



SIGMA

Mbështetje për Përmirësimin e Qeverisjes dhe të Menaxhimit
Një iniciativë e përbashkët e OECD dhe Bashkimit Europian, financuar kryesisht nga BE

LISTË ME PYETJE PËR VERIFIKIMIN E PËRMBAJTJES SË LEGJISLACIONIT MBI SHËRBIMIN CIVIL

DOKUMENTI i SIGMA-s NR. 5, 1996

Ky dokument është përgatitur me mbështetjen financiare të Bashkimit Europian. Pikëpamjet e paraqitura në të nuk përfaqësojnë opinionin zyrtar të Bashkimit Europian dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e OECD-së dhe të vendeve anëtare të saj apo të vendeve përfituese, pjesëmarrëse në Programin SIGMA.

PROGRAMI SIGMA

Programi SIGMA - Mbështetje për Përmirësimin e Qeverisjes dhe të Menaxhimit në vendet e Europës Qendrore dhe Lindore - është një nismë e përbashkët e Qendrës për Bashkëpunim me Ekonomitë në Tranzicion të Organizatës për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (OECD) dhe Programit Phare të Bashkimit Europian dhe financohet kryesisht nga KE/PHARE. Po ashtu, OECD dhe shumë shtete anëtare të OECD ofrojnë burime. SIGMA mbështet përpjekjet për reformën e administratës publike në Europën Qendrore dhe Lindore.

OECD - Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim - është një organizatë ndërqeveritare e 26 demokracive me ekonomi tregu të përparuara. Qendra i kanalizon këshillat dhe ndihmën e Organizatës në një numër të madh çështjesh ekonomike për reformimin e vendeve të Europës Qendrore dhe Lindore dhe në ish Bashkimin Sovjetik. Programi Phare jep grante financimi për të mbështetur vendet e tij partnere në Europën Qendrore dhe Lindore deri në fazën kur ato të jenë të gatshme të marrin përsipër detyrimet që rrjedhin nga anëtarësimi në Bashkimin Europian.

E krijuar në vitin 1992, SIGMA funksionon brenda Shërbimit të Menaxhimit Publik të OECD-së (PUMA), që u ofron politikëbërësve informacione dhe ekspertizë në lidhje me menaxhimin publik dhe lehtëson kontaktet dhe shkëmbimin e përvojave midis menaxherëve të sektorit publik. Përmes PUMA-s, SIGMA u ofron njëmbëdhjetë vendeve një pasuri të madhe njohurish teknike të grumbulluara si pasojë e shumë viteve studimi dhe veprimi.

Qeveritë pjesëmarrëse dhe Sekretariati i SIGMA-s bashkëpunojnë në mënyrë elastike për të hartuar programe pune që synojnë të forcojnë aftësitë për përmirësimin e qeverisjes në përputhje me përparësitë e çdo qeverie dhe misionit të SIGMA-s. Kjo nismë mbështetet në një rrjet të administratorëve publikë me përvojë për të ofruar shërbime këshillimi dhe analizë krahasuese ndërmjet sistemeve të ndryshme të menaxhimit. Po ashtu, SIGMA bashkëpunon ngushtë me donatorë të tjerë ndërkombëtarë që nxisin reformën administrative dhe zhvillimin demokratik.

Në të gjithë punën e saj, SIGMA i jep përparësi të lartë lehtësimit të bashkëpunimit midis qeverive. Kjo praktikë përfshin ofrimin e mbështetjes logjistike për krijimin e rrjeteve të nëpunësve të administratës publike në Europën Qendrore dhe Lindore, si edhe midis këtyre nëpunësve dhe homologëve të tyre në shtetet anëtare të OECD-së.

Veprimtaria e SIGMA-s është e ndarë në gjashtë fusha: Reforma e Institucioneve Publike, Menaxhimi i Politikëbërjes, Menaxhimi i Shpenzimeve, Menaxhimi i Shërbimit Publik, Mbikëqytja Administrative dhe Shërbimet e Informacionit.

Për më shumë informacion mbi Programin SIGMA, shihni faqen tonë të internetit:

<http://www.sigmaxweb.org>

Të drejtat e autorit: OECD

Ky material është botuar për herë të parë në gjuhën angleze nën titullin: *Civil Service Legislation Contents Checklist*.

OECD autorizon përdorimin e këtij materiali pa pagesë, për qëllime jo-komerciale. Të gjitha kërkesat për përdorim për qëllime komerciale ose për marrjen e të drejtave të përkthimit të materialit duhet të dërgohen në adresën elektronike rights@oecd.org.

HYRJE

Programet politike në vendet e Europës Qendrore e Lindore (CEECs) përfshijnë programe të reformave të mëdha demokratike dhe ekonomike. Stabilizimi makroekonomik, privatizimi, integrimi European, reforma e sistemeve të mirëqenies sociale, reforma në sistemin e taksave, decentralizimi i vetëqeverisjes janë fushat tipike të reformave. Numri i ligjeve të reja që rregullojnë reformat dhe ndryshojnë sistemet e vjetra është i konsiderueshëm. Në këtë situatë, bëhet e dukshme nevoja për një shërbim civil efektiv. Një administratë e përhershme dhe profesioniste është instrumenti jo vetëm për të zhvilluar politika dhe hartuar ligje, por edhe për t'i zbatuar ato dhe për të menaxhuar sistemet e përcaktuara në ligje.

Zhvillimi i administratës si një instrument për kryerjen e reformave ekonomike dhe politike dhe për menaxhimin e sistemeve kërkon investim afatgjatë dhe duhet të mbrohet nga abuzimi dhe keqmenaxhimi. Shkathtësitë dhe përvoja në secilën fushë të reformave dhe sigurimi i vazhdimësisë profesionale janë objektiva themelore të krijimit të shërbimeve civile në vendet e Europës Qendrore e Lindore (CEEC).

Por këto vende nuk kanë traditë për krijimin e legjislacionit specifik që zbatohet për ata persona që kryejnë funksione dhe shërbime në administratën publike. Me përjashtim të Polonisë, ku ka pasur një ligj mbi shërbimin civil që në vitin 1982 (i amenduar në vitin 1994), dhe Estonisë, Hungarisë, Letonisë dhe Lituanisë -- të cilat kanë të gjitha një kuadër të ri ligjor për shërbimin civil -- marrëdhëniet e punës në administratën publike të vendeve në tranzicion rregullohen me anë të Kodit të Punës.

Në të gjitha 11 vendet me të cilat bashkëpunon SIGMA, pranohet si e domosdoshme krijimi i një administrate të përhershme, apolitike dhe profesionale për t'u larguar nga një administratë e trashëguar ku pranimi dhe karriera nuk mbështeteshin tek merita, por në arsye politike apo të tjera, dhe ku pushimi nga puna nuk bazohej në shkaqe objektive profesionale. Një ligj i veçantë, një Ligj për Shërbimin Civil, shihet si mjeti për të përcaktuar shërbimin civil dhe kualifikimet, detyrat dhe të drejtat e nëpunësve civilë, si edhe kushtet e tyre të punës. Po ashtu, një ligj i tillë është i nevojshëm për të përcaktuar marrëdhënien ndërmjet tij dhe ligjeve të tjera, që qëndrojnë më lart, janë plotësuese apo të varura, të tilla si Kodi i Punës, ligjet mbi të drejtat për pension, etj.

Ligji që shpjegon shërbimin civil duhet të përmbajë parashikime që mbrojnë shërbimin civil nga ndërhyrja politike apo lloje të tjera ndërhyrjesh. Po ashtu, ai duhet të përmbajë parashikime që synojnë të rrisin cilësinë dhe performancën e stafit që është subjekt i ligjit. Me qëllim që të përfitojnë nga kushte më të sigurta emërimi, nëpunësit civilë duhet plotësojnë standarde të caktuara të cilësisë dhe performancës.

