



KONTROLLI I LARTË I SHTETIT K R Y E T A R I

Adresa: Bulevardi "Dëshmorët e Kombit", nr. 3, Tiranë;

E-mail: bleskaj@klsb.org.al; Web-site: www.klsb.org.al

Nr. 803/10 Prot.

Tiranë, më 31/12/2016

V E N D I M Nr.196, Datë31/12/2016

PËR EVADIMIN E MATERIALEVE TË AUDITIMIT TË PERFORMANCËS “MENAXHIMI I BURIMEVE NJERËZORE NË ADMINISTRATËN E PUSHTETIT VENDOR”

Në zbatim të planit vjetor 2016, Kontrolli i Lartë i Shtetit, në kuadër të përmbushjes së funksionit të tij Kushtetues, zbatimit të Udhëzimeve dhe Standardeve Ndërkombëtare të Auditimit (INTOSAI, EUROSAI etj.), sipas shkresës nr. 803/1, datë 30.09.2016, Program Auditimi, ndërmori auditimin me temë “Menaxhimi i burimeve njerëzore në administratën e pushtetit vendor”.

Ky auditimi u programua për t’u ushtruar në Bashkitë Shkodër, Vlorë, Selenicë, Berat dhe Kuçovë për periudhën e aktivitetit 2015 –2016. Kontrolli i Lartë i Shtetit u fokusua në këtë fushë specifike të zbatimit të reformës administrative territoriale për shkak të evidentimit të shpeshtë të problematikave në krijimin e njësisve efektive dhe eficiente të burimeve njerëzore në njësitë e pushtetit vendor dhe menaxhimin efektiv të burimeve njerëzore në këto njësi. Pas zgjedhjeve vendore të vitit 2015, reforma administrative-territoriale kishte synim kryesor ristrukturimin e pushtetit vendor në shkrirjen e ish-komunave dhe bashkive dhe krijimin e bashkive të reja, në total 61 të tilla, kjo me qëllim menaxhimin sa më efektiv, eficient dhe me ekonomi të pushtetit vendor dhe rritjen e cilësisë së shërbimit që këto njësi i ofrojnë komunitetit. Për implementimin e reformës është hartuar dhe miratuar Strategjia Ndërsektoriale për Decentralizimin dhe Qeverisjen Vendore 2015-2020 ku, ndër të tjera, një objektiv primar është strukturimi i ish-stafeve të bashkive dhe komunave në bashkitë e reja të krijuara pas zgjedhjeve vendore 2015, duke kaluar në një fazë tranzitore deri në muajin janar, 2017 ku Këshillat Bashkiakë do të vendosin mbi strukturën përfundimtare administrative të bashkive.

Fokusimi në këtë problematikë lidhet me rëndësinë që ka menaxhimi efektiv i burimeve njerëzore si aset me peshë më të madhe në impaktin që jep në implementimin e reformës, zbatimin efektiv të saj dhe mbulimin eficient të shërbimeve që duhet t’i afrohen komunitetit me cilësi sa më të lartë dhe në një kohë sa më të shkurtër.

Auditimi i Performancës i fokusuar në këtë drejtim kaq të rëndësishëm për qytetarin vlerëson gjendjen, realitetet e mëparshme dhe të sotme, perspektivën e afërt dhe të largët, politikat e bashkisë, perceptimin e niveleve drejtuese në bashki dhe të komunitetit gjithashtu mbi burimet njerëzore të bashkisë në drejtim të kapaciteteve profesionale, besueshmërisë dhe integritetit të punonjësve të bashkisë.

Gjithashtu, auditimi i jashtëm publik nëpërmjet KLSH, dhe për më tepër ai i performancës, është funksioni që lidh hallkat e ndryshme të aktiviteteve në institucione, duke i orientuar ato drejt efektivitetit, eficiencës e ekonomicitetit dhe, në kuadër të këtij auditimi, nxitjen e përmirësimeve tërësore të nevojshme, në funksion të rritjes së efektivitetit të reformës administrative territoriale.

Në përfundim të punës audituese në terren, iu dërgua Projekt-raporti i Auditimit subjekteve të audituar me shkresën nr. 803/3 prot., datë 30.11.2016. Pas respektimit të afatit për observacione nga palët e interesit, subjektet e audituara Bashkitë Shkodër, me nr. 803/5, datë 15.12.2016; Selenicë, me nr. 803/8, datë 19.12.2016; Berat, me nr. 803/4, datë 15.12.2016 dhe Kuçovë, me nr. 803/6, datë 19.12.2016, kanë konfirmuar se pranojnë dhe janë dakord me gjetjet dhe konkluzionet e grupit të auditimit të KLSH-së, rekomandimet e të cilit janë prioritet për zbatim nga subjektet nën auditim, në vijimësi. Më pas, është hartuar në afatin ligjor Raporti Përfundimtar i Auditimit, në të cilin janë pasqyruar observacionet e subjekteve të audituara të ardhura me shkresat e sipërcituara.

Në përfundim, pasi u njoha me Reportin Përfundimtar të Auditimit dhe projekt-vendimin e paraqitur nga grupi i auditimit të Departamentit të Auditimit të Performancës, shpjegimet e dhëna nga subjektet e audituara, mendimin për cilësinë e auditimit nga Drejtori i Departamentit Juridik, Kontrollit të Zbatimit të Standardeve dhe Etikës, vlerësimin mbi objektivitetin dhe cilësinë e auditimit nga Kryeaudituesi dhe Drejtori i Departamentit të Auditimit të mësipërm, në mbështetje të nenit 15, shkronja “c” të Ligjit nr. 154/2014, datë 27.11.2014, “Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit”:

K O N K L U D O V A:

Këshilli i Ministrave, për zbatimin e reformës administrativo-territoriale, miratoi në prill të vitit 2015, Strategjinë Ndërsektoriale të Decentralizimit dhe Qeverisjes Vendore e cila paraqet vizionin e qeverisë për forcimin e qeverisjes dhe demokracisë vendore dhe përparimin e procesit të decentralizimit sipas standardeve më të përparuara evropiane. Kjo strategji prezanton një përjasje gjithëpërfshirëse ndaj decentralizimit dhe forcimit të qeverisjes vendore në përputhje me parimet e Kartës Evropiane për Vetë-Qeverisjen Vendore, si edhe me ato të Hapësirës Administrative Evropiane për qeverisjen vendore, me synim sigurimin e decentralizimit politik, administrativ dhe fiskal dhe është e organizuar në pesë kapituj, ku veprimtaria në auditim u përqendrua tek kapitulli i 3 i cili paraqet politikat, objektivat dhe masat për zbatimin e strategjisë dhe sipas fazave, në fazën e menjëhershme, në të cilën identifikohen dhe fillojnë disa reforma dhe veprime afatshkurtra si dhe në kapitullin e 5, i cili përcakton kuadrin dhe monitorimin e ecurisë së arritur në zbatimin e veprimeve dhe performancës deri në përmbushjen e qëllimeve të strategjisë dhe tek i cili përfshihet edhe plani i veprimit për zbatimin e strategjisë, me afatet dhe përcaktimin e përgjegjësive për çdo veprim. Një ndër qëllimet kryesore dhe përfundimtare të reformës administrativo-territoriale është rritja e efikasitetit të administratës lokale me prioritet qeveritar krijimin e një administrate

