

**RAPORT I VEÇANTË**  
**“PUSHTETI VENDOR PAS REFORMES-TERRITORIALE ADMINISTRATIVE**  
**DHE RREGULLIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS”**



---

**Qershor 2016**



Në mbështetje të nenit 27 të Ligjit nr.8454/1999, “Për Avokatin e Popullit”, i ndryshuar, Institucioni i Avokatit të Popullit, paraqet Raportin e Veçantë lidhur me Pushtetin Vendor pas Reformës Territoriale- Administrative dhe rregullimin e marrëdhënieve të punës.

Me këtë raport në vijimësi të monitorimeve do të pasqyrojmë problematika që lidhen me zbatimin dhe respektimin e të drejtave të punonjësve dhe nëpunësve civilë nga çdo Njësi e Qeverisjes Vendore në Shqipëri.

---

Për më shumë informacione lidhur me veprimtarinë e Institucionit të Avokatit të Popullit mbi monitorimin e reformës në Administratë Publike dhe mbrojtjen e të drejtës shoqërore të punës, lutemi kontaktoni:

**Institucioni i Avokatit të Popullit**

**Blvd: “Zhan D’Ark” Nr. 2, Tiranë, Shqipëri,**

**Tel./Fax: +355 (4) 2380 300/ +355 (4) 2380 315**

**Web: [www.avokatipopullit.gov.al](http://www.avokatipopullit.gov.al)**

## **PËRMBAJTJA**

- 1. Hyrje**
- 2. Metodologjia**
- 3. Kuadri Ligjor që rregullon marrëdhëniet e punës për punonjësit e Njësive të Qeverisjes Vendore në Shqipëri**
- 4. Përmbledhje e statistikave sipas raportimeve të mbledhura nga Njësitë e Qeverisjes Vendore**
- 5. Problematikat e ankesave të paraqitura pranë institucionit të Avokatit të Popullit që lidhen me rregullimin e marrëdhënieve të punës**
- 6. Konkluzione dhe Rekomandime**

## KREU I

### HYRJE

Viti 2014 shënoi ndryshime në organizimin administrativo-territorial të Shqipërisë. Më 31 korrik 2014, Kuvendi i Shqipërisë miratoi ligjin 115/2014 “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”, sipas të cilit organizon territorin dhe qeverisjen vendore në vetëm 61 bashki.

Synimi kryesor i Reformës Administrative- Territoriale ishte përmirësimi i qeverisjes, aksesit i plotë dhe cilësor i qytetarëve në shërbime publike, demokracia lokale dhe zhvillimi ekonomik loka në dy drejtime (1) konsolidimin e territorit (bashkim të njësive vendore si në nivelin e parë – bashki/komuna dhe në nivelin e dytë - qarqet) dhe (2) ndarjen dhe qartësimin e funksioneve dhe kompetencave midis niveleve të qeverisjes me synim thellimin dhe konsolidim e decentralizimit.

Në mbështetje të realizimit të reformës territoriale administrative, Avokati i Popullit e konsideron si një hap pozitiv që po ndërmerret por, gjithmonë duke patur në qëndër të gjithë këtij procesi të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, si dhe duke patur parasysh rritjen e efikasitetit të burimeve njerëzore dhe financiare por dhe rritjen e cilësisë së shërbimit dhe numrit të tyre.

Institucioni i Avokatit të Popullit, duke mbajtur në konsideratë rezolutën e miratuar nga Kuvendi i Shqipërisë<sup>1</sup> mbi veprimtarinë e tij, ku kërkohet angazhimi publik në mbrojtje të interesave të shtetasve shqiptarë nga organet e qeverisjes vendore, duke synuar monitorimin e zbatimit të legjislativës të qeverisjes vendore për ofrimin e shërbimeve për shtetasit në nivel vendor, i ka kushtuar fokus të vecantë burimeve njerëzore të pushtetit vendor, e cila për shkak të uljes së numrit të njësive vendore ka sjellë si pasojë dhe largime nga puna të një sërë punonjësish pjesë të këtyre njësive vendore.

Sa më sipër, hartimi i këtij raporti lindi si një nevojë jo vetëm në zbatim të rezolutës së mësipërme, por edhe për faktin sesi do të ndikojë në administrimin e procesit të reformës territoriale administrative nga prespektiva e personelit që aktualisht shërben në njësitë e qeverisjes vendore.

Raport, i cili do të pasohet edhe me një të dytë që lidhet drejtëpërdrejtë me cilësinë e shërbimeve publike që ofrohen nga Njësitë e Qeverisjes Vendore pas reformës territoriale administrative dhe miratimit të ligjit të ri për qeverisjen vendore.

---

<sup>1</sup> Rezolutë e miratuar në muajin Maj 2016 “Për vlerësimin e veprimtarisë së Avokatit të Popullit për vitin 2015”

## KREU II

### METODOLOGJIA

Raporti i Veçantë për Pushtetin Vendor pas reformës territorial-administrative dhe marrëdhëniet e punës ka për qëllim evidentimin dhe pasqyrimin e problematikave që lidhen me zbatimin e legjislacionit që rregullon marrëdhëniet e punës dhe në mënyrë të veçantë për gjetjen e mekanizmave për kontrollin, zbatimin dhe respektimin e të drejtave të punonjësve dhe nëpunësve nga çdo organ i Njësive të Qeverisjes Vendore

Legjislacioni për shërbimin civil si dhe Kodi i Punës shërbejnë si një pikë referimi në përgatitjen e raportit, lidhur me problematikën e konstatuar nga Avokati i Popullit, përmes shqyrtimit të ankesave dhe dhënies së rekomandimeve konkrete për zbatimin sa më të drejtë të tyre.

Gjithashtu, metodologjia e përzgjedhur për hartimin e këtij raporti është kombinuar edhe me të dhënat sasiore, jo vetëm nga ankesat e paraqitura pranë Avokatit të Popullit për periudhën Qershor 2015 e në vijim pas miratimit të reformës territorial-administrative.

Institucioni i Avokatit të Popullit për të bërë monitorimin e veprimtarisë dhe mirëfunksionit të Njësive të Qeverisjes Vendore ka kërkuar informacion nëpërmjet shkresa zyrtare<sup>2</sup>, drejtuar 61 Njësive Vendore si dhe Ministrisë për Pushtetin Vendor dhe Decentralizimi.

Duke ju referuar Vendimit të Këshillit të Ministrave nr.510 datë 10.06.2015, “*Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktivëve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrative-territorial*”, është kërkuar një informacion i detajuar lidhur me:

**1.** Numrin total të punonjësve që aktualisht janë në marrëdhënie pune, duke specifikuar numrin e punonjësve që trajtohen sipas dispozitave të Kodit të Punës dhe numrin e nëpunësve që gëzojnë Statusin e Nëpunësit Civil.

**2.** Numrin e punonjësve të cilët janë prekur nga largimet nga puna për shkak të reformës territorial në çdo njësi të pushtetit vendor, duke specifikuar numrin e punonjësve që gëzojnë statusin e nëpunësit civil (përfshirë sa janë transferuar dhe sa janë larguar nga shërbimi civil) dhe numrin e punonjësve që trajtohen me Kod Pune pas periudhës Qershor 2015.

**3.** Procedurat e parashikuara që do të ndiqen për largimin e këtyre punonjësve për shkak të reduktimit të numrit të njësive të pushtetit vendor.

---

<sup>2</sup> Shkresat me nt.Dok.201502373; nr.prot K3/I180 e në vijim

**4.** Masat që janë marrë ose që do të ndërmerren për llogaritjen e efekteve financiare për të gjithë punonjës ndaj të cilëve do të fillojnë procedurat për largimin e tyre nga puna.

