



**Republika e Kosovës**  
**Republika Kosova - Republic of Kosovo**  
*Qeveria - Vlada - Government*

---

Nr. 07/145

Datë: 15.05.2017

Qeveria e Republikës së Kosovës, në mbështetje të nenit 92 paragrafi 4. dhe të nenit 93 paragrafi (4) të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, duke u bazuar në nenin 4 të Rregullores nr. 02/2011 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, e ndryshuar dhe plotësuar me Rregulloren nr. 07/2011 dhe në nenin 19 të Rregullores së Punës së Qeverisë së Republikës së Kosovës nr. 09/2011, në mbledhjen e mbajtur më 15 maj 2017, nxjerr këtë:

**V E N D I M**

1. Aprovohet Koncept Dokumenti për Shërbimin Civil.
2. Obligohet Ministria e Administratës Publike dhe institucionet tjera kompetente për zbatimin e këtij vendimi.
3. Vendimi hyn në fuqi ditën e nënshkrimit.

**Isa MUSTAFA**

Kryeministër i Republikës së Kosovës

**Iu dërgohet:**

- Zëvendëskryeministrave
- të gjitha ministrive (ministrave)
- Sekretarit të Përgjithshëm të ZKM-ës
- Arkivit të Qeverisë



**Republika e Kosovës**  
**Republika Kosova-Republic of Kosovo**  
*Qeveria - Vlada - Government*  
*Ministria e Administratës Publike*  
*Ministarstvo Javne Uprave - Ministry of Public Administration*

**KONCEPT DOKUMENTI**  
**PËR SHËRBIMIN CIVIL**

Prishtinë, Janar 2017

## **Titulli: DRAFT KONCEPT DOKUMENT PËR PËRSHËRBIMIN CIVIL**

### **Kapitulli 1: Hyrje**

Shërbimi civil përbën njërin ndër objektivat e përgjithshme strategjike më me rëndësi të parapara në strategjinë e modernizimit të administratës publike. Ministria e Administratës Publike si dikaster i Qeverisë vend të veçantë dhe shumë të rëndësishëm i ka kushtuar aktivitetet që mundësojnë efikasitet sa më të lartë në fushën e shërbimit civil, organizimit të administratës publike dhe pagave në sektorin publik. Këto ndryshime Ministria e Administratës Publike i ka paraparë me avancimin në vazhdimësi të kornizës ligjore me qëllim të rritjes së efikasitetit të administratës, depolitizimit të mëtejshëm të shërbimit civil dhe administratës publike, rekrutimit dhe avancimit të bazuar në meritë, ngritjes së cilësisë së shërbimit civil përmes trajnimeve, menaxhimit adekuat të burimeve njerëzore dhe rregullimit homogjen të sistemit të pagave në sektorin publik. Meqenëse edhe legjislacioni aktual i rregullon këto çështje, tani mbetet rregullimi më i detajuar dhe më i mirë i kësaj fushe dhe plotësimi i kornizës aktuale ligjore.

Së fundmi, vlen të theksohet se Raporti i Komisionit Evropian mbi Kosovën, i datës 9.11.2016 në lidhje me Reformën e administratës publike përmend se gjatë vitit të ardhshëm, Kosova duhet në veçanti të sigurojë se tërësia e akteve ligjore të planifikuara që kanë të bëjnë me shërbimin civil, pagat dhe organizimin e administratës shtetërore të përgatitet në mënyrë të koordinuar në një proces gjithëpërfshirës dhe duke u bazuar në dëshmi, në bazë të koncepteve të miratuara në nivelin Qeveritar.<sup>1</sup> Gjithashtu, sa i përket përgjegjshmërisë së administratës, Raporti vlerëson se Qeveria është angazhuar për hartimin dhe zhvillimin e ligjit për organizimin e administratës shtetërore si dhe ligjit për shërbimin civil dhe ligjit për pagat, për të siguruar një administratë publike më të përgjegjshme dhe të depolitizuar.

Qeveria e Kosovës ka miratuar Strategjinë për Modernizimin e Administratës Publike në shtator 2015 si pjesë e kornizës strategjike për reformën e administratës publike. Kjo strategji përfshin tri fusha të cilat bien nën përgjegjësinë e Ministrisë së Administratës Publike (MAP): 1) shërbimi civil, 2) ofrimi i shërbimeve publike dhe administrative, dhe 3) ri-organizimi dhe llogaridhënia në administratën publike. Me qëllim të adresimit të këtyre elementeve, MAP-i ka filluar me plotësimin e kornizës ligjore që do të mundësonte më pas edhe marrjen e hapave adekuat në përmbushjen e objektivave sipas strategjisë.