publike të pa burokratizuar, profesionale dhe transparente, politikisht të paanshme, të aftë për t'iu përgjigjur pritshmërive të biznesit dhe komunitetit për shërbimet publike, e gatshme për t'iu përgjigjur sfidave të integritit evropian të vendit dhe thithjes së fondeve të BE në respekt të plotë të standardeve duke përcaktuar në të njëjtën kohë se NJQV-të e reja do të mbajnë përgjegjësi të plotë për menaxhimin e burimeve njerëzore, të kapitalit dhe atyre financiare brenda territoreve të tyre. Në strategji përcaktohet se çdo njësi vendore do të hartojë Planet Strategjike të Zhvillimit të cilat do të jenë instrumenti kryesor planifikues për zhvillimin ekonomik vendor.

Në këtë auditim, gjatë fazës studimore dhe asaj në terren, u shqyrtua evidenca e grumbulluar për këtë qëllim dhe informacioni i marrë nëpërmjet teknikave të parashikuara në auditim si intervista, raporte, komunikimi dhe bashkëbisedimi me strukturat përgjegjëse, ato të menaxhimit të burimeve njerëzore, por jo vetëm. Në përgjithësi evidentohet pre dispozicioni në një shkallë efektive i strukturave në procesin e zbatimit të ligjit për reformën administrativo-territoriale në njësitë e përfshira në auditim. Nga raportimet dhe mënyra si është strukturuar SKNDQV vihet re se shkalla e përgjegjësive së strukturave shkon deri në plotësimin e kërkesave të strukturave të posaçme të MÇV që ndjek e monitoron zbatimin e strategjisë. Megjithëse në SKNDQV përcaktohet se NJQV mbajnë përgjegjësi të plotë për menaxhimin e burimeve njerëzore vetë mekanizmi i ndjekur imponon plotësimin e kërkesave sipas afateve të përcaktuar në planin e veprimit duke mos dhënë impakt pozitiv në iniciativën e NJQV për zbatimin e reformës në kushtet specifike të çdo njësie të përfshirë në auditim. Asnjë NJQV e përfshirë në auditim nuk ka hartuar një strategji specifike ose të përfshijë në dokumente strategjike objektiva konkret, sa më shumë të jetë e mundur të matshëm dhe real për burimet njerëzore në zbatim të reformës. Në këto kushte si struktura e strategjisë ashtu dhe ndërgjegjësimi i NJQV krijojnë mundësinë e një varësie në ndjekjen e indikatorëve të zhvillimit të burimeve njerëzore nga instrumente të MÇV.

Grupi i auditimit analizoi ecurinë e zbatimit të reformës administrativo-territoriale gjatë fazës së parë të menjëhershme 2015-2016, të përcaktuar në SKNDQV 2015-2020, vlerësoi impaktin e reformës administrativo-territoriale në NJQV të reja të krijuara pas zgjedhjeve vendore të vitit 2015, situatën aktuale të NJMBNJ në njësitë e përfshira në auditim, sistemet e monitorimit të veprimtarisë së burimeve njerëzore dhe raporti i burimeve njerëzore me komunitetin në disa indikator të rëndësishëm të performancës së tyre.

Gjatë kryerjes së këtij auditimi, jemi përpjekur t'i japim përgjigje pyetjes: *A menaxhon pushteti vendor burime njerëzore me kapacitetet e dubura institucionale dhe profesionale, për të garantuar realizimin e misionit të bashkisë për ofrimin e shërbimeve ndaj komunitetit me cilësi dhe në kohën e duhur, si dhe për të menaxhuar me efektivitet dhe eficiencë taksat e qytetarëve?*, dhe në përfundim ka arritur në këtë mesazh auditimi:

Mungesa e strategjive specifike për menaxhimin e burimeve njerëzore pas zgjedhjeve vendore të vitit 2015, për zbërthim e zbatim të SKNDQV 2015-2020 dhe planeve të veprimit taktike e operacionale, në zbërthim të objektivave të përcaktuara në buxhetet respektive të NJQV (Bashkia Shkodër, Vlorë, Selenicë, Berat dhe Kuçovë) për burimet njerëzore, mungesa e investimit në NJMBNJ për rritjen e kapaciteteve institucionale dhe profesionale të këtyre strukturave si dhe performanca e dobët e funksionimit të sistemeve të monitorimit të veprimtarisë së burimeve njerëzore në administratat respektive dhe në raport me komunitetin, kanë ndikuar negativisht në arritjen e qëllimit të reformës administrativo-territoriale, nëpërmjet SKNDQV 2015-2020, për konsolidimin e një administrate vendore të çburokratizuar, të paanshme politikisht profesionale dhe transparente.

Nisur nga konkluzionet mësipërme të veprimtarisë audituese, duke synuar përmirësimin e mëtejshëm të rezultateve në këto Njësi të Pushtetit Vendor:

V E N D O S A:

I. Të miratoj Raportin Përfundimtar të Auditimit të Performancës “Menaxhimi i burimeve njerëzore në administratën e pushtetit vendor”, të ushtruar në Bashkitë Shkodër, Vlorë Selenicë, Berat dhe Kuçovë.

II. Të miratoj rekomandimet e përcaktuara dhe të kërkoj marrjen e masave për sa vijon:

I. Për pyetjen: **A ekziston baza ligjore-rregullative-strategjike e përshtatshme për procesin e rekrutimit, të largimit dhe menaxhimit të burimeve njerëzore?**

Në përgjithësi evidentohet predispozicioni në një shkallë efektive i strukturave në procesin e zbatimit të ligjit për reformën administrativo-territoriale në njësitë e përfshira në auditim. Nga raportimet dhe mënyra si është strukturuar SKNDQV vihet re se shkalla e përgjegjësisë së strukturave shkon deri në plotësimin e kërkesave të strukturave të posaçme të MÇV që ndjek e monitoron zbatimin e strategjisë. Megjithëse në SKNDQV përcaktohet se NJQV mbajnë përgjegjësi të plotë për menaxhimin e burimeve njerëzore vetë mekanizmi i ndjekur imponon plotësimin e kërkesave sipas afateve të përcaktuara në planin e veprimit duke mos dhënë impakt pozitiv në iniciativën e NJQV për zbatimin e reformës në kushtet specifike të çdo njësie të përfshirë në auditim. Asnjë NJQV e përfshirë në auditim nuk ka hartuar një strategji specifike ose të përfshijë në dokumente strategjike objektiva konkret, sa më shumë të jetë e mundur të matshëm dhe real për burimet njerëzore në zbatim të reformës. SKNDQV ka përcaktuar se çdo NJQV duhet të ketë strategji dhe plane strategjike zhvillimi por nuk është marrë iniciativa nga NJQV për të përcaktuar piketa dhe afate në drejtim të rritjes dhe forcimit të kapaciteteve të burimeve njerëzore duke u mjaftuar vetëm në plotësimin e atyre që u kërkojnë herë pas here.