Ligji për Shërbimin Civil duhet të vërë balancë ndërmjet detyrave dhe përgjegjshmërisë në detyrën publike dhe të drejtave që sigurojnë integritetin profesional në kryerjen e detyrave. Ligji duhet të plotësojë një numër objektivash të ndryshëm. Në veçanti, ligji duhet të synojë:

- i) të rrisë cilësinë profesionale të punonjësve për të përmirësuar performancën, sigurojë një nivel të caktuar pavarësie për ata punonjës që ushtrojnë detyra publike për të parandaluar abuzimin politik dhe keqmenaxhimin, dhe të nxisë standardet e duhura etike në administratën publike;
- ii) t'i lejojë qeverisë të përshtatë administratën ndaj nevojave, p.sh. të ristrukturojë, të ulë shpenzimet ose të rishpërndajë burimet njerëzore nga një pjesë e shërbimit civil në një tjetër;
- iii) t'i japë legjitimitet administratës publike në sytë e qytetarëve dhe t'i bëjë qytetarët dhe grupet e tjera të punonjësve shtetërorë të pranojnë karakteristikat që karakterizojnë një shërbim civil profesional (duke siguruar balancë ndërmjet kërkesave dhe detyrave cilësore nga njëra anë, dhe të drejtave e përfitimeve në anën tjetër); dhe

iv) ta bëjë tërheqëse karrierën në shërbimin civil dhe të mbajë njerëzit në atë karrierë.

Objektivat e Kodit të Punës janë të ndryshme. Kodi i Punës synon të krijojë kushte të drejta e të barabarta për të gjithë punonjësit, dhe në të njëjtën kohë të përcaktojë detyrimet e tyre të përgjithshme. Prandaj, është e natyrshme që Kodi i Punës të përqendrohet më shumë tek të drejtat formale të punëtorëve dhe më pak tek standardet e cilësisë dhe tek interesi i punëdhënësve për efikasitetin ose shtetin e së drejtës. Me qëllim që të gjykohen dhe përcaktohen çështjet e cilësisë, punëdhënësit privatë duhet të varen nga parametra si traditat e degës, konkurrenca e tregut dhe mendimet e sindikatave. Për punonjësit në sektorin publik, çështjet e cilësisë zakonisht përcaktohen në legjislacion të veçantë për shërbimin civil.

Në vende ku punësimi në sektorin publik ka kohë që është rregulluar me kode pune, kuptimi i ndryshimeve ndërmjet një kodi pune dhe ligjit për shërbimin civil priret të jetë i kufizuar. SIGMA ka hartuar listën e mëposhtme të kontrollit që të ndihmojë që ky ndryshim të jetë i qartë dhe të ndihmojë hartuesit e Ligjit për Shërbimin Civil të marrin në konsideratë të gjitha çështjet. Lista nuk rekomandon zgjidhje specifike, por vë në dukje se çfarë duhet të merret në konsideratë si edhe pasojat e mundshme të zgjidhjeve të përzgjedhura.

Ky botim u është ofruar tashmë ekipeve që merren me hartimin e legjislacionit mbi shërbimin civil në një numër vendesh. Po ashtu, ai është përdorur si kuadri bazë për shumë analiza që i ka bërë SIGMA legjislacionit mbi shërbimin civil në vendet e Europës Qendrore e Lindore (CEEC). Përsëri, lista është në vetvete një dokument praktik që përcakton një shërbim civil profesional, të paanshëm dhe të përhershëm në terma juridikë dhe kjo është arsyeja pse ne e botojmë atë tani.

Ky dokument reference pasqyron legjislacionin si edhe shkëmbimin e përvojave dhe mendimeve ndërmjet drejtuesve në sektorin publik në vendet e Europës Qendrore e Lindore dhe vendet e OECD. Profesor Keith W. Patchett, Universiteti i Uellsit, Cardiff, Mbretëria e Bashkuar, ka sjellë së bashku konceptet dhe rekomandimet nga këto burime dhe i ka organizuar ato në Listën e mëposhtme.

Staffan Synnerström
Këshilltar i Lartë, Shërbimi Publik
SIGMA, shkurt 1996

PASQYRA E LËNDËS

PROGRAMI SIGMA	2
HYRJE.....	3
PASQYRA E LËNDËS.....	5
LISTA ME PYETJE PËR VERIFIKIMIN E PËRMBAJTJES SË LEGJISLACIONIT MBI SHËRBIMIN CIVIL	6
1. Qëllimet 6	
2. Fusha e veprimit të legjislacionit	6
3. Menaxhimi ndërqeveritar.....	8
4. Legjislacioni dytësor.....	9
5. Elementet e kostos	10
6. Pranimi në Sistemin e Shërbimit Civil	11
7. Kushtet e shërbimit	12
8. Detyrat e nëpunësve civilë.....	14
9. Disiplina e nëpunësve civilë	15
10. Të drejtat e nëpunësve civilë	15
11. Pjesëmarrja e personelit	16
12. Trajnimi 17	
13. Dispozita kalimtare	17
14. Struktura e ligjit.....	19

LISTA ME PYETJE PËR VERIFIKIMIN E PËRMBAJTJES SË LEGJISLACIONIT MBI SHËRBIMIN CIVIL

Kjo listë synon të ofrojë një mjet verifikimi nëse çështjet që zakonisht përfshihen në legjislacionin mbi shërbimin civil në vendet e OECD janë marrë në konsideratë për t'u përfshirë në një ligj të veçantë që është në përgatitje e sipër. Kjo listë nuk mendohet të jepet si një vendim se çfarë duhet të përfshihet në një ligj të tillë, as sesi duhet të trajtohen çështje të veçanta. Zgjedhjet në këto drejtime duhet të pasqyrojnë rrethanat në çdo vend.

Në këtë Listë, termi “Ligj” i referohet instrumentit legjislativ parësor që trajton shërbimin civil; termi “legjislacion” i referohet Ligjit së bashku me legjislacionin dytësor të hartuar për të plotësuar ligjin.

1. Qëllimet

Vini re: Qëllimet e zakonshme për miratimin e legjislacionit mbi shërbimin civil janë si më poshtë -- të:

- (a) krijojë një shërbim civil profesional dhe të paanshëm politikisht që ofron shërbime publike të drejta dhe efikase në përgjigje të nevojave të kombit, të lirë nga anësitë, korrupsioni dhe shpërdorimi i detyrës, por besnik ndaj kërkesave të qeverisë;
- (b) përcaktojë institucionet që kanë detyrë të menaxhojnë nëpunësit civilë ose të monitorojnë menaxhimin e tyre kur ai kryhet nga ministrinë/agjencitë;
- (c) sigurojë përzgjedhjen e nëpunësve civilë mbi bazën e meritës pas një konkurrimi të drejtë dhe të hapur;
- (d) sigurojë mundësi të barabarta për pranim dhe ngritje në detyrë në shërbimin civil dhe për zhvillimin e karrierës në shërbim;
- (e) krijojë një regjim detyrash për nëpunësit civilë që synojnë të sjellin cilësi, vazhdimësi, paanshmëri dhe përgjegjshmëri në kryerjen e funksioneve të tyre; dhe
- (f) garantojë një numër të drejtash, përfitimesh, dhe kushte të tjera punësimi që do të tërheqin nëpunës civilë me cilësi të lartë.

