



VENDIM

Nr. 243, datë 18.3.2015

PËR PRANIMIN, LËVIZJEN PARALELE, PERIUdhËN E PROVËS DHE EMËRIMIN NË KATEGORINË EKZEKUTIVE

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të neneve 22, pika 6, 23, pika 5, 24, pika 5, e 25, pika 5, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, me propozimin e ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

KREU I

DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

1. Ky vendim rregullon procedurën e pranimit në shërbimin civil, të lëvizjes paralele, të emërimit dhe periudhën e provës për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive.

2. Njësitë e qeverisjes vendore, për procesin e rekrutimit, krijojnë njësitë e tyre përgjegjëse. Në rast të pamundësisë për ta krijuar të vetme njësinë përgjegjëse, nëpërmjet marrëveshjes për bashkëpunim ndërvendor, njësitë e qeverisjes vendore mund të ngrenë njësinë përgjegjëse të përbashkët, nëpërmjet së cilës mund të delegojnë pjesërisht ose plotësisht funksionet e njësisë së tyre përgjegjëse.

KREU II

PRANIMI NË SHËRBIMIN CIVIL NË KATEGORINË EKZEKUTIVE

1. Procedura e pranimit në shërbimin civil organizohet vetëm për kategorinë ekzekutive. Kjo procedurë organizohet në mënyrë të ndarë për grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm dhe për çdo grup të pozicioneve të administrimit të posaçëm.

2. DAP-i organizon procedurën e pranimit për të gjitha pozicionet e kategorisë ekzekutive për administratën shtetërore, ndërsa njësitë përgjegjëse në institucionet e pavarura/njësitë e qeverisjes vendore organizojnë procedurën për institucionet respektive.

3. DAP-i për pozicione pune që i përkasin institucioneve rajonale/vendore të ministrive apo të institucioneve të varësisë mund të organizojë

procedurën e pranimit për secilin grup të pozicioneve të administrimit të posaçëm apo për grupin e administrimit të përgjithshëm edhe mbi baza qarku.

4. Bazuar në planin vjetor të pranimit, njësia përgjegjëse njofton procedurën e pranimit për çdo grup, duke bërë të njohur edhe planin e zhvillimit të procedurës për secilin grup, jo më vonë se një muaj pas miratimit të këtij plani nga organet përgjegjëse ose gjatë vitit kur shfaqet e nevojshme, si rezultat i krijimit të vendeve vakante në mënyrë të paparashikuar.

5. Për institucionet e administratës shtetërore, shpallja e procedurës së pranimit për secilin grup publikohet në faqen zyrtare të DAP-it dhe në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe qëndron e publikuar deri në përfundimin e procedurës së pranimit.

6. Institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore bëjnë shpalljen e procedurës së pranimit për secilin grup në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, në stendat e informimit të publikut, si dhe në faqen e tyre të internetit në rast se kanë.

7. Institucionet, përveç mënyrave detyruese të shpalljeve, të përcaktuara në pikat 5 dhe 6, të kreut II, të këtij vendimi, mund të përdorin si mënyra alternative të shpalljes së procedurës së pranimit çdo mjet tjetër të konsideruar të përshtatshëm për shpalljen, të njohur nga legjislacioni në fuqi.

8. Shpallja e procedurës së pranimit botohet të paktën 35 (tridhjetë e pesë) ditë kalendarike para datës së parashikuar për zhvillimin e konkurrimit.

9. Shpallja në faqen zyrtare të DAP-it apo të institucioneve të pavarura dhe njësitë të qeverisjes vendore dhe në portal përmban këto të dhëna:

a) Fushën kryesore mbi të cilën do të bazohet konkurrimi, si dhe aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen në konkurrim;

b) Fazat në të cilën do të kalojë konkurrimi, me shkrim dhe me gojë;

c) Numrin e vendeve të planifikuara për të cilat do të bëhet pranimi;

ç) Kërkesat e përgjithshme, në përputhje me nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”;

d) Përshkrimin e përgjithshëm të punës së grupit/grupeve të administrimit të përgjithshëm/të posaçëm, për të cilin do të zhvillohet konkurrimi;



dh) Kërkesat e veçanta të grupit të administrimit të përgjithshëm/të posaçëm;

e) Dokumentet që duhet të dorëzohen dhe mënyrën e dorëzimit të tyre;

ë) Afatin e dorëzimit të përcaktuar me datë të saktë kalendarike;

f) Datën e daljes së rezultateve për fazën e vlerësimit paraprak të kandidatëve;

g) Mënyrën e vlerësimit të kandidatëve në fazën e verifikimit paraprak, si dhe në fazën e vlerësimit të kandidatëve;

gj) Mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.

