

## UDHËZIM

### “Për nivelin dhe strukturën e pagave dhe shpërblimeve të punonjësve, të Drejtorit të Përgjithshëm dhe shpërblimin e anëtarëve të Këshillit Drejtues të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave”, i ndryshuar

#### Neni 1 Qëllimi

Qëllimi i këtij udhëzimi është përcaktimi i strukturës së pagave, niveleve dhe të shtesave mbi pagë në përputhje me klasifikimin përkatës të vendeve të punës në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave.

#### Neni 2 Klasifikimi i vendeve të punës në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave

2.1 Çdo vend pune në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave përcaktohet dhe klasifikohet sipas **niveleit, klasës dhe kategorisë** në mënyrën e përshkruar në këtë udhëzim.

2.2 Në funksion të llojit dhe të përgjegjësisë së punës në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave ka **katër nivele** punësimi (ndarje vertikale) si më poshtë:

- a) Niveli i lartë i drejtimit (niveli i parë).
- b) Niveli i ulët i drejtimit (niveli i dytë).
- c) Niveli i shërbimit profesional (niveli i tretë).
- d) Niveli i shërbimit të përgjithshëm (niveli i katërt).

2.3 Në funksion të llojit dhe të profilit të punës në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave ka **pesë klasa** punësimi (nënndarje vertikale) si më poshtë:

Klasa I	Drejtor i Përgjithshëm
Klasa II. 1	Zëvendës Drejtori i Përgjithshëm
<i>Klasa II.2</i>	Përgjegjës sektori (ose çdo vend pune i barazvlershëm me të).
Klasa III	Kryespecialist (ose çdo vend pune i barazvlershëm me të).
Klasa IV	Specialist (ose çdo vend pune i barazvlershëm me të).
Klasa V	Personel ndihmës.

2.4 Secila klasë përbëhet nga kategori (ndarje horizontale). Lidhja ndërmjet niveleve, klasave dhe kategorive paraqitet në tabelën 1, e cila i bashkëlidhet dhe është pjesë e këtij udhëzimi.

2.5 Lidhja ndërmjet të gjitha vendeve të punës të përcaktuara në pikën 2.3 të këtij neni (përfshirë dhe vendet e punës e barazvlefshme me to) dhe klasave paraqitet në tabelën 2, në tabelën 3, në pikën 2.6 dhe në pikën 2.7 të këtij udhëzimi. Tabela 2 dhe tabela 3 i bashkëlidhen këtij udhëzimi dhe janë pjesë e tij.

- 2.6 Për shkak të rëndësisë të përvojës profesionale dhe profilit të vendeve përkatëse të punës, klasa IV dhe klasa V ndahen në grupe (nënndarje vertikale) (shih tabelën 3). Grupet e secilës klasë përfitojnë të drejta të njëjta (të drejtat e klasës ku bëjnë pjesë) me përjashtim të pagës bazë që e kanë të ndryshme.
- 2.7 Bazuar në pikën 2.6, klasa IV përbëhet nga dy grupe (grupi A dhe grupi B). Vendet përkatëse të punës klasifikohen si më poshtë:
- a) Në grupin “A” përfshihen vendet e punës në vijim: *specialist me arsim të lartë me eksperiencë pune mbi dy vjet.*
  - b) Në grupin “B” përfshihen vendet e punës në vijim: *specialist me arsim të lartë me eksperiencë pune më pak se dy vjet.*
- 2.8 Bazuar në pikën 2.6, klasa V përbëhet nga tre grupe (grupi A, grupi B dhe grupi C). Vendet përkatëse të punës klasifikohen si më poshtë:
- a) Në grupin “A” përfshihen vendet e punës në vijim: *specialist me arsim të mesëm si punonjës të arkivës dhe protokollistë, magazinierë, shofer i Drejtorit të Përgjithshëm.*
  - b) Në grupin “B” përfshihen vendet e punës në vijim: *shoferë administrate, punëtorë shërbimi, punonjës sigurimi.*
  - c) Në grupin “C” përfshihen vendet e punës në vijim: *punëtorë pastrimi.*
- 2.9 Në rastin e arritjes së rezultateve të larta në punë apo kur vlerësohet se kjo i shërben motivimit të mëtejshëm të punonjësit, Drejtori i Përgjithshëm ka të drejtë të klasifikojë si “kryespecialist”, specialistët e propozuar nga drejtuesi i njësisë përkatëse.
- 2.10 Klasifikimi si “kryespecialist” mund të përfitohet vetëm nga specialistët me arsim të lartë që klasifikohen në klasën IV, grupi A.
- 2.11 Propozimi për “kryespecialist” nga ana e drejtuesit shoqërohet me një vlerësim të saktë të rezultateve të arritura apo të pritshme të kandidatit të propozuar.