1.1. A i plotëson legjislacioni objektivat kënaqshëm? Në veçanti --

- (a) A vendoset balancë korrekte ndërmjet kufizimeve të nëpunësve civilë që vijnë si rezultat i detyrave dhe statusit të veçantë e privilegjeve pozitive që atyre iu garantohen në shkëmbim?
- (b) A ofrohet mbrojtje e përshtatshme për sigurinë në punë ose për qëndrimin në detyrë që do t'u sigurojë nëpunësve civilë mbrojtje nga politizimi i shërbimit dhe nga abuzimi me pushtetin politik?
- (c) A janë përfitimet e siguruara (p.sh. kushtet e punës, leja, shanset për ngritje në detyrë, pagesat, kujdesi shëndetësor dhe pensionet) të mjaftueshme për të tërhequr dhe mbajtur personelin e nevojshëm me cilësinë e dëshiruar?

1.2. A përmban vetë Ligji një deklaram të objektivave që synon të arrijë? Apo, rregullat aktuale në Ligj ose komentari i tij shoqërues i bëjnë objektivat shumë të qarta për parlamentin dhe përdoruesit e legjislacionit?

2. Fusha e veprimit të legjislacionit

- 2.1. *Cilët kategori të personave që kryejnë funksione publike janë subjekt i këtij legjislacioni? A përmban Ligji përkufizime apo përskrime të qarta të kategorive që ai mbulon?*
- 2.2. *Në veçanti, a e bën të qartë Ligji nëse legjislacioni --*
- (a) *është vetëm për ata zyrtarë që kryejnë funksione ekzekutive dhe administrative në administratën shtetërore ("zyrtarë shtetërorë")?*
 - (b) *e shtrin fushën e veprimit të tij edhe për ata që kryejnë funksione të ngjashme në qeverisjen vendore?*

Zyrtarët shtetërorë

- 2.3. *Nëse legjislacioni është vetëm për zyrtarët shtetërorë, a e bën Ligji të qartë se legjislacioni është parashikuar të zbatohet për zyrtarë që merren me administrimin e institucioneve të shquara shtetërore, të tilla si:*
- (i) *administratën e presidentit të shtetit?*
 - (ii) *parlamentin?*
 - (iii) *zyrën e Avokatit të Popullit ose institucioneve të ngjashëm?*
 - (iv) *gjykatat?*
- 2.4. *Nëse legjislacioni është vetëm për zyrtarët shtetërorë, a merret ai me ata që shkarkohen nga funksionet me përgjegjësi ("funksionarët e lartë"), ose a shtrihet ai edhe për stafin mbështetës ("punonjësit shtetërorë industrialë" si sekretarë, operatorë kompjuteri, shoferë, postierë, rojet e sigurisë, etj.)?*
- 2.5. *Nëse legjislacioni merret kryesisht me funksionarët e lartë, a e bën të qartë Ligji:*
- (a) *si do të identifikohen këta zyrtarë (p.sh. nga mbajtja e një posti në një listë të autorizuar të pozicioneve të tilla, apo nga mbajtja e një klase ose grade në shërbim)?*
 - (b) *cilat ligje mbulojnë punonjësit shtetërorë industrialë?*
- 2.6. *Nëse legjislacioni trajton vetëm funksionarët e lartë, a përfshin ai parashikime që bëjnë të mundur që punonjësit shtetërorë industrialë të hyjnë në radhët e funksionarëve të lartë përmes rrugëve të promovimit të brendshëm (p.sh., duke fituar kualifikimet e nevojshme ose duke dhënë një provim të veçantë)?*
- 2.7. *Nëse legjislacioni trajton vetëm zyrtarët shtetërorë, a ka ai për qëllim të zbatohet edhe për kategori të tjera përveç atyre të përmendura më lart? Nëse po, a zbatohet ai për --*
- (a) *anëtarët e gjyqësorit (d.m.th. gjyqtarët apo magjistratët që kryejnë funksione gjyqësore)?*
 - (b) *anëtarët e forcave disiplinore (p.sh. forcat e armatosura, policia, oficerët e doganave dhe kufirit, oficerët e burgjeve)?*
 - (c) *punonjësit në shërbimet shtetërore të shëndetit (p.sh., doktorë dhe infermierë)?*
 - (d) *punonjësit në shërbimet shtetërore të arsimit (p.sh. pedagogët e universitetit dhe mësuesit e shkollave)?*
 - (e) *punonjësit në shërbimet e transportit kombëtar dhe komunikimit?*
 - (f) *punonjësit e autoriteteve ose agjencive të pavarura?*

Vini re: Sa më shumë kategori të përfshihen, aq më e madhe është nevoja për të

verifikuar nëse parashikimet e përgjithshme në legjislacion (p.sh. detyrat dhe të drejtat) mund të zbatohen njëllor për çdo kategori, dhe nëse jo, për të marrë masa për të ndryshuar këto dispozita siç duhet. Në shumë raste, mund të jetë më mirë të ndërmerret miratimi i një legjislacioni të veçantë që merret në mënyrë specifike vetëm me nevojat e veçanta të kategorisë në fjalë (megjithëse çështjet e përbashkëta me ato në Ligj mund të trajtohen në të njëjtën mënyrë ose duke përdorur Ligjin si referencë).

- 2.8. *Nëse legjislacioni nuk ka për qëllim të zbatohet për të gjitha ose për ndonjë nga kategoritë e tjera, a e bën Ligji të qartë këtë gjë (p.sh., duke përjashtuar fjalë) dhe a tregon Ligji se përmes cilit ligj apo legjislacion tjetër rregullohen këto kategori?*

Kategori të tjera përveç punonjësve shtetërorë

- 2.9. *Nëse parashikohet që legjislacioni të zbatohet për kategori të tjera përveç zyrtarëve shtetërorë, a përfshijnë këto kategori --*

- (a) punonjësit në qeverisjen vendore?
- (b) të zgjedhurit e qeverisjes qendrore ose të qeverisjes vendore?

- 2.10. *Nëse legjislacioni trajton personat e zgjedhur, a e merr ai parasysh faktin që këtyre personave nuk mund t'u jepet vend i përhershëm pune?*

Zyrtarët politikë, me kohë të caktuar ose me kontratë

- 2.11. *A merret legjislacioni vetëm me ata zyrtarë politikë me kohë të plotë dhe me kohë të gjatë shërbimi? Nëse po, a është marrë në konsideratë marrëdhënia juridike e atyre që:*

- (a) emërohen nga ministrat apo personat e tjerë të zgjedhur për t'iu ofruar atyre shërbime politike ose hartim politikash gjatë periudhës së detyrës së ministrit apo personit tjetër?
- (b) janë sjellë në punë në bazë të një kontrate personale për të kryer një funksion të shërbimit civil për një periudhë kohe të caktuar ose për një qëllim të përcaktuar qartë?

- 2.12. *Nëse do të lejohen raste të tilla, a duhet Ligji --*

- (a) të tregojë si, kur dhe nga kush do të bëhen emërimet dhe kontratat të tilla, si do të rregullohen këto raste dhe deri në ç' masë do të aplikohen dispozitat e përgjithshme të legjislacionit për këto raste?
- (b) të sigurojë masa mbrojtëse kundër përdorimit në shkallë të gjerë të këtyre funksioneve në mënyra që janë të papajtueshme me objektivat e Ligjit për sigurimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm?

