



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KUVENDI

PROJEKTLIGJ

Nr. ____/2017

PËR VLERËSIMIN KALIMTAR TË PUNONJËSVE TË POLICISË SË SHETIT, GARDËS SË REPUBLIKËS DHE SHËRBIMIT PËR ÇËSHTJET E BRENDSHME DHE ANKESAT NË MINISTRINË E BRENDSHME

Në mbështetje të neneve 78, 81, pika 1 dhe 83, pikat 1 e 2 të Kushtetutës, me propozim të Këshillit të Ministrave,

KUVENDI

I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

KREU I

DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1

Qëllimi

Ky ligj përcakton parimet, kriteret, procedurat dhe standardet për organizimin dhe funksionimin e organeve të vlerësimit kalimtar për të gjithë punonjësit e Policisë së Shtetit, Gardës së Republikës dhe Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat në Ministrinë e Brendshme.

Neni 2

Përkufizime

Në këtë ligj termat e mëposhtëm kanë këto kuptime:

1. “Subjekte vlerësimi” janë të gjithë punonjësit e Policisë së Shtetit, të Gardës së Republikës dhe të Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat, në Ministrinë e Brendshme, sipas përcaktimit të bërë për këto kategori punonjësish në ligjet organike përkatëse.
2. “Punonjës policie” është personi i emëruar në struktura e Policisë së Shtetit, në përputhje me ligjin për policinë e shtetit.
3. “Punonjës i Gardës së Republikës” dhe “gardist” është personi i emëruar në Gardën e Republikës që kryen detyra të përcaktuara në ligjin për Gardën e Republikës së Shqipërisë.
4. “Punonjës i SHÇBA” është personi i emëruar në Shërbimin për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat, sipas ligjit organik.

5. “Organet e vlerësimit” janë Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit, Komisioni Qendror i Vlerësimit, Komisionet Vendore dhe të Posaçme të Vlerësimit.
6. “Grupë vlerësimi” është forma e organizimit kolegjal të Komisioneve të Vlerësimit, përgjegjëse për marrjen e vendimeve ndaj subjekteve të vlerësimit.
7. “Dokument vlerësimi” është çdo dokument zyrtar i përgatitur nga punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit gjatë ushtrimit të detyrës dhe që provon aftësitë e tij profesionale.
8. “Kontakt i papërshtatshëm” është një takim, komunikim verbal apo elektronik ose çfarëdolloj mënyre tjetër takimi e qëllimshme, që nuk përputhet dhe/ose nuk ka lidhje me ushtrimin e detyrës nga punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit, pavarësisht nëse vendoset marrëdhënie biznesi apo ndonjë marrëdhënie tjetër.
9. “Veprimtari kriminale” është kryerja me dashje e veprave penale sipas parashikimeve në Kodin Penal.
10. “Krimi i organizuar, trafikimi dhe korrupsioni” përfshijnë veprat penale që sipas Kodit Procedurës Penale janë në kompetencë të Gjykatës Kundër Korrupsionit dhe Krimit të Organizuar apo gjykatave të zëvendësuara nga kjo e fundit.
11. “Marrëdhënie biznesi” është çdo marrëdhënie profesionale ose tregtare, e cila lidhet me veprimtaritë e ushtruara nga punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit sipas këtij ligji dhe klientët e tyre, që vlerësohet të jetë një marrëdhënie e vazhdueshme ose jo, sipas ligjit “Për parandalimin e pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit”.
12. “Pasuri” janë të gjitha pasuritë e luajtshme dhe të paluajtshme në Republikën e Shqipërisë ose jashtë saj, sipas legjislacionit në fuqi, që janë në pronësi, posedim ose në përdorim punonjësve që i nënshtrohen vlerësimit kalimtar, sipas këtij ligji.
13. “Partnerë ndërkombëtarë” janë përfaqësi diplomatike, organizata ndërkombëtare, programe, projekte ose misione të huaja që asistojnë organet e vlerësimit.
14. “Periudha e vlerësimit” është periudha e punës gjatë të cilës vlerësohen, sipas këtij ligji, pasuria, figura dhe aftësitë profesionale të punonjësve që i nënshtrohen vlerësimit kalimtar.
15. “Person i lidhur” është personi që ka marrëdhënie me punonjësit që i nënshtrohen vlerësimit kalimtar, si bashkëshorti/ja, bashkëjetuesi/ja, fëmija/ët madhor/ë, si dhe çdo person tjetër që jeton në një familje me punonjësin, sipas certifikatës familjare.
16. “Persona të tjerë të lidhur” janë personat fizikë ose juridikë, që duket se kanë ose kanë pasur lidhje interesi me punonjësit që i nënshtrohen vlerësimit, që rrjedh nga një interes pasuror ose çdo marrëdhënie tjetër biznesi gjatë periudhës së vlerësimit.
17. “Person i përfshirë në krimin e organizuar” është çdo person që është ndjekur penalisht ose dënuar, brenda ose jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, për veprat penale që sipas Kodit të Procedurës Penale janë në kompetencë të Gjykatës Kundër Korrupsionit dhe Krimit të Organizuar ose të çdo gjykate tjetër që kjo e fundit ka zëvendësuar në ushtrimin e këtyre kompetencave, me përjashtim të rastit kur është deklaruar i pafajshëm me vendim gjyqësor të formës së prerë.
18. Shprehja “Nuk ka ushtruar funksione politike në administratën publike” do të thotë që personi nuk ka qenë deputet, Kryeministër, Zëvendëskryeministër, ministër, zëvendësministër ose nëpunës pjesë e kabinetit të Presidentit të Republikës, Kryetarit të Kuvendit, Kryeministrit, Zëvendëskryeministrit, ose ministrit, që kryen detyrën e drejtorit të kabinetit, këshilltarit, ndihmësit, zëdhënësit ose sekretarit personal të titullarit të kabinetit.
19. Shprehja “Nuk ka mbajtur pozicione drejtuese në një parti politike” do të thotë që personi nuk ka qenë anëtar i organeve drejtuese të parashikuara në statutin e partisë politike.
20. “Të ardhura të ligjshme” janë të ardhurat e individit dhe personave të lidhur, sipas përcaktimeve të burimit të të ardhurave, të parashikuara në legjislacionin përkatës.

Neni 3

Vlerësimi kalimtar

1. Të gjithë punonjësit e Policisë së Shtetit, Gardës së Republikës dhe Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat në Ministrinë e Brendshme, i nënshtrohen procesit të vlerësimit kalimtar, të bazuar në:
 - a) vlerësimin e pasurisë;
 - b) kontrollin e figurës dhe
 - c) vlerësimin e aftësive profesionale.
2. Vlerësimit kalimtar, sipas pikës 1, të këtij neni, i nështrohen me kërkesë të tyre edhe ish punonjësit e këtyre institucioneve, të cilët nuk janë më shumë se 55 vjeç, nuk janë dënuar për kryerjen e një vepre penale apo në rastet kur masa disiplinore e përjashtimit, e marrë ndaj tyre, është shfuqizuar me vendim gjyqësor të formës së prerë.
3. Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit, Komisioni Qendror i Vlerësimit, Komisionet Vendore dhe të Posaçme të Vlerësimit janë të vetmet organe administrative që vendosin mbi vlerësimin përfundimtar të subjekteve të vlerësimit, sipas këtij ligji.
4. Ato veprojnë në mënyrë të pavarur dhe të paanshme, mbi bazën e parimeve të ligjshmërisë, të barazisë përpara ligjit dhe të proporcionalitetit, duke garantuar të drejtën e subjekteve të vlerësimit, për një proces të rregullt ligjor.
5. Organet e vlerësimit gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre, zbatojnë procedurat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative dhe për aq sa është e mundur dhe nuk bie në kundërshtim me këtë ligj, dispozitat e ligjit “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”.
6. E drejta e informimit, e parashikuar në ligjin për të drejtën e informimit, mund të kufizohet, duke respektuar parimin e proporcionalitetit, nëse dhënia e informacionit shkakton një dëm të qartë dhe të rëndë për administrimin e procesit të vlerësimit kalimtar.

Neni 4

Organet e vlerësimit

1. Organet e vlerësimit kalimtar janë Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit, Komisioni Qendror i Vlerësimit, si dhe Komisionet Vendore dhe të Posaçme të Vlerësimit.
2. Organet e vlerësimit organizohen në trupa vlerësimi, të cilat janë përgjegjëse për marrjen e vendimeve ndaj subjekteve të vlerësimit.
3. Trupa e vlerësimit përbëhet nga tre anëtarë, të cilët caktohen me short nga Komisioni përkatës i vlerësimit, ku përcaktohet dhe relatori i trupës së vlerësimit.
4. Organet e vlerësimit kalimtar mbështeten nga sekretariate teknike, gjatë gjithë veprimtarisë së tyre, sipas parashikimeve të këtij ligji.
5. Emrat e punonjësve që vlerësohen nga secila trupë vlerësimi, caktohen sipas një shorti, procedurat dhe mënyrat e të cilit vendosen nga Komisioni i Vlerësimit, sipas nivelit përkatës.

Neni 5

Fushat e ushtrimit të veprimtarisë së organeve të vlerësimit

1. Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit vlerëson punonjësit në pozicionet ose me gradat e mëposhtme:
 - a) Drejtor dhe Zëvendësdrejtor i Përgjithshëm, drejtor departamenti, drejtor i drejtorisë qendrore, drejtor e zëvendësdrejtor vendor dhe shef komisariati, në Policinë e Shtetit;
 - b) Komandant e Zëvendëskomandant, si dhe çdo oficer me gradë Major, Nënkolonel dhe Kolonel në Gardën e Republikës;
 - c) Drejtor i Përgjithshëm dhe zëvendësit të tij, si dhe drejtorë e shefa sektori, në Shërbimin për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat.
2. Komisioni Qendror i Vlerësimit vlerëson:

- a) punonjësit e Policisë në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit dhe në strukturat e veçanta, me përjashtim të atyre të përcaktuar në germën “a”, të pikës 1, të këtij neni, punonjësit e Akademisë së Sigurisë, Institutit të Policisë Shkencore, si dhe në strukturat e veçanta;
 - b) punonjësit e Gardës së Republikës me gradë Nëntoger, Toger, Nënkapiten, Kapiten;
 - c) të gjithë punonjësit e Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat, me përjashtim të atyre të përcaktuar në germën “c”, të pikës 1, të këtij neni.
3. Komisionet e Posaçme të Vlerësimit vlerësojnë vetëm ato njësi/reparte/struktura, përbërja e të cilave apo tipologjia e punës së tyre nuk mund të jenë publike, me propozim të titullarit të institucionit përkatës. Komisioni Qendror i Vlerësimit vendos nëse një njësi/repart/strukturë do të vlerësohet nga një komision i posaçëm.
 4. Komisionet Vendore të Vlerësimit vlerësojnë punonjësit e Policisë së Shtetit pranë strukturave vendore të Policisë së Shtetit dhe punonjësit e Gardës së Republikës që nuk janë përfshirë në kategoritë e përcaktuara në pikat 1 dhe 2, të këtij neni.

