

VENDIM
Nr. 1037, datë 16.12.2015

**PËR PROCEDURAT E VLERËSIMIT TË NËPUNËSVE CIVILË, PËR PËRFITIMIN
DHE PËRDITËSIMIN E NJOHURIVE SHITESË**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe pikës 1/1, të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, me propozimin e ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

KREU I
PARIME TË PËRGJITHSHME

1. Procesi i përfitimit dhe përditësimit të njohurive shtesë synon aftësimin e nëpunësve civilë dhe pajisjen e tyre me njohuritë shtesë të nevojshme, sipas funksioneve dhe fushës ku ata veprojnë, me qëllim ngritjen e cilësisë së shërbimeve dhe të punës në institucionet e administratës publike, pjesë e shërbimit civil.

2. Ky proces përfshin testimin paraprak dhe, kur është e nevojshme, trajnimin e nëpunësve civilë për njohuritë e reja që prekin fushën e tyre. Në përfundim të trajnimit bëhet testimi me shkrim dhe intervistimi i tyre me gojë, në lidhje me njohuritë e përfituara gjatë trajnimit.

3. Objektivat kryesorë të këtij procesi janë:

- a) Përcaktimi i përshtatshmërisë së nëpunësit civil me pozicionin e punës që ai mban;
- b) Zbulimi i aftësive të tij/saj për zhvillimin profesional;
- c) Përcaktimi i nevojave për trajnime shtesë.

KREU II
KATEGORIZIMI/GRUPIMI I NËPUNËSVE CIVILË

1. Çdo nëpunës civil është i detyruar t’i nënshtrohet, periodikisht, testimit paraprak dhe, kur është e nevojshme, procedurës së trajnimit, sipas këtij vendimi, çdo 4 vjet, dhe, kur nuk është e mundur, ky vlerësim mund të shtyhet deri në 6 vjet.

2. Departamenti i Administratës Publike, në bashkëpunim me njësitë e burimeve njerëzore të institucioneve të administratës shtetërore dhe me njësitë përgjegjëse të institucioneve të pavarura, brenda muajit prill, të çdo viti, harton listat e nëpunësve që do t’i nënshtrohen, çdo vit, kësaj procedure.

3. Nuk i nënshtrohen kësaj procedure:

- a) nëpunësit civilë në periudhë prove;
- b) nëpunësit civilë, të cilët janë të pezulluar;
- c) nëpunësit civilë, të cilët janë me leje lindjeje.

4. Nëpunësit civilë, sipas shkronjave “b” e “c”, të pikës 3, të kreut II, të këtij vendimi, i nënshtrohen kësaj procedure 1 vit pas sistemimit të tyre në një pozicion pune apo përfundimit të lejes së lindjes.

5. Njësitë përgjegjëse të institucioneve të pavarura, për nëpunësit civilë që do t’i nënshtrohen kësaj procedure, duhet të vënë në dispozicion të DAP-it edhe dosjet personale të nëpunësve, me përshkrimet e pozicioneve të tyre të punës.

6. Brenda muajit maj, të çdo viti, DAP-i, pasi ka përfunduar hartimin e listave, sipas pikës 2, të kreut II, të këtij vendimi, bazuar në dosjet e nëpunësve dhe në përshkrimet e pozicioneve të tyre të punës, bën ndarjen e tyre në kategori dhe grupe të përbashkëta. Në këto kategori/grupe marrin pjesë nëpunësit që kanë përshkrime të pozicioneve të punës të njëjta/përafërta.

KREU III

TESTIMI PARAPRAK

1. Nëpunësit civilë, të grupuar sipas kreut II, të këtij vendimi, i nënshtrohen procedurës së testimit paraprak.

2. Testimi paraprak duhet të përfshijë të gjitha ndryshimet dhe të rejat që i përkasin fushës përkatëse, sipas kategorisë/grupimit që i përket nëpunësi civil. Ndryshimet dhe të rejat, që do të jenë pjesë e testimit për secilën kategori/grupin, përcaktohen nga DAP-i, në bashkëpunim me institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura, në përputhje me profilin përkatës.

3. DAP-i, në bashkëpunim me ASPA-n përcakton datën e testimit paraprak për çdo kategori/grupim dhe njofton njësitë e burimeve njerëzore të institucioneve, të paktën, një muaj përpara datës së zhvillimit të testimit.