NJQV të përfshira në auditim, megjithëse të angazhuara dhe me predispozicion për zbatimin e reformës në drejtim të rritjes dhe forcimit të kapaciteteve të burimeve njerëzore, nuk kanë qene efektive në shkallën e duhur për implementimin e reformës, janë mjaftuar me plotësimin e kërkesave të herë pas hershme të instrumenteve të MÇV për këtë qëllim, kanë vepruar në mënyrë spontane në kushtet e relacionit epror-vartës me MÇV dhe kjo më tepër në drejtim të administrimit të të dhënave duke lënë rastësisë mjetet dhe funksionet e menaxhimit të burimeve njerëzore.

Për sa më sipër rekomandojmë:

1. Në NJQV Bashkitë Shkodër, Vlorë, Selenicë, Berat dhe Kuçovë, strukturat e menaxhimit të burimeve njerëzore në bashkëpunim me Grupin për Menaxhimin Strategjik të analizojnë situatën e burimeve njerëzore sipas specifikave përkatëse në realitete e reja të krijuara pas reformës administrativo-territoriale, duke evidentuar nëpërmjet një analize SËOT, mundësitë dominante dhe mbi bazën e tyre, të hartojnë strategji specifike për burimet njerëzore ose plane strategjike si pjesë e strategjive të përgjithshme, përtej afatit njëvjeçar të buxhetit të vitit 2017, duke përshtatur në administratat respektive objektivat prioritar të SKNDQV, sa më shumë të jetë e mundur në terma të matshëm dhe afate reale të realizimit të tyre.

Brenda tremujorit të parë 2017

2. Titullarët e Bashkisë Shkodër, Vlorë, Selenicë, Berat dhe Kuçovë të marrin masa për ndërgjegjësimin e të gjithë administratës së bashkisë për njohjen, përveç ligjit për vetëqeverisjen vendore, të SKNDQV strategjisë specifike që do të hartohet për burimet njerëzore me qëllim përfshirjen aktive të të gjitha niveleve të administratës së bashkisë në procesin e zbatimit të reformës administrativo-territoriale në tërësi dhe në veçanti të rritjes dhe forcimit të kapaciteteve të burimeve njerëzore duke shmangur kulturën e veprimit në kushte spontane dhe të një njësie të varur plotësisht nga kërkesat MÇV por të rritë iniciativën e ndërmarrjes së veprimeve sipas prioriteteve të reformës administrativo-territoriale.

Brenda tremujorit të parë 2017

II. Për pyetjen: **A është i plotë dhe efektiv kuadri rregullator për integrimin dhe përshtatjen e stafeve ekzistuese të ish-njësive të shkrira në njësitë e reja të krijuara?**

Bashkia Shkodër nuk ka studiuar kapacitetet e ish-njësive që u shkrinë në bashkinë e re, shkurtimi i disa funksioneve në ish-njësitë është kryer në përgjithësi korrekt pasi nga ish-punonjësit e shkarkuar ka vetëm një ankimim gjyqësor nga 32 të shkurtuar, i cili ende nuk ka marrë formë të prerë. Pavarësisht se në total numri i punonjësve përfshi dhe ato të varësisë është shkurtuar me 95 vetë, shpenzime kanë një rritje të lehtë prej rreth 2 milion lekë nga përfshirja në listëpagesat e vitit 2016 të funksioneve shtesë të transferuara pas reformës administrativo-territoriale. Në realitetin e ri të krijuar, megjithëse është rritur numri i punonjësve të bashkisë, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore është po ajo që ishte para fillimit të reformës, në një ambient prej rreth 15 m² është akomoduar njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe të dhënat e personelit, në total 4 punonjës, përfshi drejtorin e NJMBNJ.

Përsa më sipër rekomandojmë:

3. Në Bashkinë Shkodër, NJMBNJ në bashkëpunim me Drejtorinë e Financës, të formojnë një grup pune me specialistë me përvojë dhe në bazë të një programi pune të studiojnë ngarkesën në punë për çdo vend pune në administratë, të llogaritë në mënyrë racionale nevojat reale për punonjës dhe të përgatitë propozimin për Titullarin e Institucionit për të përshtatur administratën me kërkesat reale për burime njerëzore.

Brenda muajit janar 2017

4. Kryetarja e Bashkisë Shkodër të marrë masa që në bazë të mundësive të shtojë kapacitetet në njerëz dhe të investojë në ambiente dhe pajisje me qëllim që NJMBNJ të ketë kushte optimale për të menaxhuar një staf të përmasave të mëdha, me mbi 300 punonjës, me qëllim që veprimtaria e kësaj strukture të mos mbetet vetëm tek administrimi i të dhënave të personelit dhe procedurave por të jetë në gjendje të rritë nivelin e menaxhimit në të gjithë indikatorët e performancës së burimeve njerëzore.

Brenda tremujorit të parë 2017

5. Të merren masa nga Kryetarja e Bashkisë që të përfundojë, të miratohet dhe të hyjë në fuqi rregullore e re e organizimit dhe funksionimit të bashkisë duke reflektuar në të jo vetëm përcaktimet në mekanizmat e menaxhimit financiar dhe kontrollit por dhe mundësitë e integritit dhe përshtatjes së stafeve ekzistuese të ish-njësive të shkrira.

Brenda muajit janar 2017

Bashkia Vlorë nuk ka studiuar kapacitetet e ish-njësive që u shkrinë në bashkinë e re, shkurtimi i disa funksioneve në ish-njësitet ka patur problematika pasi nga 49 punonjës të shkurtuar janë ankuar në rrugë gjyqësore 18 prej tyre, nga të cilat 5 vendime gjyqësore kanë marrë formë të prerë dhe në total detyrimet e bashkisë për këta punonjës shkojnë në 1,990,080 lekë, janë rrëzuar nga gjykata 6 ankesa dhe janë në proces 7 ankesa gjyqësore.

Në total numri i punonjësve është shkurtuar me 94 vetë, shpenzimet kanë një zbritje të lehtë prej rreth 2 milion lekë dhe nga kjo pikëpamje procesi i shkrirjes ka qenë ekonomik. Në realitetin e ri të krijuar, megjithëse është rritur numri i punonjësve të bashkisë, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore është po ajo që ishte para fillimit të reformës, në një ambient prej rreth 10 m² është akomoduar njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe të dhënat e personelit, në total 4 punonjës, përfshi drejtorin e NJMBNJ.

Përsa më sipër rekomandojmë:

6. Në Bashkinë Vlorë, NJMBNJ në bashkëpunim me Drejtorinë e Financës, të formojnë një grup pune me specialistë me përvojë dhe në bazë të një programi pune të studiojnë ngarkesën në punë për çdo vend pune në administratë, të llogaritë në mënyrë racionale nevojat reale për punonjës dhe të përgatitë propozimin për Titullarin e Institucionit për të përshtatur administratën me kërkesat reale për burime njerëzore.

