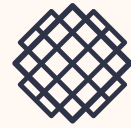




Republika e Kosovës
Republika Kosova
Republic of Kosovo



Zyra Kombëtare e Auditimit
Nacionalna Kancelarija Revizije
National Audit Office

AUDITIMI I PERFORMANCËS

RAPORTI I AUDITIMIT



Menaxhimi i fondeve publike në Radio Televizionin e Kosovës

Prishtinë, qershor 2022



Zyra Kombëtare e Auditimit e Republikës së Kosovës është institucioni më i lartë i kontrollit ekonomik e financiar dhe për punën e vet i jep llogari Kuvendit të Republikës së Kosovës.

Misioni ynë është që përmes auditimeve cilësore të fuqizojmë llogaridhënien në administratën publike për përdorimin efektiv, efikas dhe ekonomik të burimeve kombëtare. Raportet e Zyrës Kombëtare të Auditimit promovojnë drejtpërsëdrejti llogaridhënien e institucioneve publike duke ofruar bazë të qëndrueshme për të kërkuar llogari nga menaxherët e çdo organizate të audituar. Në këtë mënyrë, ne rrisim besimin në shpenzimin e fondeve publike dhe luajmë një rol aktiv në sigurimin e interesit të taksapaguesve dhe të palëve tjera të interesit në rritjen e përgjegjësisë publike.

Ky auditim është kryer në përputhje me Standardet Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit (SNISA 3000¹) si dhe me praktikat e mira evropiane.

Auditimet e performancës të ndërmarra nga Zyra Kombëtare e Auditimit janë shqyrtime objektive dhe të besueshme që vlerësojnë nëse veprimet qeveritare, sistemet, operacionet, programet, aktivitetet ose organizatat veprojnë në përputhje me parimet e ekonomisë², efikasitetit³ dhe efektivitetit⁴ dhe nëse ka vend për përmirësim.

Auditorja e Përgjithshme ka vendosur në lidhje me përmbajtjen e raportit të auditimit “Menaxhimi i fondeve publike në Radio Televizionin e Kosovës” në konsultim me Ndihmës Auditoren e Përgjithshme, Myrvete Gashi, e cila e ka mbikëqyrur auditimin.

Ekipi që realizoi këtë raport:

Ariana Gjonbalaj Shala, *Udhëheqëse e ekipit*

Elira Hashani, *Anëtare e ekipit*

Muhamet Balaj, *Anëtar i ekipit*

¹ Standardet dhe udhëzimet për auditimin e performancës bazuar në Standardet e Auditimit të ONISA-s dhe përvoja praktike

² Ekonomia - Parimi i ekonomisë nënkupton minimizimin e kostos së burimeve. Burimet e përdorura duhet të jenë në dispozicion në kohën e duhur, në sasinë dhe cilësinë e duhur dhe në çmimin më të mirë të mundshëm.

³ Efikasiteti - Parimi i efikasitetit nënkupton marrjen e maksimumit nga burimet në dispozicion. Ka të bëjë me lidhjen mes burimeve të përfshira dhe rezultatit të dhënë në aspektin e sasisë, cilësisë dhe kohës.

⁴ Efektiviteti - Parimi i efektivitetit nënkupton arritjen e objektivave të paracaktuara dhe arritjen e rezultateve të pritshme.

Tabela e përmbajtjes

Përmbledhje e përgjithshme	6
Përgjigja e palëve të përfshira në auditim	7
1. Hyrje	8
2. Objektiva dhe pyetjet e auditimit	10
3. Gjetjet e auditimit	11
3.1 Planifikimi dhe rekrutimi i stafit të rregullt në RTK.....	15
3.1.1 Nuk është zbatuar plotësisht plani për punësimin e stafit të rregullt në RTK	15
3.1.2 Përzgjedhja e Drejtorit të Përgjithshëm në mënyrë të jashtëligjshme.....	16
3.1.3 Mungon në shpallje të konkursit kohëzgjatja e emërimit	16
3.1.4 Dy kandidatët finalist të notuar me pikë të njëjta	17
3.1.5 Ndërprerja e kontratës pas një viti si rezultat i përzgjedhjes së parregullt.....	17
3.2. Angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm	18
3.2.1 Nuk ka vlerësim të duhur për angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm	18
3.2.2 Tejkallim i afatit për angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm	20
3.2.3 Pranimi i punonjësve pa transparencë dhe konkurrencë si bashkëpunëtorë të jashtëm në pozita të rregullta të punës.....	20
3.3 Sistemimi dhe avancimi i stafit të rregullt në RTK	21
3.3.1 Sistemimi i stafit me pagë dhe pozitë më të lartë	21
3.3.2 Pozita aktuale të punës jo të parapara me organogram dhe rregullore	22
3.3.3 Mos respektimi i rregullorës së brendshme për avancimin e stafit të rregullt në RTK	23
3.3.4 Mungesa e vlerësimeve të rezultateve në punë.....	24
3.4 Evidentimi i stafit në punë dhe pagesa e shujtës.....	25
3.4.1 Mos evidentimi për prezencën e stafit në punë.....	25
3.4.2 Pagesa të parregullta të shujtës.....	26
3.5 Kompenzimi dhe shpërblimi i stafit të rregullt	27
3.5.1 Ndarja e shpërblimeve dhe kompenzimi i stafit duke shpërfillur rekomandimin e Bordit	27
3.6 Kontraktimi i programeve vendore në RTK.....	29
3.6.1 Nuk është bërë vlerësim i detajuar për kontraktimin e programeve të jashtme nga drejtorët programor	29
3.6.2 Mos aplikimi i të gjitha kritereve për përzgjedhjen e programeve vendore	30
3.6.3 Konflikt i interesit në përzgjedhjen e programit vendor.....	31
4. Konkluzionet	32

5. Rekomandimet.....	34
Shtojca 1. Motivi i auditimit, kriteret, fushëveprimi i auditimit dhe metodologjia.....	35
Motivi i auditimit.....	35
Kriteret e auditimit.....	35
Metodologjia e auditimit dhe fushëveprimi i auditimit.....	37
Shtojca 2. Struktura organizative e RTK-së	39
Shtojca 3. Shpenzimet e bashkëpunëtorëve të jashtëm në pozitat e rregullta për vitet 2019-2021.....	41

Lista e shkurtesave

RTK - Radio Televizioni i Kosovës

BRK - Buxheti i Republikës së Kosovës

BJ - Bashkëpunëtorë të jashtëm

Përmbledhje e përgjithshme

Zyra Kombëtare e Auditimit ka kryer auditimin e performancës “Menaxhimi i fondeve publike në Radio Televizionin e Kosovës”. Radio Televizioni i Kosovës është një Transmetues Publik apo një subjekt jofitimprurës ku themeules është Kuvendi i Republikës së Kosovës. RTK-ja financohet nga Buxheti i Republikës së Kosovës me 0.7% të të hyrave duke përjashtuar të hyrat nga proceset e privatizimit, të hyrat e njëhershme për Buxhetin e Kosovës dhe të hyrat vetanake të nivelit qendror dhe lokal. Duke marrë parasysh që pjesa më e madhe e buxhetit vjetor të Radio Televizionit të Kosovës shpenzohet në kategorinë e pagave dhe mëditjeve ky auditim ka mbuluar aspektin e burimeve njerëzore, duke përfshirë stafin aktual, nevojat për rekrutim të stafit shtesë, angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm. Gjithashtu kemi mbuluar edhe kontraktimin e programeve të prodhuara vendore nga producentë të jashtëm. Ky auditim ka përfshirë periudhën 2019, 2020 dhe 2021.

Konkluzioni i auditimit është se Radio Televizioni i Kosovës nuk ka menaxhuar si duhet me fondet publike të dedikuara për burimet njerëzore dhe programet vendore. Mangësit janë evidente që nga planifikimi, kontraktimi, menaxhimi dhe monitorimi i punës së burimeve njerëzore, përfshirë stafin e rregullt, angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm si dhe kontraktimin e programeve vendore. Kontrolli i dobët mbi menaxhimin e stafit të rregullt duke mos respektuar edhe vendimet e Bordit nga menaxhmenti, i ka kushtuar RTK-së keq menaxhim financiar në vlerë prej 806,898 euro për tre vitet. Këto mangësi kanë rezultuar me mungesë të llogaridhënies, transparencës dhe konkurrencës në menaxhimin e fondeve publike.

- 1. Angazhimi i stafit të rregullt nuk ishte bërë sipas projeksioneve buxhetore dhe nuk ishin respektuar procedurat e rekrutimit.** Përkundër që Radio Televizioni i Kosovës kishte një projeksion buxhetor për plotësimin e vendeve të lira të punës me punëtorë të rregullt, angazhimi i tyre nuk kishte ndodhur. Në anën tjetër shumica e vendeve të lira të punës janë plotësuar me bashkëpunëtorë të jashtëm të cilët ishin angazhuar pa konkurs publik. Kjo mënyrë e angazhimit të punonjësve për pozitat e rregullta, pa konkurrencë dhe transparencë ka pamundësuar zhvillimin e qëndrueshëm të aktiviteteve operationale të Radio Televizionit të Kosovës. Përderisa në rastet, kur Radio Televizioni i Kosovës kishte udhëhequr procedura të rekrutimit për pozitat e rregullta nuk kishte respektuar procedurat e konkursit publik. Në shpalljen e konkursit mungonte kohëzgjatja e emërimit si dhe një përshkrim nëse pozita është me afat të caktuar ose të përhershme, dy kandidatë final ishin notuar me pikë të njëjta, dhe përzgjedhja e njërit ishte bërë pa arsyetim, e po ashtu kishte rast të përzgjedhjes së kandidatit për pozitë të lartë pa kualifikim adekuat.
- 2. Mungesë e transparencës dhe konkurrencës së angazhimit të bashkëpunëtorëve të jashtëm dhe njëkohësisht pa vlerësim mbi nevojën e tyre.** Bashkëpunëtorët e jashtëm planifikohen me projeksion buxhetor vetëm në vlerë të parasë, në bazë mujore dhe jo në numër apo pozitë të caktuar. Nga angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm, mbi 70% e angazhimeve të punëtorëve janë lidhur për pozita të rregullta. Angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm ka ndodhur pa një proces transparent dhe konkurrues duke

mos shpallur konkurs publik, në anën tjetër këta persona nuk kanë gëzuar të drejtat e punëtorëve të rregullt si pushimin vjetor, shujta etj.

3. **Sistemimi dhe avancimi i stafit të Radio Televizionit të Kosovës është përcjell me mangësi të shumta, në raste të caktuara duke shpërfillur vendimet e Bordit dhe shkaktuar kosto shtesë.** Mos respektimi i rregulloreve të brendshme për avancim dhe sistemim të stafit, sistemimi i stafit në pozita të punës jo të parapara në organogram dhe rregullore, mungesa në vlerësimin e rezultateve në punë, janë disa nga mangësitë që janë identifikuar. Sistemimi i stafit duke mos respektuar rregulloren e brendshme i ka kushtuar Radio Televizionit të Kosovës kosto financiare shtesë në vlerë 104,865 euro. Mungesa e kontrolleve të brendshme për vijueshmërinë e stafit në punë ka dëmtuar buxhetin në vlerë 161,431 euro për vitin 2019 dhe 2021. Për 3 vitet e testuara pagesat e shujtave janë bërë në mënyrë të padokumentuar duke i kushtuar Radio Televizionit të Kosovës kosto shtesë në vlerë prej 431,399 euro. Shpërblimet dhe kompenzimet sipas rregullorës janë marrë pa aprovim të Bordit edhe pse ky i fundit kishte nxjerrë vendim për pezullimin e tyre. Mos përfillja e vendimit të Bordit nga ana e menaxhmentit i ka shkaktuar pagesa të parregullta në vlerë totale prej 109,203 euro për 3 vite.
4. **Nuk është bërë vlerësim i detajuar për nevojat e programeve të jashtme nga drejtorët programor dhe nuk janë marrë për bazë disa nga kriteret për përzgjedhjen e këtyre programeve.** Konkursi për aplikim nga producentët e jashtëm për programe vendore në Radio Televizionin e Kosovës ka qenë i hapur në web faqe gjatë tërë vitit deri në plotësim të normës së kërkuar. Kjo formë e aplikimit nuk ka shkuar në formë të inicimit nga drejtorët programor të cilët duhet të paraqesin nevojat për veprat audiovizuale nga producentët e pavarur. Te programet vendore si me prokurim poashtu edhe me kompensim kemi vërejtur që nuk janë bashkangjitur referencat e aktorëve, regjisorëve, kameramanëve, autorët e skenarëve në rastet e serialeve dhe nuk janë bashkangjitur referenca e producentëve në rastet e emisioneve. Këto programe janë përzgjedhur nga komisioni pa plotësimin e këtyre kriterëve që kërkohen me rregullore.

Gjetjet e auditimit tregojnë se çështjet që kanë të bëjnë me menaxhimin e fondeve publike në Radio Televizionin e Kosovës kërkojnë përmirësim të menjëhershëm. Për forcimin e kontrollit të brendshëm, Radio Televizionit të Kosovës i janë dhënë 9 rekomandime të paraqitura në kapitullin 5 të këtij raporti.

Përgjigja e palëve të përfshira në auditim

Radio Televizioni i Kosovës janë pajtuar me gjetjet dhe konkluzionet e auditimit, si dhe janë zotuar se do t'i adresojnë të gjitha rekomandimet e dhëna.

1. Hyrje

Radio Televizioni i Kosovës (RTK) është i vetmi transmetues publik i cili i ofron shërbime publikut në fushën e veprimtarisë së radio dhe televizionit, i cili u krijua formalisht me rregulloren e UNMIK-ut nr. 2001/13 në qershor të vitit 2001.

RTK operon me katër kanale televizive dhe dy radio të cilat transmetojnë një gamë të gjerë programesh siç janë lajmet, programe informative dhe programe argëtuese në kohëzgjatje 24 orë në rrjetin tokësor dhe satelitor.

RTK transmeton programet në gjuhën shqipe, dhe ato të komuniteteve pakicë, përmes një kanali të tij televiziv në rrjetin tokësor RTK1 si dhe dy radiostacioneve Radio Kosova 1 dhe Radio Kosova 2. RTK ka lansuar edhe tri kanale të tjera televizive RTK2 (në gjuhën serbe), RTK3 (informacion) dhe RTK4 (kulturë dhe art), të cilat transmetohen vetëm në platformën kabllore dhe një program satelitor për kosovarët që jetojnë jashtë vendit.

Themelues i institucionit publik të RTK-së është Kuvendi i Kosovës, i cili ka për detyrë që të mbrojë autonominë institucionale dhe siguron financim adekuat për realizimin e misionit (informues, edukues, kulturor dhe argëtues) të shërbimit publik të RTK-së. RTK shtrinë, rrjetin e mbulueshmërisë së plotë, të dëgjueshmërisë dhe shikueshmërisë në tërë territorin e Kosovës.

Organ drejtues në RTK janë Bordi i RTK-së dhe Drejtori i Përgjithshëm. Bordi i RTK-së emërohet nga Kuvendi i Kosovës dhe përbëhet nga 11 anëtarë, që përfaqësojnë një spektër të gjerë të fushave të ndryshme dhe pasqyrojnë karakterin multi-etnik dhe gjinor të Kosovës. Përderisa Drejtori i Përgjithshëm përzgjidhet nga bordi i RTK-së.

