

VENDIM
Nr. 171, datë 26.3.2014

**PËR TRANSFERIMIN E PËRHERSHËM DHE TË PËRKOHSHËM TË NËPUNËSVE CIVILË,
PEZULLIMIN DHE LIRIMIN NGA SHËRBIMI CIVIL**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës, të neneve 48, pika 7, 50, pika 6, 51, pika 3, 52, pika 4, 56, pika 5, 66, pika 5, e 69, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", me propozimin e ministrit të Punëve të Brendshme dhe të ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Ky vendim rregullon procedurat për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin nga shërbimi civil të nëpunësve civilë, lirimin nga shërbimi civil për nivelin ekzekutiv, të ulët dhe të mesëm drejtues.

KREU I
TRANSFERIMI I PËRKOHSHËM

2. Nëpunësi civil mund të transferohet përkohësisht në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori, sipas rastit, përkatësisht brenda administratës shtetërore, brenda njësisë përkatëse të qeverisjes vendore dhe brenda institucionit përkatës të pavarur:

- a) në interes të institucionit, deri në 6 (gjashtë) muaj me/ose pa ndërprerje, gjatë 2 viteve;
- b) për përmirësimin e rezultateve të tij, deri në 3 (tre) muaj pa ndërprerje gjatë 2 viteve;
- c) për arsye të përkohshme shëndetësore apo gjatë shtatzënisë, në bazë të ligjeve në fuqi të përcaktuara nga komisioni përkatës, për aq sa është e nevojshme sipas vendimit të komisionit përkatës.

3. Transferimi i përkohshëm nuk bëhet për nëpunësit civilë në periudhë prove dhe në kuptim të pikës 2 të këtij vendimi, në periudhën 2-vjeçare të viteve të punës nuk përfshihet koha e periudhës së provës.

4. Nëpunësi civil mund të transferohet në interes të institucionit me kërkesë të institucionit, drejtorisë së interesuar apo njësisë së burimeve njerëzore.

5. Transferimi i përkohshëm në bazë të shkronjës "a" të pikës 2 të këtij vendimi, miratohet nga njësia përgjegjëse, e cila njofton me shkrim nëpunësin civil që do të transferohet.

6. Nëpunësi civil 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. Kërkesa bëhet nga organi i emërtesës në këtë institucion apo organizatë dhe miratohet nga njësia përgjegjëse.

7. Nëpunësi civil mund të transferohet për përmirësimin e rezultateve të tij në bazë të planeve vjetore të mobilitetit brenda institucionit dhe në bazë të planeve vjetore të mobilitetit të përgjithshëm për administratën shtetërore. Transferimi bëhet me kërkesë të tij dhe të eprorit direkt ose me kërkesë të secilit prej tyre dhe miratohet nga njësia përgjegjëse.

Plani vjetor i mobilitetit, në kuptim të kësaj pike, është plani i transferimeve të përkohshme në rast të nevojës së institucionit ose përmirësimit të rezultateve në punë.

8. Transferimi për arsye të përkohshme shëndetësore apo gjatë shtatzënisë bëhet me kërkesë të nëpunësit civil apo njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, me qëllim sigurimin e kushteve të përshtatshme të punës për këta nëpunës dhe miratohet nga njësia përgjegjëse.

9. Nëpunësi civil ka të drejtë, brenda 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve nga data e marrjes së njoftimit, të refuzojë me shkrim transferimin e përkohshëm pranë njësisë përgjegjëse dhe të dëgjohet prej saj, nëse:

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

10. Njësia përgjegjëse merr vendim brenda 10 (dhjetë) ditëve pas afatit të përcaktuar në pikën 9 të këtij vendimi. Transferimi i përkohshëm bëhet me afat të përcaktuar në vendimin përkatës dhe përveç rasteve të parashikuara në pikën 9 të këtij vendimi, është i detyrueshëm.

11. Institucionet ku bëhet transferimi, mënyra e pagesës dhe rikthimi në vendin e punës bëhen sipas përcaktimeve të nenit 48 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil".

12. Kthimi në vendin e punës bëhet nga njësia përgjegjëse pas mbarimit të afateve të parashikuara në vendimin e njësisë përgjegjëse dhe jo më vonë se afatet e parashikuara në pikën 2 të këtij vendimi.