Brenda muajit janar 2017

7. Kryetari i Bashkisë Vlorë të marrë masa që në bazë të mundësive të shtojë kapacitetet në njerëz dhe të investojë në ambiente dhe pajisje me qëllim që NJMBNJ të ketë kushte optimale për të menaxhuar një staf të përmasave të mëdha, me mbi 300 punonjës, me qëllim që veprimtaria e kësaj strukture të mos mbetet vetëm tek administrimi i të dhënave të personelit dhe procedurave por të jetë në gjendje të rritë nivelin e menaxhimit në të gjithë indikatorët e performancës së burimeve njerëzore.

Brenda tremujorit të parë 2017

8. Të merren masa nga Kryetari i Bashkisë që të përfundojë, të miratohet dhe të hyjë në fuqi rregullore e re e organizimit dhe funksionimit të bashkisë duke reflektuar në të jo vetëm përcaktimet në mekanizmat e menaxhimit financiar dhe kontrollit por dhe mundësitë e integritit dhe përshtatjes së stafeve ekzistuese të ish-njësive të shkrira.

Brenda muajit janar 2017

Bashkia Selenicë nuk ka studiuar kapacitetet e ish-njësive që u shkrinë në bashkinë e re, shkurtimi i disa funksioneve në ish-njësitet ka patur problematika pasi si rezultat i shkurtimit të vendeve të punës, ndaj bashkisë Selenicë janë ankuar në rrugë gjyqësore 2 ish-punonjës, nga të cilat 2 vendime gjyqësore kanë marrë formë të prerë dhe në total detyrimet e bashkisë për këta punonjës shkojnë në 545,640 lekë.

Në total numri i punonjësve është shtuar si rezultat i kalimit në bashki të ujësjellësit me një rëndim të lehtë të shpenzimeve në shumën rreth 1.5 milion lekë. Në realitetin e ri të krijuar, megjithëse është rritur numri i punonjësve të bashkisë, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore është po ajo që ishte para fillimit të reformës, e përbërë nga një specialist dhe një përgjegjës sektori.

Përsa më sipër rekomandojmë:

9. Në Bashkinë Selenicë, NJMBNJ në bashkëpunim me Drejtorinë e Financës, të formojnë një grup pune me specialistë me përvojë dhe në bazë të një programi pune të studiojnë ngarkesën në punë për çdo vend pune në administratë, të llogaritë në mënyrë

racionale nevojat reale për punonjës dhe të përgatitë propozimin për Titullarin e Institucionit për të përshtatur administratën me kërkesat reale për burime njerëzore.

Brenda tremujorit të parë 2017

10. Kryetari i Bashkisë Selenicë të marrë masa që të vendosë prioritete në procesin e rekrutimit në drejtim të barazisë gjinore dhe arsimimit dhe të marrë masa për kalimin e punonjësve në procedurat e statusit të nëpunësit civil pasi vetëm 16 punonjës nga 172 gëzojnë statusin e nëpunësit civil.

Vazhdimisht

11. Të merren masa nga Kryetari i Bashkisë që rregullore e re e organizimit dhe funksionimit të bashkisë të rishikohet dhe njëherë duke reflektuar në të jo vetëm përcaktimet në mekanizmat e menaxhimit financiar dhe kontrollit por dhe mundësitë e integritimit dhe përshtatjes së stafëve ekzistuese të ish-njësive të shkrira. Miratimi i rregullores së re të bëhet nga Kryetari i Bashkisë dhe të mos pengohet nga Këshilli Bashkiak pasi, në bazë të ligjit nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, këtë kompetencë e gëzon Kryetari i Bashkisë.

Brenda muajit janar 2017

Bashkia Berat nuk ka studiuar kapacitetet e ish-njësive që u shkrinë në bashkinë e re megjithatë shkurtimi i disa funksioneve në ish-njësitë është kryer në përputhje me kërkesat e kuadrit rregullator në fuqi dhe nuk ka patur ankime në rrugë gjyqësore. Në total numri i punonjësve është shkurtuar me 86 vetë, dhe shpenzimet kanë një zbritje të lehtë prej rreth 2 milion lekë dhe nga kjo pikëpamje procesi i shkrirjes ka qenë ekonomik. Në realitetin e ri të krijuar, megjithëse është rritur numri i punonjësve të bashkisë, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore jo vetëm që është po ajo që ishte para fillimit të reformës, e akomoduar në një ambient prej rreth 10 m² dy punonjësit e strukturës dhe të dhënat e personelit, por ende struktura e menaxhimit të burimeve njerëzore drejtohet nga përgjegjësi i sektorit pasi vendi i drejtorit nuk është plotësuar.

Përsa më sipër rekomandojmë:

12. Në Bashkinë Berat, NJMBNJ në bashkëpunim me Drejtorinë e Financës, të formojnë një grup pune me specialistë me përvojë dhe në bazë të një programi pune të studiojnë ngarkesën në punë për çdo vend pune në administratë, të llogaritë në mënyrë racionale nevojat reale për punonjës dhe të përgatitë propozimin për Titullarin e Institucionit për të përshtatur administratën me kërkesat reale për burime njerëzore.

Brenda muajit janar 2017

13. Kryetari i Bashkisë Berat të marrë masa për plotësimin e vendit të Drejtorit të NJMBNJ, në bazë të mundësive të investojë në ambiente dhe pajisje me qëllim që NJMBNJ të ketë kushte optimale për të menaxhuar burimet njerëzore sipas kërkesave të reformës administrativo-territoriale, me qëllim që veprimtaria e kësaj strukture të mos mbetet vetëm tek administrimi i të dhënave të personelit dhe procedurave por të jetë në gjendje të rritë nivelin e menaxhimit në të gjithë indikatorët e performancës së burimeve njerëzore.

Menjëherë

Bashkia Kuçovë nuk ka studiuar kapacitetet e ish-njësive që u shkrinë në bashkinë e re dhe shkurtimi i disa funksioneve në ish-njësitë ka patur problematikë të cilat janë reflektuar në

ankesa në rrugë gjyqësore për 5 ish-punonjës, nga të cilat janë rrëzuar nga gjykata 2 ankesa dhe janë në proces 3 ankesë gjyqësore. Në total numri i punonjësve është shkurtuar me 28 vetë, dhe shpenzimet kanë një zbritje të lehtë prej rreth 400 mijë lekë dhe nga kjo pikëpamje procesi i shkrirjes ka qenë ekonomik. Në realitetin e ri të krijuar, megjithëse është rritur numri i punonjësve të bashkisë, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore është po ajo që ishte para fillimit të reformës, e akomoduar në një ambient prej rreth 10 m² dy punonjësit e strukturës dhe 2 punonjës të tjerë.

