



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË**  
**KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL**

**RAPORT**

**PËR**

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL  
NË INSTITUCIONET NË VARËSI TË MINISTRISË SË FINANCAVE DHE  
EKONOMISË**

**AGJENCIA E ADMINISTRIMIT TË PASURIVE TË SEKUESTRUARA DHE  
KONFISKUARA**

**Tiranë**

**Tiranë, Maj 2019**

## RAPORT

### **Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin Agjencia e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara (AAPSK) Tiranë**

#### **Hyrje**

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të Vendimit nr. 38, datë 19.04.2019 *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në Agjencinë e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në Agjencinë e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara.

Agjencia e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara është institucion nën varësinë e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë dhe ka selinë e vet në Tiranë. Veprimtaria e Agjencisë së Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara përcaktohet dhe rregullohet me ligjin nr. 10192, datë 03.12.2009 *“Për parandalimin dhe goditjen e krimit të organizuar, trafikimit, korrupsionit dhe krimeve të tjera nëpërmjet masave parandaluese kundër pasurisë”*, i ndryshuar.

Struktura dhe organika e subjektit të mbikëqyrur funksionon sipas vendimit nr. 687, datë 5.10.2011 *“Për organizimin, kompetencat dhe funksionimin e Agjencisë së Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara, si dhe mënyrën e administrimit të pasurive të sekuestruara dhe konfiskuara”* dhe miratohet me Urdhër të Kryeministrit. Aktualisht, në momentin e mbikëqyrjes veprimtaria e institucionit mbështetet në urdhrin nr. 206, datë 31.12.2010, të Kryeministrit *“Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Agjencisë së Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara”*.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt, filloi në datën 23.04.2019, me paraqitjen e grupit të punës, sipas Programit të Mbikëqyrjes me nr. 439/1, datë 19.04.2019, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, i cili me shkresën nr.439/2, datë 19.04.2019 *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në Agjencinë e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara”*, i është njoftuar Agjencisë së Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara.

Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, ndër të cilat, evidentimin e pozicioneve që kryejnë funksione të shërbimit civil; deklarimin e statusit të punësit për çdo punonjës të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar; respektimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil; hartimin e formularit të përshkrimit të punës; miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil; rekrutimet nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit

nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm; pezullimin nga shërbimi civil; realizimin e vlerësimeve të punës për nëpunësit civil; kryerjen e trajnimeve të detyrueshme për nëpunësit civil në periudhë prove, etj.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektore Zamira Mujali, 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. 438/5 prot., datë 29.05.2019 të Komisionerit, projektraporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë 5 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Institucioni i mbikëqyrur pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të mbikëqyrjes me shkresën nr. 508/1 prot., datë 30.05.2019 “Kthim projektraporti të firmosur pa observacione” (protokolluar në KMSHC me nr. 439/8 prot., datë 31.03.2019), ka dërguar të nënshkruar projektraportin, pa vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

Në këto rrethana, duke u konsideruar e plotësuar kërkesa për zbatimin e procedurës në këtë rast, u hartua edhe raporti përfundimtar i mbikëqyrjes.

### **Qëllimi i mbikëqyrjes**

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit.
- Paralajmërimin e institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimi të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe detyrat dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

### **Objekti i mbikëqyrjes**

1. 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 statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
  - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;

- Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji. për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
  - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil sipas këtij ligji, që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
  - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
  - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve (kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.).
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
    - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
    - Verifikimin e faktit nëse punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.
    - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
  4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
  5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.
  6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
  7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
  8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
  9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të përhershëm).
  10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
  11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
  12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

## **Metodologjia e mbikëqyrjes:**

Grupi i mbikëqyrjes ka zgjedhur si metodë pune verifikimin e dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, në 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:

- Fillimisht u realizua takimi me Kryeadministratorin e Agjencisë së Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhet të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës aktuale të institucionit, si dhe sipas strukturës dhe organigramës që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
- U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (*aneks nr. 1 dhe aneks nr. 2*), të cilat janë të organizuara në formën e tabelave dhe janë pjesë e këtij raporti.

## **Përmbajtja e Raportit:**

### ***I. Organizimi i shërbimit civil në subjektin e mbikëqyrur***

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion konstatohet se, Agjencia e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar (*data 26.02.2014*), funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 206, datë 31.12.2010, të Kryeminitrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Agjencisë së Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara”, strukturë e cila vijon të jetë në fuqi. Numri i përgjithshëm i punonjësve sipas kësaj strukture është gjithsej 8, nga të cilët **7 pozicione** janë pjesë e shërbimit civil, të organizuar në këtë mënyrë:

- **1** pozicion pune, i cili i përket pozicionit “Kryeadministrator”, që është titullari i institucionit, kategoria II-b, i cili nuk është pjesë e TND.