KREU II

ORGANIZIMI DHE FUNKSIONIMI I ORGANEVE TË VLERËSIMIT KALIMTAR

SEKSIONI 1

KOMISIONI I JASHTËM I VLERËSIMIT

Neni 6

Përbërja e Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit

1. Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit përbëhet nga 15 anëtarë.
2. Pesë anëtarë të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit caktohen nga Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave të përzgjedhur midis punonjësve të këtij institucioni. Ky organ cakton gjithashtu edhe dy anëtarë zëvendësues, që ushtrojnë detyrën në rast mungesash të zgjatura të anëtarëve të caktuar.
3. Pesë anëtarë të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit përzgjidhen, nga një Bord i caktuar posaçërisht për këtë qëllim, nga pedagogë të Fakultetit të Drejtësisë dhe Fakultetit të Ekonomisë, të Universitetit të Tiranës. Për këtë qëllim, Rektori i Universitetit të Tiranës i propozon Bordit Përzgjedhës 10 kandidatë, pesë nga secili fakultet, që përmbushin kriteret e përcaktuara në këtë ligj.
4. Pesë anëtarë të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit përzgjidhen, nga radhët e avokatëve, nga Bordi Përzgjedhës. Për këtë qëllim, Dhoma Kombëtare e Avokatisë i propozon Bordit të Përzgjedhjes 10 kandidatë që përmbushin kriteret e përcaktuara në këtë ligj.
5. Bordi përzgjedhës cakton gjithashtu, nga kandidaturat e paraqitura, katër anëtarë zëvendësues të cilët ushtrojnë detyrën në rast mungesash të zgjatura të anëtarëve të përzgjedhur.
6. Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit organizohet në 5 trupa vlerësimi, me 3 anëtarë secila.
7. Trupat e vlerësimit dhe anëtarët veprojnë në mënyrë të pavarur dhe marrin vendime sipas këtij ligji.
8. Komisioni i Jashtëm i Vlerësimi mbështetet nga një Sekretariat Teknik i përbërë nga 15 punonjës, të përzgjedhur, me procedurë të hapur konkurimi, nga Bordi i Përzgjedhjes.
9. Organizimi dhe funksionimi i Sekretariatit Teknik përcaktohet me vendim të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit.

Neni 7

Kriteret e përzgjedhjes së anëtarëve të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit

1. Anëtar i Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit zgjidhet shtetasi shqiptar që plotëson kriteret e mëposhtme:
 - a) ka përfunduar ciklin e dytë të studimeve universitare;
 - b) ka eksperiencë pune jo më pak se 5 vjet;
 - c) nuk ka ushtruar funksione politike ose nuk ka mbajtur pozicione drejtuese në një parti politike gjatë 3 viteve të fundit;
 - d) ndaj tij nuk është nisur një hetim penal, nuk është dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një krimi apo për kryerjen e një kundërvajtjeje penale me dashje;
 - e) nuk ka qenë subjekt i ndalimeve të parashikuara në ligjin “Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike”;
 - f) ndaj tij të mos jetë marrë masa disiplinore e largimit nga puna, ose ndonjë masë tjetër disiplinore, e cila është ende në fuqi, sipas legjislacionit që rregullon marrëdhëniet e punës, në momentin e aplikimit;
 - g) nuk ka qenë anëtar, bashkëpunëtor ose i favorizuar nga ish-Sigurimi i Shtetit para vitit 1990, sipas ligjit “Mbi të drejtën e informimit me dokumentet e ish-shërbimit të sigurimit të Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë”;
 - h) është nën 65 vjeç.

Neni 8

Bordi i Përzgjedhjes

1. Për përzgjedhjen e anëtarëve të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit dhe personelit teknik, që mbështet Komisionin e Jashtëm të Vlerësimit, ngrihet Bordi i Përzgjedhjes.
2. Bordi i Përzgjedhjes përbëhet nga 5 anëtarë, të cilët janë:
 - a) një përfaqësues i Ministrisë së Brendshme, i cili drejton Bordin;
 - b) një përfaqësues i caktuar nga Komisioni për Sigurinë Kombëtare i Kuvendit të Republikës së Shqipërisë;
 - c) një përfaqësues i caktuar nga Komisioni për Çështjet Ligjore, Administratën Publike dhe të Drejtat e Njeriut, i Kuvendit të Republikës së Shqipërisë;
 - d) një përfaqësues i Drejtorisë së Përgjithshme të Parandalimit të Pastrimit të Parave;
 - e) një përfaqësues i Drejtorisë për Sigurimin e Informacionit të Klasifikuar.

Neni 9

Paraqitja dhe shqyrtimi i aplikimeve për pozicionet e anëtarëve të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit

1. Me hyrjen në fuqi të këtij ligji, Ministria e Brendshme shpall hapjen e procedurës për pozicionet e të gjithë anëtarëve të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit.
2. Afati për paraqitjen e propozimeve dhe dokumentacionit shoqërues është 15 ditë. Me përfundimin e këtij afati publikohet, menjëherë, lista e pjesëmarrësve në konkurim.
3. Bashkë me propozimet, dorëzohen edhe dokumentet e mëposhtme:
 - a) jetëshkrim profesional, që përmban detajet e arsimit, punësimit dhe eksperiencave të tjera studimore, profesionale dhe personale, të dhënat e kontaktit, postën elektronike zyrtare dhe adresën postare;
 - b) kopje të dokumentit të identitetit.
4. Brenda 7 ditëve, Bordi i Përzgjedhjes së anëtarëve të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit, pasi konsultohet me përfaqësues të partnerëve ndërkombëtarë, bën përzgjedhjen e anëtarëve të këtij Komisioni.

5. Në përfundim të procesit të përzgjedhjes, Bordi i Përzgjedhjes shpall dhe publikon listën e fituesve.

Neni 10

Sekretariati Teknik pranë Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit

1. Pranë Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit funksionon një Sekretariat Teknik i cili mbështet komisionin gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij.
2. Anëtar i Sekretariatit Teknik zgjidhet shtetasi shqiptar që plotëson kriteret e mëposhtme:
 - a) ka përfunduar ciklin e dytë të studimeve universitare për drejtësi, ekonomi, financë, matematikë ose shkenca sociale;
 - b) ka eksperiencë pune jo më pak 5 vjet;
 - c) ndaj tij nuk është nisur një hetim penal, nuk është dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një krimi apo për kryerjen e një kundërvajtje penale me dashje;
 - d) ndaj tij të mos jetë marrë masa disiplinore e largimit nga puna ose ndonjë masë tjetër disiplinore që është ende në fuqi në momentin e aplikimit.
3. Përzgjedhja e anëtarëve të Sekretariatit Teknik bëhet nga Bordi i Përzgjedhjes me procedurë të hapur e transparente, në të njëjtën mënyrë me atë të përzgjedhjes së anëtarëve të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit.

Neni 11

Ushtrimi i veprimtarisë së Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit

Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit pushon së ushtruar veprimtarinë e tij, deri në përfundimin e të gjitha vlerësimeve sipas nenit 5, të këtij ligji dhe me përzgjedhjen e anëtarëve të Komisionit Qendror të Vlerësimit dhe Sekretariatit Teknik përkatës.

SEKSIONI 2

KOMISIONI QENDROR I VLERËSIMIT

Neni 12

Komisioni Qendror i Vlerësimit

1. Komisioni Qendror i Vlerësimit përbëhet nga 45 anëtarë, 15 prej të cilëve janë anëtarët e Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit, të cilët bëhen automatikisht anëtarë të këtij komisioni, pasi përfundojnë procesin e vlerësimit për kategoritë përkatëse të subjekteve të vlerësimit dhe 30 anëtarët e tjerë përzgjidhen nga Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit, me procedurë të hapur konkurimi.
2. Nga 30 anëtarë që përzgjidhen sipas pikës 1, të këtij neni, 20 anëtarë zgjidhen nga Policia e Shtetit, 6 anëtarë nga Garda e Republikës dhe 4 anëtarë nga Shërbimi për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat.
3. Komisioni Qendror i Vlerësimit organizohet me 15 trupa vlerësimi, me 3 anëtarë secila.
4. Trupat e Vlerësimit dhe anëtarët veprojnë në mënyrë të pavarur dhe marrin vendime sipas këtij ligji.
5. Komisioni Qendror i Vlerësimit mbështetet nga një Sekretariat Teknik i përbërë nga 45 punonjës, të përzgjedhur, me procedurë të hapur konkurimi.
6. Organizimi dhe funksionimi i sekretariatit teknik rregullohet me vendim të Komisionit Qendror të Vlerësimit.

Neni 13

Kriteret e përzgjedhjes së anëtarëve të Komisionit Qendror të Vlerësimit

1. Anëtar i Komisionit Qendror të Vlerësimit zgjidhet punonjësi i Policisë së Shtetit, i Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat dhe i Gardës së Republikës, që plotëson kriteret e mëposhtme:
 - a) ka kaluar me sukses vlerësimin e kryer nga Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit;
 - b) ka përfunduar arsimin e lartë;
 - c) ka jo më pak se 10 vjet eksperiencë pune në institucionet që përfaqëson.

