

RELACION
PËR PROJEKTLIGJIN
“PËR DISA NDRYSHIME DHE SHTESA NË LIGJIN NR.152/2013 “PËR
NËPUNËSIN CIVIL”, TË NDRYSHUAR”

I. QËLLIMI I PROJEKTAKTIT DHE OBJEKTIVAT QË SYNOHEN TË ARRIHEN

Ky projektligj synon të ngrejë në një tjetër fazë zhvillimi menaxhimin e shërbimit civil në Shqipëri. Krahas konsolidimit të shërbimit civil në këtë dekadën e fundit, është synuar unifikimi i standardeve të pranimi në institucionet e administratës publike, pjesë e shërbimit civil, me institucionet shtetërore jashtë kësaj fushe veprimi, duke propozuar disa ndërhyrje thelbësore me qëllim konsolidimin e mëtejshëm, por dhe modernizimin e shërbimit civil në Shqipëri.

Përveç objektivave primarë si më sipër, nëpërmjet qartësimit, saktësimit e plotësimit për disa institute të ligjit aktualisht në fuqi, projektligji synon forcimin e mëtejshëm të rregullimit të marrëdhënies juridike të shërbimit civil, zbatimin e unifikuar të këtij legjislacioni dhe reflektimin e vendimeve gjyqësore që kanë krijuar një praktikë tashmë, si dhe eliminimin e mundësisë për interpretime të ndryshme të kuadrit ligjor.

II. VLERËSIMI I PROJEKTAKTIT NË RAPORT ME PROGRAMIN POLITIK TË KËSHILLIT TË MINISTRAVE, ME PROGRAMIN ANALITIK TË AKTEVE DHE DOKUMENTE TË TJERA POLITIKE

Projektligji është hartuar në zbatim të Kushtetutës së Shqipërisë, ku përcaktohet se statusi i funksionarëve publikë rregullohet me ligj. Zbatimi i kuadrit ekzistues ligjor, miratuar 13 vjet më parë, i është nënshtruar një procesi të thellë analize nga Departamenti i Administratës Publike (DAP) mbështetur në arritjet dhe problematikat e evidentuara nga praktika, zhvillimet më të fundit në këtë fushë në administratat e tjera evropiane, si dhe dinamikat e tregut të punës në Shqipëri.

Si bazë për rishikimin kanë shërbyer rekomandimet e raporteve të monitorimit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC) dhe rezolutat e Kuvendit të Shqipërisë. Gjithashtu, këto ndryshime ligjore reflektojnë zotimet që Shqipëria ka

ndërmarrë në kuadër të procesit të negociatave me Bashkimin Evropian, përkatësisht në Udhërrëfyesin për Reformën në Administratën Publike 2023-2030, raportet e monitorimit të institucioneve ndërkombëtare, Komisionit Evropian në Raportet vjetore të Progresit dhe Raportin e Shqyrtimit Analitik të Legjislacionit për Grupkapitullin Themelorët, si dhe OECD/SIGMA në Raportet periodike të Vlerësimit për Shqipërinë. Hartimi dhe miratimi i këtij projektligji nga Këshilli i Ministrave është i parashikuar në dokumentat e politikave të qeverisë dhe në Strategjinë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike 2025 – 2030. Përmirësimi i procesit të rekrutimit dhe ndërhyrja për rregullimin e sistemit të TND-së janë parashikuar në Pozicionin Negociues të Qeverisë Shqiptare për Grupkapitullin I – Themeloret në seksionin referuar Reformës në Administratën Publike dhe në Udhërrëfyesin përkatës 2023-2030.

III. ARGUMENTIMI I PROJEKTAKTIT LIDHUR ME PËRPARËSITË, PROBLEMATIKAT, EFEKTET E PRITSHME

Për afro 13 vjet nga hyrja në fuqi e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” (LNC) janë shenjuar një sërë arritjesh që kanë konsoliduar gradualisht shërbimin civil në Shqipëri. Në sajë të këtyre arritjeve, Shqipëria ka përballuar me sukses procesin e Screening përgjatë të gjithë kapitujve të negociatave me Bashkimin Evropian. Gjithashtu, Raporti i fundit i OECD/SIGMA publikuar në dhjetor 2024 për vlerësimin e zbatimit të parimeve të administratës publike në vendet e Ballkanit Perëndimor e liston Shqipërinë të parën në rajon në manaxhimin e shërbimit civil.

Në më shumë se një dekadë nga miratimi i ligjit, si administrata publike ashtu edhe shoqëria shqiptare kanë ndryshuar rrënjësisht, duke reflektuar nevojën për një kuadër ligjor të përditësuar me kohën. Duke marrë në konsideratë zhvillimet institucionale, dinamikat e tregut të punës në Shqipëri, por edhe trendet e vërejtura në administratat e vendeve të tjera, janë ndërmarrë disa ndryshime të cilat synojnë konsolidimin e mëtejshëm të sistemit të shërbimit civil në tërësi dhe të filozofisë që qendron në bazë të tij. Një administratë profesionale dhe e mbështetur në merita është themelore për përpjekjet e Shqipërisë për anëtarësimin në Bashkimin Evropian dhe forcimi i saj synohet të arrihet, mes të tjerash, edhe nëpërmjet përmirësimit të procedurave të parashikuara në ligj.

Problematikat dhe propozimet kryesore politike të mishëruara në këtë projektligj: Nga analiza e detajuar në fazën e hartimit të politikave dhe vlerësimit të ndikimit janë

evidentuar problemet kryesore dhe zgjidhjet për ndryshimin e politikave, nëpërmjet propozimit të këtij projektligji rreth çështjeve të mëposhtme kryesore:

1. Ndryshimi i modelit të rekrutimit për nivelin hyrës në shërbimin civil

Aktualisht pranimi në nivelin hyrës në shërbimin civil për institucionet e administratës shtetërore kryhet me testime në grup të organizuara nga DAP-i. Në mënyrë përjashtimore, organizohen edhe testime individuale, nëse nuk është e mundur që të grupohen pozicionet në një grup të caktuar, për shkak edhe të veçorive të përshkrimit të punës.

Megjithë vështirësitë e hasura, sipas raporteve vjetore të DAP-it, në fund të procedurës së testimit në grup dalin fitues rreth 2.6 kandidatë/procedurë, me rreth 140-150 procedura të zhvilluara. Paralelisht me rekrutimin në grup, DAP-i organizon thuajse të njëjtin numër procedurash rekrutimi individual, pikërisht për shkak të pamundësisë për të grupuar pozicionet, duke passjellë mungesën e efikasitetit të zbatimit në praktikë të kësaj kërkesë të legjislacionit ekzistues.

Në praktikë, Departamenti i Administratës Publike (DAP) shpenzon shumë përpjekje dhe burime në organizimin e rekrutimeve në grupe, por rezultati përfundimtar nuk është ai që pritet, dhe si rrjedhim për institucionet krijohen problematika dhe vonesa në lidhje me plotësimin e vendeve të lira të punës. Nga ana tjetër, institucionet publike janë relativisht të vogla dhe përshkrimet e punës kanë detaje dhe kërkesa që kufizojnë përfshirjen e pozicioneve në grupe të caktuara. Pavarësisht përpjekjeve të Departamentit të Administratës Publike për t'i unifikuar dhe për t'i bërë përshkrimet e punës sa më të përgjithshme të ishte e mundur me qëllim që të rritej numri i pozicioneve të lira të punës për secilin grup, kjo rezultoi të ishte jo produktive në disa raste, pasi veçoritë e pozicioneve humbasin pjesërisht përgjatë këtij procesi dhe institucionet janë të interesuara të kenë stafin sa më të specializuar për detyrat e veçanta që duhet të kryejnë. Nga ana tjetër, institucionet publike mendojnë se duhet të jenë më të përfshira në procesin e rekrutimit dhe të kenë një rol më të madh në komisionet e pranimit. Ato sot nuk kanë thuajse asnjë rol në procesin e rekrutimit, si dhe duhet të mbeten në pritje që vakancat e krijuara të plotësohen pasi DAP-i të mundësojë grupimin e pozicioneve të ngjashme përgjatë të gjithë institucioneve nën përgjegjësinë e tij.

Në njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe institucionet e tjera të pavarura, situata me rekrutimin në grup është edhe më pak inkurajuese. Për shkak se një pjesë e këtyre

institucioneve janë të vogla dhe numri i vendeve të lira të punës së tyre është i kufizuar, është pothuajse e pamundur të organizohen rekrutime në grup dhe, si rregull, organizohen vetëm rekrutime individuale. Institucionet më të vogla janë gjithashtu në pamundësi për të organizuar procedura të duhura rekrutimi për shkak të mungesës së kapaciteteve të brendshme. Zakonisht, procedurat e rekrutimit në këto institucione kanë një numër shumë të ulët kandidatësh të përshtatshëm.

Për të adresuar çështjet e përmendura më sipër, është parashikuar krijimi i një procedure rekrutimi për nivelin hyrës, e ndarë në dy hapa:

- ✓ Fillimisht të gjithë kandidatët i nënshtrohen **provimit të atestimit**, i zhvilluar në nivel kombëtar. Ky testim zhvillohet për të gjithë kandidatët e interesuar për t'u pranuar në **institucionet e administratës publike**, pa dallim (institucione brenda fushës së veprimit të shërbimit civil, institucione të pavarura, përfshirë qeverisjen vendore dhe institucionet e administratës shtetërore që i rregullojnë marrëdhëniet sipas Kodit të Punës). Ky testim do të organizohet nga DAP-i dhe do të jetë një kërkesë e përgjithshme për të marrë pjesë në fazën e dytë të rekrutimit dhe do të vlerësojë njohuritë dhe aftësitë themelore që çdo nëpunës i administratës publike duhet të zotërojë.

Ky test i përgjithshëm do të zhvillohet disa herë në vit dhe personat që kualifikohen mbi pragu minimal marrin një certifikatë të vlefshme për 4 vjet, e cila shërben si kërkesë për të hyrë në fazën e dytë. Të gjithë kandidatët për punësim në të gjitha institucionet e shërbimit civil (duke përfshirë institucionet vendore dhe të pavarura) dhe kandidatët për punësim në institucione publike jashtë fushëveprimit të LNC-së do të marrin pjesë në këtë test të përgjithshëm. Si rrjedhim, në nenin 21 të ligjit është shtuar zotërimi i kësaj certifikate si kriter i përgjithshëm pranimi.

- ✓ Faza e dytë e rekrutimit do të kryhet sipas modelit të procedurës aktuale të ngritjes në detyrë, me një konkurs midis kandidatëve të pajisur me certifikatën e atestimit. Ky test i dytë do të jetë specifik për pozicionin përkatës dhe do të organizohet nga institucioni me vendin e lirë, nën monitorimin e DAP-it, për institucionet e administratës shtetërore. Gjithashtu, parashikohet që nëse në të njëjtin institucion apo sistem ministror ka më shumë se një pozicion vakant me natyrë, përgjegjësi dhe kritere të njëjta këto pozicione mund të shpallen në grup. Aplikanti/aplikantët me renditjen më të lartë do të shpallet/shpallen fitues.

Për institucionet e administratës shtetërore, DAP-i do të vijojë të menaxhojë portalin e njoftimeve dhe sistemin e aplikimit për kandidatët dhe do të luajë gjithashtu një rol

mbikëqyrës mbi institucionet për pjesën e dytë të testit, duke siguruar ruajtjen e cilësisë së pyetjeve dhe standardeve në përgjithësi.

Për të siguruar paanshmërinë e procesit dhe përfshirjen e të gjitha palëve të interesuara në vlerësim në përputhje me kompetencat e tyre kushtetuese dhe ligjore, është parashikuar që procedura e atestimit të zhvillohet nga një Komision Kombëtar me 7 anëtarë, me mandat 5-vjeçar, si vijon:

- Drejtori i DAP-it do të jetë ex officio kryetar i komisionit;
- dy anëtarë do të caktohen nga Këshilli i Ministrave;
- dy anëtarë caktohen nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil me propozim të institucioneve qendrore të pavarura dhe;
- 2 anëtarë caktohen nga Këshilli Konsultativ mes Qeverisjes Qendrore dhe Vetëqeverisjes Vendore, me propozim të institucioneve të vetëqeverisjes vendore.

DAP-i do të luajë rolin e sekretariatit për Komisionin dhe do të ofrojë mbështetje për kryerjen e proceseve teknike, përpunimin e testeve dhe gjithashtu për menaxhimin e procesit, i cili do të kërkojë logjistikë të shtuar, menaxhim të sistemit të IT-së, etj.

Avantazhet e vlerësuara të këtij modeli janë si vijon:

- Zbatimi uniform, të paktën për nivelin hyrës, i parimeve të meritës, profesionalizmit dhe mundësive të barabarta për të gjithë punonjësit e administratës publike në institucionet brenda ose jashtë fushëveprimit të ligjit për shërbimin civil.
- Garantimi i përfshirjes së plotë të të gjithë institucioneve që rekrutojnë nëpunës civil në uniformizimin e standardeve të testimit.
- Rekrutimi individual siguron vlerësimin e kandidatëve duke marrë parasysh specifikën e pozicionit, dhe për rrjedhojë cilësi më të mirë të rezultatit përfundimtar.
- Institucionet janë më të përfshira në rekrutim dhe pesha e rekrutimit në fazën e dytë të rekrutimit për pozicione të nivelit ekzekutiv do të jetë më e madhe mbi institucionet sesa mbi DAP-in.
- Koha e rekrutimit do të shkurtohet, pasi certifikata e atestimit do të jetë e vlefshme për disa vite. Nëse një person është/ka qenë i punësuar më parë në ndonjë institucion të administratës publike, ai/ajo do të konsiderohet automatikisht se e përmbush këtë kriter.
- Cilësia e kandidatëve në njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe institucionet më të vogla do të jetë më e lartë.

2. Unifikimi i kriterëve të pranimit të institucioneve të shërbimit civil me ato që aplikojnë Kodin e Punës

Për institucionet e administratës shtetërore që aktualisht nuk janë në fushëveprimin e LNC-së, procedurat e rekrutimit bazohen në dispozitat e Kodit të Punës, të cilat janë shumë të përgjithshme. Në një pjesë të madhe të rasteve, procedurat e pranimit bazohen në rregullore të miratuara nga titullari i institucionit. Standardet e rekrutimit në këto institucione janë më të ulëta se në institucionet e shërbimit civil. Me qëllim adresimin e kësaj problematike, rekomandimet e Komisionit Evropian dhe OECD/SIGMA diktojnë nevojën e standardizimit në rekrutimin e zyrtarëve publikë, qoftë në shërbimin civil apo në institucione të tjera publike jashtë fushëveprimit të LNC-së.

Për të adresuar këtë çështje, procedura e atestimit do të zbatohet për të gjitha institucionet publike, si ato të administratës shtetërore (brenda, apo jashtë fushës së LNC), ashtu edhe për institucionet qendrore të pavarura dhe ato të vetëqeverisjes vendore.

Avantazhet e vlerësuara të këtij modeli janë të mëposhtmet:

- Shërbimi civil do të vijojë të ketë një trajtim unitar dhe të gjitha institucionet e shërbimit civil do të zbatojnë të njëjtat procedura për rekrutimin e stafit.
- Një standard i unifikuar do të zbatohet në nivelin hyrës, duke siguruar që të gjithë punonjësit publikë të përmbushin këtë standard minimal për punësimin në administratë, pavarësisht se ku janë të punësuar.
- Standardi i nivelit hyrës do të zbatohet në institucionet e administratës shtetërore jashtë fushëveprimit të LNC-së, me përjashtim të institucioneve/sistemeve për të cilët legjislacioni i posaçëm përcakton një procedurë specifike rekrutimi.

3. Ndryshimi i modelit të rekrutimit dhe manaxhimit të Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues (TND):

LNC për herë të parë krijoi TND-në dhe procedurat specifike në lidhje me rekrutimin dhe menaxhimin e kësaj kategorie të rëndësishme të nëpunësve civilë. Aktualisht LNC rregullon rekrutimin e TND-së në dy modalitete:

- Rekrutimi në grup përmes ASPA-s dhe regjistrimi i detyrueshëm në një program për ndërtimin e kapaciteteve, përpara se kandidatët të emërohen në pozicione të TND-së.

- Rekrutim (si procedurë përjashtimore) i drejtpërdrejtë në TND, përmes konkursit të hapur, emërim në një pozicion të TND-së dhe program i detyrueshëm trajnimi në punë gjatë vitit të parë në detyrë.

Që nga hyrja në fuqi e ligjit, pranimi në TND nuk është kryer nëpërmjet mekanizmit të ASPA-s, por është përdorur procedura e rekrutimit të drejtpërdrejtë. Rekrutimi nëpërmjet ASPA-s ishte një model që nuk mund të përshtatej me situatën në Shqipëri për shkak të domosdoshmërisë së plotësimit të pozicioneve vakante për TND brenda një kohe të arsyeshme, pa pritur 6 muaj trajnim në ASPA.

Aktualisht, kur duhet të plotësohet një pozicion i TND-së, anëtarët e TND-së aplikojnë për t'u përfshirë brenda TND, por nuk rekrutohen mbi bazën e një pozicioni vakant. Ky model nuk është plotësisht në përputhje me parimin e barazisë së shanseve për të gjithë kandidatët, pasi në përzgjedhjen e kandidatit nga eprori direkt vendimi i tij nuk është i arsyetuar për zgjedhjen e një kandidati kundrejt një kandidati tjetër potencial të përzgjedhur nga trupa.

Modeli i TND-së është konceptuar për të krijuar një grup kandidatësh me aftësi dhe kompetenca të ngjashme - kryesisht menaxheriale dhe administrative - që mund të emërohen në të gjitha pozicionet e TND-së, pavarësisht nivelit të ekspertizës që mund të kërkohej në një sektor ose një tjetër. Ndërsa kjo është e vërtetë për një grup pozicionesh në TND (p.sh. sekretarët e përgjithshëm dhe titullarët e institucioneve të varësisë), rregulli nuk është gjithmonë i zbatueshëm për pozicionet që kërkojnë njohuri dhe/ose ekspertizë specifike teknike, si p.sh. pozicionet e drejtorëve të drejtorive të përgjithshme në ministri, apo drejtorët e departamenteve. Në këto raste, është e nevojshme të bëhet një përzgjedhje e kandidatëve që do të përshtateshin më mirë me kërkesat specifike të pozicionit. Ndërkohë, ligji aktualisht nuk parashikon asnjë garanci financiare për anëtarët e TND-së që qendrojnë në listë pritjeje për t'u emëruar në një pozicion të rregullt. Kjo procedurë rrit paqendrueshmërinë në sistem dhe nuk vendos një kufi në fuqinë diskrecionare të titullarit të institucionit për të shkarkuar një nëpunës civil nga pozicioni i TND-së. Si rezultat, megjithëse ka një numër të konsiderueshëm kandidatësh për TND në listë për t'u emëruar në pozicione TND, ende ka pozicione të lira të TND-së në institucione për shkak të mospërputhshmërisë së profileve të kandidatëve me pozicionet vakante.

Modeli i rekrutimit dhe menaxhimit të TND është kritikuar vazhdimisht për arsyet e përmendura më sipër dhe propozohet të ndryshojë si më poshtë:

- ✓ Nuk do të ketë më një listë TND dhe një procedurë që garanton qëndrimin në listë për pozicionet pa pasur një “lidhje” të veçantë me një pozicion të caktuar. Gjithashtu, do të parashikohen procedura të ndryshme pranimi dhe menaxhimi për kategoritë e pozicioneve që aktualisht janë pjesë e TND-së, duke njohur specifikat e tyre.
- ✓ Për pozicionet **“drejtor departamenti” dhe “drejtor i drejtorisë së përgjithshme”** në institucionet e administratës shtetërore rekrutimi do të jetë shumë i ngjashëm me modalitetin e rekrutimit të pozicionit “drejtor” në ministri (pozicione të nivelit të mesëm drejtues). Shpallja e vendit të lirë të punës do të bëhet veçmas për secilin pozicion, bazuar në përshkrimin specifik të punës. Pozicioni do të hapet kryesisht për nëpunësit civilë ekzistues duke ndjekur mekanizmin e lëvizjes paralele dhe atë të ngritjes në detyrë. Ndryshimet në ligj parashikojnë edhe mundësinë për Këshillin e Ministrave për të hapur konkursin edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, por jo më shumë se 50% e pozicioneve. Për kandidatët e jashtëm, do të zbatohet periudha e provës.

Gjatë procedurës së testimit do të vlerësohen kompetencat e përgjithshme për menaxherët e lartë dhe verifikimi i njohurive dhe kompetencave specifike që lidhen me pozicionin. Komisioni i përzgjedhjes do të jetë i ngjashëm me atë të përdorur për nivelin e mesëm drejtues. Të punësuarit në këto pozicione do të kenë trajtim të ngjashëm me drejtuesit e nivelit të mesëm. Nuk do të ketë më listë TND-je për këtë kategori pozicionesh dhe eprorët e drejtpërdrejtë nuk do të kenë diskrecionin për t'i larguar ata nga pozicioni, përveçse përmes procedurave disiplinore ose për shkak të performancës së dobët.

- ✓ **Sekretarët e Përgjithshëm (SP) në ministri dhe titullarët e institucioneve qendrore të varësisë pjesë e kategorisë së lartë drejtuese të shërbimit civil** në administratën shtetërore do të konsiderohen si një grup dhe do të kenë një procedurë rekrutimi dhe menaxhimi të ndryshme nga grupet e tjera të pozicioneve për shërbimin civil.

SP-të dhe titullarët e institucioneve qendrore të varësisë pjesë e kategorisë së lartë drejtuese të shërbimit civil, duke pasur parasysh natyrën e pozicionit, do të konsiderohen si pozicione menaxheriale dhe kandidatët mund të jenë të përshtatshëm për secilin pozicion të tillë. Rekrutimi do të bëhet nga Komisioni i Përzgjedhjes, qoftë si rekrutim për pozicione individuale. Testi do të përqendrohet në kuadrin e kompetencave të përgjithshme për nivelin e lartë drejtues dhe për

njohuritë përkatëse për detyrat kryesore të pozicionit. Në konkurs mund të aplikojnë nëpunës civilë ekzistues, apo kandidatë nga jashtë shërbimit civil që plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme të vendit të punës.

Emërimi në këto pozicione do të bazohet në një mandat (5 vjet) që mund të rinovohet, bazuar në vlerësimin e performancës. Do të zbatohet procedura e “bashkëjetesës” me titullarin e institucionit, me mundësinë e përfundimit të parakohshëm të mandatit kundrejt kompensimit. Kompensimi do të jetë deri në 12 muaj pagë (varësisht kohës së mbetur të mandatit në momentin që lirohet nga pozicioni), me mundësinë për t’u zgjedhur dhe për të filluar në një pozicion të ngjashëm pa konkurs gjatë periudhës së pagesës.

Procedura e rekrutimit do të pësojë disa modifikime: Departamenti i Administratës Publike, bazuar në rezultatet e testimit të kryer nga KP-ja, i propozon eprorit direkt që 3 kandidatët e renditur të parët të ndjekin një intervistë me eprorin direkt, i cili zgjedh fituesin (duke justifikuar përzgjedhjen) në fund të procesit.

Janë parashikuar disa garanci për nëpunësit kundrejt të drejtës diskrecionare të titullarit për ndërprerjen e marrëdhënies së punësimit, si vijon:

- Mandati nuk mund të ndërpritet në 6 muajt e parë nga data e emërimit të nëpunësit, ose në 6 muajt e parë të emërimit të eprorit direkt. Eprori direkt, gjatë mandatit të tij, nuk mund të ndërpresë më shumë se një mandat të nëpunësit të lartë drejtues në të njëjtin institucion. Mandati i nëpunësit të lartë drejtues nuk mund të ndërpritet edhe nëse institucioni është në periudhën e pagesës së pagës kalimtare, për shkak të një ndërprerjeje të mëhershme të mandatit të një nëpunësit tjetër të lartë drejtues në të njëjtin pozicion.
- Në rast të ndërprerjes së mandatit përpara përfundimit të tij, vetëm nëpunësit civilë të cilët përpara emërimit të tyre në pozicionet e sekretarit të përgjithshëm apo titullarit të institucionit të varësisë pjesë e kategorisë së lartë drejtuese kanë qenë të punësuar në pozicionet e nivelit të lartë drejtues drejtor i përgjithshëm dhe drejtor departamenti, në institucionet e administratës shtetërore regjistrohen në një listë pritjeje që mbahet nga DAP-i deri në përfundim të mandatit. Nëpunësit e regjistruar në listë pritjeje emërohen pa konkurs nga DAP-i në vende të lira të kategorisë së lartë drejtuese për pozicionet e drejtorit të përgjithshëm, drejtorit të departamentit dhe pozicioneve të barazvlefshme, nëse plotësojnë kërkesat e veçanta të pozicionit të punës. Është parashikuar gjithashtu

që nëse këta nëpunës nuk pranojnë pozicioni ku DAP-i i emëron ose nuk paraqiten në detyrë brenda 5 ditëve nga marrja dijeni për emërimin, ata të largohen nga lista e pritjes, duke humbur të drejtat që rrjedhin prej saj.

- Nëpunësit që u është ndërprerë mandati, gjatë periudhës së mbetur të tij, kanë të drejtë të aplikojnë dhe të përfshihen në listën e shkurtër dhe të marrin pjesë në intervistën e zhvilluar me titullarin e institucionit për pozicionet e Sekretarit të përgjithshëm dhe të titullarit të institucionit të varësisë.

Avantazhet:

- Evitimi i të gjitha problemeve të evidentuara në praktikë nga implementimi lidhur me rekrutimin për të gjitha pozicionet në një procedurë, pa njohur specifikat e tyre, veçanërisht në pozicionet teknike;
- Kufizimi i të drejtës diskrecionare të eprorit direkt për të përfunduar marrëdhënien e punës dhe rritja e garancive për nëpunësit;
- Unifikimi i procedurave të rekrutimit / menaxhimit me kategorine e mesme drejtuese, duke rritur mundësinë e lëvizjeve për ngritjen në karrierë.

4. Ndryshimi i modelit të rekrutimit, nga një model i mbyllur karriere, një një model miks

Modeli i karrierës së mbyllur i aplikuar nga ligji aktual për nëpunësin civil nuk është në të njëjtën linjë me zhvillimet më të fundit në administratat e tjera publike evropiane dhe nuk i përgjigjet më as stadi të zhvillimit të Shqipërisë.