3. Menaxhimi ndërqeveritar

- 3.1. *A është krijuar legjislacioni mbi bazën e një sistemi për menaxhimin ndërqeveritar të të gjithë shërbimit civil? Nëse ky sistem nuk është parashikuar, a duhet që ky Ligj (apo legjislacion tjetër) të krijojë një sistem të tillë?*

Vini re: Objektivat për sigurimin e një sistemi të tillë janë që të garantohet se është dikush që do të jetë përgjegjës për të siguruar:

- (a) trajtim të barabartë ndërmjet pjesëve të ndryshme të shërbimit civil dhe ndërmjet qarqeve të ndryshme;
- (b) garanci të standardeve të cilësisë në të gjithë shërbimin publik;

- (c) trajtim të drejtë të të gjithë nëpunësve civilë;
 - (d) kryerjen profesionale dhe me ndershmëri të vendimeve të politikës qeveritare në të gjithë shërbimin publik;
 - (e) kushtet që lejojnë lëvizjen e nëpunësve civilë brenda shërbimit (që janë të nevojshme nëse nëpunësve civilë iu janë dhënë vende pune të përhershme në shërbimin civil dhe si rrjedhojë nuk mund të pushohen nga shërbimi);
 - (f) mbikëqyrjen e drejtë të kostove ekonomike të shërbimit civil dhe kontroll qendror mbi madhësinë dhe shpërndarjen e tij; dhe
 - (g) monitorim të pavarur të zbatimit të legjislacionit mbi shërbimin civil.
- 3.2. *Nëse nuk parashikohet funksioni i menaxhimit ndërqeveritar, si do të arrihen këto objektiva? Nëse menaxhimi do të kryhet nga çdo ministri/agjenci më vete, si do të koordinohen dhe monitorohen veprimtaritë e tyre administrative në mënyrë që të arrihet përdorimi i standardeve të përbashkëta?*
- 3.3. *Nëse ofrohet sistemi i menaxhimit ndërqeveritar --*

- (a) Do të jetë ai një autoritet menaxhimi në nivel qendror (p.sh. një komision ose drejtori), me kompetenca për të hartuar politikën dhe legjislacionin dytësor për të gjithë shërbimin civil?
- (b) apo do të ketë një njësi qendrore me ekspertizën e vet të menaxhimit të burimeve njerëzore e ngarkuar me detyrën e koordinimit të menaxhimit të ministrisë/agjencisë dhe që ka të drejtën të përcaktojë standarde të përbashkëta duke përgatitur legjislacionin dytësor dhe udhëzimet?
- (c) Tek cili ministër apo organ në qeverisjen qendrore do të raportojë një organ apo njësi e tillë (p.sh. kryeministri, këshilli i ministrave, ministria për shërbimin civil)?

4. Legjislacioni dytësor

- 4.1. *A e merr Ligji plotësisht në konsideratë nevojën e pashmangshme për legjislacion plotësues, dytësor?*

Vini re: Legjislacioni dytësor është i domosdoshëm për një numër arsyesh --

- (a) Nuk është praktike nga ana logjistike që të gjitha rregullimet e reja të përcaktohen nga parlamenti;
 - (b) Hollësitë do të duhet të ndryshohen shumë shpesh, veçanërisht gjatë periudhës së reformave; është e pamundur që parlamenti të ketë kohë për këtë;
 - (c) Shumë prej hollësive nuk janë me shumë interes për parlamentin dhe mund të trajtohen më mirë nga një organ më ekspert (p.sh. komisioni apo drejtorja e shërbimit civil, ose këshilli i ministrave);
 - (d) Shumë prej detajeve varen nga parimet e përcaktuara nga parlamenti, dhe mund të ketë nevojë të zbatohen pas një kohe shumë të shkurtër dhe shpejt. Kjo është një detyrë që i përshtatet më mirë një organi qeveritar.
- 4.2. *A i përcakton Ligji autoritetet që kanë kompetencën të përgatisin legjislacionin dytësor për të vënë në veprim kërkesat e përgjithshme të Ligjit?*
- 4.3. *Kur ka nevojë për standarde apo praktika të përbashkëta ose për rregullimin e çështjeve që kanë ndikim tek shërbimi civil në tërësi, është e qartë se hartimi i legjislacionit dytësor duhet të bëhet nga, ose duhet të përshijë një organ qendror (p.sh. Këshilli i Ministrave, Ministria e Financave)?*

4.4. *Është e mundur që drafti i legjislacionit dytësor të përgatitet gjatë kohës së përgatitjes së Ligjit kështu që e gjithë skema legislative të mund të paraqitet në parlament dhe të shqyrtohet njëkohësisht?*

Përmbajtja e legjislacionit dytësor

4.5. *A është vendosur një balancë e fortë ndërmjet përmbajtjes së Ligjit (në lidhje me strukturat dhe parimet themelore) dhe përmbajtjes së legjislacionit dytësor (në lidhje me hollësitë dhe kërkesat procedurale dhe administrative)?*

4.6. *Në veçanti --*

(a) A merret Ligji me krijimin e një kuadri të gjerë të parimeve dhe me përcaktimin e elementeve kryesorë të rregullimeve të reja dhe zgjidhjen e atyre çështjeve që mund të jenë kontradiktore – d.m.th. çështje për të cilat ka interes parlamenti?

(b) A jep Ligji të drejtën që çështje me natyrë specifike apo rutinore të trajtohen nga legjislacioni dytësor, në veçanti çështje të tilla si --

(i) numri dhe shpërndarja e vendeve të punës, ose klasave, rangjeve dhe shkallëve?

(ii) procedurat e rekrutimit dhe të ngritjes në detyrë, përfshirë metodat e shqyrtimit ose të sigurimit të konkurrencës?

(iii) proceset e vlerësimit të performancës?

(iv) numri i orëve të punës?

(v) kushtet e lejes?

(vi) nivelet e shpërblimit dhe kushtet dhe nivelet e pagesave?

(vii) procedurat disiplinore?

(c) A duhet t'i jepet autoritet një organi qendror për të hartuar dhe nxjerrë Kodin e Etikës/Sjelljes dhe Kodin e Disiplinës?

5. Elementet e kostos

5.1. *A është e qartë se si faktorët e kostos së shërbimit civil duhet të trajtohen në kuadër të sistemit të buxhetit të shtetit?*

5.2. *Në veçanti, a është e qartë --*

(a) si dhe kush do të përcaktojë dhe kontrollojë kostot e shërbimit (p.sh. shpërblimi, pagesat, pensionet, shpenzimet operacionale, etj.)?

(b) si dhe kush do të përcaktojë, monitorojë dhe kontrollojë numrin e nëpunësve civilë, në tërësi dhe në secilën ministri/agjenci në veçanti në mënyrë që ky numër të jetë në përputhje me buxhetin e shtetit?

(c) nëse duhet të parashikohen procedura shtesë për të bërë të mundur që parlamenti të ushtrtojë kontroll mbi shpenzimet e personelit dhe nivelet e punësimit të stafit dhe të sigurojë efikasitet në shërbimin publik?

5.3. *Nëse këto çështje nuk mbulojnë drejt nga ligji ekzistues, a duhet të trajtohen ato në këtë Ligj apo në legjislacionin shoqëruar (p.sh. ligji për buxhetin)?*

6. Pranimi në Sistemin e Shërbimit Civil

- 6.1. *Sistemi i emërimit do të jetë një sistem karriere apo një sistem pozicioni, apo një lloj kombinimi i të dyjave? Pra, a e bën të qartë Ligji nëse nëpunësit civilë emërohen në -*
- (a) shërbimin civil në një klasë apo gradë, dhe pas kësaj marrin grada të tjera gjatë zhvillimit të karrierës së tyre; ose
 - (b) pozicione specifike nga ku ata mund të kërkojnë të lëvizin në vende pune të tjera me kalimin e viteve të punës apo të moshës?
- 6.2. *A janë parashikimet në legjislacion mbi përzgjedhjen (dhe shpërblimin, ngritjen në detyrë dhe lëvizjen) në përputhje të plotë me sistemin e miratuar?*