Përsa më sipër rekomandojmë:

14. Në Bashkinë Kuçovë, NJMBNJ në bashkëpunim me Drejtorinë e Financës, të formojnë një grup pune me specialistë me përvojë dhe në bazë të një programi pune të studiojnë ngarkesën në punë për çdo vend pune në administratë, të llogaritë në mënyrë racionale nevojat reale për punonjës dhe të përgatitë propozimin për Titullarin e Institucionit për të përshtatur administratën me kërkesat reale për burime njerëzore.

Brenda muajit janar 2017

15. Kryetari i Bashkisë Kuçovë të marrë masa që, në bazë të mundësive të investojë në ambiente dhe pajisje me qëllim që NJMBNJ të ketë kushte optimale për të menaxhuar burimet njerëzore sipas kërkesave të reformës administrativo-territoriale, me qëllim që veprimtaria e kësaj strukture të mos mbetet vetëm tek administrimi i të dhënave të personelit dhe procedurave por të jetë në gjendje të rritë nivelin e menaxhimit në të gjithë indikatorët e performancës së burimeve njerëzore.

Vazhdimisht

16. Kryetari i Bashkisë Kuçovë të marrë masa që të vendosë prioritete në procesin e rekrutimit për kalimin e punonjësve në procedurat e statusit të nëpunësit civil pasi vetëm 26 punonjës nga 125 gëzojnë statusin e nëpunësit civil.

Vazhdimisht

III. Për pyetjen: **A ka patur Bashkia plane taktike e operacionale që zbërthejnë efektshëm strategjinë dhe bazën ligjore?**

Bashkitë e përfshira në auditim, gjatë fazës së parë të zbatimit të reformës ose fazës së menjëhershme, nuk kanë parashikuar plan aktivitetesh ose veprimesh në shkallë operacionale përsa i përket krijimit të njësisë bazë efektive të menaxhimit të burimeve njerëzore qoftë dhe si aneks të buxheteve vjetore respektive atje ku ato kanë parashikuar objektiva për burimet njerëzore edhe pse në forma të përgjithshme. Reforma administrativo-territoriale nuk ka qenë efektive në këtë fazë të zbatimit të SKNDQV me gjithë suportin në nivel qendror në arritjen e trajnimit të trajnerëve me qëllim shtrirjen dhe bërjen masive në administratat respektive të kulturës së të mësuarit të vazhdueshëm. Edhe përfaqësuesit e NJMBNJ të cilët kanë marrë pjesë më së shumti në trajnime të organizuara në qendër nga DAP, KE apo SHAP në përgjigjet e tyre mbi objektivat primar të kësaj faze të SKNDQV ende nuk kuptojnë apo njohim platformat elektronike on line të parashikuara për qëllime të trajnimit. Qëllon që të raportojnë mbi një plan kombëtar për trajnimet ndërkohë që nuk është bërë ende një i tillë.

Për sa më sipër rekomandojmë:

17. Bashkitë e përfshira në këtë auditim të marrin masa duke shfrytëzuar hapësirat ligjore dhe mundësitë që ofrohen nga struktura të MÇV dhe donatorët që të organizohen trajnime të trajnerëve, specialistë të fushave të ndryshme në administratën e bashkisë dhe të menaxhimit të burimeve njerëzore me qëllim që të kryejnë trajnime në administratat e bashkive në ambiente të bashkisë, pasi të jenë krijuar dhe infrastruktura

përkatëse duke futur në këtë mënyrë kulturën e të mësuarit të vazhdueshëm. Trajnimet të strukturohen sipas metodologjive bashkëkohore ku feedbacku dhe testimi i rezultateve të trajnimit të shërbejnë për performancë gjithmonë e më pozitive në trajnimin e vazhdueshëm të punonjësve të bashkisë.

Brenda 6-mujorit të parë, 2017

18. NJMBNJ pranë bashkive të përfshira në auditim të fillojnë konsultime të gjera me stafet respektive të administratës së bashkisë, në forma të mundshme komunikimi, verbale apo duke tërhequr opinione nëpërmjet intervistave apo raportimeve për të përgatitur nevojat për trajnim në fusha të ndryshme dhe në bazë të nevojave të kërkojë të trajnojë trajnerët dhe përgatitë programet periodike të trajnimit, zakonisht me afat një vjeçar.

Brenda muajit janar 2017

IV-V. Për pyetjet: A garantojnë Njësitë e Burimeve Njerëzore dhe të Financës sisteme për menaxhimin efektiv dhe me eficiencë të burimeve njerëzore? dhe A janë eficiente sistemet e ngritura në monitorimin etiko-profesional dhe motivues të veprimtarisë së burimeve njerëzore?

Duke iu referuar situatës para dhe pas zgjedhjeve vendore të vitit 2015 ku dhe zë fill zbatimi i reformës administrativo territoriale nuk evidentohet ndonjë impakt në ndryshimet e sistemeve ekzistuese për menaxhimin e burimeve njerëzore madje as edhe vetë brenda NJMBNJ. Aspekti më i rëndësishëm në këtë drejtim është sistemi i vlerësimit të veprimtarisë së punonjësve jo vetëm në respekt të plotësimit të kërkesave të ligjit për statusin e nëpunësit civil apo kuadrit rregullator në fuqi në tërësi por më tepër për të rritur dinamizmin e burimeve njerëzore duke vënë në lëvizje nëpërmjet monitorimit dhe vlerësimit ndërgjegjësimit për të dhënë kontribut specifik në shkallën e arritjes së objektivave me bazë sektori apo synimeve që kërkon të arrijë struktura ku bën pjesë. Një tjetër aspekt i rëndësishëm është sistemi i kontrollit të etikës së punonjësve në rang institucional jo vetëm nëpërmjet komisioneve të posaçme që mund të ngrihen e funksionojnë por dhe në nivel sektori nga strukturat përgjegjëse të nivelit drejtues të mesëm e të lartë me qëllim garantimin e integritetit të punonjësve të bashkisë dhe sjelljes së tyre publike.

Në bashkitë e përfshira në auditim rezulton që monitorimi etiko-profesional nuk është strukturuar në bazë sistemi por është kryer në mënyrë spontane deri në nivelin e vlerësimeve periodike dhe kjo për shkak të detyrimeve nga kuadri rregullator në fuqi. Nuk është ndërtuar në asnjë NJQV, të përfshira në auditim, me përjashtim të Bashkisë Berat, një kod etike dhe një strukturë që të ketë synim në veprimtarinë e saj qëndrimin etiko-profesional dhe sjelljen në veprimtarinë e përditshme të burimeve njerëzore. Pjesërisht në rregulloret e brendshme të organizimit dhe funksionimit preken çështje të etikës në formën e rregullave të përgjithshëm.

Në administratën e Bashkisë Shkodër nuk është hartuar dhe miratuar një kod i etikës së punonjësve dhe një strukturë brenda NJMBNJ me qëllimin për të monitoruar qëndrimin etik dhe sjelljen në vazhdimësi të veprimtarisë së administratës, të evidentojë dobësitë në këtë drejtim të çdo punonjësi, të propozojë marrjen e masave për performancë gjithnjë e më të mirë në veprimtarinë e përditshme të administratës. Më pak se 50% e administratës raportojnë se në perceptimin e tyre reforma administrativo-territoriale ka dhënë impakt pozitiv në fazën e menjëhershme të zbatimit të saj, periudha 2015-2016.