Deri në shtator të vitit 2009, RTK ishte financuar nga parapagimi publik që ishte bërë nëpërmjet taksës 3.5€ shtuar faturave për pagesën e rrymës elektrike, mirëpo Gjykata Kushtetuese me datë 15 tetor 2009 kishte vendosur se kjo nuk ishte mënyra e duhur e financimit dhe e kishte pezulluar këtë mënyrë. RTK nga viti 2012 është financuar nga Buxheti i Republikës së Kosovës (BRK) me 0.7% të të hyrave nga buxheti duke përjashtuar të hyrat nga proceset e privatizimit, të hyrat e njëhershme për BRK dhe të hyrat vetanake të nivelit qendror dhe lokal. Bazuar në Ligjin 04/L-046 për RTK-në ky financim ishte për një periudhë transitorë trevjeçare, deri në sigurimin e financimit nga parapagimi (kjo mënyrë e financimit është përcaktuar në vitin 2012). Po ashtu, financimi i RTK-së duhet të bëhet edhe nga vetëfinancimi përmes veprimtarisë ekonomike dhe nga burimet e tjera. Ligji për RTK-në ka edhe një nen, ku ceket se: Për sigurimin e bazave të veprimtarisë së pacenuar, aktiviteteve të rregullta dhe pavarësisë editoriale të RTK-së, si institucion i pavarur publik, themeluesi në varësi të mundësive buxhetore siguron mjete financiare. RTK edhe sot vazhdon të finanohet nga Buxheti i Kosovës.

Radio Televizioni i Kosovës në vitin 2021 është financuar mbi 86%⁵ nga Buxheti i Republikës së Kosovës.

⁵ Pasqyrat vjetore financiare të RTK-së për vitin 2020.

Tabela 1 Pjesëmarrja e financimit nga Buxheti i Kosovës

Vitet					
	Shpenzimet '000 (€)	Buxheti total '000 (€)	Buxheti nga BRK '000 (€)	Nga të hyrat vetanake '000 (€)	Financimi nga BRK në %
2019	13,297	13,302	11,620	1,682	87.3%
2020	12,591	13,012	11,200	1,812	86%
2021	12,456	12,897	11,200	1,697	87% ⁶

Pjesa më e madhe e buxhetit vjetor të RTK-së shpenzohet në kategorinë e pagave dhe mëditjeve. Prandaj, nisur nga përqindja e madhe e shpenzimeve që janë për paga, auditimi do të fokusohet në fushën e personelit.

Tabela 2 Numri i stafit dhe shpenzimet për vitet 2019-2021⁷

Vitet	Numri i stafit të rregullt dhe menaxhmenti i lartë	Numri i anëtarëve të bordit	Bashkëpunëtorë të jashtëm	Shpenzimet e stafit dhe bordit '000 (€)
2021	765	9	258	8,909
2020	798	8	218	8,625
2019	796	4	238	8,618

⁶ Numer I rrumbullaksuar 86.84%

⁷ Pasqyrat vjetore financiare të RTK-së për vitin 2019, 2020 dhe 2021.

2. Objektiva dhe pyetjet e auditimit

Objektivë e këtij auditimi është që të vlerësoj nëse Radio Televizioni i Kosovës ka menaxhuar në mënyrë të duhur fondet publike. Ky auditim do të mbuloj aspektin e burimeve njerëzore, duke përfshirë stafin aktual, nevojat për rekrutim të stafit shtesë, angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm dhe kontraktimin e programeve të prodhuara vendore.

Për t'iu përgjigjur objektivës së auditimit janë parashtruar pyetjet si në vijim:

Pyetjet kryesore të auditimit:

1. A ka RTK-ja të rregulluar mirë fushën e burimeve njerëzore e cila do të siguronte se është arritur vlera për paranë e shpenzuar?
2. A bëhet angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm krahas nevojave dhe bazuar në analiza paraprake?
3. A është rregulluar si duhet kontraktimi i programeve të jashtme?

Ky auditim ka përfshirë periudhën 2019, 2020 dhe 2021. Në fokus të auditimit kanë qenë aktivitetet e zhvilluara nga burimet njerëzore dhe përzgjedhja e programeve vendore.

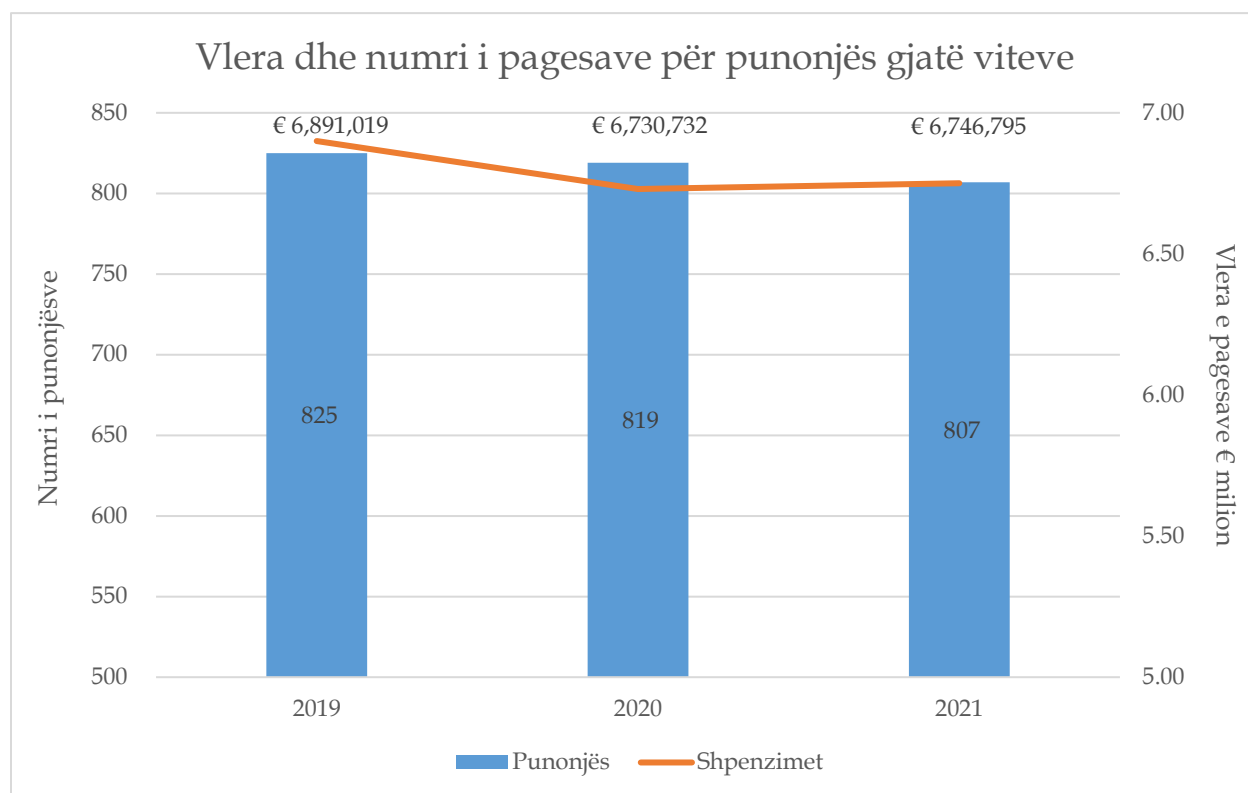
Metodologjia e detajuar e auditimit e aplikuar gjatë këtij auditimi, kriteret e auditimit dhe fushëveprimi i auditimit janë paraqitur në *Shtojcën 1*, ndërsa struktura organizative e RTK-së është paraqitur në *Shtojcën 2* të këtij raporti.

3. Gjetjet e auditimit

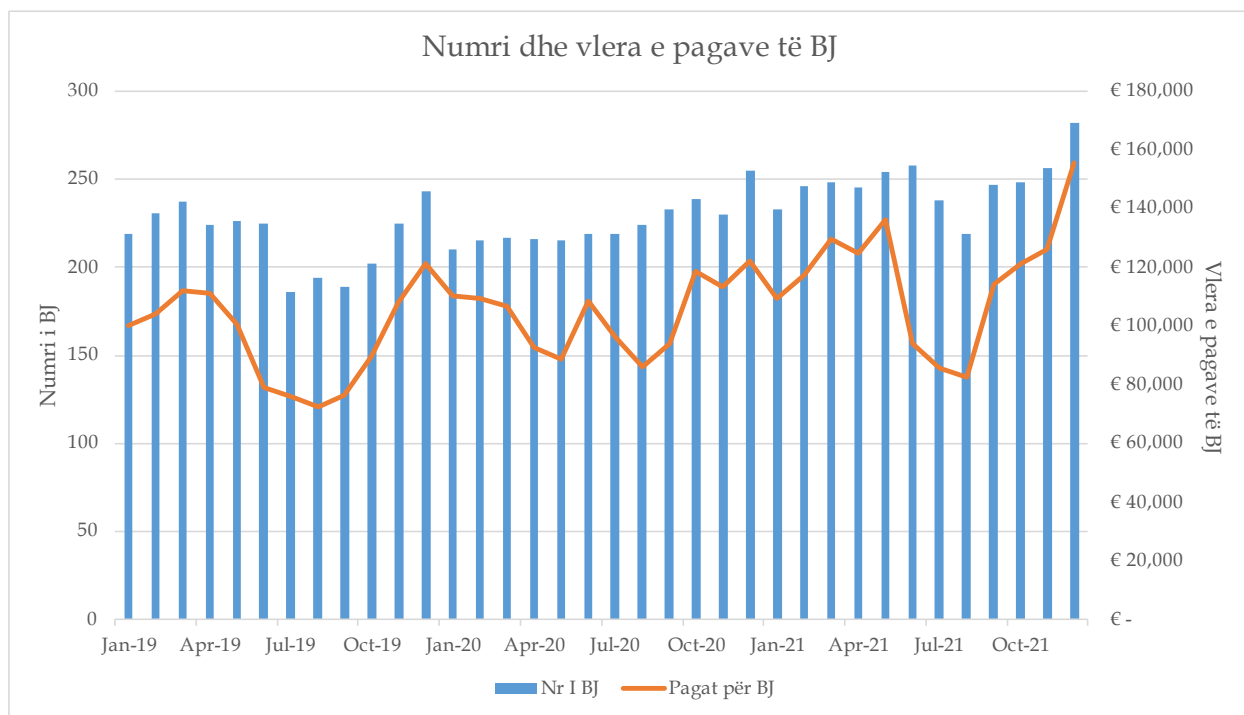
Gjatë viteve 2019-2021 vlera e përgjithshme e shpenzimeve për pagat e stafit të rregullt ishin në vlerë mbi 24 milion euro për mbi 1,100 punonjës duke përfshirë stafin e rregullt dhe bashkëpunëtorët e jashtëm.

Në diagramin 1 janë paraqitur shpenzimet për pagat e stafit të rregullt në vlerë mbi 20 milion euro për mbi 800 punonjës të rregullt përgjatë viteve 2019-2021.

Figura 1 . Vlera e pagave dhe numri i stafit te rregullt gjatë viteve



Numri i bashkëpunëtorëve të jashtëm të angazhuar në RTK nuk ka pasur gjithsej shumë ndryshim nga 314 në 2019 deri te 330 në 2021. Mirëpo, gjatë viteve ka pasur lëvizje në numrin e bashkëpunëtorëve të jashtëm dhe pagat e tyre. Nga diagrami 2 mund të vërejmë se numri më i ulët i BJ-ve të angazhuar ka qenë në korrik të vitit 2019, me gjithsej 186 BJ dhe shpenzimet më të vogla kanë qenë në gusht të të njëjtit vit, 72,373 euro. Ndërkaq, muaji me numrin dhe shpenzimet më të larta për bashkëpunëtorë ka qenë dhjetori i vitit 2021, gjithsej 282 BJ dhe 155,317 euro. Mesatarisht gjatë këtyre tre viteve, çdo muaj kanë qenë të angazhuar rreth 230 bashkëpunëtorë dhe janë shpenzuar gjithsej 3.8 milion euro.

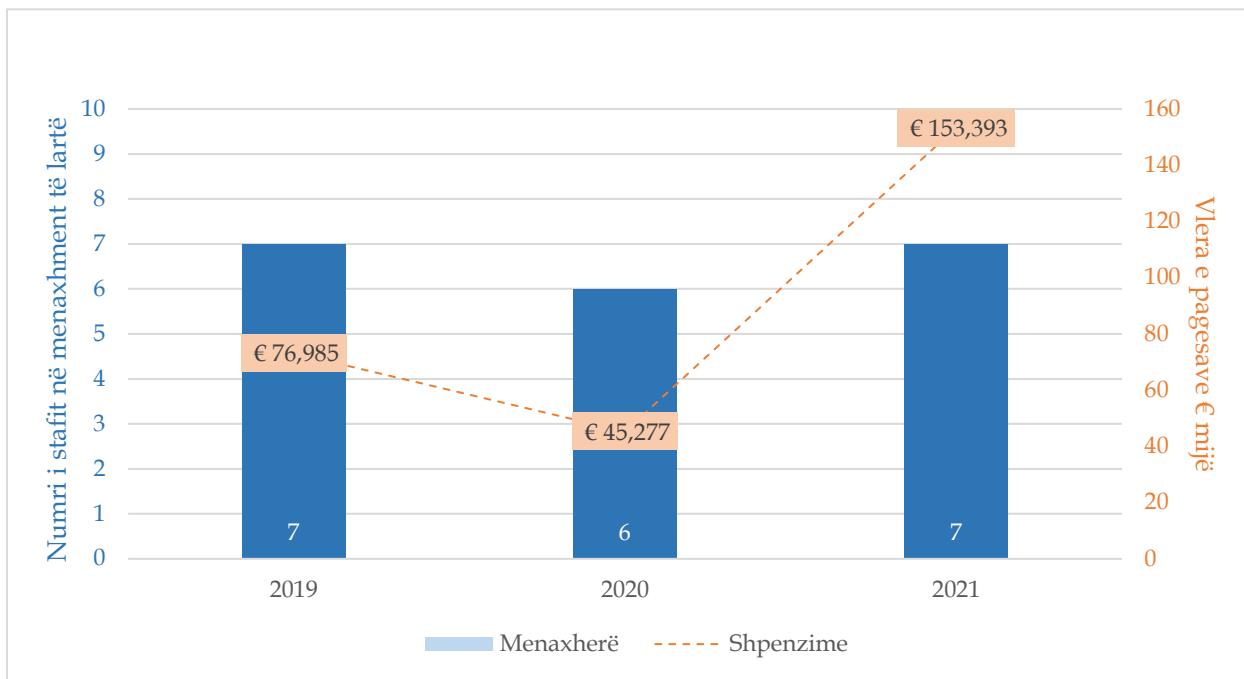
Figura 2 . Vlera e pagave dhe numri i bashkëpunëtorëve të jashtëm gjatë viteve⁸

Në diagramin 3 kemi paraqitur stafin mbështetës të Drejtorit të Përgjithshëm (menaxhment i lartë⁹) dhe pagesat e tyre. Mund të vërejmë një mospërputhje në vitin 2021 ku shihet se vlera e paguar është dukshëm më e lartë se ajo në vitin 2019, edhe pse kanë qenë të angazhuar numri i njëjtë i personave, gjithsej 7 menaxherë. Kjo dukuri qartësohet prej faktit se në vitet 2019 dhe 2020 ka pasur ndryshime në emërimin e shumicës së pozitave menaxheriale (si p.sh. ndërrimi i Drejtorit të Përgjithshëm, dhe pozitat e Zv. Drejtorëve, Drejtor TV-së, Drejtor TV 2 dhe Udhëheqësit të Shërbimeve të Përbashkëta të paplotësuara për shumë muaj gjatë viteve). Viti 2021 ka pasur pozitat të plotësuara në menaxhmentin e lartë për 12 muaj dhe kjo shpjegon rritjen e dukshme në paga. Duke iu referuar vitit 2021 në grafik (si vit pa lëvizje të stafit në menaxhment të lartë me gjithsej 7 menaxherë) mund të llogaritim se vlera mesatare mujore paguar menaxhmentit të lartë është rreth 22,400 euro.