10. Dokumentacioni duhet të dorëzohet jo më vonë se 15 (pesëmbëdhjetë) ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, sipas përcaktimit në shpalljen për konkurrim.

KREU III

KOMITETI I PËRHERSHËM I PRANIMIT PËR NIVELIN EKZEKUTIV

1. DAP-i, për institucionet e administratës shtetërore, krijon Komitetin e Përherëshëm të Pranimit (në vijim KPP), për pranimin për çdo grup të administrimit të përgjithshëm/të posaçëm. Komiteti përtërihet çdo vit nga DAP-i.

2. Pranë institucioneve të pavarura dhe njërive të qeverisjes vendore krijohet një Komitet i Përherëshëm i Pranimit për secilin institucion.

3. Në përbërje të Komitetit të Përherëshëm të Pranimit janë pesë anëtarë, si më poshtë vijon:

a) 1 (një) anëtar nga njësia përgjegjëse, i cili kryeson KPP-në;

b) Për institucionet e administratës shtetërore 2 (dy) anëtarë nga nëpunësit civilë të institucioneve të administratës shtetërore, pjesë e kategorisë së mesme drejtuese, i përcaktuar sipas specifikës së Komitetit, të përzgjedhur nga DAP-i. Për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, 2 (dy) anëtarë të zgjedhur nga titullari midis nëpunësve të institucionit, nëse është e mundur të nivelit të mesëm drejtues;

c) 2 (dy) ekspertë të fushës përkatëse, në varësi të fushës së vlerësimit për grupet përkatëse.

4. Nëpunësit civilë të institucioneve të administratës shtetërore të përzgjedhur nga DAP-i, me përjashtim të rasteve të pengesave ligjore, janë të detyruar të marrin pjesë në komitetet e përherëshme të pranimeve ku janë caktuar.

5. Ekspertët zgjidhen nga njësia përgjegjëse, për secilin KPP, duke pasur në konsideratë karakteristikat e secilit grup pozicionesh, për të cilat do të zhvillohet procedura e konkurimit.

6. Ekspertët zgjidhen nga pedagogët e universiteteve apo institucioneve të tjera të arsimit të lartë, ekspertët e licencuar të fushave të ndryshme apo ekspertët që vijnë nga profesionet e rregulluara dhe që kanë të paktën 5 (pesë) vjet eksperiencë në atë pozicion pune/profesion.

7. Të dhënat për ekspertët e përmendur në pikën 3, të kreut III, të këtij vendimi, vendosen në një listë për secilën fushë të vlerësimit. Listat përditësohen nga DAP-i çdo vit dhe në të përfshihen të gjithë ekspertët sipas fushës. Listat mund të përdoren edhe nga institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

8. Për secilin KPP, njësia përgjegjëse zgjedh dy ekspertë efektivë dhe dy zëvendësues. Eksperti zëvendësues thirret nga njësia përgjegjëse në rast se ndonjëri prej ekspertëve efektivë ndodhet në pamundësi ligjore për të marrë pjesë në KPP.

9. Në rast mospranimi apo largimi të parakohshëm të një eksperti, ai zëvendësohet nga njësia përgjegjëse me një ekspert tjetër të së njëjtës fushë.

10. Në rast se anëtarët e përcaktuar në shkronjat “a” dhe “b”, të pikës 3, të kreut III, të këtij vendimi, janë në kushtet e pamundësisë ligjore për të qenë anëtarë të KPP-së, ata zëvendësohen me nëpunës të tjerë të të njëjtit institucion nga organet e emërtesës.

11. Njësia përgjegjëse njofton Komitetin e Përherëshëm të Pranimit për datën e zhvillimit të vlerësimit të kandidatëve dhe për listën e kandidatëve.

12. Komiteti merr vendime në praninë e të gjithë anëtarëve të tij.

13. Për çështje procedure, vendimet merren me votim nominal.

14. Për vlerësimin e rezultateve për secilin kandidat, secili prej anëtarëve jep pikët e tij. Në përfundim pikët e grumbulluara për secilën fazë mbledhen. Rezultati përbën edhe vlerësimin përfundimtar të kandidatit.