4. Nëpunësit, që do t'i nënshtrohen testimit paraprak, njoftohen nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit ku ata janë të punësuar, të paktën, një muaj përpara datës së përcaktuar për zhvillimin e testimit.

5. Nëpunësit civil i vihet në dispozicion, nëpërmjet publikimit në faqen e internetit të ASPA-s, fusha e njohurive, mbi bazën e së cilës do të zhvillohet testimi, dhe materialet ose referencat përkatëse, të paktën, 20 (njëzet) ditë përpara zhvillimit të testimit.

6. Testimi paraprak i nëpunësve civilë realizohet nga një komision vlerësimi paraprak (KVP), i cili përbëhet nga pesë anëtarë, si më poshtë vijon:

a) një përfaqësues nga DAP-i, për institucionet e administratës shtetërore, ose njësia përgjegjëse, për institucionet e pavarura, i cili kryeson komisionin;

b) një përfaqësues nga ASPA;

c) një anëtar nga TND-ja, i cili zgjidhet nga DAP-i;

ç) dy ekspertë të fushës.

7. Ekspertët zgjidhen nga DAP-i/njësia përgjegjëse për institucionet e pavarura, për secilin KVP, duke pasur në konsideratë karakteristikat e secilit grup nëpunësish për të cilët do të zhvillohet procedura e vlerësimit.

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

9. Në rast mospranimi apo largimi të parakohshëm të një eksperti, ai zëvendësohet nga DAP-i/njësia përgjegjëse për institucionet e pavarura, me një ekspert tjetër të së njëjtës fushë.

10. Ekspertët pjesëmarrës në KVP shpërblehen me shumën prej 10 000 (dhjetë mijë) lekësh për çdo procedurë. Të gjitha shpenzimet përballohen, respektivisht, nga buxheti i DAP-it, për institucionet e administratës shtetërore, dhe nga buxheti i institucioneve të pavarura, për personelin e tyre.

11. Në rast se anëtarët e përcaktuar në shkronjat “a”, “b” dhe “c”, të pikës 6, të kreut III, të këtij vendimi, janë në kushtet e pamundësisë ligjore për të qenë anëtarë të KVP-së ose, në mënyrë të pajustificuar, nuk marrin pjesë në KVP, ata zëvendësohen me nëpunës të tjerë të të njëjtit institucion, nga organet e emërtesës.

12. Sistemi i vlerësimit bazohet në:

a) testimin me shkrim, i cili ka 70 pikë;

b) intervistën me gojë, e cila ka 30 pikë.

13. KVP-ja, bazuar në fushën e njohurive për të cilat do të zhvillohet testimi, përgatit pyetjet për testimin me shkrim dhe për intervistën me gojë.

14. Për vlerësimin e rezultateve për secilin nëpunës, secili prej anëtarëve jep pikët e tij. Në

përfundim, pikët mbledhen dhe më pas nxirret mesatarja e përgjithshme, e cila përbën edhe vlerësimin përfundimtar të kandidatit.

15. KVP-ja, brenda 2 ditëve nga përfundimi i procedurës së vlerësimit, duhet të shpallë rezultatet, sipas kësaj skeme:

- a) 90 - 100 pikë, “shumë mirë”;
- b) 70 - 89 pikë, “mirë”;
- c) 51 - 69 pikë, “kënaqshëm”
- ç) 0 - 50 pikë, “jo kënaqshëm”.

16. Nëpunësit që janë vlerësuar “shumë mirë” konsiderohen të përshtatshëm për pozicionin e punës që kanë dhe rekomandohen për ngritje në detyrë, në rast se aplikojnë në një procedurë të tillë konkurrimi. Ata nuk kanë nevojë t’i nënshtrohen procedurës së trajnimit.

17. Nëpunësit që janë vlerësuar “mirë” konsiderohen të përshtatshëm për pozicionin e punës ku janë caktuar. Ata nuk kanë nevojë t’i nënshtrohen procedurës së trajnimit.

18. Nëpunësit që janë vlerësuar “kënaqshëm” konsiderohen të përshtatshëm për pozicionin e punës ku janë caktuar, me kushtin që të ndjekin programe trajnimi të vazhdueshme, të cilat synojnë plotësimin e dobësive që kanë shfaqur gjatë kësaj procedure.

