

RELACION PËR PROJEKTLIGJIN “PËR NËPUNËSIN CIVIL”

Hartimi i një Ligji të ri për Nëpunësit Civilë është një nga prioritetet e Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike 2009-2013, të Qeverisë Shqiptare.

Në këtë kuadër gjatë vitit 2010, u realizua nga Departamenti i Administratës Publike, me asistencë të SIGMA, një analizë e situatës së zbatimit të ligjit aktual të shërbimit civil, u analizuan problematikat e shfaqura në zbatimin e tij dhe në konkluzion të këtij procesi u hartua një dokument konceptual mbi nevojën e ndryshimeve të këtij legjislacioni. Dokumenti u konsultua gjatë fundit të vitit 2010 dhe fillimit të vitit 2011 me të gjitha grupet e interesit (ministritë e linjës, institucionet e pavarura, organizatat ndërkombëtare që asistojnë Shqipërinë, partitë politike si dhe shoqërinë civile). Pas mbledhjes së mendimeve dhe diskutimeve me të gjithë këta aktorë, përsëri me asistencë të SIGMA, u hartua projektligji i ri për shërbimin civil. Edhe ky projektligj gjatë vitit 2011 dhe fillimit të vitit 2012, kaloi në fazën e konsultimeve të nevojshme me të gjitha grupet e interesit (konsultimi i fundit i zhvilluar në një konferencë të organizuar nga Departamenti i Administratës Publike, në datën 29 Maj 2012).

I - Ky projektligj mbështetet në shtyllat si vijon:

Një ligj që të jetë i përgjithshëm (ligj kuadër). Ligji i ri i shërbimit civil propozohet të jetë një ligj i përgjithshëm, që përcakton parimet dhe vendos standardet e përgjithshme të menaxhimit si dhe përgjegjësitë përkatëse, në përputhje me parimet themelore të “Hapësirës Administrative Evropiane”. Detajet proceduriale dhe teknike janë lënë për t’u zgjidhur nga aktet nënligjore.

Një ligj që të sigurojë një regjim juridik homogjen të shërbimit civil. Ligji i ri synon të ofrojë një regjim homogjen juridik për të gjithë pozicionet që ushtrojnë autoritetin publik të dhënë nga ligji publik dhe që kanë përgjegjësi për mbrojtjen e interesit të përgjithshëm publik. Funkcionet teknike mbështetëse duhet të vazhdojnë të jenë të përjashtuara nga fusha e veprimit të shërbimit civil.

Objektivi kryesor në lidhje me fushëveprimin e kuadrit të ri ligjor të shërbimit civil është **krijimi i një regjimi homogjen për të gjitha ato pozicione të cilat kanë të bëjnë me ushtrimin e autoritetit publik, dhënë nga ligji publik dhe që kanë përgjegjësi për mbrojtjen e interesit të përgjithshëm të shtetit, dhe ku përforcimi i mbrojtjes ligjore të paanshmërisë së nëpunësve civilë, është i nevojshëm në mënyrë që të mbrojnë më mirë të drejtat individuale dhe pritshmërinë legjitime të qytetarëve.** Në këtë kuadër, shohim nevojën e zgjerimit të sferës (fushëveprimin horizontal) të ligjit të shërbimit civil në institucionet në varësi të Kryeministrit dhe ministrave të linjës, si dhe në administratën e komunave. Ndërkohë, në lidhje me shtrirjen vertikale “Sekretari i Përgjithshëm” do të vazhdojë të jetë pozicioni më i lartë i shërbimit civil dhe pika e lidhjes me funksionet politike, ndërsa pozicioni i specialistit, si pozicioni më i ulët në shërbimin civil, duke përjashtuar shërbimet mbështetëse si teknike të mesëm, magazinierë, punëtorë të tjerë, etj.

Forcimi i DAP-it. Roli i DAP-it si njësi qendrore e politikave dhe menaxhimit në shërbimin civil propozohet të forcohet dhe ligji i ri parashikon instrumentet e duhura për përmbushjen e këtij roli.

DAP-i vazhdon të ketë rolin e një njësie klasike të menaxhimit qendror, që merret kryesisht me:

- hartimin e legjislacionit të shërbimit civil (primar dhe sekondar);
- hartimin në bashkërendim me Ministrinë e Financave të legjislacionit (primar dhe sekondar) për pagat dhe shpërblimet e punonjësve të administratës publike (si një element që lidhet ngushtësisht me menaxhimin e burimeve njerëzore, përshkrimin e pozicioneve të punës etj);
- përgatitjen dhe propozimin e politikave të personelit;
- hartimin e legjislacionit (primar dhe sekondar) për mënyrën e ndërtimit të strukturave dhe organikave të institucioneve;
- miratimin e udhëzimeve dhe standardeve për menaxhimin e shërbimit civil;
- negocimet me sindikatat e nëpunësve civilë në emër të qeverisë (kur është e parashikuar nga legjislacioni përkatës);
- mbikqyrjen e brendshme të menaxhimit të personelit në sistemin ministror;
- planifikimin, organizimin dhe menaxhimin e sistemit të trajnimit të përgjithshëm për të gjithë shërbimin civil;
- mbajtjen e një regjistri/ database të nëpunësve civilë dhe këshillimin e institucioneve në çështjet e menaxhimit të shërbimit civil, etj.

Shkolla Shqiptare e Administratës Publike krijohet si institucion në varësi të Ministrit të Brendshëm (neni 8). Për konceptimin e kësaj shkolle grupi i punës i ngritur me urdhër të Kryeministrit, ka konsultuar disa modele si ai francez, italian, polak, i Luksemburgut, gjerman etj. Në variantin që paraqitet në këtë projektligj është marrë në konsideratë më së shumti:

- Modeli francez i shkollës së mirënjohur të administratës publike, ENA, e cila ka ofruar partneritetin e saj në konceptimin e shkollës në Shqipëri, duke atashuar pranë DAP edhe një ekspert francez. ENA është e gatshme të vazhdojë të ofrojë ndihmën e saj për këtë shkollë.
- Modeli polak, KSAP, i krijuar në vitin 1992, i cili ka rezultuar efikas për administratën polake.

Misioni (neni 8 pika 2)

Misioni i kësaj shkolle parashikohet të jetë formimi i thelluar profesional i nëpunësve të administratës publike, por edhe i individëve jashtë kësaj administrate (këta të fundit kundrejt një tarife që do të përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave).

Formimi profesional përfshin dy drejtime:

1. Formimin e thelluar, i cili ka për synim të formojë kandidatët nëpunës civilë, ose individë jashtë shërbimit civil, për t'u bërë anëtarë të Trupës së Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues (pra nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese). Kjo do të thotë që pranimi i anëtarëve të TND-së do të bëhet nëpërmjet ASPA-s.

1/1. Numri i studentëve për këtë program formimi parashikohet të jetë i kufizuar (në varësi edhe të nevojave për plotësimin e vendeve vakante në TND), mesatarisht 20 - 25 në vit. Dëshirojmë të sqarojmë se numri i pozicioneve të rregullta të TND-së, aktualisht (sipas strukturave dhe organikave të miratuara dhe në fuqi) është 157. Në projektligj është propozuar që numri i anëtarëve të TND të jetë sa numri i pozicioneve të rregullta të nivelit të lartë drejtues plus 15% rezervë, sipas përcaktimit vit pas viti nga Këshilli i Ministrave. Pra, trupa sipas vlerësimit të nevojave dhe vendimmarrjes së Këshillit të Ministrave do të jetë 157 + 24 anëtarë. Bazuar edhe në lëvizshmërinë e nëpunësve në këto pozicione gjatë këtyre

viteve të fundit, parashikohet se gjatë një viti do të ketë nevoja për të plotësuar vende vakante, jo më shumë se 20 – 25 të tilla.

1/2. Sipas propozimit në projektligj (neni 29, pika 1) kanë të drejtë të konkurojnë për të hyrë në formimin e thelluar nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese dhe në raste të veçanta individë jashtë shërbimit civil. Studentëve të formimit të thelluar të cilët vijnë nga kategoria e mesme drejtuese, gjatë periudhës së studimit iu ruhet vendi i tyre i punës, si dhe përfitojnë pagën e plotë me përjashtim të shtesës për kushte pune (shkronja “e” e pikës 1 të nenit 55, pika 4 e nenit 57). Zëvendësimi i nëpunësve të nivelit të mesëm drejtues gjatë periudhës së shkollimit do të bëhet sipas procedurave të parashikuara në legjislacionin në fuqi. Saktësojmë se në programin e formimit të thelluar 70% e studentëve do të jenë prurje nga nëpunësit civilë të nivelit të mesëm drejtues dhe pjesa tjetër, 30%, do të jenë nga institucionet e tjera të administratës publike që nuk janë në fushën e veprimit të legjislacionit të shërbimit civil, nga shoqëria civile, nga biznesi dhe individë vendas ose të huaj (kjo përqindje e pranimi në ASPA do të përcaktohet në aktet nënligjore në zbatim të këtij ligji). Pranimi në programin e formimit të thelluar do të bëhet nëpërmjet konkurimit, që do të zhvillohet në disa faza me shkrim dhe me gojë, organizuar nga ASPA mbi bazën e kritereve të përcaktuara në planin vjetor të pranimi nga Këshilli i Ministrave dhe nga Këshilli Drejtues i ASPA-s. Vlerësimi i studentëve gjatë fazës së konkurimit bëhet nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes për TND- në (neni 29 pika 3).

1/3. Kurrikulat e formimit të thelluar do të kenë për synim të japin njohuri specifike për t’i përgatitur studentët të jenë të aftë në fushën e ekspertizës në terren, të aftë për të drejtuar ekipe dhe projekte komplekse në të gjitha fushat e veprimtarisë publike. Ata do të aftësohen në përvetësimin e metodave të drejtimit dhe menaxhimit, në hartimin dhe zbatimin e politikave publike, menaxhimin e territorit dhe zhvillimin e qëndrueshëm, Bashkimin Evropian, marrëdhëniet ndërkombëtare, metodologjitë ligjore dhe administrative, do të thellojnë njohuritë në gjuhë të huaja, etj. Studentët në këtë formim, do të zhvillojnë edhe një praktikë të gjatë pranë institucioneve të administratës publike dhe sipërmarrjeve private. Mendohet se ky program do të zgjasë 12 muaj, nga të cilët 9 muaj formim teorik dhe 3 muaj praktikë.

2. Formimi i vazhdueshëm, i cili ka për qëllim:

- Të trajnojë në vazhdimësi dhe në lidhje me punën, nëpunësit civilë të të gjitha kategorive, si dhe individë jashtë shërbimit civil (neni 9 gërma “b”). Ky është misioni që aktualisht e kryen Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, i cili me krijimin e shkollës do të përthithet nga ajo. Sipas ecurisë së trajnimeve në ITAP gjatë këtyre viteve të fundit parashikohet që numri i studentëve të këtij programi të jetë rreth 3500 në vit.

- Të ofrojë mundësinë e përgatitjes paraprake të kandidatëve për të marrë pjesë në konkurimin e hapur për kategorinë ekzekutive kundrejt një tarife të përcaktuar me vendim të Këshillit të Ministrave (neni 9 pika 2). Mbi bazën e ecurisë së procesit të pranimi të zhvilluar nga DAP gjatë këtyre viteve të fundit për nivelin specialist, rezulton se në një vit kanë konkuruar rreth 1000 individë.

Pjesë e programit të formimit të vazhdueshëm do të jenë:

- a) Cikli i detyrueshëm i trajnimit për nëpunësit civilë në periudhë prove (nëpunësit e emëruar rishtazi në shërbimin civil). Nëpunësit civilë në periudhë prove, kanë detyrimin (neni 25) që për t’u konfirmuar në fund të kësaj periudhe, të kryejnë ciklin e trajnimit të detyrueshëm pa shkëputje nga puna. Në përfundim të këtij cikli këta nëpunës do t’i nënshtrohen provimit dhe do të pajisen me një diplomë me sistem pikëzimi.

- b) Cikle të trajnimeve të vazhdueshme të detyrueshme për shkak të punës dhe gjatë punës (referuar nenit 62). Në përfundim të këtyre cikleve të trajnimit nëpunësit do të pajisen me certifikatë me sistem pikëzimi, që do të shërbejë për lëvizjen paralele, ngritjen në detyrë, ose për përparimin në kategorinë e pagës (neni 35, pika 3).

3. Së fundi pjesë e misionit të ASPA-s është edhe realizimi i studimeve dhe botimeve në fushën e administratës publike (neni 9 pika 3), përfshirë edhe historikun e administratës shqiptare, përgatitjen dhe publikimin e revistave në këtë fushë apo edhe botimeve të tjera (në formë të printuar dhe elektronike). Kjo do të realizohet nga Qendra e Ekspertizës, Publikimeve dhe Marrëdhënieve me Partnerët. (Do të saktësohet në aktet nënligjore)

Statusi dhe buxheti (neni 8 pikat 2 dhe 3)

Shkolla do të ketë autonomi administrative dhe akademike. Buxheti i saj do të jetë zë i veçantë në buxhetin e Ministrisë së Brendshme.

Buxheti i shkollës për të realizuar veprimtarinë e saj, llogaritet rreth 56 milionë lekë, ku rreth 60% e të cilave janë fonde tashmë të planifikuara për ITAP.

Organet drejtuese (neni 8 pikat 5, 6 dhe 7)

Shkolla do të drejtohet nga Këshilli Drejtues dhe Drejtori i Shkollës.

Propozohet që në Këshillin Drejtues të Shkollës, të ketë përfaqësues nga institucionet publike që janë të lidhura me politikën e formimit profesional të nëpunësve, por edhe nga Institucionet e Arsimit të Lartë, si institucione të specializuara në fushën e formimit.

Gjithashtu janë propozuar edhe detyrat kryesore të Këshillit Drejtues të ASPA-s.

Statusi i nëpunësve të ASPA-s (neni 8 pikat 9 dhe 10)

Nëpunësit e ASPA-s, përfshirë edhe drejtorin e saj, do të jenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit për nëpunësit civilë dhe pranimi i tyre do të bëhet sipas procedurave të përcaktuara për pranimin në shërbimin civil në këtë projektligj. Përgjatimisht deri në momentin e fillimit të efekteve të këtij ligji është parashikuar që:

- c) drejtori i ASPA të emërohet nga Këshilli i Ministrave me propozimin e Ministrit të Brendshëm;
- d) nëpunësit e ASPA të emërohen nga Drejtori i saj, sipas procedurave të Kodit të Punës.

Shkolla mendohet të ketë një staf prej rreth 25 punonjësish (nga 17 që ka aktualisht ITAP). dhe mendohet të organizohet në tre drejtori dhe një qendër.

Forcimi i Komisionit të Shërbimit Civil (KSHC). Forcimi dhe rritja e kompetencave të KSHC-së, duke i siguruar atij instrumentet e duhura ligjore për ekzekutimin e vendimeve të tij dhe ngritjen e një sistemi eficient dhe të përshtatshëm të raportimit të vendimeve të menaxhimit që merren nga institucionet.

Punësimi në shërbimin civil duhet të bëhet në baza të përherëshme dhe vetëm me nëpunës civilë. Punësimi në pozicionet e shërbimit civil do të realizohet vetëm nëpërmjet

procedurave të konkurimit dhe jo në bazë kontraktuale. Në parim, nëpunësit civilë duhet të jenë të punësuar për një periudhë të pacaktuar (të përhershëm).