Neni 14

Paraqitja dhe shqyrtimi i aplikimeve për pozicionet e anëtarëve të Komisionit Qendror të Vlerësimit

1. Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit, shpall thirrjen për paraqitjen e shprehjes së interesit për pozicionet e anëtarëve të Komisionit Qendror të Vlerësimit.
2. Afati për paraqitjen e kërkesës dhe dokumentacionit shoqërues është 15 ditë. Në rast pamjaftueshmërie aplikimesh, Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit cakton anëtarët e Komisionit Qendror të Vlerësimit, mbi bazën e propozimeve të titullarëve përkatës të Policisë së Shtetit, Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat dhe Gardës së Republikës.
3. Kërkesa e kandidatit regjistrohet dhe ai pajiset me një dokument që vërteton numrin e aplikimit, datën dhe listën e dokumenteve të paraqitura.
4. Së bashku me kërkesën e motivuar, kandidati dorëzon kopje të dokumenteve të mëposhtme:
 - a) jetëshkrim profesional, që përmban detajet e arsimit, punësimit dhe eksperiencave të tjera studimore, profesionale dhe personale, të dhënat e kontaktit, postën elektronike zyrtare dhe adresën postare;
 - b) kopje të dokumentit të identitetit.
5. Përzgjedhja e kandidatëve për pozicionin anëtar të Komisionit Qendror të Vlerësimit bëhet me vendim të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit, në bashkëpunim me përfaqësues të partnerëve ndërkombëtarë.
6. Brenda 7 ditëve nga përfundimi i procesit të aplikimit, Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit bën përzgjedhjen e anëtarëve të Komisionit Qendror dhe menjëherë publikon listën e të përzgjedhurve.
7. Me përfundimin e procesit të vlerësimit, 30 anëtarët e Komisionit Qendror të Vlerësimit, të zgjedhur sipas këtij neni, rikthehen në detyrat e mëparshme të tyre ose të barasvlershme me to.

Neni 15

Sekretariati Teknik i Komisionit Qendror të Vlerësimit

1. Pranë Komisionit Qendror të Vlerësimit funksionon një Sekretariat Teknik i përbërë nga 45 punonjës që përzgjidhen nga punonjësit e Policisë së Shtetit, Gardës së Republikës dhe Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat, sipas kriterëve të mëposhtme:
 - a) të kenë kaluar me sukses procesin e vlerësimit nga Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit;
 - b) të kenë përfunduar arsimin e lartë;
 - c) të kenë jo më pak se 5 vjet eksperiencë pune.
2. Përzgjedhja e anëtarëve të Sekretariatit teknik të Komisionit Qendror të Vlerësimit bëhet nga Komisioni i Jashtëm i Vlerësimit, sipas të njëjtës procedurë të Sekretariatit Teknik pranë Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit.

Neni 16

Ushtrimi i veprimtarisë së Komisionit Qendror të Vlerësimit

Komisioni Qendror i Vlerësimit pushon së ushtruari veprimtarinë e tij deri në përfundimin e të gjitha vlerësimeve sipas nenit 5, të këtij ligji dhe me përzgjedhjen e anëtarëve të Komisioneve të Posaçme dhe Vendore të Vlerësimit, si dhe të Sekretariatit Teknik përkatës.

SEKSIONI 3

KOMISIONET E POSAÇME TË VLERËSIMIT DHE KOMISIONET VENDORE TË VLERËSIMIT

Neni 17

Komisioni i Posaçëm i Vlerësimit

1. Komisioni i Posaçëm i Vlerësimit mund të krijohet për vlerësimin e punonjësve të strukturave, përbërja dhe tipologjia e punës së të cilave nuk mund të bëhen publike.
2. Trupat e posaçme përbëhen nga 3 anëtarë që i përkasin të njëjtit institucion ku zhvillohet vlerësimi.
3. Numri i trupave të posaçme për secilin institucion, anëtarët e këtyre trupave dhe njësitë dhe/ose struktura që do vlerësohen, vendosen nga Komisioni Qendror i Vlerësimit, mbi bazën e propozimeve të titullarëve të institucioneve që i nënshtrohen vlerësimit kalimtar.

Neni 18

Komisioni Vendor i Vlerësimit

1. Komisioni Vendor i Vlerësimit në Policinë e Shtetit dhe Gardën e Republikës përbëhet nga 135 anëtarë, 45 prej të cilëve janë anëtarët e Komisionit Qendror të Vlerësimit, ndërsa 90 anëtarët e tjerë përzgjidhen nga ky i fundit, nga radhët e punonjësve të Policisë së Shtetit dhe Gardës së Republikës, në përpjesëtim me numrin e punonjësve të secilit nga këto institucione, me procedurë të hapur konkurimi.
2. Komisioni Vendor i Vlerësimit organizohet në 45 trupa vlerësimi, me 3 anëtarë secila.
3. Komisioni Qendror i Vlerësimit përcakton përbërjen e trupave dhe kompetencat territoriale të secilit nga trupat.

Neni 19

Kriteret e përzgjedhjes së anëtarëve të Komisioneve të Posaçme apo Vendore të Vlerësimit

1. Anëtar i Komisioneve të Posaçme apo Komisioneve Vendore të Vlerësimit përzgjidhet punonjësi që plotëson kriteret e mëposhtme:
 - a) të ketë kaluar me sukses procesin e vlerësimit nga Komisioni Qendror i Vlerësimit;
 - b) të jetë me arsim të lartë;
 - c) të ketë eksperiencë jo më pak 3 vjet pune në Policinë e Shtetit dhe/ose në Gardën e Republikës.

Neni 20

Paraqitja dhe shqyrtimi i aplikimeve për pozicionet e anëtarëve të komisioneve vendore dhe të posaçme të vlerësimit

1. Komisioni Qendror i Vlerësimit shpall thirrjen për paraqitjen e shprehjes së interesit për pozicionet e anëtarëve të Komisioneve Vendore të Vlerësimit.
2. Afati për paraqitjen e kërkesës dhe dokumentacionit shoqërues është 15 ditë.
3. Kërkesa e kandidatit regjistrohet dhe kandidati pajiset me një dokument që vërteton numrin e aplikimit, datën dhe listën e dokumenteve të paraqitura.
4. Së bashku me kërkesën e motivuar, kandidati dorëzon kopje të dokumenteve të mëposhtme:
 - a) jetëshkrim profesional, që përmban detajet e arsimit, punësimit dhe eksperiencave të tjera studimore, profesionale dhe personale, të dhënat e kontaktit, postën elektronike zyrtare dhe adresën postare;
 - b) një dokument të nënshkruar prej tij, me të cilin aplikuesi pranon kufizimet e posaçme për fshehtësinë në komunikimet elektronike gjatë ushtrimit të detyrës si anëtar i organeve të vlerësimit.
5. Përzgjedhja e kandidatëve për anëtar të Komisionit të Posaçëm apo Vendor të Vlerësimit bëhet me vendim të Komisionit Qendror të Vlerësimit, në bashkëpunim me partnerët ndërkombëtarë.
6. Brenda 7 ditëve nga përfundimi i procesit të aplikimit, Komisioni Qendror i Vlerësimit bën përzgjedhjen e anëtarëve të këtyre komisioneve dhe publikon menjëherë listën e fituesve.

Neni 21

Sekretariati Teknik i Komisioneve Vendore dhe të Posaçme të Vlerësimit

1. Pranë Komisioneve Vendore dhe të Posaçme të Vlerësimit funksionon një Sekretariat Teknik i përbërë nga 135 anëtarë, që përzgjidhen nga punonjësit e Policisë së Shtetit dhe Gardës së Republikës, sipas kriterëve të mëposhtme:
 - a) të kenë kaluar me sukses procesin e vlerësimit nga Komisioni Qendror i Vlerësimit;
 - b) të kenë përfunduar arsimin e lartë;
 - c) të kenë jo më pak se 3 vjet eksperiencë pune.
2. Përzgjedhja e anëtarëve të Sekretariatit Teknik të Komisioneve Vendore dhe të Posaçme të Vlerësimit bëhet nga Komisioni Qendror i Vlerësimit, sipas të njëjtës procedurë të Sekretariatit Teknik pranë Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit.

SEKSIONI 4

DETYRAT DHE PËRGJEGJËSITË E ANËTARËVE TË KOMISIONEVE DHE SEKRETARIATEVE TEKNIKE

Neni 22

Kryetarët e Komisioneve

1. Komisionet e çdo niveli, drejtohen nga Kryetari ose, në mungesë të tij, nga anëtari i caktuar prej tij.
2. Kryetari i Komisionit zgjidhet me votim të fshehtë, me shumicën e votave të të gjithë anëtarëve.
3. Seanca për zgjedhjen e Kryetarit drejtohet nga anëtari më i vjetër në moshë. Në rast se ka më shumë se një kandidat dhe gjatë votimit asnjëri prej tyre nuk merr shumicën e nevojshme të votave, bëhet një votim i ri dhe pas këtij vijohet me votimin mes kandidatëve që kanë marrë numrin më të madh të votave. Në rast se edhe mbas votimit të fundit rezultati është i barabartë, zgjedhja e Kryetarit bëhet me short midis kandidatëve.

4. Kryetari i Komisionit ka këto kompetenca:
- a) përgatit, thërret e drejton mbledhjen e anëtarëve;
 - b) përfaqëson Komisionin në marrëdhënie me të tretët;
 - c) bashkërendon punën në Komision;
 - d) nënshkruan të gjitha aktet e Komisionit, me përjashtim të vendimeve për rezultatin e vlerësimit, të cilët nënshkruhen nga Trupat e Vlerësimit;
 - e) kryen detyra të tjera që sipas këtij ligji, nuk i ngarkohen anëtarëve apo Trupave të Vlerësimit.