KREU II
TRANSFERIMI I PËRHERSHËM

13. Transferimi i përhershëm është caktimi i detyrueshëm i nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit

civil, në rastet e:

- a) gjendjes së paaftësisë shëndetësore për të kryer detyrat e pozicionit të mëparshëm;
- b) shmangies së një konflikti të vazhdueshëm interesi;
- c) përfundimit të pezullimit, kur pozicioni i mëparshëm është i plotësuar përfundimisht.

14. Për institucionet e administratës shtetërore, DAP-i merr vendim brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga data e paraqitjes së kërkesës nga eprori direkt ose nëpunësi civil dhe vendos për transferimin në një nga këto institucione:

- a) në një pozicion tjetër të të njëjtit institucion, ku nëpunësi civil është i emëruar;
- b) në institucionet e varësisë së institucionit ku nëpunësi është emëruar;
- c) në një institucion tjetër të shërbimit civil.

15. Për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, njësia përgjegjëse merr vendim brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga data e paraqitjes së kërkesës nga eprori direkt dhe vendos për transferimin e nëpunësit brenda institucionit.

KREU III TRANSFERIMI PËR SHKAK TË MBYLLJES DHE RISTRUKTURIMIT TË INSTITUCIONIT

16. Në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit, do të konsiderohen ndryshime të vendit të punës rastet në të cilat, për efekt të ristrukturimit të ndodhur në institucion, janë shkurtuar, rristur apo ndryshuar kriteret e vendeve të punës, nëpunësit e të cilave mund të sistemohen në vendet e reja të krijuara, të rristura apo të mbetura si pasojë e ristrukturimit.

17. Në rastet e mbylljes apo ristrukturimit, njësia përgjegjëse krijon një komision rristurimi, i cili shqyrton mundësitë e sistemit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori.

18. Komisioni përbëhet nga tre anëtarë dhe krijohet nga njësia përgjegjëse sipas rastit. Komisioni i ristrukturimit, brenda 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve nga rristurimi, i propozon me shkrim njësive përgjegjëse transferimin e nëpunësit civil sipas precedencës së përcaktuar në pikën 2 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil".

19. Komisioni i ristrukturimit në propozimin e tij mbështetet mbi kriteret specifike të vendeve të lira apo të krijuara të reja si pasojë e ristrukturimit dhe të dhënat e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve preken si pasojë e ristrukturimit. Vendimi është individual për çdo nëpunës civil.

20. Njësia përgjegjëse, brenda 10 (dhjetë) ditëve nga data e marrjes së propozimit nga komisioni i ristrukturimit, vendos për transferimin e nëpunësit civil, njofton nëpunësin civil për vendimin dhe merr mendimin e tij me shkrim. Nëpunësi civil duhet të japë mendimin e tij me shkrim brenda 5 (pesë) ditëve nga data e marrjes së njoftimit.

21. Nëpunësi ka të drejtë të refuzojë vendimin dhe të dëgjohet nga njësia përgjegjëse, brenda 5 (pesë) ditëve nga data e marrjes së njoftimit për vendimin, vetëm në rast se:

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

22. Njësia përgjegjëse verifikon shkaqet e refuzimit dhe mund të revokojë vendimin nëse plotësohen kushtet e pikës 21 të vendimit.

23. Refuzimi i transferimit për arsye të tjera përveç pikës 21, të këtij vendimi, përbën shkak për lirim nga shërbimi civil.

KREU IV TRANSFERIMI PËR ARSYE TË PAAFTËSISË SHËNDETËSORE

24. Eprori direkt ose vetë nëpunësi civil mund të kërkojnë transferimin në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori ku është i aftë të kryejë detyrat.

25. Nëpunësi civil që kërkon të transferohet, i paraqet njësive përgjegjëse një kërkesë me shkrim dhe vërtetim të gjendjes shëndetësore, të siguruar sipas legjislacionit në fuqi. Njësia përgjegjëse njofton eprorin direkt për kërkesën e nëpunësit.

26. Eprori direkt ka të drejtë të kërkojë nga njësia përgjegjëse transferimin e nëpunësit civil nëpërmjet një kërkesë të arsyetuar. Nëpunësi civil dëgjohet nga njësia përgjegjëse përpara se të marrë vendim dhe i paraqet asaj vërtetimin e gjendjes shëndetësore.