Të dhënat sasiore të ardhura nga njësitë e qeverisjeve vendore do të gjejnë një pasqyrim të detajuar në Kreun IV të këtij raporti me statistikat sipas raportimeve përkatëse.

## **KUADRI LIGJOR QË RREGULLON MARRËDHËNIET E PUNËS PËR PUNONJËSIT E NJËSIVE TË QEVERISJES VENDORE NË SHQIPËRI**

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë garanton të drejtën e mbrojtjes shoqërore si pjesë e të drejtave dhe lirive ekonomike dhe sociale të individëve. Në mënyrë me specifike këto të drejta rregullohen dhe mbrohen nga Kodi i Punës dhe Ligji për Nëpunësin Civil.

Personeli i njësive të qeverisjes vendore përbëhet nga punëmarrës, marrëdhënia e të cilëve rregullohet nga Kodi i Punës dhe nëpunës civilë, marrëdhënia e punës të të cilëve rregullohet nga Ligji për Nëpunësin Civil.

Sipas nenit 10 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, njësitë e qeverisjes vendore kanë njësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore ose persona përgjegjës për çështjet e personelit. Njësia e burimeve njerëzore është përgjegjëse për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit.

Çdo njësi e qeverisjes vendore krijon dhe administron dosjen e personelit të çdo të punësuar të institucionit. Dosja individuale përmban të dhënat profesionale për çdo të punësuar dhe nëpunës civil si edhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhëniet e punës

Njësia e burimeve njerëzore administron rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, qoftë në rastet e dorëheqjes, përfundimit për shkak të ligjit apo lirit dhe merr vendimet përkatëse

Me rastin e zbatimit të reformës administrativo-territoriale, Këshilli i Ministrave me Vendimin Nr. 510, datë 10.06.2015 “*Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve të personelit, akteve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial*”, ka miratuar procedurat për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve e personelit, në njësitë e qeverisjes vendore të prekura nga riorganizimi. Pranë çdo bashkie ngrihet një grup pune për të siguruar zbatimin e transferimit të të drejtave dhe detyrimeve, përfshirë edhe të personelit.

Grupi i punës ngrihet me urdhër të kryetarit të bashkisë, drejtohet nga nënkryetari i saj dhe ka në përbërje të paktën një përgjegjës finance, një jurist dhe një specialist të burimeve njerëzore.

Nga momenti i konstituimit dhe deri në miratimin e strukturës administrative përfundimtare, bashkia është në proces ristrukturimi dhe operon me strukturë tranzitore, e cila miratohet nga kryetari i saj brenda 1 muaji nga marrja e mandatit.

Kreu IV i VKM Nr. 510 datë 10.06.2015, rregullon në mënyrë të shprehur rrugën që do të ndiqet nga grupi i punës për transferimin e personelit dhe konkretisht:

- punonjësit me kontratë që nuk janë nëpunës civilë;
- punonjësit që mbulojnë pozicione të shërbimit civil për të cilët është lëshuar akti i deklaramit të statusit të punësimit;
- punonjësit që mbulojnë pozicione të shërbimit civil për të cilët njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore nuk është shprehur për statusin e punësimit;

Sipas kreut IV pika ç e VKM Nr. 510, datë 10. 06.2015, procesi i transferimit të personelit duhet të ketë përfunduar nga çdo bashki, brenda 5 muajve nga data e konstituimit të organeve përfaqësuese dhe ekzekutive. Personat përgjegjës për çështjet e personelit janë ngarkuar për administrimin e transferimit të personelit.

Duke ju referuar nenit 21 të ligjit nr. 30/2015, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652 datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e Qeverisjes Vendore”*, të ndryshuar, zbatimi i reformës administrativo-territoriale nuk është shkak për përfundimin e marrëdhënies me personelin e njësive të qeverisjes vendore sepse:

*“Deri në datën 31 dhjetor 2017, në çdo njësi administrative funksionon administrata e njësisë administrative”* si dhe referuar nenit 1 të këtij ligji *“Struktura dhe organika e administratës së njësive administrative, është pjesë e strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë”*.

Bazuar në këto dy dispozita të miratuara për rregullimin e situatës për një periudhë tranzitore, transferimi në strukturën dhe organikën e administratës së bashkisë është automatik dhe personeli aktual konsiderohet i punësuar në bashkitë e reja. Vetëm *“Organet e qeverisjes vendore, të konstituara pas zgjedhjeve vendore te vitit 2015, do të organizohen dhe funksionojnë bazuar në ndarjen administrativo-territoriale të përcaktuar në këtë ligj”<sup>3</sup>*.

## KREU IV

---

<sup>3</sup> Neni 3 pika 3 e Ligjit Nr. 115/2014 *“Për ndarjen administrativo - territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”*



## **PËRMBLEDHJE E STATISTIKAVE SIPAS RAPORTIMEVE TË MBLEDHURA NGA NJËSITË E QEVERISJES VENDORE**

Institucioni i Avokatit të Popullit në përputhje me nenin 60 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, si dhe me ligjin 8454/1999, “*Për Avokatin e Popullit*”, po monitoron procesin e largimeve nga puna për këto njësi të qeverisjes vendore, vendet e punës të të cilëve janë prekur për shkak të reformës territoriale.

Sa më sipër, me qëllim krijim e një panorame të qartë mbi punonjësit e pushtetit vendor, kemi kërkuar një informacion fillimisht pranë Ministrisë së Çështjeve Vendore<sup>4</sup>, për të vijuar më tej me 61 njësi të pushtetit vendor<sup>5</sup>, ku baza e informacioni lidhet me:

1. Numrin total të punonjësve që aktualisht janë në marrëdhënie pune në njësitë e pushtetit vendor, duke specifikuar numrin e punonjësve që trajtohen sipas dispozitave të Kodit të Punës dhe numrin e nëpunësve që gëzojnë Statusin e Nëpunësit Civil.
2. Numrin e punonjësve të cilët do të preken nga largimet nga puna për shkak të reformës territoriale në çdo njësi të pushtetit vendor, duke specifikuar numrin e punonjësve që gëzojnë statusin e nëpunësit civil dhe numrin e punonjësve që trajtohen me Kod Pune.
3. Masat mbi efektet financiare për të gjithë punonjës ndaj të cilëve do të fillojnë procedurat për largimin e tyre nga puna.

**Në përgjigjet e ardhura nga Bashkitë, fillimisht dëshirojmë të nënvizojmë faktin se në 61 shkresa të adresuara për pushtetin vendor, janë përgjigjur vetëm 51 Bashki.**

**Konstatojmë mungesë bashkëpunimi dhe mos-përcjellje të informacionit të kërkuar pavarësisht shkresave të përsëritura konkretisht nga:**

1. **Bashkia Lezhë**
2. **Bashkia Dibër**
3. **Bashkia Kavajë**
4. **Bashkia Durrës**
5. **Bashkia Polican**
6. **Bashkia Memaliaj**
7. **Bashkia Këlcyrë**
8. **Bashkia Kolonjë**
9. **Bashkia Gjirokastër**
10. **Bashkia Kamëz**