Neni 23

Detyrat e anëtarëve të Trupave të Vlerësimit

1. Anëtarët e Trupave të Vlerësimit kanë këto kompetenca:
 - a) ndërmarrin të gjitha iniciativat dhe kryejnë të gjitha procedurat për të garantuar provat dhe indicjet e nevojshme për procesin e vendimmarrjes së vlerësimit;
 - b) marrin të gjitha masat për të hartuar dokumentacionin e nevojshëm, deri në përfundimin e çështjes;
 - c) kërkojnë informacion shtesë, në përputhje me dispozitat e këtij ligji;
 - d) përgatisin dosjet që diskutohen;
 - e) thërrasin individët apo persona të tjerë të informuar mbi faktet në seancat dëgjimore;
 - f) caktojnë detyra për anëtarët e Sekretariatit Teknik në funksion të verifikimit të çështjeve;
 - g) propozojnë marrjen e një vendimi duke parashtruar arsyetimin;
 - h) bashkërendojnë punën dhe marrin masa për të garantuar zbardhjen e vendimeve brenda një afati të arsyeshëm.
2. Relatori i Trupës së Vlerësimit, ka këto detyra:
 - a) të përgatisë dosjen që diskutohet nga Trupa e vlerësimit, me mbështetjen e Sekretariatit Teknik;
 - b) të ndërmarrë të gjitha procedurat për të garantuar provat e nevojshme për procesin e vendimmarrjes së trupës vlerësuese;
 - c) të marrë të gjitha masat për të hartuar dokumentacionin e nevojshëm, deri në përfundimin e çështjes.

Neni 24

Detyrat e anëtarëve të Sekretariateve Teknike

1. Detyrat e anëtarëve të Sekretariateve Teknike të komisioneve të vlerësimit janë:
 - a) studimi dhe analizimi i dosjes dhe mbështetja e anëtarëve të Trupës së Vlerësimit për përgatitjen e relacionit për pasurinë, kontrollin e figurës dhe të aftësive profesionale të punonjësve që i nënshtrohen vlerësimit;
 - b) kryerja e detyrave të tjera, të caktuara nga komisioni përkatës.
 - c) në raste të veçanta kur kërkohet ekspertizë juridike dhe financiare, thërret për t'u konsultuar specialistë të fushave përkatëse të Ministrisë së Brendshme, të institucioneve të tjera publike ose ekspertë të pavarur.

Neni 25

Përgjegjësia disiplinore e anëtarëve të komisioneve të vlerësimit

1. Anëtari i komisionit të vlerësimit mban përgjegjësi disiplinore në rastet e:

- a) mosparaqitjes së kërkesës për heqje dorë nga shqyrtimi i çështjes, kur ka dyshime të arsyeshme për ekzistencën e rasteve të papajtueshmërisë për ushtrimin e funksionit, sipas legjislacionit në fuqi, si dhe nëse anëtari është në dijeni të rrethanave të tilla;
- b) sjelljes, akteve dhe veprimeve të tjera të anëtarit, që krijojnë përfitime të padrejta ose dëme për palët pjesëmarrëse në vlerësim;
- c) mosnjoftimit të Kryetarit ose të organeve kompetente, sipas ligjit, për ndërhyrjet ose ushtrimin e formave të tjera të ndikimit të papërshtatshëm nga avokatët, funksionarët politikë, nëpunësit publikë dhe apo punonjësve që i nënshtrohen vlerësimit;
- d) ndërhyrjeve ose çdo lloj ndikimi tjetër të papërshtatshëm në ushtrimin e detyrës të një anëtarit tjetër;
- e) mospërbushjes së pajustificuar e në mënyrë të qëllimshme ose të përsëritur të funksionit të tij;
- f) paraqitjes së kërkesës për heqje dorë dhe kryerjes së atyre veprimeve që nuk bazohen në shkaqet e parashikuara në ligj ose që bëhen në mënyrë të qëllimshme për të krijuar përfitime të padrejta për palët dhe të tretët, ose kur synojnë të shmangin anëtarin nga detyrimi ligjor për shqyrtimin e çështjes, ose synojnë të krijojnë mundësinë e shqyrtimit të saj nga anëtarë të tjerë, ose kur dorëheqja jepet e vonuar megjithëse ka qenë në dijeni të faktit për të cilin jep dorëheqje;
- g) shkeljes së përsëritur ose të rëndë të rregullave të solemnitetit dhe rregullave të sjelljes në marrëdhëniet me pjesëmarrësit në proces, si edhe me anëtarët e Sekretariatit Teknik të organeve të vlerësimit;
- h) vonesës dhe zvarritjes së përsëritur dhe të pajustificuar të veprimeve procedurale gjatë ushtrimit të funksionit;
- i) bërjes publike të mendimeve që ka dhënë vetë ose anëtarët e tjerë gjatë procesit për të cilin nuk është marrë ndonjë vendim nga Trupa e Vlerësimit;
- j) shkeljes së detyrimit të konfidencialitetit dhe të mospërhapjes së informacionit, që rezultojnë nga hetimi gjatë procesit të vlerësimit ose kur ky ka përfunduar, duke përfshirë publikimin dhe shpërndarjen, edhe për shkak të neglizhencës, të akteve ose informacioneve konfidenciale ose të akteve procedurale, që rrjedhin nga çështjet të cilat janë në proces hetimi ose vlerësimi;
- k) bërjes së deklaratave publike dhe në media për çështjet, me përjashtim të komunikimeve të shtypit brenda kufijve të detyrës së tij;
- l) parashtrimit të shtrembëruar të fakteve në aktet e nxjerra;
- m) përdorimit të mandatit të anëtarit për të realizuar përfitime të pajustificuara vetiake ose për të tjerët;
- n) shoqërimit me persona që janë në ndjekje penale ose janë subjekte të një procedimi penal ose me persona të dënuar penalisht, përveç rasteve të rehabilitimit të personave të dënuar, ose personave të cilët janë të afërm me punonjësit që i nënshtrohen vlerësimit në lidhje gjaku ose me ligj, si dhe marrëdhëniet e biznesit të papërshtatshme me këta persona;
- o) përfitimit të padrejtë, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, të dhuratave, favoreve, premtimeve ose trajtimeve preferenciale të çfarëdolloj, të cilat, qoftë edhe me anë të veprimeve të ligjshme, i jepen për shkak të funksionit që ushtron ose si rrjedhojë e përdorimit prej tij të pozicionit;
- p) sjelljes së papërshtatshme në përmbushjen e detyrimeve, në marrëdhëniet dhe në komunikimin me institucionet shtetërore dhe funksionarët e tyre, si dhe raste të tjera me sjellje të papërshtatshme të pajustificuar;
- q) raste të tjera të parashikuara nga ky ligj, ligje të tjera dhe akte nënligjore.

Neni 26

Procedura për shkarkimin e anëtarëve të Komisioneve të Vlerësimit

1. Në rast se ka të dhëna të mjaftueshme se anëtari i Komisionit të Vlerësimit ka kryer një shkelje disiplinore, Kryetari i Komisionit kryhen verifikimin e rastit dhe i kërkon anëtarit të Komisionit dorëheqjen nga ky funksion.
2. Në rast se anëtari i Komisionit që ka kryer shkeljen disiplinore nuk jep dorëheqjen, Kryetari thërret mbledhjen e të gjithë anëtarëve të Komisionit dhe vendoset me shumicë të thjeshtë votash për shkarkimin e tij.
3. Për zëvendësimin e anëtarit të dorëhequr apo të shkarkuar, caktohen në detyrë anëtarët zëvendësues dhe në rast pamjaftueshmërie, zbatohen procedurat e parashikuara për përzgjedhjen e tij.
4. Shkarkimi nga detyra i anëtarit të Komisionit të Vlerësimit i njoftohet menjëherë institucionit përkatës që përfaqëson anëtari, për fillimin e procedimit të disiplinor.

Neni 27

Trajtimi financiar

1. Anëtarët e Komisioneve të Vlerësimit dhe Sekretariateve Teknike gëzojnë trajtim financiar të veçantë.
2. Trajtimi financiar për Bordin e Përzgjedhjes së anëtarëve të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit, për kryetarët, anëtarët e Komisioneve, si dhe për anëtarët e Sekretariateve Teknike përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Neni 28

Mbështetja logjistike e Komisioneve të Vlerësimit

1. Ministria e Brendshme siguron mjediset e punës së organeve të vlerësimit dhe i mbështet ato me logjistikën e nevojshme për të ushtruar përgjegjësitë që u ngarkon ky ligj.
2. Këshilli i Ministrave miraton fonde shtesë në buxhetin e Ministrisë së Brendshme, me qëllim përballimin e shpenzimeve të nevojshme për funksionimin e organeve të vlerësimit.

KREU III

VLERËSIMI I PASURISË

Neni 29

Objekti i vlerësimit të pasurisë

Objekti i vlerësimit të pasurisë është deklarimi, gjetja dhe kontrolli i pasurive, i ligjshmërisë së burimit të krijimit të tyre, i përmbushjes së detyrimeve financiare, përfshirë interesat private për punonjësin që i nënshtrohet vlerësimit dhe për personat e lidhur me të.

Neni 30

Fillimi i procedurës për deklarimin e pasurisë

1. Punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit deklaron çdo pasuri, të luajtshme apo të paluajtshme të fituar, poseduar, përdorur apo tjetërsuar që nga data fillimit të marrëdhënies së punës në institucionin përkatës, pavarësisht datës së emërimit në pozicionin dhe/ose gradën që mban,

deri në ditën e plotësimit të formularit të deklarimit të pasurisë, sipas shtojcës nr.1, bashkëlidhur këtij ligji.

2. Punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit plotëson deklaratën e pasurisë, sipas përcaktimit të bërë në pikën 1, të këtij neni, brenda 30 ditëve nga hyrja në fuqi e këtij ligji dhe e dorëzon në njësinë e burimeve njerëzore të institucionit ku punon.
3. Njësia e burimeve njerëzore e vendos deklaratën e pasurisë në dosjen përkatëse të çelur për punonjësin që i nënshtrohet vlerësimit dhe e dërgon në komisionin përkatës të vlerësimit.
4. Punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit mund të paraqesë, nëse dëshiron, të gjitha dokumentet që justifikojnë vërtetësinë e deklarimeve për ligjshmërinë e burimit të krijimit të pasurive. Paraqitja e plotë e dokumenteve që vërtetojnë ligjshmërinë e burimeve të të ardhurave, vlerësohet bashkë me rrethanat e tjera për marrjen e vendimit përfundimtar të vlerësimit.

