

Procesi i rekrutimit.

Rekrutimi është aktiviteti kryesor dhe më i rëndësishëm në të cilin gjen zbatim konkret qëllimi për krijimin e një personeli të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet dhe moral individual e profesional.

Mjeti kryesor i zgjedhur për të zbatuar parimet e mësipërme është konkurrimi i hapur, i cili është kthyer në procedurën e rregullt, që ndiqet për plotësimin e pozicioneve vakante, kur nuk ka propozime për lëvizje paralele dhe ngritje në detyrë.

Mbetet e rëndësishme, që ky proces i hapur konkurrimi të menaxhohet në mënyrë të tillë, që jo vetëm të sigurohet niveli më i lartë i paanshmërisë, transparencës dhe trajtimit të barabartë të të gjithë kandidatëve, por edhe të garantohet eficaenca e procesit të rekrutimit.

Kjo qasje nënkupton, që procedurat duhet të synojnë përzgjedhjen e kandidatëve më të aftë si edhe të shmangin vonesat për plotësimin e vendeve vakante. Për të arritur këto rezultate kërkohet zhvillimi i procedurave të mirëmenduara për të gjitha fazat e procesit të rekrutimit, si dhe një bashkëpunim i mirë midis të gjithë aktorëve të përfshirë në këtë proces.

Për t'u punësuar në SUOGj "Koço Gliozheni" aplikantët duhet të plotësojnë kërkesat e përgjithshme si më poshte:

- Të jetë shtetas Shqiptar,
 - Të ketë zotësi të plotë për të vepruar,
 - Të zotërojë gjuhën shqipe në të shkruar dhe të folur
 - Të jetë në kushte shëndetësore që e lejojnë të kryejë detyrën përkatëse sipas përshkrimit të pozicionit të punës.
 - Të mos jetë dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një krimi apo kundravajtje penale me dashje,
 - Ndaj tij të mos jetë marrë masa disiplinore largim nga puna, që nuk është shuar sipas afateve të përcaktuara në aktet normative dhe rregullatore përkatëse.
 - Të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimimit, përvojës dhe kërkesave të tjera të posaçme për kategorinë, klasën, grupin dhe pozicionin përkatës.
 - Të gëzojë integritet moral dhe profesional dhe për të cilët të mos jetë marrë masa disiplinore për cënim të rregullave të etikës.
-
- Shprehja e interesit për punonjës të ri (Vende të lira pune) shpallet në faqen zyrtare të internetit të SUOGj "Koço Gliozheni" dhe njëkohësisht fillon procedura shkresore për shpalljen e vendit vakant,

Për aplikim procedohet si më poshtë:

1. Faza e parë:

Spektori i Burimeve njerëzore kryesisht apo i njoftuar nga struktura përkatëse evidenton dhe njofton ekzistencën e pozicionit të punës vakant dhe njofton titullarin. Drejtori ngre Komisionin e Brendshëm të Vlerësimit ad-hoc i cili është i përbërë nga minimumi 3 anëtarë ku njëri prej tyre duhet të jetë nga njësia përgjegjëse, që ka nevojë për punonjës, si dhe Juristi apo Përgjegjësi i Sektorit të Burimeve Njerëzore.

Ky komision bën verifikimin paraprak të dokumentacionit, dhe vlerësimin e dokumentacionit të kandidatëve. Vetëm kandidatët që plotësojnë këto kërkesa, i nënshtrohen fazave të mëtejshme të konkurimit.

2. Faza e dytë:

Komisioni i vlerësimit bën verifikimin e plotësimin të kritereve nga ana e kandidatëve të përzgjedhur në fazën e parë të kërkesave të përgjithshme dhe/ose të veçanta të vendit të punës, bazuar në tabelën e pikëzimit të miratuar nga Bordi i Spitalit.

3. Faza e trete:

Komisioni pas intervistimit të kandidatëve, të cilët përmbushin kriteret e punës për pozicionin e punës, vendos mbi kandidaturën më të mirë dhe njofton titullarin për fituesin, i cili pas kontrollit të procedurës të zbatuar, nëse e gjen të rregullt nxjerr urdhërin e emërimit.

Pas miratimit nga ana e Titullarit, përpilohet vendimi i emërimit në punë (ku periudha e parë 3-mujore konsiderohet si periudhë prove) i përcillet strukturës, ku punonjësi fillon punë, Sektorit të Financës dhe Sektorit të Burimeve Njerëzore, si dhe çdo strukture tjetër relevante apo që ngarkohet me një aspekt të veçantë të zbatimit; Personit të përzgjedhur i komunikohet dita e nisjes së punës, përshkrimi i punës dhe paga. Në përfundim, nënshkruhet kontrata (për periudhën e provës) dhe personi nis punën në pozicionin e ri pasi të ketë plotësuar të gjithë dokumentacionin përkatës.

Kontrata firmoset nga Punëmarrësi dhe vetë titullari i Institucionit atëherë kur ky i fundit vendos dhe rregjistrohet në regjistrin themeltar të SUOGj “Koço Gliozheni”.

Çdo dokument i hartuar arkivohet në dosjen personale të krijuar në S.B.NJ

SUOGj “Koço Gliozheni” punon dhe beson në cilësinë e veprimtarisë së tij, duke vlerësuar maksimalisht rolin, që luan një personel i mirëtrajnuar në nivelin e performancës së institucionit.

REKRUTIMI PËR MJEKËT DHE PUNONJËSIT TEKNIKË MJEKËSORË, PËRVEÇ SA MË SIPËR, KRYHEN SIPAS AKTEVE TË POSAÇME TË MIRATUARA NGA AUTORITETET PUBLIKE SIPËRORE

Konkretisht

Udhëzimi Nr. 205, datë 9.4.2024 “Për Procedurat e Punësimit, Emërimit, Pezullimit, Lirimit dhe të Disiplinës së Mjekëve në Institucionet Shëndetësore Publike në Republikën e Shqipërisë nëpërmjet Platformës Elektronike” të Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Udhëzimi Nr. 204, datë 9.4.2024 “Për Procedurat e Punësimit, Emërimit, Pezullimit, Lirimit dhe të Disiplinës për Profesionet e Shkencave Mjekësore Teknike në Institucionet Shëndetësore Publike në Republikën e Shqipërisë nëpërmjet Platformës Elektronike” të Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

- Akti i emërimit

Akti i emërimit përmban sidomos elementet e mëposhtme:

Pozicionin e punës sipas strukturës organizative të SUOGj “Koço Gliozheni”;

Pagën bazë dhe shtesat mbi të.

- Fillimi i marrëdhënieve të punës

Marrëdhëniet e punës në SUOGj “Koço Gliozheni” fillojnë në datën që përcaktohet në aktin e emërimit dhe zgjasin deri në ndërprerjen e tyre, në kushtet dhe rastet e parashikuara nga këto rregulla dhe/ose nga kontrata e punës.

- Koha e provës

Konsiderohen si periudhë prove periudha deri në fund të tre muajve e parë të punës kur, punonjësi emërohet për herë të parë në SUOGj “Koço Gliozheni”. Kjo nuk do të thotë se kjo periudhë është e detyrueshme të ezaurohet deri në fund.