---

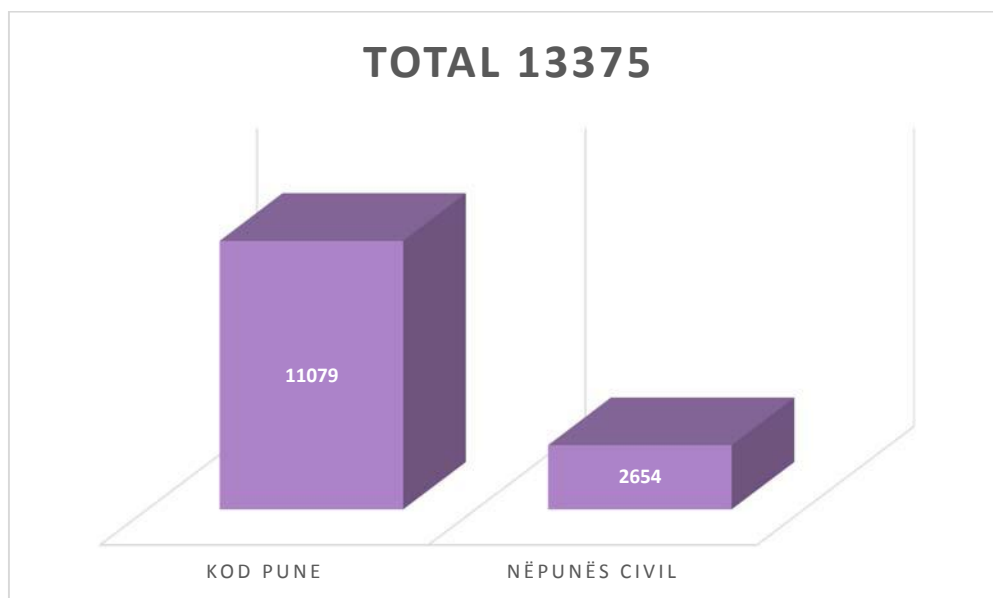
<sup>4</sup>Shkresa me nr.K3/I45-2 prot drejtuar Ministrit për Çështje Vendore.

<sup>55</sup> Shkresa nr.I180 prot e ne vijim

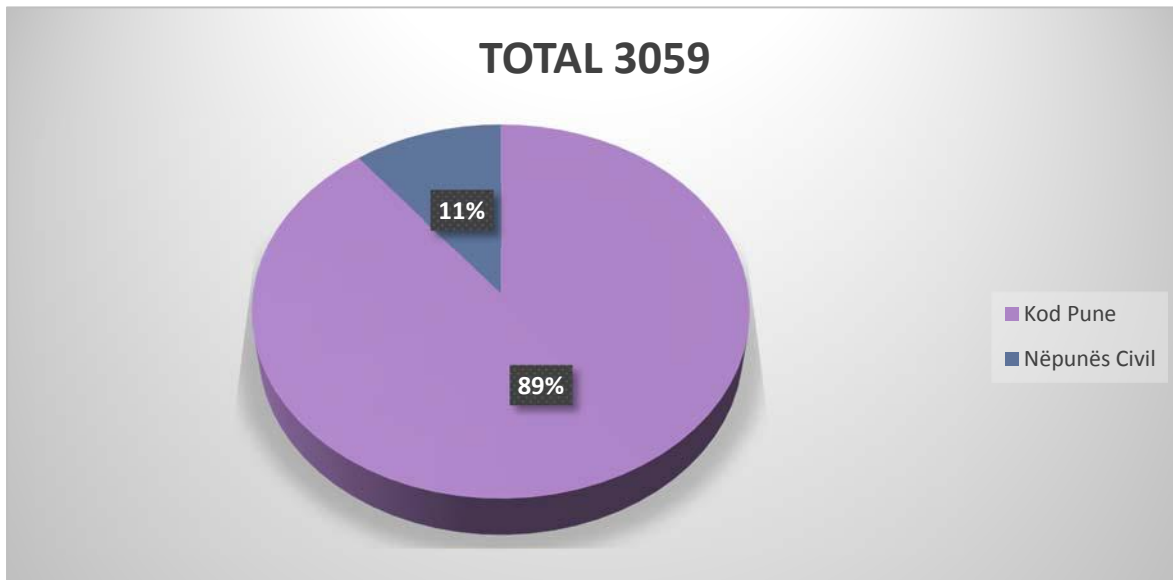
Së pari: Referuar përgjigjes së adresuar nga Ministria e Pushtetit Vendor, rezulton se në total në rang kombëtar numri i punonjësve të punësuar në njësitë e qeverisjes vendore **sipas ndarjes së vjetër territorial është 19.625 punonjës, prej të cilëve 3819 gëzojnë statusin e nëpunësit civil.**

Ndërkohë, sipas përgjigjeve të adresuara nga 51 njësi të pushtetit vendor, sipas të dhënave të përcjella rezulton se aktualisht kanë **në total 13.750 punonjës**, prej të cilëve **2654 gëzojnë statusin e nëpunësit civil** dhe janë pjesë e shërbimit civil dhe **11.079 janë në marrëdhënie pune me kontrata individuale pune** sipas dispozitave që parashikohen në Kodin e Punës.

Pra, në total 19.4% e punonjësve janë pjesë e shërbimit civil, ndërkohë 80.6% e punonjësve trajtohen sipas dispozitave të Kodit të Punës.

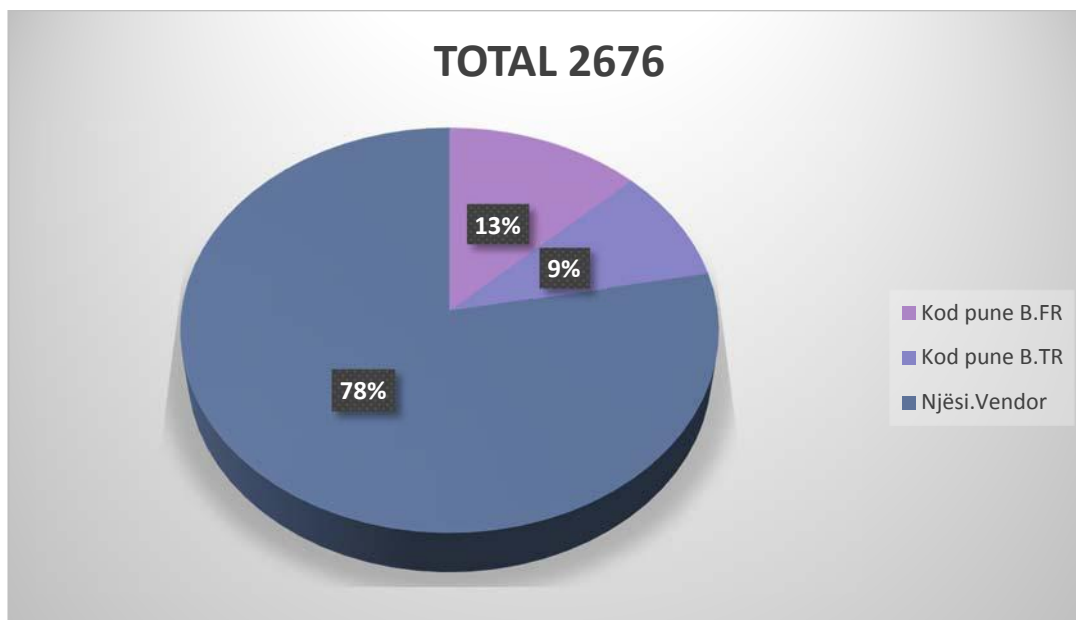


Sipas të dhënave të paraqitura rezulton se në **51 Bashki në vend** (me struktura tranzitore), **janë larguar në total 3059 punonjës**, prej të cilëve **319 janë nëpunës civil ose 11% e punonjësve** dhe **2740 janë punonjës marrëdhëniet e punës të të cilëve janë rregulluar sipas Kodit të Punës** ose në total 89% e punonjësve.