Neni 31

Deklarimi i pasurisë

1. Punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit deklaron:
 - a) të ardhurat personale dhe ato të personave të lidhur, sipas certifikatës familjare, nga çfarëdo lloj aktiviteti, për të gjithë periudhën e përcaktuar në pikën 1, të nenit 30, të këtij ligji;
 - b) shpenzimet e vitit të fundit për qira banese, ujë, drita, telefon dhe internet, si dhe të gjitha ato pagesa periodike për kontratat e furnizimit apo pajtimit në emër të tij apo të personave të lidhur;
 - c) udhëtimet private personale apo të personave të lidhur, jashtë shtetit gjatë tre viteve të fundit duke specifikuar vendin, kohëzgjatjen dhe me përfaqësi shpenzimet e përballuara;
 - d) arsimimin e fëmijëve, madhorë apo të mitur në momentin e deklarimit, apo personave të lidhur, duke deklaruar fillimin, llojin e institucionit arsimor, emrin e institucionit, pagesat vjetore si dhe kohëzgjatjen e studimeve, për të gjithë periudhën e përcaktuar në pikën 1, të nenit 30, të këtij ligji;
 - e) pronat e paluajtshme të fituara, tjetërsuara, poseduara apo përdorura për të gjithë periudhën e përcaktuar në pikën 1, të nenit 30, të këtij ligji;
 - f) pronat e luajtshme apo sendet me vlerë mbi 300.000 lekë, përfshirë por pa u kufizuar, mjetet motorrike të fituara, tjetërsuara, poseduara apo përdorura për të gjithë periudhën e përcaktuar në pikën 1, të nenit 30, të këtij ligji;
 - g) investimet apo mjete të tjera financiare që prodhojnë të ardhura, përfshirë por pa u kufizuar aksionet apo kuotat e shoqërive tregtare, titujt e borxhit, licenca, patenta apo të drejta të tjera;
 - h) llogaritë bankare, brenda dhe jashtë vendit, duke specifikuar numrat, vendndodhjen, datën e krijimit dhe gjendjen aktuale;
 - i) detyrimet financiare ndaj personave juridikë dhe fizikë;
 - j) të gjitha marrëdhëniet juridike që kanë vlerë ekonomiko-pasurore;
 - k) burimet e krijimit të këtyre pasurive.

Neni 32

Procedura e vlerësimit të pasurisë

1. Trupa e vlerësimit, bazuar në deklaratimet e pasurive, zhvillon një procedurë kontrolli në përputhje me këtë ligj dhe me Kodin e Procedurave Administrative.
2. Verifikimet për punonjësin që i nënshtrohet vlerësimit kryhen në të gjitha institucionet apo personat juridikë, publikë apo privatë të cilat japin të dhëna në lidhje me deklaratimet apo mosdeklarimet e këtyre punonjësve.

3. Trupa e vlerësimit mund të kërkojë nëse ka informacione për punonjës të vlerësohet dhe për lidhjet e tij, për dokumentet lidhur me pasuritë në pronësi të punonjës të nënshtrohet vlerësimit dhe personave të lidhur me ta, ose të dhënat financiare mbi çdo transaksion financiar, brenda ose jashtë vendit, në përputhje me ligjin “Për parandalimin e pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit”, të punonjës të lidhur me të.
4. Në përfundimin të kontrollit, trupa e vlerësimit, bazuar në të dhënat që ka grumbulluar, përgatit një raport të hollësishëm dhe të arsyetuar, dhe sipas rastit konstaton se:
 - a) deklarimi është i saktë në përputhje me ligjin, me burimet e ligjshme financiare dhe që punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit nuk gjendet në situatë konflikti interesi;
 - b) ka mungesë të burimeve financiare të ligjshme për të justifikuar pasuritë;
 - c) është kryer fshehje e pasurisë;
 - d) është kryer deklarim i rremë;
 - e) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit gjendet në situatën e konfliktit të interesit.

KREU IV

KONTROLLI I FIGURËS

Neni 33

Objekti i kontrollit të figurës

Objekti i kontrollit të figurës është verifikimi i deklarimeve të punonjës të nënshtrohet vlerësimit dhe të dhënave të tjera, me qëllim verifikimin e vërtetësisë dhe besueshmërisë së deklarimeve dhe identifikimin e atyre punonjësve që janë të përfshirë apo kanë kontakte të papërshtatshme me personat e përfshirë në veprimtari kriminale.

Neni 34

Fillimi i procedurës për kontrollin e figurës

1. Punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit plotëson deklaratën për kontrollin e figurës, sipas shtojcës nr. 2, bashkëlidhur këtij ligji, dhe e dorëzon atë, brenda 30 ditëve nga dita e hyrjes në fuqi e tij, në njësinë e burimeve njerëzore të institucionit ku punon.
2. Njësia e burimeve njerëzore e vendos deklaratën për kontrollin e figurës në dosjen përkatëse të çelur për punonjës dhe e dërgon në komisionin përkatës të vlerësimit.
3. Verifikimi i figurës së punonjës realizohet nëpërmjet:
 - a) kontrollit të deklarimeve dhe marrjes së informacionit nga Drejtoria e Sigurisë së Informacionit të Klasifikuar;
 - b) kontrollit të informacioneve e materialeve të tjera që disponohen në strukturat e analizës së informacionit të Policisë së Shtetit, Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat, si dhe në agjencitë e tjera informative në Republikën e Shqipërisë;
 - c) kontrollit të bazave të të dhënave të Ministrisë së Drejtësisë;
 - d) bashkëpunimit me prokurorinë dhe gjykatat, në rast se ndaj punonjës ka procedime penale;
 - e) verifikimit të informacioneve të ardhura nga publiku, në lidhje me aktivitetin apo veprimtarinë e punonjës apo personave të lidhur.

Neni 35

Bashkëpunimi për kontrollin e figurës

1. Për kontrollin e figurës së punonjësit, organet e vlerësimit i drejtohen Drejtorisë së Sigurisë së Informacionit të Klasifikuar, Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat, për informacionet ose të dhëna të tjera që mund të ketë ky shërbim ose shërbimeve të tjera informative, brenda vendit.
2. Organet e vlerësimit i drejtohen për informacion edhe strukturave të mëposhtme në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit:
 - a) Drejtorisë së Analizës së Informacionit Kriminal;
 - b) Zyrës së Interpol Tirana;
 - c) Zyrës së Europol Tirana;
3. Drejtoria e Sigurisë së Informacionit të Klasifikuar, me kërkesë të organeve të vlerësimit, komunikon me shtetet e huaja për të marrë informacionin e nevojshëm për personat e përfshirë në veprimtari kriminale, ose për personat e dyshuar si të përfshirë në veprimtarinë kriminale, për qëllim të këtij ligji.
4. Institucionet e tjera publike, që mbledhin dhe përpunojnë informacion, vënë në dispozicion të dhënat për punonjësit që i nënshtrohen vlerësimit, personave të lidhur apo personave të tjerë, sipas kërkesave të organeve të vlerësimit.

Neni 36

Vlerësimi i rrethanave për kontrollin e figurës

1. Për kontrollin e figurës, Trupat e Vlerësimit mbajnë në konsideratë rrethanat e mëposhtme:
 - a) verifikimin e saktë të identitetit në të shkuarën dhe të tashmen për çdo punonjës që i nënshtrohet i kontrollit dhe arsyen e ndryshimeve të emrit e mbiemrit;
 - b) të dhënat për vendbanimin aktual dhe të mëparshëm (brenda dhe jashtë vendit);
 - c) rastet e ndryshimeve ose marrjes së shtetësive të tjera;
 - d) refuzimin për hyrje në vendet e Bashkimit Evropian ose të NATO-s;
 - e) kërkesa për azil në ndonjë shtet;
 - f) verifikimin e procedimeve penale të nisura ndaj punonjësit, brenda dhe jashtë vendit;
 - g) verifikimin e procedimeve administrative apo vendimeve përkatëse, brenda dhe jashtë vendit;
 - h) dëbimin nga shtete të tjera, për shkelje të rregullave të hyrjes apo qëndrimit;
 - i) përballimin e presioneve që kanë për qëllim komprometimin e punonjësit gjatë ushtrimit të detyrës;
 - j) raste të nepotizmit të punonjësit që i nënshtrohet vlerësimit;
 - k) vlerësimin e përgjithshëm, nëse punonjësi mund të vihet nën presion nga struktura kriminale;
 - l) testimin për përdorim lëndësh narkotike;
 - m) varësinë nga alkooli apo nga lojërat e fatit;
 - n) verifikimin nëse ka qenë anëtar, bashkëpunëtor ose i favorizuar nga ish-Sigurimi i Shtetit para vitit 1990, sipas ligjit “Mbi të drejtën e informimit me dokumentet e ish-shërbimit të sigurimit të Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë”.
2. Në rast se trupa e vlerësimit e çmon të nevojshme, punonjësi i nënshtrohet një testi psikologjik të personalitetit apo testeve të tjera, edhe me ndihmën e mjeteve teknologjike të posaçme, me qëllim vlerësimin e besueshmërisë së punonjësit dhe deklarimeve personale.
3. Refuzimi i kryerjes së testeve shtesë, mund të jetë shkak për largimin nga detyra të punonjësit.

