



Republika e Kosovës • Republika Kosovo • Republic of Kosovo
Institucioni i Avokatit të Popullit • Institucija Ombudsmana • Ombudsperson Institution

Avokati i Popullit,

Në pajtim me nenin 132 dhe nenin 133 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, nenin 37 të Ligjit për Avokatin e Popullit, Nr. 05/L -019, Aktgjykimin e Gjykatës Kushtetuese Nr. KO 73/16, nenet 10; 15; 16; 20 dhe 91 të Rregullores së Punës për Institucionin e Avokatit të Popullit, Nr.02/2016, si dhe nenet 36, p.3; 46, të Rregullores për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e vendeve të punës në Institucionin e Avokatit të Popullit, Nr.01/2016,

nxjerr,

RREGULLORE Nr. 03/2017

PËR AVANCIM NË KARRIER DHE TRANSFERIMIN E NËPUNËSVE TË INSTITUCIONIT TË AVOKATIT TË POPULLIT

KAPITULLI I.

DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1

Qëllimi

Kjo Rregullore përcakton kriteret dhe procedurat për avancimin e nëpunësve në Institucionin e Avokatit të Popullit si dhe transferimin e tyre brenda dhe jashtë Institucionit të Avokatit të Popullit.

Neni 2

Fushëveprimi

Dispozitat e kësaj Rregulloreje zbatohen në të gjitha rastet e avancimit dhe transferimit të stafit të Institucionit të Avokatit të Popullit (tani e tutje IAP) nga një pozitë më e ulët në pozitë më të lartë funksionale ose nga një gradë më e ulët në një gradë më të lartë brenda së njëjtës kategori funksionale, si dhe në të gjitha rastet e transferimit të stafit të IAP-së brenda apo jashtë institucionit, në përputhje me procedurën dhe kriteret e përcaktuara.

KAPITULLI II.

PROCEDURAT DHE KRITERET E AVANCIMIT

Neni 3

Ngritje në detyrë me avancim

1. Në rastet kur një vend i lirë i punës në kategorinë drejtuese, profesionale dhe administrative, nuk plotësohet nëpërmjet procedurës së transferimit apo lëvizjes paralele, Divizioni i Burimeve Njerëzore i IAP-së, shpall procedurën e ngritjes në detyrë përmes avancimit .
2. Plotësimi i vendeve të lira me procedurën e ngritjes në detyrë është i hapur për nëpunësit e IAP-së të një kategorie më të ulët, në të njëjtën njësi apo brenda IAP-së, dhe që plotësojnë kushtet e përcaktuar me nenin 20 të kësaj Rregulloreje.

Neni 4

Kërkesa për ngritje në detyrë me avancim

1. Kërkesa për iniciimin e procedurës për plotësimin e pozitës së lirë të punës përmes avancimit të stafit bëhet nga udhëheqësi i departamentit, përkatësisht njësisë organizative, dhe dërgohet për aprovim te Avokati i Popullit, përmes Sekretarit të Përgjithshëm (Form..IAP-A-01).
2. Shpallja për avancim për pozitën e lirë të punës bëhet përmes konkursit të brendshëm nga Divizioni i Burimeve Njerëzore (tani e tutje DBNJ) brenda IAP-së në vendet e përshtatshme, në stendat e informimit të publikut, ku kanë qasje të gjithë nëpunësit si dhe në rrjetin e brendshëm elektronik.
3. Konkursi duhet të jetë i hapur së paku 5 (pesë) ditë pune nga dita e publikimit.
4. Nëse në pozitën e lirë aplikojnë më pak se dy kandidatë, me pëlqimin paraprak të Sekretarit të Përgjithshëm, shpallja e konkursit të brendshëm vazhdohet edhe për 2 (dy) ditë pune.
5. Në rast se edhe pas vazhdimit të konkursit nuk aplikojnë më shumë se 1 (një) kandidat, komisioni përzgjedhës vazhdon me procedurën e avancimit edhe me një kandidat nëse plotësohen kriteret e selektimit dhe përzgjedhjes sipas konkursit të brendshëm.