- 4 pozicione pune, të cilat i përkasin pozicioneve “Përgjegjës Sektori” dhe “Administrator”, kategoria e pagës III-a.
- 2 pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist”, kategoria IV-a.
- 1 pozicion pune është pozicion administrativ “Magaznier”

Nga analiza e pozicioneve në shërbimin civil, konstatohet se, struktura dhe organika e miratuar për Agjencinë e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara, është ndërtuar duke respektuar hierarkinë e shërbimit civil.

Ky institucion funksionon konform ligjit nr. 10192, datë 03.12.2009 “Për parandalimin dhe goditjen e krimit të organizuar, trafikimit, korrupsionit dhe krimeve të tjera nëpërmjet masave parandaluese kundër pasurisë”. Mbështetur në përcaktimet e nenin 18, të ligjit nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, si dhe vendimin nr. 687, datë 5.10.2011 “Për organizimin, kompetencat dhe funksionimin e Agjencisë së Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara, si dhe mënyrën e administrimit të pasurive të sekuestruara dhe konfiskuara”, institucioni në fjalë drejtohet dhe përfaqësohet nga titullari, në këtë rast “Kryeadministratori”, i cili raporton në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë.

Nga ana tjetër, klasifikimi i pozicioneve të shërbimit civil është parashikuar në nenin 19, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në mbështetje të kësaj dispozite, ka dalë vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, ku në pikën 5, të Kreut II, ka përcaktuar klasat e zbatueshme për secilën kategori të shërbimit civil, si dhe emërtesën e pozicioneve të punës që i përkasin secilës klasë.

Nga analiza e organikës së AAPSK, konstatohet se pozicioni i punës “Kryeadministrator”, që është edhe titullari i institucionit është emërtesë atipike dhe nuk është konsideruar si nëpunës civil i nivelit të lartë drejtues (TND). Gjithashtu edhe emërtesa e pozicioneve të punës “Administrator” me kategori page III-a, konsiderohet emërtesë atipike.

Në këto rrethana, Departamenti i Administratës Publike, në rolin e njësisë përgjegjëse duhet të unifikojë kategorizimin e këtyre rasteve, referuar rregullave të parashikuara në nenin 19, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar në kuptim të përcatimit të kategorisë: e lartë drejtuese, e mesme drejtuese, e ulët drejtuese dhe ekzekutive, me qëllim transparencën e veprimeve që kanë të bëjnë me rekrutimin, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë.

Konstatohet se, përgjegjësitë dhe detyrat kryesore mbi të cilat funksionon secili pozicion pune në këtë institucion, janë përcaktuar edhe në Rregulloren e Brendshme të Agjencisë së Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara, miratuar nga Ministri Financave dhe Ekonomisë.

**II. Zbatimi i ligjit gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit në raport me kohëzgjatjen e punësimit dhe plotësimin e kërkesave të pozicionit të punës nga punonjësit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.**

Bazuar në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, neni 4, shkronja “f”, Departamenti i Administratës Publike, paraqitet si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur.

Një nga detyrat që ligji i ngarkon njësisë përgjegjëse në momentin e implementimit të ligjit për nëpunësin civil, është deklarimi i statusit të punësimit, për të gjithë nëpunësit dhe punonjësit të cilët në datën e fillimit të efekteve të ligjit, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

Konkretisht, pika 6, e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, përcakton se, “*Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të kësaj dispozite, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit*”.

Më tej, në mbështetje të pikës 8, të nenit 67 të ligjit, është miratuar vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në përmbajtjen e të cilit janë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse, për të realizuar deklarinin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.

Departamenti i Administratës Publike pas marrjes nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të dokumentacionit për çdo të punësuar në pozicione pune të shërbimit civil, ka verifikuar periudhën e punësimit, nëse ishte më shumë se një vit apo më pak se një vit, si dhe plotësimin e kërkesave të përgjithshme dhe të kërkesave të posaçme për vendin e punës dhe pas këtyre verifikimeve ka përmbyllur procedurën e deklarinimit të statusit të punësimit për të gjithë punonjësit.