Ligji i ri i nëpunësit civil krijon mundësinë për krijimin e Trupës së Drejtuesve të Lartë të Shërbimit Civil. Në këtë rast, kjo trupë do të duhet të ketë një regjim juridik të posaçëm punësimi dhe instrumentet përkatëse të menaxhimit. Detajet do të rregullohen në aktet nënligjore, por tiparet kryesore të regjimit juridik të kësaj trupe janë parashikuar në këtë projekt dhe bazohen në parimin e meritës. Kështu, rekrutimi në këtë trupë bëhet nëpërmjet një Konkursi Kombëtar, përpara një Komisioni Kombëtar, të përbërë nga individë me reputacion që ndërrohen sipas një sistemi rotacioni të alternuar. Përzgjedhja në nivelin e drejtuesve të lartë do të jetë, si rregull, e hapur vetëm për nëpunësit civilë të nivelit të mesëm drejtues.

Rekrutimi në grup. Kandidatët për pozicionet e "nivelit hyrës" në shërbimin civil do të zgjidhen nëpërmjet një konkursi kombëtar vjetor, me synim krijimin e një apo më shumë grupeve me kandidatë të cilët plotësojnë kushtet e përgjithshme dhe të posaçme, për t'u emëruar në pozicione me kërkesa dhe përgjegjësi të ngjashme, ose të krahasueshme në një ministri apo institucionet e tjera. Kandidatët e suksesshëm do të jenë të përshtatshëm për t'u emëruar si nëpunës civilë. Ata do të qëndrojnë në grupin e kandidatëve të krijuar për një periudhë 2 vjeçare. Me mbarimin e kësaj periudhe e drejta për t'u emëruar përfundon.

Natyra e konkurimit. Vlerësimi i kandidatëve do të përfshijë një testim me shkrim dhe një intervistë. Testimi me shkrim do të ketë më shumë peshë se intervista dhe do të vlerësohet duke siguruar anonimitetin. Metodot e vlerësimit do të jenë të përshtatura për vlerësimin e njohurive, aftësive dhe kompetencave të kërkuara për funksionet/nivelet në fjalë. Standartet e vlerësimit të kandidatëve, veçanërisht standarti minimal (për t'u klasifikuar) do të vendosen në mënyrë ambicioze.

Periudha e provës. Nëpunësit civilë të punësuar rishtas do të jenë në provë për një periudhë 1 vjeçare për të provuar përshtatshmërinë e tyre për shërbimin civil. Megjithatë, kjo do të zbatohet vetëm për kandidatët e punësuar për herë të parë në shërbimin civil; nëse një nëpunës civil zgjidhet për një pozicion më të lartë, kalimi në një periudhë prove të re nuk është i nevojshëm.

Zhvillimi i karrierës dhe ngritja në detyrë. Mekanizmat e zhvillimit të karrierës janë lëvizja paralele (brenda së njëjtës kategori) dhe ngritja në detyrë (në një kategori më të lartë). Lëvizja paralele do të kryhet nëpërmjet një procedure me konkurim të brendshëm të bazuar në pozicionin (konkurim për një pozicion të caktuar) me qëllim përzgjedhjen e kandidatit më të mirë të mundshëm brenda shërbimit civil. Ngritja në detyrë do të bazohet në një konkurim të hapur, të organizuar për një ose disa pozicione të caktuara dhe ky konkurim do të mbështetet në një sistem preferencial bonusi për nëpunësit civilë ekzistues.

Mobiliteti. Projektligji parashikon rotacionin dhe transferimin si instrumente të mobilitetit dhe pasurimit të karrierës. Detajet e mëtejshme për zbatimin e transferimit dhe zëvendësimit do të parashikohen në aktet nënligjore.

Deklarimi i tepërt dhe risistemimi për shkak të ristrukturimit. Nëpunësit civilë, që deklarohen të tepërt për shkak të ristrukturimit, ose shkrirjes së institucionit të tyre do të ri-emërohen në një tjetër pozicion të së njëjtës kategori në shërbimin civil. Kalimi në listën e pritjes do të jetë një përjashtim. Procedura për vendimmarrjen për sistemimin në një

pozicion tjetër apo kalimin në listën e pritjes do të detajohet në aktet nënligjore.

II - Projektligji është ndarë në 13 krerë dhe 72 nene.

Kreu I përcakton qëllimin, objektin dhe fushën e veprimit të ligjit.

Në nenin 1 përcaktohet qëllimi dhe objekti i këtij projektligji, pra krijimi i një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

Në nenin 2, përcaktohet fusha e veprimit, në të cilën do të përfshihet çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur, apo njësi të qeverisjes vendore me përjashtim të:

- Të zgjedhurve;
- Ministrit dhe zëvendësministrit,
- Funkionarit të emëruar nga Kuvendi apo Presidenti;
- Gjyqtarit dhe prokurorit;
- Ushtarakut të forcave të armatosura;
- Personelit të shërbimit informativ shtetëror;
- Personelit të njësive direkte të shërbimit;
- Anëtarit dhe kryetarit të organeve kolegjiale drejtuese të komiteteve apo institucioneve në varësi të Kryeministrit apo një ministri;
- Punonjësit administrativ;
- Funkionarit të kabinetit.

Një risi në këtë drejtim është shtrirja e fushës së veprimit në institucionet në varësi të Kryeministrit apo ministrave të linjës, si dhe në komuna.

Ndërkohë, në nenin 3, duke konsideruar specifikën, si dhe faktin që disa prej sistemeve të punonjësve rregullohen me ligje të posaçme, është përcaktuar që punonjësi i policisë së shtetit dhe punonjësi i shërbimit të jashtëm janë me status të nëpunësit civil, por për ta zbatohen edhe elementë të veçantë të përcaktuar në legjislacionin e tyre specifik.

Më tej është përcaktuar specifikisht se cilët elementë të marrëdhënieve të shërbimit civil mund të rregullohen në ligjet e posaçme të këtyre strukturave, e konkretisht:

- Kushte shtesë për rekrutimin;
- Të drejta, detyrime apo papajtueshmëri specifike të tjera nga ato të parashikuara në këtë projektligj;
- Pozicione të posaçme;
- Rregulla të posaçme për zhvillimin e karrierës sipas sistemit të gradave.

Në nenin 4 janë dhënë përkufizimet e termave që do të përdoren gjerësisht në projektligj.

Kreu II shtjellon administrimin e shërbimit civil, duke përcaktuar parimet e administrimit të këtij shërbimi, kompetencat e Këshillit të Ministrave, si dhe organet e ngarkuara me administrimin e shërbimit.

Në nenin 5 përcaktohen parimet e administrimit të shërbimit civil, të cilat janë shanset e barabarta, mosdiskriminimi, merita, transparencja dhe profesionalizmi. Synimi është nxitja e qëndrueshmërisë në detyrë të nëpunësit në shërbimin civil dhe vazhdimësia e tij.

Në nenin 6 përcaktohen kompetencat e Këshillit të Ministrave, në lidhje me administrimin e shërbimit civil:

- Miratimi i akteve nënligjore në zbatim të këtij ligji;
- Mënyra e organizimit dhe funksionimit të institucioneve përgjegjëse për formimin profesional të nëpunësit civil;
- Raportimi çdo vit në Kuvend për politikën e shërbimit civil dhe zbatimin e tyre.

Në nenin 7 jepen përgjegjësitë e Departamentit të Administratës Publike, shpjeguar më sipër në këtë relacion.

Neni 8 dhe 9 synon krijimin e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, shpjeguar më sipër në këtë relacion.

Neni 10 përcakton detyrimin e krijimit në çdo institucion të njërive të burimeve njerëzore dhe parashikon përgjegjësitë e tyre.

Në nenet 11 - 17 krijohet Komisioni i Shërbimit Civil, si institucion i pavarur që i raporton drejtpërdrejtë Kuvendit, dhe që është përgjegjës për mbikqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil. Gjithashtu përcaktohet përbërja e Komisionit të Shërbimit Civil dhe mënyra e zgjedhjes, kushtet që duhet të plotësojnë anëtarët, si dhe mandati i tyre.

Kompetencat e KSHC propozohen të jenë:

- Mbikqyr kryesisht zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë;
- Zgjidh ankimin ndaj çdo vendimi individual apo mosveprimi lidhur me marrëdhëniet e shërbimit civil sipas këtij ligji.

Gjithashtu parashikohen edhe instrumentat ligjore të KSHC për ushtrimin e kompetencave të saj. Risi në këtë drejtim është përcaktimi i instrumentave më efikasë me anë të të cilëve, KSHC do të përmbushë misionin e saj. Risi paraqet vendosja e gjobave, si dhe detyrimi që vendimi i KSHC është i ekzekutueshëm menjëherë, duke parashikuar për rrjedhojë të drejtën që institucioni të ankohet në shkallët e mëtejshme të gjyqësorit, por pasi ta ketë ekzekutuar vendimin.

Në nenin 18 përcaktohet detyrimi për krijimin e dosjes së personelit të çdo nëpuësi, si dhe krijimin dhe administrimin e Regjistrisë Qendrore të Personelit.

Dispozitat e nenit 19 parashikojnë mënyrën e re të planifikimit për rekrutimin e nëpunësve

civilë, konkretisht nëpërmjet planit vjetor të pranimit. Gjithashtu, në këtë nen parashikohet edhe mënyra e miratimit të planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, nga Këshilli i Ministrave për institucionet e administratës shtetërore; çdo institucion i pavarur dhe njësi e qeverisjes vendore.

Kreu III përcakton klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil të njëjtë për të gjitha institucionet pjesë e këtij shërbimi, përfshirë institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe ato kushtetuese, si dhe njësitë e qeverisjes vendore.

Neni 20 përcakton kategoritë dhe klasat në shërbimin civil. Pozicionet e shërbimit civil propozohet të ndahen në katër kategori (siç është edhe aktualisht);

- Kategoria e nivelit të lartë drejtues;
- Kategoria e nivelit të mesëm drejtues;
- Kategoria e nivelit të ulët drejtues;
- Kategoria e nivelit ekzekutiv.

Secila nga kategoritë propozohet të ndahet në klasa:

- Për kategorinë e nivelit të lartë drejtues:
 - a- Sekretar i Përgjithshëm;
 - b- Drejtor departamenti;
 - c- Drejtor drejtorie të përgjithshme;
 - d- Pozicione të barazvlefshme me të parat.
- Për kategorinë e nivelit të mesëm drejtues:
 - a- Drejtor drejtorie;
 - b- Pozicione të barazvlefshme.
- Për kategorinë e nivelit të ulët drejtues:
 - a- Shef sektori;
 - b- Pozicione të barazvlefshme.
- Për kategorinë e nivelit ekzekutiv janë specialistët.

Një risi në këtë drejtim është që duke konsideruar natyrën e pozicioneve specialist, si dhe me synimin e lehtësimit të procedurës së konkurimit masiv të nëpunësve të kësaj kategorie, këto pozicione ndahen në dy grupe:

- Grupi i pozicioneve të administrimit të përgjithshëm, që ka të bëjë me përgjegjësi të përgjithshme administrative në të gjitha institucionet e shërbimit civil dhe ushtrimi i të cilave kërkon njohuri të përgjithshme administrative.
- Grupi i pozicioneve të administrimit të posaçëm që ka të bëjë me ushtrimin e përgjegjësive specifike, përmbushja e të cilave kërkon njohuri të posaçme të një profesioni të caktuar apo të ngjashëm me të.

Kreu IV parashikon procedurat e pranimit në shërbimin civil.

Neni 21 përcakton parimet e pranimit në shërbimin civil, që janë: parimet e shanseve të

barabarta, meritës, aftësisë profesionale e mosdiskriminimit dhe kryhet nëpërmjet një procesi përzgjedhës transparent e të drejtë. Procesi përzgjedhës bazohet në vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatëve nëpërmjet një konkurimi kombëtar, që përfshin një testim të shkruar dhe me gojë. Pra për herë të parë në këtë projektligj është futur nocioni i konkurimit kombëtar, duke zëvendësuar konkurimin për çdo pozicion në çdo institucion, sipas legjislacionit aktual.

Neni 22 përcakton kriteret e përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.

Nenet 23 dhe 24 përcaktojnë mënyrën e pranimit dhe të emërimit në shërbimin civil për kategorinë ekzekutive, që do të bëhet nëpërmjet një konkurimi të hapur, i cili do të organizohet nga njësi përgjegjëse në mënyrë periodike për secilin nga grupet e kësaj kategorie. Ky konkurim do të ketë dy faza:

- Verifikimin paraprak të përputhshmërisë së kërkesave të përgjithshme dhe të posaçme me të dhënat personale të çdo aplikanti. Ky verifikim do të bëhet nga njësi përgjegjëse;
- Vlerësimin e kandidatëve që do të bëhet nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit, i krijuar për secilin nga grupet e pozicioneve në kategorinë ekzekutive.

Theksojmë faktin që për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes së pushtetit vendor, procedura e konkurimit do të vazhdojë të realizohet nëpërmjet njërive të tyre të menaxhimit të burimeve njerëzore.

Procedurën e hollësishme për krijimin e Komiteteve të Përhershme të Pranimit, si dhe rregullat e hollësishme për procedurën e pranimit dhe vlerësimin të kandidatëve, do të miratohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Gjithashtu, me synimin e tërheqjes në shërbimin civil të kandidatëve më të mirë, në projektligj janë parashikuar edhe mekanizmat për të realizuar këtë. Kandidatët që do të marrin minimalisht 70% të pikëve do të renditen në një listë duke filluar nga kandidati me më shumë pikë.

Kandidatët e listës, duke filluar nga ai me më shumë pikë kanë të drejtë të zgjedhin të emërohen në një nga vendet e lira të grupit për të cilin kanë konkuruar, si dhe në çdo pozicion tjetër të të njëjtit grup që krijohet i lirë gjatë një periudhe 2 vjeçare që është edhe afati i vlefshmërisë së listës.

Nëse gjatë periudhës së vlefshmërisë së listës, zhvillohet një procedurë tjetër konkurimi për të njëjtin grup, kandidatët fitues të listave që nuk janë emëruar ende, do të rirenditen sipas rezultatit përfundimtar.

Këshilli i ministrave do të miratojë procedurat e hollësishme për këtë procedurë pranimi.

Në nenin 25 parashikohet periudha e provës. Në dallim nga legjislacioni aktual periudha e provës është një procedurë që do të kryhet vetëm për nëpunësit e emëruar rishtazi në shërbimin civil dhe jo më për rastet e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë.

Gjithashtu në këtë nen është parashikuar detyrimi që gjatë periudhës së provës nëpunësit civilë të kryejnë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe detyrat nën kujdesin e një nëpunësi civil të vjetër të së njëjtës kategori, ose kategorie më të lartë. Në fund të periudhës së provës eprori direkt bazuar në vlerësimin e arritjeve në punë, si dhe në rezultatin e ciklit të trajnimit të detyrueshëm, vendos:

- Konfirmimin e nëpunësit civil;
- Shtyrjen e periudhës së provës një herë të vetme deri në 6 muaj, kur për arsye të justifikuara ka qenë i pamundur vlerësimi i plotë i nëpunësit;
- Moskonfirmimin e nëpunësit.

Këshilli i Ministrave do të përcaktojë detyrimet e nëpunësit gjatë periudhës së provës, si dhe kriteret dhe procedurën për vendimmarrjen në fund të kësaj periudhe.

Kreu V parashikon procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë të nëpunësve civilë.

Neni 26 parashikon që plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, të ulët drejtuese dhe të mesme drejtuese bëhet së pari nga nëpunësit civilë të së njëjtës kategori, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele. Vlerësimi i kandidatëve do të kryhet nga komisioni i brendshëm i krijuar në çdo institucion, ku përveç nëpunësve të institucionit, pjesë e tij janë patjetër një përfaqësues i njesisë përgjegjëse dhe një përfaqësues nga ASPA. Në përfundim ky komision vendos:

- Përzgjedhjen e kandidatit më të përshtatshëm për t'u emëruar në vendin e lirë, apo:
- Përfundimin e procedurës pa asnjë të përzgjedhur.