Në lidhje me ngarkesën në punë gjatë vitit 2016 krahasuar me vitin 2015, të gjithë drejtuesit dhe 69% e specialistëve raportojnë që ngarkesa në punë është më e madhe gjatë vitit 2016, krahasuar me vitin 2015 përpara zgjedhjeve vendore të vitit 2015, punonjësit janë të motivuar

dhe shumë të motivuar në punën e përditshme në raportin 91% e drejtuesve dhe 76% e specialistëve.

Në lidhje me përfshirjen e drejtuesve në vendimmarrje në bashki, 36% raportojnë se nuk janë të përfshirë në vendimmarrje dhe 9% vetëm kur ju kërkohet dhe pyetjes së specialistëve “*A keni dijeni dhe a keni nënshkruar formularin për vlerësimin periodik të punës tuaj?*”, 45% e specialistëve raportojnë po, **38% raportojnë jo, dhe 17% nuk kanë dijeni.**

Për sa më sipër rekomandojmë:

19. Kryetarja e Bashkisë Shkodër, të përfshijë në strukturën e NJMBNJ një njësi në nivel sektori ose komiteti pranë NJMBNJ me qëllim që të instalojë një sistem të monitorimit të qëndrimit etik dhe sjelljes në vazhdimësi për çdo punonjës të administratës, të ketë detyrimin për të raportuar tek niveli i lartë i menaxhimit dhe vendimmarrjes dhe të propozojë masa konkrete për të rritur performancën e burimeve njerëzore në vazhdimësi në përgjithësi dhe në kushtet e domosdoshmërisë në fazat e implementimit të strategjisë kombëtare për reformën administrativo-territoriale.

Brenda muajit janar 2017

20. Nga Bashkia Shkodër, NMBNJ të marrë masa që para se të miratojë rregulloren e brendshme të re të organizimit dhe funksionimit të bashkisë të përgatisë nëpërmjet një grupi pune me specialistë me eksperiencë një kod etike të institucionit më vete ose si pjesë të rregullores së re që është duke përfunduar.

Brenda muajit janar 2017

21. Nga Bashkia Shkodër, të merren masa që në ndërtimin e strategjisë afatmesme dhe vjetore 2017 të zbatimit të reformës administrativo-territoriale, të sigurojë gjithë përfshirje, të ndjekë metoda të ndërgjegjësimit dhe informimit të gjithë administratës me sfidat që përballen bashkia në zbatimin e reformës administrativo-territoriale dhe produktet specifike të saj.

Vazhdimisht

22. Nga Bashkia Shkodër të merren masa për rishikimin e ngarkesës në punës për çdo pozicion pune, shpërndarjen e saj të barabartë duke shfrytëzuar burimet në dispozicion dhe mundësinë në të ardhmen pas miratimit të ligjit për financat e qeverisjes vendore të lidhjes së ngarkesës së punës dhe rezultatit me shpërblime sipas përcaktimeve ligjore.

Vazhdimisht

23. Nga Bashkia Shkodër të merren masa për rishikimin e politikave me qëllim që të rritet përfshirja në vendimmarrje e niveleve të ndryshme drejtuese në administratën e bashkisë. NJMBNJ të marrë masa për vënien në lëvizje të mekanizmave në drejtim të përfshirjes të sa më shumë niveleve drejtuese në vendimmarrje dhe jo vetëm si dhe të rishikojë vlerësimet periodike në drejtim të komunikimit dhe miratimit të vlerësimeve apo objeksioneve të ndryshme nga punonjësit.

Vazhdimisht

Në administratën e Bashkisë Vlorë nuk është hartuar dhe miratuar një kod i etikës së punonjësve dhe një strukturë brenda NJMBNJ me qëllimin për të monitoruar qëndrimin etik dhe sjelljen në vazhdimësi të veprimtarisë së administratës, të evidentojë dobësitë në këtë

drejtim të çdo punonjësi, të propozojë marrjen e masave për performancë gjithnjë e më të mirë në veprimtarinë e përditshme të administratës.

Në lidhje me ngarkesën në punë gjatë vitit 2016 krahasuar me vitin 2015, të gjithë drejtuesit dhe 67% e specialistëve raportojnë që ngarkesa në punë është më e madhe gjatë vitit 2016, krahasuar me vitin 2015, përpara zgjedhjeve vendore të vitit 2015, punonjësit janë të motivuar dhe shumë të motivuar në punën e përditshme në raportin 74% e drejtuesve dhe 87% e specialistëve.

Në lidhje me përfshirjen e drejtuesve në vendimmarrje në bashki, 37% raportojnë se nuk janë të përfshirë në vendimmarrje dhe 11% vetëm kur ju kërkohet dhe pyetjes së specialistëve “*A keni dijeni dhe a keni nënshkruar formularin për vlerësimin periodik të punës tuaj?*”, 52% e specialistëve raportojnë po, 25% **raportojnë jo, dhe 23% nuk kanë dijeni.**

Në lidhje me kompetencat e drejtuesve për realizimin e objektivave, **53% e tyre raportojnë se i gëzojnë plotësisht** kurse pjesa tjetër raporton se nuk ka kompetencat e nevojshme si dhe përfshirja e drejtuesve të niveleve të ndryshme të drejtimit në procesin e rekrutimit është në nivele të ulëta, konkretisht 26% e të intervistuarve raportojnë se janë të përfshirë, 26% me raste dhe **47% nuk janë përfshirë fare.**

Për sa më sipër rekomandojmë:

24. Kryetari i Bashkisë Vlorë, të përfshijë në strukturën e NJMBNJ një njësi në nivel sektori ose komiteti pranë NJMBNJ me qëllim që të instalojë një sistem të monitorimit të qëndrimit etik dhe sjelljes në vazhdimësi për çdo punonjës të administratës, të ketë detyrimin për të raportuar tek niveli i lartë i menaxhimit dhe vendimmarrjes dhe të propozojë masa konkrete për të rritur performancën e burimeve njerëzore në vazhdimësi në përgjithësi dhe në kushtet e domosdoshmërisë në fazat e implementimit të strategjisë kombëtare për reformën administrativo-territoriale.

Brenda muajit janar 2017

25. Nga Bashkia Vlorë, NMBNJ të marrë masa që para se të miratojë rregulloren e brendshme të re të organizimit dhe funksionimit të bashkisë të përgatisë nëpërmjet një grupi pune me specialistë me eksperiencë një kod etike të institucionit më vete ose si pjesë të rregullores së re që është duke përfunduar.