Në lidhje me aspekte të administrimit të burimeve njerëzore, që kanë të bëjnë me momentin e deklarinimit të statusit të punësimit, për nëpunësit e institucionit, të cilët hyrja në fuqi e ligjit për nëpunësin civil i gjeti në pozicione pune pjesë e shërbimit civil; me punonjësit që aktualisht punojnë në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil dhe që janë rekrutuar rishtazi; si dhe me pozicionet që janë ende të paplotësuara, situata në AAPSK në momentin e mbikëqyrjes paraqitet si më poshtë:

- ✓ *Në 2 raste*, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “*nëpunës civil*”, për punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit.
- ✓ *Në 3 raste*, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “*nëpunës civil në periudhë prove*”, për punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më të vogël se një vit.
- ✓ *Në 1 rast*, nga njësia përgjegjëse është nxjerrë akti i emërimit për punonjës që kanë konkuruar sipas ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- ✓ *Në 1 rast*, pozicioni i punës, është krijuar i lirë, për shkak të dorëheqjes.

Në vijim të raportit, këto kategori do të analizohen në mënyrë të detajuar.

Nga verifikimi i akteve të emërimit të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil dhe këqyrja e shënimeve në librezën e punës, lidhur me datën e fillimit të marrëdhënies së punës dhe kohëzgjatjen e punësimit, për efekt të llogaritjes së kategorizimit të punonjësve në momentin e deklarinimit të statusit të punësimit, konstatohet kjo situatë:

➤ Punonjës të punësuar për një periudhë më shumë se një vit, janë konstatuar 2 raste

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve u konstatua se për të gjitha rastet është realizuar procesi i deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit, me statusin e punësimit "nëpunës civil" dhe bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. \*\*\*\*\* me aktin nr. 639/32 prot., datë 1.6.2002, të DAP, është deklaruar nëpunës civil, në pozicionin "Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve", në Ministrinë e Financave;
2. \*\*\*\*\* me aktin nr. 1437/8 prot., datë 20.05.2004, të DAP, është deklaruar nëpunës civil, në pozicionin "Specialist finance" në Njësinë Administrative nr. 7, në Bashkinë Tiranë.

Për të gjithë punonjësit e këtij grupimi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës, duke ruajtur të njëjtin status.

**Konkluzion:** Nga verifikimi i dokumentacionit përkatës, në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit, arrihet në konkluzionin se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit "nëpunës civil", për punonjësit e përmendur më sipër, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3, të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.
- Këta punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e madhe se një vit dhe ata plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionin përkatës të punës, të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – "Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes", i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

➤ Punonjës të punësuar për një periudhë më pak se një vit, janë konstatuar 3 raste

Për nëpunësit dhe punonjësit ekzistues (nëpunësit dhe punonjësit që fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në funksione të shërbimit civil) dhe që kishin një periudhë punësimi më të vogël se një vit, në pikën 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, është përcaktuar se për ta zbatohet neni 24 i këtij ligji dhe se periudha e provës fillon nga fillimi i efekteve juridike të ligjit.

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve, u konstatua se është realizuar procesi i i deklarimit të statusit të punësimit "nëpunës civil në periudhë prove", për një periudhë më pak se 1 vit dhe bëhet fjalë për punonjësit e renditur më poshtë:

1. \*\*\*\*\* me aktin nr. 1319/1, datë 30.04.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin e punës "Kryeadministrator i AAPSK";
2. \*\*\*\*\* me aktin nr. 1319/5, datë 30.04.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin e punës "Administrator", në AAPSK
3. \*\*\*\*\* me aktin nr. 1319/6, datë 30.04.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin e punës "Administrator", në AAPSK.



Nga verifikimi i aktit të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionin përkatës të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton se këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil dhe kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më pak se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014. Për këta punonjës, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e tyre e punës në shërbimin civil.

Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “nëpunës civil në periudhë prove”, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes”, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

**Konkluzion:** Në lidhje me deklarinimin e statusit të punësimit për këtë kategori nëpunësish, Komisioneri vlerëson se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “nëpunës civil në periudhë prove”, për punonjësit e përmendur më sipër, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Këta punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e vogël se një vit dhe ata plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionin përkatës të punës, të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes”, i cili është pjesë përbërëse e këtij projektraporti.

Konstatohet se, megjithëse afati për periudhën e provës ka përfunduar, procesi i konfirmimit të statusit për nëpunësin \*\*\*\*\* nuk është finalizuar ende. Ky rast do të analizohet më hollësisht në vijim të këtij materiali.

### **III. Rastet e rekrutimeve, lëvizjeve paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe rastet e pezullimit nga shërbimi civil**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, në Agjencinë e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara, u konstatuan **2 raste** të emërimit nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë, të parashikuara në nenin 22, 23, 25 dhe 26, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

- ✓ Pranimi në shërbimin civil është konstatuar në **1 rast** dhe bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në AAPSK, me aktin e emërimit nr. 8178/4 prot., datë 06.01.2017, të Departamentit të Administratës Publike.