Këshilli i Ministrave do të përcaktojë kushtet që duhet të plotësojnë nëpunësit për lëvizjen paralele dhe procedurat e detajuara të kësaj lëvizjeje si dhe rregullat për krijimin dhe përbërjen e komisionit të brendshëm.

Neni 27 parashikon ngritjen në detyrë. Procedura e ngritjes në detyrë do të zhvillohet nga njësia përgjegjëse nëpërmjet procedurës së konkurimit, për një ose disa pozicione të lira. Risia në këtë procedurë është fakti që do të kenë të drejtë të aplikojnë për ngritje në detyrë vetëm nëpunësit civilë të një kategorie paraardhëse, të punësuar në të njëjtin institucion apo një institucion tjetër të shërbimit civil, nëse plotësojnë kushtet. Nëse vendi i lirë nuk plotësohet, një procedurë tjetër e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë mund të organizohet brenda një afati tremujor. Deri në plotësimin përfundimtar të vendit të lirë, nëse është e nevojshme, mund të zbatohen procedurat e transferimit të përkohshëm.

Kreu VI

Një nga risitë e parashikuara në këtë projektligj është krijimi i Trupës së Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues (TND). Numri total i anëtarëve të TND do të jetë sa numri i pozicioneve të rregullta të klasave Sekretar i Përgjithshëm, Drejtor Departamenti, Drejtor i

Përgjithshëm dhe të barazvlefshëm me ta (titullarë të institucioneve të varësisë), në institucionet e administratës shtetërore, miratuar në struktura ekzistuese të këtyre institucioneve plus një rezervë prej 15 % të këtij numri. Kjo rezervë është e nevojshme për plotësimin e vendeve përkohësisht të lira (raste leje lindjeje, ose pezullime, etj) apo plotësimin e nevojave të paparashikuara që mund t'i lindin institucionit të interesuar. Kjo, si rezultat i heqjes së mundësisë së punësimit mbi baza kontraktuale për këto pozicione. Numri total i kësaj trupe do të miratohet në ligjin vjetor të buxhetit, ndërsa numri i anëtarëve që do të rekrutohen çdo vit përcaktohet në planin vjetor të pranimit.

Pranimi në TND bëhet:

- 1- Nëpërmjet ASPA-s në programin e formimit të thelluar;
- 2- Nëpërmjet konkursit kombëtar.

Mënyra normale e pranimit në TND është nëpërmjet ASPA-s. Studentët në ASPA pranojnë nëpërmjet një procedure konkurimi. Në këtë konkurim kanë të drejtë të marrin pjesë së pari nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese, si dhe kandidatë jashtë shërbimit civil, gjithmonë nëse plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme. ASPA do të formojë nëpërmjet kësaj procedure aq studentë sa janë nevojat për vendet e lira në TND. Vlerësimi i kandidatëve në konkurim do të bëhet nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes në TND, anëtarët e të cilit do të emërohen me një mandat 5 vjeçar nga Këshilli i Ministrave. Studentët që përfundojnë programin e formimit të thelluar emërohen nga DAP si nëpunës civilë të nivelit të lartë anëtarë të TND:

- Në pozicionet e rregullta të kësaj kategorie;
- Si koordinatorë të posaçëm (rezerva prej 15 %).

Koordinatori i posaçëm është një pozicion i përkohshëm i cili do të mbulojë detyra koordinimi, përfaqësimi, drejtimi të grupeve ndër-institucionale apo institucionale të punës, të ngarkuar nga Kryeministri, ose një ministër.

Në rast se nevojat për vende vakante nuk plotësohen nga ASPA, atëherë pranimi në TND bëhet nëpërmjet një konkursi të drejtpërdrejtë kombëtar, të hapur për nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese.

Në raste të veçanta, me vendim të Këshillit të Ministrave, konkursi mund të hapet edhe për individë jashtë shërbimit civil, nëse plotësojnë kushtet për konkurim.

Përsa i përket institucioneve të pavarura dhe njësisive të qeverisjes së pushtetit vendor, konkurimi për nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese, bëhet nëpërmjet procedurave të konkurimit të organizuar nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të këtyre institucioneve. Gjithsesi, këtyre institucioneve u është dhënë mundësia që nëse duan mund të marrin dhe të emërojnë në këto pozicione një nga anëtarët e TND të institucioneve të administratës shtetërore.

Kreu VII parashikon të drejtat dhe detyrimet e nëpunësit në shërbimin civil. Në këtë projektligj janë parashikuar një sërë të drejtash për nëpunësin civil. Risia e kësaj reforme

ligjore është se të drejtat që parashikohen në këtë kre janë detajuar dhe zgjeruar, krahasuar me legjislacionin aktual.

Një tjetër risi në këtë drejtim është edhe ndryshimi i strukturës aktuale të pagës (komponentëve) të saj, reformimi i së cilës realizon “karrierën horizontale” të nëpunësit civil. Kështu, është konceptuar që paga për secilën klasë të ketë disa hapa progresiv. Nëpunësi që hyn për herë të parë në një pozicion pune, do të përfitojë shkallën minimale të pozicionit. Më pas për shkak të vjetërsisë në shërbimin civil, rezultateve të vlerësimit të punës dhe përfundimit me sukses të veprimtarive të detyrueshme të trajnimit, nëpunësi do të përparojë në hapat e pagës. Detajet do të përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Krahas të drejtave që gëzon nëpunësi civil janë parashikuar edhe një sërë detyrimesh që nëpunësi civil duhet të respektojë për të ruajtur imazhin dhe integritetin e një shërbyesi civil të shtetit. Edhe në rastin e detyrimeve ato janë detajuar dhe zgjeruar, krahasuar me legjislacionin aktual.

Kreu VIII parashikon transferimin në shërbimin civil. Një nga rrisitë e këtij projektligji është edhe parashikimi i mobilitetit në shërbimin civil, që do të realizohet nëpërmjet procedurave të transferimit. Ky është një element, që i shërben edhe synimit të punësimit në shërbimin civil vetëm nëpërmjet procedurave të këtij ligji, duke përjashtuar përfundimisht punësimin mbi baza kontraktuale të përkohshme.

Procedura e sistemimit për shkak të ristrukturimit, për herë të parë me këtë projektligj është parashikuar si procedurë e transferimit të përhershëm, duke rritur në këtë mënyrë sigurinë e marrëdhënies së punës në shërbimin civil dhe duke hequr mundësinë e zgjidhjeve rastësore. Kjo procedurë për herë të parë, parashikohet të drejtohet nga një komision i ngritur për këtë qëllim, me përjashtim të anëtarëve të TND-së, për të cilët procedura udhëhiqet nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes për TND-në.

Në këtë kre janë parashikuar edhe rastet e tjera të transferimit si ai për arsye të paaftësisë shëndetësore dhe transferimi për shmangien e konfliktit të interesit.

Procedurat e hollësishme do të miratohern me vendim të Këshillit të Ministrave.

Kreu IX parashikon institutin e pezullimit dhe të shkaqeve për zbatimin e tij. Edhe për këtë kre, risi është shtjellimi i detajuar i rasteve të pezullimit dhe zgjerimi i tyre, duke parashikuar raste të pezullimit për shkak të ligjit, ato të pezullimit me kërkesë të nëpunësit civil, si dhe efektet e pezullimit në marrëdhënien e punësimit në shërbimin civil. Në këtë projektligj për rastet e pezullimeve është saktësuar fakti që nëpunësve të pezulluar iu ruhet statusi i tyre, pra jo domosdoshmërisht dhe vendi i punës ku kanë qenë të emëruar, me përjashtim të pezullimit me afat deri në tre muaj, për të cilin ruhet edhe vendi i punës.

Gjithashtu, me synimin e mbrojtjes së nëpunësve civilë dhe në respektim të të drejtave të njeriut dhe legjislacionit në fushën e veprave penale është hequr me këtë projektligj

pezullimi për shkak të fillimit të ndjekjes penale, duke referuar aplikimin e legjislacionit procedural penal të zbatueshëm në Republikën e Shqipërisë.

Procedurat e hartimit të rregullave normative më të detajuara nxirret nga Këshilli i Ministrave.

Kreu X i projektligjit parashikon rregullat për procedimin disiplinor në shërbimin civil. Edhe për këtë kre, risi është shtjellimi i detajuar dhe saktësimi i rasteve dhe i procedurave që kanë të bëjnë me disiplinën në shërbimin civil dhe i kushteve që parashikojnë fillimin e ecurisë disiplinore.

Me reformën e ligjit për nëpunësin civil, është synuar forcimi i DAP-it, në ndjekjen dhe ecurinë e rasteve që përbëjnë shkelje disiplinore në administratën shtetërore, i cili tashmë sipas ligjit të ri ka në kompetencë të kërkojë fillimin e ndjekjes disiplinore, krahas eprorit direkt, organeve inspektuese apo anëtarëve të tjerë të komisionit disiplinor.

Një risi tjetër që është parashikuar me reformën e ligjit për nëpunësin civil, është edhe Komisioni Disiplinor, i cili ka në kompetencë trajtimin e çështjeve që kanë lidhje me përgjegjësinë disiplinore të nëpunësit civil për rastet që kanë të bëjnë me marrjen e masave disiplinore të rënda. Në rastin e anëtarëve të TND-së, kompetent për shqyrtimin e rasteve të procedimit disiplinor është Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes për TND-në. Ndërsa, për rastin që ka të bëjë me marrjen e masës disiplinore të lehtë, është parashikuar kompetenca e eprorit direkt për shqyrtimin dhe marrjen e masës disiplinore.

Me reformën e ligjit për nëpunësin civil, janë saktësuar të drejtat e mbrojtjes dhe ankimit të nëpunësit civil të proceduar, është parashikuar parimi i individualizimit të masës disiplinore si dhe instituti i shuarjes së masave disiplinore, i cili mungonte më parë në sistemin shqiptar.

Kreu XI i projektligjit parashikon rregullat për vlerësimin e rezultateve në punë për nëpunësin civil. Edhe për këtë kre, risi është shtjellimi i detajuar dhe specifikimi i parimeve dhe i qëllimit të vlerësimit të nëpunësit civil gjatë performancës së tij, sipas kritereve dhe metodave objektive që synojnë përmirësimin dhe rritjen e aftësive të nëpunësit. Vlerësimi i anëtarëve të TND-së, kryhet nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes për TND-në.

Procedura normative më të hollësishme mbi vlerësimin e rezultateve të punës dhe kompetenca për vlerësim nxirren nga Këshilli i Ministrave.

Kreu XII i projektligjit parashikon rregullat për përfundimin e marrëdhënies së shërbimit civil. Risi është shtjellimi i detajuar dhe specifikimi i kushteve, shkaqeve dhe mënyrave me të cilat përfundon marrëdhënia e shërbimit civil.

Për nëpunësit civilë anëtarë të TND-së, kompetenca për përfundimin e marrëdhënies së shërbimit civil është e DAP-it, ndërsa për nëpunësit e tjerë, kompetenca është e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit përkatës.

Kreu XIII i projektligjit parashikon dispozitat kalimtare dhe të fundit që kanë të bëjnë me kalimin nga sistemi aktual i shërbimit civil, në sistemin e ri të parashikuar nga reforma e shërbimit civil.

Konkretisht për:

- Anëtarët aktualë të KSHC-së është parashikuar që mandati i tyre të përfundojë me kalimin e periudhës sipas ligjit në momentin e emërimit të tyre.
- Nëpunësit civilë aktualë, janë nëpunës civilë për shkak të këtij ligji të ri;
- Nëpunësit civilë të nivelit të lartë drejtues të rekrutuar sipas ligjit të mëparshëm të shërbimit civil, janë për shkak të këtij ligji anëtarë të TND-së;
- Titullarët e institucioneve të varësisë, vendet e punës së të cilëve janë për shkak të këtij ligji pjesë e pozicioneve të nivelit të lartë drejtues, detyrohen t'i nënshtrohen procedurave të pranimit në TND, brenda një viti nga bërja efektive e këtij ligji. Në rast se ata nuk arrijnë të emërohen brenda kësaj periudhe si anëtarë të TND-së sipas procedurave të ligjit të ri, ata lirohen nga detyra nga DAP.
- Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas dispozitave të këtij ligji dhe që janë rekrutuar në këto pozicione sipas një procedure të ngjashme me atë të parashikuar në ligjin e mëparshëm të shërbimit civil, apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se një vit, janë për shkak të këtij ligji nëpunës civilë.
- Të gjithë nëpunësit e tjerë që nuk janë në kushtet e mësipërme, janë nëpunës civilë në periudhë prove.

Në këtë kre është parashikuar, regjimi tranzitor i procedurave të plotësimit të vendeve vakante duke përcaktuar:

- Asnjë procedurë e re e plotësimit të një vendi të lirë sipas ligjit të mëparshëm të shërbimit civil në fushën e veprimit të këtij ligji, nuk fillon 3 muaj përpara datës së shtrirjes së efekteve të këtij ligji.
- Çdo procedurë tjetër në proces nisur përpara shtrirjes së efekteve të këtij ligji, përfundohet sipas dispozitave të ligjit të mëparshëm të shërbimit civil.
- Procedurat e ankimit në KSHC të nisura përpara shtrirjes së efekteve të këtij ligji do të përfundojnë sipas dispozitave të mëparshme të ligjit të shërbimit civil.

Gjithashtu në këtë kre parashikohen nenet mbi bazën e të cilave Këshilli i Ministrave do të miratojë aktet nënligjore, brenda 3 muajve nga hyrja në fuqi e këtij ligji.

Ky ligj parashikohet të hyjë në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare dhe i shtrin efektet 6 muaj pas hyrjes në fuqi të ligjit. Për ASPA-n është parashikuar që ligji të shtrijë efektet me hyrjen në fuqi të tij.

KRYEMINISTËR

SALI BERISHA



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KUVENDI

PROJEKTLIGJ

Nr. _____, Datë _____

“PËR NËPUNËSIN CIVIL”

Në mbështetje të neneve 81 dhe 83 pika 1 të Kushtetutës, me propozimin e Këshillit të Ministrave, Kuvendi i Republikës së Shqipërisë,

VENDOSI:

KREU I
DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1

Qëllimi dhe Objekti

1. Ky ligj ka për qëllim krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.
2. Ligji rregullon marrëdhënien juridike ndërmjet shtetit dhe nëpunësit civil (këtëj e tutje “marrëdhënia e shërbimit civil”) dhe përcakton rregullat për administrimin e shërbimit civil. Marrëdhënia e shërbimit civil është marrëdhënie juridike e natyrës administrative.

Neni 2

Fusha e veprimit

Ky ligj zbatohet për çdo nëpunës (këtej e tutje “nëpunës civil”), që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur, apo njësi të qeverisjes vendore, me përjashtim të:

- a) të zgjedhurve;
- b) ministrit dhe zëvendësministrit;
- c) funksionarit të emëruar nga Kuvendi apo Presidenti;
- ç) gjyqtarit dhe prokurorit;
- d) ushtarakut të forcave të armatosura;
- dh) personelit të shërbimit informativ shtetëror;
- e) personelit të njësive publike direkte të shërbimit
- ë) anëtarit dhe kryetarit të organeve kolegjiale drejtuese të komiteteve apo institucioneve në varësi të Kryeministrit apo një Ministri;
- f) punonjësit administrativ;
- g) funksionarit të kabinetit.