Neni 5

Përmbajtja e konkursit për avancim

1. Konkursi duhet të përmbajë:

- 1.1. njësinë organizative në të cilën ndodhet pozita e lirë e punës,
 - 1.2. titullin e vendit të punës,
 - 1.3. numrin e vendeve të planifikuara për të cilat do të bëhet avancimi;
 - 1.4. shenjën e klasifikimit të vendit të punës,
 - 1.5. përshkrimin e përgjithshëm të punës për të cilin do të zhvillohet konkurrimi;
 - 1.6. kriteret e vendit të punës
 - 1.7. dokumentet që duhet të dorëzohen dhe mënyrën e dorëzimit të tyre; dhe
 - 1.8. vendin ku mund të merren kërkesat për aplikim.
2. Shpalljet për avancim duhet të përmbajnë shënimin: "*Institucioni i Avokatit të Popullit ofron mundësi të barabarta të avancimit për të gjithë nëpunësit e IAP-së dhe mirëpret aplikacionet nga të gjithë nëpunësit, dhe komunitetet joshumicë dhe pjesëtarët e tyre kanë të drejtë për përfaqësim të drejtë dhe proporcional në të gjitha strukturat dhe njësitë organizative të IAP-së*"
 3. Aplikacionet e dorëzuara pas afatit të paraparë nuk pranohen dhe aplikacionet e pakompletuara refuzohen.
 4. Vetëm kandidatët e përzgjedhur në listën e ngushtë do të kontaktohen.
 5. Në përputhje me këtë nen për shpallje të rekrutimit përdoret formulari, Form.IAP-A-02.

Neni 6

Komisioni i Ngritjes në Detyrë

1. Vlerësimi i kandidatëve për ngritjen në detyrë realizohet nga Komisioni i Ngritjes në Detyrë (tutje: Komisioni i testimit), i cili duhet të jetë i balansuar sipas gjinisë, dhe multietnik, si dhe të ketë jo më pak se 3 anëtarë në përbërje, të cilët kanë pozita më të larta se pozita që duhet të rekrutuar.
 - 1.1. Njëri nga anëtarët e komisionit duhet të jetë udhëheqës i departamentit/njësisë në të cilin do të punojë zyrtari i cili do të avancohet. Në rast se kemi të bëjmë me plotësimin e vendit të punës së udhëheqësit të departamentit/njësisë përkatëse përmes ngritjes në detyrë, anëtar i komisionit duhet të jetë edhe njëri nga zëvendësit e Avokatit të Popullit, përgjegjës për sektorin përbrenda së cilit gjendet departamenti/njësia përkatëse.
 - 1.2. Anëtar i dytë dhe i tretë i komisionit mund të vijnë nga departamentet/njësitë tjera të IAP-së, me aftësi dhe njohuri në fushën e pozitës së lirë.
2. Anëtarë të Komisionit testues, mund të emërohen edhe nga jashtë, nëse ekziston nevoja, për arsye të përvojës menaxheriale dhe profesionale apo për ekuilibër gjinor apo etnik, si dhe të pozitës më të lartë se pozita që duhet rekrutuar, në rastet kur Komisioni nuk mund të emërohet sipas paragrafit 1.2 të këtij neni.

3. Procedura e avancimit vëzhgohet nga një anëtar i DBNJ-së. Roli i anëtarit të DBNJ-së ka të bëjë me garantimin e përputhjes së procesit të përzgjedhjes me rregullat dhe procedurat në fuqi.
4. Komisioni i përzgjedhjes për secilin rast themelohet me vendim të posaçëm të Sekretarit të Përgjithshëm, me pëlqimin paraprak të Avokatit të Popullit, duke marrë parasysh dispozitat e kësaj rregulloreje.
5. Komisioni përzgjedhës është përgjegjës për zhvillimin e procedurës së avancimit dhe propozimin për avancim për kandidatin e suksesshëm.

KAPITULLI III.