⁸ Këtu janë përfshirë BJ-të me pozita të cilësuar si të rregullta edhe ata të paraparë për pozita të BJ-ve.

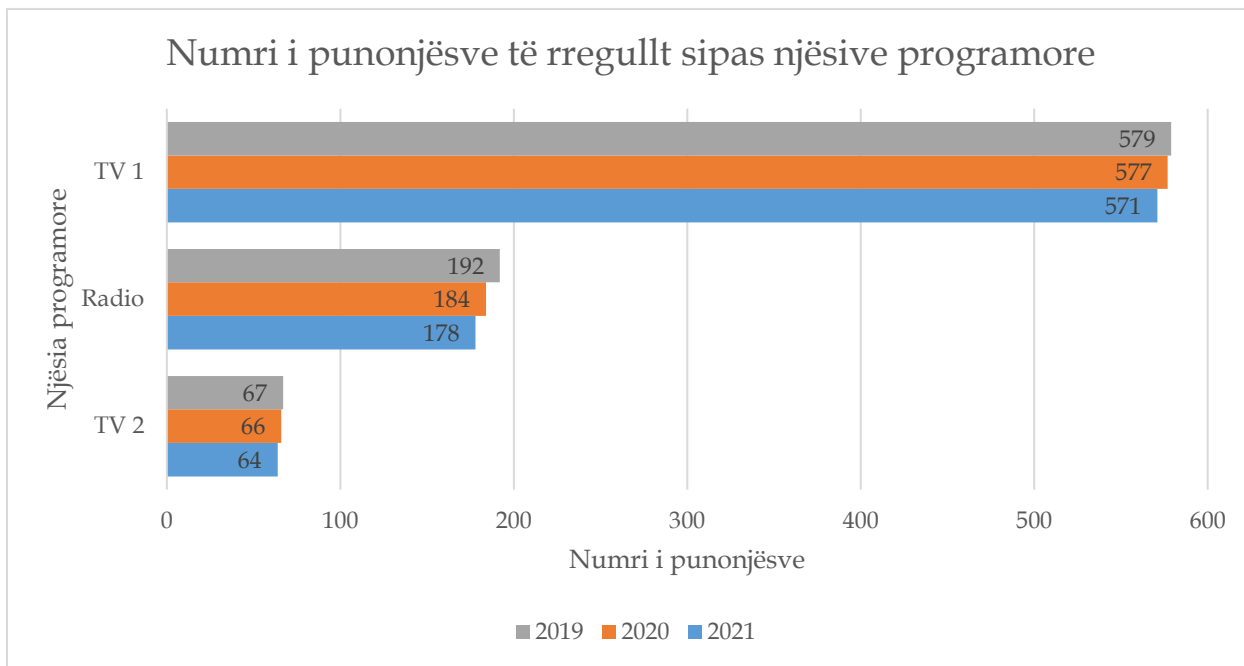
⁹ Pozitat e menaxhmentit të lartë përfshijnë: Drejtorin e Përgjithshëm, dy Zëvendës Drejtorë të Përgjithshëm, Drejtorin e TV1, Drejtorin e TV2, Drejtorin e Radios, dhe Udhëheqësin e Shërbimeve të Përbashkëta.

Figura 3 Vlera e pagave dhe numri i top menaxhmentit gjatë viteve



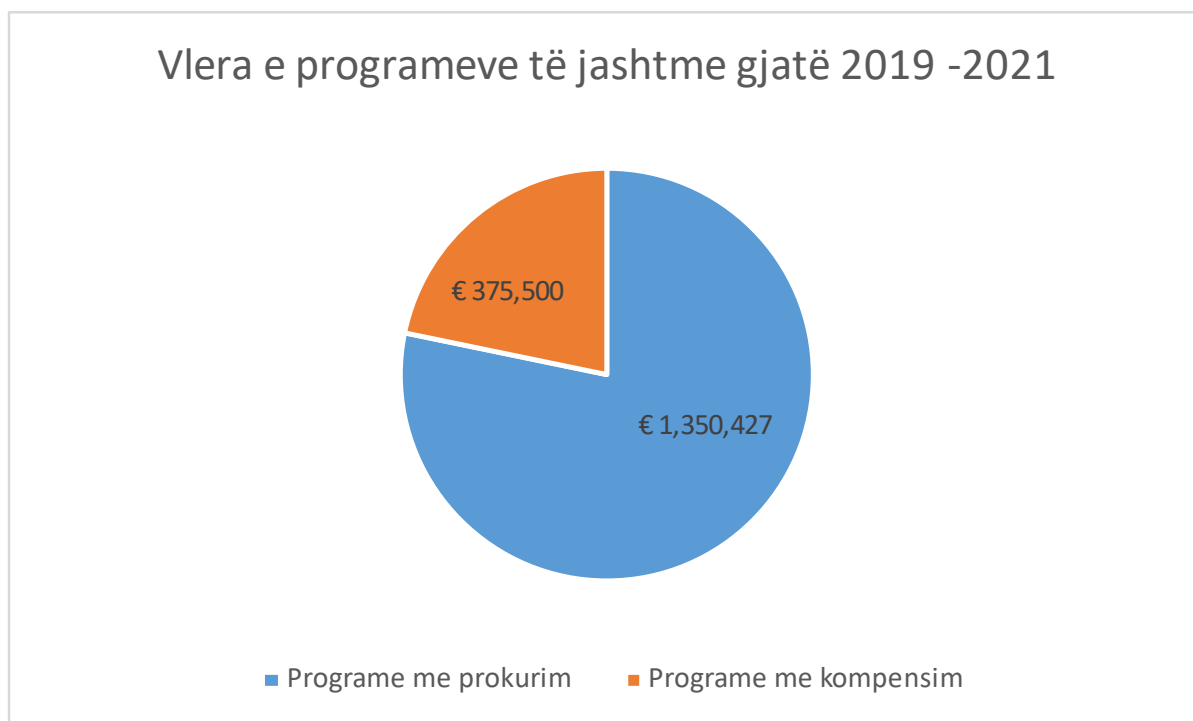
Niveli i dytë i strukturës organizative përbëhet nga njësitë programore: TV 1, TV 2 dhe Radio. Në diagramin 4 janë paraqitur numri i punonjësve në këto tri njësi gjatë 3 viteve.

Figura 4 Numri i punonjësve të rregullt sipas njësive programore



Përgjatë viteve 2019-2021 shpenzimet totale për programet vendore me prokurim dhe kompensim kanë qenë në vlerë totale 1.7 milion euro.

Figura 5 Vlera e programeve të jashtme gjatë vitit 2019-2021



Më poshtë janë gjetjet që i kemi identifikuar gjatë auditimit të cilat janë rezultat i analizimit dhe vlerësimit të dokumentacionit, auditimit të proceseve, testimeve si dhe intervistave me zyrtarë përgjegjës në terren. Këto kanë shërbyer në dhënien e konkluzioneve të cilat janë paraqitur në Kapitullin 4 dhe rekomandimeve për përmirësimin e proceseve të cilat janë paraqitur në Kapitullin 5.

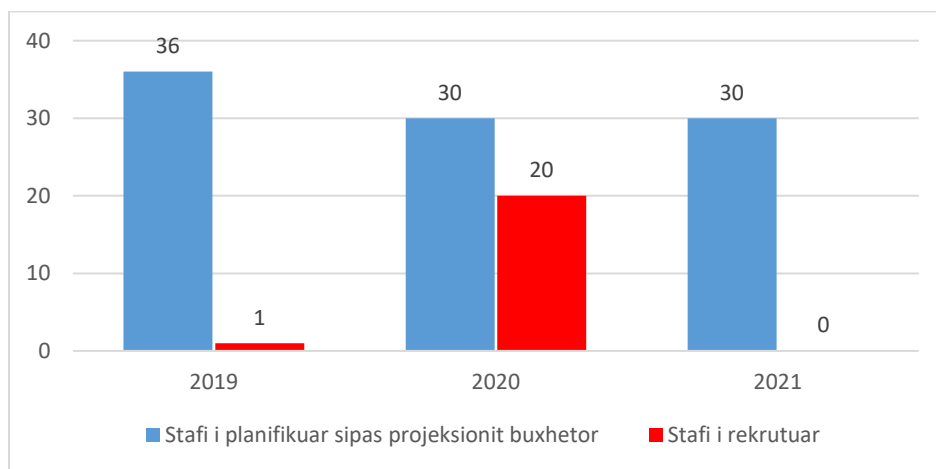
3.1 Planifikimi dhe rekrutimi i stafit të rregullt në RTK

3.1.1 Nuk është zbatuar plotësisht plani për punësimin e stafit të rregullt në RTK

Planifikimi i burimeve njerëzore është një proces i analizimit të fuqisë punëtore aktuale, përcaktimit të nevojave të ardhshme të fuqisë punëtore, identifikimit të hendekut midis fuqisë punëtore që janë në dispozicion dhe nevojave të ardhshme dhe zbatimit të zgjidhjeve në mënyrë që një organizatë të arrijë misionin, qëllimet dhe planin strategjik të saj.¹⁰

Radio Televizioni i Kosovës përmes projeksionit buxhetor, çdo vit cakton numrin e stafit të rregullt që planifikohet të rekrutohet. Planifikimi dhe realizimi i këtyre rekrutimeve është paraqitur më poshtë:

Figura 6 Planifikimi dhe zbatimi në rekrutim



Planifikimi i rekrutimit të stafit sipas projeksionit buxhetor nuk është realizuar plotësisht në asnjërin vit.

Sipas zyrtarëve të RTK-së, edhe pse, njësitë kërkuese çdo vit i kanë dorëzuar kërkesat, në kuadër të planifikimit buxhetor dhe plan programit, për staf në pozita të caktuara, kanë qenë zhvillimet e ndryshme që e kanë penguar këtë proces, përfshirë pandeminë dhe shkurtime buxhetore. Një faktor tjetër ka qenë edhe thirrja e vazhdueshme e Bordit e ndikuar nga Sindikatat që të ndalohet rekrutimi i stafit të ri, i cili po ashtu është mbështetur nga Komisionet parlamentare që mbikëqyrin veprimtarinë e RTK-së.

¹⁰ Workforce planning practice, May 2018 ref: https://www.cipd.co.uk/Images/workforce-planning-guide_tcm18-42735.pdf

3.1.2. Përzgjedhja e Drejtorit të Përgjithshëm në mënyrë të jashtëligjshme

Bordi i RTK-së përbëhet nga njëmbëdhjetë (11) anëtarë. Drejtorin e Përgjithshëm të RTK-së e emëron Bordi i RTK-së në bazë të ligjit dhe sipas procedurave të caktuara, të parapara me konkurs publik. Drejtori i Përgjithshëm i RTK-se emërohet dhe shkarkohet me 2/3 e votave të anëtarëve të Bordit.

Gjatë vitit 2019 edhe pse kanë qenë të planifikuar 36 vende të reja pune, është rekrutuar vetëm pozita e Drejtorit të Përgjithshëm. Kjo pozitë është shpallur me kohëzgjatje 3 vjet, me mundësi të rizgjedhjes në bazë të konkursit. Komisioni për përzgjedhjen e kandidatit është formuar nga 7 anëtarë të bordit (sepse bordi në atë kohë ka qenë me gjithsej 7 anëtarë). Në këtë konkurs kanë aplikuar 9 kandidatë dhe pas testimit me shkrim janë përzgjedh 7 kandidatë për intervistë. Nga këta 7 kandidatë janë përzgjedhur 2 kandidatë të cilët i janë nënshtruar procesit të votimit nga anëtarët e bordit të RTK-së.

Në votim kandidati fitues ka marrë gjashtë vota pro dhe një votë kundër. Sipas ligjit të RTK-së, bordi në RTK përbëhet nga 11 anëtarë dhe për të emëruar apo shkarkuar Drejtorin e Përgjithshëm duhen 2/3 e votave të anëtarëve të bordit.

Mos respektimi i ligjit të RTK-së sa i përket përzgjedhjes së Drejtorit të Përgjithshëm mund të ndikojë në përzgjedhjen e kandidatit i cili rrezikon marrjen e vendimeve të gabuara për çështje të rëndësishme që i takojnë pozitës më të lartë menaxheriale.

Rekrutimet në vitin 2020

Gjatë vitit 2020 janë planifikuar 30 pozita për rekrutim dhe janë shpallur 21 pozita ku 20 prej tyre janë rekrutuar. Ne kemi testuar procedurat e rekrutimit për 11 pozita dhe kemi hasur në parregullësi të cilat janë shpalour në vijim.

3.1.3 Mungon në shpallje të konkursit kohëzgjatja e emërimit

Rekrutimi i stafit bëhet në pajtim me ligjin¹¹ dhe udhëzimin¹² që rregullojnë dhe përcaktojnë procedurat e konkursit në sektorin publik duke aplikuar të gjitha fazat e nevojshme dhe përzgjedhjen përfundimtare të arsyetuar në bazë të një vlerësimi objektiv.

Nga 11 mostra të testuara për rekrutim, 6 nga këto mostra nuk kanë të specifikuar në konkurs kohëzgjatjen e emërimit si dhe një pershkrim nëse pozita është me afat të caktuar ose e përhershme, si dhe nuk është përcaktuar kohëzgjatja e periudhës provuese.

Një konkurs nuk mund të jetë i plotë nëse nuk përmban të gjitha informatat e kërkuara me udhëzim administrativ. Informatat jo të plota mund të paraqesin keqkuptime dhe krijon pa siguri

¹¹ Ligji I punës, ref: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>.

¹² Udhëzimi administrative (MPMS) Nr. 07/2017 Për rregullimin e procedurave të konkursit në sektorin public, ref: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=15536>.

tek aplikantët për pozitën që aplikojnë. Mungesa e këtyre dy elemeteve të rëndësishme në konkurs mund të ulë interesimin e aplikuesve për konkurse të RTK-së.

3.1.4 Dy kandidatët finalist të notuar me pikë të njëjta

Bordi i RTK-së emëron dhe shkarkon zëvendës drejtorët e përgjithshëm, drejtorët e Radiove dhe Televizioneve dhe udhëheqësin e shërbimeve të përbashkëta me shumicë të thjeshtë votash, sipas propozimit të Drejtorit të Përgjithshëm. Komisioni i përzgjedhjes pas përfundimit të intervistës me procesverbal duhet të përpiloj brenda 3 ditëve listë definitive duke rankuar personin e parë me pikë.

Në konkursin për pozitën Drejtor i TV-së, gjatë testimit të procedurave të rekrutimit kemi vërejtur se dy kandidatët finalistë janë notuar me pikë të njëjta. Njëri nga këta kandidatë është përzgjedhur fitues pa ndonjë arsyeshmëri më shumë pse është përzgjedhur dhe cila ka qenë përparësia e tij karshi kandidatit tjetër me pikë të njëjtë. Kemi vërejtur se nuk janë përfillur kushtet e përcaktuara që definojnë se “përparësi kanë kandidatët me përvojë më të gjatë”. Në këtë rast kandidati i cili nuk është përzgjedhur, në bazë të dëshmive ka përvojë më të gjatë në fushën e kërkuar. Personi i cili nuk është përzgjedhur në pozitën Drejtor i TV-së, më pas është përzgjedhur në pozitën Zv. Drejtor i Përgjithshëm.