Zhvillimi i karrierës duhet të shkojë paralelisht me mundësinë për të “shkëmbyer” stafin me sektorin privat. Sistemi duhet të lejojë gjithashtu kthimin në Shërbimin Civil të punonjësve që për një periudhë të caktuar kanë punuar jashtë shërbimit civil dhe që nuk kthehen më, sepse ata duhet të fillojnë të ngjiten në shkallët e karrierës që nga fillimi.

Projektligji parashikon një hapje më të madhe të sistemit. Kufiri prej 20% i kandidatëve për pranim nga jashtë shërbimit civil, i vendosur si kufi limit dhe i miratuar çdo vit nga qeveria është propozuar të rritet deri në 50%. Praktikisht 1 në 2 pozicione vakante do të ketë mundësinë të presë kandidatë nga jashtë shërbimit civil në procedurat e pranimi për të gjitha pozicionet menaxheriale. Për pozicionet e nivelit të lartë drejtues, Sekretar i Përgjithshëm dhe titullar i institucioneve të varësisë, është parashikuar që pozicioni të jetë i hapur pa kufizim për kandidatë nga jashtë.

5. Struktura dhe modeli i pagës

Modeli i parashikuar nga ligji për avancimin në shkallët e pagave (karriera horizontale), bazuar në rezultatet e vlerësimit të performancës dhe aktivitetet e trajnimit, nuk mundi të zbatohet. Shkaku kryesor lidhet me mosfunksionimin e skemës së vlerësimit të performancës dhe rezultatet e vlerësimit të regjistruara ndër vite, ku shumica dërrmuese e nëpunësve të shërbimit civil u vlerësuan në nivelet më të larta të vlerësimit, duke nisur automatikisht procedurën e avancimit në shkallët e pagave. Ky model ka një kosto të lartë sepse shtesa bëhet pjesë integrale e pagës dhe krijon një spirale në rritje të kostos së pagës për buxhetin.

Ndërkohë, qeveria ka ecur përpara me ndryshimin e strukturës së pagave dhe me ndryshimet e vitit 2023 ka rritur peshën e komponentit të vjetërsisë në strukturën e pagave, për të stimuluar stabilitetin në pozicion dhe vlerën e lidhur me përvojën në punë. Gjithashtu, në kuadër të reformës së pagave dhe trajtimeve të tjera për nëpunësit e administratës publike, në vitin 2023 u miratua ligji nr. 35/2023, në të cilin të gjithë të punësuarve në administratën publike u njohet e drejta që përveç pagës të përfitojnë edhe trajtime të tjera financiare dhe përfitime, si vijon:

a) “Trajtime të tjera financiare” që janë:

- shpërblimi për rezultate në punë;
- shpërblimi për inovacion sipas sektorëve;
- mbështetja financiare e menjëhershme, në rastet e situatave të vështira ekonomiko – shoqërore apo situatave të shpalljes së gjendjes së jashtëzakonshme;
- shtesa e veçantë e kushtëzuar e pagës mbi pagën bruto mujore, sipas fushave dhe/ose nënfushave prioritare të zhvillimit të vendit;
- çmimet apo shpërblimet për ide inovative dhe inovacion;
- çmimet apo shpërblimet për projekte të fituara nga të cilat janë përthithur fonde dhe/ose ka përfituar institucioni apo vendi.

b) “Përfitime” që janë:

- shërbimet e veçanta;
- trajtimet e veçanta për nëpunësin, punonjësin dhe/ose fëmijën/familjen e tij;
- trajnimet, aftësimi, riaftësimi dhe edukimi gjatë gjithë jetës.

Duke marrë parasysh të gjitha këto, propozohet të ndryshohet modeli duke hequr avancimin në shkallët e pagës dhe zbatimin e trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve, ku pjesë e tyre do të jetë edhe shpërblimi për performancë për rezultate të mira, i cili do të kufizohet në një numër të caktuar (%) të punonjësve brenda institucionit. Këto trajtime të tjera financiare nuk do të jenë pjesë e pagës por një përfitim i njehershëm.

Ndërkohë, në mënyrë që të mund të funksionojë modeli i vlerësimit të performancës dhe, veçanërisht, praktika ka nevojë për përmirësime. DAP-i ka përpunuar tashmë një sistem të rishikuar me 5 nivele performance dhe mekanizma të tjerë që pritet ta bëjnë atë më objektiv. Ndryshimet në LNC do të shoqërohen me ndryshime në legjislacionin dytësor për të përfshirë këto ndryshime në procedura për kalimin nga një sistem me 4 në një sistem me 5 nivele, për të diferencuar dhe nuancuar më qartë nivelet e performancës së nëpunësve civilë. Gjithashtu, propozohet që procesi i vlerësimit të performancës të ndryshojë nga 2 herë në vit (çdo 6 muaj), në 1 herë në vit.

6. Rritja e mobilitetit dhe mundësisë për të plotësuar më shpejt vakancat në raste specifike

Për të realizuar këtë në projektligj propozohen dy ndërhyrje:

- a) Pjesë e rasteve të transferimit të përhershëm të parashikuar aktualisht në ligjin e shërbimit civil, është shtuar edhe rasti kur një institucion që ka një pozicion vakant identifikon një nëpunës civil të përshtatshëm për pozicionin vakant. Në këtë rast, transferimi bëhet me miratimin e nëpunësit dhe të njësisë përgjegjëse. Gjithashtu është parashikuar që nëse nëpunësi propozohet dhe pranon të transferohet në një institucion të ndryshëm nga ai ku është i emëruar, atëherë akti i transferimit do t'i prodhojë efektet 30 ditë nga data e miratimit të tij. Ky afat mund të shkurtohet me marrëveshje midis dy institucioneve.
- b) Në projektligj propozohet gjithashtu që për raste përjashtimore institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore, të kenë të drejtë të plotësojnë përkohësisht një pozicion të shërbimit civil me një nëpunës jashtë këtij shërbimi, e konkretisht:
 - (i) Nëse një pozicion i shërbimit civil është përkohësisht i lirë për shkaqe të lidhura me lejen e lindjes, mungesën e gjatë për shkak të sëmundjes dhe pezullimin nga shërbimi civil për periudha deri në tre muaj. Me ligjin aktualisht në fuqi këto pozicione të lira janë plotësuar nëpërmjet procedurës së transferimit të përkohshëm për nevoja të institucionit deri në 6 muaj, procedurë që në fakt krijon një tjetër vakancë të përkohëshme.
 - (ii) Nëse për pozicione të lira të shërbimit civil, të ndryshme nga ato të përcaktuara më sipër, ka një urgjencë për plotësimin e tyre të lidhur me procesin e integrimit evropian apo me zbatimin e projekteve të një rëndësie të veçantë për një periudhë jo më të gjatë se 2 vjet. Në situata të veçanta, periudha mund të zgjatet, por nuk mund të jetë më e gjatë se 3 vjet. Gjithashtu, për të mos lejuar që kjo procedurë nga

përgjashmësi të kthehet në abuzive duke cenuar parimet e menaxhimit të shërbimit civil, në projektligj propozohet që këto emëtime të përkohëshme nuk mund të përdoren për pozicionet e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues ose pozicione të barazvlefshme me to, si dhe numri i tyre të mos kalojë 5% të pozicioneve të shërbimit civil të institucionit.

Ndërkohë për të siguruar transparencën dhe meritokracinë edhe në procedurën e emërimeve të përkohëshme, është parashikuar që: (i) pozicionet që do të duhet të plotësohen me këtë procedurë duhet të publikohen nga njësia përgjegjëse dhe kandidatët duhet të kenë të paktën 10 ditë afat për të aplikuar; (ii) përzgjedhja e tyre do të bazohet në jetëshkrimin dhe dokumentacionin mbështetës të paraqitur, ose edhe nëpërmjet një interviste apo një testi me shkrim, nëse institucioni me vendin e lirë të punës vendos se intervista apo tesimi me shkrim është i nevojshëm. Kandidati fitues do të emërohet përsëri nga njësia përgjegjëse. Ky emërim i përkohshëm nuk mund të transformohet në asnjë rast si emërim i përhershëm në shërbimin civil.

Nga ana tjetër, për të siguruar parimin e barazisë në një procedurë konkurimi, në projektligj propozohet që, nëse institucioni që ka të punësuar një nëpunës me kontratë të përkohëshme vendos që të rekrutojë një nëpunës civil, atëherë kontrata me personin e punësuar përkohësisht duhet të përfundojë të paktën 15 ditë përpara datës së publikimit të pozicionit vakant.

7. Përveç ndryshimeve të mësipërme sistemike në ligjin për nëpunësin civil, projektligji i paraqitur parashikon dhe një seri tjetër ndërhyrjesh rregulluese të cilat synojnë qartësimin e procedurave, interpretimin e duhur të normave dhe integrimin e interpretimeve nga praktika gjyqësore e këtyre viteve. Këto ndryshime janë ilustruar më poshtë në Seksionin VI të këtij relacioni.

IV. VLERËSIMI I LIGJSHMËRISË, KUSHTETUTSHMËRISË DHE HARMONIZIMI ME LEGJISLACIONIN NË FUQI VENDAS E NDËRKOMBËTAR

Projektligji është hartuar në mbështetje të neneve 81, pika 2, 83, pika 1 dhe 107, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.

V. VLERËSIMI I SHKALLËS SË PËRAFRIMIT ME *ACQUIS COMMUNAUTAIRE* (PËR PROJEKTAKTET NORMATIVE)

Projektligji nuk synon përafrimin e ndonjë akti pjesë e *acquis communautaire*. Projektligji është parashikuar si ndërhyrje në Udhërrëfyesin për Grupkapitullin I – Themeloret, si një nga piketat hapëse për Grup-kapitullin e Parë - Themeloret për antarësimin e Shqipërisë në BE.

VI. PËRMBLEDHJE SHPJEGUESE E PËRMBAJTJES SË PROJEKTAKTIT

Ky projektligj propozohet nga Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin dhe është hartuar nga Departamenti i Administratës Publike, në konsultim me institucione të tjera të administratës shtetërore dhe me Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil. Tryeza konsultimi janë zhvilluar edhe me përfaqësues të institucioneve qendrore të pavarura dhe ato të vetëqeverisjes vendore. Në hartimin e projektit kanë kontribuar edhe ekspertët e projektit EU4GG, të financuar nga Komisioni i Bashkimit Evropian si dhe ekspertët e OECD/SIGMA.

Projektligji ka 47 nene, që propozojnë:

Neni 1: Propozon dy ndryshime në nenin 2 të ligjit aktual.

- Ndryshimi i parë - në shkronjën “b”, fjalët “ministri përgjegjës për administratën publike...”, zëvendësohen me fjalën “ministrit...”, me qëllim që të gjithë ministrat të jenë përjashtuar nga fusha e veprimit të LNC.
- Ndryshimi i dytë - shtohen shkronjat “ll” dhe “m” me dy përjashtime të tjera nga fusha e veprimit të ligjit, e konkretisht të:

(i) *“personelit të institucioneve të administratës publike që sipas aktit të tyre të krijimit, organizimit e funksionimit do të kryejnë funksionet e tyre për një periudhë të përkohshme”* për arsyet si vijon:

Marrëdhënia juridike e shërbimit civil është një marrëdhënie e “përherëshme”, jo një marrëdhënie që lidhet për një afat të caktuar kohe, gjë që presupozon që është një marrëdhënie e qendrueshme dhe jo e cënuar nga përkohshmëria e kryerjes së një funksioni të caktuar. Gjithashtu kjo marrëdhënie, sipas ligjit, mund të zgjidhet (përveç rasteve të dorëheqjes, plotësimit të moshës së pensionit, dënimit me vendim gjyqësor të formës së prerë, një shkeljeje disiplinore shumë të rëndë, refuzimit për rikthimin nga pezullimi për shkaqe të paarsyeshme), edhe në rastin e ristrukturimit dhe mbylljes së institucionit, gjë që nënkupton jo zhdukjen e funksionit për të cilin është krijuar institucioni, por kalimin e tij në një institucion tjetër apo bashkimin e institucioneve. Në këtë rast të fundit, sipas nenit 50 të ligjit, nuk lejohet lrimi nga shërbimi civil, me përjashtim të rasteve kur, si pasojë e këtyre procedurave, ka shkurtim të numrit të

përgjithshëm të nëpunësve civilë dhe transferimi në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori, është i pamundur. Po sipas këtij neni, nëpunësi civil që lirohet për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit dëmshpërblehet në varësi të vjetërsisë së tij në shërbimin civil. Pra, ristrukturimi apo mbyllja e një institucioni sjell pasojë financiare në buxhetin e shtetit.

Si rrjedhim, nisur nga natyra e marrëdhënies së shërbimit civil (jo e përkohëshme), si dhe nga pasoja financiare (efekte financiare shtesë në buxhetin e shtetit) që ka lirimi i nëpunësit civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, propozohet që nëpunësit e institucioneve të cilat që në krijimin e tyre, konceptohen si të përkohëshme të mos jenë pjesë e fushës së veprimit të këtij ligji.

(ii) *“të punësuarve të Bankës së Shqipërisë”*.

Neni 2: Propozon disa ndryshime në nenin 3 të ligjit bazë:

- Ndryshimi i parë propozon heqjen nga pika 1, e nenit 3, të togfjalëshit “punonjësit të policisë”. Ky është një rregullim teknik, pasi në nenin 2, të ligjit 152/2013, të ndryshuar përcaktohet që përjashtohen nga fusha e veprimit të tij *“punonjësit që realizojnë atributet e agjentit/oficerit të Policisë Gjyqësore dhe ata që sipas ligjit lejohet të mbajnë armë”*. Si rrjedhim, punonjësit e policisë (dhe këtu bëhet fjalë për punonjësit me grada policare), të cilët sipas ligjit për Policinë e Shtetit janë punonjës që lejohen të mbajnë armë e që realizojnë edhe attribute të agjentit/oficerit të policisë gjyqësore, praktikisht nuk mund të jenë nëpunës civilë, sipas nenit 2, të ligjit aktualisht në fuqi.
- Ndryshimi i dytë propozon që në pikën 3, shkronja ç, të shtohen fjalët “apo përgjegjësitë për masat disiplinore”, si një mundësi për rregullim nga ligji i posaçëm, në rastet e rregullimeve të instituteve të ndryshme të menaxhimit të burimeve njerëzore për punonjësit e shërbimit të jashtëm.
- Ndryshimi i tretë lidhet me aplikimin e procedurës së atestimit edhe për kandidatët për punësim në institucionet e administratës publike, të cilat i rregullojnë marrëdhëniet e punësimit me ligje të tjera nga LNC, për sa kohë që kjo nuk bie në kundërshtim me dispozitat e ligjit të posaçëm, i cili mund të bëjë një rregullim të detajuar të procedurës së rekrutimit, duke e bërë të panevojshëm atestimin. Shtrirja e procedurës së atestimit edhe në institucionet e administratës shtetërore aktualisht jashtë fushës së veprimit të LNC ka qenë një kërkesë e hershme në Raportet e Progresit të BE dhe Raportet e Monitorimit të OECD/SIGMA, të cilat kanë kërkuar

aplikimin e standardeve të njëjta në punësimin e nëpunësve publike, pavarësisht nëse janë nëpunës civilë, apo jo. Aplikimi i atestimit siguron që për nivelin hyrës, standardet të për afrohen mes këtyre dy kategorive të mëdha të nëpunësve publikë.

- Ndryshimi i katërt lidhet me dhënien e autorizimit për Këshillin e Ministrave për të miratuar listën e institucioneve të administratës shtetërore që do të aplikojnë procedurën e atestimit.

Neni 3: Propozohen disa ndryshime teknike në nenin 4 të ligjit bazë, të lidhura me përkufizimin e termave të përdorura në ligj. Këto rregullime nuk ndryshojnë thelbin dhe as zgjerojnë nocionin e dhënë në përkufizimet aktuale, por i shprehin ato në mënyrë më të qartë, për të mos pasur hapësirë interpretimi. Po ashtu është bërë unifikimi i përkufizimit të “njësisë direkte të ofrimit të shërbimit” me përkufizimin bazë të ligjit për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore.

Neni 4: Propozohet shtimi në nenin 5 të ligjit bazë i parimit të “integritetit” mes parimeve udhëheqës të administrimit të shërbimit civil.

Neni 5: Propozohen disa ndryshime në nenin 7 të ligjit bazë, të lidhura me kompetencat e DAP-it.

Konkretisht, janë saktësuar kompetencat e lidhura me hartimin e politikave për formimin profesional të nëpunësve dhe monitorimin e zbatimit të programeve të trajnimit në shërbimin civil, si dhe është shtuar kompetenca e DAP-it si mbështetës i Komisionit Kombëtar të Atestimit në zhvillimin e provimeve të atestimit për të gjithë kandidatët.

Neni 6: Në nenin 8 të ligjit bazë propozohen disa ndryshime të cilat reflektojnë ndryshimet e bëra në lidhje me TND-në.

Neni 7: Në nenin 9 të ligjit bazë propozohen disa rregullime teknike lidhur me trajnimet e ofruara nga ASPA. Për shkak të ndryshimit të konceptit të TND-së, është ndryshuar pika 1/a e ligjit bazë duke hequr detyrimin e ASPA për zhvillimin e programit të thelluar për formimin e nëpunësve të TND-së dhe është shtuar funksioni për zhvillimin e “...programit të veçantë të formimit menaxherial për nëpunësit civilë të nivelit të lartë drejtues”.

Gjithashtu, në pikën 4, të nenit 9, është saktësuar fakti që ASPA ofron pa pagesë programe trajnimi edhe për nëpunësit publikë jashtë fushës së veprimit të LNC, nëse

këto programe trajnimi janë organizuar nga institucionet dhe vijnë si pasojë e politikave dhe programeve qeveritare. Vetëm në rastet kur nëpunësit dëshirojnë, me iniciativën e tyre të ndjekin një program trajnimi, ata janë të detyruar të paguajnë tarifën përkatëse.

Neni 8: Propozohet një ndryshim teknik në fjalinë e dytë, të pikës 1, të nenit 10, konkretisht fjalët "...një vendim/akt administrativ i caktuar..", zëvendësohen me fjalët "...një veprim administrativ i caktuar...", me qëllim saktësimin e terminologjisë.

Neni 9: Propozohen disa ndryshime në nenin 15 të ligjit bazë *në lidhje me gjobat* që vendos Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil. Është saktësuar procedura e parashikuar në pikën 2 të nenit, në rastet kur personi përgjegjës, megjithëse është gjobitur nga KMSHC-ja, nuk ka ekzekutuar vendimin. Në formulimin e propozuar është parashikuar që në rast të moszbatimit të mëtejshëm të vendimit, Komisioneri mund të vendosë gjobë nga 20% deri në 30% të pagës bruto mujore, por tashmë për çdo muaj deri në ekzekutimin e vendimit. Në çdo rast, masa e gjobës zbatohet duke ruajtur pagën minimale në shkallë vendi. Rritja e frekuencës së vendosjes së gjobës në rast moszbatimi është propozuar me qëllim nxitjen sa më të shpejtë të zbatimit të vendimeve të KMSHC-së nga personi përgjegjës.

Neni 10: propozon disa ndryshime teknike të lidhura me krijimin dhe menaxhimin e dosjes së personelit nga institucionet publike dhe rolin e DAP-it në këtë proces (neni 17 i ligjit bazë).

Është shtuar në ligj e drejta e nëpunësit civil që të njihet me të dhënat e mbajtura në dosjen e tij personale dhe të kërkojë korrigjimin e tyre në rast nevojë.

Në pikën 2 të nenit është parashikuar shprehimisht që nëpunësit e Policisë së Shtetit dhe ata të Forcave të Armatosura nuk janë pjesë e Regjistrit Qendror të Personelit të krijuar dhe administruar nga DAP-i. Kjo për shkak se këta punonjës kanë karakteristika të veçanta nga nëpunësit e tjerë publike, kanë një procedurë pranimi dhe largimi të ndryshme dhe institucionet përkatëse kanë zhvilluar databazat e tyre me informacionet përkatëse. Për arsye sigurie, këtë të dhëna nuk mund të përfshihen në regjistrin e nëpunësve të tjerë publikë.

Ndërkohë, pika 4 e nenit 17 është riformuluar me synim qartësimin e çfarë duhet të përfshihet në vendimin e Këshillit të Ministrave në lidhje me dosjen fizike të personelit dhe me Regjistrin Qendror të Personelit.

Neni 11: Propozohen disa ndryshime dhe rregullime në lidhje me emërtesat e pozicioneve të nëpunësve civilë në pikën 6 dhe 7, të nenit 19, të ligjit bazë, të cilat në rastin e: (i) pikës 6, për emërtesën e drejtuesit të një sektori, që synon unifikimin e terminologjisë, ndërsa në (ii) rastin e pikës 7, plotëson faktin që për kategorinë ekzekutive mund të ketë (siç me legjislacion tjetër në fuqi ka) edhe pozicione të barzvfleshme që nuk emërtohen “specialist” (psh pozicionet inspektor).

Në ndërhyrjen e parashikuar në pikën 9 të nenit është hequr koncepti i “grupit”, pasi një terminologji e tillë nuk përdoret më, duke lënë vetëm kategorinë dhe klasën e pozicioneve.

Në të gjithë ligjin, me qëllim unifikimin e terminologjisë dhe interpretimit, është përcaktuar që sa herë ligji i referohet “kategorisë dhe klasës” së pozicionit, kihen parasysh përkufizimet e parashikuara në nenin 19 të ligjit.

Neni 12: propozohen disa ndryshime në nenin 20 të ligjit aktualisht në fuqi:

- Ndryshimi i parë konsiston në riformulimin e pikës 2, për të saktësuar parimin se ku bazohet procesi përzgjedhës, e konkretisht në vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatëve nëpërmjet një konkurrimi që përfshin një testim të shkruar, një testim me gojë dhe çdo formë tjetër të përshtatshme për vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatit.
- Ndryshimi i dytë konsiston në shtimin e pikës 3, në këtë nen, duke bërë pjesë edhe të ligjit të faktit që njoftimet për vendet e lira të punës duhet të publikohen nga njësia përgjegjëse.

Neni 13: propozohen disa shtesa dhe ndryshime në nenin 21 të ligjit bazë, në lidhje me kërkesat e përgjithshme për pranim në shërbimin civil.

Në shkronjën (a) është bërë një zgjerim i kërkesës së shtetësisë për personat që dëshirojnë të punësohen në shërbimin civil. Përveç shtetasve shqiptarë, janë shtuar edhe kandidatët që e kanë shqipen si gjuhë amtare, apo janë shtetas të Bashkimit Evropian ose të vendeve me të cilat Shqipëria apo Bashkimi Evropian ka një marrëveshje të ndërsjelltë për lejimin e punësimit në shërbimin civil të shtetasve respektivë, me përjashtim të rasteve kur ligji i veçantë kërkon ekskluzivisht shtetësinë shqiptare për punësim në pozicionin respektiv.

Në rastin e personave që e kanë shqipen si gjuhë amtare janë pasur parasysh të gjitha rastet e bashkëkombasve që nuk e kanë shtetësinë shqiptare për arsye të ndryshme. Në

rastin e personave shtetas të BE-së apo vendeve me të cilat BE-ja ka marrëveshje të ndërsjelltë, është propozuar kjo mundësi në kuadrin e procesit të antarësimit të Shqipërisë në BE, si një kërkesë që vjen nga zbatimi i vendimeve të Gjykatës Evropiane të Drejtësisë¹. Një formulim i ngjashëm është i parashikuar edhe në legjislacionin e vendeve të tjera anëtare të BE-së. Përjashtim nga ky rregull bëjnë pozicionet ku me ligj të posaçëm kërkohet ekskluzivisht shtetësia shqiptare si kusht për punësim.

Në shkronjën (d) është parashikuar që mund të punësohen në shërbimin civil edhe personat e dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një krimi apo të një kundërvajtjeje penale me dashje, për që janë rehabilituar për veprën e kryer.

Po ashtu, në shkronjën (dh) është zëvendësuar kriteri “ndaj tij të mos jetë marrë masa disiplinore e largimit nga shërbimi civil, që nuk është shuar sipas këtij ligji”, me kriterin “të mos ketë masë disiplinore në fuqi të dhënë nga një institucion i administratës publike”. Sipas këtij rregullimi synohet që ndalimi për të aplikuar në procedurat e pranimit në shërbimin civil, të mos jetë vetëm për masën disiplinore “largim nga shërbimi civil”, por për çfarëdolloj mase dhe pavarësisht se në bazë të cilit legjislacion është dhënë masa, për kohën që këto masa janë ende në fuqi.

Është shtuar një kërkesë tjetër e përgjithshme për kandidatët (shkronja ë) si pasojë e aplikimit të procedurës së atestimit për pranimin në shërbimin civil. Të gjithë kandidatët duhet të zotërojnë një certifikatë atestimi të vlefshme të lëshuar nga DAP-i .

Neni 14: Propozohet shtimi i neneve 22/1, 22/2 dhe 22/3 të cilat rregullojnë procedurën e re të pranimit me dy faza për nivelin hyrës, duke parashikuar provimin e atestimit dhe testin e posaçëm për secilin pozicion vakant. Shih shpjegimet përkatëse në Seksionin III të këtij dokumenti për procedurën e re të pranimit.

Neni 15: Propozohet një ndryshim i pikës 1 të nenit 24 të ligjit bazë, lidhur me periudhën e provës. Duke pasur parasysh që periudha e provës lidhet me vlerësimin e punës së nëpunësit, proces nëpërmjet të cilit nëpunësi vlerësohet për realizimin e objektivave dhe sjelljen profesionale gjatë punës, si dhe faktin që një nëpunës fillon efektivisht punën me fillimin e efekteve financiare, është propozuar që fillimi i

¹ Judgment of the Court of 17 December 1980. - Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium. - Free movement of workers. - Case 149/79.

periudhës së provës, i lidhur aktualisht me *datën e emërimit nga njësia përgjegjëse*, të ndryshojë dhe të lidhet me *datën e fillimit të efekteve financiare*, akti që nxirret nga institucioni ku nëpunësi është emëruar.