Kriteret

- 6.3. *A parashikon Ligji gjithçka mbi kriteret për t'u pranuar në shërbimin civil? Në veçanti -*
- (a) A përmban Ligji një deklaram të kriterëve të përgjithshme dhe të skualifikimeve që zbatohen në të gjitha rastet?
 - (b) A është e qartë se si do të përcaktohen dhe bëhen publike kriteret e veçanta apo të specialitetit për emërim të caktuara (p.sh. përmes legjislacionit dytësor, përshkrimit të punës)?
 - (c) A i paraqet Ligji rrethanat në të cilat pranimi në shërbimin civil mund të jetë i hapur edhe për persona që nuk kanë shtetësi të atij vendi?
- 6.4. *A parashikon Ligji se për kë dhe nga kush duhet të bëhen rregullime më të hollësishme në këtë drejtim?*
- 6.5. *A është e nevojshme të përfshihet në legjislacion një parashikim i detajuar mbi rezultatet e kërkuara nga arsimimi zyrtar, të parashikohen veçanërisht kërkesa që janë të lidhura ngushtë me klasa, shkallë apo nivele të veçanta të vendeve të punës?*
- 6.6. *A i jepet përparësi ndonjë forme të veçantë të kualifikimit arsimor (p.sh. trajnimi në fushën e administrimit publik në një institucion kombëtar) për të hyrë në shërbimin civil ose për të hyrë në një klasë ose kategori të veçantë të vendit të punës, etj. (p.sh. "niveli i shpejtë")?*

Mënyra e pranimi

- 6.7. *A kërkon Ligji që pranimi të jetë përmes konkurrimit të hapur mbi bazën e meritës midis atyre të kualifikuarve?*
- 6.8. *Nëse është miratuar një sistem mbështetur tek karriera, a kërkon Ligji ndonjë formë të provimit të hapur për pranimin në shërbimin civil në tërësi?*
- 6.9. *Nëse konkursi nuk është kusht, a është e qartë sesi do të bëhet përzgjedhja dhe nga kush, në mënyrë që t'i pritët rruga klientelizmit ose nepotizmit, paragjykitit dhe subjektivizmit?*

Marrëdhënia juridike

- 6.10. *A e bën të qartë Ligji -*
- (a) se marrëdhënia juridike është ndërmjet nëpunësit civil dhe shtetit më shumë sesa nëpunësit civil dhe ministrisë/institucionit individual?
 - (b) kush ka kompetencën të hyjë në atë marrëdhënie në emër të shtetit (p.sh.

drejtuesi i ministrisë/institucionit)?

- 6.11. *A është hartuar e tillë struktura e marrjes së vendimeve që të parandalojë nepotizmin dhe subjektivizmin dhe të lehtësojë lëvizjen në ministri/institucione?*
- 6.12. *A i është dhënë përgjegjësi këshillit të ministrave, ose ndonjë organi tjetër qendror për -*
- (a) emërimin e nivelit më të lartë të zyrtarit shtetëror?
 - (b) mbikëqyrjen e të gjithë procesit të emërimit?
- 6.13. *A përshkruan legjislacioni se si dokumentohet zyrtarisht emërimi dhe kur fillon ai?*
- 6.14. *A duhet të jetë parakusht i emërimit bërja e betimit? Nëse po, cila është pasoja e moskryerjes së betimit?*

Sistemi i provës

Vini re: Emërimi i një nëpunësi civil në një vend të përhershëm pune përbën një angazhim financiar afat gjatë nga ana e shtetit. Prandaj, shumë vende të OECD kërkojnë në fillim punonjës që ta kalojnë periudhën e provës në mënyrë të kënaqshme përpara se emërimi të miratohet përfundimisht.

- 6.15. *A duhet që parashikimi mbi emërimin fillestar në shërbimin civil apo në një vend pune të përmbajë plotësimin e kënaqshëm të periudhës së provës?*
- 6.16. *Nëse po:*
- (a) A është periudha e provës e mjaftueshme për të bërë një vlerësim të drejtë?
 - (b) A duhet që performanca të vlerësohet në mënyrë të tillë që të garantojë një gjykim profesional dhe të drejtë?
 - (c) A duhet që emërimi të konfirmohet ose përfundohet me një vendim të një niveli që do të parandalojë nepotizmin dhe subjektivizmin?
 - (d) A ka të drejtë nëpunësi civil që nuk ka marrë emërimin përfundimtar të kërkojë zgjatjen e periudhës së provës ose rishikimin e përfundimit të saj?
 - (e) A ka të drejta nëpunësi civil gjatë periudhës së provës (nëse po, cilat janë këto të drejta)?

7. Kushtet e shërbimit

Dosja personale

- 7.1. *A ka dispozitë për mirëmbajtjen e dosjes personale për çdo nëpunës civil dhe për autoritetin përgjegjës në këtë drejtim?*
- 7.2. *A kërkon legjislacioni ruajtjen e konfidencialitetit të dosjeve, dhe njëkohësisht i garanton nëpunësit civilë të drejtën për të kontrolluar dhe kundërshtuar përmbajtjen e dosjeve të tyre personale?*
- 7.3. *A ka dispozitë që përcakton se cili organ ka kompetencë të përgatisë rregullore të hollësishme në këtë drejtim?*

Gradimi dhe ngritja në detyrë

- 7.4. *A parashikon legjislacioni kur dhe si mund të përparojnë në karrierë dhe të ngrihen në detyrë nëpunësit civilë, dhe nga kush merren këto vendime?*

- 7.5. *A është vendimmarrja në nivele të tilla dhe në mënyra që - (a) të bëjë zhvillimin e karrierës të mundshme diku tjetër në administratë? (b) të parandalojë nepotizmin dhe subjektivizmin?*
- 7.6. *A parashikon Ligji një sistem për vlerësimin e performancës për nëpunësit civilë?*
- 7.7. *Nëse po, -*
- (a) *si, nga kush dhe sa shpesh do të kryhet ky vlerësim?*
 - (b) *do të lidhet ky vlerësim dhe do të përbëjë bazën e gradimit dhe ngritjes në detyrë?*
 - (c) *do të ketë të drejtë nëpunësi civil të shikojë vlerësimin me shkrim dhe të kundërshtojë atë?*
- 7.8. *A do të bëhen automatikisht ngritja në detyrë dhe rritja e pagës si rezultat i arritjes së vjetërsisë në punë ose i plotësimit të periudhës së parashkruar në shërbimin civil apo ato duhet të jenë të lidhura, tërësisht ose pjesërisht, me performancën?*
- 7.9. *A jepen shpërblime shtesë për shërbim special? Nëse po, në cilat rrethana dhe nga kush merren vendimet përkatëse?*
- 7.10. *A ka nevojë për kualifikime dhe/ose provime për kalimin në një gradë të re ose për emërimin në një pozicion të ri? A mund të zgjidhen më mirë këto përmes kushteve të shërbimit sesa përmes legjislacionit?*
- 7.11. *Në çfarë rrethanash u nënshtrohen konkurrimit të hapur mbi bazën e meritës ngritja në detyrë dhe emërimi në poste të reja dhe a është bërë e qartë se konkurrimi duhet të përcaktohet dhe të kryhet në forma që të parandalojnë nepotizmin dhe subjektivizmin?*
- 7.12. *A janë të hapura vendet bosh në një ministri/agjenci për të gjithë nëpunësit civilë që kanë kualifikimet përkatëse apo vetëm për ata që punojnë në të njëjtën ministri/agjenci?*
- 7.13. *Nëse vendet bosh janë të hapura për të gjithë, a kërkon legjislacioni bërjen e një njoftimi të përgjithshëm në të gjithë shërbimin civil?*

Transferimet

- 7.14. *Në çfarë rrethanash mund të transferohet një nëpunës civil në një ministri/agjenci tjetër?*
- 7.15. *Duke marrë parasysh se zakonisht transferimet duhet të bëhen me kërkesën apo pëlqimin e nëpunësit civil, a ka rrethana të jashtëzakonshme në të cilat një nëpunës civil mund t'i kërkohet të transferohet?*
- 7.16. *A kanë të drejtë nëpunësit civilë që dalin të papunë për shkak të shkurtimit të kenë përparësi për t'u transferuar në një pozicion paralel në një ministri/agjenci tjetër kur aty hapet një vend bosh?*
- 7.17. *A parashikon struktura vendimmarrëse mundësinë e përdorimit të transferimit si një mjet për zhvillimin e karrierës apo për shmangien e shkurtimeve, pushimeve nga puna?*