### **Neni 3**

#### **Mënyra e përfitimit të vendit të punës**

Përfitimi i një vendi të caktuar pune apo kalimi nga një nivel në një tjetër, nga një klasë në një tjetër dhe nga një kategori në një tjetër kushtëzohet nga nevojat e Agjencisë së Sigurimit të Depozitave për secilin vend pune dhe mundësohet duke u bazuar në kualifikimin e kërkuar për një vend të caktuar pune, në rezultatet e arritura në punë dhe nga vitet e vlefshme të punës. Të gjitha këto marrëdhënie shprehen në lidhjen 1, e cila i bashkëlidhet këtij udhëzimi dhe është pjesë përbërëse e tij.

## Neni 4 Vitet e vlefshme të punës

- 4.1 **Vite të vlefshme pune** për të përfituar një nivel/klasë/kategori të caktuar për klasat I deri IV do të konsiderohen vitet e punës në profilin të cilin e kërkon vendi i punës (që do të quhen “vite pune në profesion”) dhe vitet e tjera të punës (nëse ka) jo në profesion (që do të quhen “vite pune jo në profesion”).
- 4.2 Lidhja ndërmjet **viteve të vlefshme të punës** për të përfituar një nivel/klasë/kategori të caktuar për klasat I deri IV dhe viteve të punës në profesion dhe jo në profesion është 1 (një) me 1 (një), për të parët dhe 1 (një) me 2 (dy), për të dytët. Pra 1 (një) vit pune në profesion është i barabartë me 1 (një) vit të vlefshëm pune për të përfituar një nivel/klasë/kategori të caktuar dhe 2 (dy) vite pune jo në profesion janë të barabartë me 1 (një) vit të vlefshëm pune, për të përfituar një nivel/klasë/kategori të caktuar.
- 4.3 Me termin “eksperiencë në profesion” për klasat I deri IV, do të kuptohet çdo lloj periudhe e dokumentuar punësimi brenda ose jashtë vendit, periudhë gjatë së cilës anëtari i interesuar i personelit të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave ka punuar në një fushë apo në një veprimtari të njëjtë me fushën apo me veprimtarinë profesionale që ushtron në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave.
- 4.4 Me termin “eksperiencë jo në profesion” për klasat I deri IV, do të kuptohet çdo lloj periudhe e dokumentuar punësimi brenda ose jashtë vendit, periudhë gjatë së cilës anëtari i interesuar i personelit të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave ka punuar në një profil çfarëdo të ndryshëm nga profili i kërkuar i punës.
- 4.5 **Vite të vlefshme pune** për të përfituar një kategori/klasë të caktuar për klasën V, do të konsiderohen vitet e përgjithshme të punës të konvertuara në raportin 2 me 1. Pra, dy vite të çfarëdoshme pune janë të barabarta me një vit të vlefshëm pune për të përfituar kategori/klasë. Çdo vit pune do të konsiderohet si i tillë vetëm pas vërtetimit të plotë të tij me dokumentet e nevojshme përkatëse.
- 4.6 **Vitet e vlefshme të punës** përcaktohen në çdo rast nga një komision i përbërë nga drejtuesi i njësisë organizative ku përfshihet vendi konkret i punës, drejtuesi i njësisë organizative që mbulon çështjet e burimeve njerëzore, si dhe specialisti i burimeve njerëzore. Ky komision krijohet me iniciativën e drejtuesit përkatës të njësisë organizative dhe funksionon automatikisht, në çdo rast kur lind nevoja e përcaktimit të viteve të vlefshme të punës të një anëtari të caktuar të personelit. Në çdo rast, ky komision duhet të përcjellë vendimet e tij, të shprehura në formën e një raporti, së bashku me argumentimet përkatëse në njësinë organizative përkatëse për çështjet e burimeve njerëzore. Këto të dhëna shërbejnë në të gjitha rastet kur lind nevoja e përdorimit të tyre.