Neni 16: propozohen disa ndryshime në nenin 25 të ligjit aktual, të lidhura me procedurën e levizjes paralele. Një pjesë e ndryshimeve janë terminologjike dhe sqaruese, me qëllim shmangien e keqinterpretimeve. Janë parashikuar *saktësime në lidhje me kriterin minimal që duhet të plotësojë një nëpunës civil (atë të kategorisë së shërbimit civil së cilës i përket)* dhe përcaktime të: (i) *afateve për fillimin e efekteve financiare pas lidhjes së marrëdhënies juridike nga njësia përgjegjëse në përfundim të një procedure konkurruese, si dhe;* (ii) *veprimit administrativ që duhet të ndërmerret nga njësia përgjegjëse, në rast se kandidati fitues që është emëruar, nuk paraqitet në detyrë.*

Po ashtu është sqaruar më tej situata kur një nëpunës i shpallur fitues nga komisioni përkatës i konkurimit, refuzon/nuk pranon apo tërhiqet. Në këtë rast propozohet që njësia e burimeve njerëzore të institucionit që ka vendin e lirë të shpallë si fitues kandidatin pasardhës, nëse ai ka marrë mbi 70% të pikëve. Këto ndryshime janë propozuar në nenin 25 (lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive), si edhe në nenin 26 (plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese), të ndryshuar me nenin 17 të projektligjit të paraqitur.

Neni 17: Përveç ndryshimeve të parashikuara për saktësime dhe rregullime të procedurës të treguara më sipër në nenin 16 të projektligjit, neni 17 parashikon një ndryshim të pikës 4 të nenit 26 të ligjit bazë. Me këtë ndryshim propozohet një hapje më e madhe për konkurentet nga jashtë shërbimit civil, në rastet e procedurës së ngritjes në detyrë. Nga 20%, projektligji parashikon një hapje deri në 50% të vendeve vakante brenda një viti për kandidatë nga jashtë shërbimit civil. Logjika dhe objektivat e këtij ndryshimi janë shpjeguar në Seksionin III më sipër të këtij relacioni.

Neni 18: Propozohet një kre i ri, kreu V/1, në lidhje me punësimin e përkohshëm në shërbimin civil. Konkretisht në kreun e ri bëjnë pjesë:

- *Neni 26/1* mbi punësimin e studentëve të ekselencës. Në fund të vitit 2018, në kuadër të arritjes së paktit për Universitetin, qeveria shqiptare ndërmorri iniciativën për hartimin e një kuadri rregullator për krijimin e kushteve të nevojshme për studentët e ekselencës, për të krijuar eksperiencë të përshtatshme pune me qëllim zhvillimin e karrierës së tyre të mëvonshme në administratën publike shqiptare. Për

këtë, fillimisht u miratua VKM-ja nr. 766, datë 26/12/2018, “Për punësimin e studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil, për vitin 2019”, duke e kufizuar këtë mundësi vetëm për atë vit, e më pas, me rekomandim edhe të partnerëve ndërkombëtarë në kuadër të raportimit me BE-në mbi ecurinë e reformës së administratës publike, në gusht të vitit 2019 u miratua VKM-ja nr. 586, datë 30/08/2019, “Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”, nëpërmjet së cilës praktika e fillimvitit 2019 u kthye në një praktikë që do të përsëritej çdo vit, në bazë të disa kritereve dhe procedurave të mirëpërcaktuara.

Theksojmë këtu, se kjo praktikë, e cila tashmë zhvillohet në mënyrë të rregullt për institucionet e administratës shtetërore çdo vit, përfaqëson në fakt edhe një masë të rëndësishme të qeverisë për të tërhequr në administratë kandidatë sa më të mirëshkolluar.

Ndërkohë, duke qenë se kjo ka rezultuar një praktikë e suksesshme, nga partnerët ndërkombëtarë të cilët monitorojnë reformën e administratës publike dhe zbatimin e legjislacionit për nëpunësit civilë përfshirë këtu OECD/SIGMA, është rekomanduar që parashikimi për dhënien e mundësisë studentëve të ekselencës për të krijuar eksperiencë të përshtatshme pune, me qëllim zhvillimin e karrierës së tyre të mëvonshme në administratën publike, të jetë pjesë e ligjit për nëpunësin civil.

Ky nen parashikon parime dhe përcaktime të përgjithshme në lidhje me:

(i) Detyrimin e institucioneve të administratës shtetërore, institucioneve të pavarura dhe njësisve të vetëqeverisjes vendore për të krijuar kushtet e nevojshme që studentët e ekselencës të krijojnë eksperiencë të përshtatshme pune, me qëllim zhvillimin e karrierës së tyre të mëvonshme në administratën publike shqiptare.

(ii) Pozicionet që mund t’u ofrohen studentëve të ekselencës, për çdo vit kalendarik dhe numrin maksimal të këtyre pozicioneve (jo më shumë se 1/3 e pozicioneve të institucionit).

(iii) Kuptimin e termit “Studentë të ekselencës” - studentët të cilët kanë përfunduar studimet e arsimit të lartë: (i) në ciklin e parë ose të dytë të studimeve të arsimit të lartë, me notë mesatare 9 - 10 ose ekuivalent me të, në institucionet e huaja të arsimit të lartë, institucionet publike të arsimit të lartë apo institucionet/programet e akredituara jopublike të arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë, në varësi të

diplomës së kërkuar për pozicionin e punës vakant ku aplikon; (ii) jo më herët se 3 (tri) vite përpara vitit kalendarik për të cilin po zhvillohet procedura.

(iv) Faktin që në përfundim të kontratës 1-vjeçare, nëse studentët e ekselencës dëshirojnë të bëhen pjesë e shërbimit civil, ata do t'i nënshtrohen procedurave të konkurrimit për pranimin në shërbimin civil.

(v) Në këtë nen autorizohet Këshilli i Ministrave për të miratuar rregullat dhe procedurën e hollësishme për zbatimin e tij.

- *Neni 26/2*, mbi punësimin me kontratë të përkohëshme në pozicione të shërbimit civil të individëve që nuk e gëzojnë këtë status. Për më shumë referojuni sqarimeve të dhëna në pikën 6/b, të seksionit III, të këtij relacioni.

Neni 19: Propozohet shfuqizimi i nenit 27 të ligjit bazë, në kuadër të ndryshimit të propozuar të sistemit të pranimi dhe menaxhimit të TND në shërbimin civil.

Neni 20: Propozohet ndryshimi tërësor i neneve 28, 29, 30 dhe 31 të ligjit bazë, të lidhur me procedurat e pranimi, menaxhimit dhe largimit nga shërbimi civil të nëpunësve të nivelit të lartë drejtues, të ndarë sipas dy nën-kategorive. Për shpjegime të detajuara për këtë ndërhyrje, lutemi referojuni seksionit III më sipër të këtij relacioni.

Neni 21: Propozohet të hiqet kufizimi për 15% i pozicioneve, i parashikuara në nenin 32 të ligjit bazë, në rastet e pranimi të kandidatëve nga jashtë shërbimit civil në pozicionet e nivelit të lartë drejtues në institucionet e vetëqeverisjes vendore. Ky propozim vjen pasi këtë institucione janë përgjithësisht të vogla dhe kanë një numër shumë të kufizuar pozicionesh të nivelit të lartë drejtues, duke e bërë të pa-aplikueshëm kufizimin prej 15% të pozicioneve në këto institucione.

Neni 22: Propozohen dy shtesa në nenin 33 të ligjit bazë, lidhur me të drejtën e nëpunësit për mbrojtje ligjore nga shteti gjatë ushtrimit të funksioneve të tij. Në draftin e propozuar:

- Në pikën 2, pas togfjalëshit “...siguron mbrojtjen e nëpunësit civil...” shtohet “..., përfshirë mbrojtjen ligjore,...”.
- Shtohet pika 3 me këtë përmbajtje: *“Përveç rasteve të një veprimi personal të nëpunësit, përtej ushtrimit normal të funksioneve të tij administrative, ai nuk mund të jetë personalisht përgjegjës në një proces gjyqësor, për dëmet e shkaktuara palëve të treta gjatë ushtrimit të detyrave të tij funksionale. Në rast se një nëpunës*

dënohet nga organet gjyqësore për një veprim të kryer gjatë ushtrimit të funksioneve të tij, dhe kur nuk është vënë re një veprim apo akt përtej funksioneve të tij normale, institucioni publik do të jetë përgjegjës për pagesën e dëmit me të cilin është dënuar nëpunësi”.

Qëllimi i kësaj pike është mbrojtja e nëpunësit gjatë ushtrimit normal të funksioneve të tij, kur është shkaktuar një dëm për persona të tretë, pa faj të nëpunësit. Në këtë rast institucioni duhet të mbulojë dëmet e shkaktuara dhe të mbrojë nëpunësin nga procese eventuale gjyqësore.

Neni 23: Propozohet ndryshimi i nenit 34 të ligjit bazë. Parashikohet ndryshimi i strukturës së pagës (*elementëve përbërës të pagës mujore*) së nëpunësve civilë, duke shtuar elementin e vjetërsisë së përgjithshme në punë (që nuk është i parashikuar aktualisht). Po ashtu, është parashikuar eliminimi i *përparimit në hapat e pagës*, duke e zëvendësuar me shpërblimin vjetor *mbi bazën e vlerësimit të performancës*. Këto ndryshime janë shpjeguar edhe në Seksionin III më sipër.

Neni 24: Propozohen disa ndryshime në nenin 40 të ligjit bazë, të lidhura me kohen dhe modalitetet e punës në administratën publike. Duke pasur parasysh zhvillimet pas pandemisë dhe praktikën e fundit të zbatuara si në institucionet tona, ashtu edhe në vende të tjera, është parashikuar mundësia e punës hibride në institucione. Kjo bëhet me qëllim motivimin e mëtejshëm të nëpunësve dhe rritjen e efektivitetit të punës. Këshilli i Ministrave ka miratuar tashmë rregullat për kohëzgjatjen e punës dhe pushimit, për orët shtesë, kompensimin e tyre, kompensimin e shpenzimeve të kryera për ushtrimin e detyrës jashtë vendit normal të punës dhe procedurat e telefonës dhe aplikimin e tyre në praktikë.

Neni 25: Propozohen disa ndryshime në nenin 48 të ligjit bazë të lidhur me procedurën e transferimit për interes të institucionit. Nëpunësi civil, mund të transferohet përkohësisht për një afat më të gjatë se afati i parashikuar në pikën 1.a të këtij neni (6 muaj në një periudhë 2 vjeçare), për nevojat e institucionit apo shtetit, në një organizatë ndërkombëtare, në të cilën Republika e Shqipërisë është anëtare, qeveri të huaj, në një institucion kombëtar jashtë Shqipërisë apo institucion ndërkombëtar. Në këtë rast nëpunësi pezullohet nga shërbimi civil dhe aplikohen rregullat e nenit 54 të këtij ligji (pezullim për shkak të ligjit).

Ky ndryshim bëhet duke pasur parasysh perspektivën e antarësimit të Shqipërisë në BE.

Neni 26: propozohet riformulimi i nenit 40, të ligjit aktualisht në fuqi, duke realizuar:

- Disa ndryshime teknike të referencave në nenin 49 të ligjit bazë.
- Shtimin e dispozitave në këtë nen (pika 2 dhe 3) që lidhen me një rast tjetër të transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë, me synimin e riitjes së mobilitetit të nëpunësve civilë dhe plotësimit për një kohë më të shpejtë të vakancave në shërbimin civil. Më shumë shpjegim është dhënë në pikën 6/a, të seksionit III, të këtij relacioni.

Neni 27: Propozohen disa ndryshime në nenin 50 të ligjit bazë, në rastet e transferimit të nëpunësve për mbylljen, apo ristrukturimin e institucionit.

Në pikën 1 të nenit është shtuar një procedurë për sistemimin e nëpunësit në rast se nuk ka pozicione të së njëjtës kategori që ka pasur, pas ristrukturimit: “Në rast të pamundësisë së transferimit të nëpunësit në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori të përcaktuar sipas nenit 19, të këtij ligji, ai mund të transferohet në një pozicion të një kategorie më të ulët të shërbimit civil, pas marrjes së miratimit paraprak të tij. Në këtë rast, për një periudhë 2 vjeçare nga momenti i njoftimit të aktit të transferimit, nëpunësi ruan të drejtën e sistemimit në kategorinë e pozicionit përpara ristrukturimit pa procedurë konkurrimi”. Kjo procedurë i jep mundësi nëpunësit të sistemohet në një pozicion më të ulët, me miratimin e tij dhe, në të njëjtën kohë, të ruajë të drejtën të emërohet direkt në një pozicion të ngjashëm me atë që kishte, nëse gjatë 2 vjetëve do të krijohet një i tillë në institucion.

Pika (ç) e shkronjës 2 është ndryshuar duke saktësuar se transferimi mund të behet në një institucion tjetër të shërbimit civil, por vetëm brenda fushës së përgjegjësisë së njësisë përgjegjëse. Ky ndryshim është një reflektim i praktikës së këtyre viteve, kur ka qenë e pamundur sistemimi i nëpunësve në institucione që menaxhohen nga njësi të ndryshme përgjegjëse.

Në pikën 7, është saktësuar që dëmshpërblimi do të mbështetet në pagën neto, pasi ai nuk është i taksueshëm sipas ligjit dhe nuk paguhen sigurime shëndetësore dhe shoqërore mbi dëmshpërblimin.

Në pikën 8,:

- Në paragrafin e parë është bërë një saktësim i termit nga “largim si pasojë e mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, në “lirim” për të njëjtën arsye;
- Në shkronjën b, është saktësuar se në cilën kategori të pozicioneve të shërbimit civil mund të emërohen në mënyrë të përkohshme brenda një periudhë 2 vjeçare nëpunësit civilë, të cilët janë liruar liruar nga shërbimi civil, si pasojë e ristrukturimit apo mbylljes së institucionit

Neni 28: propozohet një shtesë në nenin 51 të ligjit bazë. Në vijim të ndryshimit më sipër në rastet e tranferimit si pasojë e ristrukturimit të institucionit dhe pamundësisë për sistemim në një pozicion të së njëjtës kategori, edhe për rastin e transferimit për shkak të paaftësisë shëndetësore, është parashikuar mundësia e transferimit në një pozicion të një kategorie më të ulët të shërbimit civil, pas marrjes së miratimit paraprak të nëpunësit.

Neni 29: propozohen disa ndryshime të nenit 54 të ligjit bazë në rastet e pezullimit për shkak të ligjit.

Përveç pezullimit të parashikuar në nenin 48 të ligjit dhe të shpjeguar më sipër, është shtuar shkronja b/1, në pikën 1, për të evidentuar rastet e pezullimit për nëpunësit e shërbimit të jashtëm, të cilët caktohen në përfaqësitë diplomatike jashtë Shqipërisë. Për periudhën e emërimit në përfaqësitë diplomatike, zbatohen rregullat dhe procedurat e parashikuara në ligjin për shërbimin e jashtëm. Me kthimin në institucion në Shqipëri, rifillojnë të zbatohen procedurat e shërbimit civil për nëpunësit përkatës.

Në shkronjën (d) të pikës 1, janë bërë disa saktësime lidhur me pezullimin e kandidatëve në zgjedhjet vendore, apo politike, me qëllim shmangien e keqinterpretimeve.

Shkronja (e) në formulimin ekzistues është propozuar të shfuqizohet, sepse nuk do të ofrohen më trajnimet e thelluar anga ASPA për kandidatët për TND. Janë shtuar shkronja (e) dhe (e/1), të cilat janë të lidhura me pezullimet në rast të masave shtrënguese të caktuara nga gjykata, të cilat pengojnë ushtrimin e funksioneve normale të punës. Në këtë rast pezullimi do të zgjasë për afatin kohor që masa e caktuar shtrënguese është në fuqi. Shkronja e/1 parashikon pezullimin e nëpunësit edhe në rastet e pezullimit të ekzekutimit të një vendimi gjyqësor të formës së prerë, apo të rikthimit për gjykim nga një gjykatë më e lartë. Këto raste janë evidentuar nga praktika gjyqësore e këtyre viteve dhe nuk kanë pasur një mbulim ligjor në praktikë.

Në shkronjën b) të pikës 3, është propozuar një ndryshim teknik i lidhur me ndryshimin e konceptit të TND.

Neni 30: Propozohen disa ndryshime në nenin 55 të ligjit bazë, lidhur me pezullimin me kërkesë të nëpunësit.

Në pikën 1, është shtuar shkronja (c), e cila i jep të drejtën nëpunësit të kërkojë pezullimin “... Për arsye shëndetësore të tij apo të njerëzve të afërm të tij, të vërtetuar me dokument të lëshuar nga institucioni shëndetësor brenda ose jashtë vendit, për periudhën përkatëse.” Kjo është një dispozitë që njeh një të drejtë shtesë të nëpunësit për t’u pezulluar nga shërbimi civil, për shkaqe shëndetësore.

Në pikën 2 është saktësuar afati i pezullimit me kërkesë të motivuar të nëpunësit civil për një arsye të ligjshme, të ndryshme nga përcaktimet e tjera të këtij neni, duke lënë të njëjtin afat – deri në 2 vjet, por duke vendosur një kufizim që afati 2 vjeçar llogaritet brenda 5 viteve. Ky ndryshim synon të shmangë abuzimet e vëna re në praktikë që nëpunësi pasi mbaron periudha 2 vjeçare bëjnë një rikthim në shërbimin civil për periudha të shkurtra dhe më pas kërkojnë përsëri pezullime 2 vjeçare.

Në shkronjën b të pikës 4, është propozuar një ndryshim teknik i lidhur me ndryshimin e konceptit të TND.

Neni 31: propozohet një ndryshim tërësor i nenit 56 të ligjit bazë, lidhur me efektet e pezullimit.

Projektligji parashikon që në përfundim të afatit apo rënies së shkakut të pezullimit, përveçse kur vendoset përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil, sipas këtij ligji, nëpunësi civil:

- a) rikthehet në pozicionin e mëparshëm të punës nëse është vakant dhe nëpunësi plotëson kërkesat e posaçme;
- b) transferohet në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori të përcaktuar sipas nenit 19, të këtij ligji, në rast se pozicioni i mëparshëm është i plotësuar përfundimisht;
- c) transferohet në një pozicion tjetër të një kategorie më të ulët të përcaktuar sipas nenit 19, të këtij ligji, me miratimin e tij.

Ky propozim saktëson procedurën e parashikuar në ligjin aktual, i cili kishte krijuar një sërë problemesh të zbatimit në praktikë dhe kishte nxitur edhe një sërë vendimesh gjyqësore, me interpretime të ndryshme nga gjykatat.

Po ashtu, propozohet që në rast se transferimi si më sipër është i pamundur, nëpunësit regjistrohen në një listë, e cila administrohet nga njësia përgjegjëse. Ata qëndrojnë në këtë listë deri në sistemimin e tyre në një pozicion të rregullt në shërbimin civil. Njësia përgjegjëse është e detyruar që në momentin që merr dijeni për krijimin e një vendi të lirë ose me kërkesë të institucionit, t'ia ofrojë fillimisht këtyre nëpunësve civilë, duke respektuar në çdo rast shkaqet e përmendura nga neni 48, pika 3, e këtij ligji. Gjithashtu është parashikuar që për nxjerrjen e aktit përkatës njësia përgjegjëse mbështetet në: a) verifikimin e plotësimit të kriterëve të përgjithshme; b) verifikimin e plotësimit të kriterit të arsimimit dhe kualifikimeve; c) përshtatshmërinë e përvojës së nëpunësit të pezulluar me përgjegjësitë dhe detyrat e pozicioneve, ku do të transferohet nëpunësi, parashikime këto që nuk janë në ligjin aktualisht në fuqi.

Neni 32: propozohen disa ndryshime në nenin 57 të ligjit bazë, lidhur me përgjegjësinë për masat disiplinore. Ndryshimet e propozuara në përgjithësi për të gjitha nenet e lidhura me masat disiplinore *lidhen me shkeljet disiplinore, llojet e masave disiplinore, afatet e parashkrimit të fillimit të një ecurie disiplinore, si dhe afatet e shuarjes së masave disiplinore*. Ndryshimet e propozuara janë bërë me synimin e një përshkallëzimi më të mirë të shkeljeve disiplinore dhe llojit të masave disiplinore, si dhe referuar edhe arsyetimeve dhe vendimeve që kanë dhënë gjykatat gjatë gjykimit të lidhura me disiplinën.

Është hequr nga shkaqet e masave disiplinore koncepti i “braktisjes së punës”, pasi ka qënë i vështirë për t’u provuar ky shkak dhe është lënë vetëm mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme në punë, duke ulur afatin e mungesës nga 7 në 5 ditë.

Është shtuar një tjetër rast i shkeljeve shumë të rënda, konkretisht: shkelja e rregullave të etikës në shërbimin civil që sjell si pasojë cënimin e rëndë të figurës së nëpunësit civil, institucionit apo shërbimit civil në tërësi, duke përfshirë, por pa u kufizuar në: i) kryerjen e veprimeve të papranueshme në ambiente publike; ii) kryerjen e punimeve pa leje, kur nëpunësi rezulton i lidhur drejtpërdrejtë me këto punime; iii) çdo veprim tjetër që është haptazi i papërshtatshëm për një nëpunës civil.

Ndërhyrjet e tjera janë më shumë të natyrës sqaruese dhe kanë për qëllim shmangien e interpretimeve.

Neni 33: në nenin 58 të ligjit bazë, propozohen disa ndryshime në llojet e masave disiplinore. Në shkronjën (c) është hequr parashikimi “...përfshirë rritjen në shkallën e

pagës për një periudhë deri në dy vjet”, pasi me ndryshimin e strukturës së pagës nëpunësit nuk kanë më një mundësi të tillë.

Është shtuar masa disiplinore “vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra”, pasi ishte e nevojshme të kishim një shkallëzim të masave, deri në aplikimin e masës më të rëndë, atë të largimit nga shërbimi civil. Masa disiplinore “vërejtje”, e parashikuar në shkronjën (a) është një masë e lehtë, e cila nuk mund të konsiderohet si pararendëse për aplikimin e largimit nga shërbimi civil.

Neni 34: Në nenin 59 të ligjit bazë parashikohen disa ndryshime lidhur me kompetencat për fillimin e procedurës për masat disiplinore dhe për afatet kur mund të fillohen.

Është shtuar pika 3/1, e cila rregullon situatën e dhënies së një mase disiplinore ndaj një nëpunësi për një shkelje të kryer në një institucion tjetër nga ai ku është aktualisht i punësuar. Ky ka qenë një boshllëk i ligjit aktual. Sipas propozimit, procedura do të kryhet nga institucioni ku nëpunësi është i punësuar, ndërsa dosja me shkeljet do t’i dërgohet nga institucioni ku është kryer shkelja.

Është propozuar të shtohet pika 6/1, sipas të cilës “Dorëheqja, apo pezullimi i nëpunësit civil gjatë zhvillimit të procedimit disiplinor, nuk pezullon, apo pengon vazhdimin e ecurisë disiplinore dhe marrjen e vendimit për masën disiplinore”. Ky rregullim propozohet për të evituar rastet e pushimit të procedimit në rast se nëpunësi jep dorëheqjen, për të shmangur përveç masës, edhe masat e tjera plotësuese që lidhen me masat disiplinore në të ardhmen.

Në pikën 8 propozohet një ndryshim i afateve kur mund të fillojë procedimi disiplinor pas zbulimit të shkeljes, e lidhur kjo me llojin e shkeljes së kryer. Është parashikuar gjithashtu që procedimi disiplinor mund të fillojë edhe nëse nëpunësi e ka ndërprerë marrëdhënien në shërbimin civil, por brenda afateve të parashikuara në këtë pikë.

Neni 35: propozohen disa rregullime të vogla teknike dhe terminologjike në nenin 60 të ligjit bazë.

Neni 36: propozohet ndryshimi i afateve për shuarjen e masave disiplinore, të parashikuara në nenin 61 të ligjit. Afatet janë shkurtuar në përgjithësi, pasi parashikimet aktuale ishin shumë të gjata dhe në disa raste, edhe për masa të lehta,

afatet ishin joproporcionale. Po ashtu është propozuar një shkallëzim më i përshtatshëm i afateve të shuarjes së masave, sipas llojit të tyre.

Neni 37: propozohen disa ndryshime në nenin 62 të ligjit bazë, të lidhura me nivelet e vlerësimit të arritjeve vjetore. Konkretisht propozohet që të hiqen nga ligji numri i niveleve dhe emërtimi për secilin nivel dhe kjo të lihet për t'u përcaktuar nga Këshilli i Ministrave, bazuar edhe në arsyetimin që fusha e vlerësimit të performancës është një fushë shumë dinamike dhe teknike dhe Këshilli i Ministrave mund të ndryshojë shkallën e vlerësimit sipas nevojave.

Me ndryshimin e konceptit të TND nga ligji, është propozuar shfuqizimi i pikës 3 të nenit dhe, automatikisht trajtimi i nëpunësve të nivelit të lartë drejtues sipas procedurës së parashikuar për nëpunësit e kategorive të tjera. Aktualisht vlerësimi i anëtarëve të TND-së kryhet nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes për TND-në, një procedurë që ka rezultuar shume komplekse dhe me probleme në praktikë.

Është ndryshuar frekuenca e vlerësimit nga çdo 6 muja, në çdo vit.

Neni 38: propozohet një ndryshim teknik në nenin 64 të ligjit. Meqënëse është ndryshuar koncepti i TND, dorëheqja e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues duhet të depozitohet në njësinë e burimeve njerëzore të institucionit dhe jo në DAP siç është aktualisht.

Neni 39: propozohen disa ndryshime në nenin 65 të ligjit bazë lidhur me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit.

Në pikën 1, shkronja (b) është shfuqizuar shkak i ndërprerjes së marrëdhënies “humbja e shtetësisë Shqiptare”, mbështetur në ndryshimin e propozuar më sipër për mospërdorimin e shtetësisë si një kriter i përgjithshëm skualifikues. Në vend të saj është shtuar në pikën b shkak “merr formë të prerë vendimi i gjykatës për kufizimin apo heqjen e zotësisë për të vepruar”. Kjo ka qenë një mangësi e ligjit aktual dhe është plotësuar me propozimin për ndryshim të kësaj pike.

Është ndryshuar shkronja “c”, e pikës 1, nga “plotësohet mosha për pensionin e plotë të pleqërisë”, në “plotësohen kushtet për pensionin e plotë të pleqërisë”, mbajtur në konsideratë që sipas legjislacionit specifik për daljen në pension të të punësuarve duhet të plotësohen dy kushte, që janë mosha dhe vitet e punës.

Është shtuar shkronja (dh), në pikën 1, lidhur me përfundimin e mandatit të sekretarit të përgjithshëm, apo titullarit të institucionit të varësisë në institucionet e administratës shtetërore. Ky rast do konsiderohen si ndërprerje e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit.

Ndërkohë, ndryshimi në shkronjën “b”, të pikës 2, reflekton ndryshimin e konceptit të TND-së.

Neni 40: propozohet të bëhen disa ndryshime në nenin 66 të ligjit, lidhur me lirimin nga shërbimi civil.