Bordi nuk ka qenë i njoftuar mbi çfarë baze janë përzgjedhur kandidatët, vetëm janë dorëzuar emrat për votim. Bordi edhe ka shprehur pakënaqësi duke thënë që nëse kërkohet vota e tyre të paktën të kenë informata se në çka të bazohen dhe jo të ofrohen vetëm emrat¹³.

Notimi me pikë të njëjta në listën definitive e vështirëson marrjen e vendimit duke diskriminuar personin tjetër i cili nuk përzgjedhet për pozitën e shpallur.

3.1.5 Ndërprerja e kontratës pas një viti si rezultat i përzgjedhjes së parregullt

Me datë 26.10.2020 është rishpallur pozita Udhëheqësi i Shërbimeve të Përbashkëta dhe kanë aplikuar numër i mjaftueshëm i kandidatëve të cilët sipas komisionit kanë plotësuar kriteret dhe procesi i rekrutimit ka vijuar deri në përzgjedhjen e kandidatit.

Pas ushtrimit të pozitës për pothuajse 1 vit të personit të përzgjedhur (kontrata e lidhur me datë 08.12.2020) është marrë vendim me datë 29.10.2021 të ndërprehet kontrata e marrëdhënies së punës pas vendimit të marrë nga inspektorati i punës, me ç’rast ka konsideruar si të parregullt përzgjedhjen e personit në këtë pozitë. Edhe pse me vendim kjo kontratë e punës është ndërprerë, pozita është ushtruar pothuajse një vit nga personi i cili nuk ka qenë i kualifikuar për pozitën në fjalë.

Ushtrimi i një pozite me përgjegjësi të lartë pothuajse një vit nga personi i pa kualifikuar, rrezikon vendimmarrjen e gabuar për çështje të rëndësishme që ndër lidhen me aktivitetet e organizatës.

¹³ Procesverbali i Bordit të RTK 03/11/2020

3.2. Angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm

3.2.1 Nuk ka vlerësim të duhur për angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm

Angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm është i rregulluar me rregulloret e brendshme të bazuara në ligjin e RTK-së. Angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm duhet të jetë në përputhje me kriteret e caktuara¹⁴ dhe ti shërbej qëllimit për të cilin angazhohen. Menaxhmenti duhet të monitoroj kryerjen e punës nga bashkëpunëtorët e jashtëm se a është bërë në përputhje me kushtet e kontraktuara.

Planifikimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm bëhet vetëm në vlerë të parasë në bazë mujore¹⁵ dhe jo në numër dhe pozitë të caktuar. Vlerësimi i nevojave për bashkëpunëtorë të jashtëm bëhet në baza individuale duke propozuar dhe arsyetuar angazhimin e bashkëpunëtorit. Arsyetimet e shpeshta në propozimet e bëra për angazhimin e bashkëpunëtorëve janë shtimi i vëllimit të punës, mungesë e stafit në njësitë përkatëse apo pensionimi i stafit. Kërkesa për angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm ka ndodhur çdo vit. Të dhënat¹⁶ mbi numrin e të punësuarëve si bashkëpunëtorë të jashtëm janë paraqitur më poshtë:

Tabela 3 Numri i BJ-ve brenda viteve

Numri i të punësuarëve si bashkëpunëtorë të jashtëm	Janar	Dhjetor
Viti 2019	214	238
Viti 2020	222	218
Viti 2021	233	258

Kontratat për bashkëpunëtorët e jashtëm lidhen në bazë të ligjit për marrëdhëniet e detyrimeve¹⁷ ku këto kontrata lidhen për një punë të caktuar sikurse është prodhimi apo riparimi, apo kryerja e një pune fizike dhe intelektuale për kohë të kufizuar dhe jo për pozita të rregullta pune sipas Rregullores së RTK-së për Sistematizimin e Vendeve të Punës. Mbi 70% e bashkëpunëtorëve të jashtë, RTK i kishte angazhuar në pozita të rregullta. Numri i tyre është paraqitur më poshtë¹⁸.

¹⁴ Rregullore për normat e punës në sektorin programor dhe për bashkëpunëtorët e jashtëm të RTK-së, ref: <file:///C:/Users/agjonbalaj/Desktop/Auditimi%20RTK/38.pdf>

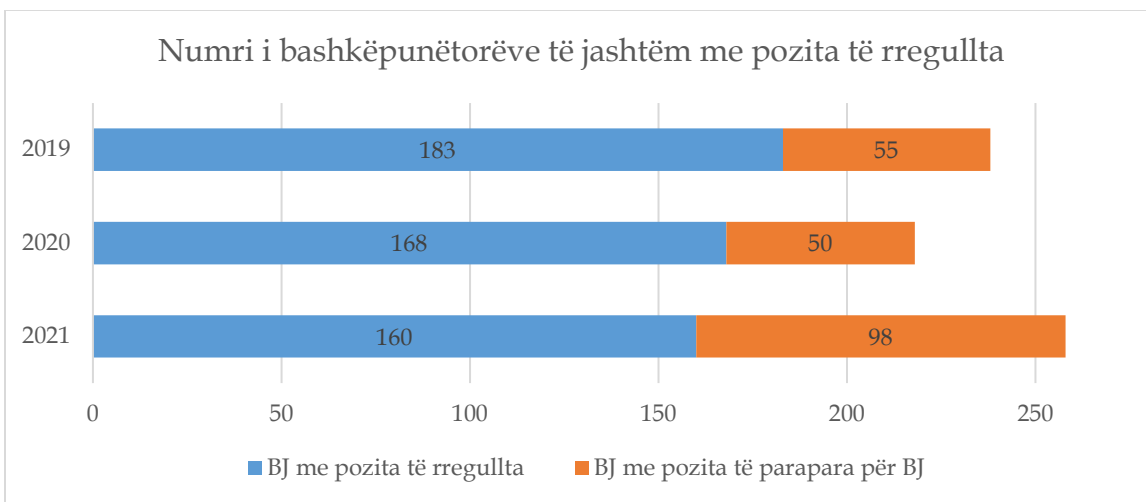
¹⁵ Projektionet buxhetore 2019,2020 dhe 2021.

¹⁶ Listat e bashkëpunëtorëve të jashtëm 2019, 2020 dhe 2021.

¹⁷ <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2828>, neni 615.

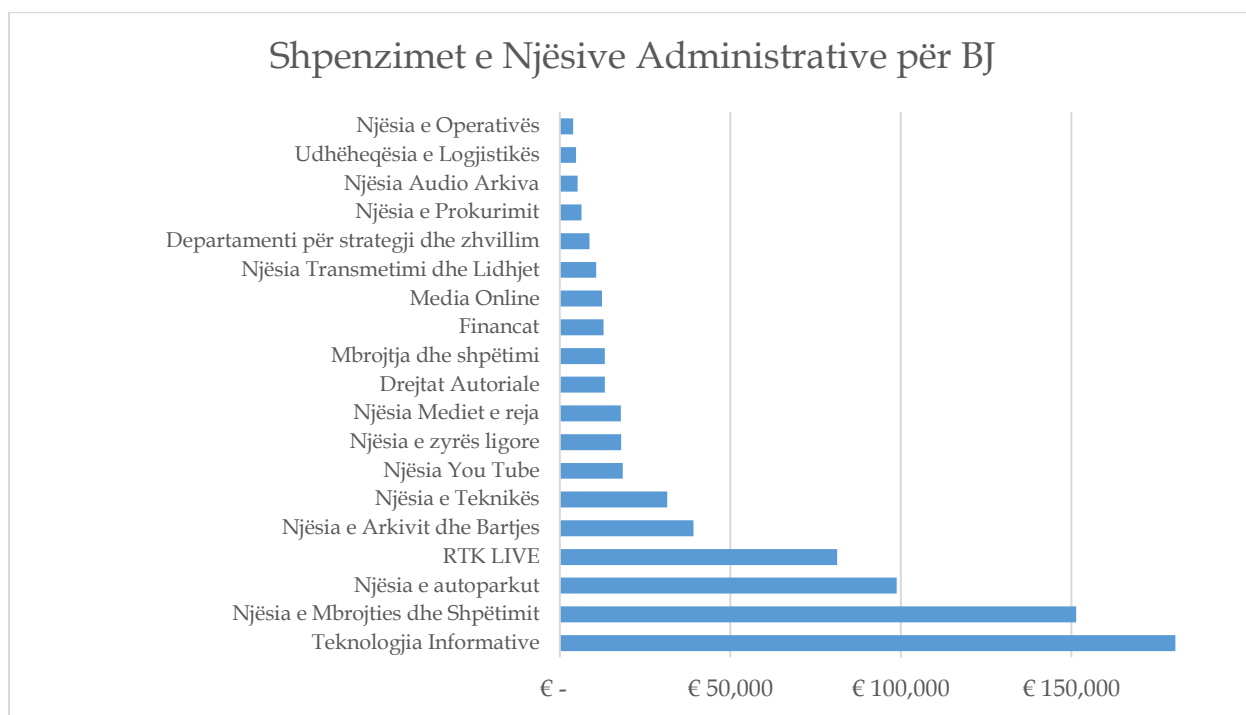
¹⁸ Analiza e bere nga zyrtaret e RTK-se, email.

Figura 7 Pozitat e BJ sipas vendeve të punës



Këto pozita të rregullta kryesisht janë angazhuar në njësitë e paraqitura në diagramin më poshtë dhe shpenzimet për secilën njësi në formë tabelare janë paraqitur në shtojcën 3:

Figura 8 Shpenzimet e njësive administrative per BJ gjatë viteve 2019-2021



Të gjithë bashkëpunëtorët e jashtëm me pozita sipas tabelës për harmonizimin e vendeve të punës në RTK kanë kontratë vjetore dhe janë paguar çdo muaj për punën e angazhuar. Pjesa e bashkëpunëtorëve të jashtëm me pozita të parapara sipas rregullores së brendshme për bashkëpunëtorë të jashtëm (Aktor, Skenarist, Asistent i Regjisë, Ekspertë të Teknologjisë Informative, Programi i Vitit të ri, Instrumentist, Dirigjent dhe të angazhuarit në programin e

natës) kanë kontrata për periudhë të caktuar, kryesisht nga 3 muaj deri 12 muaj të cilët janë paguar për njësi.

Si rezultat i mos punësimit të stafit të rregullt sipas nevojave të përcaktuar me projeksion buxhetor, janë angazhuar bashkëpunëtorë të jashtëm në pozita të rregullta.

Angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm pa ndonjë vlerësim paraprak mbi nevojën e angazhimit të tyre rrezikon keq menaxhimin e mjeteve të parapara për bashkëpunëtorë të jashtëm dhe jo për pozita të cilat duhet plotësuar me staf të rregullt.

3.2.2 Tejkallim i afatit për angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm
Kontrata e punës në mes punëdhënësit dhe të punësuarit mund të lidhen edhe për punë specifike¹⁹. Marrëveshja kolektive në RTK²⁰ ka për qëllim përcaktimin dhe rregullimin e të drejtave, obligimeve dhe përgjegjësi të të punësuarve nga marrëdhënia e punës.

Sipas ligjit të punës Nr 03/L-212 dhe marrëveshjes kolektive në RTK kontrata për punë specifike nuk mund të jetë më e gjatë se 120 ditë brenda një viti.

Tabela 4 BJ me kontrata një vjeçare

Testimet tona tregojnë se çdo vit pozitat që janë sipas tabelës për harmonizimin e vendeve të punës në RTK, janë lidhur me afat 1 vjeçar duke mos respektuar afatin maksimal të punësimit sipas marrëveshjes kolektive në RTK.

Vitet	BJ me pozita sipas tabelës për harmonizimin e vendeve të punës në RTK
2019	183
2020	168
2021	160

Kjo ka ndodhur për shkak se këto angazhime janë ushtruar për pozita të rregullta dhe nevoja e tyre ka qenë më e gjatë se 120 ditë.

Angazhimi i punëtorëve më gjatë se afati maksimal i lejuar rrezikon rritje të kostot për RTK-në si dhe mund të rezultojë në mos efikasitetin operacional.

3.2.3 Pranimi i punonjësve pa transparencë dhe konkurrencë si bashkëpunëtorë të jashtëm në pozita të rregullta të punës

Sipas Ligjit të punës, punëdhënësi në sektorin publik, është i obliguar që të shpall konkurs publik sa herë që pranon një punëmarrës dhe themelon një marrëdhënie të punës dhe konkursi duhet të jetë i barabartë për të gjithë kandidatët e synuar, pa asnjë lloj diskriminimi, ashtu siç parashihet me këtë ligj dhe aktet tjera në fuqi.

¹⁹ <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>, neni 10, pika 6.

²⁰ https://www.rtklive.com/sq/pages/files/marrevshja_kolektive.pdf, neni 8, pika 6.

RTK ka angazhuar bashkëpunëtorë të jashtëm përgjatë viteve 2019-2021, prej të cilëve mbi 70% janë me pozita të rregullta sipas tabelës për harmonizimin e vendeve të punës në RTK. Këto pozita janë lidhur me kontratë një vjeçare.

Angazhimi i këtyre personave ka ndodhur pa një proces transparent dhe konkurrues duke mos shpallur konkurs publik, në anën tjetër këta persona nuk kanë gëzuar të drejtat e punëtorëve të rregullt si pushimin vjetor, shujta etj. Kjo gjendje ka ardhur si rezultat i kufizimeve buxhetore në rritjen e kategorisë së pagave.

Pranimi i punonjësve pa procedura të hapura konkurruese kufizon transparencën dhe konkurrencën për pozita të cilat duhet të kërkojnë kritere dhe njohje për fushën apo pozitën që punësohen.

3.3 Sistemimi dhe avancimi i stafit të rregullt në RTK

3.3.1 Sistemimi i stafit me pagë dhe pozitë më të lartë

Sistemimi i stafit bëhet sipas nevojës apo organizimit të ri të punës duke ju përgjigjur përgatitjes profesionale dhe nivelit të njëjtë të pagës²¹.

Nga 26 mostra të përzgjedhura për sistemim të stafit përgjatë 3 viteve, 15 prej tyre kanë rritje të pagës nga pozita paraprake. Gjithashtu nga këto mostra të testuara, dy prej tyre nuk kanë përgatitje profesionale për të ushtruar pozitën ku janë sistemuar. Nga këto testime kemi vërejtur se në fakt këta persona janë avancuar në pozita dhe nuk janë sistemuar sipas rregullorës. Këto sistemime janë paraqitur edhe në formë tabelare:

Tabela 5 Sistemimi i stafit dhe ndryshimet në pagë

Pozita paraprake	Pozita e re pas sistemimit	Ndryshimi në pagë mujore
Teknik në TI	Zyrtar i lartë i Administratës dhe Burimeve Njerëzore	€370.50
Vozitës	Zyrtar i prokurimit	€292.50
Montazher 1	Regjisor	€204.75
Gazetar redaktor në web faqe	Redaktor i edicionit	€204.75
Redaktor i edicionit	Zyrtar për komunikim me publikun	€202.80
Arkivist	Producent në program	€177.45
Punëtor i mbrojtjes dhe shpëtimit	Teknik në energjetikë	€124.80
Analist i tregut të marketingut	Menaxher për marrëdhënie ndërkombëtare	€117.00
Teknik në Facebook	Inxhinier në mirëmbajtje	€113.10
Gazetar 1	Redaktor i programit	€105.30
Gazetar redaktor në web faqe	Zyrtar i prokurimit	€93.60
Producent i emisionit	Zyrtar i Administratës dhe Burimeve Njerëzore	€93.60
Teknik në TI	Koordinator i skemës programore	€83.85
Organizator 2	Teknik i zërit 2	€79.95

²¹ <https://www.rtklive.com/sq/docs/archive/78.pdf>, neni 3, pika 3.4.