Neni 37

Standardet e kontrollit e figurës

1. Kontrolli i figurës zhvillohet bazuar në prova, indicje, informacione konfidenciale dhe informacione të tjera të disponueshme.
2. Kontrolli i figurës zhvillohet në mënyrë objektive dhe pa ndikime të karakterit personal, armiqësor dhe miqësor, të cilat mund të favorizojnë ose disfavorizojnë punonjësin që i nënshtrohet vlerësimit.
3. Kontrolli i figurës përfshin vlerësimin e provave dhe informacioneve që lidhen me rrethanat që merren parasysh në konstatimet, përfshirë rrethanat rënduese apo ato lehtësuese.
4. Rrethanat që merren parasysh në konstatimin se ekziston një kontakt i papërshtatshëm me një person të përfshirë në krimin e organizuar, janë:
 - a) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ose personi i lidhur me të, është fotografuar ose takuar me një person të përfshirë në krimin e organizuar;
 - b) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ose personi i lidhur me të, ka patur një komunikim jo-rastësor me një person të përfshirë në krimin e organizuar;
 - c) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ose personi i lidhur me të, ka shkëmbyer para, favore, dhurata ose pasuri me një person të përfshirë në krimin e organizuar;
 - d) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ose personi i lidhur me të, ka lidhje të ngushta me një person të përfshirë në krimin e organizuar;
 - e) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ose personi i lidhur me të, merr pjesë ose është i pranishëm në takime me një ose më shumë persona të përfshirë në krimin e organizuar;
 - f) anëtarësia e personit në krimin e organizuar është e njohur, e dyshuar apo e publikuar ose dokumentuar.

Neni 38

Rrethanat lehtësuese në kontrollin e figurës

1. Rrethanat lehtësuese që merren parasysh në konstatimin se ekziston një kontakt i papërshtatshëm me një person të përfshirë në krimin e organizuar, janë kur:
 - a) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit, në mënyrë të besueshme, parashtron se nuk është në dijeni të faktit se personi është i përfshirë në krimin e organizuar;
 - b) kontaktet kushtëzohen nga marrëdhënia familjare e punonjësit që i nënshtrohet vlerësimit dhe këto kontakte familjare janë të rralla;
 - c) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka qenë i hapur, i besueshëm dhe i plotë në lidhje me kontaktet dhe është distancuar prej tyre;
 - d) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka qenë në dijeni që personi është i përfshirë në krimin e organizuar, por nuk ka qenë në dijeni të faktit se ai do të ishte i pranishëm në një takim, ose është mashtruar për një takim të tillë;
 - e) çdo rrethanë tjetër lehtësuese, e cila parashtrohet në mënyrë të besueshme nga punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit.
2. Rrethanat lehtësuese që merren parasysh në rastet kur formulari i deklaramentit nuk është përfunduar plotësisht dhe me besueshmëri janë:
 - a) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit rendit në listë një kontakt, por data ose vendndodhja nuk është e saktë;
 - b) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit nuk rendit në listë një kontakt, por ka qenë i besueshëm dhe i plotë në lidhje me kontaktet e tjera;
 - c) kontakti ka ndodhur në një vend me shumë njerëz dhe nuk mund të mbahej mend ose mund të mendohej i parëndësishëm. Kjo rrethanë mund të vlerësohet në raport me shkallën e seriozitetit të kontaktit ose me faktorë të tjerë;
 - d) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit nuk rendit në listë një kontakt që ka të bëjë me një anëtar të familjes kur rrethanat e atij kontakti nuk mund të mbaheshin mend ose nuk ishin të rëndësishme;

- e) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit parashtron se nuk është në dijeni të faktit se personi është i përfshirë në krimin e organizuar;
- f) çdo rrethanë tjetër lehtësuese, e cila parashtrohet në mënyrë të besueshme nga punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit.

Neni 39

Rrethana rënduese në kontrollin e figurës

1. Rrethanat rënduese që merren parasysh, në rastet kur formulari i deklaramit nuk është i plotë dhe i besueshëm janë kur:
 - a) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit nuk pasqyron në formular një kontakt që është konstatuar nga prova, indicje apo informacione të besueshme;
 - b) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit nuk pasqyron në formular një kontakt që konstatohet nga informacioni përkatës i besueshëm dhe nga prova të tjera;
 - c) në rast se punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka kontakte të tjera që nuk janë deklaruar por janë konstatuar;
 - d) në rast se ka të dhëna të tjera për një përfitim, veprim ose pasojë nga kontakti, që krijon një dyshim të arsyeshëm se informacioni i marrë është shpjegimi i vetëm i mundshëm.

Neni 40

Procedura për kontrollin e figurës

1. Për kontrollin e figurës, Trupa e vlerësimit verifikon nëse informacioni i deklaruar është i saktë dhe i besueshëm, si dhe nëse punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka kontakte të papërshtatshme me personat e përfshirë në krimin e organizuar ose me persona të dyshuar të krimit të organizuar.
2. Brenda 10 ditëve nga përfundimi i kontrollit, komisioni përgatit raportin e arsyetuar, në të cilin përcaktohet nëse:
 - a) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka plotësuar formularin e deklaramit për kontrollin e figurës në mënyrë të saktë dhe me vërtetësi;
 - b) ka informacion në deklaramin e tij ose gjetkë, që tregon se punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka kontakte të papërshtatshme me personat e përfshirë në veprimtari kriminale;
 - c) punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit është i përshtatshëm ose jo për vazhdimin e detyrës.
3. Ky raport përmban informacion mbi kontaktet. Informacioni nuk bëhet publik nëse ai rrezikon sigurinë e burimit, ose për shkak të një kushti të përcaktuar nga qeveria e një shteti tjetër.

KREU V

VLERËSIMI I AFTËSIVE PROFESIONALE

Neni 41

Objekti i vlerësimit i aftësive profesionale

Objekti i vlerësimit i aftësive profesionale është vlerësimi i respektimit të rregullave të etikës gjatë kryerjes së detyrës dhe i aftësive profesionale, në përputhje me këtë ligj dhe me legjislacionin që rregullon veprimtarinë e punonjësit të Policisë së Shtetit, Gardës së Republikës dhe të Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat.

Neni 42

Fillimi i procedurës për vlerësimin e aftësisë profesionale

1. Punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit plotëson formularin e vetëvlerësimit profesional, sipas shtojcës nr. 3, bashkëlidhur këtij ligji dhe brenda 30 ditëve nga data e hyrjes në fuqi e tij, e dërgon pranë njësisë së burimeve njerëzore të institucionit ku punon.
2. Periudha e vlerësimit të aftësive profesionale, për efekt të këtij ligji, përfshin periudhën që nga data e emërimit të punonjësit në gradën dhe/ose pozicionin që mban, por jo më shumë se 7 vjet.
3. Në rast se punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka më pak vite në detyrë, periudha e vlerësimit konsiderohet e gjithë koha e ushtrimit të detyrës në institucionin përkatës.

Neni 43

Burimet për vlerësimin e aftësive profesionale

1. Aftësitë profesionale të punonjësit, vlerësohen bazuar në legjislacionin përkatës dhe në përshkrimet e punës për çdo funksion.
2. Objekt analize për vlerësimin profesional janë dokumentet e përgatitura nga vetë punonjësi, të përcaktuara sipas niveleve të mëposhtme:
 - a) Për nivelin menaxherial:
 - i. analiza, përgjithësime dhe studime të kryera;
 - ii. dokumente strategjike, plane veprimi dhe plane vendosjeje;
 - iii. pjesëmarrja dhe kontributi konkret në grupe punë për hartimin e dokumenteve/ose projektakteve ligjore e nënligjore;
 - iv. informacione dhe raportime;
 - v. kontrole, inspektime dhe rekomandime për përmirësimin e punës;
 - vi. akte të bashkëpunimit e bashkërendimit ndërmjet strukturave dhe me institucione të tjera dhe me komunitetin, si dhe relacione të kryerjes së tyre;
 - vii. përmbledhje e vlerësimeve të punës.
 - b) Për nivelin operacional:
 - i. vlerësimet e punës;
 - ii. konkluzione të analizave të punës të strukturës ku punon në tre vitet e fundit;
 - iii. informacione të përgatitura nga punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit;
 - iv. raste të kapjeve në flagrancë të autorëve të veprave penale ose kapje të autorëve në kërkim;
 - v. akte procedurale në atributet e oficerit të policisë gjyqësore.

Neni 44

Procedura për vlerësimin e aftësive profesionale

1. Procedura e vlerësimit të aftësive profesionale kryhet në përputhje me këtë ligj, ligjin organik përkatës dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.
2. Trupa e vlerësimit vlerëson dokumentet e përgatitura nga punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit sipas afatit të përcaktuar në pikën 2, të nenit 42, të këtij ligji.
3. Punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka të drejtë të zgjedhë dhe të paraqesë për vlerësim tre dokumente zyrtare të përgatitura nga ai.
4. Publiku ka të drejtë të vërë në dispozicion informacione për sjelljen profesionale të punonjësit që i nënshtrohet vlerësimit.
5. Trupa e vlerësimit, në përfundim të shqyrtimit përgatit një raport të hollësishëm dhe të arsyetuar të vlerësimit profesional.

6. Punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit dhe strukturat e burimeve njerëzore dhe/ose të strukturave ku bën pjesë, garantojnë pajisjen e organeve të vlerësimit me dokumentet e nevojshme.

Neni 45

Raporti i vlerësimit

1. Trupa e vlerësimit përgatit raportin për vlerësimin e aftësive profesionale mbështetur në raportin, informacionin e marrë nga burime të tjera, si dhe në kriteret e vlerësimit, të parashikuara në legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës.
2. Në përfundim, Trupa e vlerësimit vendos nëse punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit është:
 - a) “I aftë”, kur punonjësi ka treguar cilësi të pranueshme në punë, aftësi në zbatim të përshkrimeve të punës të përcaktuara për atë funksion, ka respektuar liritë dhe të drejtat e njeriut, është eficient dhe efektiv në masë të pranueshme; ose
 - b) “Me mangësi”, kur punonjësi ka treguar cilësi të papranueshme në punë, mangësi në zbatim të përshkrimeve të punës të përcaktuara për atë funksion, nuk ka respektuar liritë dhe të drejtat e njeriut, marrëdhënie jo të mira me komunitetin.
3. Në rastin e parashikuar në shkronjën “b”, të pikës 2, të këtij neni, Trupa e vlerësimit mund të urdhërojë që punonjësi t’i nënshtrohet një program trajnimi pranë Akademisë së Sigurisë për të plotësuar këto mangësi, brenda një viti nga dhënia e vendimit. Testi i vlerësimit është i të njëjtës vështirësi dhe përmbajtje me atë të gradës që mban punonjësi.