Brenda muajit janar 2017

26. Nga Bashkia Vlorë të merren masa për rishikimin e ngarkesës në punë për çdo pozicion pune, shpërndarjen e saj të barabartë duke shfrytëzuar burimet në dispozicion dhe mundësinë në të ardhmen pas miratimit të ligjit për financat e qeverisjes vendore të lidhjes së ngarkesës së punës dhe rezultatit me shpërblime sipas përcaktimeve ligjore.

Vazhdimisht

27. Nga Bashkia Vlorë të merren masa për rishikimin e politikave me qëllim që të rritet përfshirja në vendimmarrje, në procesin e rekrutimit dhe në delegimin e kompetencave të nevojshme të punonjësve e niveleve të ndryshme drejtuese në administratën e bashkisë. NJMBNJ të marrë masa për vënien në lëvizje të mekanizmave në drejtim të përfshirjes të sa më shumë niveleve drejtuese në vendimmarrje dhe jo vetëm si dhe të rishikojë vlerësimet periodike në drejtim të komunikimit dhe miratimin të vlerësimeve apo objeksioneve të ndryshme nga punonjësit.

Vazhdimisht

Në administratën e Bashkisë Selenicë nuk është hartuar dhe miratuar një kod i etikës së punonjësve dhe një strukturë brenda NJMBNJ me qëllimin për të monitoruar qëndrimin etik dhe sjelljen në vazhdimësi të veprimtarisë së administratës, të evidentojë dobësitë në këtë drejtim të çdo punonjësi, të propozojë marrjen e masave për performancë gjithnjë e më të mirë në veprimtarinë e përditshme të administratës.

Në lidhje me ngarkesën në punë gjatë vitit 2016 krahasuar me vitin 2015, 75% e drejtuesve dhe 85% e specialistëve raportojnë që ngarkesa në punë është më e madhe gjatë vitit 2016, krahasuar me vitin 2015 përpara zgjedhjeve vendore të vitit 2015, punonjësit janë të motivuar dhe shumë të motivuar në punën e përditshme në raportin 94% e drejtuesve dhe 100% e specialistëve.

Për sa më sipër rekomandojmë:

28. Kryetari i Bashkisë Selenicë, të përfshijë në strukturën e NJMBNJ një njësi në nivel sektori ose komiteti pranë NJMBNJ me qëllim që të instalojë një sistem të monitorimit të qëndrimit etik dhe sjelljes në vazhdimësi për çdo punonjës të administratës, të ketë detyrimin për të raportuar tek niveli i lartë i menaxhimit dhe vendimmarrjes dhe të propozojë masa konkrete për të rritur performancën e burimeve njerëzore në vazhdimësi në përgjithësi dhe në kushtet e domosdoshmërisë në fazat e implementimit të strategjisë kombëtare për reformën administrativo-territoriale.

Brenda muajit janar 2017

29. Nga Bashkia Selenicë, NMBNJ të marrë masa që para se të miratojë rregulloren e brendshme të re të organizimit dhe funksionimit të bashkisë të përgatisë, nëpërmjet një grupi pune me specialistë me eksperiencë, një kod etike të institucionit më vete ose si pjesë të rregullores së re që është duke përfunduar.

Brenda muajit janar 2017

30. Nga Bashkia Selenicë të merren masa për rishikimin e ngarkesës në punës për çdo pozicion pune, shpërndarjen e saj të barabartë duke shfrytëzuar burimet në dispozicion dhe mundësinë në të ardhmen pas miratimit të ligjit për financat e qeverisjes vendore të lidhjes së ngarkesës së punës dhe rezultatit me shpërblime sipas përcaktimeve ligjore.

Vazhdimisht

Në administratën e Bashkisë Berat nuk është parashikuar një strukturë brenda NJMBNJ me qëllimin për të monitoruar qëndrimin etik dhe sjelljen në vazhdimësi të veprimtarisë së administratës, të evidentojë dobësitë në këtë drejtim të çdo punonjësi, të propozojë marrjen e masave për performancë gjithnjë e më të mirë në veprimtarinë e përditshme të administratës. Kodi i etikës dihet rifreskuar dhe përshtatur me realitetet e reja të krijuara pas zgjedhjeve vendore 2015.

Në lidhje me ngarkesën në punë gjatë vitit 2016 krahasuar me vitin 2015, 90% e drejtuesve dhe 91% e specialistëve raportojnë që ngarkesa në punë është më e madhe gjatë vitit 2016, krahasuar me vitin 2015, përpara zgjedhjeve vendore të vitit 2015, punonjësit janë të motivuar dhe shumë të motivuar në punën e përditshme në raportin 80% e drejtuesve dhe 82% e specialistëve.

Në lidhje me përfshirjen e drejtuesve në vendimmarrje në bashki, 45% raportojnë se nuk janë të përfshirë në vendimmarrje dhe pyetjes së specialistëve “A keni dijeni dhe a keni nënshkruar formularin për vlerësimin periodik të punës tuaj?”, 76% e specialistëve raportojnë po, 15% raportojnë jo, dhe 9% nuk kanë dijeni.

Në lidhje me përfshirjen e drejtuesve të niveleve të ndryshme të drejtimit në procesin e rekrutimit është në nivele të ulëta, konkretisht 40% e të intervistuarve raportojnë se janë të përfshirë, 15% me raste dhe **45% nuk janë përfshirë fare.**

Për sa më sipër rekomandojmë:

31. Kryetari i Bashkisë Berat, të përfshijë në strukturën e NJMBNJ një njësi në nivel sektori ose komiteti pranë NJMBNJ me qëllim që të instalojë një sistem të monitorimit të qëndrimit etik dhe sjelljes në vazhdimësi për çdo punonjës të administratës, të ketë detyrimin për të raportuar tek niveli i lartë i menaxhimit dhe vendimmarrjes dhe të propozojë masa konkrete për të rritur performancën e burimeve njerëzore në vazhdimësi në përgjithësi dhe në kushtet e domosdoshmërisë në fazat e implementimit të strategjisë kombëtare për reformën administrativo-territoriale.

Brenda muajit janar 2017

32. Nga Bashkia Berat, NMBNJ të marrë masa të përgatisë nëpërmjet një grupi pune me specialistë me eksperiencë rifreskimin e kodit të etikës në përputhje me realitetet e reja të krijuara pas zgjedhjeve vendore të vitit 2015.

Brenda muajit janar 2017

33. Nga Bashkia Berat të merren masa për rishikimin e ngarkesës në punë për çdo pozicion pune, shpërndarjen e saj të barabartë duke shfrytëzuar burimet në dispozicion dhe mundësinë në të ardhmen pas miratimit të ligjit për financat e qeverisjes vendore të lidhjes së ngarkesës së punës dhe rezultatit me shpërblime sipas përcaktimeve ligjore.

Vazhdimisht

34. Nga Bashkia Berat të merren masa për rishikimin e politikave me qëllim që rritet përfshirja në vendimmarrje dhe procesin e rekrutimit të punonjësve të bashkisë, e niveleve të ndryshme drejtuese në administratën e bashkisë. NJMBNJ të marrë masa për vënien në lëvizje të mekanizmave në drejtim të përfshirjes të sa më shumë niveleve drejtuese në vendimmarrje dhe jo vetëm, si dhe të rishikojë vlerësimet periodike në drejtim të komunikimit dhe miratimin të vlerësimeve apo objeksioneve të ndryshme nga punonjësit.