Neni 3

Rastet e veçanta

1. Punonjësi i policisë dhe punonjësi i shërbimit të jashtëm është nëpunës civil dhe iu zbatohet ky ligj për atë që nuk parashikohet ndryshe nga ligji i posaçëm.
2. Mund të rregullohen me ligj të posaçëm elemente të marrëdhënieve të shërbimit civil, në:
 - a) shërbimin e jashtëm;
 - b) strukturat e armatosura të ministrisë që mbulon punët e brendshme, asaj të drejtësisë apo të njësive të qeverisjes vendore.
3. Ligji i posaçëm, sipas paragrafit 2 të këtij neni, mund të rregullojë:
 - a) kushte shtesë për rekrutimin;
 - b) të drejta ose detyrime specifike të tjera nga ato të parashikuara nga ky ligj;
 - c) pozicione të posaçme;
 - ç) rregulla të posaçme për zhvillimin e karrierës sipas sistemit të gradave.

Neni 4 Përkufizime

1. Në kuptimin e këtij ligji:

a) “institucion i administratës shtetërore” është aparati i Këshillit të Ministrave, ministritë, institucionet qendrore në varësi të Kryeministrit apo ministrave, përfshirë degët e tyre territoriale, si dhe administrata e prefektit.

b) “institucion i pavarur”, është administrata e Kuvendit, e Presidentit, e gjykatave, prokurorisë dhe çdo institucion i pavarur, i parashikuar në Kushtetutë apo krijuar me ligj dhe që i raporton Kuvendit, përfshirë degët e tyre territoriale;

c) “nëpunës civil”, është personi që kryen funksionin për ushtrimin e autoritetit administrativ, publik, në bazë të aftësisë dhe profesionalizmit, i cili merr pjesë në formulimin dhe zbatimin e politikave, monitorimin e zbatimit të rregullave dhe procedurave administrative, sigurimin e ekzekutimit të tyre dhe ofrimin e mbështetjes së përgjithshme administrative për zbatimin e tyre.

ç) “funksionar i kabinetit”, është nëpunësi pjesë e kabinetit të Presidentit, Kryetarit të Kuvendit, Kryeministrit, Zëvendëskryeministrit, ministrit apo pjesë e kabinetit të një titullari të një institucioni të pavarur apo një funksionari të emëruar nga Kuvendi apo Presidenti, nëse parashikohet nga ligji, që kryen detyra të drejtorit të kabinetit, këshilltarit, ndihmësit, zëdhënësit apo sekretarit personal të titullarit të kabinetit.

d) “punonjës administrativ”, është punonjësi që kryen veprimtari administrative, sekretarie, mirëmbajtjeje, shërbimi, ruajtjeje dhe nuk ushtron një funksion publik.

dh) “njësi publike direkte shërbimi”, është njësi administrative që kryen drejtpërdrejtë për qytetarët, shërbimet publike të arsimit parauniversitar e universitar, kujdesit shëndetësor, kulturës, sportit, artit, ndihmës sociale dhe shërbimet e tjera shoqërore.

e) “epror direkt” është:

i) titullari i institucionit, për nëpunësit civilë të kategorisë së lartë drejtuese, përfshirë nëpunësit në pozicionet e koordinatorit të posaçëm dhe titullarët e institucioneve të varësisë;

ii) sekretari i përgjithshëm apo nëpunësi në pozicionin ekuivalent me të, për drejtorët e drejtorive dhe drejtuesit e degëve territoriale të institucionit;

iii) titullari i institucionit të varësisë për drejtorët brenda këtij institucioni;

iv) drejtori i drejtorisë për të gjithë nëpunësit e pozicioneve të tjera.

ë) **“koordinator i posaçëm”**, është një pozion *ad hoc* dhe i përkohshëm, që mbulon detyra koordinimi, përfaqësimi apo drejtimi të grupeve ndërinstitucionale apo institucionale të punës, të ngarkuara nga Kryeministri apo një ministër dhe nën autorizimin e këtyre të fundit.

f) **“njësi përgjegjëse”**, është Departamenti i Administratës Publike për institucionet e administratës shtetërore dhe njësi e burimeve njerëzore për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

2. Togfjalëshat: **“interes privat”**, **“konflikt interesi”**, **“konflikt i vazhdueshëm interesi”** kanë kuptimin e përcaktuar në legjislacionin për parandalimin e konfliktit të interesit në ushtrimin e funksioneve publike.

KREU II

ADMINISTRIMI I SHËRBIMIT CIVIL

Neni 5

Parimet e administrimit të shërbimit civil

Administrimi i shërbimit civil udhëhiqet nga ligji dhe bazohet në parimin e shanseve të barabarta, mosdiskriminimit, meritës, transparencës, profesionalizmit dhe paañsisë politike, si dhe garanton qëndrueshmërinë në detyrë të nëpunësit civil dhe vazhdimësinë e shërbimit civil.

Neni 6

Këshilli i Ministrave

1. Këshilli i Ministrave:

a) miraton aktet nënligjore në bazë dhe në zbatim të këtij ligji;

b) miraton mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të institucioneve përgjegjëse për formimin profesional të nëpunësit civil dhe;

c) i raporton çdo vit Kuvendit për politikën në shërbimin civil dhe zbatimin e tyre.

2. Ministri i Brendshëm është përgjegjës për administrimin e përgjithshëm të politikave në shërbimin civil.

Neni 7

Departamenti i Administratës Publike

1. Në varësi të Ministrit të Brendshëm krijohet Departamenti i Administratës Publike, (këtej e tutje “DAP”).

2. DAP nën përgjegjësinë e Ministrit të Brendshëm ka këto detyra:

a) përgatit dhe mbikqyr zbatimin e politikave shtetërore në shërbimin civil;

b) përgatit projektaktet ligjore dhe nënligjore për shërbimin civil;

c) është përgjegjës për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, në institucionet e administratës shtetërore;

ç) përgatit mendim për çdo projektakt të propozuar nga institucionet e tjera që ka të bëjë me marrëdhëniet e punësimit në administratën publike;

d) miraton dhe ndjek zbatimin e programeve të trajnimit në shërbimin civil;

dh) përgatit planin vjetor të pranimit për institucionet e administratës shtetërore;

e) përfaqëson së bashku me Ministrinë e Financave, Këshillin e Ministrave në negociatat dhe konsultimet për kushtet e përgjithshme të punës në shërbimin civil me sindikatat, ose përfaqësuesit e nëpunësve civilë;

ë) administrojnë Regjistrin Qendror të Personelit;

f) mbështet dhe siguron këshillimin e institucioneve në zbatim të këtij ligji;

g) përgatit udhëzime të përgjithshme dhe manuale për të garantuar zbatimin e unifikuar të legjislacionit të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore;

gj) i paraqet Kryeministrin, me propozim të institucioneve të administratës shtetërore, strukturën dhe organikën e tyre, në përputhje me dispozitat ligjore për menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë;

h) me miratimin e Ministrisë së Financave përgatit strukturën e pagave për punonjësit e administratës publike qendrore dhe vendore;

i) ushtron çdo kompetencë të dhënë nga ky ligj apo në bazë të tij.

3. Departamenti i Administratës Publike është i ngarkuar:

a) të kërkojë dhe të marrë nga institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes lokale, çdo informacion të nevojshëm për përmbushjen e përgjegjësisë së tij;

b) të inspektojë çdo dosje apo dokument lidhur me një vendimmarrje mbi marrëdhëniet e punës në shërbimin civil, nga institucionet e administratës shtetërore.

4. Çdo institucion që punëson nëpunës civil, si dhe çdo funksionar publik dhe nëpunës civil që kanë kompetenca menaxheriale vendimmarrëse, ose që kanë informacione në këtë fushë, janë të detyruar të bashkëpunojnë me DAP-in.

Neni 8

Shkolla Shqiptare e Administratës Publike

1. Në varësi të Ministrit të Brendshëm krijohet Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (këtej e tutje ASPA) si institucion publik qendror, me seli në Tiranë.

2. ASPA ka autonomi administrative dhe akademike. Ajo ka për qëllim formimin profesional të nëpunësve civilë, si dhe të çdo individ tjetër vendas ose të huaj që nuk është pjesë e shërbimit civil dhe që plotëson kriteret e kërkuara.

3. Formimi profesional përfshin programin e formimit të thelluar të kandidatëve për kategorinë e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues, anëtarë të Trupës së Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues dhe programin e formimit të vazhdueshëm të nëpunësve civilë, si dhe të çdo individ tjetër jashtë këtij shërbimi.

4. Buxheti i ASPA-s përcaktohet si zë i veçantë në buxhetin e Ministrisë së Brendshme.

5. Organet drejtuese të ASPA-s janë:

- a. Këshilli Drejtues;
- b. Drejtori.

6. Këshilli Drejtues përbëhet nga 12 anëtarë, si vijon:

- a) Një nga rektorët e universiteteve, i zgjedhur nga Konferenca e Rektorëve të Shqipërisë, i cili është edhe kryetar i Këshillit Drejtues;
- b) Zëvendësministri i Financave;
- c) Zëvendësministri i Arsimit dhe Shkencës;
- ç) Zëvendësministri i Drejtësisë;
- d) Sekretari i Përgjithshëm i Këshillit të Ministrave;
- dh) Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Punëve të Jashtme;
- e) Drejtori i Departamentit të Administratës Publike;
- ë) Drejtori i ASPA-s;
- f) Një përfaqësues nga Komisioni Kuvendor që mbulon çështjet e administratës publike, i zgjedhur nga ky komision;

g) Një nga kryetarët e bashkive të mëdha, i zgjedhur nga Mbledhja e Përfaqësuesve të Njësive të Qeverisjes Vendore;

gj) Një përfaqësues nga trupa mësimdhënëse e Universitetit të Tiranës, me detyrë jo më të ulët se shef departamenti, i zgjedhur nga rektorati i këtij universiteti;

h) Një student i formimit të thelluar të ASPA-s, i zgjedhur nga studentët.

7. Këshilli Drejtues, ka këto detyra:

a) Miraton politikat, strategjitë dhe partneritetet e ASPA-s, si dhe harton kuadrin rregullator të saj;

b) Organizon procesin e rekrutimit të studentëve dhe atë didaktik;

c) Miraton projektbuxhetin dhe projektstrukturën organizative të ASPA-s;

ç) Përcakton kriteret dhe rregullat e përzgjedhjes së trupës mësimdhënëse, si dhe bën emërimin dhe largimin e tyre nga detyra me propozim të Drejtorit të ASPA-s;

d) Miraton raportin vjetor;

dh) Kryen çdo detyrë tjetër të përcaktuar me Vendim të Këshillit të Ministrave.

8. Në përcaktimin e politikave të përzgjedhjes dhe të formimit, ASPA detyrohet të bashkëpunojë me DAP, si njësi e ngarkuar për përgatitjen dhe mbikqyrjen e zbatimit të politikave shtetërore në shërbimin civil.

9. Drejtori i ASPA-s emërohet dhe lirohet në detyrë sipas kriterëve dhe rregullave të përcaktuara për anëtarët e Trupës së Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues. Përgjashtimisht, deri në momentin e fillimit të efekteve të këtij ligji, Drejtori i ASPA-s emërohet me vendim të Këshillit të Ministrave, me propozim të Ministrit të Brendshëm.

10. Nëpunësit e ASPA-s, deri në momentin e fillimit të efekteve të këtij ligji emërohen nga Drejtori i ASPA, sipas procedurave të Kodit të Punës.

11. Këshilli i Ministrave miraton rregullat e hollësishme për mënyrën e organizimit dhe funksionimit të ASPA-s.

Neni 9

Programet e formimit profesional

1. ASPA ka për detyrë të ofrojë formimin profesional nëpërmjet: duke përfshirë programin e formimit të thelluar me shkëputje nga puna, si dhe programin e formimit të vazhdueshëm, si vijon:

- a) Programit të formimit të thelluar, i cili formon kandidatët për anëtarë të TND dhe është me shkëputje nga puna;
 - b) Programit të formimit të vazhdueshëm, i cili trajnon në vazhdimësi dhe në lidhje me punën nëpunësit civilë të të gjitha kategorive si dhe çdo individ tjetër jashtë këtij shërbimi.
2. ASPA ofron mundësinë e përgatitjes paraprake të kandidatëve për të marrë pjesë në konkurimin e hapur për kategorinë ekzekutive, kundrejt tarifës.
 3. ASPA realizon studime dhe botime në fushën e administratës publike.
 4. Studentët e ASPA-s të përzgjedhur nga shoqëria civile, biznesi, apo individë jashtë shërbimit civil, detyrohen të paguajnë tarifë .
 5. Këshilli i Ministrave miraton tarifatat përkatëse.

Neni 10

Njësitë e burimeve njerëzore të institucionit

1. Si rregull, çdo institucion në fushën e veprimit të këtij ligji, krijon njësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore. Njësia e burimeve njerëzore është përgjegjëse për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit, me përjashtim të rasteve kur përcaktohet shprehimisht në këtë ligj që një vendim/akt administrativ i caktuar që ka të bëjë me marrëdhëniet e shërbimit civil, është në kompetencën e një nëpunësi apo një trupe tjetër posaçërisht të krijuar sipas këtij ligji.
2. Këshilli i Ministrave mund të vendosë që disa institucione të administratës shtetërore, të krijojnë një njësi të përbashkët të menaxhimit të burimeve njerëzore apo që pjesë e funksioneve të njësive të menaxhimit të burimeve njerëzore të një institucioni të varësisë, të kryhen nga institucioni epror.

Neni 11

Komisioni i Shërbimit Civil

1. Komisioni i Shërbimit Civil (këtëj e tutje KSHC) është institucion i pavarur, që i raporton Kuvendit dhe është përgjegjës për mbikqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil.
2. Komisioni i Shërbimit Civil përbëhet nga 5 anëtarë të cilët emërohen nga Kuvendi, përkatësisht:
 - a) dy anëtarë nga kandidatët e propozuar nga Këshilli i Ministrave;
 - b) dy anëtarë nga kandidatët e propozuar nga mbledhja e përfaqësuesve të njësive të qeverisjes vendore, sipas nenit 17 të këtij ligji, dhe;

- c) një anëtar nga kandidatët e propozuar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit.
3. Për çdo anëtar, organet e parashikuara në shkronjat nga “a” deri në “c” të paragrafit 2 të këtij neni, propozojnë 3 kandidatë.
 4. Anëtari i KSHC-së emërohet për 5 vjet pa të drejtë riemërimi.
 5. Kandidatët për anëtarë të KSHC duhet të plotësojnë kërkesat e përgjithshme për pranimin në shërbimin civil sipas nenit 22 të këtij ligji dhe të kenë të paktën 10 vjet eksperiencë pune në profesion apo në administratën publike.
 6. KSHC-ja funksionon si organ kolegjal dhe merr vendim me shumicën e votave të të gjithë anëtarëve të tij.
 7. KSHC mbështet nga Sekretariati i tij.
 8. KSHC i raporton Kuvendit, çdo vit dhe kur i kërkohet.
 9. Kryetari i KSHC, caktohet nga anëtarët e tij për një mandat 2 vjet e gjysëm, për të drejtuar dhe koordinuar punën e KSHC-së.
 10. Rregullorja e brendshme e KSHC, buxheti, si dhe struktura dhe organika e sekretariatit miratohet nga Kuvendi.