15. Përpara zhvillimit të vlerësimit me shkrim, testet e kandidatëve pjesëmarrës sekretohen, sipas mënyrës së përcaktuar nga njësia përgjegjëse.

16. Nëse është e nevojshme, njësia përgjegjëse mund të caktojë pranë KPP-ve një ose më shumë



nëpunës të organikës së tij për të kryer veprimtarinë e mbështetjes teknike dhe të sekretariatit.

17. Ekspertet pjesëmarrës në KPP shpërblehen me shumën prej 10 000 (dhjetë mijë) lekësh për çdo procedurë konkurrimi. Të gjitha shpenzimet përballohen nga buxheti i njësisë përgjegjëse.

18. Njësia përgjegjëse, për shpenzimet e të gjithë procesit të rekrutimit, ka një zë të veçantë në buxhetin e saj.

KREU IV KONKURRIMI

1. Konkurrimi zhvillohet në dy faza:

a) Verifikimi paraprak, i cili ka për qëllim të verifikojë nëse kandidatët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe ato të veçanta, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim;

b) Vlerësimi i kandidatëve.

2. Njësia përgjegjëse, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, jo më vonë se 10 (dhjetë) ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimit të tyre, bën verifikimin paraprak të kandidatëve që përmbushin kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

3. Në përfundim të verifikimit, sipas pikës 2, të kreut IV, të këtij vendimi, kandidatët, të cilët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të pozicionit të punës, renditen në një listë sipas rendit alfabetik.

4. Lista e përmendur në pikën 3, të kreut IV, të këtij vendimi, administrohet nga njësia përgjegjëse dhe shpallet në:

a) faqen zyrtare të DAP-it dhe portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, për administratën shtetërore;

b) portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, në faqen zyrtare të internetit dhe në ambientet e brendshme, për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

5. Kandidatët, që nuk plotësojnë kërkesat e përcaktuara në shpalljen për konkurrim, renditen në një listë të veçantë, në të cilën tregohen edhe arsyet e mosplotësimit të këtyre kërkesave. Lista administrohet nga njësia përgjegjëse dhe nuk bëhet publike. Kandidatët që nuk janë kualifikuar njoftohen individualisht nga njësia përgjegjëse.

6. Brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike nga data e njoftimit individual, në përputhje me pikën 5, të kreut IV, të këtij vendimi, kandidatët që nuk janë

kualifikuar kanë të drejtë të paraqesin ankesë me shkrim pranë njësisë përgjegjëse. Ankuesi merr përgjigje brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike nga data e depozitimit të ankesës.

7. Në vlerësimin e kandidatëve përfshihen:

a) vlerësimi i jetëshkrimit të kandidatëve, që konsiston në vlerësimin e arsimimit, të përvojës e të trajnimeve, të lidhura me fushën;

b) vlerësimi me shkrim;

c) intervista e strukturuar me gojë.

8. Totali i pikëve të vlerësimit të kandidatëve është 100, të cilat ndahen përkatësisht:

a) për vlerësimin e jetëshkrimit (CV) të kandidatëve, që konsiston në vlerësimin e arsimimit, të përvojës e të trajnimeve, të lidhura me fushën, deri në 15 pikë;

b) për intervistën e strukturuar me gojë, deri në 25 pikë;

c) për vlerësimin me shkrim, deri në 60 pikë.

9. KPP-ja, 24 (njëzet e katër) orë përpara zhvillimit të fazës së vlerësimit të kandidatëve, zgjedh një grup pyetjesh për testimin e fushës së njohurive, të aftësive e të cilësive të shpallura sipas pikës 9, të kreut II, të këtij vendimi.

10. KPP-ja, ditën e intervistës së strukturuar me gojë, zgjedh një grup të njëjtë pyetjesh për të gjithë kandidatët. Intervista e strukturuar me gojë ka për qëllim vlerësimin e jetëshkrimit, të njohurive, aftësive dhe formimit të kandidatëve.

11. Nëse kandidati grumbullon më shumë se gjysmën e pikëve (mbi 30 pikë) nga vlerësimi me shkrim, ai kualifikohet për intervistën e strukturuar me gojë dhe vlerësimin e jetëshkrimit.