KREU VI

PROCEDURA E VLERËSIMIT

Neni 46

Rregullat e përgjithshme të realizimit të procesit të vlerësimit

1. Gjatë hetimit administrativ, organet e vlerësimit mund të kërkojnë informacion nga çdo subjekt i së drejtës publike. Ata administrojnë dokumentet që vërtetojnë veprime, fakte, cilësi ose një situatë subjektive të nevojshme për kryerjen e hetimit.
2. Trupat e vlerësimit verifikojnë dhe vlerësojnë të gjitha faktet dhe rrethanat e nevojshme për procedurën e vlerësimit dhe mbajnë parasysh në marrjen e vendimit bashkëpunimin, gatishmërinë dhe sjelljen e punonjësit gjatë procesit të vlerësimit.
3. Anëtarët e organeve të vlerësimit verifikojnë të gjitha informacionet e vëna në dispozicion nga publiku.

Neni 47

Njoftimi

1. Njoftimet dhe çdo komunikim gjatë procesit të vlerësimit, bëhet në adresën elektronike të punonjësit që i nënshtrohet vlerësimit, ose në vendin e punës, ose në strukturën e personelit të vendit të punës ose, në raste të veçanta, në adresën private elektronike apo në vendbanimin e tij.
2. Në rast se njoftimi nuk realizohet sipas parashikimeve të mësipërme, mund të përdoren forma të tjera të komunikimit, sipas parashikimeve të Kodit të Procedurave Administrative.

Neni 48

Të drejtat e subjektit të vlerësimit

1. Punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka të drejtën e një procesi të rregullt ligjor. Ai ka të drejtë të informohet në kohë për raportet e vlerësimit që do të diskutohen, të përgatisë mbrojtjen dhe shpjegimet përkatëse, si dhe të japë informacione të reja nëse e gjykon të nevojshme.
2. Për sa nuk parashikohet shprehimisht në këtë ligj, të drejtat e punonjësit, gjatë procesit të vlerësimit, rregullohen sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurave Administrative.

Neni 49

Mjetet për kërkimin e të dhënave apo informacioneve

1. Me qëllim përcaktimin e gjendjes së fakteve dhe rrethanave që kanë lidhje me çështjen, Trupa e vlerësimit ka të drejtë:
 - a) të marrë dokumente;
 - b) të mbledhë deklaratat nga punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit, nga eprorët, kolegët dhe publiku;
 - c) të marrë dokumente të tjera shkresore, sipas formave të parashikuara në ligj ose dokumenteve të marra nëpërmjet mjeteve fotografike, të regjistrimit ose mjeteve të tjera teknike;
 - d) të kqyrë dhe të kontrollojë sende të luajtshme ose të paluajtshme, bazuar në vendimin e gjykatës kompetente.
2. Faktet e njohura botërisht, si dhe faktet e prezumuara nga ligji, nuk kanë nevojë për prova të mëtejshme.
3. Trupat e vlerësimit e bazojnë vendimin e tyre vetëm në dokumentet nga burime të njohura, në të dhëna të besueshme ose që janë në pajtueshmëri të dukshme me të dhënat e tjera. Ato kanë të drejtë të çmojnë, sipas bindjes së tyre të brendshme, çdo indicie në tërësi, lidhur me rrethanat e çështjes.
4. Dokumentet dhe të dhënat e marra nga burimet e shteteve të tjera, në përputhje me këtë ligj, vlerësohen nga vetë Trupat e vlerësimit.
5. Kërkesa e punonjësit, për marrjen e një të dhëne apo informacioni refuzohet, nëse nuk lejohet nga ligji, ose në rastet kur:
 - a) marrja duket se është e panevojshme;
 - b) fakti që kërkohet të provohet është i parëndësishëm për vendimmarrjen;
 - c) mjeti i kërkuar për marrjen e një të dhëne apo informacioni është tërësisht i papërshtatshëm ose i paarritshëm;
 - d) bëhet me qëllim zvarritjen e vlerësimit;
 - e) pretendohet të provohet një fakt në favor të punonjësit që i nënshtrohet vlerësimit, i cili edhe po të konsiderohet i vërtetë, nuk ndikon në marrjen e vendimit.

Neni 50

Aksesi në informacion

1. Organet e vlerësimit bashkëpunojnë me organet shtetërore, personat fizikë dhe juridikë, vendas ose të huaj, për të verifikuar vërtetësinë dhe saktësinë e deklarimeve të bëra nga punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit.
2. Anëtarët dhe trupat e vlerësimit kanë akses të plotë në të gjitha të dhënat:
 - a) për gjendjen gjyqësore të punonjësit;

- b) në dosjet personale të punonjësit, të dhënat statistikore, dokumentet, vetëvlerësimet, mendimet e eprorëve, të dhënat mbi trajnimet, mbi ankesat ndaj personave që i nënshtrohen vlerësimit dhe rezultatet e verifikimit të ankesave, si dhe mbi vendimet për masat disiplinore ndaj të vlerësuarve;
 - c) në të dhënat mbi pasuritë e paluajtshme të punonjësit që i nënshtrohet vlerësimit, të regjistruara në regjistrin e pasurive të paluajtshme, ose të përfituara nga një akt noterial i paregjistruar në Zyrën e Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme. Për këtë qëllim, organet e vlerësimit kanë të drejtë të kërkojë informacion nga regjistri i pasurive të paluajtshme ose nga regjistri noterial shqiptar;
 - d) në llogaritë bankare, të dhënat tatimore, bazat e të dhënave mbi automjetet, të dhënat për hyrje-daljet në kufi;
 - e) në të dhënat mbi të drejta ose interesa pasurorë të çdo lloji mbi një aset, qoftë ky i luajtshëm ose i paluajtshëm, i trupëzuar ose i patrupëzuar, material ose jomaterial, përfshirë dhe ato të evidentuara në formë elektronike ose numerike, duke përfshirë, por pa u kufizuar, në instrumente të tilla si çeqet e udhëtimit, çeqet bankare, urdhërpagesat, të gjitha llojet e titujve, mandatpagesat dhe letrat e kreditit, si dhe çdo interes, dividend, e ardhur ose vlerë tjetër që buron prej tyre;
 - f) në të dhënat mbi marrëdhënie të mundshme biznesi, veprimtari tregtare ose veprimtari të tjera profesionale;
 - g) në të dhënat që provojnë ekzistencën e parave fizike, mjeteve ose instrumenteve të tjera të tregut të parasë dhe/ose të pagesave, ku përfshihen, por pa u shteruar, çeqet, dëftesat, certifikatat e depozitave, kartat e debitit ose të kreditit, kartat elektronike të pagesave, titujt, si dhe çdo dokument tjetër që vërteton ekzistencën e një detyrimi monetar ose një vlere tjetër të depozituar;
 - h) të dhënat që provojnë ekzistencën e trusteve ose marrëveshjeve të tjera të ngjashme.
3. Nëse të dhënat dhe informacioni mbi çështjet e përcaktuara në pikën 2, të këtij neni, ruhen dhe administrohen në formë elektronike ose nëse përpunimi dhe përditësimi i tyre kryhen nëpërmjet një sistemi kompjuterik, institucioni publik ose personi juridik privat, që ushtron funksion publik, kanë detyrimin të mundësojnë aksesimin e plotë të informacionit të nevojshëm për verifikim. Niveli i aksesimit për secilin rast bëhet nëpërmjet niveleve të sigurisë, të përcaktuara në varësi të funksionit dhe nevojës për informacion të Komisioneve.
4. Me kërkesë, bankat tregtare dhe subjektet e tjera, që ushtrojnë aktivitete bankare dhe financiare në Republikën e Shqipërisë, janë të detyruara të japin informacion mbi depozitat, llogaritë, kreditë, titujt borxhi dhe transaksionet e kryera nga punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ose personat e lidhur më të.
5. Mbledhja, përpunimi dhe administrimi i të dhënave, sipas këtij neni, u nënshtrohet rregullave për mbrojtjen e të dhënave personale, sipas legjislacionit në fuqi. Organet e vlerësimit marrin masa organizative dhe teknike të përshtatshme për të mbrojtur të dhënat personale nga shkatërrime të paligjshme ose aksidentale, si dhe nga humbje aksidentale, për të mbrojtur aksesin ose përhapjen nga persona të paautorizuar, veçanërisht kur përpunimi i të dhënave bëhet në format elektronik, si dhe nga çdo formë tjetër e paligjshme përpunimi, në përputhje me legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale.
6. Brenda 10 ditëve nga marrja e kërkesës, çdo organ shtetëror dhe ent publik detyrohet të bashkëpunojë me organet përkatëse të vlerësimit për dorëzimin, aksesin dhe verifikimin e të dhënave, fakteve ose rrethanave. Mosbashkëpunimi ose refuzimi për të bashkëpunuar, asgjësimi, vonesat ose sjellja e papërshtatshme gjatë procesit të vlerësimit referohen në Prokurori si vepër penale, sipas nenit 248, të Kodit Penal ose përbëjnë shkelje disiplinore, sipas rastit.
7. Trupat e vlerësimit kanë të drejtë të kërkojnë bashkëpunim ndërkombëtar nëpërmjet Zyrës INTERPOL Tirana, ose oficerëve të kontaktit të vendeve partnere, brenda kuadrit të marrëveshjeve ndërkombëtare.

Neni 51

Përfundimet e bazuara në fakte

Në rast se punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit nuk paraqet prova, sipas parashikimeve të Kodit të Procedurave Administrative, si dhe kur provat që disponohen janë të paplota apo organet përkatëse nuk i kanë vënë në dispozicion, organet e vlerësimit mund të vendosin bazuar në provat që disponojnë, në vlerësimin e çështjes në tërësi, si dhe në bindjen e tyre të brendshme.

Neni 52

Barra e provës

Nëse organi arrin në përfundimin se provat kanë nivelin e provueshmërisë, punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka barrën e provës për të paraqitur prova ose shpjegime të tjera për të provuar të kundërtën.