- ✓ Lëvizje paralele është konstatuar në **1 rast** dhe bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin e punës “*Specialist finance*”, në AAPSK, me aktin e emërimit nr. 2308/1, datë 1.06.2016, të Departamentit të Administratës Publike.
- ✓ Pezullim nga shërbimi civil

Në vijim të mbikëqyrjes, u konstatua se, procedura e pezullimit nga shërbimi civil është zbatuar në **2 raste** dhe bëhet fjalë për punonjësit:

1. \*\*\*\*\* me detyrë “*Administrator*”, në AAPSK, ka kërkuar pezullim nga shërbimi civil për shkak të transferimit të saj në një organizatë ndërkombëtare, parashikuar në nenin 54, pika 1/b dhe nenin 55 “*Pezullimi me kërkesë të nëpunësit*”, pika a, të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”.  
Procedura e pezullimit është finalizuar me shkresën nr. 289 prot., datë 28.4.2018, “*Miratim pezullimi nga shërbimi civil*”, të Kryeadministratorit, me anë të së cilës është konstatuar pezullimi nga shërbimi civil për një periudhë 2-vjeçare.  
Konstatohet se pozicioni i saj i punës është plotësuar nga Departamenti i Administratës Publike me nëpunësin \*\*\*\*\*.
2. \*\*\*\*\* me detyrë “*Specialiste finance*”, në AAPSK, ka kërkuar pezullim nga shërbimi civil për arsye shëndetësore.  
Procedura e pezullimit është finalizuar me shkresën nr. 325/1 prot., datë 16.6.2015, “*Miratim pezullimi nga shërbimi civil*”, të Kryeadministratorit, me anë të së cilës, është konstatuar pezullimi nga shërbimi civil për një periudhë 2-vjeçare.  
Konstatohet se, pas kalimit të afatit 2-vjeçar të pezullimit punonjësjë nuk është kthyer në detyrë dhe pozicioni i saj i punës është plotësuar nga Departamenti i Administratës Publike me lëvizje paralele (me nëpunësen \*\*\*\*\*), trajtuar më sipër), neni 56 dhe 66/ë, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”.

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, vlerësohet se:

- Procedurat e rekrutimit, nëpërmjet konkurrimit të hapur, pranim në shërbimin civil dhe lëvizjes paralele në Agjencinë e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara, janë kryer nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, si institucioni i ngarkuar nga ligji me këtë kompetencë.
- Po kështu, është zbatuar drejt ligji edhe gjatë procesit të pezullimit nga shërbimi civil.

#### **IV. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës**

Nëpunësit civilë që emërohen për herë të parë në shërbimin civil i nënshtrohen një periudhe prove. Afati i periudhës së provës, si dhe detyrat që duhet të përmbushë nëpunësi dhe institucioni përgjatë kësaj periudhe dhe në përfundim të saj, janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; Kreun V, të vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të*

mesme drejtuese” (për të gjitha ato procedura që kanë filluar gjatë kohës që ka qenë në fuqi kjo VKM); si dhe në Kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Ndërsa për nëpunësit dhe punonjësit ekzistues (nëpunësit dhe punonjësit që fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në funksione të shërbimit civil) dhe që kishin një periudhë punësimit më të vogël se një vit, në pikën 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, është përcaktuar se për ta zbatohet neni 24, i këtij ligji dhe se periudha e provës fillon nga fillimi i efekteve juridike të ligjit.

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, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës dhe të nxjerrë vendimin për përfundimin e periudhës së provës. Konstatohet se jo në të gjitha rastet është zbatuar kjo procedurë e parashikuar në aktin nënligjor që rregullon këtë institut të ligjit.

Në zbatim të planit të mbikëqyrjes, grupi i punës verifikoi tërësinë 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.

Gjatë procesit të verifikimit në momentin e mbikëqyrjes u konstatua se në Agjencinë e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara, janë evidentuar 4 raste kur nëpunësit civilë kanë qenë subjekte të periudhës së provës, nga të cilët:

- ✓ **3 raste**, kur nëpunësit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit (data 26.02.2014) e kishin periudhën e punësimit në të njëjtin vend, më pak se një vit dhe kanë përfituar statusin e punësimit “nëpunës civil në periudhë prove”, sipas nenit 67, pika 4 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij. Për këto raste ka përfunduar periudha e provës.
- ✓ **1 rast**, kur nëpunësi civil është rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe për të cilin ka përfunduar periudha e provës.