12. KPP-ja, në përfundim të fazës së vlerësimit të kandidatëve, liston kandidatët fitues me mbi 70 pikë (mbi 70% të pikëve), duke filluar nga kandidati me rezultatin më të lartë. Lista me renditjen e kandidatëve sipas pikëve i dërgohet nga KKP-ja njësisë përgjegjëse, brenda 24 (njëzet e katër) orëve nga përpilimi i saj.

13. Kandidatët me pikë të barabarta renditen sipas këtyre kriterëve:

a) Në rast se njëri prej kandidatëve përfshihet në kategorinë e personave me aftësi të kufizuara, atëherë ai përzgjidhet i pari në raport me kandidatin tjetër;

b) Në rast se kandidatët janë të gjinive të ndryshme, atëherë renditja bëhet duke u renditur i pari kandidati që i përket gjinisë më pak të përfaqësuar në grupin për të cilin konkurrohet.



Gjinia më pak e përfaqësuar përcaktohet nga njësia përgjegjëse;

c) Në rast se nuk mund të aplikohet asnjëra nga alternativat e mësipërme, atëherë renditja e kandidatëve me pikë të barabarta bëhet nëpërmjet shortit.

14. Për institucionet e administratës shtetërore, lista e fituesve shpallet në faqen zyrtare të DAP-it dhe në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”. Për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, lista e fituesve shpallet në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, në faqet e tyre të internetit në rast se kanë dhe në stendat e informimit të publikut.

15. Kandidatët, që kanë marrë më pak se 70 pikë (70% të pikëve), renditen në një listë të posaçme që nuk bëhet publike dhe ata njoftohen individualisht nga njësia përgjegjëse.

16. Administrimi i listës së fituesve të nxjerrë nga KPP-ja bëhet nga njësia përgjegjëse.

17. Njësia përgjegjëse, brenda 3 (tri) ditëve kalendarike nga data e përfundimit të afatit të shqyrtimit të ankimeve të përcaktuar sipas pikës 22, të kreut IV, të këtij vendimi, fton kandidatët fitues, duke respektuar renditjen e tyre, të zgjedhin nga lista e pozicioneve ekzistuese të lira, për të cilat kanë konkurruar. Kandidatët fitues kanë të drejtë të refuzojnë të zgjedhin, vetëm në rastin e parashikuar në shkronjën “b”, të pikës 3, të nenit 48, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

18. Në rast të mosemërimit të kandidatit fitues për shkak të mungesës së vendeve vakante apo për shkak të refuzimit sipas pikës 17, të kreut IV, të këtij vendimi, ai vazhdon të qëndrojë në listën e fituesve për një periudhë dyvjeçare.

19. Njësia përgjegjëse, pas marrjes së miratimit zyrtar nga kandidati fitues, nxjerr aktin e emërimit drejtuar kandidatit dhe institucionit të përzgjedhur.

20. Nëse asnjë nga kandidatët nuk merr mbi 70 pikë (70% të pikëve), atëherë komiteti vendos përfundimin e fazës së vlerësimit të kandidatëve pa asnjë të përzgjedhur fitues. Njësia përgjegjëse bën njoftimin në faqen zyrtare dhe në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” për përfundimin e konkurrimit pa asnjë fitues.

21. Njësia përgjegjëse, në kushtet e rezultatit pa asnjë fitues ose me më pak fitues se planifikimi, rihap procedurën e pranimit në shërbimin civil, brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike nga përfundimi i shqyrtimit të ankimeve. Në këtë rast, afati i

dorëzimit të dokumenteve është 15 (pesëmbëdhjetë) ditë kalendarike.

22. Kandidati, pavarësisht nga e drejta për t’u ankuar në gjykatën administrative, ka të drejtë të bëjë ankim me shkrim edhe në KPP për rezultatit e pikëve dhe renditjen në listën fituese, brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike nga data e njoftimit individual të rezultateve të vlerësimit. Ankuesi merr përgjigje brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike nga data e përfundimit të afatit ankimor. Në përfundim të këtij afati njësia përgjegjëse publikon listën përfundimtare të fituesve.

KREU V

EMËRIMI I PËRKOHSHËM

1. Kandidatët fitues, që nuk janë emëruar në një pozicion të rregullt sipas rastit të përcaktuar në pikën 19, të kreut IV, të këtij vendimi, mund të emërohen në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse në një pozicion pune i cili, për arsye të parashikuara nga ligji, është vakant përkohësisht.