19. Përcaktimi i fushave ku duhet të trajnohen nëpunësit e përcaktuar sipas pikës 18, të kreut III, të këtij vendimi, bëhet nga eprori direkt, në bashkëpunim me njësinë përgjegjëse. Ndjekja e programeve vazhduese duhet të realizohet brenda një viti, nga përfundimi i procedurës së testimit paraprak.

20. Programi i trajnimit, për këta nëpunës, hartohet nga ASPA, bazuar në raportin e KVP-së dhe në rekomandimet e DAP-it. Ky program miratohet nga bordi i ASPA-s.

21. Në përfundim të këtyre trajnimeve nëpunësit nuk u nënshtrohen testeve të reja.

22. Nëpunësit që janë vlerësuar “jokënaqshëm” konsiderohen jo të përshtatshëm për pozicionin e punës ku janë caktuar. Ata janë të detyruar të ndjekin trajnimin pranë ASPA-s për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë, sipas kreut IV, të këtij vendimi.

KREU IV ORGANIZIMI I TRAJNIMEVE

1. Nëpunësit e vlerësuar “jokënaqshëm”, në procedurën e parë të vlerësimit, i nënshtrohen një periudhe vlerësimi 3-mujore, nga eprori direkt, si dhe procedurës së trajnimit për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë, pranë ASPA-s.

2. Procedura e vlerësimit 3-mujor bëhet sipas rregullave dhe formave që parashikon vendimi i Këshillit të Ministrave për vlerësimin e rezultateve në punë. Në përfundim të kësaj procedure, nëpunësi duhet të jetë vlerësuar, të paktën, “kënaqshëm”.

3. Në varësi të kategorive/grupeve, ASPA, në bashkëpunim dhe bazuar në rekomandimet e DAP-it, harton programet e trajnimit për nëpunësit e vlerësuar “jokënaqshëm” në përfundim të procedurës së testimit, të përcaktuar në kreun III, të këtij vendimi.

4. Këto programe duhet të përfshijnë të gjitha ndryshimet dhe të rejat që u përkasin fushave përkatëse, sipas kategorisë/grupimit që do t’i nënshtrohet trajnimit. Programet dhe mënyra e zhvillimit të tyre miratohen nga bordi i ASPA-s dhe duhet të zgjatin nga 10 deri në 20 ditë. ASPA njofton njësitë e burimeve njerëzore të institucioneve për datat e zhvillimit të trajnimit, të paktën, një muaj përpara datës së fillimit të trajnimit.

5. Nëpunësit që do t’i nënshtrohen trajnimit njoftohen nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit ku janë të punësuar, të paktën, një muaj përpara datës së përcaktuar për fillimin e trajnimit.

6. Nëpunësit civil i vihet në dispozicion programi i trajnimit dhe materialet përkatëse, një javë përpara fillimit të trajnimit.

7. Trajnimi organizohet sipas programit e afatit të miratuar dhe prezantohet nga lektorët e

përzgjedhur nga ASPA. Pagesa për hartimin e programeve dhe orët e mësimdhënies përcaktohen sipas akteve që rregullojnë organizimin dhe funksionimin e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe trajnimeve të realizuara prej saj.

8. Pjesëmarrja e nëpunësve civilë në trajnim është e detyrueshme, në masën 75 (shtatëdhjetë e pesë) për qind. Mosrespektimi i kësaj dispozite sjell skualifikimin e nëpunësit nga trajnimi.

9. Në rast skualifikimi, nëpunësi civil është i detyruar të ndjekë nga fillimi trajnimin përkatës, por brenda periudhës së përcaktuar në pikën 1, të kreut II, të këtij vendimi.

10. Me përfundimin e trajnimit, nëpunësi i nënshtrohet testimit nga komisioni i vlerësimit.

11. Testimi i nëpunësve civilë që kanë përfunduar trajnimin realizohet nga komisioni i vlerësimit (KV), i cili përbëhet nga pesë anëtarë, si më poshtë vijon:

a) një përfaqësues nga DAP-i, për institucionet e administratës shtetërore, ose njësia përgjegjëse për institucionet e pavarura, i cili kryeson komisionin;

b) një përfaqësues nga ASPA;

c) një anëtar nga TND-ja, që zgjidhet nga DAP-i;

ç) dy ekspertë të fushës.