## Neni 5 Struktura e pagës në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave

**Paga mujore bruto** e çdo vendi pune përbëhet nga **paga bazë** dhe **shtesat mbi pagë**.

## Neni 6 Paga bazë dhe përcaktimi i saj

- 6.1 Me **pagë bazë** në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave (ndryshe **paga bazë mujore** e çdo klase ose grupi) do të kuptojmë një shumë materiale fillestare mujore, të shprehur në vlerë dhe të lidhur me çdo klasë (apo grup) pune në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave. Ajo përcaktohet duke u bazuar në politikën e pagave të ndjekur nga Agjencia e Sigurimit të Depozitave kundrejt anëtarëve të saj të stafit. Paga bazë e Drejtorit të Përgjithshëm, Zëvendës Drejtorit të Përgjithshëm dhe e personelit në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave, përcaktohet në tabelën 4, bashkëlidhur këtij udhëzimi.
- 6.2 Përcaktimi i masës fillestare të kësaj shume (ndryshe **paga bazë mujore** e çdo klase ose grupi) mban parasysh rëndësinë e secilit vend pune, në hierarkinë e përgjithshme të vendeve të punës në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave dhe nivelin e pagave për vende të njëjta ose të ngjashme pune të tregut të punës. Çdo ndryshim në pagën bazë mujore bëhet me vendim të Këshillit Drejtues të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave, i cili i paraqitet për miratim Autoritetit Mbikqyrës.
- 6.3 **Paga bazë mujore** rritet kur indeksohet në lidhje me inflacionin, kur justifikohet nga rritja e ekonomisë, kur justifikohet me ndryshime strukturore në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave, si edhe për të përballuar konkurrencën e tregut të punës. Lidhur me këtë rritje vendos Këshilli Drejtues i Agjencisë së Sigurimit të Depozitave, i cili i paraqitet për miratim Autoritetit Mbikqyrës.

## Neni 7 Shtesat mbi paga

Të gjitha shtesat mbi pagën bazë janë mujore. Ato reflektojnë vlera apo ndryshime cilësore ekzistuese apo të lindura për shkak të natyrës dhe të rëndësisë së secilit vend pune apo individ në arritjen e objektivave të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave. Shtesat mbi pagë që mund të merren në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave janë (të klasifikuara sipas rëndësisë):

- 1) shtesë për klasifikim sektori ose njësie organizative,
- 2) shtesë për vlerësimin e rezultateve vjetore në punë,
- 3) shtesë për funksione drejtuese,
- 4) shtesë për kualifikime shkencore, studime pasuniversitare master dhe bonuse për punë kërkimore,
- 5) shtesë për kategori pune,
- 6) shtesë për vështirësi të vendit të punës,
- 7) shtesë për pjesëmarrje në projekte, studime e aktivitete,

## Neni 8 Shtesa për klasifikim sektori ose njësie organizative

**Shtesa (1) për klasifikim sektori ose njësie organizative** përfitohet nga specialistët me arsim të lartë dhe bazohet në ndarjen që i bëhet njësive organizative, nisur nga rëndësia që ato kanë në arritjen e objektivave të saj. Bazuar në këtë konceptim, njësitë organizative ndahen në parësore, dytësore dhe tretësore. Njësitë organizative parësore përfitojnë shtesë page 20 për qind të pagës bazë mujore, ato dytësore 15 përqind të pagës bazë mujore ndërsa ato tretësore nuk përfitojnë shtese page të këtij lloji. Konkretisht:

- a. Përfitojnë shtesë në masën 20 për qind mbi pagën bazë mujore, të gjithë punonjësit me arsim të lartë (përfshirë drejtuesit përkatës) në njësitë e mëposhtme organizative:

Njësi organizative parësore:

Drejtori i Përgjithshëm, Zëvendës Drejtori i Përgjithshëm, Sektori për sigurimin dhe kompensimin e depozitave, Sektori i Analizës së riskut, Sektori i Financës dhe Investimeve.

- b. Përfitojnë shtesë në masën 15 për qind mbi pagën bazë mujore, të gjithë punonjësit me arsim të lartë (përfshirë drejtuesit përkatës) në njësitë e mëposhtme organizative:

Njësi organizative dytësore:

Sektori i Administratës dhe Burimeve Njerëzore, Sektori i marrëdhënieve me publikun, Koordinatorin për marrëdhëniet me GKSF dhe institucionet ndërkombëtare dhe Sekretari i Këshillit Drejtues, Sektori Juridik, Sektori i Teknologjisë së Informacionit, Asistent ligjor dhe administrativ i Drejtorit të Përgjithshëm.

Njësi organizative tretësore: Në këtë klasë përfshihen të gjithë punonjësit, që nuk përfshihen në njësitë organizative parësore dhe dytësore.

## Neni 9

### Shtesa për vlerësimin e rezultateve vjetore në punë dhe shpërblime

9.1 **Shtesa (2) për vlerësimin e rezultateve vjetore në punë** është shtesa mbi pagë, që bazohet në rezultatin vjetor të punës të gjithësecilit që ka mundësi ta përfitojë atë. Ajo shprehet në përqindje dhe pasi llogaritet në vlerë monetare i shtohet pagës bazë mujore. Ajo mund të përfitohet nga ata anëtarë të personelit të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave, që klasifikohen në nivelin e shërbimit profesional (niveli i tretë ose ndryshe klasa III dhe klasa IV) dhe kanë arsim të lartë, si dhe nga anëtarët e personelit që klasifikohen në nivelin e shërbimit të përgjithshëm (niveli i katërt ose ndryshe klasa V). Ajo përfitohet edhe nga anëtarët e personelit që klasifikohen në klasat e mësipërme të strukturës së vendeve të punës (sipas këtij udhëzimi) dhe që nuk klasifikohen si vende pune në nivel drejtues.

9.2 Masa e kësaj shtese shkon deri në 20 përqind të pagës bazë mujore për nivelin e shërbimit profesional dhe deri në 10 përqind të pagës bazë mujore për nivelin e shërbimit të përgjithshëm. Përfitimi i kësaj shtese vendoset nga drejtuesit e njësive organizative, si dhe në mungesë të një njësie organizative nga eprori i drejtpërdrejtë. Vendimi lidhur me masën e përfitimit të shtesës për vlerësimin e rezultateve periodike në punë merret duke u bazuar në formularin përkatës të vlerësimit të rezultateve vjetore të punës apo në rezultatet në punë.

9.3 Punonjësit e Agjencisë përfitojnë gjatë vitit kalendarik shpërblim suplementar për realizimin e detyrave bazuar në vlerësimin e performancës, në përputhje me kriteret dhe procedurat për vlerësimin dhe matjen e ecurisë individuale në punë, të miratuara me vendim të Këshillit Drejtues të Agjencisë. Masa e shpërblimit suplementar, për secilin punonjës të Agjencisë nuk e kalon kufirin e 2 (dy) pagave mujore në vit. Punonjësit e Agjencisë përfitojnë shpërblim bazë dy herë gjatë vitit kalendarik, secili në masën e pagës mujore, që akordohet në momentin e fillimit të pushimeve vjetore dhe në fund të vitit. Dhënia e shpërblimeve për punonjësit e Agjencisë, miratohet nga Drejtori i Përgjithshëm.