PROCEDURA E KONKURRIMIT PËR AVANCIM

Neni 7

Organizimi i testimit me shkrim dhe me gojë

1. Komisioni përzgjedhës përgatitë testet me shkrim dhe vendosë për pyetjet, të cilat do t'u parashtrihen kandidatëve gjatë intervistës me shkrim dhe me gojë.
2. Komisioni përzgjedhës gjatë testimit me shkrim dhe intervistës me gojë bazohet në sistemin e notimit të përcaktuar me nenet 16 dhe 20 të kësaj rregulloreje, paraqitur në Form IAP-A-07 ose Form IAP –A-7a.
3. Komisioni përzgjedhës vendosë për rolet dhe përgjegjësitë e anëtareve të saj gjatë procedurës së testimit me shkrim dhe intervistës me gojë. Anëtarëve të Komisionit përzgjedhës u sigurohet një formular, Form IAP-A-07 ose Form IAP –A-7a për përdorimin e kriterëve të përcaktuara të përzgjedhjes përfundimtare, të cilat përfshijnë notën për secilin kriter, në maksimum deri në 100 pikë.

Neni 8

Rregullat për procedurën e testimit me shkrim

1. Testi me shkrim mbahet në rast të avancimit nga:
 - 1.1. një kategori në kategorinë më të lartë funksionale dhe
 - 1.2. nëse pozita e lirë është tri (3) grada më e lartë se sa gradat e nëpunësve të cilët kanë aplikuar për avancim brenda të njëjtës kategori funksionale.

Neni 9
Fazat e procedurës së avancimit

1. Procedura e konkurrimit për avancim zhvillohet në dy faza:
 - 1.1. Verifikimi paraprak, i cili ka për qëllim të verifikojë nëse kandidatët plotësojnë kërkesat e përcaktuara në shpalljen për avancim;
 - 1.2. Vlerësimi i kandidatëve.
2. Komisioni përzgjedhës, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, jo më vonë se 5 (pesë) ditë pune nga data e mbylljes së pranimit të tyre, bën verifikimin paraprak të kandidatëve, që përmbushin kërkesat e përcaktuara në shpalljen për avancim.
3. Komisioni përzgjedhës, në përfundim të verifikimit, sipas pikës 2 të këtij neni, për kandidatët të cilët plotësojnë kërkesat e pozicionit të punës, bënë renditjen në një listë sipas rendit alfabetik.
4. Kandidatët që nuk plotësojnë kërkesat e përcaktuara në shpalljen për avancim, renditen në një listë të veçantë, në të cilën tregohen edhe arsyet e mosplotësimit të këtyre kërkesave. Lista administrohet nga DBNJ dhe nuk bëhet publike. Kandidatët që nuk janë kualifikuar njoftohen nga DBNJ.

Neni 10
Kriteret për përfshirjen në listën e ngushtë

1. Anëtarët e Komisionit përzgjedhës vlerësojnë aplikacionet në bazë të kriterëve në vijim:
 - 1.1 Arsimimi dhe kualifikimi profesional, që konsiston në vlerësimin e jetëshkrimit të kandidatëve, vlerësimin e arsimimit, vlerësimin e trajnimeve të lidhura me fushën, si dhe vlerësimet e arritjeve vjetore;
 - 1.2 Përvoja e punës; që konsiston në eksperiencën përkatëse profesionale dhe menaxheriale, varësisht nga pozita e klasifikuar e punës;
 - 1.3 Elementet e tjera të meritës.
2. Secili anëtar vlerëson kandidatin në secilin kriter. Numri maksimal i secilit kriter është 30 pikë. Totali i pikëve të vlerësimit të kandidatëve për përfshirje në listën e ngushtë është 90, të cilat ndahen përkatësisht, ndërsa minimumi për selektimin e kandidatit në procedurat e mëtejme të testimit është 60 pikë.
3. Kandidatët të cilët nuk arrijnë numrin minimal të pikëve përjashtohen nga fazat e tjera të avancimit.
4. Në përputhje me këtë nen përdoret formulari, Form IAP-A-05.

Neni 11
Finalizimi i listës së ngushtë të kandidatëve

1. Komisioni përzgjedhës duhet të përgatisë një listë të ngushtë prej së paku dy kandidatëve. Nëse paneli nuk mund të identifikojë së paku dy kandidatë adekuat për përfshirje në listën e ngushtë, afati shtyhet edhe për dy ditë të tjera pune.
2. Pas shtyrjes së afatit, Komisioni përzgjedhës bën përzgjedhjen edhe me një kandidat adekuat i cili plotëson kriteret e konkursit.