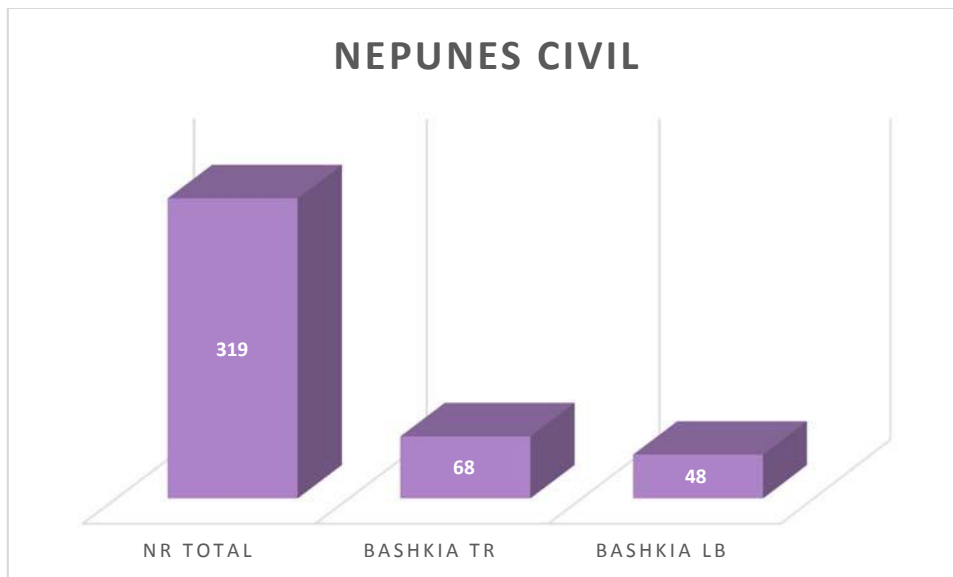


Sikundër mund të evidentohet edhe nga tabela më poshtë në Bashkitë Has, Prrenja, Elbasan, Tepelenë, Mirditë, Libohovë, Vau i Dejës, Konispol, Lushnjë, Finiq, Peqin, Bulqizë, Kukës, Patos nuk rezulton asnjë punonjës i larguar nga puna pjesë e shërbimit civil.

Gjithashtu, Bashkia Fier rezulton me numrin më të lartë të punonjësve të larguar nga puna 350 të tillë, ose 13% e punonjësve, e ndjekur nga Bashkia Tiranë me 248 punonjës, ose 9.2% punonjës të larguar, duke e krahasuar me numrin total të punonjësve të larguar me Kod Pune për 51 njësi bashkiake.



**Bashkia Tiranës ka në total 68 nëpunës të larguar pjesë të shërbimit civil ose rreth 21.4% të numrit të punonjësve të larguar pjesë të shërbimit civil, e ndjekur nga Bashkia Librazhd në total me 48 nëpunës civilë ose 15.1% punonjës të larguar nga shërbimi civil.**



Sipas përgjigjeve të ardhura evidentojmë se aktualisht këto largime janë për shkak të operimit me struktura tranzitore, për shkak se ende nuk janë miratuar strukturat përfundimtare, në të cilën pritet të ketë ende punonjës të cilët do të largohen nga puna.

- Në pjesën më të madhe të bashkive, problematikë mbetet mungesa e buxhetit, pasi me burimet financiare aktuale nuk arrijnë të përballojnë kostot financiare të riskstrukturimeve ndaj punonjësve që janë larguar apo që do të preken nga largimet nga puna pas miratimit të strukturave përfundimtare të njësive vendore.

P.sh sipas të dhënave që na janë përcjellë nga Bashkia Tropojë kostoja e punonjësve të cilët janë larguar nga puna, është në shumën prej 6.000.000 lekë (gjashtë milion lekë) dhe deri në miratimin e strukturave përfundimtare është parashikuar një kosto që mund të arrijë shumën prej 11.000.000 (njëmbëdhjetë milion Lekë).

- Gjithashtu, nga përgjigjet e evidentuara konstatohet se një pjesë e bashkive në vend po kryejnë likuidimin e detyrimeve financiare sipas një grafiku mujor për të gjithë punonjësit e larguar nga puna, ndërkohë që një numër tjetër bashkisë nuk kanë përlogaritur asnjë kosto financiare ndaj punonjësve të prekur nga ristrukturimi për shkak se punonjësit e larguar nga puna, kanë bërë objekt shqyrtimi gjyqësor aktet e largimit të tyre nga puna.

Nga 51 përgjigje të adresuara, informacioni lidhur me kostot financiare të largimeve nga puna mungon. Përvec Bashkisë Tropojë, asnjë njësi tjetër vendore nuk ka përcjellë informacion lidhur me kostot financiare që kanë sjellë largimet nga puna dhe informacionet e dhëna nga bashkitë janë shumë të përgjithshme pa përcjellë edhe specifikime konkrete mbi procedurat që kanë ndjekur për largimet e këtyre punonjësve nga puna.

Ndërkohë nuk është përcjellë informacion lidhur me numrin e punonjësve që do të preken nga largimet nga puna për shkak të reformës territoriale për shkak të procesit vendimmarrës të 61 Bashkive të reja.

Më poshtë në mënyrë të detajuar sipas përgjigjeve të adresuara nga 51 njësi të pushtetit vendore, pasqyrohen numri i punonjësve në marrëdhënie punë, duke i ndarë në kolonën e parë nëpunës pjesë të shërbimit civil dhe në kolonën e dytë punonjës me Kod Pune. Gjithashtu, në kolonën e tretë dhe të katërt pasqyrohen punonjësit e larguar nga puna pjesë të shërbimit civil dhe punonjës që trajtohen me kod pune.

GJITHSEJ	Në marrëdhënie pune (N.C)	Marrëdhënie Pune (K.P)	Larguar N.C	Larguar K.P
1.Bashkia Prrenjas	8	106	-	51
2.Bashkia Vore	39	170		
3.Bashkia Devoll	15	105	29	-
4.Bashkia Dropull	5	51	1	5
5.Bashkia Gramsh	28	127	2	38
6. Bashkia Has	25	148	-	-
7. Bashkia Fier	206	1048	3	350
8. Bashkia Tropoje	50	213	7	30
9. Bashkia Delvine	19	104	1	7
10.Bashkia Shijak	32	51	11	19
11. Bashkia Mat	20	160	4	69
12. Bashkia Cërrik	24	100	5	50
13. Bashkia Elbasan	115	643	-	94
14. Bashkia Sarande	43	52	1	10
15. Bashkia Librazhd	14	216	48	11
16. Bashki U.Vajgurore	21	145	1	52
17. Bashkia Mallakaster	2	218	1	97
18. Bashkia Tepelene	10	85	-	18
19. Bashkia Mirdite	23	133	-	40
20. Bashkia Puke	6	128	10	35
21. Bashkia Pogradec	73	219	9	-
22.Bashkia Libohove	3	35	-	16
23.Bashkia Vau i Dejes	-	118	-	93

24. Bashkia Konispol	7	56	-	16
25. Bashkia Himare	6	112	4	64
26. Bashkia Belsh	11	59	8	76
27. Bashkia Lushnje	17	475	-	133
28. Bashkia Finiq	15	47	-	65
29. Bashkia Vlore	112	426	11	38
30. Bashkia Selenice	21	120	4	39
31. Bashkia Korce	78	186	5	34
32. Bashkia Shkoder	111	329	1	90
33. Bashkia Klos	18	86	2	25
34. Bashkia Peqin	12	122	-	32
35. Bashkia Kruje	58	205	17	169
36. Bashkia Bulqize	14	172	-	55
37. Bashkia Divjake	13	88	4	18
38. Bashkia Skrapar	11	239	1	70
39. Bashkia Kucove	21	195	3	23
40. Bashkia Roskovec	20	120	3	62
41. Bashkia Permet	10	142	5	10
42. Bashkia Rrogozhine	30	95	24	74
43. Bashkia Bulqize	19	32	3	41
44. Bashkia M.e Madhe	21	108	2	6
45. Bashkia Kurbin	24	266	8	49
46. Bashkia Kukes	67	193	-	58
47. Bashkia Fushe-Arez	6	84	5	10
48. Bashkia Patos	38	297	-	14
49. Bashkia Maliq	58	239	6	72
50. Bashkia Tiranë	980	1928	68	248
51. Bashkia Berat	75	283	2	47
<b>TOTAL</b>	<b>2654</b>	<b>11.079</b>	<b>319</b>	<b>2740</b>