12. Procedurat e përcaktimit të ekspertëve të KV-së, zëvendësimit e pagesës së tyre, si dhe procedurat e zëvendësimit të anëtarëve të tjerë të KV-së, janë të njëjta me ato të përcaktuara në pikat 7, 8, 9, 10 e 11, të kreut III, të këtij vendimi.

13. Sistemi i vlerësimit bazohet në:

a) testimin me shkrim, i cili ka 70 pikë;

b) intervistën me gojë, e cila ka 30 pikë.

14. Komisioni i vlerësimit, bazuar në programin e trajnimit që ka zhvilluar kategoria/grupi, përgatit pyetjet, për testimin me shkrim dhe për intervistën me gojë, të cilave do t'i nënshtrohen nëpunësit civilë.

15. Për vlerësimin e rezultateve për secilin nëpunës, secili prej anëtarëve jep pikët e tij. Në përfundim, pikët mbledhen dhe më pas nxirret mesatarja e përgjithshme, e cila përbën edhe vlerësimin përfundimtar të kandidatit.

16. Komisioni i vlerësimit, brenda 2 ditëve, nga përfundimi i procedurës së vlerësimit, duhet të shpallë rezultatet, sipas kësaj skeme:

a) 90 - 100 pikë, "shumë mirë";

b) 70 - 89 pikë, "mirë";

c) 51 - 69 pikë, "kënaqshëm"

ç) 0 - 50 pikë, "jo kënaqshëm".

17. Nëpunësit që janë vlerësuar "shumë mirë" dhe "mirë" konsiderohen të përshtatshëm për pozicionin e punës që kanë.

18. Nëpunësit që janë vlerësuar "kënaqshëm" konsiderohen të përshtatshëm për pozicionin e punës ku janë caktuar, me kushtin që të ndjekin programe trajnimi të tjera, të cilat synojnë plotësimin e dobësive që kanë shfaqur gjatë kësaj procedure.

19. Përcaktimi i fushave ku duhet të trajnohen nëpunësit e përcaktuar sipas pikës 18, të kreut IV, të këtij vendimi, bëhet nga KV-ja. Programi i trajnimit për këta nëpunës hartohet nga ASPA, bazuar në raportin e KV-së dhe në rekomandimet e DAP-i. Ky program miratohet nga bordi i ASPA-s.

20. Në përfundim të këtyre trajnimeve nëpunësit nuk i nënshtrohen testeve të reja.

21. Nëpunësit që janë vlerësuar "jokënaqshëm" konsiderohen se nuk e kanë kaluar testimin pranë KV-së.

22. Në përfundim të procedurave të mësipërme, bazuar në rezultatet e testimit të realizuar nga KV-ja dhe në rezultatet e vlerësimit 3-mujor, eprori direkt vendos përshtatshmërinë ose jopërshtatshmërinë e nëpunësit civil në pozicionin e punës.

23. Në rast se nëpunësi vlerësohet jo i përshtatshëm, atëherë njësia e burimeve njerëzore deklaron përfundimin e marrëdhënieve në Shërbimin Civil.

KREU V

VLERËSIMI I NËPUNËSVE CIVILË SIPAS TESTEVE TË NJOHURA NDËRKOMBËTARISHT

1. Vlerësimi i nëpunësve civilë për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë mund të bëhet edhe nga shoqëri private, mbi bazën e programeve dhe testeve të njohura ndërkombëtarisht.

2. Për këtë qëllim, ASPA, pasi ka marrë miratimin e DAP-it, lidh marrëveshje me shoqëritë private, të cilat ofrojnë trajnime dhe teste të njohura ndërkombëtarisht dhe që mbulojnë fushën e veprimtarisë së nëpunësit.

3. Hapja e procedurës dhe vlerësimi i ofertave për këtë procedurë bëhet sipas legjislacionit për prokurimin publik.

KREU VI

DISPOZITA TË FUNDIT

1. Ky vendim i shtrin efektet nga data 1 janar 2016.

2. Shkolla Shqiptare e Administratës Publike dhe Departamenti i Administratës Publike, brenda vitit 2015, detyrohen të krijojnë infrastrukturën e nevojshme për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI

Edi Rama