2. Për administratën shtetërore, njësia e burimeve njerëzore e institucionit ku krijohet pozicioni i punës vakant në mënyrë të përkohshme, brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike, i drejtohet DAP-it duke e njoftuar për pozicionin e punës dhe shkakun e vakancës së përkohshme.

3. Njësia përgjegjëse përzgjedh nga grupi i administrimit të përgjithshëm/të posaçëm, që i përshtatet kërkesave të vendit të punës, kandidatin fitues që ka mbetur në listë. Përzgjedhja dhe njoftimi i kandidatëve bëhet në bazë të renditjes së tyre në listë sipas pikëve.

4. Nëse kandidati fitues jep pëlqimin për emërimin e përkohshëm, njësia përgjegjëse nxjerr aktin e emërimit të përkohshëm në pozicionin e punës të propozuar, brenda 3 (tri) ditëve kalendarike.

5. Emërimi i një kandidati fitues në mënyrë të përkohshme nuk i heq atij të drejtën për t’u emëruar në mënyrë të përhershme në rast të krijimit të një pozicioni pune të lirë, gjatë kohës së vlefshmërisë së listës.

6. Me përfundimin e emërimit të përkohshëm, kandidati fitues detyrohet të bëjë dorëzimet përkatëse brenda 5 (pesë) ditëve pune.

7. Emërimi i përkohshëm, pavarësisht kohëzgjatjes së tij, nuk konsiderohet periudhë prove, në rast se kandidati fitues emërohet më pas në pozicion pune në mënyrë të përhershme.



8. E njëjta procedurë ndiqet nga njësia përgjegjëse edhe në rastet e emërimit në mënyrë të përkohshme të:

a) nëpunësve civilë të cilët janë larguar nga shërbimi civil si pasojë e mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, sipas përcaktimeve të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar;

b) nëpunësve civilë të cilëve u ka përfunduar afati i pezullimit, në përfundim të të cilit nuk janë rikthyer në vendin e mëparshëm apo nuk janë transferuar në një vend tjetër dhe që janë regjistruar në listën e cila administrohet nga njësia përgjegjëse, sipas përcaktimeve të nenit 56, të ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar;

c) nëpunësve civilë që kanë fituar me vendime gjyqësore të formës së prerë dhe që janë regjistruar në listë pritjeje, sipas përcaktimeve të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar.

9. Nëpunësit e emëruar në mënyrë të përkohshme u nënshtrohen rregullave të procedimit disiplinor sipas legjislacionit për nëpunësin civil.

KREU VI PERIUDHA E PROVËS

1. Nëpunësi, që emërohet për herë të parë në shërbimin civil, i nënshtrohet një periudhe prove që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit.

2. Gjatë periudhës së provës nëpunësi është i detyruar të ndjekë:

a) programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA-s;

b) 3. udhëzimet e nëpunësit më të vjetër civil, nën kujdesin e të cilit ai është vendosur.

3. Nëpunësi më i vjetër civil përzgjidhet nëpunësi, i cili ka vjetërsinë më të madhe në detyrë dhe që bën pjesë në të njëjtën njësi organizative ku është emëruar nëpunësi në periudhë prove.

4. Nëpunësi më i vjetër civil duhet të jetë i së njëjtës kategori ose i një kategorie më të lartë dhe caktohet nga eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove.

5. Eprori direkt, në rast largimi apo pamundësie të ushtrimit të detyrës nga nëpunësi më i vjetër në detyrë, merr masa për zëvendësimin e tij me nëpunësin e dytë më të vjetër në detyrë brenda së njëjtës njësi organizative.

6. Vendimi në përfundim të periudhës së provës merret bazuar në:

a) rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në ASPA;

b) vlerësimin e rezultateve individuale në punë, i cili bëhet sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore.