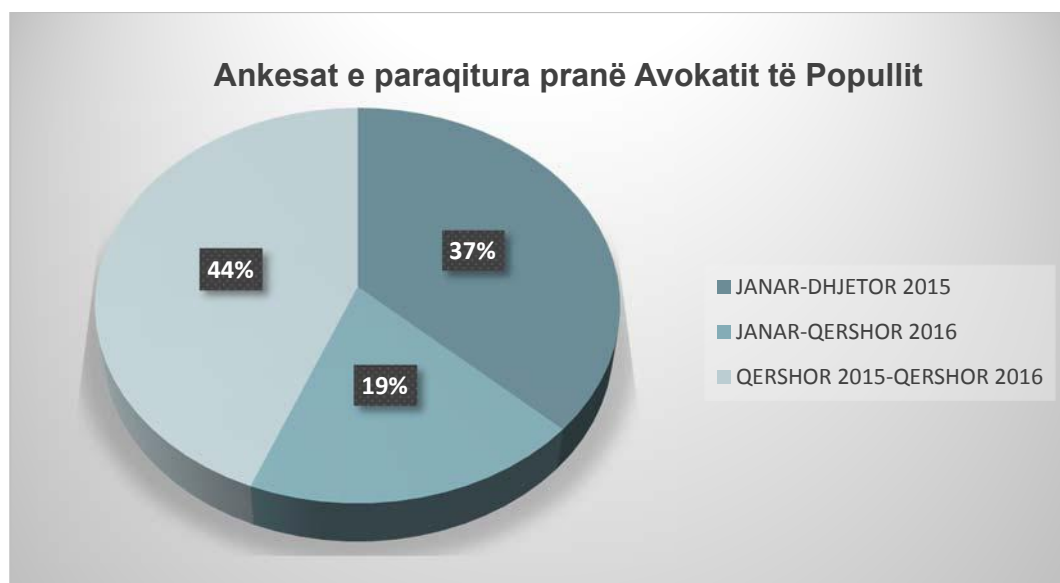
## KREU V

### PROBLEMATIKAT E ANKESAVE TË PARAQITURA PRANË INSTITUCIONIT TË AVOKATIT TË POPULLIT QË LIDHEN ME RREGULLIMIN E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

Sikundër përmendet edhe në Progres-Raportin e Komisionit Europian për vitin 2015, për sa i përket vetëqeverisjes së njësive vendore, njësitë e qeverisjes vendore kanë nevojë për kapacitet më të madh për të qenë të afta të ofrojnë shërbime për publikun, duke përfshirë ofrimin e të gjitha shërbimeve publike një ndalesë (one-stop-shops).

Është e nevojshme të bëhen akoma më shumë përpjekje për të zhvilluar kapacitetin për të hartuar dhe zbatuar planet e zhvillimit vendor. Duhet përpjekje të konsiderueshme, si nga ana e njësive të qeverisjes qendrore ashtu edhe nga ato vendore për të zhvilluar dhe zbatuar një plan trajnimi gjithëpërfshirës për stafin e njësive të reja të qeverisjes vendore.

Institucioni i Avokatit të Popullit për periudhën Janar-Dhjetor 2015 ka trajtuar në total 206 ankesa me objekt largimet e padrejta nga puna, në periudhën Janar-Qershor 2016, ka trajtuar 107 ankesa, ndërkohë për periudhën Qershor 2015 –Qershor 2016, rezultojnë **në total 245 ankesa me objekt largimet e padrejta nga puna, prej të cilave 81 ankesa ankesa kanë patur objekt ankimi largimin nga puna pas reformës territoriale-administrative në njësitë e pushtetit vendor.**



► Problematikë në trajtimin e një grupi ankesash respektivisht të njësisë administrative Lukovë dhe të njësisë administrative Paskuqan, lidhen me njoftimin verbal, pa asnjë shkresë zyrtare për lirim nga detyra të punonjësve të cilët 4 prej tyre gëzonin statusin e nëpunësit civil dhe 10 të tjerë i rregullon marrëdhëniet e punës sipas kodit të punës.

Ndërkohë që lidhur me punonjësit e njësisë administrative Paskuqan ju është komunikuar vetëm një urdhër nga bashkia Kamëz në datë 26.08.2015, sipas të cilit citohet se: “Në kuadër të reformës administrative-territoriale, në zbatim të ligjit nr. 115/2014 “Për ndarjen administrativo-territoriale”, ligjit nr.8652/2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar, ligji nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, VKM nr. 510/2015 “Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve të personelit, akteve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial”, ju njoftojmë se me kalimin e afatit një mujor nga marrja e këtij njoftimi do të bëhet ndërprerja e marrëdhënieve në shërbimin civil me institucionin e Bashkisë Kamëz.

Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenin 50 të tij parashikon të drejtën e transferimit në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit

1. Nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori.

2. Transferimi, sipas pikës 1 të këtij neni, bëhet me precedencë, sipas kësaj renditjeje: a) në të njëjtin institucion, ku nëpunësi civil është i emëruar;

b) në institucionin, me të cilin institucioni është shkrire apo bashkuar, në një nga institucionet, në të cilat institucioni është ndarë apo në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi;

c) në institucionet e varësisë së institucionit të ristrukturuar;

ç) në një institucion tjetër të shërbimit civil.

3. Në çdo rast mbylljeje apo ristrukturimi krijohet një komision ristrukturimi. Komisioni shqyrton mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike. Vendimi përfundimtar i transferimit merret nga njësia përgjegjëse, në bazë të propozimit të komisionit.



5. Komisioni i ristrukturimit, i parashikuar në pikën 3 të këtij neni, drejtohet nga njësi përgjegjëse dhe në të bëjnë pjesë përfaqësues të institucioneve të parashikuara në shkronjat “a”, “b” dhe “c” të pikës 2 të këtij neni, sipas rastit.

6. Përfundimi i marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së një institucioni, nuk lejohet, me përjashtim të rastit kur, si pasojë e këtyre procedurave, ka shkurtrim të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë dhe transferimi, sipas pikës 2 të këtij neni, është i pamundur.

7. Nëpunësit që i përkasin institucionit që do të ristrukturohet apo mbyllet njoftohen 1 muaj përpara për fillimin e kësaj procedure dhe në rastin e parashikuar nga pika 6 e këtij neni, nëpunësi civil që largohet ka të drejtën e një dëmshpërblimi, në përputhje me vjetërsinë e tij në punë, sipas rasteve të mëposhtme: a) deri në një vit eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 1 muaji; b) nga 1-3 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 3 muajve; c) nga 3-6 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 6 muajve; ç) nga 6-9 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 9 muajve; d) mbi 9 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 12 muajve.

8. Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil, si pasojë e ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, kanë të drejtë që, brenda periudhës 2- vjeçare pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil: a) të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji; b) të emërohen në mënyrë të përkohshme nga njësi përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione të shërbimit civil.

9. Këshilli i Ministrave miraton procedurat e hollësishme për zbatimin e këtij neni.

Gjithashtu, referuar Vendimit Nr. 510, datë 10.6.2015 “Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit aktivë të trupëzuar dhe të patrupëzuar, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrative-territorial” në Kreun IV të tij parashikohet transferimi i personelit.