Zgjidhja e kontratës

- 7.18. *A përmban Ligji një deklaram mbi rrethanat në të cilat mund t'i jepet fund marrëdhënies juridike? Në veçanti, a përshkruan legjislacioni kushtet në të cilat shërbimi mund të përfundojë për shkak të -*

- (a) sëmundjes?
 - (b) mungesës së aftësive/përshtatshmërisë në punë ose performancës së dobët?
 - (c) shkurtimeve ose mbylljes së ministrisë/agjencisë në rastin e atyre që nuk janë me kontratë afatgjatë?
 - (d) sjelljes së keqe?
 - (e) kërkesës/dorëheqjes së nëpunësit civil?
- 7.19. *A parashikon Ligji që i njëjti autoritet që bën emërimet është edhe organi i autorizuar për të zgjidhur kontratën, dhe a parashikon ai procedura dhe të drejtën për apelim/rishikim në lidhje me përfundimin e shërbimit?*
- 7.20. *Çfarë të drejtash (p.sh. pagesa, pensione, rëmërim) ka një nëpunës civil të cilit i është zgjidhur kontrata në rrethana të ndryshme?*
- 7.21. *Çfarë të drejtash të veçanta ka një nëpunës civil pa kontratë afatgjatë të cilit i përfundon kontrata për shkak të shkurtimeve ose si pasojë e mbylljes së një ministrie/agjencie (p.sh. të drejta për pension më të lartë, vazhdimi i pagesës për një kohë të kufizuar)? A parashikohen shpenzimet për këto të drejta në buxhetin e shtetit?*
- 7.22. *A ka dispozita në legjislacion apo diku tjetër që rregullojnë procedurën dhe rendin e prioriteteve nëpërmjet të cilave të identifikohen nëpunësit civilë që duhet t'u përfundojë kontrata kur janë të nevojshme shkurtimet në mënyra që të parandalohen nepotizmi dhe subjektivizmi?*

8. Detyrat e nëpunësve civilë

Detyrat e veçanta

- 8.1. *A përmban apo parashikon Ligji një gamë të plotë të detyrave të veçanta për nëpunësit civilë, si zyrtarë shtetërorë, që kanë për qëllim të sigurojnë paanshmërinë, korrektësinë, besnikërinë ndaj qeverisë dhe shtetit, efiçencën dhe përgjegjshmërinë?*
- 8.2. *Në veçanti, a parashikon Ligji -*
- (a) detyrën për të vepruar në përputhje me urdhrat e ligjshme të eprorëve, dhe rrethanat dhe procedurën nëpërmjet së cilës nëpunësi civil mund të refuzojë të kryejë një urdhër që nuk është i drejtë?
 - (b) detyrën për t'i ofruar publikut informacionin e kërkuar nëse ai nuk është sekret sipas ligjit mbi informacionin e fshehtë, dhe detyrën e ruajtjes së konfidencialitetit për çështje që janë sekret sipas përkufizimit ligjor të fshehtësisë?
 - (c) shkallën në të cilën nëpunësi civil ka detyrë të mos kryejë punë tjetër të paguar apo aktivitete biznesi (dhe nga kush merret leja për një punë të tillë kur ajo nuk është në konflikt me përgjegjësitë e nëpunësit civil)?
 - (d) rrethanën kur, për një kohë të caktuar, mund të jetë detyrë të banojë në një zonë të caktuar apo të transferohet në një vend tjetër apo të marrë përgjegjësi të tjera?
 - (e) detyrën të mos kërkojë ose marrë shpërblime apo përfitime financiare apo të tjera nga palët e treta për moskryerjen e funksioneve të shërbimit civil?
 - (f) detyrën për të dalë përpara një komisioni mjekësor për vlerësimin e kapacitetit fizik ose mendor për kryerjen e funksioneve zyrtare?
 - (g) një detyrë të përgjithshme për t'i kryer funksionet me ndershmëri, ndërgjegje dhe pa vonesë, me paanshmëri dhe i pandikuar nga opinionet dhe angazhimi

politik dhe pa shpërdoruar detyrën, dhe përgjithësisht të veprjë me respekt dhe të shmangë atë sjellje që nuk është e përshtatshme në shërbimin civil?

Kodi i Etikës

8.3. *A parashikon Ligji përgatitjen dhe botimin e Kodit të Etikës që përmban udhëzime të hollësishme për nëpunësit civilë mbi mënyrat se si duhet të përputhen detyrat e ndryshme të specifikuar në Ligj me rrethanat që mund të dalin?*

9. Disiplina e nëpunësve civilë

9.1. *A krijon Ligji një sistem për veprime disiplinore kundër nëpunësve civilë, sistem që të jetë transparent dhe të plotësojë standarde cilësore të drejtësisë?*

9.2. *Në veçanti, -*

- (a) a përcaktohen qartë në Ligj shkaqet për ndërmarrjen e veprimeve disiplinore që të plotësojnë standardet e ligjshmërisë, dhe a tregohet qartë marrëdhënia e tyre me detyrat legjitime dhe Kodin e Etikës?
- (b) a parashtron Ligji një deklaram të plotë të ndëshkimeve që mund të vendosen për një sjellje të keqe të provuar dhe rastet kur mund të urdhërohet secili ndëshkim?
- (c) a identifikon Ligji organet që mund të ushtrjnë funksione disiplinore dhe të diferencojnë ato raste që mund të trajtohen nga organet eprore në hierarki nga rastet që duhet të dëgohen nga një komision disiplinor?
- (d) a e parashikon Ligji përbërjen e komisioneve disiplinore (që nuk përfshijnë ata që i fillojnë ose hetojnë veprimet) me një madhësi të mjaftueshme dhe numra të mjaftueshëm për të kryer detyrat e tyre të parashikuara?
- (e) a është përbërja e komisioneve e tillë që të pritët të arrijë të marrë vendime të pavarura?
- (f) a janë përfshirë në Ligj masa mbrojtëse të përshtatshme për të siguruar gjykim të drejtë, përfshirë të drejtën për të marrë ndihmë ligjore, për t'u përfaqësuar nga një person i zgjedhur nga vetë i akuzuari, të njohë akuzën dhe të dëgjojë provat, të dëgjohet gjatë mbrojtjes dhe të ankohe, të apelojë vendimin?
- (g) a parashikohet një organ i përgjithshëm apelimi për të gjitha komisionet disiplinore me qëllim që të garantohen standarde të përbashkëta të vendimmarrjes?
- (h) a jep Ligji të drejtën për krijimin e një numri rregullash standarde të procedurave ose të Kodit të Disiplinës mbi fillimin, hetimin, gjykimin dhe marrjen e vendimeve për rastet?
- (i) a kërkon Legjislacioni, pas një periudhe kohe të parashikuar, shkatërrimin e rezultateve, gjetjeve kontradiktore që janë futur në dosjet personale të nëpunësve civilë?
- (j) a përcakton me hollësi legjislacioni rrethanat në të cilat nëpunësit civilë mund të pezullohen në pritje të rezultatit të hetimit disiplinor, dhe të drejtat e tyre gjatë kohës së pezullimit dhe nëse nuk shpallen fajtorë?