Sistemimi i stafit duke mos respektuar rregulloren e brendshme ka ndodhur si pasojë e mos aplikimit të kontrolleve efektive nga ana e menaxhmentit në atë kohë.

Mos respektimi i rregullores së brendshme për sistematizimin e stafit i ka kushtuar RTK-së rritje financiare në vlerë prej 62,318.10 euro për tre vitet, nga mostrat e testuara.

3.3.2 Pozita aktuale të punës jo të parapara me organogram dhe rregullore

Gjatë vitit 2018 në RTK 8 punonjës janë sistemuar në 8 pozita të cilat nuk janë të parapara Rregulloren për Metodologji dhe Përcaktim të vendeve të punës. Këto pozita janë ngritje në pozitë dhe në pagë. Gjatë vitit 2019 në bazë të procesverbalit të takimit të bordit të RTK-së të mbajtur me 21.11.2019 për këto kontrata është marrë vendim që stafi të kthehen në pozitat e tyre paraprake. Gjatë testimit për sistemimin e stafit kemi vërejtur që këta punonjës janë sistemuar në pozitat paraprake në mars të vitit 2021. Edhe pse është marrë vendim që këto pozita të kthehen sipas pozitave paraprake, ky vendim nuk është respektuar një vit të plotë dhe stafi ka ushtruar dy vite pozitën e cila nuk ka qenë në Rregulloren për Metodologji dhe Përcaktim të vendeve të punës. Në tabelën 6 janë paraqitur pozitat ku janë sistemuar dhe rritja e pagës në këto pozita.

Tabela 6 Ndryshimi në pagë pas sistemimit në pozita jashtë rregullorës

Pozita	Ndryshimi në pagë
Producent specialist	€407.55
Redaktor i cilësisë grafike të programit të transmetuar	€329.55
Udhëeqës teknik në mediat online	€280.80
Inxhinier përgjegjës për sisteme multimediale të TI-së	€280.80
Inxhinier përgjegjës për sistemin e prodhimit të bazuar në TI	€195.00
Inxhinier përgjegjës për sistemin e transmetimit të bazuar në TI	€195.00
Analist për audiencë dhe hapësirë komerciale	€0

Kjo ka ndodhur për shkak se Drejtori i Përgjithshëm duke u bazuar në nevojat e programit të televizionit ka vendosur në katalogun e vendeve të punës pozita të cilat nuk janë të parapara në Rregulloren për Metodologji dhe Përcaktim të vendeve të punës.²² Sipas procesverbalit të Bordit, gjatë vitit 2019 është formuar një grup punues që kanë punuar në harmonizimin e koeficientit në përputhje me ligjin e pagave. Ky grup punues nuk është pajtuar me pozitat e reja të cilët nuk kanë

²² Vendim për sistematizimin e vendeve të punës.

qenë pjesë e Rregulloren për Metodologji dhe Përcaktim të vendeve të punës dhe nga bordi është kërkuar që këto pozita të kthehen në pozitat që kanë qenë më herët të punësuar këta punëtorë.²³

Punësimi i punonjësve, për pozita të punës që nuk ishin të parapara në Rregulloren për Metodologji dhe Përcaktim të vendeve të punës rrit rrezikun që punonjësit e pranuar të mos jenë kompetent, në mungesë të kriterëve dhe kushteve të përcaktuara për këto pozita dhe kjo pastaj mund të ndikoj në mos arritjen e objektivave të RTK-së. Gjithashtu krijon implikime financiare për pozita të pa planifikuara. Shpenzimet e shkaktuara financiare të këtyre pozitave jashtë rregullores për aq sa janë ushtruar kanë qenë në vlerë prej 42,547euro.

3.3.3 Mos respektimi i rregullorës së brendshme për avancimin e stafit të rregullt në RTK

Avancimet e stafit në RTK rregullohen sipas rregullores së brendshme²⁴ të RTK-së.

Punëtorët në RTK mund të avancohen për herë të parë pas 3 vjetësh të kaluara në të njëjtin vend të punës, kurse në raste të veçanta edhe më herët. Avancimet në RTK bëhen në bazë të propozimit me shkrim nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë i të punësuarit dhe ky propozim mund të paraqitet një herë në vit pas vlerësimit të performancës nga ana e mbikëqyrësit. Për çdo propozim të avancimit duhet të merret edhe mendimi i administratës dhe burimeve njerëzore të cilët i vlerësojnë propozimet në bazë të formularit për avancim (formulari për avancim është formular standard si pjesë e rregullores së brendshme). Burimet njerëzore duhet hartuar raportin për avancim duke analizuar numrin e propozimeve për avancim dhe vendimet e miratuara. Numri i avancimeve që kanë ndodhur ndër vite janë paraqitur në Tabelën 4.

Tabela 7 Avancimet gjatë viteve 2019-2021

Avancimet në vite	Numri i personave të avancuar
2019	40
2020	63
2021	35

Ne kemi testuar 30 mostra të përzgjedhura për avancim përgjatë 3 viteve dhe kemi hasur në këto parregullësi:

- Mosplanifikimi i avancimeve për të punësuarit në RTK, edhe pse me rregullore kërkohet që të hartohen raporte për avancim nga burimet njerëzore duke përfshirë numrin e propozimeve për avancim dhe vendimet e miratuara për avancim.
- Në 17 raste mungon **vlerësimi i performancës** së punëtorëve që është e nevojshme para çdo propozimi për avancim.
- 25 raste nuk përmbajnë **opinionin e departamentit të burimeve njerëzore** i cili kërkohet me rregullore të vlerësoj të gjitha propozimet në bazë të formularit për avancim.

²³ Procesverbali I bordit 21.11.2019.

²⁴ https://www.rtklive.com/sq/pages/files/rregullore_avancim_punuarve.pdf.

Nga gjithsej 30 mostra të përzgjedhura për avancim, **formulari për avancim të stafit nuk është i plotë sipas rregullores**. Avancimi i stafit duke mos respektuar rregulloren e brendshme ka ndodhur si pasojë e mos aplikimit të kontrolleve efektive nga ana e menaxhmentit në atë kohë.

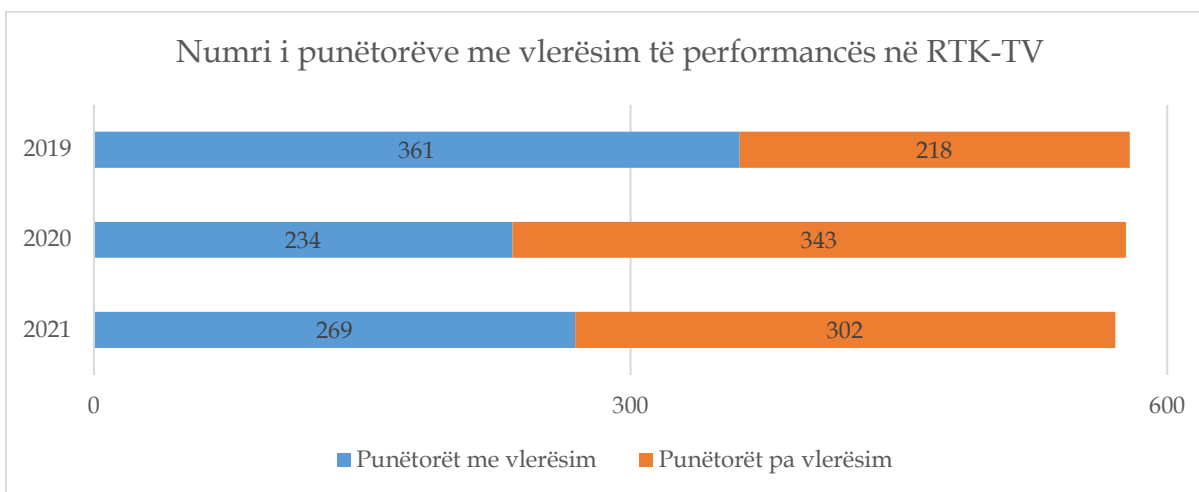
Mos respektimi i rregullores së brendshme për avancim të stafit rrezikon ushtrimin e pozitive nga persona jo të kualifikuar sa duhet për pozitat e ngritura.

3.3.4 Mungesa e vlerësimeve të rezultateve në punë

Vlerësimi i rezultateve në punë është proces i vlerësimit të realizimit të objektivave të punës për çdo të punësuar si dhe vlerësimi i aftësive të të punësuarëve në kryerjen e detyrave. Vlerësimi bëhet për të gjithë të punësuarit në RTK dhe realizimi i këtyre vlerësimeve është i obligueshëm për të gjithë udhëheqësit organizativ të RTK-së.

Për punëtorët e rregullt përgjatë 3 viteve, nga gjithsej 106 mostra të testuara, 54 prej tyre nuk e kanë të plotë vlerësimin e rezultateve në punë. Vlerësimet e rezultateve në punë të dorëzura në shërbimin e administratës dhe burimeve njerëzore në RTK-TV janë paraqitur më poshtë.

Figura 9 Numri i punëtorëve me dhe pa vlerësim të performancës



Edhe pse shërbimi i administratës së burimeve njerëzore ka njoftuar udhëheqësit e departamenteve që të plotësohet vlerësimi i rezultateve në punë duke i njoftuar se kur fillon dhe kur duhet të mbarojë ky proces për secilin punonjës, departamentet nuk i kanë plotësuar me rregull vlerësimet.

Mos vlerësimi i rezultateve në punë ndikon në marrjen e vendimeve subjektive në lidhje me përbushjen e detyrave dhe objektivave të punonjësve, periudhën e provës, ngritjen në detyrë, përmirësimin e raporteve në mes të udhëheqësve dhe bashkëpunëtorëve, përmirësimin e kushteve në punë si dhe përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillimin profesional e të punësuarëve si dhe çështje të tjera të cilat janë të rëndësishme dhe që ndikojnë në rezultatet dhe sukseset e të punësuarit në punë.

3.4 Evidentimi i stafit në punë dhe pagesa e shujtës

3.4.1 Mos evidentimi për prezencën e stafit në punë

Marrëdhënia e punës në RTK rregullohet me Ligjin e punës Nr. 03/L-212, ndërsa neni 20 përcakton orarin e punës respektivisht paragrafi 2. Orari i plotë i punës zgjat dyzet (40) orë në javë, nëse me këtë ligj nuk është përcaktuar ndryshe.

RTK posedon sistem elektronik të evidentimit ditor të ardhje/vajtjes dhe ne kemi testuar në tërësi këtë sistem për vitin 2019, 2020 dhe 2021. Për arsye të kushteve pandemike analizat për vitin 2020 nuk janë prezantuar sepse për një periudhë të gjatë kohore nuk është punuar me prezencë fizike në nivel vendi prandaj e kemi parë të arsyeshme ta përjashtojmë këtë periudhë.

Gjatë vitit 2016 është marrë vendim nga Drejtori i Përgjithshëm për të liruar nga obligimi për tu evidentuar në sistem 58 persona të cilët janë staf i rregullt dhe kryesisht udhëheqës të ndryshëm, menaxher të njësive, kryeredaktorë dhe menaxhmentin e lartë. Ky vendim nuk kishte bazë juridike si i tillë, ndërsa është mbështetur në konkluzën e mbledhjes së menaxhmentit të cilën RTK nuk ka mundur të na siguroj. RTK, të vetmin instrument për evidentim në punë që e posedon është sistemi elektronik i vijueshmërisë dhe për personat që i ka liruar nga evidentimi nuk posedon një mekanizëm tjetër që dokumenton orarin e punës prej 40 orë në javë apo 176 orë në muaj.

Në vitin 2021 nuk janë evidentuar në punë 15 punonjës për 10 deri 12 muaj të vitit dhe prej tyre në 7 raste kemi pranuar konfirmime alternative nga mbikqyrësit e tyre se ata kanë punuar në të vërtetë. Ndërsa në 8 raste tjera nuk kemi pranuar dëshmi se ata në të vërtetë kanë punuar dhe kanë vijuar punën. Në vitin 2019 nuk janë evidentuar në punë 13 punonjës nga 3 në 12 muaj të vitit.

Një pjesë e madhe e punonjësve të rregullt nuk kanë poseduar kartelë elektronike për evidentimin e tyre në punë pasi ata për arsye të ndryshme kanë humbur kartelën e evidentimit. Për mos pajisje me kartela tjera, RTK arsyetohet se nuk kishte kartela të tjera rezerve për furnizim për shkak të mungesës së mjeteve buxhetore. Numri i punonjësve pa kartela ndër vite është paraqitur më poshtë në tabelën 8:

Tabela 8 Punonjësit pa kartelë elektronike të evidentimit në punë

Vitet	Punëtorët pa kartelë të vijueshmërisë
2019	24
2020	79
2021	126

Mungesa e punonjësve në punë dhe nxjerrja e vendimeve për lirim nga evidentimi elektronik ditor për persona të caktuar, përveç që dëmton imazhin e RTK-së dhe de motivon pjesën tjetër të stafit, gjithashtu ka shkaktuar dëmtim të buxhetit në vlerë totale prej 161,431 euro për vitet 2019 dhe 2021 për punonjësit që nuk kemi evidentim apo prezencë në punë fare.

3.4.2 Pagesa të parregullta të shujtës

Sipas Marrëveshjes Kolektive²⁵ të RTK-së, të punësuarve u sigurohet kompensimi për ushqim gjatë punës me orarë të plotë për ditët e pranisë në punë. Vlera e kompensimit të shpenzimit të ushqimit në punë, për një ditë pune është 2.5 euro.

RTK për vitet 2019, 2020 dhe 2021 kishte paguar shujta për stafin e rregullt në vlerë prej 1,052,491, përderisa, analizat tona të auditimit kanë nxjerrë në pah se vlera e cila do të duhej të paguhej në emër të shujtës është 617,482 euro. Analiza jonë është bazuar në shënimet për secilin punonjës të rregullt të RTK-së dhe sistemin elektronik të evidentimit. Ne kemi pjestuar numrin e orëve mujore të realizuara me orët ditore (prej 8 orëve) për të përfituar ditët e pranisë në punë. Orët e fituara për praninë në punë e kemi shumëzuar me 2.5 euro për ditë dhe kemi përfituar shujtat të cilat do duhej paguar. Secili punonjës do duhej të kishte 176 orë evidentimi sipas ligjit të punës dhe diferenca me orët faktike të evidentimit shëndërruar në ditë paraqet edhe bazën e mbipagesës së shujtës. Pagesa e shujtave ndër vite është paraqitur më poshtë.

Tabela 9 Pagesat e shujtave gjatë viteve 2019-2021

Vitet	Shujta e paguar (€)	Shujta që do duhej paguar (€)	Mbipagesa (€)
2019	375,642	263,466	108,564
2020	321,386	162,836	158,550
2021	355,464	191,180	164,285
Gjithsej	1,052,492 ²⁶	617,482	431,399

Po ashtu, për 58 punonjës kryesisht menaxhment i lartë dhe i mesëm të cilët janë liruar për evidentim në sistemin e vijueshmërisë²⁷ me vendim, RTK nuk posedon sistem alternativ të matjes së vijueshmërisë së tyre prandaj edhe ne jemi të kufizuar nga mungesa e evidencave për të dhënë një mendim lidhur me praninë/mospraninë e tyre në punë.