Nga verifikimi i dokumentacionit për zbatimin e ligjit gjatë periudhës së provës, konstatohet se për **2 raste**, që kanë lidhje me momentin e deklarimit të statusit të punësimit (punonjësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*) dhe për **1 rast** kur punonjësi është rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (punonjësja \*\*\*\*\*), të cilët aktualisht e kanë përfunduar periudhën e provës, procedura e konfirmimit ka përfunduar, duke realizuar të gjitha hapat që parashikon ligji:

- Gjatë periudhës së provës, nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit është zhvilluar testimi, sipas pikës 2, të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimit e nëpunësve civil”, i ndryshuar. Trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s konsiderohet i ndjekur me sukses nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim, e në këtë rast plotësohet ky kusht.

- Nëpunësve iu është bërë vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Në përfundim të periudhës së provës, titullari i institucionit ka finalizuar këtë proces duke nxjerrë aktet e konfirmimit për çdo nëpunës civil.
- Vendimet e konfirmimit, pas përfundimit të periudhës së provës, i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike, i cili paraqitet në cilësinë e njësisë përgjegjëse për këtë institucion dhe si organi kompetent për administrimin e Regjistrit Qendror të Personelit.
- Njësia përgjegjëse, më pas ka nxjerrë aktin individual të deklarimit të statusit të punësimit për çdo nëpunës, akte të cilat rezultojnë të jenë të administruara në dosjen personale të nëpunësve (*akte të administruara dhe të pasqyruara në aneksin I*).

Në këto raste, konstatohet se është vepruar drejt në lidhje me përmbushjen e kërkesave ligjore të periudhës së provës, të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe titullari i institucionit ka finalizuar procesin duke nxjerrë vendimin për miratimin e konfirmimit.

Nga ana tjetër, përsa i takon nëpunësit \*\*\*\*\* , në pozicionin “Kryeadministrator”, i cili është titullari i institucionit, por që nuk është klasifikuar nga DAP si anëtar i TND, konstatohet se, megjithëse ka përfunduar periudha 1-vjeçare e provës, procedura e konfirmimit të nëpunësit nuk është finalizuar. Ky nëpunës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit (*data 26.02.2014*) e kishte periudhën e punësimit në të njëjtin vend, më pak se një vit dhe, me të drejtë, njësia përgjegjëse (DAP) ka deklaruar statusin e punësimit “*nëpunës civil në periudhë prove*”.

**Konstatim:** Nga verifikimi i dokumentacionit në dosjen e nëpunësit konstatohet se procesi i konfirmimit të statusit të nëpunësit nuk ka vijuar më tej me përmbushjen e parashikimeve të nenit 24, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të vendimit nr. 116, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin Civil”” (i cili ka qenë në fuqi në atë moment).

**Konkluzion:** Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se, subjektet e ngarkuar nga ligji për përmbylljen e procedurës së konfirmimit të statusit të punësimit, siç janë: *njësia e burimeve njerëzore, eprori direkt (që në këtë rast është Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë)* dhe *njësia përgjegjëse (DAP)*, duhet të vijojnë me përmbushjen e kërkesave ligjore të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; si dhe vendimi nr. 116, datë 5.3.2014, i Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil””, duke finalizuar procesin e deklarimit të statusit për nëpunësin \*\*\*\*\* , në pozicionin e punës “Kryeadministrator”.

## **V.      Procesi i deklarimit të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore**

Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar ka parashikuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse për të realizuar deklarimin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë, si dhe afatin brenda të cilit duhet të përfundojë ky proces. Në Kreun IV të vendimit si më

sipër, është përcaktuar se: *“Procedura e deklarimit të statusit të punësimit përfundon jo më vonë se 120 (njëqind e njëzetë) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi. ... Në çdo rast, shtyrja e afatit nuk mund të jetë më vonë se data 30 tetor 2014”*.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes Komisioneri konstaton se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, i ka përfunduar procedurat e deklarimit të statusit të punësimit në datën 30 prill 2014, pra brenda afatit të vendosur në aktin nënligjor.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në AAPSK; akti i deklarimit të statusit të punësimit *“Nëpunës civil”* apo *“Nëpunës civil në periudhë prove”*, si dhe të dhënat lidhur me përmbushjen e detyrimeve të periudhës së provës, janë të pasqyruara në mënyrë analitike në anekset nr. 1 dhe nr. 2, që i bashkëlidhen raportit si pjesë përbërëse e tij.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikuan përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, 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, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike *“Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”*, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

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

Më konkretisht, vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar, në Kreun IV *“Procedura dhe formati i përshkrimit të punës”* (pika 14), përcakton se: *“Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni”*.

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur u konstatua se, janë hartuar përshkrimet e punës, për të gjitha pozicionet e punës, sipas formatit që parashikon lidhja 4, bashkëlidhur 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 dhe më tej ato janë miratuar nga eprori direkt dhe nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, sipas pikës 4.2.10, të Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike *“Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”*.