Marrëdhëniet e punës ekzistuese, ndërmjet njësive dhe punonjësve të tyre, do të transferohen në bashki, në momentin e konstituimit të organeve të saj.

**Nga momenti i konstituimit deri në miratimin e strukturës administrative përfundimtare, bashkia është në proces ristrukturimi dhe operon me strukturë transitore**, e cila miratohet nga kryetari i saj, Brenda 1 muaji nga marrja e mandatit.

a) Për punonjësit me kontratë, që nuk janë nëpunës civilë, marrëdhënia e punës **transferohet automatikisht**. Nëse gjatë procesit të ristrukturimit punonjësve u shkurtohet vendi i punës apo, për shkak të kualifikimeve dhe kushteve të punës, nuk

mund të përshtaten në strukturën provizore apo strukturën e re të bashkisë, atëherë atyre u ndërpritet marrëdhënia e punës, duke respektuar afatet dhe procedurat e njoftimit, sipas dispozitave të ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar.

b) Për punonjësit që mbulojnë pozicione të shërbimit civil, për të cilët është lëshuar, nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, akti i deklarimit të statusit të punësimit, sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, kryhen procedurat e transferimit, të parashikuara në dispozitat e tij.

c) Për punonjësit që mbulojnë pozicione të shërbimit civil, por NJMBNJ-ja nuk është shprehur në lidhje me statusin e tyre të punësimit, sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, NJMBNJ-ja e bashkisë, merr funksionet e organit përgjegjës dhe shprehet në lidhje me statusin e tyre të punësimit.

Duke u nisur nga problematika e këtyre ankesave për të vijuar më tej edhe me ankesa të tjera, ajo çfarë institucioni i Avokatit të Popullit ka konstatuar lidhet me faktin se për punonjësit të cilët janë pjesë e shërbimit civil, në një pjesë të rasteve nuk janë ngritur dhe të kenë vepruar komisionet përkatëse të ristrukturimit për transferimin e këtyre nëpunësve, por janë larguar nga puna pas respektimit të një afati njoftimi një mujor.

Gjithashtu, për punonjësit marrëdhëniet e punës të të cilëve rregullohen me ligjin nr.7961/1995 “Kodi i Punës”, i ndryshuar në shumë raste nuk zbatohen dispozitat ligjore që lidhen si me afatet e njoftimit ashtu edhe me efektet përkatëse financiare.

Gjithashtu, nuk është mbajtur në konsideratë kriteri i vjetërsisë në punë të punonjësve, problematikë kjo e evidentuar në 15 ankesa të paraqitura pranë institucionit të Avokatit të Popullit, kur punonjësit ka qenë edhe në prag të daljes në pension, ndërkohë që në asnjë rast nuk është mbajtur parasysh kriteri social dhe ekonomik i këtyre punonjësve të larguar nga puna, sikundër janë:

- Gratë kryefamiljare të divorcuara me fëmijë;
- Gratë me shumë anëtarë në përbërjen familjare dhe të papunë;
- Kushtet shëndetësore dhe ekonomike të tyre

Sa më sipër, në shkresat zyrtare që i kemi adresuar njësive të pushtetit vendor, institucioni i Avokatit të Popullit ka kërkuar:

- Së pari, ngritjen dhe funksionimin e komisioneve të ristrukturimit me qëllim zbatimin sa më të drejtë të dispozitave ligjore për nëpunësit pjesë e shërbimit civil për transferimet e tyre në pozicione pune të njëjta apo të ngjashme.

- Zbatimin sa më të drejtë të dispozitave të Kodit të Punës si pasojë e ristrukturimeve të ndërmarra.
- Mbajtjen në konsideratë të kriterëve që lidhen me vjetërsinë në punës si dhe kushteve sociale dhe ekonomike për punonjësit e larguar nga puna si dhe gjetjen e mundësive për ri- sistemimin e tyre në vende pune të njëjta apo të ngjashme që përputhen edhe me profilin e tyre arsimor.

► Problematikë tjetër e evidentuar lidhet me shtrirja e veprimit dhe efektet e ligjit për “*Nëpunësin Civil*” për punonjësit e njësisve të qeverisjes vendore, efektet e të cilit janë vënë re pas zbatimit të reformës territoriale-administrative. Nga ankesat e trajtuara kemi konstatuar se megjithëse ligji nr. 152/2013 “*Për shërbimin civil*”, i ndryshuar, i ka filluar shtrirjet e efekteve të tij ligjore në datë 26.02.2014, rekrutimi në punë i shumë punonjëve të pushtetit vendor është bërë në përputhje me dispozitat që parashikon Kodi i Punës.

Kjo procedurë e kundraligjshme e ndjekur nga ana e njësisve përgjegjëse vendore është bërë në kundërshtim me çdo dispozitë ligjore dhe i vetmi penalizim ndaj palëve është bërë në drejtim të nëpunësve duke i larguar atë nga puna, ndërkohë që nga njësia përgjegjëse duhej të evidentoheshin pozicionet e punës dhe të ndiqej procedura e parashikuara në ligjin “Për shërbimin civil” për rekrutimin e tyre.

Mbi këtë problematikë Institucioni i Avokatit të Popullit, në përputhje me paragrafin e parë të nenit 13 të ligjit nr.8454/1999 “*Për Avokatin e Popullit*”, i ndryshuar, ka filluar me inisiativë trajtimin e ankesës së shtetases E.T<sup>6</sup>, invalide, e cila është larguar nga puna në mënyrë të padrejtë dhe pretendohet se largimi i saj është bërë për motive politike.

Konkretisht, sipas këtij shkrimi, ankuesja prej 6 vitesh ka punuar pranë Bashkisë Roskovec, ndërkohë prej muajit Janar 2015 ka punuar në pozicionin e punës “*specialiste finance*”. Në muajin Shtator 2015 është vënë në dijeni mbi procedurat për largimin e saj nga detyra për shkak të mosplotësisimit e kriterëve të konkurimit, pasi është emëruar në detyrë me vendim të titullarit.

Sipas pretendimeve të ankueses edhe sot personat që punësohen janë me vendim të titullarit dhe jo me procedura konkurimi sikundër janë të parashikuara në ligjin nr.152/2013 “*Për shërbimin civil*”, i ndryshuar.

Institucioni i Avokatit të Popullit me qëllim ndjekjen e procedurave ligjore për këtë rast, ka kërkuar një informacion pranë Bashkisë Roskovec për evidentimin dhe krijimin e një

<sup>6</sup>Rasti është publikuar në median e shkruar “BalkanEëb”, në datë 07.10.2015.

panorame mbi shkaqet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës si dhe procedurat e ndjekura për largimin e kësaj nëpunëse.

Nga ky institucion në përgjigje të kërkesës sonë për informacion jemi vënë në dijeni se ankuesja ka filluar punë në Bashkinë Roskovec në datë 02.04.2014 në detyrë “specialist e ndihmave ekonomike”. Në këtë detyrë është emëruar me vendim dhe kontratë individuale punë me nr.15 datë 02.04.2014.Me vendimin nr.2 prot datë 09.01.2015, të Kryetarit të Bashkisë ankuesja ka ndryshuar pozicion nga ai i mëparshëm në “specialist financiere” brenda të njëjtës drejtori.

Më datë 30.06.2015, në institucionin tonë ka mbëritur shkresa e përbashkët midis Departamentit të Administratës Publike, Zyrës së Këshillit të Europës dhe Zyrës së Bashkëpunimit Zviceran sipas së cilës njësitë e qeverisjes vendore në zbatim të VKM nr.116 datë 05.03.2014, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil*” sipas ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, o ndryshuar, duhet të kryeshin verifikimet për statusin e nëpunësve aktualë në atë periudhë, brenda 90 ditëve nga hyrja në fuqi e këtij vendimi dhe menjëherë kryetari me urdhërin nr.48 datë 22.07.2014 ka urdhëruar kryerjen e këtyre verifikimeve.