Neni 12
Raporti mbi përgatitjen e listës së ngushtë

1. Kryesuesi i Komisionit përzgjedhës përgatitë një raport të ngushtë me shkrim për DBNJ-në, në të cilin përshkruan rezultatin e listës së ngushtë, ku rendit emrat e personave, të cilët janë përfshirë në të dhe përshkruan çfarëdo çështje, të cilat ai ose ajo mendon se duhet t'i bëhen të ditura DBNJ-së.
2. Raportit i bashkëngjitet një shtojcë, e cila përmban si vijon:
 - 2.1 Aplikacionet e dorëzuara nga kandidatët e përfshirë dhe të përjashtuar nga lista e ngushtë;
 - 2.2 Raportin mbi pikët përmbledhëse, të cilat i janë dhënë secilit kandidat gjatë përgatitjes së listës së ngushtë (Form IAP-A-05a);
 - 2.3 Listën përfundimtare të kandidateve, të cilët do të testohen gjatë përzgjedhjes finale.

Neni 13
Njoftimi i kandidatëve të listës së ngushtë

Kandidatët, të cilët janë përzgjedhur në listën e ngushtë njoftohen brenda 3 ditëve dhe ftohen të marrin pjesë në fazat e tjera të procesit të përzgjedhjes (Form IAP-A-06).

Neni 14
Testimi i kandidatëve

1. Testimi i kandidatëve, të cilët janë përfshirë në listën e ngushtë, bëhet brenda 10 ditëve pas marrjes së listës së shkurtër përfundimtare.
2. Testimi i kandidatëve bëhet përmes testimit me shkrim dhe me gojë. Testimi me gojë mbahet vetëm për kandidatët të cilët kanë kaluar testimin me shkrim.

3. Kandidatet të cilët nuk marrin pjesë në testimin me gojë konsiderohen se janë tërhequr nga konkurrimi dhe të drejtat e tyre si kandidatë të listës së ngushtë si dhe pikët e fituara në testimin me shkrim nuk merren parasysh.

Neni 15

Përmbajtja e testit me shkrim dhe vlerësimi

1. Komisioni përzgjedhës, 24 (njëzet e katër) orë përpara zhvillimit të fazës së vlerësimit të kandidatëve, përgatitë pyetjet për testimin e fushës së njohurive, të aftësive e të cilësive të shpallura sipas konkursit të publikuar.
2. Testimi me shkrim për kandidatët, varësisht nga kriteret e përcaktuara përmban: 2 ese, 3 pyetje, dhe një tekst për ta përkthyer në gjuhën shqipe/serbe, ose anasjelltas, ndërsa përbëhet prej këtyre pjesëve:
 - 2.1. Pjesa e njohurive dhe aftësive të përgjithshme, dhe të personalitetit. Në këtë pjesë kandidatëve u parashtrahet 2 pyetje, njëra në formë eseje dhe pyetje tjera që ndërlidhen me njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme profesionale.
 - 2.2. Pjesa e njohurive që lidhet me vendin e punës. Në këtë pjesë kandidatëve u parashtrahet 1 pyetje në formë eseje dhe 2 pyetje që ndërlidhen me njohuritë e fushës përkatëse nga vendi i punës.
 - 2.3. Pjesa e njohurive për gjuhët e huaja, për pozitat ku kërkohet njohja e ndonjë gjuhe të huaj, kandidatëve u jepet një tekst për ta përkthyer në shqip/serbisht, ose anasjelltas.
3. Kandidatët, të cilët e kalojnë me sukses testimin me shkrim ose arrijnë të mbledhin së paku 60% të maksimumit të pikëve të përcaktuara nga Komisioni përzgjedhës pranohen të hyjnë në intervistën me gojë. Kandidatët, të cilët nuk e kalojnë testimin me shkrim përjashtohen nga fazat tjera të konkurrimit për pozitën përkatëse.

Neni 16

Vlerësimi i testimit

1. Vlerësimi i testimit me shkrim për pozitat për të cilat nuk kërkohet njohje e gjuhës së huaj, bëhet si vijon:
 - 1.1. Për pjesën e njohurive dhe të aftësive të përgjithshme, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 60%,
 - 1.2. Për pjesën e njohurive që lidhen me vendin e punës, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 40%.
2. Për pozitat, për të cilat kërkohet njohja e ndonjë gjuhe të huaj vlerësimi i kandidatëve bëhet si vijon:

- 2.1 Për pjesën e njohurive dhe të aftësive të përgjithshme, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 45%;
- 2.2 Për pjesën e njohurive që lidhen me vendin e punës, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 35% dhe
- 2.3 Për pjesën e njohurive për gjuhët e huaja, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 20%.