7. Bazuar në vlerësimet sipas pikës 6, të kreut VI, të këtij vendimi, dhe pas marrjes së mendimit me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, i përcaktuar sipas pikave 3, 4 e 5, të kreut VI, të këtij vendimi, eprori direkt është i detyruar të vendosë:

a) konfirmimin e nëpunësit civil, nëse ka përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në ASPA dhe është vlerësuar të paktën “kënaqshëm”;

b) zgjatjen një herë të vetme deri në 6 (gjashtë) muaj të periudhës së provës, në rast të mospërfundimit me sukses të trajnimit të detyrueshëm në ASPA, pamundësisë së vlerësimit të plotë të nëpunësit, në rast se eprorit i nevojitet më shumë kohë për të vlerësuar nëpunësin, në rastet e mungesës në detyrë të nëpunësit për shkak të trajnimit afatgjatë, raportit mjekësor afatgjatë dhe në raste të tjera, të parashikuara nga legjislacioni në fuqi, të cilat rregullojnë mungesën në detyrë të nëpunësit;

c) moskonfirmimin e nëpunësit civil. Në këtë rast nëpunësi lirohet nga shërbimi civil.

8. Mosrealizimi i procedurës së përcaktuar në pikën 7, të kreut VI, të këtij vendimi, brenda një afati 15 (pesëmbëdhjetë) ditë kalendarike, konsiderohet “mospërmbushje detyre” nga eprori direkt.

9. Në rast se gjatë periudhës së provës eprori direkt apo nëpunësi më i vjetër largohet nga ai pozicion pune apo ndodhet në pamundësi të vazhdimit të mëtejshëm të detyrës, ai është i detyruar të bëjë një vlerësim paraprak për nëpunësin në periudhë prove.

10. Vlerësimi paraprak merret si bazë nga nëpunësi zëvendësues në vlerësimin e tij përfundimtar.

11. Në rast se marrja e vlerësimit paraprak është e pamundur, nëpunësi zëvendësues bazohet në vlerësimet e herëpashershme.

12. Vendimi i eprorit direkt sipas pikës 7, të kreut VI, të këtij vendimi, duhet të jetë i arsyetuar dhe u njoftohet nëpunësit dhe njësisë përgjegjëse brenda 3 (tri) ditëve pune nga data e marrjes së vendimit.



13. Në rastin e vendimit të konfirmimit, njësia përgjegjëse nxjerr aktin e deklarimit të statusit të nëpunësit brenda 10 (dhjetë) ditëve kalendarike nga data e njoftimit të konfirmimit nga institucioni përkatës.

14. Nëpunësi civil, pavarësisht nga e drejta për t'u ankuar në gjykatën administrative, brenda 5 (pesë) ditëve pune ushtron të drejtën e ankimit administrativ ndaj vendimit të eprorit direkt të nëpunësi më i lartë civil i institucionit, i cili merr vendim të arsyetuar për pranimin apo rrëzimin e ankesës brenda 5 (pesë) ditëve pune.

KREU VII LËVIZJA PARALELE NË KATEGORINË EKZEKUTIVE

1. Procedura e lëvizjes paralele bëhet për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë ekzekutive në çdo institucion të shërbimit civil.

2. Kushtet minimale që duhet të plotësojë kandidati për këtë procedurë janë:

- Të jetë nëpunës civil i konfirmuar, brenda së njëjtës kategori për të cilën aplikon;
- Të mos ketë masë disiplinore në fuqi;
- Të ketë të paktën vlerësimin e fundit “Mirë” apo “Shumë mirë”;

ç) Të plotësojë kriteret e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

3. Shpallja për vendin e lirë, që do të plotësohet nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, bëhet sipas pikave 4, 5, 6 dhe 7, të kreut II, të këtij vendimi.

4. Shpallja qëndron në portal deri në përfundimin e procedurës së konkurrimit. Në shpallje për

- pozicioni i punës që është vakant;
- përshkrimi i përgjithshëm i punës për atë pozicion;
- kushtet për lëvizjen paralele dhe kriteret e veçanta që duhet të plotësojnë kandidatët;
- dokumentet që duhet të dorëzohen dhe mënyra e dorëzimit të tyre;
- afati i dorëzimit të përcaktuar me datë të saktë kalendarike;

dh) data e daljes së rezultateve për fazën e verifikimit paraprak të kushteve minimale të procedurës së lëvizjes paralele dhe të përmbushjes së kriterëve specifike të vendit të punës;

e) data, vendi dhe ora ku do të zhvillohet intervista;

ë) fushat e njohurive, aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen në intervistë;

f) mënyra e vlerësimit të kandidatëve;

g) data e daljes së rezultateve të konkurrimit;

gj) mënyra e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.