Kjo gjendje është rezultat i mungesës së kontrolleve të brendshme nga ana e menaxhmentit dhe kjo i ka kushtuar RTK-së pagesë pa dëshmi në vlerë prej 431,399 euro për tre vitet.

²⁵ https://www.rtklive.com/sq/pages/files/marreveshja_kolektive.pdf, neni 58 paragrafi 1.

²⁶ Per shkak te rumbullaksimit të numrave dy klonat e fundit te tabelës nuk barazohen me kolonen 2.

²⁷ Vendim nr 2501/16 per udheheqesit e departamenteve te liruar per evidentim me kartele ne hyrje dhe dalje te objektit, 15.08.2016.

3.5 Kompenzimi dhe shpërblimi i stafit të rregullt

3.5.1 Ndarja e shpërblimeve dhe kompenzimi i stafit duke shpërfillur rekomandimin e Bordit

RTK-ja mundëson kompensimin/shpërblimin²⁸ e gjithë stafit që janë punëtorë të rregullt në RTK përmes rregullorës së brendshme për kompensim dhe shpërblim të stafit. Bordi i RTK-së ka nxjerrë një vendim ku i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të RTK-së pezullimin e shpërblimeve, shtesave dhe çdo formë tjetër të pagesës jashtë pagës mujore për të punësuarit në RTK, përveç në raste të domosdoshme me aprovimin e Bordit të RTK-së.²⁹

Punëtorët në RTK mund të shpërblehen për arritje të larta ose për suksese të mëdha në punë dhe kompensohen për punë shtesë, të cilat nuk janë në përshkrimin e tij të punës.

Mjetet për kompensimin dhe shpërblimin e punëtorëve përcaktohen me planin vjetor dhe projektionin buxhetor të RTK-së që duhet miratuar paraprakisht nga bordi i RTK-së.³⁰ Çdo shpërblim apo kompensim nuk duhet tejkaluar vlera prej 30% e pagës bazë në muaj.

Sukseset e mëdha në punë për një periudhë më të gjatë kohore, udhëheqja me sukses e ekipeve projektuese produktionale, propozime me vlerë që janë dëshmuar në praktikë, autorizime të veçanta për kryerjen e proceseve specifike të punës me vendim të Drejtorit të Përgjithshëm, kompensohen në lartësi më së shumti deri në 2 koeficientë (2x195=390€). Këto punë angazhime duhet të arsyetohen në detaje me propozim me shkrim. Gjithashtu secili i punësuar i cili në periudhën e caktuar përpos punëve që është i caktuar të kryej, kryen edhe punë të punësuarit që mungon, i përkasin të ardhura shtesë në vlerë deri 30% në të ardhurat bazë të punëtorit të cilin e zëvendëson. Nëse dy persona kryejnë punën e punëtorit që mungon, atyre ju përkasin të ardhura shtesë në vlerë prej 15% në të ardhurat bazë të punëtorit që mungon. Shtesat sipas rregullores dhe shpërblimet ndër vite dhe vlera totale janë paraqitur më poshtë:

²⁸ https://www.rtklive.com/sq/pages/files/rregullore_kompenzim_shperblim.pdf.

²⁹ Vendimet, konluzat dhe rekomandimet e Bordit me date 22.01.2019.

³⁰ https://www.rtklive.com/sq/pages/files/rregullore_kompenzim_shperblim.pdf, neni 4.

Tabela 10 Shtesat sipas rregullores

Viti	Gjithsej punëtorë	Vlera totale (€)
2019	26	27,499.32
2020	13	35,827.47
2021	7	3,376.40

Tabela 11 Shpërblimet

Viti	Gjithsej punëtorë	Vlera totale (€)
2019	52	18,716.41
2020	37	16,704.67
2021	25	7,078.5

Lidhur me shpërblimet dhe shtesat sipas rregullores kemi vërejtur që për 3 vite radhazi këto shtesa janë marrë pa aprovim të Bordit të RTK-së edhe pse nga ky i fundit kishte nxjerr vendim të veçantë në të cilin rekomandon Drejtorin e Përgjithshëm që këto shtesa jashtë pagës bazë të pezullohen.

Tabela 12 Pozitat me shtesa të rregullta gjatë 2019-2021

Pozita	Numri i pagesave në 3 vite (36 muaj)	Vlera totale e shtesave
Udhëheqës i Administratës dhe Burimeve Njerëzore	23	€7,927.40
Udhëheqës i Financave	22	€6,926.40
Menaxher për Strategji	18	€6,825.00
Gazetar korrespondent	16	€2,557.00
Menaxher për Arkiv	16	€6,240.00
Menaxher për Marrëdhënie Ndërkombëtare	16	€6,240.00
Udhëheqës i Mediave Online në RTK	16	€6,045.00
Redaktor i redaksisë 1	15	€5,118.75
Redaktor i edicionit	11	€2,316.51
Menaxher për Zhvillimin e Medias	10	€1,950.00
Redaktor i redaksisë 2	6	€2,340.00

Kemi testuar se a është zbatuar si duhet sistemi për kompensim dhe shpërblim të stafit dhe kemi hasur në këto parregullësi:

Nuk janë planifikuar shtesat sipas projeksionit buxhetor dhe planit vjetor

Sipas rregullorës së brendshme të RTK-së mjetet për kompensimin dhe shpërblimin e punëtorëve përcaktohen me planin vjetor dhe projeksionin buxhetor të RTK-së që duhet miratuar paraprakisht nga bordi i RTK-së. Për 3 vitet e testuara nuk kemi vërejtur se janë planifikuar këto shtesa në projeksionet buxhetore.

Janë kompensuar me më shumë se 30% të pagës bazë

Nga 21 testime për 3 vitet që kemi testuar, kemi hasur në 4 raste kur kanë marrë më shumë se 30% të pagës bazë ku sipas rregullorës specifikohet se këto kompensime/shpërblime nuk duhet të kalojnë 30% të pagës bazë.

Nuk kanë vlerësim të rezultatit në punë për të dëshmuar arritjet për kompensim (sidomos për 2 koeficientë)

Nga 21 testime për 3 vitet që kemi testuar, 5 persona janë kompensuar me nga 2 koeficientë së paku një herë brenda këtyre 3 viteve ku kemi hasur që 4 raste nuk kanë vlerësim të rezultatit në punë për të dëshmuar arritjet për kompensim.

Shtesat janë paguar për arsytetime jashtë rregullores (rimbursim)

Sipas rregullores shpërblime janë të hollat që i jepen punëtorit të rregullt të RTK-së, për arritje të larta ose për suksese të mëdha në punë ndërsa kompensim i jepen punëtorit të rregullt të RTK-së për punë shtesë, të cilët nuk janë në përshkrimin e tij të punës. Gjatë testimit kemi hasur në një rast ku është kompensuar për rimbursim të mirëmbajtjes së zyrës në Tiranë dhe pagesën e shpenzimeve telefonike dhe këto kompensime janë marrë për 23 muaj.

Kjo ka ardhur si rezultat i neglizhencës në zbatimin e vendimit të Bordit nga ana e menaxhmentit dhe si rezultat i mos respektimit të këtij vendimi janë shkaktuar pagesa të parregullta në vlerë totale prej 109,203 euro për 3 vite.

3.6 Kontraktimi i programeve vendore në RTK

3.6.1 Nuk është bërë vlerësim i detajuar për kontraktimin e programeve të jashtme nga drejtorët programor

Inicimin e nevojës për vepra audiovizuale nga producentët e pavarur e bëjnë drejtorët programor dhe miratohet nga Drejtori i Përgjithshëm. Zgjedhjen e programeve e kryejnë komisionet e veçanta të emëruara çdo vit nga ana e Drejtorit të Përgjithshëm në bazë të propozimit të drejtorëve programor duke marrë parasysh nevojat programore të secilit kanal të RTK-së. Përmbajtja programore e veprave audiovizuale të produksioneve të pavaruar do të zgjidhet në bazë të konkursit publik përveç në rastet e kampionateve të sporteve të ndryshme vendore dhe ndërkombëtare, serialeve, filmave dhe të gjitha programeve televizive për të cilat nuk mund të ketë më shumë se një ofertë. Në këto raste përdoret procedura e negociuar sipas ligjit të prokurimit publik.

RTK çdo vit ka hapur konkurs në web faqen e saj për aplikimin e programeve vendore nga producentët e jashtëm.

Emisionet e kontraktuara nga producentë të jashtëm janë monitoruar nga kryeredaktori duke pas parasysh standardet profesionale dhe parimet etike të gazetarisë. Kryeredaktori ka dhënë edhe vërejtje me shkrim për emisionet të cilët nuk kanë respektuar këto parime, duke i kufizuar në emisionet e ardhëshme me kërkesa të ndryshme, të cilat nëse nuk janë zbatuar emisioni nuk është transmetuar.

Programet vendore të kontraktuara me kompensim dhe prokurim për 3 vitet është paraqitur më poshtë.

Tabela 13 Ndarja e programeve vendore

Programet vendore	Programet me kompensim	Programet me prokurim
Viti 2019	2	7
Viti 2020	6	10
Viti 2021	2	4

Ne kemi testuar 4 programe vendore me procedura te prokurimit dhe 4 programe vendore me procedura për kompensim.

Për përzgjedhjen e këtyre programeve është caktuar një komision i veçantë me miratim nga Drejtori i Përgjithshëm dhe ky komision është i njëjtë për 3 vitet e testuara. Ky komision duhet të bazohet në propozimet e drejtorëve programor për nevojat e RTK-së. Në mungesë të këtyre nevojave specifike nga drejtorët programor, komisioni ka përzgjedhur programet në bazë të ofertave të rregullta që kanë ardhur në e-mail adresën e konkurseve për produkte nga web faqja e RTK-së. Nga testimet tona kemi kuptuar që në asnjërin vit nuk është bërë iniciimi nga drejtorët programor për veprat audiovizuale.

Duke marrë parasysh që rregullorja për vepra audiovizuale lejon që konkursi të jetë i hapur gjatë tërë vitit, nuk e kanë parë të arsyeshme që ky proces të iniciohet nga drejtorët programor dhe të merren parasysh nevojat programore të paraqitura nga ata.

Mos iniciimi nga drejtorët programor ka ndikuar që përgjegjësia për përzgjedhjen e veprave audiovizuale t'i mbetet komisionit dhe ky proces si i tillë pamundëson përzgjedhjen e veprave bazuar në nevojat e RTK-së.

3.6.2 Mos aplikimi i të gjitha kritereve për përzgjedhjen e programeve vendore

Që një emision të përzgjedhet nga komisioni duhet të plotësoj disa kritere siç janë:

- Përmbushja e nevojave të skemës programore;
- Cilësia e skenarit, përmbajtjes, projektit ose programi i regjistruar;
- Interesi publik lidhur me përmbajtjen programit;
- Origjinaliteti i ideve;
- Çmimi, mënyra dhe kushtet e pagesës;
- Shtrirja e të drejtave të cilat jepen;
- Referenca e aktorëve, regjisorë, kameramanëve, autorët e skenarëve, etj;
- Referencat e producentit (përmbushja e rregullt e detyrimeve kontraktuale etj).

Nga testimet tona për programet vendore si me prokurim poashtu edhe me kompensim kemi vërejtur që nuk janë bashkangjitur referencat e aktorëve, regjisorëve, kameramanëve, autorët e skenarëve në rastet e serialeve dhe nuk janë bashkangjitur referenca e producentëve në rastet e emisioneve. Këto emisione janë përzgjedhur nga komisioni pa plotësimin e kritereve mbi referencat e aktoreve apo producentit.

Këto kritere nuk janë kërkuar nga aktorët apo producentët me arsyen se këta persona janë personazhe publike dhe nuk kanë nevojë për referencë.

Mos plotësimi i të gjitha kritereve që kërkohet me rregulloren e brendshme rrezikon përzgjedhjen e programit vendor nga ana e komisionit duke mos u bazuar në të gjitha kërkesat për aplikim.

3.6.3 Konflikt i interesit në përzgjedhjen e programit vendor

Komisionet për zgjedhjen e programeve vendore emërohen çdo vit nga ana e Drejtorit të Përgjithshëm. Autoriteti kontraktues do të themeloi një Komision Vlerësues për ekzaminimin, vlerësimin dhe krahasimin e ofertave.

Gjatë testimit të programit vendor, anëtari i cili është pjesë e komisionit për përzgjedhjen e programeve vendore ka qenë edhe anëtarë i komisionit për vlerësimin e tenderit.

Kjo ka ndodhur me arsyen se komisionet për Vepra Audiovizuale janë komisione të përhershme, kurse komisionet për vlerësimin e tenderit janë të përkohshme. Për më tepër me rastin e hapjes/vlerësimin të tenderëve, departamenti i prokurimit kanë pasur në vazhdimësi telashe nga më të ndryshmet si mungesën e stafit profesional adekuat që nënkupton mos njohuria e zyrtarëve për vlerësimin e proceseve të prokurimit, kanë pasur raste të refuzimit të marrjes së një detyre të tillë në shumicën e rasteve, ka pasur raste kur kanë kërkuar edhe kompenzim për një shërbim të tillë gjë që nuk e parasheh ligji.

Anëtari i komisionit për përzgjedhjen e veprave audiovizuale krijon konflikt interesi si anëtarë i komisionit për vlerësim të tenderit dhe nuk mund të jetë objektiv në procedura të tenderimit.

4. Konkluzionet

Konkluzioni i auditimit është se ka mangësi në menaxhimin e fondeve publike tek burimet njerëzore dhe programet vendore. Kontrolli i dobët mbi menaxhimin e stafit të rregullt duke mos respektuar edhe vendimet e Bordit të RTK-së nga menaxhmenti, i ka kushtuar RTK-së keq menaxhim financiar në vlerë prej 806,898 euro për tre vitet. Gjithashtu planifikim jo i duhur për nevojën e rekrutimit dhe angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm, pranimi i punonjësve pa konkurs publik në pozita të rregullta, mos vlerësimi i nevojave për kontraktim të programeve vendore janë mangësitë tjera që i kemi konstatuar gjatë auditimit.

Numri i rekrutimeve i caktuar çdo vit në RTK me projeksion buxhetor nuk është realizuar sipas planifikimit të bërë. Rekrutimet e stafit të rregullt nuk kanë respektuar procedurat e konkursit në sektorin publik sipas udhëzimit administrativ. Në gjashtë raste të testuara mungon në shpallje të konkursit kohëzgjatja e emërimit si dhe një përshkrim nëse pozita është me afat të caktuar ose të përhershëm. Në një rast gjatë rekrutimit, dy finalistet janë notuar me pikë të njëjta duke përzgjedhur vetëm njërin. Një rast tjetër kemi ushtrimin e pozitës së lartë nga një person të pa kualifikuar një vit të plotë të cilit i është ndërprerë kontrata si rezultat i përzgjedhjes së parregullt. Mos respektimi hapave sipas udhëzimit administrativ mund të shpie edhe deri tek anulimi i konkursit, gjithashtu ushtrimi i një pozite me përgjegjësi të lartë pothuajse një vit nga personi i pa kualifikuar, rrezikon vendimmarrjen e gabuar për çështje të rëndësishme që ndërliken me aktivitetet e organizatës.