Neni 17 **Testimi me gojë**

1. Kandidatët të cilët e kalojnë me sukses testimin me shkrim i nënshtrohen intervistës me gojë, e cila përbëhet prej 6 pyetjeve nga këto pjesë:
 - 1.1 Pjesa për testimin e personalitetit dhe të planeve profesionale, në të cilën kandidatëve u parashtrohet 1 pyetje që ndërlidhet me personalitetin dhe planet profesionale.
 - 1.2 Pjesa për testimin e aftësive dhe shkathtësive, në të cilën kandidatëve u parashtrohen 2 pyetje që ndërlidhen me: aftësitë komunikuese, sjelljen nën presion, reagimet nga pyetje të ndryshme, aftësisë së shpejtë analitike, si edhe vizioni dhe potenciali për të ardhmen.
 - 1.3 Pjesa për testimin e njohurive që lidhen me vendin e punës, në të cilën kandidatëve u parashtrohen 2 pyetje që ndërlidhen me fushën specifike të vendit të punës.
 - 1.4. Pjesa e njohurive për gjuhët e huaja, për pozitat ku kërkohet njohja e ndonjë gjuhe të huaj, kandidatëve u parashtrohet 1 pyetje në gjuhën e huaj.

Neni 18 **Vlerësimi i intervistës me gojë**

1. Për pozitat, për të cilat nuk kërkohet njohja e ndonjë gjuhe të huaj vlerësimi i kandidatëve bëhet si vijon:
 - 1.1 Për pjesën e testimit të personalitetit dhe planeve profesionale, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 25%;
 - 1.2 Për pjesën e testimit të aftësive dhe shkathtësive, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 35%;
 - 1.3 Për pjesën e testimit të njohurive që lidhen me vendin e punës, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 40% .
2. Për pozitat, për të cilat kërkohet njohja e ndonjë gjuhe të huaj vlerësimi i kandidatëve bëhet si vijon:

- 2.1 Për pjesën e personalitetit dhe planeve profesionale, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 20%;
- 2.2 Për pjesën e testimin të aftësive dhe shkathtësive, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 25%;
- 2.3. Për pjesën e njohurive që lidhen me vendin e punës, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 35% dhe
- 2.4. Për pjesën e njohurive për gjuhët e huaja, pikët e vlerësimit arrijnë deri në 20%.

Neni 19

Procedura e vlerësimit të testit me shkrim dhe intervistës me gojë

1. Anëtarët e Komisionit përzgjedhës bëjnë vlerësimin individual të testit me shkrim dhe intervistës me gojë (Form.IAP-A-08, përkatësisht Form. IAP-A-08a).
2. Anëtarët e Komisionit përzgjedhës, shënojnë në mënyrë të përbashkët pikët e kandidatëve në Form.IAP-A-09, lidhur me përmbledhjen e vlerësimeve individuale.
3. Pas përfundimit të testeve me shkrim dhe me gojë, kryesuesi përgatitë për Menaxherin e Personelit një raport të shkurtër me shkrim dhe i propozon emërimin e kandidatëve të rekomanduar, në të cilin përcakton vendin ku janë mbajtur testimet, emrat e anëtareve të komisionit, emrat e kandidateve të rekomanduar, të cilët i janë nënshtruar testimin. Përveç këtyre të dhënave, raporti, gjithashtu, duhet të përmbajë:
 - 3.1 Pikët të cilat i janë dhënë secilit kandidat nga secili anëtar i Komisionit përzgjedhës, Form.IAP-08 dhe përmbledhjen e vlerësimeve individuale, Form.IAP-A-09.
 - 3.2 Raportin e renditjes përfundimtare të kandidatëve, i cili paraqet pikët e përgjithshme të kandidateve në bazë të meritës, Form.IAP-A-10;
 - 3.3 Rekomandimin e kandidatit/ëve të përshtatshëm për emërim i përfshirë në raportin final të Komisionit përzgjedhës në formularin, Form.IAP-A-11.
4. Nëse asnjë kandidat nuk arrin numrin minimal të pikëve të kërkuara dhe rrjedhimisht është e pamundshme që të rekomandohet një kandidat i përshtatshëm, kryesuesi ia raporton këtë Menaxherit të Personelit dhe propozon që pozita të rishpallet dhe të iniciohet një procedurë e re e rekrutimit në përputhje me procedurën e përcaktuar me këtë Rregullore.