Vazhdimisht

Në administratën e Bashkisë Kuçovë nuk është hartuar dhe miratuar një kod i etikës së punonjësve dhe një strukturë brenda NJMBNJ me qëllimin për të monitoruar qëndrimin etik dhe sjelljen në vazhdimësi të veprimtarisë së administratës, të evidentojë dobësitë në këtë drejtim të çdo punonjësi, të propozojë marrjen e masave për performancë gjithnjë e më të mirë në veprimtarinë e përditshme të administratës.

Në lidhje me ngarkesën në punë gjatë vitit 2016 krahasuar me vitin 2015, 100% e drejtuesve dhe 74% e specialistëve raportojnë që ngarkesa në punë është më e madhe gjatë vitit 2016, krahasuar me vitin 2015, përpara zgjedhjeve vendore të vitit 2015, punonjësit janë të motivuar dhe shumë të motivuar në punën e përditshme në raportin 42% e drejtuesve dhe 90% e specialistëve.

Përfshirja e drejtuesve të niveleve të ndryshme në procesin e rekrutimit është në nivele të ulëta dhe konkretisht, 42% e të intervistuarve raportojnë se janë të përfshirë, 25% me raste dhe 33% **nuk janë përfshirë fare**

Për sa më sipër rekomandojmë:

35. Kryetari i Bashkisë Kuçovë, të përfshijë në strukturën e NJMBNJ një njësi në nivel sektori ose komiteti pranë NJMBNJ me qëllim që të instalojë një sistem të monitorimit të qëndrimit etik dhe sjelljes në vazhdimësi për çdo punonjës të administratës, të ketë detyrimin për të raportuar tek niveli i lartë i menaxhimit dhe vendimmarrjes dhe të propozojë masa konkrete për të rritur performancën e burimeve njerëzore në vazhdimësi në përgjithësi dhe në kushtet e domosdoshmërisë në fazat e implementimit të strategjisë kombëtare për reformën administrativo-territoriale.

Brenda muajit janar 2017

36. Nga Bashkia Kuçovë, NMBNJ të marrë masa të përgatisë nëpërmjet një grupi pune me specialistë me eksperiencë një kod etike të institucionit më vete ose si pjesë aneks të rregullores së brendshme të organizimit dhe funksionimit të bashkisë.

Brenda muajit janar 2017

37. Nga Bashkia Kuçovë të merren masa për rishikimin e ngarkesës në punë për çdo pozicion pune, shpërndarjen e saj të barabartë duke shfrytëzuar burimet në dispozicion dhe mundësinë në të ardhmen pas miratimit të ligjit për financat e qeverisjes vendore të lidhjes së ngarkesës së punës dhe rezultatit me shpërblime sipas përcaktimeve ligjore.

Vazhdimisht

38. Nga Bashkia Kuçovë të merren masa për rishikimin e politikave me qëllim që rritet përfshirja në procesin e rekrutimit të punonjësve të bashkisë, e niveleve të ndryshme drejtuese në administratën e bashkisë. NJMBNJ të marrë masa për vënien në lëvizje të mekanizmave në drejtim të përfshirjes të sa më shumë niveleve drejtuese në procesin e vendimmarrjes.

Vazhdimisht

VI. Për pyetjen: **A janë efektive sistemet e monitorimit të sjelljes publike dhe garantimit të besueshmërisë dhe integritetit në komunitet të punonjësve të bashkisë?**

Në NJQV të përfshira në auditim gjatë vitit 2016, si viti i plotë dhe i parë i konsolidimit të bashkive të reja në kuadër të implementimit të reformës administrativo-territoriale, nuk raportohen iniciativa për të vlerësuar në tërësi perceptimin e qytetarëve të komunitetit mbi impaktin e reformës dhe qëndrimin e sjelljes së administratave të bashkive me përjashtim të Bashkisë Kuçovë. Vlerësimi i perceptimit të qytetarëve është shumë i rëndësishëm në rivlerësimin e pozicionit të NJQV në drejtim të ofrimit të shërbimeve dhe administrimit të taksave për një komunitet më të madh dhe me shtrirje në një territor më të madh, nga bashkitë e reja pas zgjedhjeve vendore të vitit 2015.

Në NJQV të përfshira në auditim nuk janë instaluar mekanizma dhe nuk raportohet për iniciativa në drejtim të vlerësimit të indikatorëve të performancës së bashkisë në raport me qytetarët. Nga analiza sasiore dhe cilësore e rezultateve të pyetësorëve të plotësuar nga qytetarët nëpërmjet grupit të auditimit në bashkëpunim me stafet e NJQV, të përfshira në auditim, rezulton se në shumicën e indikatorëve perceptimi i qytetarëve nuk është pozitiv për paraqitjen e bashkisë së re gjatë vitit 2015-2016, objekt i auditimit. Një pjesë e mirë e qytetarëve raportojnë për mungesë të pranisë së bashkisë në komunitet, për punësime sipas përkatësisë partiake dhe me miqësi në bashki, për sorollatje të qytetarëve në ofrimin e shërbimit dhe kërkimin e të drejtave të tyre, për mungesë integriteti dhe besueshmërie të punonjësve të bashkisë, etj.

Për sa më sipër rekomandojmë:

39. Bashkitë Shkodër, Vlorë, Selenicë, Berat dhe Kuçovë të marrin në analizë rezultatet e pyetësorëve të plotësuar nga qytetarët respektivë, të paraqitur në këtë raport auditimi të performancës në faqet 64-68 duke filluar në nivel sektori dhe deri në një analizë të mirëfilltë në rang bashkie, të vlerësojnë pozicionin e bashkisë në raport me treguesit dhe të marrin masa duke ndërtuar plane pune taktike e operacionale për rritjen e performancës së punonjësve të bashkisë në raport me qytetarët në drejtim të integritetit, besueshmërisë, gatishmërisë për të shërbyer me cilësi dhe në kohë, meritokracisë dhe ndershmërisë në veprimtarinë e përditshme.

Vazhdimisht

40. NJMBNJ pranë bashkive të përfshira në auditim, të marrin masa për të ngritur sisteme të vlerësimit në mënyrë periodike të perceptimit të qytetarëve për veprimtarinë e administratës së bashkisë, duke aplikuar metoda efektive si nëpërmjet kontaktit direkt me qytetarët ashtu dhe nëpërmjet marrjes së feedback me forma të ndryshme si fushata specifike me intervista apo pyetësor, nëpërmjet mjeteve të komunikimit masiv, mediave etj.

Vazhdimisht

Me ndjekjen dhe kontrollin e zbatimit të detyrave dhe masave të përcaktuara në këtë vendim ngarkohet Departamenti i Auditimit të Performancës.

Bujar LESKAJ

K R Y E T A R