Bashkëpunëtorët e jashtëm planifikohen me projeksion buxhetor vetëm në vlerë të parasë, në bazë mujore dhe jo në numër apo pozitë të caktuar. Nga angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm, mbi 70% e punëtorëve lidhen për pozita të rregullta sipas rregullores për sistematizimin e vendeve të punës në RTK, të cilat pozita janë dhe duhet plotësuar me punëtorë të rregullt. Angazhimi i BJ-ve në pozita të rregullta ka ardhur si rezultat i kufizimeve buxhetore në rritjen e kategorisë së pagave. Mos vlerësimi i nevojave paraprake për angazhimin e tyre rrezikon keq menaxhimin e mjeteve të parapara për bashkëpunëtorë të jashtëm.

Të gjitha pozitat e bashkëpunëtorëve të jashtëm që janë sipas tabelës për harmonizimin e vendeve të punës në RTK janë lidhur kontrata me afat 1 vjeçar, duke mos respektuar afatin maksimal (120 ditë) të punësimit sipas marrëveshjes kolektive në RTK. Angazhimi i punëtorëve më gjatë se afati maksimal i lejuar rrezikon rritje të kostos për RTK-në si dhe mund të rezultojë në mos efikasitetin operacional.

Angazhimi i BJ-ve ka ndodhur pa një proces transparent dhe konkurrues duke mos shpallur konkurs publik, në anën tjetër këta persona nuk kanë gëzuar të drejtat e punëtorëve të rregullt si pushimin vjetor, shujta etj. Rekrutimi i stafit duke mos respektuar procedurat e konkursit në sektorin publik dhe pranimi i punonjësve pa procedura të hapura konkurruese paraqet shkelje ligjore dhe rritë rrezikun e angazhimit jo adekuat të punonjësve në ato pozita duke dëshmuar se

nuk janë marrë në konsideratë parimet bazë, si: meritokracia, kompetenca profesionale dhe mos diskriminimi.

Mos respektimi i rregulloreve të brendshme për sistemim dhe avancim të stafit, sistemimi i stafit në pozita të punës jo të parapara në organogram dhe rregullore, mangësi në vlerësimin e rezultateve në punë, janë disa nga mangësitë që kanë rezultuar me keq menaxhim të stafit. Sistematizimi i stafit në pozita me pagë më të lartë dhe pozita që nuk janë të parapara në Rregulloren për Metodologji të Përcaktimit të vendeve të punës i ka kushtuar RTK-së rritje financiare në vlerë prej 104,865 euro për tre vitet, nga mostrat e testuara.

Mungesë e kontrolleve lidhur me ardhje vajtjen e stafit në punë dhe pagesa të parregullta të shujtës, i ka kushtuar RTK-së keq menaxhim financiar në vlerë prej 592,830 euro për tre vitet.

Shpërblimet dhe shtesat sipas rregullores për 3 vite radhazi janë marrë pa aprovim të Bordit të RTK-së edhe pse nga ky i fundit është nxjerr vendim i veçantë që rekomandon Drejtorin e Përgjithshëm që këto shtesa jashtë pagës bazë të pezullohen. Kjo ka ardhur si rezultat i neglizhencës në zbatimin e vendimit të Bordit nga ana e menaxhmentit dhe si rezultat i mos respektimit të këtij vendimi janë shkaktuar pagesa të parregullta në vlerë totale prej 109,203 euro për 3 vite.

Konkursi për aplikim nga producentët e jashtëm për programe vendore në RTK ka qenë i hapur në web faqe të RTK-së gjatë tërë vitit deri në plotësim të normës së kërkuar. Kjo formë e aplikimit nuk ka shkuar në formë të inicimit nga drejtorët programor të cilët duhet të paraqesin nevojat për veprat audiovizuale nga producentët e pavarur. Për përzgjedhjen e programeve është caktuar një komision të cilët kanë qenë të njëjtit për 3 vite radhazi të cilët kanë përzgjedh programet vendore pa u bazuar në nevojat e RTK-së.

Te programet vendore si me prokurim poashtu edhe me kompensim kemi vërejtur që nuk janë bashkangjitur referencat e aktorëve, regjisorëve, kameramanëve, autorët e skenarëve në rastet e serialeve dhe nuk janë bashkangjitur referenca e producentëve në rastet e emisioneve. Këto emisione janë përzgjedhur nga komisioni pa plotësimin e këtyre kriterëve që kërkohen me rregullore. Gjithashtu në një rast te programet vendore kemi vërejtur se anëtari i komisioni për përzgjedhjen e veprave audiovizuale është anëtarë edhe në komisionin e vlerësimit të tenderit që paraqet konflikt interesi.

5. Rekomandimet

Me qëllim që RTK-ja të krijojë një sistem të përshtatshëm i cili siguron në mënyrë efektive menaxhimin e stafit dhe programeve vendore (fondeve publike), Bordi i RTK-së dhe Drejtori i Përgjithshëm duhet me prioritet të zbatojë rekomandimet në vijim dhe të sigurojë që:

1. Janë shqyrtuar nevojat për rekrutimin e stafit të ri dhe angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm dhe se janë marrë masat e nevojshme me rastin e angazhimeve të bashkëpunëtorëve të jashtëm në pozitat përkatëse.
2. Respektohen procedurat e rekrutimit sipas udhëzimit administrativ në fuqi nga komisionet për përzgjedhje të kandidatëve dhe, për të qenë sa më transparent, të specifikohen afatet e përgjithshme si kohëzgjatja e kontratës dhe e periudhës provuese.
3. Të shpallet konkurs publik për të gjitha pozitat e rregullta që përzgjedhja e tyre të jetë transparente dhe konkurruese .
4. Të fuqizojë kontrollet e brendshme dhe mbikëqyrjen për menaxhimin e fuqisë punëtore, të eliminojë të gjitha parregullësitë rreth avancimit, sistemit, vlerësimit të rezultatit në punë dhe pagesave të shujtës.
5. Rregulloret dhe organogrami të rishikohen në baza të rregullta kohore dhe azhurnohen e plotësohen konform nevojave reale dhe aktuale të RTK-së.
6. Të ndërpriten praktikat e mos-respektimit të orarit të punës që ndërlidhen me sistemin e vijshmërisë.
7. Të ndërmarrin masat e duhura në mënyrë që vendimet që aprovohen me shumicën e anëtarëve të Bordit të respektohen nga ana e menaxhmentit.
8. Merren parasysh nevojat e drejtorëve programor dhe kriteret për përzgjedhjen programeve vendore nga producentët e jashtëm.
9. Të sigurojë një planifikim të detajuar të aktiviteteve të prokurimit i cili do të shmangë në të ardhmen nevojat për angazhimin e anëtarit të njëjtë si në komision për përzgjedhjen e veprave audiovizuale po ashtu edhe në komision për vlerësim të tenderit.

Shtojca 1. Motivi i auditimit, kriteret, fushëveprimi i auditimit dhe metodologjia

Motivi i auditimit

Auditimi i Pasqyrave Vjetore Financiare të RTK-së nga Zyra Kombëtare e Auditimit është zhvilluar në vitin 2010 për herë të fundit. Që atëherë auditimi i Pasqyrave Financiare kryhet nga një Auditor i jashtëm i Pavarur, të cilin RTK e përzgjedh me procedura të Prokurimit. Ndërsa raporti i fundit i auditimit të performancës së Radio Televizioni i Kosovës nga Zyra Kombëtare është publikuar në vitin 2015.

Prandaj, duke e pasur parasysh kohën e gjatë që ZKA-ja nuk ka kryer një auditim të RTK-së dhe vlerën e lartë monetare me të cilën Buxheti i Kosovës e financon RTK-në, ne vlerësojmë se ky auditim është shumë i nevojshëm.

Edhe pse numri i stafit të rregullt në RTK ka pësuar ulje nga viti 2019 deri 2021, shpenzimet për stafin janë rritur nga viti në vit.

Po ashtu, Kuvendi i Kosovës ka parashtruar kërkesë për auditimin e RTK-së.

Kriteret e auditimit

Planifikimi i burimeve njerëzore është një proces i analizimit të fuqisë punëtore aktuale, përcaktimit të nevojave të ardhshme të fuqisë punëtore, identifikimit të hendekut midis fuqisë punëtore që janë në dispozicion dhe nevojave të ardhshme dhe zbatimit të zgjidhjeve në mënyrë që një organizatë të arrijë misionin, qëllimet dhe planin strategjik të saj.³¹

Angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm është i rregulluar me rregulloret e brendshme të bazuara në ligjin e RTK-së. Angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm duhet të jetë në përputhje me kriteret e caktuara³² dhe ti shërbejë qëllimit për të cilin angazhohen. Menaxhmenti të monitoroj kryerjen e punës nga bashkëpunëtorët e jashtëm se a është bërë në përputhje me kushtet e kontraktuara.

Kontrata e punës që lidhet në mes punëdhënësit dhe të punësuarit mund të lidhen edhe për punë specifike³³. Marrëveshja kolektive në RTK³⁴ ka për qëllim përcaktimin dhe rregullimin e të drejtave, obligimeve dhe përgjegjësi të të punësuarve nga marrëdhënia e punës.

Rekrutimi i stafit bëhet në pajtim me ligjin³⁵ dhe udhëzimin³⁶ që rregullojnë dhe përcaktojnë procedurat e konkursit në sektorin publik duke aplikuar të gjitha fazat e nevojshme dhe përzgjedhjen përfundimtare të arsyetuar në bazë të një vlerësimi objektiv. Themelimi i marrëdhënies së punës pa diskriminim të bëhet

³¹ Workforce planning practice, May 2018 ref: https://www.cipd.co.uk/Images/workforce-planning-guide_tcm18-42735.pdf.

³² Rregullore për normat e punës në sektorin programor dhe për bashkëpunëtorët e jashtëm të RTK-së, ref: file:///C:/Users/agjonbalaj/Desktop/Auditimi%20RTK/38.pdf.

³³ <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>, neni 10, pika 6.

³⁴ https://www.rtklive.com/sq/pages/files/marreveshja_kolektive.pdf, neni 8, pika 6.

³⁵ Ligji I punës, ref: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>.

³⁶ Udhëzimi administrative (MPMS) Nr. 07/2017 Për rregullimin e procedurave të konkursit në sektorin public, ref: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=15536>.

bazuar në sistematizimin e vendeve të punës. Të angazhuarit në RTK me kontrata pune për punë dhe detyra specifike mund të aplikojnë me konkurse të shpallura nga ana e RTK-së. Në rast se kandidatët të cilët kanë aplikuar në konkurs do të kenë pikët e njëjta me të angazhuarit në RTK me kontrata pune për punë dhe detyra specifike, përparësi për themelimin e marrëdhënies së punës do të kenë të angazhuarit në RTK me kontrata pune për punë dhe detyra specifike (bashkëpunëtorët e jashtëm).³⁷

Bordi i RTK-së përbëhet nga njëmbëdhjetë (11) anëtarë. Drejtorin e Përgjithshëm të RTK-së e emëron Bordi i RTK-së në bazë të ligjit e sipas procedurave të caktuara, të parapara me konkurs publik. Drejtori i Përgjithshëm i RTK-se emërohet dhe shkarkohet me 2/3 e votave të anëtarëve të Bordit. Mandati i tij do të jetë tri (3) vjet me mundësi të rizgjedhjes në bazë të konkursit, vetëm edhe për një mandat pasues. Bordi i RTK-së konsiderohet se është konstituuar nëse në mbledhjen e parë janë të pranishëm së paku dy të tretat (2/3) e anëtarëve të Bordit. Kuorumi i mbledhjeve të Bordit të RTK-së është gjashtë (6) anëtarë.

Bordi i RTK-së emëron dhe shkarkon zëvendës drejtorët e përgjithshëm, drejtorët e Radiove dhe Televizioneve dhe udhëheqësin e shërbimeve të përbashkëta me shumicë të thjeshtë votash, sipas propozimit të Drejtorit të Përgjithshëm.

Sipas Ligjit të punës respektivisht neni 8 konkursi publik, paragrafi (1) Punëdhënësi në sektorin publik, është i obliguar që të shpall konkurs publik sa herë që pranon një punëmarrës dhe themelon një marrëdhënie të punës, dhe paragrafi (2) Konkursi duhet të jetë i barabartë për të gjithë kandidatët e synuar, pa asnjë lloj diskriminimi, ashtu siç parashihet me këtë ligj dhe aktet tjera në fuqi.

Përcaktimi i kompetencave dhe përgjegjësi të të punësuarve në RTK bëhet me rregullore³⁸ të brendshme. Të gjitha vendet e punës në RTK, varësisht nga ndërlikueshmëria dhe rëndësia e punës, klasifikohen sipas shkallës dhe peshës së tyre, përmes metodologjisë³⁹ së brendshme. Stafit ka të nënshkruar kontratat e punës dhe përshkrimin e detyrave të punës, ndërsa vlerësimi i performancës bëhet krahas objektivave të vendosura në fillim të çdo periudhe të punës/viti fiskal.

Avancimet e stafit në RTK rregullohen sipas rregullores së brendshme⁴⁰ dhe sistemimi i stafit bëhet sipas nevojës apo organizimit të ri të punës duke ju përgjigjur përgatitjes profesionale dhe nivelit të njëjtë të pagës⁴¹.

Vlerësimi i rezultateve në punë është proces i vlerësimit të realizimit të objektivave të punës për çdo të punësuar si dhe vlerësimi i aftësi të të punësuarëve në kryerjen e detyrave. Vlerësimi bëhet për të gjithë të punësuarit në RTK dhe realizimi i këtyre vlerësimeve është i obligueshëm për të gjithë udhëheqësit organizativ të RTK-së. Vlerësimi i rezultateve në punë fillon me datë 1 dhjetor çdo vit.⁴² Vlerësimi i

³⁷ https://www.rtklive.com/sq/pages/files/marreveshja_kolektive.pdf, neni 7, pika 2.

³⁸ Rregullore për kompetencat dhe përgjegjësitë RTK, ref: <https://www.rtklive.com/sq/docs/archive/40.pdf>.

³⁹ Metodologjia e përcaktimit të ndërlikueshmërisë së vendeve të punës, ref: https://www.rtklive.com/sq/pages/files/metodologji_pnvp.pdf.

⁴⁰ https://www.rtklive.com/sq/pages/files/rregullore_avancim_punesuarve.pdf.

⁴¹ <https://www.rtklive.com/sq/docs/archive/78.pdf>, neni 3, pika 3.4.

⁴² https://www.rtklive.com/pages/files/rregullore_per_vleresimin_rezultateve_ne_pune_per_te_punesuar.pdf.

përformancës së gazetarëve dhe redaktorëve e konstaton Redaktori përgjegjës, respektivisht producenti ekzekutiv, e miraton Kryredaktori dhe e aprovon Drejtori i Televizionit/Radios.⁴³

Marrëdhënia e punës në RTK rregullohet me Ligjin e punës Nr. 03/L-212, ndërsa neni 20 përcakton orarin e punës respektivisht paragrafi 2. Orari i plotë i punës zgjat dyzet (40) orë në javë, nëse me këtë ligj nuk është përcaktuar ndryshe.

Sipas Marrëveshjes Kolektive⁴⁴ të RTK-së, të punësuarve u sigurohet kompensimi për ushqim gjatë punës me orarë të plotë për ditët e pranisë në punë. Vlera e kompensimit të shpenzimit të ushqimit në punë, për një ditë pune është 2.5 euro.

Në bazë të kërkesës së të punësuarit, punëdhënësi mund të lejojë që i punësuarit të mungojë nga puna pa kompensim të pagës. Për kohën e mungesës në punë pa kompensim të pagës, të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës, përveç të drejtave të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve nga ana e të punësuarit⁴⁵.

