

**VENDIM****Nr. 124, datë 17.2.2016****PËR PEZULLIMIN DHE LIRIMIN
NGA SHËRBIMI CIVIL**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të neneve 55, pika 2, 56, pika 5, e 66, pika 5, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, me propozimin e ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Ky vendim rregullon procedurat për pezullimin nga shërbimi civil të nëpunësve civilë të të gjitha kategorive dhe lirimin nga shërbimi civil për nivelin ekzekutiv, të ulët dhe të mesëm drejtues.

**KREU I
PEZULLIMI**

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

- a) Për shkak të njëjës prej arsyeve të pezullimit, sipas nenit 54, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar;
- b) Me kërkesë të vetë nëpunësit;
- c) Në rastin e procedimit disiplinor sipas pikës 6, të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

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

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

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

6. Nëpunësi civil dëgjohet nga njësia e burimeve njerëzore brenda 3 (tri) ditëve nga data e marrjes së njoftimit.



7. Konstatimi i pezullimit bëhet nga njësia e burimeve njerëzore brenda 2 (dy) ditëve, pas ndjekjes së procedurës në pikat 4, 5 dhe 6, të këtij vendimi.

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

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

10. Nëpunësi civil me kërkesën e tij mund të kërkojë pezullimin e marrëdhënies në shërbimin civil në këto raste:

a) Kur zhvillon veprimtari në kuadër të organizatave apo institucioneve ndërkombëtare në raste të tjera nga ato të parashikuara në pikën 6, të nenit 48, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, vërtetuar me dokumentin përkatës të angazhimit në këto veprimtari;

b) Për periudha studimi më shumë se 1 muaj deri në 2 vjet, vërtetuar me dokumentin përkatës të ndjekjes së studimeve;

c) Për shkak të një interesi tjetër të ligjshëm, për një periudhë deri në 2 vjet, sipas përcaktimit në pikën 12, të këtij vendimi.

Pezullimi me kërkesën e nëpunësit civil sipas kësaj pike nuk bëhet për nëpunësit civilë në periudhë prove dhe nëpunësit civilë të emëruar në pozicione të nivelit të ulët apo të mesëm drejtues, të rekrutuar nga jashtë sistemit të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të pikës 4, të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, të cilët nuk kanë plotësuar të paktën një vit pune në pozicionin në të cilin janë emëruar.

11. Kërkesa për pezullim për një nga rastet e parashikuara në pikën 10 të këtij vendimi, bëhet me shkrim 15 (pesëmbëdhjetë) ditë përpara datës së kërkuar për pezullim. Kërkesa i drejtohet njësisë së burimeve njerëzore, ndërsa në rastin e anëtarëve të TND-së kërkesa i drejtohet DAP-it.

12. Kërkesa që paraqet nëpunësi civil për rastin e parashikuar në shkronjën “c”, të pikës 10, të këtij vendimi, duhet të jetë e motivuar. Ai mund të bëjë kërkesë për pezullim për rastet e mëposhtme:

a) 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;

b) Për punësim në aktivitet privat/organizata jofitimprurëse brenda ose jashtë vendit, të vërtetuar me kontratën e punës të lidhur me punëdhënësin;

c) Për punësim në një pozicion të paktën të njëjtit nivel në një institucion të administratës publike që nuk është pjesë e fushës së veprimit të legjislacionit të nëpunësit civil;

ç) Për punësim si ekspert në projekte të ndryshme brenda ose jashtë vendit, të vërtetuar me kontratën përkatëse.

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

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

KREU II PËRFUNDIMI I PERIUdhËS SË PEZULLIMIT

15. Në përfundimin e periudhës së pezullimit, nëpunësi civil që ka qenë i pezulluar për një afat deri në 3 muaj, rikthehet në pozicionin e tij të punës. Njësia e burimeve njerëzore të institucionit njofton njësinë përgjegjëse për kthimin e nëpunësit civil brenda 3 (tri) ditëve kalendarike.