Pas verifikimeve përkatëse të kryera nga Njësia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, ankuesja si edhe të gjithë punonjësit e tjerë janë njohur me aktet e verifikimeve të statuseve të tyre dhe ka rezultuar se kësaj punonjëse nuk i konfirmohet statusi i nëpunësit civil për shkak të emërimit jashtë kriterëve dhe procedurave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 “*Për shërbimin civil*”, i ndryshuar, duke qenë se ishte emëruar në një pozicion të shërbimit civil jo sipas kërkesave të këtij ligji por sipas Kodit të Punës, ligj ky i fundit që rregullon marrëdhëniet e punës për pozicionet jashtë shërbimit civil.

Emërimet të tilla janë konsideruar absolutisht të pavlefshme nga njësia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe është vendosur përfundimit i marrëdhënieve të punës me punonjësit respektivë,

Kështu, me vendimin përkatës, Njësia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore ka vendosur përfundimin e marrëdhënieve të punës me shtetasen E.T për shkakun e ligjshëm, emërim në pozicionin e shërbimit civil, jashtë kriterëve dhe procedurës së vendosur sipas ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, si dhe VKM nr.243 datë 18.03.2015 “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimet në kategorinë ekzekutive*”

Institucioni i Avokati të Popullit referuar përgjigjes së mësipërme për largimin nga puna të shtetasës E.T, por edhe në raste analoge me të, sikundër evidentohet edhe nga dokumentacioni përkatës, ankuesja ka filluar punë në Bashkinë Roskovec në datë 02.04.2014, në pozicionin e punës “*specialiste e ndihmave ekonomike*”, për të cilën është lidhur një kontratë individuale pune me vendimin nr. 15. Në vijim, në datë 09.01.2015 me

vendimin nr. 2 prot, është bërë ndryshimi i pozicionit të punës duke kaluar “*specialiste finance*” brenda të njëjtës drejtori.

Ligji nr. 152/2013 “Për shërbimin civil”, i ndryshuar, i ka filluar shtrirjet e efekteve të tij ligjore në datë 26.02.2014, dhe neni 67<sup>7</sup> përcakton statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktual. Pra, **pika 3 e këtij neni citon se nëpunësit civil ekzistues, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure të ngjashme me atë të përcaktuar në ligjin 8549/1999 “*Statusi i nëpunësit civil*” apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se një vit, janë për shkak të ligjit nëpunës civil.**

Por, duke marrë në konsideratë datën e fillimit të marrëdhënieve të punës ndaj ankueses, (muaji Prill 2014), nuk mund të referohet si dispozitë ligjore mospërputhja me kriteret e pozicionit të punës, për të vijuar më tej edhe me VKM nr. 116 datë 05.03.2014 “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013 “Për shërbimin civil”,<sup>8</sup> dhe për një pozicion pune, pjesë e shërbimit civil*”.

Mbi këtë rast e gjithë përgjegjësia jo vetëm ligjore, por edhe morale mbetet mbi drejtuesit e institucionit, të cilët në mënyrë të qartë kanë shkelur cdo dispozitë ligjore që parashikohet për nëpunësit civil, pjesë e të cilës është edhe ky pozicion pune. Rekrutimi në punë ndaj ankueses duhej të ishte bërë në përputhje me kriteret e përcaktuara në kreun nr. IV të ligjit nr.152/2013 “*Për shërbimin civil*”, i cili përcakton kriteret dhe procedurat që ndiqen për pranimin në shërbimin civil dhe jo të lidhej një kontratë individuale punë sipas dispozitave që parashikon Kodi i Punës.

Kjo procedurë e kundraligjshme e ndjekur nga ana e njësive përgjegjëse rëndohet edhe më tepër kur në datë 09.01.2015, me vendimin nr. 2 prot është bërë emërimin i saj në pozicionin e punës “*specialiste finance*”, brenda të njëjtës drejtori.

Pas shpalljes së pozicionit të lirë të vendit të punës “*specialiste finance*”, duhet të ishin ndjekur procedurat për lëvizjen e saj paralele sipas përcaktimeve që bën neni 25 i ligjit nr.152/2013 “*Për shërbimin civil*”, i ndryshuar.

Pra, në analizë të dispozitave ligjore rekrutimi i ankuese është bërë në kundërshtim me çdo dispozitë ligjore, dhe i vetmi penalizim ndaj palëve është bërë në drejtim të ankueses duke e larguar atë nga puna, ndërkohë që është detyrë e punëdhënësit (në rastin konkret e njësive përgjegjëse), të evidentonin pozicionin e punës dhe të ndiqnin të gjithë procedurat e parashikuara në ligjin për shërbimin civil, në kushtet kur emërimi i ankueses në fjalë është bërë dy muaj pas bërjes efektive të ligjit për nëpunësin civil.

---

<sup>7</sup> Kreu XIII, Dispozitat Kalimtare dhe të fundit

<sup>8</sup> VKM nr.116 datë 05.03.2014, ka pësuar ndryshime me VKM nr.532 datë 06.08.2014.

Në gjykimin e institucionit të Avokatit të Popullit, në respektim të legjislacionit në fuqi, për rastin konkret duhet të ndërmerreshin procedurat për sistemimin sa më parë të ankueses në një pozicion punë, sipas çdo kriteri që parashikon ligji për shërbimin civil, në përputhje me përshkrimet e vendeve të punës dhe kritereve specifike që gëzon kandidatja përkatëse.

Kjo, jo vetëm për faktin se është përgjegjësi institucionale emërimi dhe largimi nga puna dhe çdo keqmenaxhim i këtyre detyrimeve, dëmton interesat ekonomike e social të nëpunësve, por ka shkelur edhe një prej parimeve kryesore për administratën publike, sikundër është parimi i sigurisë juridike.

Avokati i Popullit ka gjykuar dhe ka kërkuar për këto raste me rekomandime konkretet marrjen e masave për rekrutimin në përputhje me kriteret e parashikuara në ligjin nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ndaj nëpunëses.

**► Problematikë tjetër lidhet keqzbatimin e dispozitave të ligjit për nëpunësin civil në rastet e transferimeve të nëpunësve në pozicione pune të njëjta apo të ngjashme nga njësitë përgjegjëse**

Pranë Institucionit të Avokatit të Popullit është paraqitur ankesa e një grupi ish punonjësish të cilët ankohen për pezullim të statusit të nëpunësit civil në mënyrë të padrejtë.

Konkretisht, ankuesit pretendojnë se referuar disa urdhërave bazuar në ligjin nr.8652/2000 “*Për Organizimin dhe Funksionimin e Qeverisjes Vendore*”, ligjit nr.152/2013 “*Për Nëpunësin Civil*”, VKM-së nr.171/2014 “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civil, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*”, etj., është urdhëruar:

1. Pezullimi për shkak të ligjit të nëpunësve, pas konstatimit të shkakut të pezullimit nga njësia përgjegjëse;
2. Në përfundim të zhdukjes së shkakut të pezullimit, nëpunësi civil kthehet në pozicionin e mëparshëm, ose në rast se pozicioni i mëparshëm është i plotësuar përfundimisht, ai transferohet në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori;
3. Në rast se në përfundim të zhdukjes së shkakut të pezullimit do të vendoset përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil, për shkak të ligjit si rezultat i ristrukturimit të institucionit dhe shkurtimeve të numrit të përgjithshëm të punonjësve, nëpunësit civil do të trajtohen sipas ligjit nr.178/2014 “*Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 për Nëpunësin Civil*”.