Neni 12

Papajtuesmeritë dhe mbarimi i mandatit të anëtarit të KSHC-së

1. Anëtari i KSHC-së nuk mund të ushtrojë asnjë veprimtari tjetër shtetërore apo private, me përjashtim të mësimdhënies.
2. Anëtari i KSHC-së nuk mund të jetë anëtar i organeve drejtuese të partive politike, ose organizatave jofitimprurëse të krijuara nga partitë politike.
3. Mandati i anëtarit të KSHC-së mbaron, kur:
 - a) humbet shtetësinë shqiptare;
 - b) dënohet me vendim të formës së prerë të gjykatës për kryerjen e një vepre penale;
 - c) humbet zotësinë e plotë për të vepruar me vendim të formës së prerë të gjykatës;
 - ç) ushtron të drejtën e daljes në pension;
 - d) jep dorëheqjen;
 - dh) përmbush mandatin 5 vjeçar.
4. Mbarimi i mandatit sipas paragrafit 3 të këtij neni konstatohet me vendim të KSHC-së, brenda 10 ditëve nga ndodhja e shkakut të mbarimit.

5. Anëtari i KSHC-së largohet nga detyra me vendim të shumicës së të gjithë anëtarëve të Kuvendit në këto raste:

- a) bëhet i paafhtë për arsye shëndetësore për të kryer detyrat e tij, vërtetuar nga komisioni kompetent mjeksor;
- b) kryen veprimtari që janë të papajtueshme me detyrën sipas paragrafit 1 dhe 2 të këtij neni;
- c) mungon në detyrë pa arsye, për më shumë se dy muaj rresht.

Neni 13

Kompetencat e KSHC-së

1. KSHC ka këto kompetenca:

- a) mbikqyr, kryesisht, zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë;
- b) zgjidh ankimin ndaj çdo vendimi individual apo mosveprimi lidhur me marrëdhëniet e shërbimit civil sipas këtij ligji.

2. Në ushtrimin e kompetencave, KSHC ka të drejtë:

- a) të kryejë hetim të plotë administrativ sipas Kodit të Procedurave Administrative;
- b) të kërkojë dhe të marrë nga institucionet, çdo informacion të nevojshëm për kryerjen e detyrave të tij;
- c) të inspektojë dosjet dhe çdo dokument lidhur me administrimin e shërbimit civil;
- ç) të kërkojë, kryesisht apo me kërkesë, dëshmi të çdo nëpunësi apo funksionari të institucionit;
- d) të vizitojë dhe inspektojë çdo praktikë administrimi në çdo institucion që punëson nëpunës civilë.

3. Institucionet që punësojnë nëpunës civilë, si dhe çdo funksionar publik ose nëpunës civil që kanë kompetenca në administrimin e shërbimit civil, apo kanë informacion në këtë fushë, detyrohen të bashkëpunojnë me KSHC.

Neni 14

Mbikqyrja

1. Nëse gjatë mbikqyrjes, KSHC çmon shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil, me vendim me shkrim, paralajmëron institucionin përkatës, duke i lënë detyrat për përmirësimin e situatës dhe përcaktuar një afat të arsyeshëm për zbatimin e tyre.

2. Në rast të moszbatimit të vendimit të dhënë sipas paragrafit 1 të këtij neni, KSHC mund të gjobisë nëpunësin përgjegjës, për moszbatimin e masave.
3. Masa e gjobës parashikuar sipas paragrafit 2 të këtij neni është nga 20 deri në 30 % të pagës mujore të nëpunësit përgjegjës. Në rast të moszbatimit të mëtejshëm të vendimit, KSHC mund të vendosë një gjobë tjetër deri në 50% të pagës mujore të personit përgjegjës.
4. Vendimi i gjobës është akt administrativ i veçantë dhe mund të ankimohet drejtpërdrejtë në gjykatën e apelit kompetente për mosmarrëveshjet administrative.

Neni 15

Ankimi në KSHC

1. Ankimi sipas shkronjes “b” të paragrafit 1 të nenit 13 të këtij ligji paraqitet drejtpërdrejtë në KSHC.
2. Përveç ankimit lidhur me procedurat e rekrutimit, paraqitja e çdo ankimi tjetër, pezullon, për shkak të ligjit, zbatimin e vendimit të ankimuar, deri në njoftimin e vendimit të KSHC-së apo deri në përfundim të afatit për këtë njoftim.
3. KSHC zgjidh ankimin dhe i njofton vendimin palëve dhe DAP-it në rastin e përfshirjes të një institucioni të administratës shtetërore, brenda një afati 2 mujor nga paraqitja e ankimit. Kur çështja nuk zgjidhet brenda këtij afati, nëpunësi i drejtohet gjykatës kompetente.
4. Vendimi i KSHC-së bëhet i ekzekutueshëm me njoftimin e tij dhe institucioni detyrohet ta zbatojë këtë vendim përpara kundërshtimit të tij në gjykatë.
5. Vendimi i KSHC-së, mund të kundërshtohet në gjykatën e apelit kompetente për mosmarrëveshjet administrative dhe sipas afatit të parashikuar nga ligji.
6. Në rast se institucioni nuk zbaton vullnetarisht vendimin e KSHC brenda 1 muaji nga njoftimi, KSHC mund të gjobisë personin përgjegjës për mosekzekutimin. Paragrafi 2 deri 4 i nenit 14 të këtij ligji, zbatohet me ndryshimet përkatëse.

Neni 16

Mbledhja e gjobave

Vendimi i gjobës, ekzekutohet në përputhje me legjislacionin në fuqi për kundravajtjet administrative.

Neni 17

Mbledhja e përfaqësuesve të njësive të qeverisjes vendore

1. Mbledhja e përfaqësuesve të njësive të qeverisjes vendore (këtej e tutje “mbledhja”), përbëhet nga pesë përfaqësues të çdo këshilli qarku.
2. Ministria përgjegjëse për pushtetin vendor bën lajmërimet, siguron mjediset dhe infrastrukturën e nevojshme për zhvillimin e mbledhjes.
3. Mbledhja merr vendime në prani të të paktën dy të tretave të përfaqësuesve. Në qoftë se kjo prani nuk arrihet në mbledhjen e parë, mbledhja e dytë mbahet pas pesë ditëve. Në qoftë se kjo prani nuk arrihet as në mbledhjen e dytë, atëherë pas pesë ditëve mbahet një mbledhje e tretë. Në rast se edhe pas mbledhjes së tretë nuk arrihet prania e nevojshme, në mbledhjen e katërt, e cila mbahet pas pesë ditëve, vendimet merren me shumicën e thjeshtë të votave. Mbledhja drejtohet nga përfaqësuesi më i vjetër në moshë.
4. Përfaqësuesit propozojnë jo më pak se 10 kandidatë, të cilët do t'i nënshtrohen votimit. Secili nga kandidatët propozohet të paktën nga tre përfaqësues dhe çdo përfaqësues nuk mund të propozojë më shumë se një kandidat.
5. Lista e kandidatëve i nënshtrohet votimit të fshehtë. Gjashtë kandidatët që marrin më shumë vota i propozohen Kuvendit, për anëtarë të KSHC.

Neni 18

Dosja dhe regjistri i personelit

1. Çdo institucion shtetëror, institucion i pavarur dhe njësi e qeverisjes vendore, krijon dhe administron dosjen e personelit të çdo të punësuarit të institucionit (dosja individuale). Dosja individuale përmban të dhënat profesionale për çdo të punësuar dhe nëpunës civil si dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhëniet e punës.
2. DAP krijon dhe administron Regjistrin Qendror të Personelit, që është një bazë unike shtetërore të dhënash, që përfshin të dhënat profesionale dhe të dhënat e tjera mbi marrëdhëniet e punës të çdo të punësuarit në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.
3. Çdo institucion i administratës shtetërore, institucion i pavarur dhe njësi e qeverisjes vendore është dhënësi i informacionit për të dhënat e përcaktuara në paragrafin 2 të këtij neni.

4. Këshilli i Ministrave përcakton rregulla të detajuara për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit dhe regjistrin qendror të personelit, të dhënat që mbahen në to, si dhe mënyrën e mbajtjes, hedhjes, përditësimit dhe përdorimit të të dhënave.

Neni 19

Plani vjetor i pranimi në shërbimin civil

1. Administrimi i shërbimit civil bazohet në planin vjetor të pranimi.
2. Këshilli i Ministrave miraton çdo vit planin vjetor të pranimi në institucionet e administratës shtetërore. Çdo institucion i pavarur dhe njësi e qeverisjes vendore miraton planin e saj vjetor të pranimi.
3. Këshilli i Ministrave miraton:
 - a) rregullat për përmbajtjen, afatin e miratimit dhe mënyrën e bërjes publike të planeve të pranimi;
 - b) procedurat e hollësishme për përgatitjen dhe miratimin e planit të përgjithshëm të pranimi për institucionet e administratës shtetërore.

KREU III

KLASIFIKIMI I POZICIONEVE NË SHËRBIMIN CIVIL

Neni 20

Klasifikimi

1. Pozicionet e shërbimit civil klasifikohen sipas kategorive, klasave dhe natyrës së pozicionit. Klasifikimi bazohet në përshkrimin e punës të çdo pozicioni.
2. Pozicionet e shërbimit civil, ndahen në këto kategori:
 - a) të lartë drejtues;
 - b) të mesëm drejtues;
 - c) të ulët drejtues;
 - ç) ekzekutiv.
3. Secila nga kategoritë sipas paragrafit 2 të këtij neni, ndahet në klasa.
4. Nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese janë këto pozicione:
 - a) sekretar i përgjithshëm;
 - b) drejtor departamenti;

c) drejtor drejtorie të përgjithshme;

ç) pozicionet e barasvlefshme me tre të parat.

5. Nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese janë këto pozicione:

a) drejtor drejtorie;

b) pozicione të barasvlefshme me të.

6. Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese janë këto pozicione:

a) shef sektori;

b) pozicione të barasvlefshme me të.

7. Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive janë specialistët.

8. Pozicionet e shërbimit civil të kategorisë ekzekutive klasifikohen sipas natyrës së pozicionit, në:

a) grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm, që përfshin ato pozicione që kanë të bëjnë me përgjegjësi të përgjithshme administrative në të gjitha institucionet e shërbimit civil dhe ushtrimi i të cilave kërkon njohuri të përgjithshme administrative;

b) grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm që përfshijnë ato pozicione që kanë të bëjnë me ushtrimin e përgjegjësi specifike në një apo disa institucione të shërbimit civil dhe ushtrimi i të cilave kërkon njohuri të posaçme të një profesioni të caktuar apo të ngjashëm me të.

9. Këshilli i Ministrave miraton:

a) klasat e zbatueshme për secilën nga kategoritë;

b) përshkrimin e përgjithshëm të punës për çdo kategori, klasë, dhe grupet sipas këtij neni si dhe grupet e administrimit të posaçëm;

c) kërkesat e përgjithshme për pranimin në çdo kategori, klasë dhe grupet sipas këtij neni;

ç) emërtesën e pozicioneve që bëjnë pjesë në çdo klasë, kategori apo grup;

d) metodologjinë e klasifikimit të një pozicioni në një kategori, klasë dhe grup të caktuar.

KREU IV

PRANIMI NË SHËRBIMIN CIVIL

Seksioni 1. Dispozita të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil

Neni 21

Parimet e pranimit në shërbimin civil

1. Pranimi në shërbimin civil, bazohet në parimet e shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mosdiskriminimit dhe kryhet nëpërmjet një procesi përzgjedhës transparent e të drejtë.
2. Procesi përzgjedhës bazohet në vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatëve nëpërmjet një konkurimi kombëtar, që përfshin një testim të shkruar, një testim me gojë dhe çdo formë tjetër të përshtatshme të verifikimit të aftësive si dhe vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatit.

Neni 22

Kërkesat e përgjithshme për pranimin në shërbimin civil

1. Kërkesat e përgjithshme për pranimin në shërbimin civil janë:
 - a) është shtetas shqiptar;
 - b) ka zotësi të plotë për të vepruar;
 - c) zotëron gjuhën shqipe, të shkruar dhe të folur;
 - ç) është në kushte shëndetësore që e lejojnë të kryejë detyrën përkatëse;
 - d) nuk është i dënuar me vendim të formës së prerë, për kryerjen e një krimi apo për kryerjen e një kundravajtjeje penale me dashje;
 - dh) ndaj tij nuk është marrë masa disiplinore e largimit nga shërbimi civil, që nuk është shuar sipas këtij ligji;
 - e) plotëson kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, eksperiencës dhe kërkesat e tjera të posaçme, për kategorinë, klasën, grupin dhe pozicionin përkatës.

Seksioni 2. Pranimi në nivelin ekzekutiv të shërbimit civil

Neni 23

Pranimi në shërbimin civil

1. Përveçse kur parashikohet ndryshe nga ky ligj, pranimi në shërbimin civil bëhet në kategorinë ekzekutive nëpërmjet një konkurimi të hapur.
2. Konkurimi organizohet në mënyrë periodike nga njësi përgjegjëse, për secilin nga grupet e përcaktuara në paragrafin 8 të nenit 20 të këtij ligji.
3. Konkurimit zhvillohet në këto dy faza:

- a) verifikimi paraprak nëse kandidatët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe ato të posaçme sipas shpalljes së konkurimit dhe;
 - b) vlerësimi i kandidatëve.
4. Verifikimi paraprak kryhet nga njësia përgjegjëse, ndërsa vlerësimi i kandidatëve bëhet nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit, i krijuar për secilin nga grupet e përcaktuara në paragrafin 8 të nenit 20 të këtij ligji.
 5. Kandidatët fitues që marrin mbi 70% të pikëve totale të vlerësimit renditen nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit, sipas pikëve të marra në listën e kandidatëve të suksesshëm (këtej e tutje “lista”).
 6. Këshilli i Ministrave miraton rregullat e hollësishme mbi krijimin, përbërjen dhe veprimtarinë e komiteteve të përhershme të pranimit, si dhe rregullat e hollësishme për procedurën e pranimit dhe vlerësimin e kandidatëve.

Neni 24

Emërimi në shërbimin civil

1. Kandidatët fitues, të përcaktuar sipas nenit paragrafit 5 të nenit 23, të këtij ligji, duke filluar nga ai me më shumë pikë, kanë te drejtën të zgjedhin të emërohen në çdo pozicion të grupit për të cilin është zhvilluar konkurimi, si dhe në çdo pozicion tjetër të lirë të të njëjtit grup që krijohet i lirë gjatë kohës së vlefshmërisë së listës, në përputhje me paragrafin 3 të këtij neni.
2. Njësia përgjegjëse bën emërimin e kandidatit në pozicionin e zgjedhur, sipas paragrafit 1 të këtij neni.
3. Lista e kandidatëve fitues, të paemëruar ende sipas paragrafit 2 të këtij neni, është e vlefshme për një periudhë 2 vjeçare nga shpallja e fituesve. Nëse gjatë këtij afati zhvillohet një procedurë tjetër konkurimi për të njëjtin grup, kandidatët fitues të listave që nuk janë emëruar ende, rirenditen sipas rezultatit përfundimtar.
4. Çdo emërim në pozicion ekzekutiv, në kundërshtim me këtë nen është absolutisht i pavlefshëm.
5. Këshilli i Ministrave miraton procedurat e hollësishme sipas këtij neni.

Neni 25

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 kryen ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe kryen detyrat nën kujdesin e një nëpunësi të vjetër civil të së njëjtës kategori, ose kategorie më të lartë.
3. Në fund të periudhës së provës, institucioni ku nëpunësi është i emëruar, vendos:
 - a) konfirmimin e nëpunësit;
 - b) zgjatjen e periudhës së provës një herë të vetme, deri në 6 muaj të tjerë, nëse për arsye të justifikuara ka qenë i pamundur vlerësimi i plotë i nëpunësit;
 - c) moskonfirmimin e nëpunësit.
4. Vendimi sipas paragrafit 3 të këtij neni, bazohet në çdo rast në vlerësimin e rezultateve individuale në punë dhe në rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s.
5. Këshilli i Ministrave përcakton detyrimet e nëpunësit civil në periudhë prove, si dhe kriteret dhe procedurën e vendimmarrjes sipas paragrafit 3 të këtij neni.