KREU V
TRANSFERIMI PËR SHKAK TË SHMANGIES SË
KONFLIKTIT TË INTERESIT

27. Në institucionet qendrore, eprori direkt, vetë nëpunësi civil ose njësia e burimeve njerëzore mund të kërkojnë transferimin në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori ose, me miratimin e nëpunësit, në një kategori më të ulët, me qëllim shmangien e konfliktit të vazhdueshëm të interesit a të konflikteve të tjera të parashikuara në legjislacionin për konfliktin e interesit.

28. Në institucionet e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura kërkesa mund të bëhet nga eprori direkt ose vetë nëpunësi civil.

29. Nëpunësi civil që kërkon të transferohet, i paraqet njësisë përgjegjëse një kërkesë me shkrim dhe deklaron konfliktin e interesit. Njësia përgjegjëse njofton eprorin direkt për kërkesën e nëpunësit.

30. Eprori direkt ka të drejtë të kërkojë nga njësia përgjegjëse transferimin e nëpunësit civil nëpërmjet një kërkesë të arsyetuar. Nëpunësi civil dëgjohe nga njësia përgjegjëse përpara se të marrë vendim.

KREU VI
PEZULLIMI

31. Pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil bëhet në këto raste:

a) Për shkak të njëres prej arsyeve të pezullimit, sipas nenit 54 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”;

b) Me kërkesë të vetë nëpunësit;

c) Në rastin e procedimit disiplinor sipas pikës 6 të nenit 59 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”.

32. Pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkaqet e parashikuara në nenin 54 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, bëhet me konstatimin e shkakut të ligjshëm të pezullimit nga njësia e burimeve njerëzore. Për TND-në, konstatimi i pezullimit bëhet nga DAP-i me marrjen dijeni për shkakun e pezullimit.

33. Eprori direkt dhe çdo nëpunës civil, kur kanë dijeni për shkaqet e ligjshme të pezullimit të parashikuara në nenin 54 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, kanë detyrimin të njoftojnë njësinë e burimeve njerëzore të institucionit ku është i punësuar nëpunësi.

34. Njësia e burimeve njerëzore nis procedurën e verifikimit me marrjen dijeni të shkakut të pezullimit. Njësia e burimeve njerëzore njofton nëpunësin civil brenda 2 (dy) ditëve nga data e konstatimit të shkakut të ligjshëm të pezullimit.

35. Nëpunësi civil dëgjohe nga njësia e burimeve njerëzore brenda 3 (tri) ditësh nga data e marrjes së njoftimit.

36. Konstatimi i pezullimit bëhet nga njësia e burimeve njerëzore brenda 2 (dy) ditëve, pas ndjekjes së procedurës në pikat 33, 34 dhe 35, të këtij vendimi.

37. Në rastin e TND-së, DAP-i njofton anëtarin e TND-së brenda 2 (dy) ditëve nga data e konstatimit të shkakut të ligjshëm të pezullimit.

38. Anëtari i TND-së dëgjohe nga DAP-i brenda 3 (tri) ditëve nga data e marrjes së njoftimit. DAP-i pasi dëgjon nëpunësin civil vendos për pezullimin brenda 2 (dy) ditëve.

39. Nëpunësi civil me kërkesën e tij mund të kërkojë pezullimin e marrëdhënies në shërbimin civil. Kërkesa për pezullim bëhet me shkrim 15 (pesëmbëdhjetë) ditë përpara datës së kërkuar për pezullim. Kërkesa i drejtohet njësisë së burimeve njerëzore, ndërsa në rastin e anëtarëve të TND-së kërkesa i drejtohet DAP-it.

40. Pas kërkesës së nëpunësit civil, njësia e burimeve njerëzore dhe DAP-i, sipas rastit, konstatojnë me shkrim pezullimin brenda 10 (dhjetë) ditëve.

41. Për institucionet e administratës shtetërore, njësia e burimeve njerëzore njofton njësinë përgjegjëse për pezullimin e nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët apo të mesme drejtuese, brenda 3 (tri) ditëve pune nga data e konstatimit të pezullimit.