10. Të drejtat e nëpunësve civilë

Të drejta specifike

10.1. *A e përmban Ligji kuadrin themelor të të drejtave specifike që kanë nëpunësit civilë?*

- 10.2. *Në veçanti, a duhet që Ligji të autorizojë të drejtat e mëposhtme (që u nënshtrohen kufizimeve të përcaktuara nëse është e nevojshme) -*
- (a) e drejta për akses të barabartë në shërbim të personave të kualifikuar?
 - (b) e drejta e pagesës (dhe nëse kjo do varet nga performanca sesa nga vjetërsia apo vitet e punës në shërbimin civil)?
 - (c) e drejta për të pasur nivele të rrogave të përcaktuara përmes një procesi të marrëveshjes/negotiatave kolektive?
 - (d) e drejta për të pasur një urdhër me shkrim nga eprori nëse vihet në dyshim ligjshmëria ose korrektësia e urdhrimit?
 - (e) e drejta për të bërë pjesë në sindikatë ose shoqatë profesionale dhe e drejta për grevë?
 - (f) e drejta për t'u futur në një parti politike dhe për të pasur një detyrë dhe për të marrë pjesë në veprimtari politike që nuk janë të papajtueshme me kryerjen e funksioneve të individit?
 - (g) e drejta për një periudhë minimale të parashikuar për leje vjetore dhe për të marrë leje pa pagesë?
 - (h) e drejta për të shkuar në gjykatë ose në ndonjë organ tjetër të pavarur për të zgjidhur mosmarrëveshjet në lidhje me marrëdhëniet në punë?
 - (i) e drejta për të punuar në punë të tjera të parashikuara nëse nuk janë të papajtueshme me kryerjen e detyrave?
 - (j) e drejta për të mos u transferuar pa pëlqimin e nëpunësit civil nëse nuk është e nevojshme nga kërkesat e shërbimit?
 - (k) e drejta për të marrë dhe kryer kualifikim të përshtatshëm me shpenzimet e shtetit, dhe për të marrë leje për studime?
 - (l) e drejta për të marrë pagesa të veçanta shitesë (p.sh. për punë në zona të largëta, udhëtime zyrtare, sëmundje, strehim, orët jashtë orarit zyrtar të punës, dhe veçanërisht për punë shumë të vështirë)?
 - (m) e drejta për kushte të veçanta pune (p.sh. leje për nënën/babain pas lindjes së fëmijës, trajtim mjekësor për veten dhe pjesëtarët e familjes, pensione dhe pagesë për aftësinë e kufizuar për veten dhe pjesëtarët e familjes)?
- 10.3. *A parashikon Ligji se karakteristikat e hollësishme të këtyre të drejtave (p.sh. numrat, sasitë, kushtet për të përfutur të drejtat) mund të përcaktohen herë pas here nëpërmjet mjeteve të tjera, si legjislacioni dytësor, përshkrimi i punës, udhëzime administrative?*

Kostot e Zbatimit

- 10.4. *A janë llogaritur shpenzimet për të drejtat e parashikuara?*
- 10.5. *A mund të përballohen këto shpenzime nga buxheti i shtetit? Nëse jo, a duhet që të përjashtohet apo ndryshohet ndonjë prej shpenzimeve të parashikuara, ose a duhet procedurë për pezullimin e të drejtave të veçanta deri në një moment kur ato mund të përballohen?*

11. Pjesëmarrja e personelit

- 11.1. *A bën parashikime Ligji për pjesëmarrjen e nëpunësve të shërbimit civil ose përfaqësuesve të tyre në proceset vendimmarrëse të drejtuesve?*
- 11.2. *Në veçanti, -*

- (a) A e bën të qartë legjislacioni deri në ç' masë dhe mënyrat në të cilat sindikatat apo shoqatat profesionale kanë të drejtë të përfshihen në problemet e personelit?
- (b) A kufizohen funksionet e sindikatave apo shoqatave profesionale vetëm në veprime kolektive (p.sh. negociata për rrogat, diskutimi për ndryshimin e kushteve të punës ose për legjislacionin e ri mbi të drejtat)?
- (c) apo a e shtrijnë ato veprimtarinë e tyre edhe në përfaqësimin e interesave të çdo nëpunësi civil (p.sh. në mosmarrëveshjet në punë ose në hetime disiplinore)?
- (d) A kanë të drejtë sindikatat apo shoqatat të kryejnë funksionet e përfaqësimit kolektiv për të gjithë nëpunësit civilë në çdo ministri/agjenci apo kufizohen vetëm duke kryer një rol të përgjithshëm për të gjithë shërbimin civil në tërësi?
- (e) apo duhet që përfaqësimi kolektiv në çdo ministri/agjenci të sigurohet përmes organeve konsultative ose ankimore të zgjedhura nga nëpunësit civilë që punojnë atje?
- (f) A kanë të drejtë përfaqësimi në komisionet disiplinore sindikatat ose shoqatat?
- (g) A duhet të parashikohet ngritja e një organi të vetëm konsultativ në nivel kombëtar përveç sindikatave dhe shoqatave?

12. Trajnimi

- 12.1. *A bën legjislacioni parashikim të drejtë për trajnim, duke e lidhur atë me zhvillimin dhe ngritjen në detyrë?*
- 12.2. *Nëse Ligji parashikon të drejtën dhe detyrën për të marrë trajnim, çfarë rregullimesh parashikohen për të garantuar dhe monitoruar që trajnimi planifikohet dhe ofrohet i plotë dhe i vazhdueshëm gjatë të gjithë punës në shërbimin civil?*
- 12.3. *A e tregon qartë legjislacioni se cilat organe kanë përgjegjësi për ofrimin e trajnimeve dhe rolin e ndonjë institucioni trajnimi në nivel kombëtar në këtë drejtim?*
- 12.4. *A ka ndonjë mekanizëm për të vlerësuar shpenzimet për trajnim dhe për t'i përfshirë ato në buxhetin e shtetit?*

13. Dispozita kalimtare

- 13.1. *A përmban apo parashikon Ligji bërjen e të gjitha rregullimeve kalimtare të nevojshme për t'i sjellë rrethanat ekzistuese siç përcaktohen në ligjin aktual në përputhje me kërkesat e legjislacionit të ri?*

Afatet kohore dhe fillimi

- 13.2. *A janë përcaktuar afatet kohore (p.sh. përdorimi i tabelave në punë) për të përcaktuar se si do të ndahet në faza legjislacioni i ri mbi shërbimin civil?*
- 13.3. *A bën të mundur Ligji që dispozitat e tij të hyjnë në fuqi në përputhje me këto faza?*
- 13.4. *A është e qartë se asnjë dispozitë e projekt ligjit nuk do të bëhet ligj derisa të jenë bërë plotësisht operacionale dispozitat e tjera nga të cilat varen ato?*
- 13.5. *A lejojnë datat e propozuara për fillimin e pjesëve të veçanta një kohë të mjaftueshme për përgatitjen për zbatimin e tyre para fillimit?*

Përshtatja e nëpunësve civilë ekzistues

- 13.6. *A përmban legjislacioni parashikime që trajtojnë pozicionin e personave që tashmë janë*

në administratën shtetërore dhe prandaj aktualisht veprojnë në përputhje me ligjin ekzistues? Në veçanti, a parashikon ai -

- (a) mjetet përmes së cilave statusi i atyre që aktualisht kryejnë detyrat në shërbimin civil (“nëpunësit civilë ekzistues”) do të përshtatet me sistemin e ri të shërbimit civil (të karrierës ose postit) dhe do të përcaktohen gradat apo pozicionet e reja, dhe të drejtat për pagesë?
- (b) statusin dhe kushtet e shërbimit të nëpunësve civilë ekzistues dhe të atyre që do të rekrutohen në periudhën transitorë derisa të plotësohet ky proces transformimi?
- (c) pozicionin e nëpunësve civilë ekzistues që nuk i kanë aftësitë e kërkuara nga Ligji apo që skualifikohen sipas Ligjit të ri?
- (d) çfarë pagesash të veçanta mund të bëhen për nëpunësit civilë ekzistues të pakualifikuar për shkak të shërbimit për një kohë të gjatë ose për t’u bërë të mundur atyre të fitojnë kompetencat dhe aftësitë e nevojshme?
- (e) nëse duhen bërë shkurtime apo nxjerrje në pension për nëpunësit civilë ekzistues që largohen ose iu kërkohet të largohen me hyrjen në fuqi të legjislacionit?
- (f) procedurat, autoritetet dhe afatin kohor nëpërmjet të cilave do të merren vendimet për të ardhmen e nëpunësve civilë ekzistues?