16. Në përfundim të periudhës së pezullimit për rastet e pezullimit për një afat më të gjatë se 3 muaj, nëpunësi civil që ka qenë i pezulluar njofton njësinë përgjegjëse për përfundimin e pezullimit.

17. Njësia përgjegjëse, brenda 10 (dhjetë) ditëve kalendarike nga data e marrjes së njoftimit vendos:

a) Rikthimin e nëpunësit civil në pozicionin e mëparshëm të punës, nëse ky pozicion është vakant, duke nxjerrë edhe aktin e rikthimit;

b) Transferimin në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori, nëse pozicioni i mëparshëm i punës është plotësuar nëpërmjet procedurave të pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, duke nxjerrë aktin e transferimit;

c) Regjistrimin e nëpunësit civil në listën e krijuar sipas përcaktimeve të nenit 56, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, duke njoftuar nëpunësin civil për regjistrimin në listë dhe arsyet e pamundësisë së zbatimit të



procedurës së parashikuar në shkronjat “a” dhe “b”, të kësaj pike.

18. Në momentin e krijimit të një vendi të lirë në shërbimin civil, njësia përgjegjëse është e detyruar të nxjerrë aktin e transferimit në këtë pozicion për njërin nga nëpunësit e regjistruar në listë dhe që plotëson kriteret përkatëse të vendit vakant. Transferimi në atë pozicion bëhet me precedencë sipas kësaj renditjeje:

a) Nëpunësi me kohëzgjatje më të madhe të qëndrimit në listë;

b) Nëse ka më shumë se 1 nëpunës me të njëjtën kohëzgjatje të qëndrimit në listë, nëpunësi me vjetërsi më të madhe në shërbimin civil;

c) Nëse ka më shumë se 1 nëpunës civil me të njëjtën vjetërsi në shërbimin civil, nëpunësi me më shumë vlerësime pozitive të rezultateve në punë si nëpunës civil.

19. Nëpunësi civil, për të cilin njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e transferimit, ka të drejtë të refuzojë transferimin vetëm për shkaqet e mëposhtme:

a) Kur gjendja e tij shëndetësore, provuar me vërtetim mjekësor, e bën transferimin të pamundur;

b) Nëse vendi ku transferohet gjendet më shumë se 45 km nga vendbanimi i nëpunësit civil.

20. Refuzimi i transferimit për arsye të tjera përveç pikës 19 të këtij vendimi, përbën shkak për lirim nga shërbimi civil.

KREU III LIRIMI NGA SHËRBIMI CIVIL

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

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

23. Nëpunësi civil lirohet nga shërbimi civil kur bëhet i paaftë përgjithmonë për të kryer detyrat për shkak të gjendjes shëndetësore. Paaftësia shëndetësore dokumentohet nga njësia e burimeve njerëzore, në bazë të vërtetimit të lëshuar nga KMCAP-ja.

Nëpunësi civil paraqet pranë njësisë së burimeve njerëzore të institucionit dokumentin e shëndetit në punë, sipas legjislacionit në fuqi për sigurinë dhe shëndetin në punë, brenda datës 10 janar të çdo viti.

24. Në rastet e lirit për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, njësia e burimeve njerëzore të institucionit deklaron vendimin për lirim nga shërbimi civil të nëpunësit civil, bazuar në njoftimin e Komisionit të Ristrukturimit ngritur për ristrukturimin apo mbylljen e institucionit.

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

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

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

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

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

30. Mosdorëzimi i detyrës, i dokumentacionit, i pajisjeve dhe i mjeteve të punës në inventar brenda afateve të përcaktuara në pikën 29, të këtij vendimi,



konsiderohet shkelje e rëndë e detyrës dhe shkelje e rëndë disiplinore.

31. Nëpunësit civilë që lirohen për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, në momentin e largimit përfitojnë dëmshpërblimin përkatës sipas përcaktimeve të pikës 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

KREU IV DISPOZITA TË FUNDIT

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

33. Përcaktimet e vendimit nr. 171, datë 26.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimimin nga shërbimi civil”, në lidhje me pezullimin dhe lirimimin nga shërbimi civil, shfuqizohen.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Edi Rama