9.4 Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë përfiton shpërblime suplementare për performancë deri në masën e 2 (dy) pagave mujore gjatë vitit kalendarik, sa herë që këto shpërblime i jepen punonjësve të Agjencisë. Masa e shpërblimit suplementar për performancë për Drejtorin e Përgjithshëm të Agjencisë miratohet me vendim të Këshillit Drejtues të Agjencisë. Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë, përfiton shpërblime bazë dy herë gjatë vitit kalendarik, secili në masën e pagës mujore, që akordohet në momentin e fillimit të pushimeve vjetore dhe në fund të vitit.

9.5 Anëtarët e Këshillit Drejtues të Agjencisë përfitojnë shpërblim mujor si më poshtë:

- a) Për Kryetarin e Këshillit Drejtues 50% të pagës bazë të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë;
- b) Për anëtarët e Këshillit Drejtues 40% të pagës bazë të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë.

Shpërblimi i parashikuar në këtë pikë nuk akordohet për muajt në të cilët nuk është zhvilluar mbledhje e Këshillit Drejtues.

## **Neni 10**

### **Shtesa për funksione drejtuese**

10.1 **Shtesa (3) për funksione drejtuese** merret nga të gjithë ata anëtarë të personelit që kanë funksione drejtuese (niveli i lartë dhe i ulët i drejtimit) në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave. Masa e kësaj shtese është 20 për qind e pagës bazë mujore për nivelin e lartë të drejtimit (Drejtori i Përgjithshëm) dhe deri në 20 për qind të pagës bazë mujore për nivelin e ulët drejtues.

10.2 Shtesa për funksione drejtuese merret automatikisht nga niveli i lartë i drejtimit (Drejtori i Përgjithshëm). Për nivelin e ulët të drejtimit ajo merret duke u bazuar në formularin përkatës të vlerësimit të rezultateve vjetore të punës apo në rezultate të përgjithshme të arritura sipas vlerësimit të Drejtorit të Përgjithshëm.

## **Neni 11**

### **Shtesa për kualifikim shkencor, studime pasuniversitare master dhe bonuse për punë kërkimore**

**11.1 Shtesa (4) për kualifikim shkencor, studime pasuniversitare master dhe bonuse për punë kërkimore** jepet për ata punonjës të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave që kanë grada shkencore (ose grada të barazvlefshme me to), kanë kryer studime pasuniversitare master (shkencor ose profesional) në institucione të huaja akademike për një kohëzgjatje jo më pak se 1 (një) vit akademik, ose zotërojnë certifikata profesionale të njohura në rang ndërkombëtar (CFA, ACCA, CPA, CIA). Të gjitha kualifikimet e kryera në institucione të huaja akademike duhet të jenë të ekuivalentuara sipas legjislacionit në fuqi.

11.2 Shtesa mbi pagë për kualifikim shkencor jepet në masën e mëposhtme:

Doktor i shkencave (Phd) (në institucione të huaja akademike)	shtesë 6.500 lekë
Kualifikim pasuniversitar master (në institucione të huaja akademike)	shtesë 5.000 lekë
Cerifikata profesionale (CFA, ACCA, CPA, CIA)	shtesë 5.000 lekë

11.3 Procedura për përfitimin e shtesave të mësipërme nis me paraqitjen nga punonjësi pranë njësisë organizative të ASD që mbulon çështjet e burimeve njerëzore, të një përmbledhje të temës ose çështjeve të trajtuara për mbrojtjen e titullit të fituar. Kjo shtesë përfitohet automatikisht nga Drejtori i Përgjithshëm.

11.4 Njësia organizative që mbulon çështjet e burimeve njerëzore i përcjell Drejtorit të Përgjithshëm për miratim listën e punonjësve që zotërojnë tituj, si dhe mbi temat ose çështjet mbi bazën e të cilëve është mbrojtur titulli i fituar.

11.5 Njësia organizative që mbulon çështjet e burimeve njerëzore pranon përmbledhjet sipas temës ose çështjeve të trajtuara për mbrojtjen e titullit të fituar, vetëm pas njëhësimi të titullit nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi.