Pas ndryshimit të propozuar për heqjen e nivelit të vlerësimit të rezultateve në punë nga ligji, propozohet të hiqet termi “jokënaqshëm” në shkronjën c të pikës 1 dhe të vlerësohet me termin “vlerësimeve të nivelit më të ulët, të rezultateve në punë”. I njëjti ndryshim teknik është parashikuar edhe në shkronjën e/3 të pikës 1 dhe në pikën 3. Po ashtu është parashikuar edhe situata e moskonfirmimit në përfundim të periudhës së provës.

Është shfuqizuar pika e/1, për shkak të ndryshimit të konceptit të TND.

Është sqaruar parashikimi i pikës e/2, të lidhur me rastet e përfundimit të periudhës së pezullimit dhe të refuzimit të kryerjes së transferimit, sipas procedurave të parashikuara nga ligji.

Është shtuar pika e/4 kur gjyqfituesi refuzon pa shkaqe të ligjshme ose nuk paraqitet në institucion pas njoftimit të aktit të emërimit, në zbatim të vendimit gjyqësor të formës së prerë.

Në pikën 4 janë parashikuar disa rregullime teknike lidhur me kompetencën për deklarimin e lirit nga shërbimi civil.

Neni 41: propozohen disa rregullime në lidhje me zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë në nenin 66/1 të ligjit bazë.

Aktualisht në pikën 4, të nenit 66/1, të ligjit është përcaktuar që njësia përgjegjëse në rastin e zbatimit të një vendimi gjyqësor të formës së prerë përpara nxjerrjes së aktit të emërimit të gjyqfituesit në një pozicion tjetër të shërbimit civil (pasi pozicioni i tij i mëparshëm nuk ekziston) duhet të marrë miratimin e tij. Nga zbatimi i deritanishëm i kësaj dispozite ka rezultuar që kjo e drejtë është përdorur në mënyrë abuzive nga

gjqfitesit, pasi ata nuk kanë pranuar të emërohen as në pozicione të tjera, duke pretenduar pozicionin e mëparshëm, pavarësisht se ai pozicion nuk ekziston, dhe pavarësisht se pozicioni që ju është ofruar ka qenë i të njëjtit nivel me atë që ka pasur më parë. Ndërkohë, këta gjyqfites, duke ndejtur në listë pritjeje për t'u emëruar, përfitojnë pagën e pozicionit të fundit që kanë pasur përpara se të liroheshin nga shërbimi civil. Gjithashtu, është kufizuar koha e qëndrimit në listë pritjeje, në 90 ditë.

Si rrjedhim, në projektligj propozohet që njësia përgjegjëse, në momentin që merr dijeni për krijimin e një vendi të lirë në shërbimin civil, duhet të emërojë fillimisht nëpunësit civilë të regjistruar në listë, të cilët plotësojnë kriteret e pozicionit të punës e të kategorisë përkatëse pa marrë paraprakisht pëlqimin e tyre dhe gjyqfitesi ka të drejtë të refuzojë emërimin vetëm nëse gjendja e tij shëndetësore, provuar me vërtetim mjekësor, e bën emërimin të pamundur apo nëse vendi ku është emëruar gjendet më shumë se 45 km nga vendbanimi i tij (standard ky që zbatohet edhe në rastin e transferimit të përkohshëm apo të përhershëm të nëpunësve civilë). Ndërkohë, është parashikuar edhe që njësia përgjegjëse merr miratimin e gjyqfitesit në rast se i propozon atij të emërohet në një pozicion të një kategorie më të ulët se ajo që ka pasur përpara lirimit nga shërbimi civil.

Në këtë nen është shtuar një parashikim i ri (pika 4), e cila rregullon situatën kur gjyqfitesi ka qenë i punësuar në një institucion të administratës publike, gjatë kohës që i ka lindur e drejta për përfitimin e pagës. Nëse gjatë fazës së ekzekutimit të vendimit gjyqësor konstatohet se nëpunësi ka qenë apo vijon i punësuar në një institucion të administratës publike, për periudhën nga momenti që i ka lindur e drejta për përfitimin e pagës deri në momentin e rikthimit në detyrë, ai përfiton vetëm diferencën ndërmjet pagës së pozicionit të fundit që ka mbajtur në institucionin debitor me pagat apo të ardhurat e tjera të marra nga institucioni tjetër i administratës publike. Pra, kjo diferencë i paguhet gjyqfitesit vetëm kur paga e fundit si nëpunës civil është më e lartë sesa paga që ka përfituar apo po përfiton nëpunësi në institucione të tjera.

Ndërkohë, në këtë projektligj propozohet që nëse një gjyqfites nuk emërohet brenda afatit 90 ditor të qëndrimit në listë pritjeje, ai lirohet nga shërbimi civil, duke përfituar edhe një dëmshpërblim në përputhje me vjetërsinë e tij në shërbimin civil, e konkretisht: a) deri në një vit eksperiencë pune si nëpunës civil, paga neto e muajit të fundit; b) Mbi 1 vit deri në 3 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga neto e 3 (tre) muajve të fundit; c) Mbi 3 vjet deri në 6 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga

neto e 6 (gjashtë) muajve të fundit; ç) Mbi 6 vjet deri në 9 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga neto e 9 (nëntë) muajve të fundit; d) mbi 9 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga neto e 12 muajve të fundit.

Gjithashtu, propozohet që në nenin 66/1, të ligjit të shtohet edhe një dispozitë që autorizon Këshillin e Ministrave të miratojë procedurat e hollësishme për zbatimin e këtij neni, autorizim i cili mungon aktualisht e si rrjedhim Këshilli i Ministrave nuk ka mundur të detajojë procedurat që duhet të ndiqen në rastet e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore si nga institucionet, pjesë të shërbimit civil, ashtu edhe njësia përgjegjëse.

Neni 42: Propozohet një ndryshim terminologjik në të gjithë tekstin e projektligjit, duke ndryshuar togfjalëshin “qeverisje vendore” me togfjalëshin “vetëqeverisje vendore”.

Neni 43: Ngarkohet Këshilli i Ministrave, që brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e këtij ligji të miratojë aktet nënligjore sipas përcaktimeve në dispozitat e tij.

Neni 44: Parashikon procedurën tranzitore për zbatimin e rekrutimit nëpërmjet procedurës së atestimit. Brenda 12 muajve nga hyrja në fuqi e ligjit, Komisioni Kombëtar i Atestimit duhet të zhvillojë provimin e parë të atestimit për kandidatët në pozicione hyrëse në shërbimin civil dhe institucionet e tjera. 6 muaj do të ketë kohë Këshilli i Ministrave për miratimin e akteve nënligjore për zbatimin e procedurës së re dhe 6 muaj do t’i nevojiten Komisionit Kombëtar të Atestimit, i mbështetur nga DAP-i, të zhvillojë logjistikën dhe përgatitjet e nevojshme për zhvillimin e testimit të parë të atestimit.

Pika e dytë e nenit parashikon që 12 muaj nga hyrja në fuqi e ligjit, të shfuqizohen dispozitat aktuale të lidhura me procedurën e rekrutimit (nenet 19, pika 8, neni 22 dhe neni 23). Kjo nënkupton që në 12 muajt pasardhës të hyrjes në fuqi të ligjit, procedura e rekrutimit do të zhvillohet sipas rregullave aktualisht në fuqi.

Neni 45: Propozon një procedurë kalimtare për transformimin e statusit të nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND) sipas dispozitave dhe procedurave të reja të ligjit dhe një grup të drejtash për nëpunësit e regjistruar aktualisht në listën e TND-së.

Propozohet që për të gjithë anëtarët aktualë të TND-së, të emëruar në një pozicion TND-je në ditën e hyrjes në fuqi të ligjit, të fillojnë të aplikohen rregullat e lidhura me pozicionin e punës. Në rastin e pozicioneve drejtor departamenti, drejtor i drejtorisë së

përgjithshme, ose pozicionet e barazvlefshme, marrëdhënia e shërbimit civil shndërrohet në “pa afat” dhe aplikohen rregullat e parashikuara për këtë kategori pozicionesh. Ndërsa, në rastin e pozicioneve sekretar i përgjithshëm, ose titullar i institucionit qendror të varësisë, fillon të llogaritet afati i mandatit sipas pikës 1 të nenit 30 të ligjit. DAP-i lëshon aktin e ri të emërimit për të gjithë ish-anëtarët e TND-së, të punësuar në pozicione të nivelit të lartë drejtues në institucionet e administratës shtetërore (pikat 1-4 të nenit).

Pikat 5-7 të nenit parashikojnë disa të drejta për anëtarët e TND-së, të cilët nuk janë të punësuar në një pozicion të nivelit të lartë drejtues në ditën e hyrjes në fuqi të këtij ligji. Ata kanë të drejtë që për një periudhë 12 mujore nga dita e hyrjes në fuqi të ligjit, të punësohen pa konkurs në një pozicion vakant në institucionet e administratës shtetërore, pas vendimit të eprorit direkt. Për këtë periudhë tranzitore, ata do të përfitojnë nga procedura e parashikuar aktualisht nga ligji dhe do të mund të punësohen pa konkurs në pozicionet vakante të evidentuara.

Po ashtu, anëtarët e TND-së, të cilët në ditën e hyrjes në fuqi të këtij ligji nuk janë të punësuar në një pozicion të nivelit të lartë drejtues, kanë të drejtë që për një periudhë 2 vjeçare nga dita e hyrjes në fuqi të ligjit:

- a) të aplikojnë dhe të marrin pjesë direkt në intervistën e zhvilluar nga eprori direkt, pa marrë pjesë në procedurën e testimit, të parashikuar në nenin 29 të këtij ligji;
- b) të aplikojnë me procedurën e lëvizjes paralele, sipas nenit 28, pika 3, shkronja “a” të këtij ligji.

Në rastin e parashikuar në shkronjën “a”, më sipër procedura do të zhvillohet mbështetur në aplikimin e anëtarit të TND-së, i cili do të hyjë direkt në fazën e intervistës me eprorin direkt së bashku me kandidatët e tjerë, pa ju nështruar procedurave të mëparshme të konkurimit. Aplikimi për të marrë pjesë në intervistë do të depozitohet në DAP dhe eprori direkt nuk mund të refuzojë të drejtën e intervistës për ish anëtarët e TND. Në këtë rast, ish anëtarët e TND-së, i shtohen listës së kandidatëve fitues me më shumë pikë, të parashikuar nga pika 6 e nenit 29 të ligjit.

Këshilli i Ministrave ngarkohet të miratojë rregulla të hollësishme për zbatimin e këtij neni

Neni 46: parashikon disa dispozita kalimtare në lidhje me institucionet e varësisë së Kryeministrit apo ministrave që aktualisht nuk janë pjesë e shërbimit civil. Konkretisht brenda 12 muajve nga hyrja në fuqi e ligjit Këshilli i Ministrave duhet të kryejë

rishikimin e legjislacionit specifik të organizimit dhe funksionimit të secilit institucion të administratës shtetërore dhe duhet të përgatisë listën e institucioneve që plotësojnë kriteret për të qenë pjesë e shërbimit civil.

Gjithashtu, brenda 6 muajve pas miratimit të listës si më sipër, institucionet përgjegjëse duhet të përgatisin ndryshimet përkatëse në legjislacionet specifike për të siguruar që ligji nr. 152/2013, të zbatohet edhe për këto institucione.

Neni 47: Parashikon hyrjen në fuqi të ligjit pas botimit në Fletoren Zyrtare.

VII. INSTITUCIONET DHE ORGANET QË NGARKOHEN PËR ZBATIMIN E AKTIT

Institucionet e ngarkuara për zbatimin e projektligjit janë Këshilli i Ministrave, për miratimin e akteve nënligjore sipas autorizimit përkatës, si dhe të gjitha institucionet e administratës publike pjesë e fushës së veprimit të legjislacionit për nëpunësin civil.

DAP-it do të jetë përgjegjës për hartimin e akteve nënligjore të parashikuara dhe disa ndryshimeve në aktet nënligjore ekzistuese që do të hartohen dhe miratohen për një periudhë 6-mujore nga hyrja në fuqi e ndryshimeve të ligjit. Ndërkohë këto akte propozohen për miratim në Këshillin e Ministrave, nga ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin.

VIII. PERSONAT DHE INSTITUCIONET QË KANË KONTRIBUAR NË HARTIMIN E PROJEKTAKTIT

Ky projektligj propozohet nga Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin dhe është hartuar nga Departamenti i Administratës Publike në bashkëpunim me kabinetin e ministrit, si dhe është konsultuar edhe me aktorët e tjerë të përfshirë. Në hartimin e projektligjit kanë kontribuar ekspertët e projektit “Bashkimi Evropian për Qeverisjen e Mirë (EU for Good Governance - EU4GG) si dhe ekspertët e OECD/SIGMA.

Në kuadër të transparencës dhe ligjit për konsultimin publik, projektligji iu nënshtrua procesit të konsultimit në Regjistrin Elektronik për Njoftimet dhe Konsultimet Publike (RENJK), me qëllim marrjen e komenteve dhe sugjerimeve nga aktorët e interesuar në këtë proces. Projektligji qendroi i publikuar për 26 ditë pune, nga data 31.10.2025, deri më 05.12.2025, në RENJK.

Projektligji “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”, u hartua nga grupi i punës i ngritur me urdhrin nr. 3, datë 29.2.2024, të ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin dhe me mbështetjen e projektit “Asistencë teknike e BE-së për Qeverisjen e Mirë”.

Ndryshimet e përfshira në projektligj i janë nënshtruar një procesi të gjerë konsultimesh, duke filluar nga faza e analizës dhe identifikimit të problematikave kryesore të shfaqura gjatë zbatimit të tij, më pas në fazën e hartimit fillimisht të një koncept dokumenti mbi ndërhyrjet e nevojshme e në vijim gjatë fazës së draftimit të projektligjit. Konkretisht:

- ✓ Gjatë vitit 2024 janë zhvilluar takime konsultative me përfaqësues të Departamentit të Administratës Publike, sekretarët e përgjithshëm të ministrive të linjës dhe përfaqësues të njësive të menaxhimit të burimeve njerëzore në këto ministri. Nga grupi i punës dhe eksperti i projektit u hartua një letër përmbledhëse politikash (policy paper) për ndryshimet e propozuara ligjore. Në përmbyllje të vitit 2024, u përgatit drafti i parë i ndryshimeve të propozuara ligjore, që adresonin, mes të tjerash, sfidat kryesore të identifikuara për zbatimin e qendrueshëm dhe efektiv të ligjit të shërbimit civil, me synim rritjen e efektshmërisë së procedurës së rekrutimit dhe përsosjen e testimit të mbështetur në kompetenca për të gjitha nivelet e nëpunësve, me fokus të veçantë Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues.
- ✓ Në 12 Shkurt 2025, u organizuan 2 tryeza teknike, përkatësisht me përfaqësues të institucioneve të pavarura dhe përfaqësues të njësive të vetëqeverisjes vendore (bashkive), me qëllim prezantimin e ndryshimeve të propozuara ligjore, diskutimin e tyre dhe marrjen e mendimeve/sugjerimeve nga ana e këtyre institucioneve.
- ✓ Në 3 Korrik 2025 u zhvillua një debat i hapur me pjesëmarrjen e Departamentit të Administratës Publike, ekspertit që punon mbi ligjin përmes projektit EU4GG, si dhe disa punonjësve publikë nga të gjitha nivelet e administratës publike dhe të gjitha ministrisë përkatëse, në ngjarjen e dedikuar “Ti je një aset”, gjatë Javës së Administratës Publike – Edicioni i Dytë.
- ✓ Në 19 Shtator 2025, u zhvilluan takime me Tryezën e Platformës së Partneritetit për Integrimin Evropian (PPIE), në kuadër të kriterit “Reforma në Administratën Publike” dhe me Grupin Ndërinstitucional të Punës për Integrimin Evropian, me

qëllim prezantimin e ndryshimeve të propozuara ligjore, diskutimin e tyre si dhe marrjen e mendimeve dhe sugjerimeve nga ana e pjesëmarrësve.

- ✓ Në 31 Tetor 2025, u zhvillua një takim me Tryezën e Platformës së Partneritetit për Integrimin Evropian (PPIE), në kuadër të kriterit “Reforma në Administratën Publike”, ku morën pjesë ekspertë të projektit, partnerë ndërkombëtarë, përfaqësues të ambasadave të huaja në vend, përfaqësues nga shoqëria civile, përfaqësues nga Delegacioni i BE në Tiranë, ekspertë. Në këtë takim u prezantuan dhe diskutuan zgjidhjet e përfshira në projektligj mbi modelin e rekrutimit për nivelin hyrës në shërbimin civil, unifikimin e kriterëve të pranimit të institucioneve të shërbimit civil me ato që aplikojnë Kodin e Punës, ndryshimin e modelit të rekrutimit dhe menaxhimit të Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues (TND), ndryshimin e modelit të rekrutimit, nga një model i mbyllur karriere, një model miks.
- ✓ Në 31 tetor 2025, projektligji “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”, si dhe relacioni përkatës u publikuan për konsultim publik në Regjistrin Elektronik për Njoftimet dhe Konsultimet Publike (RENJKP), në linkun

<https://www.konsultimipublik.gov.al/Konsultime/Detaje/894>

Konsultimi publik nëpërmjet publikimit në RENJKP zgjati deri në datën 05.12.2025. Paralelisht, projektligji u promovua edhe në kanalet zyrtare të komunikimit publik të ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin.

- ✓ Më 27 Nëntor 2025 u zhvillua një takim i Grupit Ndërinstitucional të Punës për Integrimin Evropian, me pjesëmarrje edhe të përfaqësuesve të Delegacionit të BE-së në Tiranë, ekspertët e projektit, përfaqësues nga anëtarët PPIE/RAP, përfaqësues nga universitetet.

Në takimet e zhvilluara gjatë fazës së analizës dhe hartimit të projektligjit, viti 2024, kanë marrë pjesë përfaqësues të njësive të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe sekretarët e përgjithshëm të ministrive të linjës (24 persona).

Në tryezat teknike të datës 12 Shkurt 2025, morën pjesë përfaqësues të institucioneve të pavarura dhe përfaqësues të njësive të vetëqeverisjes vendore (36 persona).

Në debatin e hapur të datës 3 Korrik 2025, morën pjesë punonjës nga të gjitha nivelet e administratës publike dhe të gjitha ministritë përkatëse (50 persona).

Në takimet me Tryezën e Platformës së Partneritetit për Integrimin Evropian (PPIE), në kuadër të kriterit “Reforma në Administratën Publike” dhe me Grupin Ndërinstitucional të Punës për Integrimin Evropian të datës 19 Shtator 2025 morën pjesë anëtarët e këtyre grupeve (25 persona).

Në takimin me Tryezën e Platformës së Partneritetit për Integrimin Evropian (PPIE), në kuadër të kriterit “Reforma në Administratën Publike” të datës 31 Tetor 2025, morën pjesë përfaqësues nga shoqëria civile, ekspertë, partnerë ndërkombëtarë, përfaqësues të ambasadave të huaja në vend, përfaqësues nga Delegacioni i BE në Tiranë, përfaqësues të institucioneve shtetërore (27 pjesëmarrës).

Në takimin e Grupit Ndërinstitucional të Punës për Integrimin Evropian të datës 27 Nëntor 2025 morën pjesë përfaqësues nga anëtarët PPIE/RAP, përfaqësues nga universitetet, përfaqësues të Delegacionit të BE-së, ekspertë, përfaqësues të pushtetit vendor (20 persona).

Gjatë periudhës së konsultimit publik të projektligjit “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”, janë marrë komente të konsiderueshme, një pjesë e të cilave janë shoqëruar me propozime konkrete dhe një pjesë në thelb të tyre janë adresuar më shumë për sqarime të mëtejshme. Konkretisht, nga 25 propozimet e adresuara: (i) janë pranuar plotësisht apo sqaruar pasi kanë qenë të parashikuara në projektligj ose ka pasur nevojë për sqarime të mëtejshme - 14 propozime; (ii) janë pranuar pjesërisht – 2 propozime; (iii) janë refuzuar 9 propozime.

Më konkretisht më poshtë gjendet një pasqyrë e komenteve dhe sqarimeve për secilin prej tyre:

Çështja e adresuar		Palët e interesuara	Vendimi (I pranuar/I pranuar pjesërisht/I refuzuar)	Justifikimi
1. Komenti lidhet me performancën e nëpunësve civilë. Përfaqësuesi i Kryeministritë sugjeroi përfshirjen e një kontrate performance me ministrin		Përfaqësuesi i Kryeministritë	Pranuar	Projektligji parashikon një rregullim në sistemin e vlerësimit të performancës së nëpunësve civilë. Gjithashtu, sqarojmë se detajet procedurale mbi

Relacion shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

respektiv e cila të ketë një kornizë të qartë, si për përfshirjen personale ashtu edhe atë institucionale.				këtë proces do të miratohen me akte nënligjore. Ndërkohë, përsa i përket lidhjes së saj me performancën institucionale, janë parashikuar dhe miratuar tashmë nga Kuvendi ndryshimet e nevojshme në ligjin nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”.
2. Komenti lidhet me sistemin e karrierës së nëpunësve civilë. Eksperti nga Universiteti i Tiranës shprehu shqetësimin se moszbatimi i sistemit të karrierës në masën 50% mund të sjellë mosfunksionime brenda institucionit dhe të ndikojë negativisht në motivimin e nëpunësve.		Ekspert nga Universiteti i Tiranës	Sqaruar	Sqarojmë se modeli i karrierës së mbyllur i aplikuar nga ligji aktual për nëpunësin civil nuk është në të njëjtën linjë me zhvillimet më të fundit në administratat e tjera publike evropiane dhe nuk i përgjigjet më as stadi të zhvillimit të Shqipërisë. Zhvillimi i karrierës duhet të shkojë paralelisht me mundësinë për të “shkëmbyer” stafin me sektorin privat. Sistemi duhet të lejojë gjithashtu kthimin në shërbimin civil të punonjësve që, për një periudhë të caktuar, kanë punuar jashtë shërbimit civil dhe që nuk kthehen më, sepse ata duhet të fillojnë të ngjiten në shkallët e karrierës nga niveli më i ulët.
3. Komenti lidhet me mënyrën e pagesës dhe procedurën e		Ekspert nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve	Pranuar	Në projektligj është përfshirë nen i dedikuar në lidhje me punësimin e

rekrutimit të studentëve të ekselencës. Eksperti nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore dhe njëkohësisht Universiteti i Tiranës komentoj mbi mënyrën e pagesës së studentëve të ekselencës dhe procedurën e rekrutimit të tyre.		Shoqërore/Universitetit të Tiranës		studentëve të ekselencës.
4. Komentet lidhen me: - Kohëzgjatjen e pushimit ditor; - Ristrukturimin e institucionit kur një punonjës del nga shërbimi civil; - Përshkrimet e punës. Eksperti nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore dhe njëkohësisht Universiteti i Tiranës: - Kërkoj parashikimin e pushimit ditor të të punësuarve. - Pyeti mbi si e parashikon projektligji çështjen e ristrukturimit të institucionit kur një punonjës del nga shërbimi civil. - Iu referua përshkrimeve të punës, duke theksuar se ato duhet të jenë të detajuara dhe me specifikime të qarta për kriteret e punësimit, si edhe duke sqaruar fazën në të cilën duhet të hartohen, qoftë në rast ristrukturimi, qoftë në mënyrë të përgjithshme.	-	Ekspert nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore/Universitetit të Tiranës	Sqaruar	- Në lidhje me parashikimin e kohëzgjatjes së pushimit ditor të të punësuarve sqarojmë se sipas përcaktimit në nenin 40 të ligjit për nëpunësin civil “<i>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.</i>”, kjo është një çështje që i përket akteve nënligjore. Gjithashtu, marrë në konsideratë edhe përcaktimet e Kodit të Punës, me synimin e zbatimit të praktikave të unifikuara në këtë drejtim për të punësuarit në administratën publike, pas miratimit të projektligjit, do të miratohen ndryshimet përkatëse edhe në vendimin përkatës të Këshillit të Ministrave për këtë qëllim.

				- Në lidhje me pasojat që ka ristrukturimi i një institucioni mbi nëpunësin civil, sqarojmë se kjo është një procedurë e përcaktuar qartësisht në përcaktimet e aktuale të ligjit për nëpunësin civil dhe në aktet nënligjore në zbatim të tij. - Në lidhje me komentin mbi përshkrimet e punës, sqarojmë se të gjitha saktësimet e nevojshme procedurale do të bëhen në aktet nënligjore që do duhet të miratohen pas miratimit të projektligjit. Gjithashtu, theksojmë këtu se sipas praktikës legjislative në vendin tonë, në ligj miratohen kryesisht parimet dhe proceset, duke autorizuar Këshillin e Ministrave për të miratuar detajet procedurale.
5. Komentet lidhen me: - Lidhjen e sistemit të performancës me rritjen në karrierë; - Rritjen e përfaqësimit gjinor dhe të grupeve më pak të përfaqësuara. Eksperti nga College of Europe: - Sugjeroi përfshirjen e kriterëve të matshme të vlerësimit të performancës, përmes krediteve ose një	-	Ekspert nga College of Europe	Refuzuar	- Përsa i përket lidhjes së sistemit të performancës me përparimin në karrierë, sqarojmë se sipas legjislacionit për nëpunësin civil aktualisht në fuqi, lidhja midis këtyre dy proceseve ekziston, duke përcaktuar rezultatin e vlerësimit të

mekanizmi të ngjashëm, për ngritjen në karrierë, duke argumentuar se praktika të tilla ekzistojnë në një pjesë të legjislacionit të BE-së. - Propozoi rritjen e përfaqësimit gjinor dhe të grupeve më pak të përfaqësuara, të paktën në nivelin 7%.				performancës si një nga kriteret e aplikimit për karrierën horizontale (lëvizjen paralele) apo vertikale (ngritjen në detyrë). Ndërkohë, sqarojmë se këto procese nuk mund të kenë një lidhje automatike, pasi në çdo rast kandidatët duhet të kalojnë procedurën e testimit (sipas rastit intervistë, apo testim me shkrim dhe intervistë), për të siguruar një proces transparent, të drejtë dhe gjithëpërfshirës midis kandidatëve me vlerësime të njëjta. - Në lidhje me rritjen e përfaqësimit gjinor apo të grupeve më pak të përfaqësuara, sqarojmë se ligji i shërbimit civil bazohet mbi matjen dhe testimin e njohurive dhe të aftësive, që realizohen nëpërmjet procedurave të konkurimit. Ndërkohë, “diskriminimi pozitiv” gjinor apo për grupet më pak të përfaqësuara është i miratuar edhe aktualisht në aktet nënligjore të shërbimit civil, në rastet kur kemi konkurentë me pikë të barabarta në fund të procesit të konkurimit.
6. Komenti lidhet me shoqërimin e projektligjit edhe me aktet nënligjore.		IDRA	Sqaruar	Paketa e akteve nënligjore nuk mund të përgatitej në të njëjtën kohë me ndryshimet e ligjit.