Neni 20

Kushtet dhe kriteret për avancim

1. Kushtet dhe kriteret për avancim nga një pozitë më e ulët në pozitë më të lartë funksionale ose nga një gradë më e ulët në një gradë më të lartë brenda pozitës funksionale janë:
 - 1.1. Disponueshmëria e pozitave të lira;
 - 1.2. Përbushja e kriterëve të kualifikimit dhe atyre profesionale të përcaktuara në shpalljen për konkurrim ;
 - 1.3. Plotësimi të të gjitha kushteve të caktuara për atë pozitë;
 - 1.4. Plotësimi i kushteve të tjera të përcaktuara në Rregulloren për përshkrimin dhe klasifikimin e pozitave të punës në IAP;
 - 1.5. Kalimi me sukses i procesit të avancimit;
 - 1.6. Rezultatet e vlerësimit në punë në 2 (dy) vitet e fundit të jenë pozitiv;
 - 1.7. Të mos jetë iniciuar procedure disiplinore, apo të mos jetë i ndëshkuar me ndonjë masë disiplinore në 2 (dy) vitet e fundit, ose të mos ketë masë disiplinore në fuqi;
 - 1.8. Të mos jetë iniciuar ndonjë procedurë penale (certifikata se nuk është nën hetim).
2. Avancimi është i mundur për të gjithë nëpunësit e IAP-it, të cilët janë të klasifikuar jo më poshtë se tri (3) gradë të punës nga po zita e shpallur e lirë, përveç rasteve kur përcaktohet ndryshe me vendim të posaçëm të Avokati të Popullit.
3. Për kalimin në një (1) gradë më të lartë në kuadër të kategorisë së njëjtë funksionale nuk është i nevojshëm testimi me shkrim.

Neni 21

Koha minimale në pozitë

1. Koha minimale për avancim nga një pozitë më e ulët profesionale në një pozitë më të lartë profesionale ose nga një pozitë profesionale në një pozitë menaxhuese, është një (1) vit kur performanca e nëpunësit është vlerësuar mirë, shumë mirë apo shkëlqyeshëm.
2. Në rastet e jashtëzakonshme të karakterit urgjent, me Vendim të posaçëm të Avokati të Popullit mund të bëhet përjashtim nga kriteret e përgjithshme të avancimit.
3. Vendimi duhet të ketë arsyetimin e bazuar për shmangie nga kriteret e përgjithshme.

Neni 22

Komunikimi me kandidatët e përzgjedhur dhe shpallja e rezultateve të procedurës së avancimit

1. DBNJ njofton me shkrim kandidatin/ët e suksesshëm mbi të drejtën e tyre për emërim.
2. DBNJ është përgjegjës për shpalljen e rezultateve të procedurës së avancimit në hapësirat e punës së IAP-së. Njoftimi përmban emrat e kandidatëve të suksesshëm, vendin e punësimit dhe pikët e fituara gjatë procedurës së përzgjedhjes.
3. Kopjet e vendimeve dhe lista e kandidatëve të suksesshëm, gjithashtu, do të vendosen në mënyrë publike në tabelat për shpallje në objektin e IAP-së.
4. Rezultatet publikohen brenda 5 ditëve pas përfundimit të procedurës së avancimit dhe vendimit për emërimin e kandidatëve të suksesshëm.
5. Të gjithë kandidatët e ftuar në përzgjedhjen dhe testimin përfundimtar informohen me shkrim për rezultatin.

Neni 23

Vendosja e koeficientit pas avancimit

Me rastin e avancimit të nëpunësit nga një pozitë më e ulët profesionale në një pozitë më të lartë profesionale ose nga një pozitë profesionale në një pozitë drejtuese, vendoset koeficienti (niveli i pagës) i pozitës në të cilën është bërë avancimi.

KAPITULLI IV.