11.6 Shtesa « Bonusi për punë kërkimore » përfitohet nga punonjësit pas publikimit në revista shkencore/profesionale që botohen brenda ose jashtë vendit të çdo artikulli dhe/ose studimi që plotëson kushtet e mëposhtme:

- a. trajton çështje ekonomike, financiare ose juridike, si dhe çështje të tjera që lidhen me organizimin apo funksionimin e sistemit të sigurimit të depozitave; dhe
- b. nuk përbën detyrë funksionale të njësisë organizative ku ai bën pjesë apo detyrime të drejtpërdrejta në bazë të kontratës së punës.

11.7 Vlera e bonusit të mësipërm që përfitohet pas publikimit të çdo artikulli apo studimi, është në masën nga 6.000 (gjashtë mijë) deri në 12.000 (dymbëdhjetë) mijë lekë në varësi të vëllimit të punimit. Masa konkrete e bonusit përcaktohet nga Drejtori i Përgjithshëm.

## **Neni 12**

### **Shtesa për kategori pune**

- 12.1 **Shtesa (5) për kategori pune** është shtesa e pagës që merret kur kalohet nga një kategori në një tjetër brenda një klase. Kriteret për të përfituar kategori jepen në lidhjen 1.
- 12.2 Masa e shtesës për kategori pune për një kategori të caktuar shprehet në përqindje ndaj pagës bazë mujore (shih tabelën 5) dhe pas llogaritjes së saj në lekë i shtohet kësaj page. Ajo është e barabartë me vitet minimale të vlefshme të punës, që kërkohen për të qenë në një kategori të caktuar, plus gjysmën e viteve të vlefshme të përgjithshme të parashikuara për të qëndruar në të. Vitet e vlefshme normale të qëndrimit në një kategori të caktuar tregohen në lidhjen 1 të kësaj strukture.
- 12.3 Në ato kategori ku nuk kërkohen vite vjetërsie punë nuk ka shtesë për kategori pune.
- 12.4 Vetëm për kategorinë e fundit të çdo klase, shtesa për kategori pune është e barabartë me numrin e viteve minimale të vlefshme të punës, që kërkohen për të qenë në këtë kategori plus 4.
- 12.5 Shtesa për kategori është e njëjtë për të gjithë periudhën e qëndrimit në të. Ajo nuk ndryshon edhe nëse kapërcehet periudha normale e kohës së qëndrimit në një kategori të caktuar, kohë kjo e parashikuar për secilin rast në lidhjen 1 të këtij udhëzimi.

### Neni 13

#### Shtesa për vështirësi të vendit të punës

**Shtesa (6) për vështirësi të vendit të punës** merret për shkak të kushteve të vështira të punës. Konkretisht:

- a) përfitojnë shtesë në masën 10 për qind mbi pagën bazë mujore punonjësit që klasifikohen në klasën V, grupi A;
- a) përfitojnë shtesë në masën 5 për qind mbi pagën bazë mujore punonjësit që klasifikohen në klasën V, grupi B dhe C.

### Neni 14

#### Shtesa për pjesëmarrje në projekte, në studime e në aktivitete

**Shtesa (7) për pjesëmarrje në projekte, në studime e në aktivitete** miratohet nga Drejtori i Përgjithshëm kur anëtarë të personelit të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave janë pjesëmarrës në veprimtaritë e sipërpërmendura (apo në të tjera të ngjashme me to) dhe kur impenjimi i përgjithshëm lidhur me to kërkon një periudhë kohe më të madhe se 1 (një) muaj. Kjo shtesë është 10 për qind e pagës bazë mujore dhe aplikohet gjatë gjithë apo për të gjithë periudhën që është dashur, për të përmbushur veprimtarinë për të cilën është dhënë.