Përfaqësuesi i IDRA, theksoi faktin që këto ndryshime janë shumë të rëndësishme, por duhet të ishin paketë, pra të shoqëruar edhe me VKM-të plotësuese për të qenë funksional në totalin e vetë.				Së pari sqarojmë se ky është një projektligj kompleks, që ka kaluar përmes një faze më shumë se 1 vjeçare të draftimit dhe konsultimit të vazhdueshëm të tij, edhe përpara se të publikohej për konsultim publik. Gjithashtu, projektligji gjatë fazës së konsultimit publik, por edhe konsultimit me partnerët ndërkombëtarë mund të pësojë ndryshime që detyrojnë ndryshime edhe në aktet nënligjore. Ndërkohë, sipas projektligjit institute të ndryshme të tij do të jenë të zbatueshme në kohë të ndryshme dhe vetë projektligji parashikon një periudhë 6 mujore për miratimin e akteve nënligjore. Si rezultat, draftimi i akteve nënligjore do të fillojë me miratimin e projektligjit nga Këshilli i Ministrave, për t'u finalizuar brenda 6 muajve nga miratimi i tij në Kuvendin e Shqipërisë.
7. Komenti lidhet me institucionet e përjashtuara nga fusha e veprimit të ligjit të shërbimit civil. Përfaqësuesi i Bankës së Shqipërisë kërkon përjashtimin nga ligji për nëpunësin civil, të punonjësve të Bankës.		Banka e Shqipërisë	Pranuar	Reflektuar në nenin 1, të projektligjit.

8. Komenti lidhet me përfaqësimin në shërbimin civil të minoriteteve, si dhe të romëve dhe egjiptianëve në Republikën e Shqipërisë Përfaqësuesi nga Lëvizja Rinore Egjiptiane dhe Rome, i mbështetur edhe nga përfaqësues nga OJF “Për Drejtësi Sociale”, kërkoi krijimin e masave për përfaqësimin e minoriteteve në administratën publike, si dhe përfshirjen e këtyre kërkesave në aktet ligjore dhe rregulloret përkatëse sipas parashikimeve të bëra në Planin Kombëtar të Veprimit për Barazi, përfshirje dhe pjesëmarrjen e romëve dhe egjiptianëve në Republikën e Shqipërisë (2021-2025).		Lëvizja Rinore Egjiptiane dhe Rome Organizata Joqeveritare “Për Drejtësi Sociale”	Refuzuar	Sqarimi është i njëjtë me atë të dhënë për komentin e ekspertit nga College of Europe.
9. Komenti lidhet me punësimin e përkohshëm në shërbimin civil dhe studentët e ekselencës. Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë, argumenton sa vijon: a) Sipas projektligjit, ndërthurja e procedurës së rekrutimit jashtë sistemit të studentëve të ekselencës dhe nenit 56 – “Efektet e pezullimit”, përcakton konceptin e “punonjësit të përkohshëm” që është një person që: - Punësohet vetëm për një nevojë të përkohshme të institucionit, që mund të jetë: zëvendësim i një punonjësi që është me leje lindjeje; zëvendësim për pezullim nga detyra; mungesa afatshkurtra për arsye shëndetësore; projekte të përkohshme; ngarkesë e papritur pune. - Nuk ka status nëpunësi civil. - Nuk hyn në karrierë, nuk gëzon të gjitha garancitë e shërbimit civil.		Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë	Pranuar	Në lidhje me këtë koment, së pari theksojmë se parashikimi i nenit 56, të ligjit aktualisht në fuqi që propozohet të ndryshohet, mbi punësimin e përkohshëm të nëpunësve civilë të rikthyer nga pezullimi dhe që janë regjistruar në një listë në pritje për t’u sistemuar në mënyrë të përhershme në një pozicion të shërbimit civil, është një parashikim ekzistues. Gjithashtu ata që emërohen përkohësisht janë nëpunës civilë të rikthyer nga pezullimi dhe jo nga jashtë shërbimit civil. Së fundi, këta nëpunës civilë të rikthyer nga pezullimi emërohen në mënyrë të përkohshme në pozicione përkohësisht të lira, pra jo në pozicione vakante të cilat duhet të publikohen dhe plotësohen sipas

Relacion shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

- Përdoret vetëm kur pozicioni është i lirë përkohësisht. - Institucioni mund ta marrë dikë për një afat të shkurtër duke mos pritur konkursin. - Emërohet me kontratë të përkohshme, ku kontrata: është e kufizuar në kohë; nuk mund të kthehet automatikisht në kontratë të përhershme; përfundon sapo kthehet punonjësi që zëvendëson. Ky koncept i propozuar gjatë gjithë projektligjit nëpërmjet proceseve të reja që futen në të, i vjen në ndihmë bashkive të cilat shpesh: - mbajnë vende bosh për muaj të tërë; - nuk kanë kë të vendosin në pozicione kur punonjësit mungojnë gjatë; - përdorin forma jo të rregullta për zëvendësime. Për bashkitë ky ndryshim nënkupton: - Bashkitë mund të marrin shpejt një person për të zëvendësuar mungesat afatshkurtra. - Nuk është e nevojshme zhvillimi i procedurës së plotë të konkursit për raste urgjente. - Nuk krijohet konflikt me shërbimin civil, sepse është status i veçantë dhe i kufizuar. - Ul presionin në situata kur ka lëvizje të shpeshta, leje lindjeje, apo pezullime. Sugjerim: Nisur nga sa më sipër, është e nevojshme shtimi i një përkufizimi të përgjithshëm bazuar në ndryshimet e procedurave të propozuara në projektligj në nenin 4, pika 1 të ligjit. Përkufizimi në projektligj mund të jetë: “Punonjësi i përkohshëm” – është punonjësi që vendoset në një prej pozicioneve të përcaktuara në këtë				procedurave të rekrutimit të shërbimit civil. Pra, në këtë rast nuk kemi të bëjmë me punësim me kontratë të përkohëshme në pozicione të shërbimit civil. I vetmi punësim i përkohshëm në pozicione të shërbimit civil vetëm të kategorisë ekzekutive (specialist) është ai i punësimit të studentëve të ekselencës. Në lidhje me këtë sqarojmë se kjo procedurë zbatohet tashmë prej më shumë se 6 vitesh në institucionet e administratës shetërore, e miratuar fillimisht me një vendim të dedikuar të Këshillit të Ministrave. Ndërkohë, në vijim të komentit të Shoqatës Kombëtare të Bashkive, në projektligjin e ripunuar pas konsultimit publik, është shtuar një kre i veçantë për punësimin me kontratë të përkohëshme në pozicione të shërbimit civil, ku përveç punësimit të studentëve të ekselencës në pozicione të lira të kategorisë ekzekutive, është parashikuar edhe punësimi i përkohshëm me nëpunës që nuk e kanë statusin e nëpunësit civil, në raste përjashtimore, e konkretisht: (i) Nëse një pozicion i shërbimit civil është përkohësisht i lirë për shkaqe të lidhura me lejen e lindjes, mungesën e
---	--	--	--	--

ligj dhe procedurave ligjore për të zëvendësuar një nëpunës civil në kuadër të mungesës së tij për arsye të njohura dhe të pranura nga legjislacioni për shërbimin civil, për një periudhë të përcaktuar nga institucioni përgjegjës dhe pamundësi rinovimi të saj.” b) Neni 22/4 - Punësimi i përkohshëm i studentëve të ekselencës - Qendrueshmëri: Detyrimi për studentët e ekselencës mund të jetë i vështirë për bashkitë e vogla si numër vendesh dhe si buxhet; plus risk që këta studentë, pasi krijojnë CV, largohen në institucione qendrore ose jashtë vendit. - Buxhetore: bashkia detyrohet të krijojë vende pune, kontrata 1-vjeçare, pagesa nga buxheti i saj, sipas programeve të dizenuara në nivel qendror. - Menaxheriale: deri në 1/3 e vendeve ekzekutive vakante mund të “bllokohen” nga ky program – bashkia humbet lirinë të thotë: “nuk e dua këtë lloj modeli tani, kam prioritet tjetër”. Kjo prek autonominë operationale dhe të personelit, sidomos në bashkitë e vogla ku çdo vend pune ka peshë shumë të madhe. Sugjerim: Në nenin 22/4, pika 1 sugjerojmë të realizohen ndryshimet si vijon: “Neni 22/4 Punësimi i përkohshëm i studentëve të ekselencës 1. Institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura kanë detyrimin t’u krijojnë studentëve të ekselencës kushtet e nevojshme për të krijuar eksperiencë të përshtatshme pune, me qëllim zhvillimin e karrierës së tyre të				gjatë për shkak të sëmundjes dhe pezullimin nga shërbimi civil për periudha deri në tre muaj. Me ligjin aktualisht në fuqi këto pozicione të lira janë plotësuar nëpërmjet procedurës së transferimit të përkohshëm për nevoja të institucionit deri në 6 muaj, procedurë që në fakt krijon një tjetër vakancë të përkohshme. (ii) Nëse për pozicione të lira të shërbimit civil, të ndryshme nga ato të përcaktuara më sipër, ka një urgjencë për plotësimin e tyre të lidhur me procesin e integritetit evropian apo me zbatimin e projekteve të një rëndësie të veçantë për një periudhë jo më të gjatë se 2 vjet. Në situata të veçanta, periudha mund të zgjatet, por nuk mund të jetë më e gjatë se 3 vjet. Gjithashtu, për të mos lejuar që kjo procedurë nga përjashtimore të kthehet në abuzive duke cenuar parimet e menaxhimit të shërbimit civil, në projektligj propozohet që këto emërimet të përkohshme nuk mund të përdoren për pozicionet e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues ose pozicione të barazvlefshme me to, si dhe numri i tyre të mos kalojë 5% të pozicioneve të shërbimit civil të institucionit. Ndërkohë për të siguruar transparencën dhe meritokracinë edhe në procedurën e emërimeve
--	--	--	--	--

mëvonshme në administratën publike shqiptare. Njësitë e vetëqeverisjes vendore hartojnë një plan punësimi për studentët e ekselencës çdo vit në përputhje me buxhetin, nevojat dhe strukturën e tyre organizative.” Gjithashtu, në vendimin e Këshillit të Ministrave që do të hartohet për detajimin e kësaj procedure të përcaktohen kritere “mundësuese” për bashkitë, jo në “detyrim absolut”, ose të lejohet përjashtimi për bashkitë me mungesë buxheti të miratuar nga këshilli bashkiak.			të përkohëshme, është parashikuar që: (i) pozicionet që do të duhet të plotësohen me këtë procedurë duhet të publikohen nga njësia përgjegjëse dhe kandidatët duhet të kenë të paktën 10 ditë afat për të aplikuar; (ii) përzgjedhja e tyre do të bazohet në jetëshkrimin dhe dokumentacionin mbështetës të paraqitur, ose edhe nëpërmjet një interviste apo një testi me shkrim, nëse institucioni me vendin e lirë të punës vendos se intervista apo tesimi me shkrim është i nevojshëm. Kandidati fitues do të emërohet përsëri nga njësia përgjegjëse. Ky emërim i përkohshëm nuk mund të transformohet në asnjë rast si emërim i përhershëm në shërbimin civil. Nga ana tjetër, për të siguruar parimin e barazisë në një procedurë konkurimi, në projektligj propozohet që, nëse institucioni që ka të punësuar një nëpunës me kontratë të përkohëshme vendos që të rekrutojë një nëpunës civil, atëherë kontrata me personin e punësuar përkohësisht duhet të përfundojë të paktën 15 ditë përpara datës së publikimit të pozicionit vakant. Gjithashtu, neni 22/4 (neni 26/1, në projektligjin e ripunuar), i
---	--	--	--

				propozuar për t'u shtuar përmes projektligjit: - Përcakton qartësisht se studentët e ekselencës emërohen në vende vakante të shërbimit civil të kategorisë ekzekutive, pra vetëm specialist, duke mos përfshirë kështu pozicionet drejtuese. - Numri i pozicioneve vakante të shërbimit civil që u ofrohet ekselentëve është jo më shumë se 1/3 e vendeve vakante të kategorisë ekzekutive për vitin kalendarik përkatës, pra bashkia nuk ka pse të krijojë vende të reja për studentët e ekselencës, që do të sillte kosto buxhetore. - Përzgjedhja e tyre për t'u emëruar në këto pozicione do të bëhet sipas një procedure të detajuar që do të miratohet me vendim të Këshillit të Ministrave. - Kohëzgjatja e kontratës së tyre është 1-vjeçare.
10. Komenti lidhet me përkufizimin e punonjësve administrativë. Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë, argumenton sa vijon: Përkufizimet “nëpunës civil” vs “punonjës administrativ” – ndarja bëhet më e qartë (nëpunësi civil ushtron autoritet administrativ publik dhe ka arsimin e lartë; punonjësi administrativ jo domosdoshmërisht). Nga këndvështrimi vendor: Pozitive për bashkitë: qartësohet kush hyn në shërbimin civil dhe kush jo, sidomos për punonjësit e		Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë	Refuzuar	Vlerësimi nëse koncepti “punonjës administrativ” apo pasojat që sjell ky përkufizim, duhet të reflektohet edhe në ligjin nr. 139/2015 dhe aktet e brendshme të bashkive, dhe detyrimi për harmonizimin e tyre është përtej fushës së veprimit dhe të kompetencës së këtij projektligji.

shërbimeve teknike, mirëmbajtjes, ruajtjes. Sugjerim: Në kuadër të ndryshimeve që ka pësuar vetëqeverisja vendore si rezultat i reformave të ndryshme dhe ndryshimeve që pritet të realizohen nevojitet një harmonizim i legjislacionit në fuqi, ligji 139/2025 dhe aktet e brendshme të bashkive që sot i kanë shpesh të përziera rolet. Në nenin 4, pika 1, shkronja “d” për përkufizimin të shtohet paragrafi i nënvizuar: d) “Punonjës administrativ” është punonjësi që kryen veprimtari administrative që nuk lidhen me ushtrimin e një funksioni publik, si vijon: (i) veprimtari administrative sekretarie dhe shërbimi; (ii) veprimtari administrative mirëmbajtjeje; (iii) veprimtari administrative ruajtjeje. Për ushtrimin e këtyre funksioneve nuk kërkohet që punonjësi administrativ të ketë përfunduar një nga ciklet e studimit të arsimit të lartë. <i>Njësitë e vetëqeverisjes vendore detyrohen të përfshijnë këtë koncept në organizimin e tyre të brendshëm dhe të harmonizojnë aktet nënligjore.”</i>				
---	--	--	--	--

11. Komenti lidhet me procedurën e atestimit për kategorinë ekzekutive. Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë, argumenton sa vijon: Projektligji propozon një standard unik rekrutimi për gjithë administratën publike, pavarësisht nëse institucioni është ose jo pjesë e shërbimit civil. Procesi i rekrutimit do të administrohet nga një Komision Kombëtar i Atestimit, që do të përfshijë përfaqësues nga qeveria, institucionet e pavarura dhe vetëqeverisja vendore (autonomia vendore). Përfaqësuesit e vetëqeverisjes vendore do të caktohen nga Këshilli Konsultativ i Qeverisjes Qendrore me Vetëqeverisjen Vendore. Pranimi i punonjësve në nivel hyrës do të jetë në dy faza: - Test kombëtar i unifikuar (nga DAP — Departamenti i Administratës Publike) - Konkurs specifik për pozicionin konkret, nga institucioni që ka vendin vakant, nën mbikëqyrjen e DAP. Nëse provimet zhvillohen rrallë, vetëm në Tiranë dhe me procedura të ndërlikuara, kjo mund të pengojë bashkitë në plotësimin në kohë të vendeve vakante, duke prekur funksionimin e tyre. <i>Formulimi i sugjeruar ligjor:</i> <i>“Neni XX – Forma e atestimit për pranimin në shërbimin civil</i> <i>Atestimi për kategorinë ekzekutive zhvillohet:</i> <i>a) në nivel qendror nga DAP, përmes provimit kombëtar i cili kryhet jo më pak se 2 herë në vit; dhe/ose</i> <i>b) në nivel vendor nga njësitë e vetëqeverisjes vendore, përmes procedurave të testimit të miratuara nga DAP.</i>		Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë	Refuzuar	Në lidhje me këtë koment sqarojmë se propozimi që testimi i atestimit të zhvillohet në mënyrë të qendëruar nga DAP-i i shërben zbatimit të procedurës me të njëjtat standarte për të gjithë administratën publike, standarte që lidhen me cilësinë e pyetjeve, nivelin e vështirësisë së tyre, etj. Marrë në konsideratë pavarësinë e institucioneve të pavarura apo autonominë e njësive të vetëqeverisjes vendore, dhe me synimin e moscenimit të tyre, kompozimi i komisionit që do të bëjë vlerësimin e kandidatëve në testimin e atestimit është propozuar të jetë i balancuar me përfaqësues nga administrata shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. Në këtë rast DAP-i do të luajë rolin e sekretariatit teknik për organizimin e procedurës. Nga ana tjetër në nenin 22/2, është përcaktuar që ky testim do të organizohet jo më pak se dy herë në vit, që do të thotë që teste të tilla mund të ketë edhe më shumë, qoftë edhe 4, 5 ose 6 herë në vit, varësisht nevojave që do të paraqiten. Mbajmë në konsideratë gjithashtu që certifikatën e atestimit do ta kenë edhe: - të gjithë punonjësit që në momentin që duan të
--	--	--	------------------------	--

Relacion shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

<i>Kandidatët që kalojnë cilëndo formë konsiderohen të certifikuar dhe regjistrohen në listat përkatëse.</i> <i>1. Standardet minimale, programi, mënyra e vlerësimit dhe pragu i kalueshmërisë miratohen nga DAP dhe janë të detyrueshme si për provimin kombëtar, ashtu edhe për testimet vendore.</i> <i>2. (Opsionale) DAP ushtron kontroll të ligjshmërisë dhe respektimit të standardeve, pa cenuar të drejtën e njësive vendore për të organizuar testimin sipas nevojave të tyre.”</i> Arsyetim: Në respekt të Kartës Evropiane të Vetëqeverisjes Vendore, vlerësohet se kjo qasje siguron: - standarde dhe meritokraci në nivel kombëtar; - fleksibilitet dhe reagim të shpejtë ndaj nevojave vendore; - shmangien e centralizimit de facto dhe situatave ku bashkitë detyrohen të punësojnë kandidatë jo optimalë nga lista të ngurta qendrore. Ndikimi në kohëzgjatjen e rekrutimit: Projektligji, për shkak të kërkesës paraprake për atestimin kombëtar, zgjat realisht kohën e rekrutimit. Pa kandidatë të certifikuar në dispozicion, bashkia duhet të presë organizimin e provimit të radhës nga DAP – një proces që mund të zgjasë me muaj. Sot, me ligjin 152/2013, një procedurë tipike në Bashki përmbyllet për rreth 60 ditë (pa rishpallje/ankime). Me projektligjin: – në skenarin më të favorshëm: 60–75 ditë; në skenarin realist vendor (mungesë kandidatësh të certifikuar, rishpallje, ankime): 90–120 ditë deri në hyrjen faktike në detyrë.				konkurojnë për një pozicion pune në shërbimin civil, janë të punësuar të paktën prej një viti në administratën publike me Kod Pune ose legjislacion tjetër; - të gjithë ata kandidatë që kanë qenë më parë të punësuar në administratën publike dhe që në momentin e aplikimit për atestimin kanë më pak se 4 vjet që janë larguar. Në përfundim vlerësojmë se parashikimet në projektligj nuk cenojnë autonominë e njësive të vetëqeverisjes vendore dhe nuk do të zgjasin kohën e nevojshme për rekrutim.
---	--	--	--	--

<i>Sugjerim: Neni 22/2, pika 3 sugjerojmë ndryshimet si më poshtë vijon:</i> <i>“3. Provimi i atestimit zhvillohet nga Komisioni Kombëtar i Atestimit, i mbështetur nga DAP-i, sipas nevojave për kandidatë për testimin e posaçëm, por jo më pak se 2 herë në vit. Provimi i atestimit mund të zhvillohet, për njësitë e vetëqeverisjes vendore, deri në 4 herë në vit, bazuar në kërkesat dhe nevojat e tyre, të koordinuara nga Departamenti i Adminsitratës Publike.”</i>				
12. Komenti lidhet me masat shtrenguese që merr Komisioneri i Mbikqyrjes së Shërbimit Civil, në rastet e konstatimit të shkeljeve të zbatimit të procedurave të shërbimit civil. Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë, argumenton sa vijon: Neni 15 – Rritja e masave shtrenguese nga Komisioneri. Komisioneri ka tagra të forta kontrolli dhe gjobitjeje, përcaktohet vendosja e gjobave në nivelin deri 50% të pagës mujore të personit përgjegjës në rast moszbatimi vendimi. Kjo është një formë mbikëqyrjeje të ligjshmërisë, e lejuar nga Karta Evropiane për Autonominë Vendore (shteti mund të kontrollojë ligjshmërinë, jo “oportunitetin politik”). Ky përcaktim nuk është problem për autonominë vetvetiu, për sa kohë: - nuk përdoret për të imponuar nga qendra se kë duhet të ketë bashkia në strukturë; - nuk kushtëzon krijimin e vendeve të reja pune me miratim qendror.		Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë	Pranuar pjesërisht	Në lidhje me këtë koment sqarojmë: Së pari, e drejta e Komisionerit për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil për të vendosur gjoba në rastet e moszbatimit të drejtë të legjislacionit për nëpunësin civil, është e parashikuar edhe në ligjin aktualisht në fuqi. Ndryshimi i propozuar në këtë projektligj është si më poshtë: - Gjoba në masën deri në 50%, (masë e cila nuk ndryshon) dhe që vendoset nga komisioneri në rast të moszbatimit të vendimit të tij edhe mbasi është vendosur gjoba e parë, <u>do të jetë për çdo muaj deri në zbatimin e vendimit.</u> - <u>Në çdo rast në vendosjen e masës së gjobës komisioneri duhet të sigurohet që paga e reduktuar për shkak të gjobës, e nëpunësit të ndëshkuar të mos jetë më e vogël se paga minimale në shkallë vendi.</u>

Por nëse gjobat, urdhrat, afatet e Komisionerit janë aq të forta dhe të shpeshta, sa bashkia nuk merr më dot vendime praktike pa u “trembur” nga dënimet – atëherë kalon nga kontrolli i ligjshmërisë te kontrolli i menaxhimit të brendshëm. Edhe këtu logjika themelore është e pranueshme: shteti kontrollon ligjshmërinë e zbatimit të ligjit të nëpunësit civil, edhe në bashki. Por rreziku për autonominë është: - Niveli i lartë i gjobave (20–50% e pagës), i përsëritur çdo muaj, mund të kthehet në instrument presioni ndaj kryetarëve / drejtuesve lokalë; - Nëse përdoret selektivisht, mund të minojë parimin e barazisë së trajtimit të bashkive dhe të krijojë klimë frike në marrjen e vendimeve. Kjo nuk e shkel automatikisht autonominë vendore, por është në kufi – mund të ndikohet nga zbatimi në praktikë. Sugjerim: Në ndryshimin e propozuar më poshtë në nenin 15, pika 2 të shtohet fjalja e nënvizuar: <i>“2. Në rast të moszbatimit të vendimit të dhënë, sipas pikës 1 të këtij neni, Komisioneri mund të gjobisë personin përgjegjës për moszbatimin e masave. Masa e gjobës është nga 20 përqind deri në 30 përqind të pagës mujore të personit përgjegjës. Në rast të moszbatimit të mëtejshëm të vendimit, Komisioneri mund të vendosë gjobë deri në 50 përqind të pagës mujore të personit përgjegjës çdo muaj, deri në ekzekutimin e vendimit. Në çdo rast, masa e gjobës zbatohet duke ruajtur pagën minimale në shkallë vendi.</i>				Forcimi i kësaj mase është një propozim i ardhur nga Komisioneri për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil, referuar praktikës së deritanishme për vonesat në kohë të zbatimit të vendimeve të tij dhe duke vlerësuar edhe legjislacionin tjetër specifik të ngjashëm për këtë procedurë. Nga ana tjetër, në vlerësimin tonë forcimi i kësaj mase do të ndikonte në rritjen e përgjegjshmërisë së zyrtarëve publikë për ekzekutimin korrekt të legjislacionit nga njëra anë, dhe nga ana tjetër në sigurimin e zbatimit të vendimeve të komisionerit në kohë, duke rregulluar pasojat negative të shkeljes së të drejtave të nëpunësve civilë në një kohë të shpejtë. Sjellim gjithashtu në vëmendje se vënia e gjobës në masën deri në 50% të pagës mujore për çdo muaj deri në ekzekutimin e vendimit, është një masë që ndërmerret pasi: - Fillimisht komisioneri ka dalë me një vendim për rregullimin e paligjshmërisë së konstatuar; - Më pas, nëse vendimi nuk është zbatuar brenda afatit të përcaktuar, komisioneri ka vendosur një gjobë në masën 20%-30% të pagës mujore; - Më pas, nëse vendimi vijon të mos zbatohet edhe pas dy vendimeve si
---	--	--	--	---