KREU V

LËVIZJA PARALELE DHE NGRITJA NË DETYRË

Neni 26

Lëvizja paralele

1. Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, atë të ulët apo të mesme drejtuese, bëhet së pari nga nëpunësit civilë të së njëjtës kategori nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele.
2. Mund të aplikojnë për plotësimin e një vendi të lirë, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, sipas paragrafit 1 të këtij neni, nëpunësit civilë të së njëjtës kategori në të njëjtin apo në një institucion tjetër të shërbimit civil, që plotësojnë kushtet për lëvizjen paralele dhe kërkesat e posaçme për vendin e lirë.
3. Vlerësimi i kandidatëve të interesuar, kryhet nga një komision i brendshëm i krijuar në çdo institucion, nëpërmjet një procedure të bazuar në parimet e parashikuara në paragrafin 1 të nenit 21 të këtij ligji. Përfaqësuesi i njësishë përgjegjëse është anëtar i komisionit të brendshëm.

4. Në përfundim të vlerësimit, Komisioni mund të vendosë:

- a) përzgjedhjen e kandidatit më të përshtatshëm për t'u emëruar në vendin e lirë, apo;
- b) përfundimin e procedurës pa asnjë të përzgjedhur, në rast se asnjë nga kandidatët e interesuar nuk plotëson kushtet dhe kërkesat e veçanta për vendin e lirë.

5. Këshilli i Ministrave miraton:

- a) kushtet që duhet të plotësojnë nëpunësit për lëvizjen paralele dhe procedurat e detajuara të lëvizjes paralele;
- b) rregullat për krijimin dhe përbërjen e komisionit të parashikuara në paragrafin 3 të këtij neni.

Neni 27

Ngritja në detyrë

1. Ngritja në detyrë realizohet nëpërmjet procedurës së konkurimit, organizuar nga njësi përgjegjëse, për një ose disa pozicione të lira, bazuar në parimet e përmendura në nenin 21 të këtij ligji. Nëse vendi i lirë i kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, nuk është plotësuar sipas nenit 26 të këtij ligji, ai plotësohet nëpërmjet ngritjes në detyrë.

2. Mund të aplikojnë për ngritje në detyrë sipas paragrafit 1 të këtij neni, vetëm nëpunësit civilë të një kategorie paraardhëse, të punësuar në të njëjtin apo në një institucion tjetër të shërbimit civil, nëse plotësojnë kushtet për ngritjen në detyrë dhe kërkesat e veçanta për vendin e lirë.

3. Nëse vendi i lirë nuk plotësohet nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë, një procedurë tjetër levizjeje paralele apo ngritjeje në detyrë mund të organizohet brenda një afati 3 mujor. Deri në plotësimin përfundimtar të vendit të lirë, nëse është e nevojshme, mund të zbatohet procedura e transferimit të përkohshëm në interes të institucionit sipas shkronjës "a" të paragrafit 1 të nenit 49 të këtij ligji.

4. Këshilli i Ministrave miraton kushtet që duhet të plotësojnë nëpunësit për ngritjen në detyrë dhe procedurën e hollësishme të ngritjes në detyrë.

KREU VI

NËPUNËSIT CIVILË TË NIVELIT TË LARTË DREJTUES

Neni 28

Trupa e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues

1. Nëpunësit civilë të kategorisë së lartë drejtuese, në institucionet e administratës shtetërore, të emëruar sipas nenit 29 më poshtë të këtij ligji, përbëjnë trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (këtej e tutje “TND”).
2. Numri total i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese, anëtarë të TND-së, është sa numri i pozicioneve të rregullta të kategorisë së lartë drejtuese ekzistuese në strukturat e miratuara apo të parashikuara për t’u miratuar brenda vitit buxhetor, në institucionet e administratës shtetërore, plus një rezervë prej 15 % e këtij numri.
3. Numri total i anëtarëve të TND, përcaktohet në ligjin vjetor të buxhetit ndërsa numri i anëtarëve që do të rekrutohen çdo vit përcaktohet në planin vjetor të rekrutimit.
4. Pranimi në TND mund të bëhet vetëm nga personat që kanë përfunduar formimin e thellua në ASPA.
5. Përjashtimisht, deri në daljen e grupit të parë të studentëve të ASPA-s, apo kur prurjet nga ASPA nuk janë të mjaftueshme, pranimi në TND bëhet nëpërmjet një konkursi kombëtar sipas nenit 30 të këtij ligji.

Neni 29

Pranimi në TND nëpërmjet ASPA-s

1. Pranimi në programin e formimit të thelluar për TND në ASPA, bëhet nëpërmjet një konkursi kombëtar i cili është i hapur vetëm për nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese, si dhe çdo individ tjetër vendas ose i huaj që nuk është pjesë e shërbimit civil, që plotësojnë kërkesat specifike për pranimin në TND.
2. Procedura e pranimit në programin e formimit të thelluar organizohet nga DAP në bashkëpunim me ASPA-n, sipas parimeve të nenit 20 të këtij ligji.
3. Vlerësimi i kandidatëve për pranimin në programin e formimit të thelluar për TND në ASPA, bëhet nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes, i krijuar sipas nenit 32 të këtij ligji.
4. Vetëm kandidatët e vlerësuar mbi pragun minimal të 70% të pikëve totale të vlerësimit të konkursit kombëtar, sipas radhës së renditjes dhe brenda numrit të miratuar të pranimit në TND, sipas planit vjetor, pranohen të kryejnë studimet në programin e formimit të thelluar për TND.
5. Kandidatët që përfundojnë formimin e thelluar, emërohen nga DAP si nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues, anëtarë të TND-së, në bazë të renditjes përfundimtare.

6. Këshilli i Ministrave miraton kërkesat specifike për pranimin në TND dhe procedurën e detajuar të pranimit në programin e formimit të thelluar në ASPA.

Neni 30

Pranimi i drejtpërdrejtë në TND

1. Pranimi në TND, në rastin e parashikuar në paragrafin 5 të nenit 28 të këtij ligji, bëhet drejtpërdrejtë nëpërmjet një konkursi kombëtar, i cili është i hapur vetëm për nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese, që plotësojnë kërkesat specifike për pranimin në TND. Përkrahimisht, Këshilli i Ministrave mund të vendosë që procedura e pranimit në TND të jetë e hapur edhe për kandidatët e tjerë që plotësojnë kërkesat specifike për pranimin në TND.
2. Procedura e pranimit në TND, organizohet nga DAP sipas parimeve të nenit 20 të këtij ligji.
3. Vlerësimi i kandidatëve kryhet nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes, i krijuar sipas nenit 32 të këtij ligji.
4. Kandidatët e vlerësuar mbi pragun minimal të 70% të pikëve totale të vlerësimit, sipas radhës së renditjes dhe brenda numrit të miratuar të pranimit në TND, sipas planit vjetor, emërohen nga DAP si nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues, anëtarë të TND-së.
5. Këshilli i Ministrave miraton kushtet dhe kërkesat specifike për pranimin në TND dhe procedurën e detajuar të pranimit.

Neni 31

Caktimi i anëtarit të TND-së në një pozicion të rregullt

1. Anëtarët e TND-së, mund të caktohen në çdo pozicion të rregullt të kategorisë së lartë drejtuese të përcaktuar sipas paragrafit 4 të nenit 20 të këtij ligji apo të caktohen koordinatore të posaçëm.
2. Plotësimi i një vendi të lirë të kategorisë së lartë drejtuese në një institucion të administratës shtetërore, mund të bëhet vetëm me një nga anëtarët e TND-së, nën sanksionin e pavlefshmërisë absolute.
3. Një anëtar i TND mund të emërohet edhe në një pozicion të kategorisë së mesme drejtuese, me pëlqimin e tij dhe të DAP-it.
4. Anëtari i TND-së i caktuar si koordinator i posaçëm apo në një pozicion të kategorisë së mesme drejtuese:
 - a- për dy vitet e para përfiton pagën e klasës më të ulët të kategorisë së nivelit të lartë drejtues;

b- nëse nuk është emëruar në një pozicion të rregullt për të paktën 6 muaj në 2 vitet e para përfiton 50% të pagës së klasës më të ulët të kategorisë së nivelit të lartë drejtues, për një periudhë 2 vjeçare në vazhdim;

c nëse nuk është emëruar në një pozicion të rregullt për të paktën 8 muaj në 4 vitet e para, ai mbetet anëtar i TND pa të drejtë page.

5. Një institucion i pavarur apo një njësi e qeverisjes vendore, me pëlqimin e nëpunësit dhe miratimin e DAP, mund të zgjedhë drejtpërdrejtë një anëtar të TND dhe ta emërojë atë në një pozicion të kategorisë së lartë drejtuese në institucionin përkatës.

6. Këshilli i Ministrave, miraton rregullat mbi menaxhimin dhe mobilitetin e TND-së.

Neni 32

Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes për TND-në

1. Komisioni kombëtar i TND-së përbëhet nga nëntë anëtarë:

a) një përfaqësues nga DAP;

b) dy përfaqësues nga ASPA, por jo nëpunës të ASPA-s, njëri prej të cilëve ekspert i huaj;

c) një përfaqësues i TND-së;

ç) pesë personalitete të pavarur me eksperiencë profesionale dhe integritet.

2. Pesë personalitetet e pavarur emërohen nga Këshilli i Ministrave, për një mandat 5 vjeçar, me përjashtim të anëtarëve të parë, një prej të cilëve i zgjedhur me short zëvendësohet çdo vit.

3. Këshilli i Ministrave miraton rregullat e hollësishme për përbërjen, përzgjedhjen, vendimmarrjen dhe pagesën e anëtarëve të Komisionit Kombëtar të Përzgjedhjes për TND-në.

Neni 33

Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese në institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore

1. Pranimi në kategorinë e nëpunësve civilë të lartë drejtues, në institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore bëhet me konkurim të organizuar për një apo disa pozicione të lira dhe është i hapur vetëm për nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese.

2. Konkurimi organizohet në përputhje me nenin 21 të këtij ligji, nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit.

3. Këshilli i Ministrave miraton rregullat e hollësishme mbi krijimin, përbërjen dhe veprimtarinë e komiteteve të përhershme të pranimit, si dhe rregullat e hollësishme për procedurën e pranimit dhe vlerësimin e kandidatëve.

KREU VII

TË DREJTAT DHE DETYRIMET NË SHËRBIMIN CIVIL

Seksioni 1. Të drejtat e nëpunësit civil

Neni 34

E drejta e kushteve të përshtatshme të punës dhe e drejta e mbrojtjes nga shteti

1. Nëpunësi civil ka të drejtën për kushte pune të përshtatshme. Institucionet shtetërore sigurojnë kushtet për mbrojtjen e integritetit fizik, moral dhe dinjitetit të nëpunësit civil.
2. Nëpunësi civil mbrohet nga shteti në ushtrimin e detyrave të tij në shërbimin civil. Institucioni shtetëror, ku nëpunësi ushtron detyrën siguron mbrojtjen e nëpunësit civil, gjatë ushtrimit të detyrës apo në lidhje me të, duke kërkuar, nëse është e nevojshme, mbështetjen e organeve të specializuara sipas ligjit.
3. Këshilli i Ministrave miraton rregullat e hollësishme dhe procedurën për zbatimin e pikës 2 të këtij neni.

Neni 35

E drejta e pagës dhe struktura e saj

1. Nëpunësi civil ka të drejtën e pagës për ushtrimin e detyrës në shërbimin civil, sipas ligjit.
2. Paga e nëpunësit civil përbëhet nga paga bazë e kategorisë, shtesa për klasën të cilës i përket pozicioni dhe shtesa për kushtet e punës.
3. Përveç sa parashikohet në paragrafin 2 të këtij neni, për çdo klasë, zbatohen disa hapa page në rendin rritës. Kalimi në hap më të lartë page bazohet në:
 - a) vjetërsinë në shërbimin civil;
 - b) rezultatet e vlerësimit të punës, dhe;
 - c) përfundimin me sukses të veprimtarive të formimit profesional për çdo hap.
4. Këshilli i Ministrave miraton aktet nënligjore për strukturën dhe nivelet e pagave sipas këtij neni.

Neni 36

E drejta e grevës

Nëpunësi civil ka të drejtën e grevës, përveçse kur parashikohet shprehimisht ndryshe nga ligji.

Neni 37

E drejta e anëtarësimit në sindikatat dhe shoqatat profesionale

1. Nëpunësi civil ka të drejtë të krijojë dhe të bëhet anëtar i sindikatave dhe shoqatave profesionale që kanë për qëllim mbrojtjen e interesave të tyre në shërbimin civil. Ai gjithashtu, mund të zgjidhet në organet drejtuese të sindikatave dhe të marrë pjesë në veprimtarinë e tyre jashtë orarit zyrtar.
2. Ndalohet që nëpunësi civil i kategorisë së lartë drejtuese të jetë njëkohësisht në organet ekzekutive të sindikatës apo shoqatës profesionale.

Neni 38

Të drejtat politike

1. Nëpunësi civil ka të drejtë të marrë pjesë në veprimtari politike jashtë orarit zyrtar. Nëpunësi civil duhet të përmbahet nga shprehja publike e bindjeve apo preferencave të tij politike.
2. Nëpunësit civil i ndalohet të jetë anëtar i partive politike.
3. Nëpunësi civil ka të drejtën të kandidojë dhe zgjidhet në zgjedhjet për Kuvendin e Shqipërisë apo për organet e qeverisjes vendore. Në këtë rast nëpunësi detyrohet të kërkojë pezullimin nga detyra.

Neni 39

E drejta e formimit profesional

Nëpunësi civil ka të drejtën të përmirësojë aftësitë profesionale nëpërmjet formimit profesional dhe trajnimeve të vazhdueshme të financuara nga fondet publike, donatorë të huaj, apo të ardhurat vetjake.

Neni 40

E drejta e konsultimit

1. Nëpunësi civil ka të drejtën të konsultohet nëpërmjet sindikatave apo përfaqësuesve të nëpunësve civilë të institucionit, në vendimmarrjen për aktet ligjore dhe nënligjore lidhur me marrëdhënien e shërbimit civil dhe kushtet e punës.

2. Sindikata, ku nëpunësi është anëtar apo përfaqësuesit e nëpunësve civilë të institucionit ku nëpunësi civil ushtron detyrën, konsultohet në marrjen e çdo vendimi individual lidhur me një nëpunës civil të përfaqësuar prej saj.

3. Këshilli i Ministrave miraton rregullat e hollësishme për ushtrimin e së drejtës së konsultimit sipas këtij neni.

Neni 41

Kohëzgjatja e punës, lejet dhe pushimet

1. Nëpunësi civil ka të drejtën për pushime vjetore të paguara si dhe për pushime të tjera me apo pa pagesë.

2. Këshilli i Ministrave miraton rregullat për kohëzgjatjen e punës dhe pushimit, për orët shtesë, kompensimin e tyre, si dhe kompensimin e shpenzimeve të kryera për ushtrimin e detyrës jashtë vendit normal të punës.

Neni 42

E drejta e informimit dhe ankimit

1. Nëpunësi civil ka të drejtën të informohet mbi fillimin e çdo procedimi administrativ dhe çdo vendimi përfundimtar që ka të bëjë me marrëdhëniet e tij të shërbimit civil.