RTK-ja mundëson kompensimin/shpërblimin⁴⁶ e gjithë stafit që janë punëtorë të rregullt në RTK përmes rregullorës së brendshme për kompensim dhe shpërblim të stafit. Bordi i RTK-së ka nxjerrë një vendim ku i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të RTK-së pezullimin e shpërblimeve, shtesave dhe çdo formë tjetër të pagesës jashtë pagës mujore për të punësuarit në RTK, përveç në raste të domosdoshme me aprovimin e Bordit të RTK-së.⁴⁷

Metodologjia e auditimit dhe fushëveprimi i auditimit

Për këtë auditim do të përdoren dëshmitë fizike, verbale, të dokumentuara dhe analitike, gjithmonë duke u siguruar se këto dëshmi janë relevante, të besueshme dhe të mjaftueshme. Metodatat e përdorura në këtë auditim përfshijnë:

- Analizimi i kornizës së nevojshme ligjore dhe institucionale që ndërlidhet me punën e transmetuesit publik;
- Zhvillimi i intervistave të strukturuar me menaxhmentin e RTK-së dhe stafin tjetër përgjegjës;
- Analizimi i rritjes/zvogëlimit të stafit, nëse është bërë duke argumentuar nevojat;
- Analizimi i kompensimit të punëtorëve të rregullt, nëse bëhet krahas detyrave të punës dhe vlerësimit të përformancës;
- Analizimi i angazhimit të bashkëpunëtorëve të jashtëm; dhe
- Analizimi i kontraktimit të programeve të jashtme.

Fushëveprimi i auditimit do të përfshijë RTK-në si përgjegjëse për vlerësimin e nevojave për burime njerëzore, caktimin e objektivave të stafit, zbatimin e procedurave të ndryshme,

⁴³ <https://www.rtklive.com/sq/docs/archive/38.pdf>, neni 14.

⁴⁴ https://www.rtklive.com/sq/pages/files/marreveshja_kolektive.pdf, neni 58 paragrafi 1.

⁴⁵ Ligji Nr. 03/L-212 – Ligji i Punës.

⁴⁶ https://www.rtklive.com/sq/pages/files/rregullore_kompenzim_shperblim.pdf.

⁴⁷ Vendimet, konkluzat dhe rekomandimet e Bordit me date 22.01.2019.

vlerësimin e performancës edhe sigurimin e vlerës për paranë e shpenzuar. Më konkretisht, auditimi do të përfshijë aktivitetet e ndërlidhura me Burimet Njerëzore e që janë zhvilluar në vitet 2019, 2020 dhe deri në shtator të vitit 2021.

Shtojca 2. Struktura organizative e RTK-së

Struktura e brendshme organizative e RTK-së ndahet në 5 nivele organizative sipas procesit të punës. Me ndarjen vertikale të strukturave organizative përcaktohen autoritetet hierarkike, komunikimet dhe përgjegjësitë e pozitave dhe të niveleve organizative.

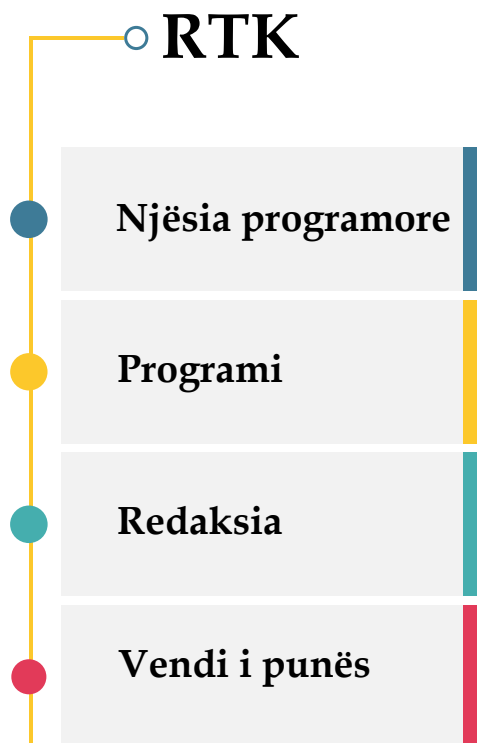
Niveli i parë: RTK është një tërësi e vetme.

Drejtori i Përgjithshëm e organizon dhe udhëheq procesin e punës dhe punët e RTK-së.

Niveli i dytë:

RTK përbëhet nga 3 njësi programore dhe udhëhiqen nga drejtorët e tyre:

1. RTK - Radio, me katër kanale:
 - Radio Kosova 1,
 - Radio Kosova 2,
 - Radio Kosova 3 dhe
 - Radio Kosova 4;
2. RTK - Televizioni me katër kanale:
 - RTK 1-TV,
 - RTK 3-TV,
 - RTK 4-TV dhe
 - RTK 5-TV;
3. RTK 2 Kanali Televiziv në gjuhën Serbe.



Në këtë nivel përfshihet edhe Sektori i Shërbimeve të Përbashkëta që konsiston:

1. Financat;
2. Administrata dhe Burimet Njerëzore;
3. Zyra Ligjore dhe
4. Hulumtim, Analizë, dhe Statistikë.

Niveli i tretë:

Programi është tërësia, në përbërje të njësisë punuese, e cila e siguron realizimin e programit të llojit dhe tematikës së caktuar. Programin mund ta përbejnë disa redaksi.

Në nivelet e njësisë programore RTK-Radio dhe RTK-TV organizohen në:

1. Shërbimin Programor;
2. Produksionin dhe
3. Teknologjinë dhe Logjistikën.

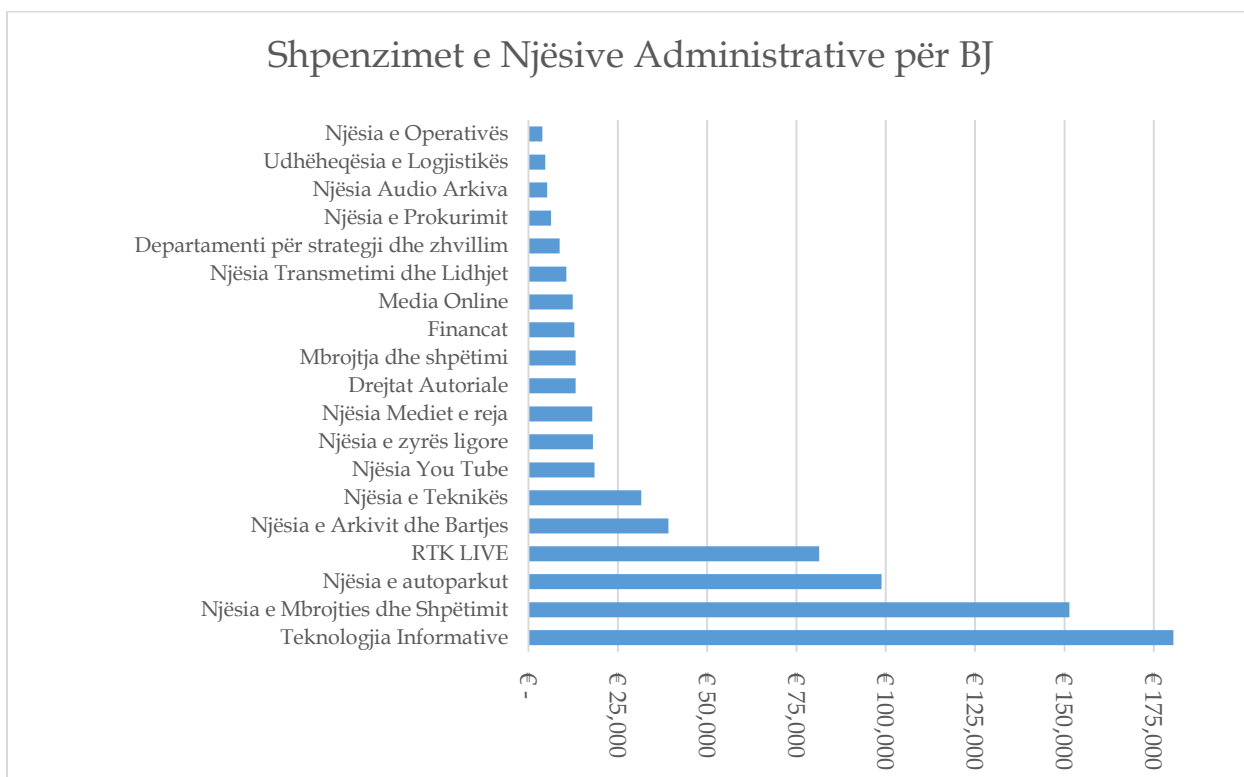
Niveli i katërt:

Ky nivel ndahet në shërbime ose redaksi. **Shërbimi** është një tërësi punuese në të cilin përfshihen punët e lëmit të caktuar profesional, gjegjësit të procesit punues dhe mund të ketë dy apo më shumë sektorë. **Redaksia** është një tërësi programore që siguron realizimin e emisioneve të llojit të caktuar të lëmit tematik. Redaksia, në përbërjen e saj, mund të ketë më shumë rubrika- lëmi tematike.

Niveli i pestë:

Vendi i punës është niveli themelor i procesit të punës. Të gjitha vendet e punës janë të përshkruara me saktësi në Katalogun e vendeve të punës.

Shtojca 3. Shpenzimet e bashkëpunëtorëve të jashtëm në pozitat e rregullta për vitet 2019-2021



Njësia	Shpenzimet për BJ
Teknologjia Informative	180,666 €
Njësia e Mbrojtjes dhe Shpëtimit	151,375 €
Njësia e autoparkut	98,819 €
RTK LIVE	81,310 €
Njësia e Arkivit dhe Bartjes	39,190 €
Njësia e Teknikës	31,518 €
Njësia You Tube	18,468 €
Njësia e zyrës ligore	18,013 €
Njësia Mediet e reja	17,886 €
Drejtat Autoriale	13,193 €
Mbrojtja dhe shpëtimi	13,176 €
Financat	12,825 €
Media Online	12,404 €
Njësia Transmetimi dhe Lidhjet	10,644 €
Departamenti për strategji dhe zhvillim	8,721 €
Njësia e Prokurimit	6,318 €
Njësia Audio Arkiva	5,224 €
Udhëheqësia e Logjistikës	4,720 €
Njësia e Operativës	3,899 €

Shtojca 4: Letër Konfirmimet

REPUBLIKA E KOSOVËS-REPUBLIKA KOSOVA-REPUBLIC OF KOSOVO ZYRA KOMBËTARE E AUDITIMIT NACIONALNA KANCELARIJA REVIZIJE / NATIONAL AUDIT OFFICE			
DREJTORI PËRGJITHSHËM DATUM/PPHJA/ÈMËR STAVLËN: DATE/TIME/RESPONSIBILITY:			
13.05.2022			
Njësia Org. Org. Jedin. Org. Unit	Shif. Klasif. Klasif. Kod Class. Code	Nr. Prot. Br. Prot. Prot. No.	Nr. i faqeve Br. Stranica No. Pages
05	47	752	1



RADIOTELEVISIONI I KOSOVËS
RADIO TELEVIZIJA KOSOVA
RADIO TELEVISION OF KOSOVO

RTK RADIO TELEVISIONI I KOSOVËS RADIO TELEVIZIJA KOSOVA RADIO TELEVISION OF KOSOVO	
Nr.	4775/22
Data	13.05.2022
PRISHTINË	

LETËR E KONFIRMIMIT

Për pajtueshmërinë me të gjeturat e Auditorit të Përgjithshëm për raportin e auditimit të performancës **“Menaxhimi i fondeve publike në Radio Televizionin e Kosovës”**, dhe për zbatimin e rekomandimeve.

Për: Zyrën Kombëtare të Auditimit

Vendi dhe data: Prishtinë, 13.05.2022

I nderuar,

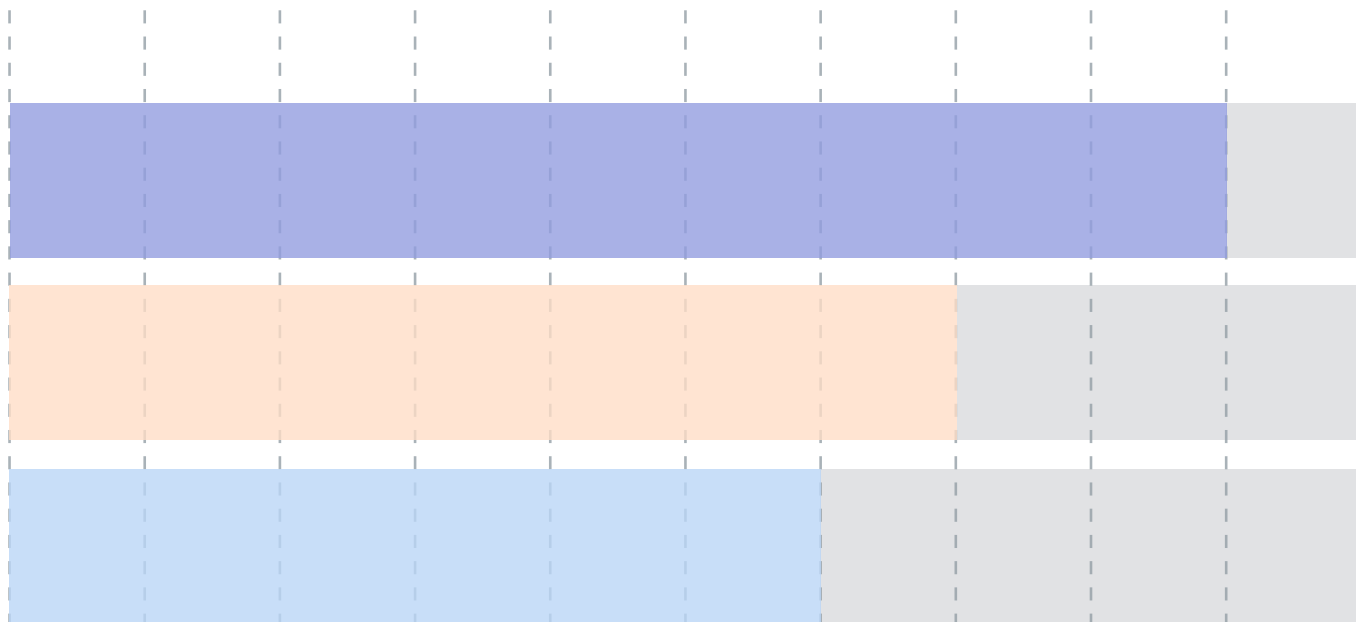
Përmes kësaj shkrese, konfirmoj se:

- kam pranuar draft raportin e Zyrës Kombëtare të Auditimit **“Menaxhimi i fondeve publike në Radio Televizionin e Kosovës”** (në tekstin e mëtejshëm “Raporti”);
- pajtohem me të gjeturat dhe rekomandimet dhe nuk kam ndonjë koment për përmbajtjen e Raportit; si dhe
- brenda 30 ditëve nga pranimi i Raportit final, do t’ju dorëzoj një plan të veprimit për implementimin e rekomandimeve, i cili do të përfshijë afatet kohore dhe stafin përgjegjës për implementimin e tyre.

Ud Drejtori i Përgjithshëm i RTK-së
Shkumbin Ahmetxhekaj



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



Adresa:

Zyra Kombëtare e Auditimit

Lagjja Arbëria

Rr. Ahmet Krasniqi, 210

10000 Prishtina

Republika e Kosovës

Prishtinë, qershor 2022