<i>Komisioneri vendimarrjen e tij për zbatimin e vendimeve, në kuadër të proceseve të ndjekura nga njësitet e vetëqeverisjes vendore, e realizon sipas një procedure paraprake korrigjuese në bashkëpunim të vazhdueshëm me njësitet e vetëqeverisjes vendore.”</i>			më sipër, komisioneri do të vendosë një gjobë në masën deri në 50% të pagës mujore, deri në ekzekutimin e vendimit. Pra gjykojmë që forcimi i masës që propozohet në projektligj është proporcional. Ndërkohë, sqarojmë se veprimtaria e Komisionerit për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil, ka për qëllim sigurimin e zbatimit korrekt, profesional dhe të bazuar në ligj të legjislacionit për nëpunësin civil dhe nuk mund të paragjykohet se “mund të përdoret si instrument presioni ndaj kryetarëve/drejtuesve lokalë” dhe as “që mund të përdoret në mënyrë selektive”. Për më tepër, veprimtaria e Komisionerit mbështetet në legjislacionin në fuqi për shërbimin civil, Kodin e Procedurave Administrative dhe rregulloren e brendshme të funksionimit të institucionit, veprimtari e cila shtrihet për të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil. Në këtë këndvështrim, marrë në konsideratë që ligji nr. 152/2013, e trajton këtë shërbim si të unifikuar, me parime, rregulla, procedura të njëjta për të gjitha institucionet në fushën e tij të veprimit, pavarësisht nëse janë
--	--	--	--

				pjesë e administratës shtetërore, institucione të pavarura apo njësi të vetëqeverisjes vendore, në ligj nuk mund të ketë përcaktime të dedikuara dhe të ndryshme për një pjesë të institucioneve. I vetmi ndryshim që parashikon ligji për shërbimin civil, marrë në konsideratë tipologjinë e institucioneve në kuptim të respektimit të pavarësisë dhe autonomisë së tyre, është se kush është përgjegjës për menaxhimin e shërbimit civil, që për administratën shtetërore është DAP-i dhe për institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore janë njësitë e tyre të burimeve njerëzore. Gjithsesi, duke arsyetuar mbi masën e gjobës dhe mbajtur në konsideratë që gjithsesi kjo masë duhet të forcohet, në projektligj është bërë ndryshimi si vijon: Vlera e gjobës të jetë 20%-30% të pagës mujore (sa edhe gjoba e parë), por tashmë për çdo muaj deri në zbatimin e vendimit.
13. Komenti lidhet me kushtet e përgjithshme të pranimi në shërbimin civil. Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë sugjeron që në ndryshimin e kriterit që lidhet me shtetësinë (ndryshimi i shkronjës “a”, të nenit 21, të ligjit aktualisht në fuqi) në fund të paragrafit të shtohet fjalia si vijon: “<i>Njësitë e</i>		Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë	Refuzuar	Ligji nr. 152/2013, e trajton shërbimin civil të unifikuar, me parime, rregulla, procedura të njëjta për të gjitha institucionet në fushën e tij të veprimit, pavarësisht nëse janë pjesë e administratës shtetërore, institucione të pavarura apo njësi të vetëqeverisjes

vetëqeverisjes vendore vendosin të plotësojnë vendet e tyre vakante si fillim me kandidatë banorë brenda juridiksionit të tyre dhe më pas vazhdojnë me procedurat e mësipërme.”				vendore. Në këtë këndvështrim, në ligj nuk mund të ketë përcaktime të dedikuara dhe të ndryshme për një pjesë të institucioneve. I vetmi ndryshim që parashikon ligji për shërbimin civil, marrë në konsideratë tipologjinë e institucioneve në kuptim të respektimit të pavarësisë dhe autonomisë së tyre, është se kush është përgjegjës për menaxhimin e shërbimit civil, që për administratën shtetërore është DAP-i dhe për institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore janë njësitë e tyre të burimeve njerëzore.
14. Komenti lidhet me procedurën e transferimit të nëpunësve civilë. Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë, argumenton sa vijon: Në kuadër të procedurave për transferimet dhe ristrukturimet projektligji propozon një fleksibilitet të ri për bashkitë. Ndryshimet e propozuara lejojnë/mundësojnë transferimin e punonjësve të njësite të vetëqeverisjes vendore edhe në kategori më të ulët me pëlqimin e tyre, duke ruajtur të drejtën e rikthimit në të njëjtin pozicion brenda 2 viteve nga momenti i transferimit. Rregullat e reja për transferimet dhe ristrukturimet sjellin ndikim në njësitë e vetëqeverisjes vendore (bashki), si: - Lehtësimin e menaxhimit të transferimeve/ristrukturimeve (të		Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë	Pranuar pjesërisht	Në lidhje me këtë koment së pari sqarojmë se ndryshimi i propozuar në nenin 50, të ligjit aktualisht në fuqi, përcakton rregullat përkatëse në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit. Kjo procedurë nuk lidhet me arsye personale të nëpunësve, qofshin këto shëndetësore apo të tjera. Ndërkohë, në projektligj është propozuar edhe ndryshimi përkatës në nenin 51, të ligjit aktualisht në fuqi për transferimin për arsye shëndetësore. Konkretisht, me ndryshimin e propozuar në projektligj në rastet e

shpeshta në nivelin e vetëqeverisjes vendore). - Reduktimin e rrezikut për konflikte administrative dhe ankimimeve, uljen e nivelit të dëmshpërblimeve si rezultat i procedurave në kuadër të transferimeve apo ristrukturimeve, në mënyrë jo të drejtpërdrejtë ndikon në një buxhet më të mirë të njësisve të vetëqeverisjes vendore. - Ndryshimet ligjore kërkojnë nga njësitë e vetëqeverisjes vendore hartimin/realizimin e procedurave të brendshme më të qarta dhe komunikim më të mirë dhe efektiv brenda stafit. <i>Mendojmë si procedurë:</i> <i>Nëse specialisti me detyrë aktuale “përgjegjës” “drejtor” apo “drejtor i përgjithshëm” mendon të bëjë ulje në detyrë, në atë drejtori apo në drejtori ku përshkrimi i punës, përshtatet me arsimin, është i njëjtë apo i përafërt me të, ka vend të lirë, dhe me kërkesë me shkrim duke paraqitur edhe arsyen (shëndetësore apo sipas rastit) e paraqet atë para titullarit të institucionit, dhe pa kryer procedurën përkatëse, të bëhet emërimi i këtij specialisti në atë pozicion që e kërkon, duke shmangur momentin e kryerjes së procedurës dhe paralelisht, të përpilohet edhe akti i nëpunësit civil në pozicionin e ri.</i>				arsyeve shëndetësore, nëpunësi civil, me miratimin e tij mund të transferohet edhe në një pozicion të një kategorie më të ulët. Propozimi që nëpunësi civil të kërkojë të ulet në detyrë edhe për arsye të tjera, nuk mund të merret në konsideratë, pasi kjo do të dëmtonte parimet e ligjit të shërbimit civil, kryesisht qendrueshmërinë dhe mund të kthehej në një instument presioni ndaj nëpunësve civilë. Nga ana tjetër, në kuadër të konsultimit të projektligjit me partnerët ndërkombëtarë (shërbimet e Komisionit Evropian dhe OECD/SIGMA), në projektligj është shtuar një dispozitë në nenin 49, të ligjit aktualisht në fuqi, sipas së cilës një institucion që ka një pozicion vakant mund të transferojë në mënyrë të përhershme një nëpunës civil të së njëjtës kategori të të njëjtit institucion apo të një institucioni tjetër, me miratimin e nëpunësit civil dhe të njësië përgjegjëse, pa aplikuar procedurën e lëvizjes paralele.
15. Komenti lidhet me pezullimin e nëpunësve civilë në rastin e zgjedhjeve të përgjithshme dhe zgjedhjet vendore dhe të drejtat e tyre politike. Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë, argumenton sa vijon:		Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë	Sqaruar	Në lidhje me këtë koment sqarojmë sa vijon: Në shkronjën “d”, të pikës 1, të nenit 54, të ligjit aktualisht në fuqi është i përcaktuar që në vitin 2013, rasti i pezullimit të

Relacion shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

Projektligji parashikon rregulla të reja dhe më të zgjeruara në kuadër të personave (punonjësve), që kërkojnë të përfshihen në proceset e kandidimit në zgjedhjet vendore. Punonjësit e bashkive pezullohen nga detyra gjatë periudhës së kandidimit të tyre, si: - kryetar bashkie; - anëtar i këshillit bashkiak; - deputet apo poste të tjera politike; - raste të reja të pezullimit sipas vendimeve gjyqësore. Procedura të zgjeruara pezullimi gjatë kandidimit në zgjedhjet vendore ndikojnë në njësitë e vetëqeverisjes vendore (bashki), si: Rregullim më i qartë ndaj konflikteve të interesit dhe në këtë mënyrë shmangen procedura të shumta dhe evitimin e situatave të dyshimta. Propozimi i mësipërm mund të sjellë mungesa të stafit gjatë periudhës zgjedhore.				nëpunësve civilë kur janë regjistruar, sipas ligjit, si kandidatë për zgjedhjet e përgjithshme apo vendore, për periudhën nga momenti i regjistrimit apo deri në përfundim të mandatit. Ky parashikim i ligjit aktualisht në fuqi është në përputhje edhe me përcaktimin e pikës 3, të nenit 37, të po këtij ligji, mbi të drejtat politike të nëpunësit civil, sipas së cilës nëpunësi civil ka të drejtën të kandidojë dhe të zgjidhet në zgjedhjet për Kuvendin e Republikës së Shqipërisë apo për organet e qeverisjes vendore dhe në këtë rast, nëpunësi detyrohet të kërkojë pezullimin nga detyra. Ndryshimi i propozuar në projektligj është i lidhur vetëm me afatin e pezullimit të nëpunësve civilë që kandidojnë dhe zgjidhen si anëtarë të këshillit bashkiak. Konkretisht, sipas këtij propozimi për ndryshim, nëpunësit civilë që kandidojnë si anëtarë të këshillit bashkiak do të pezullohen nga momenti i regjistrimit si kandidatë deri në shpalljen e rezultatit të zgjedhjeve. Kjo për arsye se anëtari i këshillit bashkiak nuk është një pozicion i përhershëm pune. Për sa shpjeguar më sipër, nuk është ndryshimi i propozuar në projektligj që sjell pasojë mungesën e stafit të bashkisë gjatë
---	--	--	--	--

				periudhës zgjedhore, pasi e drejta e pezullimit ekziston që në vitin 2013, pra nuk është një e drejtë e shtuar. Përsa i përket shqetësimit për konfliktin e interesit, sigurisht që bashkitë do të duhet të gjykojnë rast pas rasti mbi këtë çështje, bazuar në përcaktimet e ligjit për nëpunësin civil dhe legjislacionit specifik në këtë fushë.
16. Komenti lidhet me shkeljet disiplinore. Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë, argumenton sa vijon: Masa disiplinore më të forta, sidomos për etikën dhe zyrtarët me rol në proceset e planifikimit të territorit. Projektligji prezanton masa të reja disiplinore, të krahasuara me përcaktimet e mëparshme që janë “masa disiplinore më të forta” dhe prezanton sjellje të konsideruara shkelje të rënda, duke parashikuar dhe përfshirë: - mungesa e pajustificuar nga vendi i punës ≥ 10 ditë; - braktisja e vendit të punës ≥ 20 ditë; - sjellje që cënojnë figurën e institucionit; - kryerja e punimeve pa leje. <i>Masa disiplinore më të forta, sidomos për etikën dhe zyrtarët me rol në proceset e planifikimit të territorit sjellin ndikim në njësitë e vetëqeverisjes vendore (bashki):</i> - Drejtoritë e Planifikimit, Inspektoratet dhe Urbanistika në bashki preken drejtpërdrejt nga këto ndryshime dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore duhet të përfshihen në procese ristrukturimi të drejtorive në fjalë,	-	Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë	Sqaruar	Në lidhje me këtë koment sqarojmë se nga analiza e bërë mbi zbatimin e legjislacionit për nëpunësin civil nga momenti i miratimit të tij dhe nga praktika e deritanshme, u evidentua se kishte nevojë për ndryshime përsa i përket përcaktimit të shkeljeve disiplinore, me synimin: - Nga njëra anë të një përcaktimi më të qartë të tyre, sigurimit të proporcionalitetit midis rasteve të shkeljeve të lehta, të rënda dhe shumë të rënda dhe qartësisë së argumentimit të tyre në gjykatë, nëse ka një ankim gjyqësor nga nëpunësi civil. Mund të përmendim këtu rastin e shkeljeve të rregullave të etikës, që është e parashikuar tek shkeljet e lehta dhe të rënda dhe nuk është parashikuar në shkeljet shumë të rënda. - Nga ana tjetër, një nga parimet e funksionimit të sistemit të shërbimit civil

por dhe në procedurat e rekrutimit të stafëve në lidhje me këto drejtori. - Rrezik i rritur për largime nga administrata në raste të shkeljeve të dokumentuara, duke e lidhur këtë aspekt me vështirësitë që hasin njësitë e vetëqeverisjes vendore për rekrutimet e stafëve me kapacitetet e kërkuara nga standardet e Bashkimit Evropian. Rrit nevojën për politika të reja në kuadër të respektimit të etikës dhe për rrjedhojë rritjen e trajnimeve në fushën e etikës dhe integritetit, duke sjellë dhe nevojën e hartimit/miratimit të dokumenteve ligjore në njësitë e vetëqeverisjes vendore në këtë fushë.				është ai i integritetit të nëpunësit civil. Propozimet për ndryshime në projektligj, përmes qartësimi të llojeve të shkeljeve disiplinore dhe më pas ndëshkimit të tyre në mënyrë proporcionale, besojmë se kontribuojnë në rritjen e integritetit të nëpunësit civil, duke bërë të mundur kështu edhe krijimin e një shërbimi civil të qendrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike. Si rezultat, vlerësojmë se krijimi i një shërbimi civil me integritet është një synim madhor, që tejkalon çdo lloj pasoje që do të sillte vështirësi për rekrutim të stafit në vendet e mbetura vakante nga largimet e nëpunësve që kanë kryer shkelje të dokumentuara.
17. Komenti lidhet me organet përgjegjëse për rritjen profesionale (trajnimin) të nëpunësve civilë Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë, argumenton sa vijon: DAP-i merr rol edhe më të fortë në politikat e formimit dhe trajnimit, ASPA shihet si kanali kryesor. Projektligji është hartuar në një periudhë kur Akademia e Trajnimit të Njësive të Vetëqeverisjes Vendore (TALGA) nuk ishte krijuar. <i>Sugjerim:</i> Në nenet 7 dhe 9 të ndryshohen si më poshtë vijon:		Shoqata Kombëtare e Bashkive të Shqipërisë	Refuzuar	Në lidhje me këtë koment, sqarojmë se ligji i shërbimit civil përcakton <u>institucionet publike</u> (pjesë të administratës shetërore dhe të pavarura) që kanë përgjegjësi dhe kompetenca për menaxhimin e shërbimit civil. E njëjta llogjikë ndiqet edhe për sa i përket formimit profesional (trajnimin) të nëpunësve civilë, duke përcaktuar DAP-in dhe ASPA-n. Në këtë këndvështrim në ligj nuk mund të parashikohen edhe organizatat jofitimprurëse

Në sugjerimin e më poshtëm, të shtohet fjalia e nënvizuar: “Në pikën 2 të nenit 7, bëhen ndryshimet dhe shtesat si vijon: 1) Shkronja “d”, ndryshohet me përmbajtjen si vijon: “d. harton politikat për formimin profesional të nëpunësve civilë, si dhe të çdo individ tjetër, që nuk është pjesë e shërbimit civil dhe që plotëson kriteret e kërkuara dhe zbaton, nëpërmjet Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe <u>Akademisë së Trajnimit të Njësive të Vetëqeverisjes Vendore të Shqipërisë</u>, programet përkatëse të trajnimit;”. Në nenin 9 shtohet pika 6 si më poshtë vijon: “Shkolla Shqiptare e Administratës Publike në kuadër të fuqizimit dhe trajnimit të nëpunësve civil të njësive të vetëqeverisjes vendore koordinon dhe bashkërendon punën me Akademinë e Trajnimit të Njësive të Vetëqeverisjes Vendore të Shqipërisë.”				të ngarkuara me trajnimin, siç është rasti i Akademisë së Trajnimit të Njësive të Vetëqeverisjes Vendore (TALGA).
18. Komenti lidhet me parimet mbi të cilat bazohet shërbimi civil, të tilla si shanset e barabarta, mosdiskriminimi dhe paanësisë politike. Prezenca e OSBE në Shqipëri argumenton sa vijon: Prezenca e konsideron thelbësore që ligji i ndryshuar për nëpunësit civilë të përputhet qartë me kuadrin më të gjerë ligjor të Shqipërisë mbi barazinë, mosdiskriminimin dhe mbrojtjen e pakicave. Në veçanti, ligji duhet të sigurojë në mënyrë të qartë përputhshmërinë me ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” (siç është ndryshuar nga ligji nr. 124/2020),		Prezenca e OSBE në Shqipëri	Sqaruar	Në lidhje me këto komente do të sqaronim sa vijon: 1. Ligji aktualisht në fuqi, dhe sidomos ndryshimet e propozuara në këtë projektligj kanë pasur dhe kanë në vëmendje krijimin dhe forcimin e një shërbimi civil të bazuar në parimet e shanseve të barabarta, mosdiskriminimit, gjithëpërfshirjes dhe paanësisë politike nga njëra anë, por

Relacion shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

ligjin nr. 64/2025 “Për Barazinë Gjinore” dhe ligjin nr. 96/2017 “Për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare në Republikën e Shqipërisë”, në mënyrë që të gjitha terminologjitë dhe të drejtat që lidhen me gjininë, aftësinë e kufizuar dhe statusin e pakicës kombëtare të interpretohen në përputhje me këto ligje sektoriale. Një përafrim i tillë do të forconte koherencën ligjore dhe do të përforconte detyrimet e Shqipërisë sipas angazhimeve të OSBE-së në lidhje me aksesin e barabartë, mosdiskriminimin dhe administratën publike gjithëpërfshirëse. Prezenca sugjeron më tej futjen e një klauzole interpretimi që specifikon se çdo term, situatë ose çështje punësimi që nuk rregullohet shprehimisht nga ligji për nëpunësit civilë duhet të interpretohet në përputhje me Kodin e Punës, duke siguruar kështu siguri ligjore dhe zbatim uniform të standardeve të punësimit në të gjithë sektorin publik. Duke pasur parasysh rëndësinë qendrore të barazisë gjinore dhe përfshirjes në administratën publike moderne, ligji i ndryshuar do të përfitonte gjithashtu nga një referencë e qartë ndaj barazisë gjinore, integritetit gjinor dhe gjuhës së ndjeshme ndaj gjinisë, veçanërisht në dispozitat që rregullojnë titujt, përkrahjet e vendeve të punës dhe proceset e rekrutimit. Kur është e mundur, autoritetet mund të marrin në konsideratë edhe integritetin e kritereve ose objektivave të balancës gjinore në rekrutimin për postet e shërbimit civil. Së fundmi, Prezenca vëren se disa dispozita të projektligjit mund të vënë në disavantazh pa dashje				edhe të bazuar në parimet e transparencës, meritës dhe profesionalizmit. Të gjitha këto parime së bashku do të siguronin një shërbim civil të qendrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike. Për të mundësuar sa më sipër, rekrutimi në shërbimin civil dhe përparimi në karrierë i nëpunësve civilë, sipas ligjit aktualisht në fuqi dhe propozimeve në projektligj, realizohet nëpërmjet proceseve konkurruese me procedura dhe standarte të unifikuara për të gjitha institucionet që përfshihen në fushën e veprimit të këtij ligji. Në këtë kontekst vlerësojmë se gjithëpërfshirja e pakicave kombëtare, grupeve të tjera të marginalizuara, gjinive të ndryshme, realizohet në rradhë të parë nëpërmjet proceseve transparente të rekrutimit dhe të bazuar në procedura dhe standarte të unifikuara. Më pas, në aktet nënligjore aktuale në zbatim të ligjit, por edhe në aktet nënligjore që do të duhet të miratohen pasi projektligji të hyjë në fuqi, bazuar në parimin e meritës dhe profesionalizimit nga njëra anë dhe mbajtur në
--	--	--	--	--

Relacion shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

anëtarët e pakicave kombëtare ose personat me aftësi të kufizuara. Për shembull, formulimi i nenit 12 mund të interpretohet si përjashtim i pakicave kombëtare nga e drejta për t'u pranuar, dhe neni 22/4 mund të forcohet duke përfshirë masa pozitive (p.sh., heqjen e kërkesave “të shkëlqyera” të performancës akademike) për studentët romë, egjiptianë dhe të pakicave të tjera, si dhe personat me aftësi të kufizuara. Përshtatjet e kësaj natyre do të ndihmonin në parandalimin e diskriminimit indirekt dhe do të promovonin akses të barabartë në shërbimin civil.			konsideratë edhe “diskriminim pozitiv”, është e përcaktuar dhe do të përcaktohet precedenca e emërimit të këtyre grupeve në rast se në përfundim të procedurës së konkurimit, rezultatet e kandidatëve do të jenë të barabarta. Për sa më sipër vlerësojmë se legjislacioni i shërbimit civil si i tërë (ligji dhe aktet nënligjore) respektojnë plotësisht përcaktimet e ligjeve të përmendura nga prezenca e OSBE-së. 2. Legjislacioni i shërbimit civil aktualisht në fuqi, përfshirë ndryshimet e propozuara në projektligj, përcaktojnë rregullime për të gjithë elementët e nevojshëm që lidhen me marrëdhënien e punësimit në këtë shërbim, pa lënë hapësira interpretimi. Në këtë kontekst vlerësojmë se nuk është e nevojshme të bëhet referenca e përgjithshme në Kodin e Punës, për elemente të pa trajtuara nga legjislacioni i shërbimit civil. 3. Riformulimi i shkronjës “a”, të nenit 21, <i>“të jetë shtetas shqiptar, ose ta ketë shqipen si gjuhë amtare, apo të jetë shtetas i Bashkimit</i>
--	--	--	---

				<i>Evropian ose i vendeve me të cilat Shqipëria apo Bashkimi Evropian ka një marrëveshje të ndërsjelltë për lejimin e punësimit në shërbimin civil të shtetasve respektivë, me përjashtim të rasteve kur ligji i veçantë kërkon ekskluzivisht shtetësinë shqiptare për punësim në pozicionin respektiv”,</i> që në fakt zgjeron formulimin aktual, sipas të cilit, nëpunës civilë mund të jenë vetëm individët me shtetësi shqiptare, nuk i përjashton pakicat kombëtare, përsa kohë ata edhe aktualisht nuk janë të përjashtuar. Ndërkohë, kushti i zotërimit të gjuhës shqipe, të shkruar dhe të folur, ekziston edhe në ligjin aktualisht në fuqi, përsa kohë individët do të punësohen në administratën shqiptare ku gjuha shqipe është gjuha zyrtare. Ky riformulim është bazuar edhe në vlerësimin e legjislacioneve të vendeve të tjera anëtare të BE-së. Ndërkohë, ndryshimi i shkronjave “d” dhe “dh”, të nenit 21, forcojnë integritetin e administratës publike, ndërsa përcaktimi në shkronjën “ë”, të këtij neni lidhet me ndryshimin e mënyrës së rekrutimit në kategorinë ekzekutive nga njëra anë dhe me vendosjen e një kriteri që siguron që të punësuarit në administratën publike,
--	--	--	--	---

				pavarësisht rregullimit të marrëdhënies së punësimit, të kenë një nivel të njëjtë bazik të njohurive dhe aftësive të tyre. 4. Parashikimi në nenin 22/4 (neni 26/1, në projektligjin e ripunuar), në fakt ka në qendër të tij studentët e ekselencës. Në këtë këndvështrim kushti për t'u konsideruar i tillë lidhet me rezultatet e tyre akademike, e si rrjedhim nuk mund të bëhen përrjashtime që studentët romë, egjiptianë dhe të pakicave të tjera, si dhe personat me aftësi të kufizuara, të konsiderohen studentë ekselence kur nuk i kanë rezultatet që vërtetojnë këtë. Gjithsesi, përcaktimet e këtij neni, në çdo rast i privojnë studentët romë, egjiptianë dhe të pakicave të tjera, si dhe personat me aftësi të kufizuara, vetëm për të marrë pjesë në procedurën e punësimit të përkohshëm për një vit, dhe jo në procedurat e tjera të konkurimit për t'u punësuar si nëpunës civilë, në të cilat nuk ka të përcaktuara kritere që lidhen me rezultatet akademike.
19. Komenti lidhet me përkufizimin për personelin e		Prezenca e OSBE në	Refuzuar	Në lidhje me këtë koment sqarojmë sa vijon:

institucioneve të përkohëshme. Prezenca e OSBE në Shqipëri argumenton sa vijon: Projektligji, nëpërmjet nenit 1, prezanton një kategori të re të “institucioneve/personelit të përkohshëm” duke ndryshuar nenin 2 të ligjit 152/2013. Megjithatë, ai nuk jep asnjë përkufizim të qëllimit, kohëzgjatjes apo funksioneve të tyre. Për të shmangur krijimin e strukturave që veprojnë jashtë kuadrit të vendosur të shërbimit civil, dhe kështu rrezikojnë të minojnë neutralitetin dhe administrimin e bazuar në meritë, Prezenca rekomandon që kjo kategori të rregullohet qartë në vetë ligjin. Për shembull, neni 2 duhet të specifikojë rrethanat legjitime në të cilat mund të krijohen struktura të tilla të përkohshme (p.sh., projekte me afat të kufizuar, reagim ndaj emergjencave ose ndërhyrje të financuara nga donatorët). Ai gjithashtu duhet të përcaktojë një kohëzgjatje maksimale me një klauzolë të detyrueshme skadimi dhe të ndalojë shprehimisht struktura të tilla nga ushtrimi i kompetencave kryesore rregullatore, mbikëqyrëse, hartuese të politikave ose sanksionuese, të cilat duhet të mbeten përgjegjësi e institucioneve të përhershme të shërbimit civil. Për të përforcuar transparencën dhe llogaridhënien, krijimi i çdo institucioni të përkohshëm ose angazhimi i personelit të përkohshëm duhet të kërkojë një justifikim formal me shkrim, idealisht nëpërmjet vendimit të Këshillit të Ministrave ose një autoriteti tjetër kompetent, duke		Shqipëri		1. Përcaktimi i shtuar në projektligj lidhet me personelin e <u>institucioneve të administratës publike</u> – pra kemi të bëjmë me institucione dhe jo çfarëdolloj strukture apo njësie organizative në përbërje të një institucioni. Gjithashtu, përcaktimi i shtuar nuk lidhet as me angazhimin e personelit të përkohshëm, në institucione të përhershme të shërbimit civil. Nga ana tjetër, është përcaktuar qartë që këto <u>institucione</u> sipas aktit të tyre të krijimit do të kryejnë <u>funksione për një periudhë të përkohshme</u>. Pasur në vëmendje sa më sipër, sqarojmë se sipas legjislacionit shqiptar institucionet e administratës publike, me përjashtim të disa njësive publike direkte të shërbimit (që janë të përjashtuara edhe aktualisht nga fusha e veprimit të ligjit për nëpunësin civil), krijohen vetëm me: - Ligj, në rastin e institucioneve të pavarura kushtetuese ose të tjera institucione të pavarura. - Ligj, në rastin e disa tipologjive të institucioneve të administratës shtetërore, të mirëpërcaktuara në ligjin nr. 90/2012. - Vendim të Këshillit të Ministrave për të gjitha
---	--	------------------------	--	---