### Neni 15

#### Mënyrat e përfitimit të kategorive dhe të shtesave mbi pagë



15.1 Secili anëtar i personelit të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave ka të drejtë të kërkojë kalimin në një kategori/klasë/nivel më të lartë se sa ajo në të cilën ndodhet, kur lind një mundësi e tillë apo kur plotëson kushtet për një kalim të tillë. Kërkesa bëhet me shkrim dhe i drejtohet njësisë organizative përkatëse që mbulon çështjet e burimeve njerëzore.

15.2 Secili anëtar i personelit të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave ka të drejtë (në rastet kur nuk i përfiton automatikisht ato) të kërkojë përfitimin e secilës prej shtesave mbi pagë, të trajtuara në këtë udhëzim kur lind një mundësi e tillë apo kur mendon se plotëson kushtet për një përfitim të tillë. Kërkesa bëhet me shkrim dhe i drejtohet njësisë organizative përkatëse që mbulon çështjet e burimeve njerëzore.

15.3 Kushtet dhe kriteret për përfitimin e secilës kategori/klasë/nivel apo secilës shtesë jepen në mënyrë të detajuar në këtë udhëzim dhe në lidhjen 1 bashkëlidhur tij.

15.4 Të gjitha kërkesat shqyrtohen nga njësia organizative përkatëse që mbulon çështjet e burimeve njerëzore dhe i paraqiten për vlerësim dhe për vendim Drejtorit të Përgjithshëm.

15.5 Klasifikimi në kategori pune i punonjësve, bëhet vetëm pas miratimit nga Drejtori i Përgjithshëm.

15.6 Në rastin e refuzimit të kërkesës së bërë për kalimin në një kategori më të lartë e drejta për të bërë kërkesë lind jo më parë se të kalojë 1 (një) vit nga data e kërkesës së refuzuar.

15.7 Në rastin e përsëritjes së situatave që lidhen me mosrealizim të punës apo të detyrave të dhëna, eprori i drejtpërdrejtë mund të propozojë uljen në kategori të anëtarit të personelit që është përgjegjës për mosrealizimet. Ulja në kategori merret me vendim të Drejtorit të Përgjithshëm dhe vetëm mbi bazën e fakteve që vërtetojnë plotësisht përgjegjësinë e personit të propozuar për ulje në kategori.

15.8 Në rastet e rezultateve të larta në punë Drejtori i Përgjithshëm ka të drejtë të vendosë për kalimin në kategori/klasë/nivel më të lartë duke shmangur të gjitha kërkesat e tjera.

## **Neni 16** **Të ndryshme**

16.1 Anëtarët e personelit me arsim të lartë do të paguhën me pagën e vendit të punës kur ata pranojnë të punojnë në vende pune që kërkojnë arsim të mesëm.

16.2 Kur një njësi organizative e Agjencisë së Sigurimit të Depozitave ka anëtarë të personelit të klasifikuar në pozicione të ndryshme sipas kriterëve të përcaktuara në nenin 8 të këtij udhëzimi, drejtuesi i njësisë përfiton pagën më të lartë të mundshme bazuar në këto kriterë.

- 16.3 Anëtarët e personelit të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave, ndaj të cilëve janë marrë masa disiplinore, nuk përfitojnë shtesën (2) mbi pagë për “vlerësimin e rezultateve vjetore në punë” (neni 9), gjatë gjithë kohës që masa disiplinore vazhdon të jetë në fuqi.
- 16.4 Anëtarët e personelit të Agjencisë së Sigurimit të Depozitave të cilët mund të kenë ulje page në bazë të këtij udhëzimi do të ruajnë pagën që marrin aktualisht. Ata nuk do të përfitojnë nga rritjet e mëtejshme të pagave deri sa paga ekzistuese të bëhet më e vogël se sa paga e re e vendit të punës që kanë.

**Neni 17**  
**Zbatimi**

Me zbatimin e dispozitave të këtij udhëzimi ngarkohen të gjitha strukturat e Agjencisë së Sigurimit të Depozitave.

**Neni 18**  
**Hyrja ne fuqi**

Ky udhëzim hyn në fuqi pas miratimit nga Autoriteti Mbikqyrës.