Neni 53

Pjesëmarrja e publikut në denoncimin e fakteve

1. Çdo person që vjen në dijeni të fakteve ose rrethanave për punonjësin që i nënshtrohet vlerësimit, që mund të përbëjnë prova në lidhje me procesin e vlerësimit, ka të drejtë të informojë drejtpërdrejt organet e vlerësimit. Organi i vlerësimit është i detyruar të kontrollojë nëse informacioni është dhënë nga një person i njohur ose anonim.
2. Informacioni duhet të përmbajë përshkrimin e të dhënave për të vlerësuar shkeljen ligjore, sipas kritereve të vlerësimit, veçanërisht për veprimin ose praktikën e dyshuar, pasojat ligjore, rrethanat për faktet që krijojnë bindjen se ka pasur shkelje ligjore, si dhe të dhënat mbi identitetin e personit.
3. Heqja dorë e personit nga raportimi, nuk sjell pushimin e hetimit, nëse organi i vlerësimit çmon se veprimi ose praktika e dyshuar përmban shkaqe të mjaftueshme për fillimin e hetimit kryesisht.
4. Komisionet publikojnë një model dhënie informacioni, me qëllim lehtësimin e paraqitjes së informacionit nga publiku.
5. Të drejtat dhe interesat e personave që denoncojnë mbrohen në mënyrë të besueshme, të efektshme dhe të përshtatshme, sipas standardeve të parashikuara në ligjin “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”.

Neni 54

Seanca dëgjimore

1. Trupa e vlerësimit fton punonjësin që i nënshtrohet vlerësimit në seancë dëgjimore, në përputhje me rregullat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative.
2. Punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka të drejtë të mbrohet vetë ose me ndihmën e një mbrojtësi/përfaqësuesi të zgjedhur.
3. Seanca dëgjimore është publike dhe zhvillohet në përputhje me parashikimet e ligjit “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, me përjashtim të rasteve kur identiteti, procedura e punës apo informacione të tjera janë sekrete. Në këto raste, Trupa e vlerësimit vendos zhvillimin e seancës dëgjimore me dyer të mbyllura, për atë pjesë të seancës.

4. Trupa e vlerësimit ka të drejtë të marrë në pyetje punonjësën që i nënshtrohet vlerësimit. Punonjësi ka të drejtë të refuzojë t'u përgjigjet pyetjeve. Pyetjet mund të përfshijnë njohuritë dhe aftësitë praktike në fushën e veprimtarisë së punës, ku punonjësi ka ushtruar detyrën vitin e fundit, si dhe për plotësime të deklarimeve të bëra më parë nga vetë punonjësi.
5. Punonjësi ka të drejtë të dëgjohet dhe të japë shpjegimet e veta në lidhje me raportin e Trupës së vlerësimit apo faktet e diskutuara në seancë. Në këto raste, Trupa e vlerësimit ka të drejtë të kufizojë në mënyrë të arsyeshme kohën e parashikuar për t'u shprehur nga ana e punonjësit që i nënshtrohet vlerësimit.
6. Diskutimet për marrjen e vendimit të vlerësimit zhvillohen me dyer të mbyllura. Vendimi i merret me votim të hapur, me shumicë të thjeshtë të anëtarëve. Nëse gjatë vendimmarrjes ka qëndrime të ndryshme nga ai i shumicës, anëtari i Trupës së vlerësimit i mbetur në pakicë, ka detyrimin të shpjegojë me shkrim mendimin e tij. Gjatë seancës dëgjimore mbahet procesverbal nga një anëtar i Sekretariatit Teknik.
7. Vendimi shpallet në fund të seancës dëgjimore dhe i njoftohet edhe me shkrim punonjësit që i nënshtrohet vlerësimit, brenda 10 ditëve pas përfundimit të kësaj seance. Vendimi publikohet në faqen zyrtare të institucionit përkatës.
8. Anëtari i trupës që nuk është dakord me vendimin ka detyrimin të shpjegojë me shkrim arsyet e vendimit kundër.

Neni 55

Dorëheqja

1. Punonjësi që i nënshtrohet vlerësimit ka të drejtë të japë dorëheqjen nga detyra jo më vonë se 30 ditë nga hyrja në fuqi e këtij ligji. Dorëheqja i paraqitet me shkrim titullarit të institucionit përkatës.
2. Pas dhënies së dorëheqjes, punonjësi ka të drejtë të përfitojë pagesë kalimtare, sipas parashikimeve të ligjit "Për sigurimin shoqëror suplementar të ushtarakëve të Forcave të Armatosura, të punonjësve të Policisë së Shtetit, të Gardës së Republikës, të Shërbimit Informativ të Shtetit, të policisë së burgjeve, të policisë së mbrojtjes nga zjarri dhe të shpëtimit e të punonjësve të Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm në Republikën e Shqipërisë".

Neni 56

Elementët e vendimit të Trupës të vlerësimit

1. Relatori i Trupës së vlerësimit, arsyeton me shkrim vendimin e saj.
2. Vendimi përmban hyrjen, pjesën përshkruese-arsyetuese dhe urdhëruese.
3. Hyrja e vendimit përmban:
 - a) emërtimin zyrtar të Komisionit;
 - b) Trupën e vlerësimit që ka shqyrtuar çështjen dhe anëtarët e Sekretariatit Teknik që kanë asistuar;
 - c) orën, datën dhe vendin e vendimit të dhënë;
 - d) emrin dhe identitetin e punonjësit që i nënshtrohet vlerësimit, si dhe të përfaqësuesit të tij nëse ka;
 - e) mendimin dhe pretendimet e punonjësit që i nënshtrohet vlerësimit dhe/ose të përfaqësuesit të tij.
4. Pjesa përshkruese-arsyetuese përmban:
 - a) rrethanat e çështjes, siç janë vlerësuar gjatë procesit, dhe përfundimet e nxjerra;
 - b) provat dhe arsyet mbi të cilat mbështetet vendimi;
 - c) përfundimet e raportit dhe rekomandimin e relatorit të Trupës së vlerësimit;
 - d) dispozitat ligjore në të cilat mbështetet vendimi.
5. Pjesa urdhëruese, ndër të tjera, përmban:

- a) dispozitivin;
 - b) të drejtën e ankimit dhe afatin për paraqitjen e tij.
6. Vendimi nënshkruhet nga të tre anëtarët e Trupës së vlerësimit.

Neni 57

Vendimi përfundimtar i Trupës së Vlerësimit

1. Në përfundim të procesit të vlerësimit të punonjësit, Trupa e vlerësimit vendos:
- a) konfirmimin në detyrë;
 - b) detyrimin për të ndjekur programin e trajnimit, sipas kurrikulave të miratuara nga Akademia e Sigurisë;
 - c) përjashtimin nga detyra.

Neni 58

Konfirmimi në detyrë

1. Konfirmimi në detyrë i jepet punonjësit që i nënshtrohet vlerësimit, në rast se plotësohen së bashku kushtet e mëposhtme:
- a) arrin nivel të besueshëm në vlerësimin e pasurisë;
 - b) arrin nivel të besueshëm në kontrollin e figurës;
 - c) arrin nivel të mjaftueshëm në vlerësimin e aftësive profesionale.
2. Në rastet e përcaktuara në pikën 1, të këtij neni, Trupa e vlerësimit arsyeton në vendim se punonjësi konsiderohet i përshtatshëm për të vazhduar ushtrimin e detyrës.

Neni 59

Detyrimi për të ndjekur programin e trajnimit

1. Detyrimi për të ndjekur programin e trajnimit, brenda një periudhe 1-vjeçare nga momenti i dhënies së vendimit, jepet nëse janë evidentuar mangësi në aftësitë e tij profesionale, që mund të përmirësohen.
2. Në rast se punonjësi që i nënshtrohet i vlerësimit, përfundon programin e trajnimit, Akademia e Sigurisë i paraqet Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të institucionit ku është i punësuar punonjësi, rezultatet e provimit përfundimtar, duke u shprehur nëse përfundon me sukses ose jo. Në rast të kundërt, punonjësi përjashtohet nga detyra.

Neni 60

Përjashtimi nga detyra

1. Përjashtimi nga detyra vendoset:
- a) kur deklaratat përmbajnë të dhëna të rreme;
 - b) kur rezulton se ka fshehur pasuri, gjatë vlerësimit të pasurisë, përfshirë edhe personat e lidhur me të;
 - c) kur pasuria e deklaruar apo e justifikuar nuk mund të justifikohet nga burime të ligjshme të ardhurash;
 - d) kur rezulton me probleme serioze gjatë kontrollit të figurës, sepse ka kontakte të papërshtatshme me personat e përfshirë në krimin e organizuar që bën të pamundur vazhdimin e detyrës;

e) kur rezulton se ka bërë deklaram të pamjaftueshëm për kontrollin e figurës dhe pasurisë, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Neni 61

E drejta e ankimit

Kundër vendimeve të organeve të vlerësimit mund të ushtrohet ankim i drejtpërdrejtë në gjykatën kompetente sipas legjislacionit në fuqi.

Neni 62

Aktet nënligjore

Ngarkohet Këshilli i Ministrave, që brenda një muaji nga hyrja në fuqi e këtij ligji, të nxjerrë aktet nënligjore, në zbatim të pikës 2, të nenit 27 dhe të pikës 2, të nenit 28, të këtij ligji.

Neni 63

Dispozita të fundit

1. Shtojcat e këtij ligji do të vazhdojnë të përdoren si formularë të detyrueshëm për t'u plotësuar për të gjithë punonjësit që emërohen në Policinë e Shtetit, Gardën e Republikës dhe në Shërbimin për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat, në Ministrinë e Brendshme edhe pas përfundimit të procesit të vlerësimit kalimtar të të gjithë punonjësve, subjekt vlerësimi.
2. Vlerësimi i punonjësve të këtyre strukturave mund të bëhet në mënyrë periodike, sipas përcaktimit me urdhër të Ministrit të Brendshëm, në bazë të propozimit të drejtuesve të këtyre strukturave.
3. Rregullat për kryerjen e procedurave dhe organet përgjegjëse për vlerësimin, përcaktohen me udhëzim të Ministrit të Brendshëm.

Neni 64

Hyrja në fuqi

Ky ligj hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare.

K R Y E T A R I

GRAMOZ RUÇI