Por, konstatohet se përshkrimet e punës nuk janë miratuar nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, sipas pikës 18/a, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar, ku është parashikuar se, për institucionet në varësi të ministrit, përshkrimi i punës miratohet nga Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë

Më tej, në pikën 19, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar, është parashikuar se Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për institucionet e administratës shtetërore, kthen për rishikim përshkrimet e punës për pozicionet respektive, në rast se vëren se ato, nuk janë hartuar në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.

Mbështetur në sa parashikohet në këtë dispozitë, nënvizojmë se, e drejta e Departamentit të Administratës Publike, parashikon detyrimin e këtij organi për të aprovuar rregullshmërinë e përshkrimeve të punës. Ky përfundim bazohet edhe në kompetencën e DAP, për administrimin e shërbimit civil, prandaj DAP duhet të njoftojë zyrtarisht institucionin e mbikëqyrur, në këtë rast edhe Sekretarin e Përgjithshëm të ministrisë së linjës, se përshkrimet e punës janë në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës, me qëllim që të vijojë procedura e depozitimit të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

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

**Konkluzion:** Komisioneri konstaton se, procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës si një proces i një rëndësie të veçantë, është kryer me përgjegjësi, duke respektuar procedurat administrative, por ende nuk janë realizuar të gjitha fazat dhe rregullat specifike, të përcaktuara në aktin nënligjor specifik, si dhe në udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike.

Për finalizimin e këtij procesi në këtë rast, nga ana e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, kërkohet që, përshkrimet e punës t’i përcillen për miratim Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë e, më pas, Departamenti i Administratës Publike, të japë zyrtarisht konfirmimin e tij, lidhur me përshkrimet e punës, nëse ato janë të hartuara në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar, pasi nënshkrimi dhe miratimi i formularit të punës nga ana e këtyre subjekteve është një detyrim specifik, që parashikohet në pikën 18 e 19, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar.

Pas konfirmimit nga Sekretarit të Përgjithshëm dhe njësia përgjegjëse (DAP), një kopje e përshkrimeve të punës të nënshkruara sipas dispozitës së mësipërme të bëhen pjesë e dosjes së personelit të çdo nëpunësi civil ku, një kopje të depozitohet në arkivin e institucionit dhe një kopje të depozitohet pranë Departamentit të Administratës Publike.

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

Administrimi i shërbimit civil në bazë të një plani vjetor rekrutimi, është parashikuar në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Më tej, në mbështetje të kësaj dispozite është miratuar vendimi nr. 108, datë 26.2.2014 i 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.

Mbështetur në procedurat e përcaktuara në vendimin nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”, pikat 4, 5, 6 e 7, çdo institucion i administratës shtetërore përgatit planin e nevojave të tij për rekrutim për vitin e ardhshëm dhe e paraqet tek ministri përkatës, jo më vonë se muaji tetor i çdo viti kalendarik. Më pas, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore në çdo ministri harton planin e nevojave për rekrutim për aparatin e ministrisë dhe institucionet e varësisë. Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë përkatëse brenda muajit nëntor planin e nevojave për rekrutim, për të gjithë sistemin përkatës, e dërgon në Departamentin e Administratës Publike.

Që ky plan të bëhet pjesë e “Planit vjetor të rekrutimit për institucionet e administratës shtetërore”, i cili miratohet me vendim të Këshillit të Ministrave, duhet që të respektohet procedura e dërgimit në formë zyrtare, fillimisht tek ministri përgjegjës e më pas në Departamentin e Administratës Publike.

Mbështetur në këto dispozita, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore ka përgatitur planin e nevojave për rekrutim për vitin 2018 dhe 2019, të cilin ja ka bërë të njohur Departamentit të Administratës Publike dhe për dijeni sekretarit të Përgjithshëm Ministrisë.

Sjellim në vëmendje që, njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur si dhe njësia përgjegjëse DAP, duhet të marrin masa dhe të tregojnë kujdes, që procedurat të cilat kanë lidhje me menaxhimin e shërbimit civil dhe janë kryer në mënyrë elektronike, t’i materializojnë edhe në formë shkresore, duke respektuar mënyrën dhe elementët që duhet të përmbajë kopja në letër e dokumentit elektronik, të përcaktuara në ligjin nr. 9880, datë 25.2.2008 “Për nënshkrimin elektronik”, i ndryshuar; ligjin nr. 10273, datë 29.4.2010 “Për dokumentin elektronik”.