5. Shpallja është e hapur për të gjithë nëpunësit civilë të së njëjtës kategori në të gjitha institucionet, pjesë e shërbimit civil. Afati i dorëzimit të dokumenteve është 10 (dhjetë) ditë kalendarike nga momenti i shpalljes në portal.

6. Procedura e lëvizjes paralele përfshin dy faza:

a) Verifikimin e kandidatëve, të cilët përmbushin kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim;

b) Vlerësimin e kandidatëve, ku përfshihen vlerësimi i përvojës në punë, trajnimet, kualifikimet e lidhura me fushën përkatëse, si dhe vlerësimet pozitive dhe intervista e strukturuar me gojë.

7. Njësia e burimeve njerëzore, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, jo më vonë se 2 (dy) ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimit të tyre, bën verifikimin paraprak të kandidatëve që përmbushin kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

8. Kandidatët, që plotësojnë kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, renditen në një listë nga njësia e burimeve njerëzore sipas rendit alfabetik dhe i paraqiten nëpunësit më të lartë civil të institucionit, brenda të cilit është vendi vakant apo ka në varësi institucionin ku është vendi vakant.

9. Lista paraprake e verifikimit të kandidatëve shpallet brenda të njëjtit afat të përcaktuar në pikën 7, të kreut VII, të këtij vendimi, në:

a) faqen e internetit të DAP-it, në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe në faqen e internetit të institucionit, për institucionet e administratës shtetërore;

b) portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, në faqet e internetit nëse kanë dhe në standat e informimit të publikut, për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

10. Kandidatët që nuk kualifikohen, njoftohen individualisht nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit për shkaqet e moskualifikimit, në të njëjtën ditë me shpalljen e listës së verifikimit paraprak të kandidatëve.



11. Kandidatët, të cilët rezultojnë të pakualifikuar, brenda 3 (tri) ditëve kalendarike nga data e njoftimit individual në përputhje me pikën 10, të kreut VII, të këtij vendimi, kanë të drejtë të paraqesin ankesat me shkrim në njësinë e burimeve njerëzore të institucionit që ka vendin vakant. Ankesat zgjidhen brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike nga data e paraqitjes së tyre.

12. Pas përfundimit të procedurës së sipërpërmendur, nëpunësi më i lartë civil i institucionit, brenda 2 (dy) ditëve kalendarike urdhëron ngritjen e komisionit të brendshëm, i cili ka në përbërje tre anëtarë, si më poshtë vijon:

a) 1 (një) përfaqësues nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit, kur është e mundur, i të njëjtit nivel ose i një niveli më të lartë se pozicioni që rekrutohet;

b) eprorin direkt;

c) 1 (një) përfaqësues nga DAP-i për institucionet e administratës shtetërore. Në rastin e institucioneve të pavarura dhe njërive të qeverisjes vendore, anëtari i tretë emërohet nga titullari i institucionit.

13. Departamenti i Administratës Publike mund të autorizojë edhe nëpunës të tjerë civilë të institucioneve të tjera për të kryer detyrat e përfaqësuesit të DAP-it në komisionin e brendshëm.

14. Caktimi i nëpunësit bëhet pas komunikimit me institucionin nga do të merret ky nëpunës. Institucioni dhe nëpunësi i emëruar janë të detyruar të bashkëpunojnë me DAP-in.

15. Në rast pamundësie të pjesëmarrjes së anëtarëve të sipërpërmendur, sekretari i përgjithshëm dhe njësia përgjegjëse marrin masa për zëvendësimin e tyre me anëtarë të tjerë.

16. Komisioni i brendshëm zhvillon një intervistë me gojë me secilin prej kandidatëve, brenda 2 (dy) ditëve kalendarike nga dita e krijimit të tij. Komisioni, për intervistën me gojë, përgatit përpara fillimit të vlerësimit një grup pyetjesh, të cilat janë të njëjta për të gjithë kandidatët.

17. Komisioni, në marrjen e vendimit përfundimtar për vlerësimin e kandidatëve, mban në konsideratë edhe rastet kur nëpunësi ka përfunduar me sukses procedurat e vlerësimit të njohurive shtesë në punë.

18. Struktura e ndarjes së pikëve të vlerësimit të kandidatëve është, si më poshtë vijon:

a) 40 pikë për dokumentacionin e dorëzuar, i

ndarë: 20 pikë për përvojën, 10 pikë për trajnimet apo kualifikimet e lidhura me fushën përkatëse, si dhe 10 pikë për certifikimin pozitiv;

b) 60 pikë intervista me gojë.