2. Nëpunësi civil ka të drejtë të kontrollojë dosjen e tij të personelit dhe të kërkojë ndryshimin e të dhënave të saj.

3. Nëpunësi civil ka të drejtë të ankohet në KSHC ndaj çdo veprimi apo mosveprimi që e cënon në të drejtat dhe interesat e tij të ligjshme, në marrëdhënien e shërbimit.

Seksioni 2. Detyrimet e nëpunësit civil

Neni 43

Detyrimi i respektimit të ligjit dhe formimit profesional

1. Nëpunësi civil kryen me profesionalizëm, paanësi, pa diskriminim dhe në përputhje me ligjin, detyrat e tij në shërbimin civil.

2. Nëpunësi civil detyrohet të respektojë Kushtetutën dhe të mbrojë të drejtat dhe liritë e njeriut si dhe t'i shërbejë interesit publik.

3. Nëpunësi civil ka detyrimin të përmirësojë aftësitë profesionale nëpërmjet formimit profesional dhe trajnimeve të vazhdueshme të financuara nga fondet publike.

Neni 44

Detyrimi i përgjegjshmërisë dhe refuzimit të urdhrave të paligjshëm

1. Nëpunësi civil mban përgjegjësi të plotë për ligjshmërinë e çdo veprimi apo mosveprimi të tij, gjatë ushtrimit të detyrës në shërbimin civil.
2. Nëpunësi civil ka detyrimin të veprojë në përputhje me urdhrat e marra nga eprorët hierarkikë, sipas ligjit dhe rregullave të brendshme të institucionit.
3. Nëse nëpunësi civil ka dyshime për paligjshmërinë e urdhrin të eprorit, ai nuk e zbaton urdhrin, por informon pa vonesë eprorin e personit që ka dhënë urdhrin dhe kërkon konfirmimin e tij me shkrim.
4. Nëpunësi ka detyrimin ta zbatojë urdhrin me shkrim sipas paragrafit 3 të këtij neni, me përjashtim të rastit kur zbatimi i tij do të përbënte vepër penale.

Neni 45

Detyrimi i transparencës dhe konfidencialitetit

1. Nëpunësi civil ka detyrimin të ushtrojë detyrën e tij në shërbimin civil me transparencë dhe të sigurojë për publikun e gjerë dhe palët çdo informacion të nevojshëm, me përjashtim të rasteve kur ai është klasifikuar sekret shtetëror sipas ligjit.
2. Nëpunësi civil nuk duhet ta përdorë informacionin e mbledhur gjatë ushtrimit të detyrës për qëllime të tjera, jashtë atyre të përcaktuara me ligj. Nëpunësi civil ka detyrimin të sigurojë mbrojtjen dhe mospërhapjen e të dhënave vetjake dhe atyre që lidhen me veprimtarinë tregtare apo profesionale të personave, të mbrojtura sipas ligjit, dhe me të cilat njihet gjatë ushtrimit të detyrës.

Neni 46

Detyrimi i mirëadministrimit të pronës shtetërore dhe kohës së punës

1. Nëpunësi civil ka detyrimin të mirëadministrtojë pronën shtetërore që i vihet në dispozicion në ushtrimin e detyrës dhe ta përdorë atë vetëm për qëllimin e përcaktuar nga ligji dhe rregullat e brendshme të institucionit.
2. Nëpunësi civil ka detyrimin të shfrytëzojë kohën e punës me efikasitet dhe vetëm për kryerjen e detyrave të tij.

Neni 47

Konflikti i interesit

1. Nëpunësi civil ka detyrimin të shmangë çdo konflikt ndërmjet interesit të tij privat dhe interesit publik në ushtrimin e detyrës në shërbimin civil.
2. Regjimi juridik i konfliktit të interesit përcaktohet sipas ligjit të posaçëm.
3. Përveç sa parashikohet nga ligji i posaçëm, nëpunësi civil:
 - a) nuk mund të jetë anëtar i strukturave, i organeve drejtuese apo punëmarrës i një partie politike apo një organizate jofitimprurëse pa anëtarësi, të krijuar nga një parti politike;
 - b) nuk mund të ushtrojë asnjë funksion tjetër publik përveç atyre të lidhura apo pjesë e ushtrimit të detyrës në shërbimin civil.

Neni 48

Detyrimi i deklarimit të interesave dhe pasurisë

1. Nëpunësi civil ka detyrimin të informojë paraprakisht eprorin e tij për çdo veprimtari me pagesë që kryen jashtë detyrës së tij në shërbimin civil dhe mund të kryejë një veprimtari të tillë vetëm me lejen me shkrim të institucionit.
2. Nëpunësi civil ka detyrimin të informojë pa vonesë eprorin e tij, në rast dyshimi për një konflikt interesi dhe të zbatojë urdhërimet e institucionit për parandalimin e konfliktit të interesit.
3. Nëpunësi civil ka detyrimin të deklarojë interesat private dhe pasurinë sipas ligjislacionit në fuqi.

KREU VIII

TRANSFERIMI NË SHËRBIMIN CIVIL

Seksioni 1: Transferimi i përkohshëm

Neni 49

Transferimi i përkohshëm

1. Nëpunësi civil mund të transferohet, përkohësisht, në një pozicion tjetër të shërbimit civil, të së njëjtës kategori, për këto arsye dhe kohëzgjatje:
 - a) në interes të institucionit, deri në 6 muaj gjatë 2 viteve;
 - b) për përmirësimin e rezultateve të vetë nëpunësit, deri në 3 muaj gjatë 2 viteve;
 - c) për arsye të përkohshme shëndetësore apo gjatë shtatëzansisë, në bazë të vendimit të komisionit kompetent sipas ligjit, për aq sa është e nevojshme sipas vendimit të komisionit përkatës.

2. Transferimi mund të bëhet:

- a) brenda institucionit ku është emëruar, përfshirë edhe degët e tij territoriale;
- b) në një institucion të varësisë të institucionit ku është emëruar, apo;
- c) në një institucion tjetër të shërbimit civil.

3. Nëpunësi mund të refuzojë transferimin në këto raste:

- a) gjendje shëndetësore, provuar me vërtetim mjekësor, që e bën transferimin të pamundur;
- b) nëse vendi ku transferohet gjendet më shumë se 30 km larg nga vendbanimi i nëpunësit.

4. Në përfundim të afatit të transferimit, nëpunësi civil kthehet në pozicionin e mëparshëm.

5. Gjatë periudhës të transferimit, nëpunësi civil përfiton pagën më të lartë ndërmjet pagës së pozicionit të mëparshëm dhe asaj në të cilin është transferuar. Në çdo rast, nëse është e zbatueshme, nëpunësi përfiton shtesën për kushtet e punës të pozicionit në të cilin është transferuar.

6. Nëpunësi civil gjithashtu mund të transferohet përkohësisht për nevojat e institucionit apo shtetit, në një organizatë ndërkombëtare në të cilën Republika e Shqipërisë është anëtare apo në një institucion ndërkombëtar.

7. Këshilli i Ministrave miraton rregullat e detajuara për transferimin e përkohshëm sipas këtij neni.

Neni 50

Seksioni 2: Transferimi i përhershëm

Transferimi i përhershëm

Transferimi i përhershëm është caktimi i detyrueshëm i nëpunësit civil, në një pozicion tjetër të shërbimit civil, në këto raste:

- a) gjendjen e paaftësisë shëndetësore për të kryer detyrat e pozicionit të mëparshëm;
- b) shmangien e një konflikti të vazhdueshëm interesi, sipas nenit 53 të këtij ligji;
- c) në rastin e parashikuar në paragrafin 1 të nenit 57 të këtij ligji.

Neni 51

Transferimi në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit

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

2. Transferimi sipas paragrafit 1, të këtij neni bëhet me precedencë, sipas kësaj renditjeje:

- a) në të njëjtin institucion, ku nëpunësi civil është i emëruar;
- b) në institucionin me të cilin institucioni është shkrirë apo bashkuar, në një nga institucionet në të cilat institucioni është ndarë apo në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi;
- c) në institucionet e varësisë të institucionit të ristrukturuar;
- ç) në një institucion tjetër të shërbimit civil.

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

4. Nëpunësi mund të refuzojë transferimin vetëm për arsyet e parashikuara në paragrafin 3 të nenit 49 të këtij ligji. Refuzimi i transferimit për arsye të tjera përbën shkak për lirim nga shërbimi civil.

5. Komisioni i Ristrukturimit i parashikuar në paragrafin 3 të këtij neni, drejtohet nga njësia përgjegjëse dhe në të bëjnë pjesë përfaqësues të institucioneve të parashikuara nga shkronja “a” deri në “c” të paragrafit 2 të këtij neni, sipas rastit.

6. Procedura e hollësishme për risistemimin e nëpunësve civilë për shkak të mbylljes apo ristrukturimit, si dhe përbërja e hollësishme e komisionit miratohen nga Këshilli i Ministrave.

Neni 52

Transferimi për arsye të paaftësisë shëndetësore

1. Në rast të paaftësisë shëndetësore për kryerjen e detyrave të pozicionit të mëparshëm të punës, të vërtetuar nga komisioni mjeksor kompetent sipas ligjit, nëpunësi civil mund të transferohet në një pozicion tjetër ku është i aftë të kryejë detyrat.

2. Vendimi për transferimin merret nga njësia përgjegjëse, me kërkesë të eprorit direkt apo të vetë nëpunësit civil. Paragrafi 2 i nenit 49 të këtij ligji, zbatohet me ndryshimet përkatëse, si rend prioriteti për institucionin ku bëhet transferimi.

3. Procedura e hollësishme e transferimit për paaftësi shëndetësore miratohet nga Këshilli i Ministrave.

Neni 53

Transferimi për shmangien e konfliktit të interesit

1. Nëse nëpunësi civil gjendet në një situatë konflikti të vazhdueshëm, të deklaruar nga vetë ai, ose sipas rasteve të tjera të konfliktit të interesit, të parashikuara sipas ligjit në fuqi, nëpunësi transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil, nëse konflikti shmanget nëpërmjet transferimit.
2. Vendimi për transferimin merret nga njësia përgjegjëse, me kërkesë të eprorit direkt të nëpunësit civil apo të vetë nëpunësit. Në rastin e institucioneve të administratës qendrore njësia përgjegjëse vendos edhe me kërkesë të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, ku ai është i punësuar. Paragrafi 2 i nenit 49 të këtij ligji, zbatohet me ndryshimet përkatëse, si rend prioriteti për institucionin ku bëhet transferimi.
3. Vendimi për transferimin sipas këtij neni, merret edhe për një pozicion të një kategorie më të ulët, me miratimin e nëpunësit.
4. Këshilli i Ministrave miraton procedurat e hollësishme të transferimit sipas këtij neni.

KREU IX

PEZULLIMI NGA SHËRBIMI CIVIL

Neni 54

Pezullimi nga shërbimi civil

1. Pezullimi është ndërprerja e përkohshme e marrëdhënies në shërbimin civil, në këto raste:
 - a) për shkak të njërës prej arsyeve të pezullimit sipas nenit 55 të këtij ligji;
 - b) me kërkesë të vetë nëpunësit apo;
 - c) në rastin e procedimit disiplinor sipas paragrafit 6 të nenit 59 të këtij ligji.
2. Gjatë periudhës së pezullimit, marrëdhënia e shërbimit civil nuk mund të përfundojë dhe nuk mund të ndryshojë, përveçse me inisiativën e nëpunësit të pezulluar, ose kur parashikohet shprehimisht nga ky ligj.

Neni 55

Pezullimi për shkak të ligjit

1. Nëpunësi civil pezullohet nga shërbimi civil në këto raste:
 - a) emërohet në një nga funksionet e parashikuara në shkronjat “b”, “c” dhe “g” të nenit 2 të këtij ligji, për periudhën përkatëse të emërimit;
 - b) transferohet për nevoja të institucionit apo shtetit, në një organizatë ndërkombëtare, qeveri të

huaj apo në një institucion ndërkombëtar, për periudhën përkatëse;

c) kur gjykata vendos ndaj nëpunësit civil si masë ndaluese pezullimin e ushtrimit të detyrës apo shërbimit publik sipas ligjit në fuqi;

ç) deklarohet i zhdukur me vendim të formës së prerë të gjykatës, deri në shfaqjen e personit apo deklarimit të vdekjes me vendim të formës së prerë të gjykatës;

d) regjistrohet sipas ligjit si kandidat për zgjedhjet lokale apo politike, për periudhën nga regjistrimi deri në shpalljen e rezultatit përfundimtar apo deri në përfundim të mandatit;

dh) nëse ndodhet në gjendje konflikti të vazhdueshëm interesi, që deklarohet nga vetë nëpunësi sipas ligjit për parandalimin e konfliktit të interesit, deri në transferimin e tij në një pozicion tjetër, në përputhje me nenin 53 të këtij ligji, apo marrjen e masave të tjera për shmangien përfundimtare të konfliktit të interesit nga vetë nëpunësi sipas afateve të ligjit;

e) gjatë ndjekjes së programit të formimit të thelluar në ASPA;

ë) në raste të tjera të parashikuara nga ligji.

2. Përveç sa parashikohet në paragrafin 1 të këtij neni, nëpunësi civil i kategorisë së lartë drejtuese pezullohet nga shërbimi civil edhe për periudhën e ushtrimit të veprimtarisë në organet drejtuese të sindikatave.

3. Konstatimi i pezullimit bëhet me marrjen dijeni për shkakun e pezullimit, nga:

a) njësia e burimeve njerëzore të institucionit, ku nëpunësi civil është i emëruar, apo;

b) DAP-i për anëtarët e TND-së.

Neni 56

Pezullimi me kërkesë të nëpunësit

1. Nëpunësi civil pezullohet me kërkesë të tij, në këto raste dhe në këto afate:

a) zhvillimi i veprimtarive në kuadër të organizatave apo institucioneve ndërkombëtare në raste të tjera nga ato të parashikuara në paragrafin 6 të nenit 49 të këtij ligji, për periudhën përkatëse;

b) për periudha studimi më shumë se 1 muaj, deri në 2 vjet;

2. Nëpunësi civil mund të pezullohet me kërkesë të motivuar të tij edhe për shkak të një interesi tjetër të ligjshëm të tij, për një periudhë deri në 2 vjet.

3. Kërkesa për pezullimin, sipas paragrafit 1 dhe 2 të këtij neni paraqitet me shkrim, të paktën 15 ditë përpara datës së kërkuar për pezullimin.

4. Konstatimi i pezullimit sipas paragrafit 1 të këtij neni dhe miratimi i pezullimit sipas paragrafit 2 të këtij neni, bëhet me vendim të:

- a) njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, apo;
- b) DAP-it për anëtarët e TND-së.

Neni 57

Efektet e pezullimit

1. Në përfundim të afatit apo zhdukjes së shkakut të pezullimit, përveçse kur vendoset përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil sipas këtij ligji, nëpunësi civil rikthehet në pozicionin e mëparshëm të punës, ose në rast se pozicioni i mëparshëm është i plotësuar përfundimisht, ai transferohet në një vend tjetër të së njëjtës kategori.
2. Në rastin e pezullimit për një afat deri në 3 muaj, pozicioni i mëparshëm i punës nuk plotësohet deri në përfundimin e pezullimit.
3. Periudha e pezullimit në rastet e parashikuara nga shkronja “c” e nenit 54, nga shkronjat “a”, “b” dhe “dh” të paragrafit 1 të nenit 55 dhe nga shkronja “a” e paragrafit 1 të nenit 56 të këtij ligji, llogaritet si vjetërsi në shërbimin civil.
4. Nëpunësi civil gjatë periudhës së pezullimit nuk përfiton pagë, me përjashtim të pezullimit në rastet e parashikuara nga shkronja “c” e nenit 54 dhe nga shkronja “dh” e nenit 55, raste në të cilat përfiton 50% të pages së plotë, përveç shtesës për kushte pune dhe në rastet e parashikuara nga shkronja “c” dhe “e” e pikës 1 të nenit 55, raste në të cilat përfiton pagën e plotë, përveç shtesës për kushte pune.
5. Procedura e hollësishme e pezullimit miratohet nga Këshilli i Ministrave.