**VIII. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes ose për shkak të ligjit**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, në institucionin e kontrolluar, lirimi nga shërbimi civil nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes nga detyra, i parashikuar nga shkronja “dh”, e nenit 66, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar është zbatuar në I rast dhe bëhet fjalë për punonjësin \*\*\*\*\*, me detyrë “Përgjegjës në Sektorin Administrativ” në AAPSK. Konstatohet se, pas paraqitjes së dorëheqjes së nëpunësit, titullari i institucionit e ka miratuar atë me aktin nr. 2 prot., datë 03.01.2019, duke vendosur lirimimin nga shërbimi civil (pozicion i cili aktualisht është vakant).

**Konkluzion:** Për sa analizuam me sipër, Komisioneri konstaton se, është vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil, si

rezultat i dorëheqjes, në bazë të nenit 66, pika 1/dh e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

### **IX. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore**

Instituti i disiplinës në shërbimin civil rregullohet në mënyrë të hollësishme në Kreun X “Disiplina në shërbimin civil”, nga nenet 57 deri 61, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në këtë kapitull përcaktohen në mënyrë specifike përgjegjësia për masat disiplinore, llojet e masave disiplinore; kompetencat dhe procedura për masat disiplinore; parimet për përshkallëzimin dhe individualizimin e masës disiplinore dhe shuarja e masës disiplinore.

Në zbatim të këtyre dispozitave, në vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil” si dhe në udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike “Për elementët kryesore procedurale dhe materiale të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”, janë përcaktuar procedurat dhe masat që duhet të ndërmerren nga personat kompetentë për dhënien dhe zbatimin e tyre.

Ligji i posaçëm dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij, në rastin e konstatimit të shkeljeve disiplinore përcaktojnë procedura të hollësishme, të cilat duhet të ndiqen nga personat kompetentë të ngarkuar nga ligji për fillimin e ecurisë disiplinore. Shkeljet disiplinore shumë të rënda janë përcaktuar në pikën 2, të nenit 57, të ligjit dhe në këtë rast, masa disiplinore që zbatohet ndaj nëpunësit civil, është “*largim nga shërbimi civil*”, i parashikuar në shkronjën “ç” të nenit 58, të ligjit në fjalë.

Pas verifikimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me praktikën e masave disiplinore, Komisioneri konstaton se për periudhën objekt mbikëqyrje nuk ka patur procedura për dhënie mase disiplinore në administratën e Agjencisë së Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara.

### **X. Vlerësimi i rezultateve në punë**

Vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësve civilë është parashikuar në nenin 62, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Kjo dispozitë parashikon se vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që realizohet çdo 6 muaj. Ndërsa në rastin e vlerësimit të rezultateve në punë në përfundim të periudhës së provës, periudha e vlerësimit është një vit dhe llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil.

Më tej, në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, i Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, janë përcaktuar procedurat që duhet të ndiqen për të vlerësuar nivelin e realizimit të objektivave të vendosura, vlerësimin e sjelljes profesionale të nëpunësit; detyrat e zyrtarëve të përfshirë në procesin e vlerësimit; nivelet e shkallëzuara të vlerësimit si dhe të drejtat e nëpunësit në rastet kur ai nuk është dakord me vlerësimin përfundimtar.



Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili konsiston në zhvillimin e fazës së planifikimit, në të cilën duhet të identifikohen objektivat kryesore të punës dhe sjelljet profesionale që duhet të përmbushë nëpunësi; zhvillimin e fazës së bisedimeve të ndërmjetme për të vlerësuar progresin e nëpunësit që i nënshtrohet vlerësimit; si dhe në vlerësimin përfundimtar të rezultateve në punë, ku zyrtari raportues, bën një vlerësim të përmbledhur në arritjen e objektivave kryesore të punës për nëpunësin që do të vlerësohet.

Gjatë verifikimit u konstatua se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr. 2, pjesë e vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, 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, shpeshtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnim dhe ngritjen profesionale (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, të cilët në momentin e mbikëqyrjes punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, u verifikuan vlerësimet e rezultateve në punë për vitin 2018.

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

**Tabela 1:** Niveli i vlerësimit për gjashtëmuajorin e parë të vitit 2018

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Janar – Qershor 2018			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	-	6	-	-
Totali			6	

**Tabela 2:** Niveli i vlerësimit për gjashtëmuajorin e dytë të vitit 2018

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Korrik – Dhjetor 2018			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	-	6	-	-
Totali			6	

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, subjekti i mbikëqyrur, i ka realizuar procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013

“Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1, të vendimit të sipërcituar.

Nga vlerësimet e dhëna për nëpunësit, konstatohet se niveli i vlerësimit është në të gjitha rastet “Mirë”(2).