19. Komisioni, në përfundim të vlerësimit, përzgjedh kandidatin, i cili renditet i pari ndër kandidatët që kanë marrë të paktën 70 pikë (70% të pikëve). Në rastet e kandidatëve me pikë të barabarta, zbatohet parashikimi i pikës 13, të kreut IV, të këtij vendimi.

20. Në rastin e përzgjedhjes së kandidatit fitues, komisioni ia njofton vendimin e përzgjedhjes njësisë përgjegjëse, brenda 24 (njëzet e katër) orëve.

21. Nëse nuk ka një fitues, komisioni përfundon procedurën pa asnjë të përzgjedhur dhe institucioni njofton njësinë përgjegjëse për këtë vendim brenda 24 (njëzet e katër) orëve nga marrja e tij.

22. Njësia përgjegjëse, brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike, shpall fituesin dhe bën aktin e emërimit të kandidatit. Shpallja e fituesit për institucionet e administratës shtetërore bëhet në faqen e internetit të DAP-it, portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe në faqen e internetit të institucionit, ndërsa për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, përveç portalit, ajo bëhet edhe në faqet e internetit nëse kanë dhe në standat e informimit të publikut.

23. Kandidati fitues, brenda 5 (pesë) ditëve pune nga data e nxjerrjes së aktit të emërimit sipas pikës 22, të kreut VII, të këtij vendimi, detyrohet të bëjë dorëzimet përkatëse për pozicionin e punës që ka pasur më parë.

24. Nëpunësi civil i emëruar nuk i nënshtrohet periudhës së provës.

KREU VIII

PORTALI I REKRUTIMIT NË SHËRBBIMIN CIVIL

1. Publikimi elektronik i të gjithë informacionit që i përket rekrutimit dhe lëvizjes paralele të nëpunësve civilë realizohet në faqen zyrtare të DAP-it dhe në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”.

2. DAP-i është përgjegjës për publikimin elektronik në faqen e tij zyrtare të procedurave e të informacionit në lidhje me pranimin dhe lëvizjen paralele të nëpunësve civilë dhe për aplikimin elektronik të kandidatëve.



3. Shërbimi Kombëtar i Punësimit është përgjegjës për publikimin elektronik të informacionit në lidhje me rekrutimin dhe lëvizjen paralele të nëpunësve civilë, si një nga shërbimet e ofruara në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”.

4. Njësitë përgjegjëse të institucioneve të pavarura dhe njësite të qeverisjes vendore janë përgjegjëse për publikimin elektronik të informacionit në lidhje me pranimin dhe lëvizjen paralele të nëpunësve civilë, në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”.

5. Institucionet përkatëse, që administrojnë respektivisht portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe faqen zyrtare të DAP-it, duhet të marrin masat për të ofruar kapacitetet dhe zgjidhjen me strukturën e nevojshme dhe të përshtatshme për të lehtësuar realizimin praktik dhe operimin e pandërprerë të publikimeve elektronike që lidhen me pranimin në shërbimin civil.

6. Shpenzimet për operimin, mirëmbajtjen dhe përditësimin në mënyrë të vazhdueshme të të gjithë informacionit të publikuar elektronikisht në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” përbëjnë një zë të veçantë në buxhetin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit.

7. Shpenzimet për operimin, mirëmbajtjen dhe përditësimin në mënyrë të vazhdueshme të të gjithë informacionit të publikuar elektronikisht në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike përbëjnë një zë të veçantë në buxhetin e DAP-it.

8. Vlefshmëria e informacionit, publikimeve dhe dokumenteve të tjera elektronike të publikuara në portal dhe në faqen zyrtare rregullohen nga legjislacioni përkatës për dokumentet elektronike.

KREU IX

DISPOZITA TRANZITORE

1. Procedurat e pranimit, lëvizjes paralele dhe periudhës së provës që kanë filluar sipas parashikimeve të vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, përfundojnë sipas parashikimeve të vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave.

2. Vendimi nr. 143, datë 12.3.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, shfuqizohet.

3. Ngarkohet Departamenti i Administratës Publike të nxjerrë udhëzuesin përkatës për procedurat e detajuara për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI

Edi Rama