PROCEDURA E TRANSFERIMIT TË NËPUNËSVE

Neni 24

Plotësimi i vendeve të lira të punës dhe llojet e transferimeve

1. Sipas nevojave të IAP-së, vendet e lira të punës, mund të plotësohen nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, përkatësisht të transferimit të nëpunësve.
2. Transferimi i stafit mund të jetë i përkohshëm ose i përhershëm.
3. Transferimi i përkohshëm apo i përhershëm mund të bëhet:
 - 3.1. në kuadër të IAP-së, dhe
 - 3.2. në ndonjë institucion tjetër jashtë IAP-së.

Neni 25

Transferimi i përkohshëm brenda IAP-së

1. Sipas nevojave së IAP-së, nëpunësi mund të transferohet në mënyrë të përkohshme në vend tjetër pune përbrenda IAP-së, për ushtrimin e funksioneve të njëjta, ose ku detyrat duhet të ushtrohen pandërprerë, për shkak të rritjes së vëllimit të punës dhe organizimit më të mirë dhe efikas të punës.
2. Transferimi i përkohshëm i nëpunësit mund të bëhet edhe me kërkesën e nëpunësit dhe pëlqimin e IAP-së me qëllim të promovimit dhe zhvillimit në karrierës;
3. Kërkesa për transferimin e përkohshëm të nëpunësit në kuadër të IAP-së, bëhet me shkrim nga nëpunësi apo udhëheqësi i drejtpërdrejt i departamentit apo njësisë në të cilën paraqitet nevoja për transferim, dhe i drejtohet udhëheqësit të drejtpërdrejt të nëpunësit.
4. Nëse aprovohet kërkesa nga udhëheqësi i drejtpërdrejt i nëpunësit, atëherë ajo i drejtohet për aprovim Avokatit të Popullit, përmes Sekretarit të Përgjithshëm, i cili nxjerr vendim për transferimin e përkohshëm të nëpunësit.
5. Transferimi i përkohshëm nuk mund të jetë më i gjatë se gjashtë (6) muaj, brenda periudhës 2 vjeçare. Pas kalimit të periudhës së transferimit të përkohshëm, nëpunësi kthehet në pozitën paraprake..
6. Transferimi i përkohshëm nuk është i lejueshëm gjatë kohës kur nëpunësi është në periudhë provuese.
7. Transferimi i përkohshëm është i lejueshëm vetëm për nëpunësit e karrierës.

Neni 26

Transferimi i përhershëm brenda IAP-së

1. Sipas nevojave të IAP-së, nëpunësi mund të transferohet në mënyrë të përhershme në vend tjetër pune përbrenda IAP-së, për ushtrimin e funksioneve të njëjta, ose të ngjashme, në kategorinë drejtuese, profesionale dhe tekniko-administrative, ku ekziston vendi i lirë i punës në të njëjtën kategori funksionale, gradë të pagës dhe në përputhje me përgatitjet profesionale të tij.
2. Transferimi i përhershëm i nëpunësit mund të bëhet edhe me kërkesën e nëpunësit dhe pëlqimin e IAP-së me qëllim të zhvillimit të karrierës apo edhe për arsye shëndetësore me rekomandim të mjekut; afërsisë së vendbanimit dhe për arsye familjare.
3. Kërkesa për transferimin e përhershëm të nëpunësit në kuadër të IAP-së, bëhet me shkrim nga nëpunësi apo udhëheqësi i drejtpërdrejt i departamentit apo njësisë në të cilën paraqitet nevoja për transferim, dhe i drejtohet udhëheqësit të drejtpërdrejt të nëpunësit.

4. Nëse aprovohet kërkesa nga udhëheqësi i drejtpërdrejt i nëpunësit, atëherë ajo i drejtohet për aprovim final Avokatit të Popullit, përmes Sekretarit të Përgjithshëm, i cili nxjerr vendim për plotësimin e vendit të lirë të punës nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, përkatësisht të transferimit të nëpunësve.
5. Në rastet kur transferimi bëhet pa pëlqimin e nëpunësit, ai mund ta refuzojë transferimin e përhershëm, në qoftë se konsideron se vendi tjetër i punës i ofruar është i papërshtatshëm, në dëm të zhvillimit të karrierës së tij, nëse udhëtimi në punë dhe nga puna, në kushte normale me mjetet e transportit publik, zgjatë më tepër se tri (3) orë.
6. Nëpunësi i emëruar në pozitën e lirë nëpërmjet procedurës së transferimit nuk i nënshtrohet periudhës provuese.