Në këto rrethana, detyrë e zyrtarëve të ngarkuar me këtë proces, duke përfshirë këtu subjektet që e realizojnë atë si dhe njësinë përgjegjëse, mbetet që të sjellë sistemin e vlerësimit të punës, sa më objektiv dhe më afër realitetit, duke përdorur të gjithë spektrin e vlerësimeve, duke filluar me vlerësimin “Shumë mirë” (1) e duke vijuar edhe me nivelet më të ulëta të vlerësimit, të tilla si, “Kënaqshëm” (3) dhe “Jo kënaqshëm”(4), që përcaktohen në ligj dhe aktin nënligjor.

Procedura e vlerësimit të nëpunësit civil, është realizuar sipas formatit të miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, por nga ana tjetër, u konstatua se krahas vlerësimit me pikë, nuk ishin evidentuar komentet përkatëse në lidhje me vlerësimin përfundimtar, arsyet e këtij vlerësimi, si dhe rekomandimet dhe vërejtjet e nevojshme, me qëllim arritjen e rezultateve dhe arritjen e objektivave më të larta. Respektimi i këtij detyrimi ligjor, ndikon në një vlerësim objektiv dhe të efektshëm të performancës dhe arritjeve të nëpunësit civil gjatë kryerjes së detyrave të tij dhe për më tepër, ndihmon nëpunësin që në të ardhmen të përqendrohet në ato drejtime të treguara, me qëllim përmbushjen sa më mirë të detyrave dhe nxitjen e rritjes së rezultateve në punë.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014 “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, 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 t'a 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. Në pikën 12, shkronja "b" të këtij vendimi, është parashikuar që për 6 mujorin e parë të vitit, vlerësimi realizohet në periudhën 1-15 korrik dhe për 6 mujorin e dytë të vitit, në periudhën 1-15 janar. Më tej, në pikën 18, është përcaktuar se "*Jo më vonë se 15 ditë nga data e përfundimit të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, njësia e burimeve njerëzore e institucionit detyrohet të përfshijë në Regjistrin Qendror të Personelit formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil*".

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.

## **XI. Administrimi i Dosjeve të personelit si dhe i Regjistrit Qendror i Personelit**

### ***a. Dosja e Personelit***

Në zbatim të programit, u verifikuan dosjet e personelit për të parë nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar dhe sipas kërkesave të Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave "*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*".

Konkretisht, u konstatua se, në çdo dosje janë të administruara dokumentet e identifikimit (fotokopje e pasaportës); dokumente që tregojnë për gjendjen civile (certifikata e gjendjes familjare); dokumente që vërtetojnë edukimin arsimor (diploma e shkollës së lartë); dokumente që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (akti i emërimit); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (certifikata kualifikimi), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

Konstatohet se dosjet individuale të nëpunësve janë të sistemuara, ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Specialistja e Sektorit të Financës, e cila është përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, në kuptim të Kreut I, pika 4, të vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave "*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*".

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

Nga grumbullimi i të dhënave në Agjencinë e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara, në momentin e mbikëqyrjes, ka gjithsej 7 pozicione pune në shërbimin civil, dhe konstatohet se 6 nga pozicionet janë të plotësuara, prej të cilave:

- ✓ 2 nëpunës civil janë të gjinisë femërore.
- ✓ 4 nëpunës civil janë të gjinisë mashkullore.

➤ Mosha mesatare është rreth 50 vjeç.

Për sa i përket arsimit të nëpunësve të institucionit të Agjencisë së Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara, rezulton se, të gjithë nëpunësit civilë të kenë diplomë të studimeve të larta universitare, të marra nga Universitetet Publike të Republikës së Shqipërisë.

**Konkluzion:** Sa më sipër, vlerësohet se, dosjet e personelit ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Specialistja e Burimeve Njerëzore, që është edhe përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

#### **b. Regjistri Qendror i Personelit**

Regjistri i personelit është një dokument që duhet të krijohet sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të 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 personelit. Në sistem bëhet plotësimi dhe përditësimi i të dhënave të parashikuara në Lidhjen nr.3 “Përkufizimi i administruësve dhe përdoruesve të sistemit”, që i bashkëlidhet vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit të personelit”.

\*  
\*                      \*

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në **Agjencinë e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara**, në lidhje me zbatimin e ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat përkatëse për Agjencinë e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara, të cilat janë pjesë përbërëse e këtij raporti.

Njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur, duhet të marrë masat për të realizuar detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimin e paralajmërimit, brenda afatit të vendosur në vendim, për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në institucionin e mbikëqyrur.

## **KOMISIONERI**

**Pranvera Strakosha**