KREU VII
LIRIMI NGA SHËRBIMI CIVIL

42. Nëpunësi civil lirohet nga shërbimi civil për shkaqet e parashikuara nga neni 66 i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, me deklarimin e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, ku nëpunësi ushtron detyrën. Në rastin e institucioneve të administratës shtetërore, njësia e burimeve njerëzore njofton DAP-in për vendimin e lirimimit nga shërbimi civil të nëpunësve të kategorisë ekzekutive, të ulët apo të mesme drejtuese, brenda 3 (tri) ditëve pune nga data e marrjes së vendimit.

43. Lirimi nga shërbimi civil bëhet automatikisht menjëherë pas dy vlerësimeve negative radhazi nga njësia e burimeve njerëzore dhe i njoftohet menjëherë nëpunësit. Vlerësim negativ konsiderohet vlerësimi

jokënaqshëm.

44. Nëpunësi civil lirohet nga shërbimi civil kur bëhet i paaftë përgjithmonë për të kryer detyrat për shkak të gjendjes shëndetësore. Paaftësia shëndetësore përcaktohet nga njësia e burimeve njerëzore, në bazë të certifikatës së kontrollit shëndetësor dhe sipas kriterëve të paaftësisë shëndetësore. Nëpunësi civil është i detyruar të paraqesë deri më 10 janar të çdo viti pranë njësisë së burimeve njerëzore të institucionit certifikatën e kontrollit shëndetësor.

45. Njësia e burimeve njerëzore deklaron vendimin për lirimin nga shërbimi civil të nëpunësit civil për të gjitha rastet e parashikuara në nenin 66 të ligjit nr. 152/2013, menjëherë me konstatimin e tyre. Të drejtën për të propozuar pranë njësisë për burimet njerëzore lirimin nga shërbimi civil të nëpunësit civil e ka edhe eprori direkt. Në këtë rast, njësia e burimeve njerëzore deklaron vendimin për lirimin nga shërbimi civil të arsyetuar 3 (tri) ditë pas propozimit të eprorit direkt.

46. Nëpunësi civil, brenda 5 (pesë) ditëve nga data e marrjes dijeni për vendimin e lirim, ka të drejtë të dëgjohet nga DAP-i apo njësia përgjegjëse për institucionet e pavarura dhe qeverisjen vendore lidhur me procedurën e lirim.

47. Departamenti i Administratës Publike apo njësia përgjegjëse ka të drejtë të vendosë pranimin e ankesës nga nëpunësi dhe ta kthejë procedurën për rishqyrtim pranë njësisë për burimet njerëzore të institucionit përkatës, pasi dëgjon nëpunësin civil dhe eprorin direkt.

48. Lirimi nga shërbimi civil i anëtarëve të TND-së rregullohet nga vendimi përkatës i Këshillit të Ministrave për TND-në.

49. Nëpunësi që largohet nga shërbimi civil duhet të bëjë të gjitha veprimet e duhura për dorëzimin e detyrës në mënyrë korrekte dhe në përputhje me etikën e nëpunësit civil.

50. Nëpunësi duhet të bëjë tek eprori direkt dorëzimin e plotë të dokumentacionit që ka për shkak të detyrës, si dhe të njësia përgjegjëse për mbajtjen e inventarit fizik, dorëzimin e pajisjeve dhe të mjeteve të punës në inventar.

51. Dorëzimi i detyrës, i dokumentacionit, i pajisjeve dhe i mjeteve të punës në inventar bëhet, si rregull, brenda 5 (pesë) ditëve nga data e marrjes së vendimit të lirim. Në raste të veçanta, me urdhër të eprorit direkt, ky afat mund të zgjatet edhe me 5 (pesë) ditë të tjera.

52. Mosdorëzimi i detyrës, i dokumentacionit, i pajisjeve dhe i mjeteve të punës në inventar brenda afateve të përcaktuara në pikën 51 të këtij vendimi, konsiderohet shkelje e rëndë e detyrës dhe shkelje e rëndë disiplinore.

KREU VIII DISPOZITA TË FUNDIT

53. Nëpunësi civil ka të drejtë të ankohet në rrugë administrative dhe gjyqësore sipas rregullave të parashikuara nga Kodi i Procedurave Administrative dhe legjislacioni në fuqi për gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Edi Rama