Neni 27

Kërkesat dhe kushtet e transferimit të përkohshëm dhe të përhershëm brenda IAP-së

1. Transferimi i nëpunësit, me detyra dhe përgjegjësi tjera duhet të jetë në përputhje me përgatitjet profesionale të tij dhe përvojën e punës.
2. Nëpunësi i cili transferohet përkohësisht apo përherë me kërkesën e IAP-së, në një lokacion tjetër, i cili është më larg se pesë (5) km nga vendi i tij i punës, i kompensohen shpenzimet e udhëtimit nga IAP.
3. Kushtet e punës dhe beneficionet tjera të nëpunësit të transferuar përkohësisht apo përherë duhet të jenë të njëjta me ato që i ka pasur para transferimit.
4. Transferimi i përkohshëm dhe i përhershëm i nëpunësve nuk është i lejueshëm gjatë kohës kur nëpunësi është në periudhë provuese.
5. Transferimi i përkohshëm dhe i përhershëm është i lejueshëm vetëm për nëpunësit e karrierës.

Neni 28

Transferimi i përkohshëm ose i përhershëm jashtë IAP-së

1. Nëpunësi mund të transferohet në mënyrë të përkohshme ose të përhershme në ndonjë vend tjetër pune jashtë IAP-së, në detyrë të veçantë në një organizatë ndërkombëtare, ndërmarrje publike ose në cilëndo organizatë tjetër publike, për të cilën nevojiten aftësi dhe përvojë e caktuar profesionale, për ushtrimin e funksioneve të njëjta ose të ndryshme.
2. Transferimi bëhet me kërkesë të nëpunësit dhe/apo të udhëheqësit me të lartë administrativ të atij institucioni dhe me miratimin e Avokatit të Popullit.
3. Pas kalimit të periudhës së transferimit të përkohshëm jashtë IAP-së, në përputhje me dispozitat ligjore, nëpunësi e ruan të drejtën e kthimit në pozitën paraprake apo ekuivalente me të.

Neni 29
Shtojca në aktin e emërimit

1. Pas transferimit të nëpunësit, aktit të emërimit i shtohet, shkresa për transferimin e paraparë me Rregulloren për Procedurat e rekrutimit, emërimit dhe punës provuese.
2. Një kopje e shkresës për transferimin, sipas paragrafit 1 të këtij neni, mbahet në dosjen personale të nëpunësit në DBNJ.

Neni 30
Mungesa e kandidatëve për transferim dhe kalimi në procedurën e avancimit

Në rast se vendi i lirë i punës nuk mund të plotësohet nëpërmjet transferimit, atëherë kalohet në procedurën e avancimit në detyrë të nëpunësve që janë të klasifikuar në një gradë më të ulët se pozita e lirë.

Neni 31
Procedura ankimore

Nëpunësi në rast të pakënaqësisë me procedurën e avancimit ose të transferimit, ka të drejtë ankese në pajtim me Rregulloren për Procedurat e Zgjidhjes së Kontesteve dhe Ankesave për stafin e IAP-së.

KAPITULLI V.
DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE

Neni 32
Dispozitat kalimtare

1. Deri në aprovimin dhe zbatimin e Rregullores për klasifikimin e vendeve të punës në IAP, në vend të gradës, si zgjidhje e përkohshme, për pozitat e njëjta apo ekuivalente, do të vendosen dhe përdoren koeficientet aktual të aprovuar në Sistemin e pagave për pozitat ekzistuese dhe ato me nivele dhe përgjegjësi të njëjta.
2. Harmonizimi i koeficienteve për pozitat aktuale apo ato që do të rekrutohen, me nivele dhe përgjegjësi të njëjta, përderisa të mos hyjë në fuqi dhe fillojë së zbatuari gradimi i vendeve të punës në IAP, do të përcaktohet me vendime të posaçme të Avokatit të Popullit.

Neni 33
Hyrja në fuqi

Kjo Rregullore hyn në fuqi ditën e publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

Prishtinë, më 18 janar 2017

Avokati i Popullit
Hilmi Jashari