Në vijim të Urdhërave të mësipërm për pezullimin e statusit të disa nëpunësve, për shkak të ristrukturimit që është ndërmarrë, Avokati i Popullit pasi studioi me vëmendje pretendimet e ngritura nga ankuesit duke u bazuar në gjithë dokumentacionin përkatës të paraqitur nga ana e tyre, në përputhje me legjislacionin në fuqi që rregullon marrëdhëniet e punës “Për nëpunësin civil”, ka konstatuar se:

**Së pari:** Në nenin 50 të ligjit nr.152/2013 “*Për Nëpunësin Civil*”, i ndryshuar, parashikohet e gjithë procedura që duhet të ndiqet në rastin e ristrukturimit të institucionit.

Pra, në rastin e ristrukturimit, duhet të ishin ndërmarrë të gjithë procedurat për ngritjen e një komisioni ristrukturimi, me qëllim gjetjen e mundësive për sistemimin e këtyre nëpunësve në vende të lira pune, e në pamundësi mund të propozohet transferimi i tyre në pozicione pune të ngjashme. (brenda afateve të parashikuara edhe në VKM-në nr. 171 datë 26.03.2014 “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*”).

**Së dyti:** Lidhur me gjithë procedurën e ndjekur për pezullimin e statusit të referuar në urdhër “për shkak të ligjit”, ndaj këtyre nëpunësve, referuar nenit 54 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, përcakton rastet e pezullimit të statusit të nëpunësit civil për shkak të ligjit dhe nëanalizë të kësaj dispozitive ligjore në asnjë rast, ristrukturimi i një institucioni nuk përbën shkak për pezullimin e statusit të nëpunësit, dhe për më tepër që pezullimi i statusit duhet të ndërmerret nga njësi e burimeve njerëzore (në rastet e institucioneve të pushtetit vendor) dhe jo nga komisioni i ristrukturimit.

Në gjykimin e Institucionit të Avokatit të Popullit, në respektim të të gjithë legjislacionit në fuqi, nga këtyre njësi të pushtetit vendore është kërkuar në mënyrë të menjëhershme të ndërmerren të gjitha procedurat për transferimin e këtyre nëpunësve në pozicione pune të njëjta apo të ngjashme dhe të anulohen të gjithë urdhërat për pezullimin e statusit të tyre.

## KREU VI

### KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

1. Referuar legjislacionit në fuqi, zbatimi i reformës administrativo – territoriale nuk është shkak për përfundimin e marrëdhënies me personelin e njësive të qeverisjes vendore sepse: *deri në datën 31 dhjetor 2017, në çdo njësi administrative funksionon administrata e njësisë administrative* dhe *“Struktura dhe organika e administratës së njësive administrative, është pjesë e strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë”*
2. Bazuar në këto dy dispozita të miratuara për rregullimin e situatës për një periudhë tranzitore, transferimi në strukturën dhe organikën e administratës së bashkisë është automatik dhe personeli aktual konsiderohet i punësuar në bashkitë e reja.
3. Aktualisht, një pjesë e Bashkive ka vepruar me struktura tranzitore dhe nuk janë miratuar strukturat përfundimtare, fakt i cili do të sjellë edhe largime të tjera të nëpunësve pjesë e shërbimit civil apo punonjësve që trajtohen me Kod Pune.
4. Problem shqetësues mbetet ngritja dhe funksionimi i komisioneve të ristrukturimit për nëpunësit pjesë e shërbimit civil për transferimet e tyre në pozicione pune të njëjta apo të ngjashme.
5. Problematike mbetet zbatimi sa më i drejtë i dispozitave të Kodit të Punës si pasojë e ristrukturimeve të ndërmarra.
6. Nuk janë mbajtur në konsideratë kriteret që lidhen me vjetërsinë në punës si dhe kushtet sociale dhe ekonomike për punonjësit e larguar nga puna.
7. Problematikë tjetër e evidentuar lidhet me shtrirja e veprimit dhe efektet e ligjit për *“Nëpunësin Civil”* për punonjësit e njësive të qeverisjes vendore, efektet e të cilit janë vënë re pas zbatimit të reformës territoriale-administrative.
8. Procedurat e kundraligjshme të ndjekur sa më sipër, në rastet kur janë ndërmarrë procedura në kundërshtim me dispozitat ligjore të ligjit për shërbimin civil, në asnjë rast nuk është mbajtur përgjegjësi individuale nga njësitë përgjegjëse, por penalizimi ka ardhur në drejtim të nëpunësve duke i larguar atë nga puna.
9. Një pjesë e Njësive të Qeverisjes Vendore kanë probleme lidhur me kostot financiare të ristrukturimeve, pasi buxheti aktual nuk është i mjaftueshëm për mbulimin e tyre.
10. Institucioni i Avokatit të Popullit vazhdon të ketë mungesë bashkëpunimi me një pjesë të njësive të pushtetit vendor, fakt i cili ka sjellë pengesë të punës dhe mos



arritjen në mbledhjen e të dhënave konkrete për informacione të kërkuara nga 61 njësitë e pushtetit vendor.

Në përfundim të të gjithë problematikave të ngritura më sipër, Institucioni i Avokatit të Popullit ndjen nevojën të parashtrojë në këtë pjesë të fundit disa rekomandime në kushtet kur edhe reforma në Administratën Publike duke përfshirë edhe pushtetin vendor mbetet një nga pikat kyçe për integrimin e vendit në strukturat europiane, në mënyrë që të mund të kontribuojmë për përmirësimin dhe krijimin e një administrate publike model e cila duhet të funksionojë sipas parimeve europiane.

### **Për sa më sipër rekomandojmë:**

1. Kryerjen e studimeve përkatëse mbi eficiencën në punë të punonjësve që janë pjesë e strukturave tranzitore në Bashki dhe nëse do të ketë largime të tjera nga puna pas miratimit të strukturave përfundimtare.
2. Ngritjen dhe funksionimin e komisioneve të ristrukturimit për nëpunësit pjesë e shërbimit civil për transferimet e tyre në pozicione pune të njëjta apo të ngjashme.
3. Zbatimin sa më i drejtë të dispozitave të Kodit të Punës pas hyrjes në fuqi edhe të ndryshimeve në kodin e punës në rastet nëse do të ketë ristrukturime në vijim.
4. Mbatjen në konsideratë të kriterit që lidhet me vjetërsinë në punës të paktën deri në një vit para daljes në pension me qëllim që të mos privohen nga e drejta e kontributeve shoqërore dhe të gëzojnë të drejtën e përfitimit të pensionit të pleqërisë si dhe mbajtjen në konsideratë të kushteve sociale dhe ekonomike për punonjësit e larguar nga puna.
5. Ngarkimin me përgjegjësi individuale për njësitë përgjegjëse të burimeve njerëzore në rastet që lidhen me shtrirjen e veprimit dhe efektet e ligjit për “*Nëpunësin Civil*” efektet e të cilit janë vënë re pas zbatimit të reformës territoriale-administrative, duke mos penalizuar me largime të padrejta nga puna nëpunësin.
6. Llogaritjet e kostove financiare të ristrukturimeve, dhe në një pjesë të bashkive buxheti aktual nuk është i mjaftueshëm për mbulimin e tyre, duke përfshirë këtu edhe rastet e largimeve të cilat janë bërë objekt konflikti gjyqësor.
7. Forcimin e bashkëpunimit me institucionin e Avokatit të Popullit, duke mos sjellë në vijim pengesë të punës për mbledhjen e të dhënave konkrete për informacione të kërkuara.