Cështje të përgjithshme kalimtare

- 13.7. *Cili do të jetë statusi i atyre personave që më parë kanë punuar në administratën publike (p.sh. personat tashmë në pension) dhe i familjeve të tyre përkundrejt privilegjeve të veçanta që ata kanë gëzuar sipas ligjit ekzistues (p.sh. pagesat për shëndetësi apo pension)? Në veçanti,-*
- (a) A do të ruhen të drejtat e tyre të siguruar në ligj?
 - (b) apo, a do të barazohen ata me personat që janë në pozicion të ngjashëm sipas legjislacionit të ri?
- 13.8. *Cili është statusi i masave disiplinore të zbatuara kundër nëpunësve civilë aktualë sipas ligjit ekzistues? Në veçanti, këto masa do të ndërpriten, apo do të vazhdojnë të kryhen deri në fund sipas ligjit aktual apo do të futen në skemën e legjislacionit të ri?*
- 13.9. *Cili është statusi i mosmarrëveshjeve në punë ku janë përfshirë nëpunës civilë aktualë apo ish-nëpunës civilë? Në veçanti, a do të zgjidhen këto mosmarrëveshje sipas ligjit ekzistues?*
- 13.10. *Cili është statusi dhe cilat janë të drejtat e personave (nëse ka) të cilët, sipas ligjit ekzistues, trajtoheshin si, ose barazoheshin me nëpunësit civilë aktualë? Në veçanti, do të vazhdojnë ata të rregullohen nga ligji aktual, apo do të vendosen në një pozitë të ngjashme në përputhje me legjislacionin e ri?*
- 13.11. *Në ç’masë do të merret në konsideratë periudha kohore e punës në shërbimin civil në të kaluarën sipas ligjit ekzistues për llogaritjen e një periudhe kualifikimi për qëllim të ndonjë përfitimi sipas legjislacionit të ri?*
- 13.12. *A është i nevojshëm një parashikim për të garantuar ruajtjen dhe transferimin e dokumenteve të personelit të krijuara sipas ligjit ekzistues për t’u përdorur si dokumente sipas legjislacionit të ri?*
- 13.13. *Sa kohë duhet t’i jepet nëpunësve civilë aktualë që t’i sjellin punët e tyre në lidhje me interesat financiare dhe tregtare apo papajtueshmëri të tjera në përputhje me kërkesat e legjislacionit, dhe Kodin e Etikës?*

- 13.14. *A duhet të vazhdojë të jetë në fuqi ndonjë legjislacion i rëndësishëm dytësor i krijuar sipas ligjit aktual për aq kohë sa ai është në përputhje me Ligjin e ri, derisa të hartohet legjislacioni i ri dytësor për qëllime të Ligjit të ri?*
- 13.15. *A duhet të jetë kusht që dispozitat apo autoritetet e përmendura në ndonjë ligj që është shfuqizuar të lexohen si referenca për dispozitat ose autoritetet në legjislacionin e ri?*

Dispozitat shfuqizuese

- 13.16. *A përmban Ligji një formulim të plotë se deri në ç'masë shfuqizohet ligji ekzistues mbi shërbimin civil?*
- 13.17. *A i identifikon plotësisht Ligji i ri të gjitha dispozitat e ligjit ekzistues që duhet të ruhen (d.m.th. të vazhdojnë të jenë në fuqi) për ndonjë qëllim të veçantë apo kohë të caktuar?*

14. Struktura e ligjit

Vini re: Pyetjet e mëposhtme janë të dobishme dhe duhet të merren parasysh kur janë duke u shkruar dispozitat e Ligjit dhe më vonë, kur kontrollon draftin e tekstit të Ligjit. Pyetje të ngjashme duhet të bëhen edhe për legjislacionin dytësor që hartohet për të plotësuar Ligjin.

- 14.1. *A është Ligji i strukturuar në mënyrë sistematike dhe të rregullt që do ta bëjë të lehtë debatin mbi të në parlament dhe të kuptuarit e tij nga ata që do ta përdorin atë?*
- 14.2. *Në veçanti, a i plotëson Ligji parimet e përgjithshme të mëposhtme, që janë miratuar edhe në vendet e OECD?*
- (a) Nëse ofrohen, objektivat e Ligjit duhet të theksohen në fillim, meqenëse ato përcaktojnë kontekstin në të cilin duhet të lexohen dispozitat pasuese.
 - (b) Konceptet dhe termat themelore të përdorura në Ligj duhet të shpjegohen ose të përcaktohen përpara se ato të vendosen për përdorim.
 - (c) Zbatimi apo fusha e zbatimit të Ligjit (d.m.th. paraqitja e rasteve të përgjithshme të trajtuara ose jo) duhet të vendoset përpara dispozitave që aplikohen në ato raste.
 - (d) Dispozitat kryesore (ose bazë) duhet të vendosen përpara dispozitave plotësuese që zhvillojnë apo zgjerojnë më tej ose varen nga ato.
 - (e) Në veçanti, qëllimet e përgjithshme duhet të vihen përpara paraqitjes së përjashtimeve.
 - (f) Dispozitat me aplikim universal ose të përgjithshëm duhet të vihen përpara atyre që trajtojnë vetëm raste specifike apo të veçanta.
 - (g) Dispozitat që krijojnë organet duhet të vihen përpara atyre që trajtojnë veprimtarinë dhe funksionet e këtyre organeve.
 - (h) Dispozitat që krijojnë të drejtat, detyrat, kompetencat apo privilegjet ("rregullat e brendisë") duhet të vihen përpara atyre që përshkruajnë sesi duhet të bëhen gjërat ("rregullat e administrimit ose procedurës").
 - (i) Dispozitat që do të përdoren shpesh si pika reference duhet të vihen përpara atyre që nuk do të përdoren rregullisht.
 - (j) Dispozitat e përhershme duhet të vihen përpara atyre që do të jenë në fuqi ose do të gjejnë zbatim për një periudhë të kufizuar kohe (p.sh. gjatë periudhës kalimtare).
 - (k) Dispozitat mbi një numër ngjarjesh apo veprimesh që lidhen me njëra tjetrën

duhet të paraqiten duke ndjekur rendin kronologjik në të cilin ndodhin këto ngjarje apo veprime.

- (l) Terminologjia duhet të jetë e njëjtë në të gjithë Ligjin dhe në të gjithë legjislacionin dytësor. I njëjti term duhet të përdoret për të njëjtin rast, dhe një term tjetër për një rast të ndryshëm.
- (m) Dispozitat që kanë lidhje duhet të grumbullohen së bashku në të njëjtën pjesë të Ligjit, dhe duhet të krijohen grupe të ndryshme me dispozita të lidhura si pjesë të veçanta të Ligjit.
- (n) Grupet e dispozitave dhe pjesët duhet të renditen sipas të njëjtave parime që rregullojnë dispozitat individuale.
- (o) Në Ligj duhet të tregohen qartë referencat me të gjithë legjislacionin tjetër të rëndësishëm që plotëson Ligjin (p.sh. Kodi i Punës dhe ligjet mbi pensionet, sigurimet shëndetësore ose pagesat).
- (p) Në Ligj duhet të tregohen qartë kros referencat e disa dispozitave me dispozita të tjera që janë të lidhura me të parat duke përmendur numrin e saktë të dispozitës.