Relacion shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

shpjeguar pse institucionet ekzistuese nuk mund ta përmbushin funksionin e caktuar. Së fundmi, personeli i angazhuar sipas këtyre marrëveshjeve të përkohshme duhet t'i nënshtrohet plotësisht standardeve të integritetit që zbatohen për nëpunësit civilë, duke përfshirë rregullat e konfliktit të interesit, dispozitat disiplinore dhe, kur është e përshtatshme, detyrimet për deklarimin e pasurisë, për të siguruar që mekanizmat e përkohshëm të mos bëhen një mjet për të anashkaluar mbrojtjet e përcaktuara të qeverisjes. Arsyetimi: Neni 2 i ligjit 152/2013 përcakton fushëveprimin e shërbimit civil dhe specifikon se cilat pozicione përjashtohen. Duke shtuar një kategori të re dhe të padefinuar të “institucioneve/personelit të përkohshëm”, projektligji krijon rrezikun e strukturave që veprojnë jashtë kuadrit të shërbimit civil të bazuar në meritë, politikisht neutral dhe të përgjegjshëm. Pa kufij të qartë, njësi të tilla mund të përdoren për të kryer funksione që i përkasin institucioneve të përhershme shtetërore, duke anashkaluar potencialisht rregullat e përcaktuara të rekrutimit, integritetit dhe mbikëqyrjes. Nga pikëpamja e qeverisjes, strukturat e përkohshme të gjera dhe të parregulluara mund të mundësojnë krijimin e njërive paralele administrative dhe të minojnë neutralitetin dhe profesionalizmin. Kjo do të ishte në kundërshtim me angazhimet e OSBE-së për administratën e bazuar në sundimin e ligjit dhe mandatet e qarta ligjore.				tipologjitë e tjera të institucioneve të administratës shtetërore. Siç e theksuam më sipër, institucioni do të jetë i përkohshëm në rast se funksionet që ai do të kryejë janë të përkohshme. Si rezultat, këto institucione nuk mund të krijohen për të kryer funksione rregullatore, mbikëqyrëse, hartuese të politikave ose sanksionuese, pasi këto për shkak të kuptimit të tyre janë funksione të përhershme. Nga analiza sa më sipër, rezulton se: - Institucionet e pavarura në asnjë rast nuk mund të jenë të përkohshme, përse kohë ato ose janë institucione kushtetuese, ose janë institucione mbikëqyrëse apo të të drejtave të njeriut. - Institucionet e administratës shtetërore të tiplogjisë së “agjencive autonome”, në asnjë rast nuk mund të jenë të përkohshme, pasi funksionet e tyre nuk mund të jenë të tilla. - Institucionet e administratës shtetërore dhe funksionet që ato kryejnë rregullohen në bazë të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore” dhe në çdo rast krijohen me ligj apo me vendim të Këshillit të Ministrave. Si rezultat, krijimi i çdo institucioni të përkohshëm do të
--	--	--	--	--

				shoqërohet me një justifikim formal me shkrim, si pjesë e relacionit të vendimit të Këshillit të Ministrave që do ta krijojë, duke shpjeguar edhe pse institucionet ekzistuese nuk mund ta përmbushin funksionin e caktuar. Nga ana tjetër, përkohshmëria e institucionit që do të krijohet mund të lidhet me rrethana të ndryshme, që e bëjnë të pamundur vendosjen e afatit maksimal në ligjin për shërbimin civil, por sigurisht që do të vendoset, bazuar në analizë, në vendimin e Këshillit të Ministrave që do të krijojë institucionin. Nga të gjitha sa shpjeguar, baza ligjore për krijimin, organizimin dhe funksionimin e institucioneve të administratës publike është e plotë dhe e qartë dhe nuk krijon asnjë rrezik të krijimit të institucioneve të përkohëshme, me qëllim shmangien e rregullimit të marrëdhënies së punësimit të punonjësve të tyre me legjislacionin e nëpunësit civil. 2. Në lidhje me çështjen e ngritur që personeli i angazhuar në institucionet e përkohëshme duhet t'i nënshtrohet plotësisht standardeve të integritetit që zbatohen për
--	--	--	--	---

				nëpunësit civilë, duke përfshirë rregullat e konfliktit të interesit, dispozitat disiplinore dhe, kur është e përshtatshme, detyrimet për deklarimin e pasurisë, për të siguruar që mekanizmat e përkohshëm të mos bëhen një mjet për të anashkaluar mbrojtjet e përcaktuara të qeverisjes, sqarojmë se: - Në drejtim të rritjes së profesionalizimit të administratës publike, në projektligj është propozuar që çdo çdo individ që kërkon të punësohet në administratën publike (pavarësisht legjislacionit që rregullon marrëdhënien e punësimit) duhet të ketë certifikatën e atestimit, duke ju nënshtruar testimit të atestimit. Kjo do të sigurojë një nivel të njëjtë bazik të njohurive dhe aftësive. - Marrëdhënia e punësimit e këtyre të punësuarve do të rregullohet me Kodin e Punës, i cili ka sigurisht parashikime në lidhje me shkeljet dhe ecuritë disiplinore. - Rregullimet në lidhje me konfliktin e interesave dhe të deklarimit të pasurive, janë të përcaktuara në legjislacionet specifike
--	--	--	--	--

				për këtë qëllim dhe janë të detyrueshme për të gjithë të punësuarit e administratës publike, pavarësisht legjislacionit që rregullon marrëdhënien e tyre të punësimit.
20. Komenti lidhet me rekrutimin në nivelet drejtuese. Prezenca e OSBE në Shqipëri argumenton sa vijon: 1. Autoritetet të sqarojnë qëllimin ligjor në lidhje me rekrutimin e jashtëm në pozicione drejtuese. Projektligji sjell një ndryshim të rëndësishëm në rekrutimin e nivelit të ulët dhe të mesëm duke rritur kufirin e rekrutimit të jashtëm nga 20% në 50% (neni 16, që ndryshon nenin 26(4) të ligjit 152/2013). Megjithatë, nuk bëhet asnjë ndryshim përkatës për menaxhimin e lartë, megjithëse shënimi shpjegues i projektligjit “Raporti mbi projektligjin për ndryshimet dhe shtesat në ligjin nr. 152/2013 “Për Nëpunësit Civilë”, i ndryshuar” i referohet rekrutimit të jashtëm të menaxherëve të lartë “deri në 50%”. Duke pasur parasysh ndjeshmërinë e emërimeve të menaxhimit për paanshmëri dhe vazhdimësi, Prezenca rekomandon: a) Të sqarohet në projektligj nëse synohet një kuotë rekrutimi e jashtme për menaxhmentin e lartë. Për shembull, projektligji nuk e ndryshon nenin 32 të ligjit 152/2013, i cili kufizon rekrutimin e jashtëm për poste të larta në institucione të pavarura në 15% dhe nuk prezanton asnjë kuotë për ministritë ose administratën e përgjithshme shtetërore. Prandaj, nevojitet një sqarim formal gjatë		Prezenca e OSBE në Shqipëri	Sqaruar	Në lidhje me këto komente sqarojmë sa vijon: 1. Modeli i karrierës së mbyllur i aplikuar nga ligji aktual për nëpunësin civil nuk është në të njëjtën linjë me zhvillimet më të fundit në administratat e tjera publike evropiane dhe nuk i përgjigjet më as stadit të zhvillimit të Shqipërisë. Zhvillimi i karrierës duhet të shkojë paralelisht me mundësinë për të “shkëmbyer” stafin me sektorin privat. Sistemi duhet të lejojë gjithashtu kthimin në shërbimin civil të punonjësve që për një periudhë të caktuar kanë punuar jashtë shërbimit civil dhe që nuk kthehen më, sepse ata duhet të fillojnë të ngjiten në shkallët e karrierës që nga fillimi. Sqarojmë këtu se rikthimi i nëpunësve civilë të larguar nga shërbimi civil për në sektorin privat, do të bëhet nëpërmjet procedurave të konkurimit dhe pikërisht rritja e mundësisë për të konkuruar në pozicione drejtuese edhe nga jashtë

Relacion shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

konsultimit për të pajtuar mospërputhjen midis tekstit të draftit dhe raportit shpjegues publik dhe për të shmangur paqartësinë në lidhje me rregullat e rekrutimit të menaxhmentit të lartë; b) Nëse synohet një kuotë më e lartë, do të ishte e nevojshme që ajo të rregullohej në mënyrë të qartë në projektligj (neni 16), duke ndryshuar nenin 26(4) dhe/ose nenin 32 sipas rastit. Çdo zgjerim përtej pragjeve ekzistuese prej 15-20% në nenet 26(4) (menaxhmenti i ulët/i mesëm) dhe 32 (menaxhmenti i lartë në institucionet e pavarura) të ligjit 152/2013 duhet të jetë: - i kodifikuar qartë në vetë ligjin; - i shoqëruar nga kritere objektive dhe transparente; dhe - i nënshtruar detyrimeve të mbikëqyrjes dhe raportimit. c) Të ruhen rrugët e brendshme, të bazuara në karrierë, si rruga kryesore për emërimet e larta. Për shembull, sekuenca e rekrutimit për menaxhimin e ulët dhe të mesëm (lëvizje paralele - ngritje në detyrë - konkurs i jashtëm) e përcaktuar në nenin 26 duhet të zgjerohet në mënyrë të qartë për rolet e menaxhimit të lartë të rregulluara nga nenet 27-30 në ligjin 152/2013. Kjo do të siguronte që konkurset e brendshme të organizohen dhe të shterohen përpara se të hapen vende të lira pune në menaxhim të lartë për kandidatë të jashtëm, duke ruajtur kështu vazhdimësinë dhe lëvizshmërinë e brendshme në shërbimin civil. d) Qeveria duhet të raportojë çdo 2-3 vjet për publikun mbi raportin e emërimeve të jashtme kundrejt atyre të brendshme në menaxhimin e lartë, arsyet për				shërbimit civil, deri në 50% të pozicioneve vakante, siguron realizimin e këtij qëllimi. Në këtë kuptim procedurat e rikthimit janë të përcaktuara nëpërmjet procedurave të rekrutimit. Si rrjedhim, në këtë projektligj propozohet që rekrutimi në pozicionet të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, të mund të hapet për rekrutim nga jashtë deri në 50%, sipas përcaktimit me vendim të Këshillit të Ministrave, për institucionet e administratës shtetërore dhe organit kompetent për institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. Ndërkohë, theksojmë se aplikimi i legjislacionit për konfliktin e interesit dhe deklarimit të interesave privatë zbatohet për të gjithë nëpunësit e administratës publike, përfshirë nëpunësit civilë, sipas përcaktimit në këto në ligjet specifike për këtë qëllim, e si rrjedhim është e qartë që zbatohet njësoj edhe në rastin e rikthimit në shërbim civil të të larguarve më parë për në sektorin privat. Gjithashtu, sqarojmë se në çdo rast, sipas edhe ligjit aktualisht në fuqi është qartësisht e përcaktuar që plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët ose të mesme drejtuese bëhet, së pari, nëpërmjet
--	--	--	--	--

rekrutimin e jashtëzakonshëm të jashtëm dhe ndikimet në zhvillimin e karrierës së brendshme dhe mbajtjen brenda shërbimit civil. Arsyetimi: Ligji aktual 152/2013 për Nëpunësit Civilë krijon një shërbim civil të bazuar në karrierë, me mekanizma të strukturuar të brendshëm të ngritjes në detyrë dhe transferimit dhe pranim të kufizuar të jashtëm (p.sh., neni 26(4) rregullon menaxhimin e ulët/të mesëm; neni 32 e kufizon rekrutimin e lartë të jashtëm në institucione të pavarura në 15%). Për më tepër, nenet 27-30 krijojnë Trupën e Menaxhimit të Lartë (TMC), një grup menaxherësh të bazuar në meritë të përzgjedhur përmes trajnimit të specializuar të ASPA-s dhe procedurave konkurruese. Megjithatë, projektligji e ndryshon ndjeshëm këtë kuadër për menaxhimin e ulët dhe të mesëm duke rritur limitin e rekrutimit të jashtëm nga 20% në 50% (Neni 16). Ndërsa ky ndryshim nuk zbatohet ligjërisht për menaxhimin e lartë, raporti shpjegues që i referohet një marrjeje prej 50% të personelit të jashtëm për postet e larta krijon pasiguri. Zgjerimi i rekrutimit të jashtëm, veçanërisht pa kritere të qarta, rrezikon të lërë jashtë kandidatët e brendshëm që investuan në zhvillimin e strukturuar profesional. Gjithashtu mund të dobësojë stimujt për ndërtimin e kapaciteteve afatgjatë, si dhe të krijojë mundësi për emërime klienteliste ose të ndikuara politikisht. Prandaj, sqarimi i qëllimit ligjor dhe ruajtja e rrugëve të brendshme, së bashku me sigurimin e mbikëqyrjes dhe transparencës, janë thelbësore për të ruajtur shërbimin civil				procedurës së lëvizjes paralele dhe, në rast të mosplotësimit të vendit të lirë, me procedurën e ngritjes në detyrë. Pra, vijon të ruhet detyrimi që fillimisht këto pozicione duhet të plotësohen nëpërmjet lëvizjes paralele, dhe më pas, nëse pozicioni nuk plotësohet, kalohet në procedurën e ngritjes në detyrë dhe në atë të pranimit nga jashtë, nëse pozicioni vakant është i përfshirë në vendimin përkatës të Këshillit të Ministrave, për institucionet e administratës shtetërore, apo të organit kompetent për institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. Në këtë mënyrë, ruhet dhe nuk çenohet e drejta e nëpunësve civilë për përparimin e tyre në karrierë. 2. Për sa i përket pozicioneve të nivelit të lartë drejtues në institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore, si dhe në institucionet e administratës shtetërore sqarojmë: 2/1. Për institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore, në projektligjin e publikuar për konsultim publik, është propozuar ndryshimi përkatës, duke shfuqizuar në pikën 1, të nenit 32, fjalët “...por në asnjë rast ky numër nuk mund të jetë më shumë se
---	--	--	--	---

profesional dhe të paanshëm, në përputhje me angazhimet e OSBE-së. 2. Gjithashtu, Prezenca rekomandon që dispozitat mbi Sekretarët e Përgjithshëm dhe drejtuesit e institucioneve (kategoria e menaxhimit të lartë) të përcaktuara në nenin 30 “Emërimi dhe marrëdhënia e punës së Sekretarit të Përgjithshëm dhe drejtuesit të institucioneve të varësisë, pjesë e kategorisë së menaxhimit të lartë, në institucionet e administratës shtetërore” të rishikohen në: a) Të përkufizohet “papërshtatshmëria” në vetë ligjin, duke e lidhur atë me arsye objektive, të tilla si vlerësime të përsëritura negative të performancës, shkelje të rënda disiplinore ose humbje e kërkesave të përshtatshmërisë (p.sh., verifikimi i integritetit), me referencë të qartë në kuadrin ekzistues disiplinor dhe të performancës sipas ligjit 152/2013 për nëpunësit civilë; b) Të kërkojë një vendim të shkruar dhe të arsyetuar dhe të drejtën për t’u ankuar në një organ ose gjykatë të pavarur, në përputhje me garancitë ekzistuese mbi mbrojtjen ligjore dhe ankimimet për nëpunësit civilë (p.sh., neni 41 i ligjit 152/2013 mbi të drejtën për t’u njoftuar, për të marrë arsye dhe për të ankimuar aktet administrative); c) Një dispozitë e re duhet të sqarojë se ndryshimet politike (p.sh., ndryshimi i ministrit, riorganizimi i qeverisë, rotacioni i një eprori të drejtpërdrejtë etj.) nuk mund të përbëjnë në vetvete një bazë për përfundimin e parakohshëm të mandatit të një nëpunësi të lartë civil. Kjo është në përputhje me mbrojtjet në nenin				15 përqind të numrit të përgjithshëm të anëtarëve të kategorisë së lartë drejtuese për atë institucion”. Pra, sigurohet uniformitetit me institucionet e administratës shtetërore. 2/2. Për institucionet e administratës shtetërore: Sipas ligjit nr. 152/2013, kategoria e lartë drejtuese e institucioneve të administratës shtetërore, përbën atë që quhet Trupa e Nivilit të Lartë Drejtues (TND). Po sipas përcaktimeve të ligjit aktualisht në fuqi, një nga mënyrat e rekrutimit në këtë trupë është pranimi nëpërmjet një konkursi kombëtar, që është edhe procedura e zbatuar gjatë gjithë këtyre viteve. Po sipas ligjit aktualisht në fuqi, Këshilli Ministrave mund të vendosë që procedura e pranimi në TND të jetë e hapur edhe për kandidatët e tjerë, që plotësojnë kërkesat specifike për pranimin në TND, pa përcaktuar limit për hapjen nga jashtë, që është edhe procedura e zbatuar gjatë gjithë këtyre viteve. Pra, edhe sipas ligjit aktualisht në fuqi për TND-në nuk ka të parashikuar një procedurë të lëvizjes paralele, apo të ngritjes në detyrë, por një procedurë konkurimi, ku mund të aplikojnë nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese, nëpunës civilë të kategorisë së lartë
--	--	--	--	--

30 (3) të projektligjit, i cili tashmë kufizon përfundimin brenda gjashtë muajve të parë, por kërkohet më shumë qartësi për të parandaluar ndikimin politik. Arsyetimi: Ligji aktual 152/2013 krijon një Korpus të Menaxhimit të Lartë (KLL) me mbrojtje të tipit karrierë dhe pranim të bazuar në meritë (nenet 27-30). Projekt-amendamentet kalojnë në mandate 5-vjeçare të rinovueshme dhe lejojnë shkarkimin e hershëm për “papërshtatshmëri” të formuluar gjerësisht, pa specifikuar kritere objektive ose garanci të forta ankimimi (neni 30). Nga perspektiva e OSBE-së, kjo mund të rrezikojë politizimin e menaxhmentit të lartë, duke minuar paanshmërinë dhe vazhdimësinë e administratës. Bazat e qarta ligjore dhe e drejta e ankimimit janë thelbësore për të siguruar administrimin e bazuar në sundimin e ligjit dhe për të parandaluar shkarkimet arbitrare. 3. Relacioni i projektligjit shpreh qëllimin politik për të “shkëmbyer stafin me sektorin privat” dhe për të mundësuar “kthimin në shërbimin civil të punonjësve që kanë punuar për një periudhë jashtë shërbimit civil”, megjithëse vetë projektligji nuk përmban asnjë dispozitë ligjore që rregullon lëvizshmërinë midis administratës publike dhe sektorit privat. Megjithatë, nëse kjo lëvizshmëri do të ndiqet në praktikë, Prezenca rekomandon që projektligji të ndryshohet për ta rregulluar atë në mënyrë të qartë dhe për të futur mbrojtje të forta të integritetit për të parandaluar ndikimin e padrejtë, konfliktet e interesit ose keqpërdorimin e njohurive të brendshme. Në veçanti, ligji duhet të përfshijë:				drejtuese nga institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore, si dhe kandidatë nga jashtë shërbimit civil, sipas përcaktimit me vendim të Këshillit të Ministrave, të cilët duhet të plotësojnë kërkesat e përgjithshme të pranimit në shërbimin civil dhe kërkesat e veçanta që përcaktohen në këtë vendim të Këshillit të Ministrave. Në përmbledhje, hapja e procedurës nga jashtë shërbimit civil pa limit për TND-në është e përcaktura edhe aktualisht në legjislacionin për nëpunësin civil, pa parashikuar lëvizje paralele dhe ngritje në detyrë. Nga ana tjetër, sipas përcaktimeve në legjislacionin aktual për nëpunësin civil, emërimi i një anëtar i TND-së (marrë ky status pas procedurës së konkurimit për t’u bërë anëtar i kësaj trupe) në një pozicion të rregullt të nivelit të lartë drejtues (sekretar i përgjithshëm, drejtor departamenti dhe drejtor i përgjithshëm) të institucioneve të administratës shtetërore dhe lirimi nga këto pozicione të rregullta është në diskrecionin Kryeministrit apo ministrit që ka vendin vakant. Madje sipas legjislacionit aktual të shërbimit civil, një anëtar i TND-së në pritje për t’u emëruar në një pozicion të
---	--	--	--	---

Relacion shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

a) Kufizime të qarta të tipit “revolving-door” për postet e larta dhe të ndjeshme përmes futjes së periudhave të reflektimit gjatë të cilave ish-zyrtarët në funksione prokurimi, inspektimi, licencimi, tatimore/doganore, mbikëqyrje financiare dhe rregullatore nuk mund të punojnë për, ose të përfaqësojnë, subjekte private që kanë mbikëqyrur ose kanë lidhur kontrata më parë. Kjo mund të plotësojë detyrimet për konflikt interesi sipas neneve 46-47 sipas ligjit 152/2013; b) Të kërkohet deklarim sistematik dhe i verifikueshëm i interesave private për të gjithë kandidatët që hyjnë ose rihyjnë në shërbimin civil, duke u bazuar në dispozitat ekzistuese për integritetin dhe konfliktin e interesave në ligjin 152/2013 (duke përfshirë ato mbi përgjegjësinë disiplinore dhe kufizimet mbi interesat private); c) Çdo lëvizshmëri dypalëshe (nga publiku në privat ose nga privati në publik) duhet të bazohet në marrëveshje me shkrim, të regjistruara publikisht dhe të mbikëqyrura nga Departamenti i Administratës Publike (DoPA) ose një organ tjetër qendror i integritetit; d) Trajnimi i detyrueshëm mbi integritetin për të gjithë punonjësit e jashtëm dhe nëpunësit civilë që kthehen duhet të mbulojë konfliktin e interesit, dhuratat dhe mikpritjen, rregullat e lobimit, aksesin në informacion konfidencial dhe kufizimet pas punësimit. Arsyetimi: Edhe pse projektligji nuk e ndryshon zyrtarisht ligjin 152/2013 për të rregulluar lëvizshmërinë publik-privat, shënimi shpjegues sinjalizon një qëllim për të zgjeruar qarkullimin				rregullt, nuk përfiton asnjë trajtim financiar. Menaxhimi i TND-së gjatë këtyre viteve, sipas përcaktimit të legjislacionit aktual ka paraqitur disa problematika, që lidhen midis të tjerave edhe me pasigurinë e qendrushmërisë së tyre në një pozicion të rregullt. Pikërisht bazuar në këto problematika dhe në konsultim edhe me partnerët tanë ndërkombëtarë (kryesisht SIGMA), projektligji propozon një skemë të ndryshme për kategorinë e lartë drejtuese në institucionet e administratës shtetërore, skemë e cila merr në konsideratë ruajtjen dhe forcimin e sistemit të karrierës së nëpunësve civilë nga njëra anë dhe, rritjen e stabilitetit të nëpunësve civilë në pozicione të nivelit të lartë drejtues. Konkretisht: a- Ndryshimi i parë lidhet me faktin që nuk kemi më një TND, në kuptimin e ligjit aktual. b- Rekrutimi dhe menaxhimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese ndryshon, e konkretisht: b/1. Për nëpunësit civilë në pozicione të nivelit të lartë drejtues drejtor i përgjithshëm dhe drejtor departamenti dhe të barazvlefshëm me ta, rekrutimi do të bëhet njësoj si edhe për
---	--	--	--	--

e stafit midis sektorëve dhe për t'u lejuar nëpunësve civilë që kanë kaluar kohë në sektorin privat të kthehen. Një lëvizshmëri e tillë mund të mbështesë inovacionin dhe të sjellë ekspertizë të vlefshme në administratë, por pa rregullim të plotë në ligj, ajo paraqet rreziqe të konsiderueshme të ndikimit të padrejtë, avantazhit të brendshëm dhe konfliktit të interesit. Angazhimet përkatëse të OSBE-së për forcimin e qeverisjes së mirë kërkojnë mbrojtje të forta të integritetit dhe llogaridhënies në administratën publike. Prandaj, kodifikimi i rregullave të lëvizshmërisë dhe përfshirja e periudhave të qetësimit dhe mbikëqyrjes së pavarur është thelbësore.				pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues. Pra, plotësimi i këtyre pozicioneve do të bëhet mbi bazën e rezultateve të konkurimit në procedurat e: fillimisht lëvizjes paralele; më pas ngritjes në detyrë, dhe; hapjes së pozicioneve edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, por jo më shumë se 50% e numrit të këtyre pozicioneve vakante, nëse kjo është përcaktuar me vendim të Këshillit të Ministrave. Në përfundim, sipas ndryshimeve të propozuara në projektligj, nëpunësit në këto pozicione do të kenë të njëjtin menaxhimin dhe siguri juridike të marrëdhënies së tyre të punësimit, si edhe ata në pozicione të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, që është një ndryshim thelbësor nga përcaktimet aktuale të ligjit të nëpunësit civil, sipas të cilit emërimi dhe lirimi i tyre nga pozicioni i rregullt ishte në diskrecionin e Kryeministrit apo të ministrit. b/2. Për pozicionet e kategorisë së lartë drejtuese sekretar i përgjithshëm dhe titullar i institucioneve të varësisë, konkurimi për emërimin e tyre dhe manaxhimi i këtyre nëpunësve: i- Do të bëhet nëpërmjet një konkursi kombëtar (e njëjtë me procedurën aktuale); pa kaluar në
---	--	--	--	--

				fazën e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë (e njëjtë me përcaktimin aktual); procedura do të jetë e hapur edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil (e njëjtë me procedurën aktuale). ii- Emërimi i tyre do të jetë përsëri në diskrecionin e Kryeministrit apo ministrit që ka vendin vakant pas një interviste të zhvilluar me tre kandidatët e renditur të parët në procesin e konkurimit, me mandat 5 vjeçar, me të drejtë përsëritjeje, mbështetur në rezultatet e vlerësimit në punë nga eprori direkt. Në dallim nga ligji aktualisht në fuqi, rritet qartësia e kohëzgjatjes së emërimit në këto pozicione pune. iii- Ndërpreja e mandatit apo lirimi nga këto pozicione është përsëri në diskrecion të Kryeministrit apo ministrit, pra eprorit direkt, duke përfutur gjithashtu në rast të liritimit përpara përfundimit të mandatit 5 vjeçar, një pagesë kalimtare prej 12 muaj pagë, ose për periudhën korresponduese deri në fund të mandatit, nëse kishin mbetur më pak se 12 muaj deri në përfundimin e tij, pagesë e cila në ligjin aktual nuk ekziston. Pra është rritur mbrojtja financiare e këtyre nëpunësve. iv- Mandati nuk mund të
--	--	--	--	---