KREU X

DISIPLINA NË SHËRBIMIN CIVIL

Neni 58

Përgjegjësia dhe masat disiplinore

1. Nëpunësi civil është përgjegjës për shkeljen me faj të detyrimeve të nëpunësit civil sipas ligjit.
2. Masat disiplinore që mund të zbatohen ndaj nëpunësit civil janë:
 - a) vërejtje;
 - b) mbajtja e deri 1/3 të pagës së plotë për një periudhë deri në 6 muaj;

- c) pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës, për një periudhë deri në dy vjet;
- ç) largim nga shërbimi civil.

Neni 59

Kompetenca dhe procedura për masat disiplinore

1. Masa disiplinore e parashikuar në shkronjën “a” të paragrafit 2 të nenit 58 të këtij ligji, merret nga eprori direkt. Eprori direkt detyrohet të fillojë procedurën disiplinore, mbi bazën e fakteve konkrete dhe te provuara për shkeljen me faj të detyrimeve nga nëpunësi civil.
2. Masat disiplinore të parashikuara nga shkronja “b” deri në “ç” të paragrafit 2 të nenit 58 të këtij ligji janë në kompetencën e Komisionit Disiplinor.
3. Komisioni Disiplinor për anëtarët e TND-së është Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes për TND-në, krijuar sipas nenit 32 të këtij ligji. Për nëpunësit e tjerë, në çdo institucion krijohet një komision i përhershëm disiplinor, që përfshin të paktën një përfaqësues të njësisë së burimeve njerezore të institucionit dhe një përfaqësues të DAP-it për institucionet e administratës shtetërore.
4. Komisioni disiplinor, fillon procedimin:
 - a) me kërkesë të eprorit direkt të nëpunësit civil;
 - b) me rekomandim të çdo organi tjetër publik ose njësie me kompetenca kontrolli administrativ, inspektimi financiar apo auditit, ose të çdo zyrtari tjetër me detyra kontrolli hierarkik mbi nëpunësin civil;
 - c) me iniciativë të çdo anëtari të komisionit, bazuar në fakte konkrete të provueshme për kryerjen e një shkeljeje disiplinore.
5. Përveç sa parashikohet në paragrafin 4 të këtij neni, në rastin e një anëtari të TND, Komisioni Disiplinor fillon procedimin disiplinor edhe me kërkesë të DAP-it.
6. Nëse ka arsye të besohet që vazhdimi i ushtrimit të detyrës nga nëpunësi civil ndaj të cilit ka filluar një procedim disiplinor, pengon hetimin apo mund të çënojë ushtrimin e përshtatshëm të detyrës së tij, komisioni disiplinor mund të vendosë pezullimin e nëpunësit civil apo çdo masë tjetër të përshtatshme, deri në marrjen e vendimit përfundimtar.
7. Proçedimi administrativ disiplinor garanton të drejtën e nëpunësit për t'u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit, për t'u informuar lidhur me shkeljen faktike të pretenduar dhe provat për kryerjen e saj, të drejtën për t'u dëgjuar, për të paraqitur prova, për mbrojtje juridike dhe të

drejtën për t'u asistuar, si dhe të drejtën për t'u ankuar ndaj vendimit përfundimtar. Nëpunësi civil mund të asistohet gjatë procedimit disiplinor nga një përfaqësues i sindikatës ku ai bën pjesë, një avokat, apo një përfaqësues i nëpunësve civilë të institucionit, nëse nuk është anëtar i një sindikate.

8. Procedimi disiplinor fillon pa vonesë me marrjen dijeni për një shkelje disiplinore, por jo më vonë se brenda një afati 2 vjeçar nga data e kryerjes së shkeljes. Në rastin e shkeljeve të rënda që mund të rezultojnë në marrjen e masës disiplinore të largimit nga shërbimi civil, afati është 8 vjet.

9. Masat disiplinore regjistrohen në dosjen e personelit të nëpunësit.

10. Këshilli i Ministrave miraton rregullat e hollësishme të procedurës disiplinore, si dhe rregullat për krijimin, përbërjen dhe vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor, brenda parimeve të përgjithshme të parashikuara nga Kodi i Procedurave Administrative.

Neni 60

Parimet për individualizimin e masës disiplinore

1. Për përcaktimin e masës disiplinore të zbatueshme, komisioni disiplinor bazohet në:

a) shkaqet, rrethanat e kryerjes së shkeljes si dhe rëndësinë dhe pasojat e saj;

b) llojin e fajit;

c) ekzistencën e masave të tjera disiplinore të mëparshme të pashuara ende sipas nenit 61 të këtij ligji.

2. Masa disiplinore e largimit nga shërbimi civil, zbatohet në rastin e përsëritjes së shkeljeve disiplinore apo në raste të shkeljeve të rënda disiplinore të cilat kanë sjellë pasojat të rënda.

3. Për çdo shkelje jepet vetëm një masë disiplinore.

Neni 61

Shuarja e masave disiplinore

1. Masat disiplinore shuhen, për shkak të ligjit pas kalimit të këtyre afateve:

a) 2 vjet nga njoftimi i masës së parashikuar në shkronjen “a” të paragrafit 2 të nenit 58 të këtij ligji;

b) 3 vjet nga mbarimi i afatit për të cilin është zbatuar masa e parashikuar në shkronjën “b” dhe “c” të paragrafit 2 të nenit 58 të këtij ligji;

c) 7 vjet nga njoftimi i masës së parashikuar sipas shkronjës “ç”, paragrafi 2 i nenit 58, të këtij ligji.

2. Deklarimi i shuarjes bëhet kryesisht apo me kërkesë, me vendim të njësisë së burimeve njerëzore të institutionit ku nëpunësi është i punësuar, apo të DAP-it në rastin e anëtarëve të TND-së. Masa fshihet nga dosja e personelit dhe regjistri përkatës.

KREU XI

VLERËSIMI I REZULTATEVE TË NËPUNËSIT CIVIL

Neni 62

Vlerësimi i rezultateve në punë

1. Vlerësimi i rezultateve në punë është procesi vjetor i verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive apo dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave. Vlerësimi i rezultateve në punë synon përmirësimin e aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe të cilësisë së shërbimit.

2. Nëpunësi mund të vlerësohet në një nga këto nivele:

- a) “shumë mirë”;
- b) “mirë”;
- c) “kënaqshëm” dhe;
- ç) “jokënaqshëm”

3. Vlerësimi i anëtarëve të TND kryhet nga një Komision i Përhershëm i Përzgjedhjes për TND-në, i krijuar sipas nenit 32 të këtij ligji.

4. Këshilli i Ministrave miraton procedurën e detajuar të vlerësimit të rezultateve në punë dhe kompetencat për vlerësimin.

KREU XII

PËERFUNDIMI I MARRËDHËNIES SË SHËRBIMIT CIVIL

Neni 63

Përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil

Marrëdhënia e shërbimit civil përfundon nëpërmjet:

- a) lirimimit nga shërbimi civil;
- b) largimit nga shërbimi civil si masë disiplinore.

c) në praninë e një shkakui të parashikuar nga neni 65 i këtij ligji.

Neni 64

Dorëheqja

1. Nëpunësi mund të njoftojë përfundimin e marrëdhënies së shërbimit civil nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes me shkrim, tek njësia e burimeve njerëzore të institucionit ku ushtron detyrën, ose DAP-it, në rastin e nëpunësit të TND.

2. Dorëheqja nuk motivohet dhe i prodhon efektet 30 ditë nga paraqitja e saj.

3. Në raste të justifikuara, me kërkesë të motivuar të nëpunësit dhe me miratimin e njësisë së përcaktuar sipas paragrafit 1 të këtij neni, dorëheqja i prodhon efektet përpara afatit 30 ditor nga njoftimi.

Neni 65

Përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil për shkak të ligjit

1. Marrëdhënia e shërbimit civil, përfundon për shkak të ligjit kur:

a) nëpunësi vdes apo kur merr formë të prerë vendimi për deklarimin e vdekjes së tij;

b) nëpunësi humbet shtetësinë shqiptare apo merr formë të prerë vendimi i gjykatës për kufizimin apo heqjen e zotësisë për të vepruar;

c) plotësohet mosha për pensionin e plotë të pleqërisë;

ç) konstatohet pavlefshmëria e aktit të emërimit;

d) merr formë të prerë vendimi për dënimin e nëpunësit për kryerjen e një vepre penale të parashikuar në shkronjën 'd' të nenit 22 të këtij ligji apo vendimi për dënimin me heqje lirie për kryerjen e një vepre tjetër penale.

2. Përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil, për shkak të ligjit, konstatohet 5 ditë nga ndodhja apo njohja e tij, nga:

a) njësia e burimeve njerëzore të institucionit ku nëpunësi ushtron detyrën;

b) DAP për anëtarët e TND-së.

Neni 66

Lirimi nga shërbimi civil

1. Marrëdhënia e shërbimit civil përfundon nëpërmjet lirimit në këto raste:

a) për shkak të refuzimit të pajustificuar të nëpunësit për të pranuar transferimin e përhershëm sipas nenit 51 të këtij ligji;

- b) nëpunësi deklarohet i paafte për punë, nga komisioni kompetent mjeksor, sipas ligjit;
 - c) pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm” për dy vite radhazi, të rezultateve në punë;
 - ç) nëpunësi ushtron të drejtën për pensionin e reduktuar të pleqërisë sipas ligjit;
 - d) në rast të gjendjes në një situatë të konfliktit të vazhdueshëm të interesit, të deklaruar nga vetë nëpunësi, sipas ligjit, kur ai nuk merr masat e parashikuara për shmangien e konfliktit të interesit brenda afatit të përcaktuar apo nëse transferimi në një pozicion tjetër nuk do të shmangte gjendjen e konfliktit të vazhdueshëm të interesit;
 - dh) kur nëpunësi jep dorëheqjen nga detyra;
 - e) në çdo rast tjetër të parashikuar nga ligji.
2. Anëtari i TND lirohet nga shërbimi civil kur nuk është caktuar në një pozicion të rregullt për të paktën 8 muaj në një periudhë 5 vjeçare. 3.
3. Përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil, në rastin e parashikuar sipas shkronjës “c” të paragrafit 1 të këtij neni, konstatohet brenda 10 ditëve nga dhënia e vlerësimit të dytë “jokënaqshëm”, ndërsa në rastet e tjera brenda të njëjtit afat nga njohja e shkakut të lirimit.
4. Lirimi deklarohet me vendim të:
- a) njësisë së burimeve njerëzore të institucionit ku nëpunësi ushtron detyrën;
 - b) DAP-it për anëtarët e TND-së.
5. Këshilli i Ministrave miraton procedurat e hollësishme të lirimit nga shërbimi civil.

KREU XIII

DISPOZITAT TRANZITORE DHE TË FUNDIT

Neni 67

Mbarimi i mandatit për anëtarët në detyrë të KSHC –së

Mandati i anëtarëve në detyrë të KSHC, mbaron me kalimin e periudhës së përcaktuar sipas ligjit në momentin e emërimit të tyre.

Neni 68

Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktualë

1. Nëpunësit civilë të nivelit të lartë drejtues, në Kryeministri apo në një ministri, të pranuar në shërbimin civil sipas procedurave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i Nëpunësit Civil”, janë, për shkak të ligjit, anëtarë të TND.

2. Nëpunësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të nivelit të lartë drejtues, pjesë të shërbimit civil sipas këtij ligji, në institucionet në varësi të Kryeministrit apo një ministri, detyrohen t'i nënshtrohen procedurave të pranimit në TND brenda 1 viti nga bërja efektive e këtij ligji. Në rast se këta nëpunës nuk emërohen si anëtarë të TND-së në përfundim të kësaj periudhe, marrëdhënia e tyre e punës përfundon, për shkak të ligjit.
3. Nëpunësit civilë ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimi konkurruese të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999, "Statusi i Nëpunësit Civil" apo që janë të punësuar, në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 (një) vit, janë për shkak të ligjit nëpunës civilë.
4. Nëpunësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione pjesë të shërbimit civil sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në paragrafin 3 të këtij neni, janë nëpunës civilë në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 25 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji.
5. Deklarimi i përfundimit të marrëdhënies së punësimit, sipas paragrafit 2 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse, brenda 30 ditëve nga përfundimi i afatit 1 vjeçar.
6. Deklarimi i statusit të punësimit, sipas paragrafit 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit.
7. Kundër vendimit të njësisë përgjegjëse sipas paragrafit 5 dhe 6, mund të paraqitet ankim në KSHC.
8. Këshilli i Ministrave miraton procedurat e detajuara për zbatimin e këtij neni.

Neni 69

Ligji i zbatueshëm për procedurat e nisura

1. Asnjë procedurë e re e plotësimit të një vendi të lirë sipas ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i Nëpunësit Civil" në fushën e veprimit të këtij ligji, nuk fillon 3 muaj përpara datës së shtrirjes së efekteve të këtij ligji.
2. Çdo procedurë tjetër në proces, nisur përpara shtrirjes së efekteve të këtij ligji, do të përfundohet sipas dispozitave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i Nëpunësit Civil".
3. Procedurat e ankimit në KSHC të nisura përpara shtrirjes së efekteve të këtij ligji, do të përfundojnë sipas dispozitave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i Nëpunësit Civil".

Zbatimi i vendimeve të KSHC për këto ankime, të dhëna pas shtrirjes së efekteve të këtij ligji bëhet sipas këtij ligji.

Neni 70

Aktet nënligjore

Ngarkohet Këshilli i Ministrave të miratojë aktet nënligjore të parashikuara në nenin 6, pikë 11 të nenit 8, pikën 5 të nenit 9, pikën 2 të nenit 10, pikën 4 të nenit 18, pikën 2 dhe 3 të nenit 19, pikën 9 të nenit 20, pikën 6 të nenit 23, pikën 5 të nenit 24, pikën 5 të nenit 25, pikën 5 të nenit 26, pikën 4 të nenit 27, pikën 6 të nenit 29, pikën 5 të nenit 30, pikën 6 të nenit 31, pikat 2 dhe 3 të nenit 32, pikën 3 të nenit 33, pikën 3 të nenit 34, pikën 4 të nenit 35, pikën 3 të nenit 40, pikën 2 të nenit 41, pikën 7 të nenit 49, pikën 6 të nenit 51, pikën 3 të nenit 52, pikën 4 të nenit 53, pikën 5 të nenit 57, pikën 10 të nenit 59, pikën 4 të nenit 62, pikën 5 të nenit 66 dhe pikën 8 të nenit 68, brenda 3 muajve nga hyrja në fuqi e këtij ligji.

Neni 71

Shfuqizimi

Ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i Nëpunësit Civil” dhe çdo dispozitë tjetër në kundërshtim me këtë ligj shfuqizohet.

Neni 72

Hyrja në fuqi

Ky ligj hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në “Fletoren Zyrtare” dhe i shtrin efektet 6 muaj pas hyrjes në fuqi të tij, me përjashtim të parashikimit për krijimin e ASPA-s për të cilën ky ligj hyn në fuqi sipas parashikimit, 15 dite pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYETARI

JOZEFINA TOPALLI