				ndërpritet në 6 muajt e parë nga data e emërimit të nëpunësit, ose në 6 muajt e parë të emërimit të eprorit direkt. Pra janë rritur garancitë e qendrueshmërisë në pozicion, duke i dhënë kohën e mjaftueshme eprorit (Kryeministri apo ministri) dhe nëpunësve për t'u përshtatur në punën e tyre me njëri tjetrin. v- Eprori direkt, gjatë mandatit të tij, nuk mund të ndërpresë më shumë se një mandat të nëpunësit të lartë drejtues në të njëjtin institucion. vi- Mandati i nëpunësit të lartë drejtues nuk mund të ndërpritet edhe nëse institucioni është në periudhën e pagesës së pagës kalimtare, për shkak të një ndërprerjeje të mëhershme të mandatit të një nëpunësit tjetër të lartë drejtues në të njëjtin pozicion. vii- Në rast të ndërprerjes së mandatit përpara përfundimit të tij, nëpunësit civilë të cilët përpara emërimit të tyre në pozicionet e sekretarit të përgjithshëm apo titullarit të institucionit të varësisë pjesë e kategorisë së lartë drejtuese, kanë qenë të punësuar në pozicionet e nivelit të lartë drejtues drejtor i përgjithshëm dhe drejtor departamenti në institucionet e administratës shtetërore do të regjistrohen në një listë pritjeje që mbahet
--	--	--	--	--

				nga DAP deri në përfundim të mandatit. Nëpunësit e regjistruar në listë pritjeje do të emërohen pa konkurs nga DAP në vende të lira të kategorisë së lartë drejtuese për pozicionet e drejtorit të përgjithshëm, drejtorit të departamentit dhe pozicioneve të barazvlefshme, nëse plotësojnë kërkesat e veçanta të pozicionit të punës. Kjo synon që të nxisë nëpunësit civilë për përparimin në karrierë, pa pasur “frikën” e humbjes përgjithmonë të një pozicioni pune në shërbimin civil dhe ndërprerjen e karriereës së tyre. Në përfundim të të gjitha sa më sipër vlerësojmë se janë rritur garancitë e nëpunësve civilë në pozicionet e nivelit të lartë drejtues, si në drejtim të menaxhimit të këtyre pozicioneve, në drejtim të ecurisë në karrierë, si dhe në drejtim të qendrueshmërisë dhe trajtimit të tyre financiar, në eventualitet të ndërprejes së parakohshëm të mandatit. 3. Përsa i përket komentit që qeveria duhet të raportojë çdo 2-3 vjet për publikun mbi raportin e emërimeve të jashtme kundrejt atyre të brendshme në menaxhimin e lartë, arsyet për rekrutimin e jashtëm dhe ndikimet në
--	--	--	--	--

				zhvillimin e karrierës së brendshme dhe mbajtjen brenda shërbimit civil, sqarojmë se edhe aktualisht në nenin 6, pika 1/c, është përcaktuar detyrimi i Këshillit të Ministrave për të raportuar çdo vit në Kuvend për politikën në shërbimin civil dhe zbatimin e tyre. Ky raport përmban të dhëna për të gjitha proceset e shërbimit civil, përfshirë ato të rekrutimit nga jashtë. Gjithashtu, raporti publikohet çdo vit në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike.
21. Komenti lidhet me funksionarët e kabineteve Prezenca e OSBE në Shqipëri argumenton sa vijon: Duhet të specifikohet që zyrtarët e kabinetit që futen si një kategori e veçantë në nenin 2 të ligjit 152/2013, përjashtohen nga procedurat e rekrutimit në shërbimin civil, i shërbejnë personit që i emëron, shkarkohen sipas gjykimit sipas rastit të ministrit apo Kryeministrit, në kabinetin e të cilit janë, ose përfundojnë marrëdhënien e tyre me ndryshimin e atij të emëruari, nuk mund të transferohen në pozicione të përhershme në shërbimin civil pa rikonkurrim të plotë sipas procedurave të meritës dhe u ndalohet të mbikëqyrin nëpunësit civilë në role administrative thelbësore (p.sh., rregullatorë, menaxherialë etj.),		Prezenca e OSBE në Shqipëri	Refuzuar	Në lidhje me këtë koment sqarojmë fillimisht se ligji për nëpunësin civil rregullon marrëdhënien juridike ndërmjet shtetit dhe nëpunësit civil (në vazhdim “marrëdhënia e shërbimit civil”) dhe përcakton rregullat për administrimin e shërbimit civil. Pra, rregullimi i parashikimeve për anëtarët e kabineteve është përtej fushës së veprimit të këtij ligji. Ndërkohë, të gjitha rregullimet në lidhje me anëtarët e kabineteve të ministrave dhe të Kryeministrit, janë propozuar tashmë në projektligjin për ndryshimin e ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe

me qëllim ruajtjen e ndarjes midis roleve politike dhe administrative. Arsyetimi: Ligji duhet të ruajë kufij të qartë midis roleve politike dhe administrative, të rrënjësuar në parimin e ndarjes midis politikës dhe administratës. Drafti aktual prezanton zyrtarët e kabinetit, por krijon paqartësi se kur ata mund të konvertohen në shërbim civil ose të mbikëqyrin stafin e përhershëm. Meqenëse Vlerësimi i Administratës Publike në Shqipëri i OECD-së për vitin 2024 vëren se “sistemi i menaxhimit të lartë i parashikuar në ligj nuk është zbatuar ende”, kjo dispozitë duhet të sqarojë rolet për të lehtësuar zbatimin e duhur.				funksionimin e administratës shtetërore”, që është miratuar së fundmi edhe nga Kuvendi. Përveç sa më sipër, ligji nr. 152/2013 dhe ndryshimet e propozuara në të, rregullojnë në mënyrë të qartë dhe shteruese: - Cilët janë eprorët e nëpunësve civilë, duke mos lejuar hapësira për interpretim që mbikqyrja e nëpunësve civilë të bëhet nga anëtarët e kabineteve; - Procedurat e emërimit në shërbimin civil, duke mos lejuar hapësira për interpretim për kovertimin e anëtarëve të kabineteve në shërbim civil. Përsa i përket komentit për krijimin e paqartësisë se kur zyrtari i kabinetit mund të mbikëqyrë stafin e përhershëm sqarojmë se në ligjin nr. 90/2012, është përcaktuar qartësisht që kabineti nuk është pjesë e strukturës hierarkike të ministrisë. Funksionarët e kabinetit nuk ushtrojnë asnjë kompetencë drejtuese ose administrative mbi stafin ministror.
22. Komenti lidhet me procesin e atestimit dhe komisionin kombëtar të atestimit. Projektligji prezanton një Komision të ri Kombëtar të Atestimit dhe një sistem të unifikuar të atestimit nëpërmjet nenit 13 (duke shtuar nenet 22/1-		Prezenca e OSBE në Shqipëri	Refuzuar	Në lidhje me këto komente sqarojmë sa vijon: - Në mënyrën si është propozuar përbërja e Komisionit Kombëtar të Atestimit, vlerësojmë se ajo është e balancuar.

Relacion shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

22/3 në ligjin 152/2013). Për të siguruar integritetin dhe drejtësinë e asaj që do të bëhet rruga kryesore e hyrjes në shërbimin civil, Prezenca rekomandon: a) Nenet e reja 22/1-22/2 duhet të përfshijnë rregulla të qarta të papajtueshmërisë (p.sh., asnjë zyrtar aktiv i partisë për një periudhë të caktuar, asnjë lidhje të drejtpërdrejtë varësie) dhe të sigurojnë anëtarësim të balancuar dhe transparent në Komisionin nga administrata qendrore, institucionet e pavarura dhe qeverisja vendore; b) Të shtohen dispozita që kërkojnë publikimin e të gjitha njoftimeve për vende të lira pune dhe rregullave të rekrutimit të paktën 30 ditë para afatit të aplikimit, së bashku me përbërjen e komisionit të përzgjedhjes, deklaratat e konfliktit të interesit të anëtarëve të komisionit dhe rezultatet përfundimtare. c) Nenet 22/2-22/3 duhet të kërkojnë që fushat e njohurive, metodologjitë e vlerësimit, testet shembull dhe statistikatat e suksesit të jenë të disponueshme publikisht (p.sh., sipas gjinisë ose rajonit) etj.; d) Të përcaktohen procedura të qarta ankimimi për vendimet e rekrutimit, pasi vendimet e Komisionit duhet të jenë subjekt i ankimimit sipas nenit 41 të ligjit 152/2013, me afate kohore të përcaktuara dhe organe kompetente shqyrtuese, pasi nenet 22/2-22/3 aktualisht nuk kanë garanci të tilla; Arsyetimi: Në përputhje me projektligjin, sistemi i unifikuar kombëtar i atestimit i krijuar nga nenet 22/1-22/3 do të bëhet porta qendrore drejt shërbimit civil. Meqenëse ky sistem përcakton se kush mund të hyjë në				Konkretisht “Komisioni Kombëtar i Atestimit ka në përbërje të tij 7 anëtarë dhe kryesohet nga Drejtori i DAP. Në përbërje të tij janë 6 anëtarë të caktuar për një mandat 5 vjeçar, dy prej të cilëve caktohen nga Këshilli i Ministrave, dy caktohen nga Komisioneri për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil me propozim të institucioneve qendrore të pavarura dhe 2 caktohen nga Këshilli Konsultativ mes Qeverisjes Qendrore dhe Vetëqeverisjes Vendore, me propozim të institucioneve të vetëqeverisjes vendore. DAP luan rolin e sekretariatit për Komisionin dhe ofron mbështetje për kryerjen e proceseve teknike.”. - Përsa i përket kriterëve që do të duhet të plotësojnë anëtarët e Komisionit, kjo do të përcaktohet në vendimin e Këshillit të Ministrave, ashtu si edhe aktualisht në raste të ngjashme. - Përsa i përket njoftimeve publike në projektligj është shtuar një dispozitë që parashikon shtimin e pikës 3, në nenin 20, të ligjit aktualisht në fuqi, me këtë përmbajtje: “Njoftimet për vendet e lira të punës publikohen nga njësia përgjegjëse, duke përdorur mjetet dhe procedurat e përcaktuara nga Këshilli i Ministrave.”. - Çdo përcaktim tjetër që
---	--	--	--	--

administratën publike, ai duhet të jetë i izoluar nga ndikimi i padrejtë dhe të administrohet në një mënyrë transparente dhe jodiskriminuese. Pa masa të qarta mbrojtëse për pavarësinë, vendimet e Komisionit Kombëtar të Atestimit mund të jenë të ndjeshme ndaj presionit politik ose institucional, duke dëmtuar paanshmërinë e rekrutimit. Po kështu, pa kërkesa të qarta për transparencë, publiku nuk mund të verifikojë nëse testimi bazohet në meritë, gjë që mund të gërryejë besimin në drejtësinë e hyrjes në shërbimin civil. Së fundmi, mungesa e një mekanizmi të qartë ankimimi në nenet 22/2-22/3 të projektligjit është në kundërshtim me të drejtën për mjet juridik efektiv të përcaktuar nga neni 41 i ligjit 152/2013. Për më tepër, Parimet e OECD/SIGMA theksojnë transparencën për të luftuar politizimin, nepotizmin dhe korrupsionin. Drafti prezanton testimin e bazuar në meritë, por nuk specifikon se kush dhe si i vlerëson kandidatët ose si publikohen rezultatet. Kjo është thelbësore për besimin e publikut dhe rekrutimin e bazuar në prova.				lidhet me procedurat e konkurimit, ashtu si edhe në legjislacionin aktual janë objekt përcaktimi me vendim të Këshillit të Ministrave. Sjellim në vëmendje që ky është një ligj që përcakton parimet mbi të cilat mbështetet menaxhimi i shërbimit civil, cilat janë instrumentat e këtij menaxhimi dhe parimet kryesore të rregullimit dhe aplikimit të këtyre instrumentave, duke autorizuar Këshillin e Ministrave për të përcaktuar procedurat e detajuara. - Përsa i përket të drejtës së ankimit për çdo fazë të atestimit, gjithashtu kjo do të jetë subjekt i rregullimit me vendim të Këshillit të Ministrave, ashtu si edhe për pjesën tjetër të procedurave të rekrutimit dhe konkurimit në pozicione të shërbimit civil.
23. Komenti lidhet me shpërblimet për shkak të performancës Prezenca e OSBE në Shqipëri argumenton sa vijon: Projektligji, nëpërmjet nenit 21, ndryshon nenin 34, të ligjit 152/2013, duke futur një sistem bonusesh të bazuar në performancë, i cili i jepet një përqindjeje të kufizuar të nëpunësve civilë. Për të siguruar që ky model i ri shpërblimi të		Prezenca e OSBE në SHqipëri	Pranuar	Sqarojmë se sistemi i performancës së nëpunësve civilë është edhe aktualisht një sistem i unifikuar. Edhe në legjislacionin aktualisht në fuqi për nëpunësin civil është miratuar një vendim i dedikuar i Këshillit të Ministrave që përcakton në detaje procedurën e vlerësimit të performancës, proces që

Relation shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

përforcojë meritokracinë në vend që të mundësojë diskrecionin ose paragjykimin, Prezenca rekomandon përfshirjen e rregullave të qarta, objektive dhe transparente në ligj dhe në legjislacionin dytësor, konkretisht: a) Metodologjia e vlerësimit të performancës duhet të standardizohet në të gjitha institucionet, me legjislacion dytësor që përcakton tregues të qartë dhe të matshëm të lidhur me përshkrimet e vendeve të punës dhe objektivat institucionale; b) Çdo institucion duhet të detyrohet të miratojë dokumentin vjetor të planifikimit të performancës me objektiva të matshme, duke siguruar që shpërblimet të jepen në mënyrë strikte në bazë të arritjeve kundrejt këtyre objektivave dhe jo në bazë të vlerësimeve subjektive apo besnikërisë personale; c) Sistemi duhet të garantojë të drejtat e ankimimit për nëpunësit civilë që kundërshtojnë vlerësimet e tyre, në përputhje me nenin 41 të ligjit 152/2013, i cili parashikon të drejtën e njoftimit, arsyetimit dhe ankimimit kundër vendimeve administrative. Arsyetimi: Aktualisht, neni 34 i ligjit 152/2013 siguron një strukturë të qendrueshme dhe të parashikueshme pagash për nëpunësit civilë. Duke futur bonuse të bazuara në performancë për një përqindje të kufizuar të stafit, projektligji prezanton stimuj të dobishëm për produktivitet dhe rezultate. Megjithatë, pa masa mbrojtëse të forta, një sistem i tillë mund të krijojë pa dashje mundësi për favorizim, presion politik ose vlerësime të njëanshme, veçanërisht aty ku menaxherët e lartë kanë diskrecion të gjerë mbi vlerësimet e performancës.				bazohet në përgjegjësitë dhe detyrat e nëpunësve civilë të miratuara në përshkrimet e tyre të punës. Ky vendim i dedikuar i Këshillit të Ministrave, do të ndryshojë, pas miratimit të projektligjit për të reflektuar ndryshimet përkatëse. Pjesë e këtyre ndryshimeve do të jetë edhe përgatitja e një dokumenti vjetor të planifikimit të performancës me objektiva të matshme. Gjithashtu, sqarojmë se edhe aktualisht nëpunësit civilë kanë të garantuar të drejtën e ankimimit për rezultatet e performancës së tyre, në vendimin e dedikuar të Këshillit të Ministrave.
---	--	--	--	---

Relacion shpjegues për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”

Angazhimet e OSBE-së për qeverisje të mirë theksojnë se sistemet e shpërblimeve në sektorin publik duhet të jenë të drejta, transparente dhe të bazuara në meritë. Kriteret transparente, standardet e vlerësimit të qendrueshëm dhe mekanizmat e apelit të aksesueshëm ndihmojnë në sigurimin që performanca e lartë, në vend të besnikërisë politike, të njihet dhe të shpërblehet.				
24. Komenti lidhet me të drejtat e nëpunësve civilë në kuadër të ligjit për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve. Prezenca e OSBE në Shqipëri argumenton sa vijon: Prezenca propozon të shtojë një dispozitë të re që e përafron në mënyrë të qartë këtë ligj me ligjin për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve, për të mbrojtur nëpunësit civilë që raportojnë shkelje të mundshme nga hakmarrja përmes procedurave disiplinore ose veprimeve të tjera negative në punësim. Ligji i rishikuar duhet të sqarojë se procedurat disiplinore nuk mund të iniciohen kundër një sinjalizuesi vetëm sepse ai ka raportuar sjellje të keqe. Arsyetimi: Meqenëse Shqipëria ka miratuar ligjin e ri për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve, është e rëndësishme që kuadri legjislativ të jetë plotësisht i harmonizuar. Kjo do të forconte menaxhimin e shërbimit civil, duke i bërë mbrojtjet e qarta të sinjalizuesve thelbësore për të inkurajuar raportimin e sjelljes së keqe, duke ruajtur njëkohësisht procesin e rregullt ligjor.		Prezenca e OSBE në Shqipëri	Pranuar	Në lidhje me këtë koment sqarojmë se në nenin 33, “E drejta e kushteve të përshtatshme të punës dhe e drejta e mbrojtjes nga shteti”, të ligjit aktualisht në fuqi, është shtuar një dispozitë që ju njeh nëpunësve civilë të drejtën e mbrojtjes sipas përcaktimeve në legjislationin në fuqi për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.

25. Komenti lidhet me ligjin aktualisht në fuqi dhe të gjitha propozimet e projektligjit. - Drafti nuk adreson problematikat kyçe të shërbimit civil, atij të meritokracisë dhe qendrueshmerisë në shërbimin civil. - Nuk gjenden në draft ndërhyrje në dispozita që të ndalojnë largimet e padrejta nga shërbimi civil apo përgjegjësinë përkatëse për zyrtarët në rastet kur nëpunësit fitojnë gjyqet. - Është e papercptueshme nga ana juridike fakti që edhe pse nëpunësi e lidh marrëdhënien e tij juridike me Departamentin e Administratës Publike, kjo marrëdhënie ndërpritet nga një zyrtar tjetër i cili mund të jetë përgjegjësi i sektorit apo drejtori, nëpërmjet vleresimeve të punës, apo procedimeve disiplinore. Kjo përgjegjësi duhet ushtruar nga po i njëjti autoritet që ka lidhur marrëdhënien juridike. - Duhet hequr tërësisht diskrecioni i eprorit për të dhënë masa disiplinore, ato duhet të jenë kompetencë e komisioneve disiplinore të cilat për të siguruar objektivitetin duhet të përbëhen nga ekspertë të fushës pranë DAP, dhe jo nga kolegë të vetë eprorit në institucion. - Gjithashtu edhe vlerësimet e punës janë ndër elementet ku abuzohet tërësisht me subjektivizmin, ato duhet të jenë një vlerësim i bazuar në rezultate të matshme, dhe procedura të mirëpërcaktuara në ligj që minimizojnë	-	Individ në RENJK	Sqaruar	- Fillimisht, në lidhje me komentet e adresuara, vlerësojmë se ato në pjesën më të madhe lidhen me problematika të keqzbatimit në praktikë të “instituteve” dhe procedurave të qarta të parashikuara aktualisht në legjislacionin për nëpunësin civil (ligjin dhe aktet nënligjore në zbatim të tij). Mund të përmendim këtu problematikat që lidhen me largimet e padrejta nga shërbimi civil, që vijnë jo si rezultat i mungesës së përcaktimeve të qarta, por keqzbatimit të tyre për shkak të mosnjohjes së mirë, apo arsyeve të tjera. - Përsa i përket komentit mbi zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, që lidhet me kosto buxhetore, sqarojmë se në projektligj janë propozuar disa ndryshime në nenin 66/1, të ligjit aktualisht në fuqi. - Nga ana tjetër, theksojmë se ligji i shërbimit civil përcakton parimet ku mbështetet menaxhimi i këtij shërbimi, instrumentat e këtij menaxhimi dhe parimet kryesore të rregullimit dhe aplikimit të këtyre instrumentave, duke autorizuar Këshillin e Ministrave për të përcaktuar procedurat e detajuara. Pra, jo çdo rregullim që lidhet me shërbimin civil është pjesë e ligjit. Këtu do të përmendim komentin
--	---	-------------------------	----------------	--

abuzimin e tejskajshëm që ndodh dhe që krijon një marrëdhënie frike të nëpunësit me eprorin e tij. - Meritokracia është një tjetër element i pa adresuar. Nuk ka asnjë ndërhyrje sa i përket rekrutimeve dhe promovimeve të cilat bëhen në masë të konsiderueshme me intervistë dhe jo testim apo vlersim jetëshkrimi. Vlerësoj se ky subjektivizëm duhet eliminuar tërësisht, duke lënë vetëm testimet me shkrim dhe vlerësimin e jetëshkrimit. - Duhet një adresim më i qartë tek të drejtat dhe mjetet juridike administrative të nëpunësit për t'u ankuar dhe për të mbrojtuar të drejtat e tij, mjetet aktuale janë formale. - Duhet parashikime të qarta që i japin të drejtë nëpunësit të zgjedhë dhe përcaktojë periudhat e lejes vjetore. - Mungon në draft një model incentivimi i nëpunësve për të përmirësuar punën, por edhe rezultatet e tyre, nuk ka një model të qartë shpërblimi as financiar dhe as me leje shpërblyese. - Mungon qartë një model që të tërheqë individë dhe profesionistë me nivel të lartë që të bëhen pjesë e administratës publike. - Drafti nuk adreson fare faktin e largimeve të padrejta dhe koston e jashtëzakonshme që kanë ato për buxhetin e shtetit.				mbi sistemin e vlerësimit të performancës, mënyrën dhe kohën e planifikimit të lejes vjetore të paguar (që në fakt është një çështje e brendshme e institucionit për të siguruar që puna të mos pengohet), fazat dhe mënyrat e vlerësimit në procedurat e rekrutimit (intervistë, testim me shkrim dhe vlerësim i jetëshkrimit), etj. - Projektligji adreson disa nga çështjet që lidhen me meritokracinë dhe qendrueshmërinë në shërbimin civil. Konkretisht, në projektligj është propozuar: (i) një mënyrë e ndryshme e rekrutimit në kategorinë ekzekutive, duke futur për herë të parë edhe procesin e atestimit për këdo që aspirojnë të bëhet pjesë e administratës publike, pavarësisht legjislacionit që rregullon marrëdhënien e punësimit; (ii) mënyrë e ndryshme e rekrutimit dhe menaxhimit të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues; (iii) rritjen deri në 50% të numrit të pozicioneve vakante për të cilat mund të aplikohet nga nga jashtë shërbimit civil, nga 20% që është aktualisht etj. - Përsa i përket komentit për mungesën e një modeli të incentivimit të profesionistëve për t'u bërë pjesë e administratës, vlerësojmë se forcimi i
---	--	--	--	---

				mekanizmave që rrisin profesionalizmin, meritokracinë dhe qendrueshmërinë në shërbimin civil, i kombinuar me trajtimin financiar të nëpunësve civilë, janë modeli më i mirë në këtë drejtim dhe ndryshimet e propozuara në projektligj synojnë të plotësojnë pikërisht këtë model. - Në projektligj propozohen ndryshime përsa i përket të drejtës së nëpunësve civilë për shpërblim në bazë të vlerësimit të performancës, që do të detajohet më tej me vendim të Këshillit të Ministrave për këtë qëllim, si dhe në vendimin e dedikuar të Këshillit të Ministrave për sistemin e detajuar të performancës. - Përsa i përket faktit që marrëdhënia juridike ndërpritet nga një organ i ndryshëm nga DAP-i, që në fakt është njësi e burimeve njerëzore të institucionit, sqarojmë se kjo nuk përfaqëson aspak një problem juridik, pasi rastet e lirimit janë të mirëpërcaktuara në ligjin e shërbimit civil, ashtu siç procedura është e mirëpërcaktuar me vendim të Këshillit të Ministrave. - Përsa i përket përcaktimit të kompetencës së eprorit direkt për dhënien e masave disiplinore për shkelje të lehta, sqarojmë
--	--	--	--	--

				se nga praktika e deritanishme nuk janë raportuar problematika, për më tepër që llojet e shkeljeve, për shkak të natyrës së tyre, janë të tilla që evidentohen dhe vlerësohen nga ky zyrtar. Ndërkohë, në lidhje me përbërjen e komisioneve disiplinore, sqarojmë se kjo është një çështje që i përket vendimit përkatës të Këshillit të Ministrave, dhe jo ligjit. Në çdo rast, vlerësojmë se ndër anëtarë e komisionit disiplinor duhet të jenë përfaqësues të institucionit ku nëpunësi që pretendohet se ka kryer shkeljen, është i punësuar, sepse janë ata në kontakt të përditshëm me këtë nëpunës dhe mund të gjykojnë me mirë në lidhje me të. Për më tepër, nëpunësit e ndëshkuar me masë disiplinore, kanë të drejtë të ankohen në gjykatë, për një vlerësim të jashtëm të procedurës përkatëse.
--	--	--	--	--

Projektligji është konsultuar gjithashtu edhe me Komisionin e BE si dhe me SIGMA.

Pas fazës së konsultimit si më sipër, projektligji u dërgua për mendim në të gjitha ministritë e linjës, Komisionerin për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil, Këshillin Konsultativ mes Qeverisjes Qendrore dhe Vetëqeverisjes Vendore, si dhe institucionet e pavarura pjesë e shërbimit civil.

IX. RAPORTI I VLERËSIMIT TË TË ARDHURAVE DHE SHPENZIMEVE BUXHETORE

Ky projektligj nuk implikon efekte financiare për pjesën dërrmuese të procedurave dhe ndryshimeve të parashikuara.

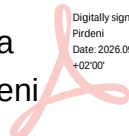
Projektligji gjeneron shpenzime buxhetore të lidhura me:

- ndryshimin e modulit të menaxhimit të rekrutimit të administruar nga DAP-i, i cili do të duhet të përshtatet me procedurën e re të atestimit, rreth 15 milionë lekë (ALL);
- përmirësimin (*upgrade*) të sistemit të vlerësimit automatik të testimeve, rreth 10 milionë lekë (ALL).

PROPOZUESI
MINISTRI I SHTETIT PËR ADMINISTRATËN PUBLIKE
DHE ANTIKORRUPSIONIN

ADEA PIRDENI

Adea
Pirdeni



Digitally signed by Adea
Pirdeni
Date: 2026.09.04 17:30:09
+02'00'