---

<sup>1</sup> Kosovo\* 2016 Report of European Commission, Commission Staff Working Document, Brussels, 9.11.2016 SĒD(2016) 363 final, faqe 10



Përkundër kësaj dhe duke marrë parasysh rëndësinë e këtij procesi Komisioni Evropian së bashku me përfaqësuesit e Republikës së Kosovës në takimin e fundit të Grupit të veçantë për Administratë Publike morën konkluzion të përbashkët që: "të sigurohet se konkluzionet e GVRAP-it të vitit 2015 lidhur me tri projektligjet (Ligji për Shërbimin Civil, Ligji për Pagat dhe Ligji për Organizimin e Administratës Publike) do të zbatohen dhe se këto tri ligje do të përgatiten në mënyrë të koordinuar dhe do të dërgohen në Parlament po në të njëjtën kohë si pako. Para se të përgatiten këto tri ligje, duke u bazuar në punën që është bërë deri më tani dhe më së largu deri në fund të shkurtit 2017, autoritetet e Kosovës do të përgatisin koncept-dokumentin (koncept-dokumentet) që do të ofrojë një analizë të situatës dhe të propozojë shtetore se si të organizohet administrata e shtetit dhe shërbimi civil/publik, përfshirë pagat. OECD/SIGMA do të ofrojë mbështetje për përgatitje të koncept-dokumentit<sup>2</sup>.

Po ashtu, duhet të theksohet se në këtë kontekst, duhet të merren parasysh edhe kërkesat e MSA-së, në kuadër të kriterëve për fushën e administratës publike që duhet plotësuar nga qeveria dhe institucionet relevante të Republikës së Kosovës në pajtim me nenin 120 të MSA-së, që mbetet konsolidimi i plotë i kornizës ligjore (miratimi i legjislacionit primar dhe sekondar, plotësim/ndryshimi) si dhe zbatimi i politikave dhe legjislacionit në tërësi.

Përveç të tjerave, *Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim- Asociimit (PKZMSA)*, si kërkesë që rrjedh nga MSA-së, në kuadër të kriterëve për fushën e administratës publike që duhet plotësuar nga qeveria dhe institucionet relevante të Republikës së Kosovës në pajtim me nenin 120 të MSA-së, thekson konsolidimin e plotë të kornizës ligjore (miratimin e legjislacionit primar dhe sekondar, plotësim/ndryshimi) si dhe zbatimin e politikave dhe legjislacionit në tërësi, në mënyrë që të krijohet një shërbim civil apolitik, profesional, i bazuar në merita dhe i menaxhuar mirë. Pra, MAP-in në bazë të kësaj duhet të finalizoj kornizën ligjore përmes plotësimit dhe ndryshimit të legjislacionit të shërbimit civil. Meqenëse në takimin e fundit të GVRAP-it u rekomandua që projektligjet për administratën publike të shkojnë në pako si dhe atyre të iu prij procesi i hartimit të koncept dokumenteve dhe konsultimet e gjëra me publikun, MAP-i synon hartimin e këtyre koncept dokumenteve dhe miratimin e tyre nga Qeveria për vazhduar pastaj me hartimin e projektligjeve (deri në fund të vitit 2017). Pas miratimit të tyre, gjithashtu do të plotësohen dhe ndryshohen aktet nënligjore ekzistuese dhe hartohen aktet e reja nënligjore që rrjedhin nga plotësim-ndryshimet e ligjeve të përmendura.

Rregullimi i kornizës ligjore ku do të mundësohej realizimi i çështjeve të mësipërme në kuadër të reformimit të administratës publike në përgjithësi dhe shërbimit civil në veçanti, ndërlihet me objektivin e Qeverisë Nr. 2.5 , zbatimi i reformave në administratës publike përmes rishikimit cilësor dhe sasior të agjencive shtetërore duke përfshirë kornizën e nevojshme ligjore dhe aktivitetin 2.5.2 rregullimi i legjislacionit në fushën e organizimit të Administratës Publike, në Shërbimin Civil, për Paga, për Konfliktet Administrative, dhe për lirin e asociimit të OJQ-ve.

---

<sup>2</sup> Konkluzionet e përbashkëta në mes të Republikës së Kosovës dhe BE-së të dala nga takimi I fundit I grupit të veçantë për reformën e administratës publike.



Nga ajo që u tha më lartë qartë shihet përkushtimi i Qeverisë së Republikës së Kosovës në vendosjen e kornizës ligjore sa i përket shërbimit civil.

## **Kapitulli 2: Përshkrimi dhe definimi i çështjeve kryesore**

### **2.1. Informata dhe Shpjegime**

#### **Hyrje**

Shërbimi civil është i rregulluar me Ligjin për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës (më tej LSHCK) dhe aktet nënligjore për zbatimin e tij. Që nga hyrja në fuqi e Ligjit, në praktikë janë hasur vështirësi gjatë zbatimit të tij, të cilat do të tentohet të evitohen përmes miratimit të Ligjit të ri për Shërbimin Civil, i cili do ta zëvendësoj ligjin aktual në fuqi. Një pjesë e konsiderueshme e problemeve për shërbimin civil janë identifikuar edhe nga Analiza për Rishikimin e Institucioneve dhe Agjencive të Pavarura të Kuvendit dhe Organeve Qendrore të Qeverisë<sup>3</sup>, që është pjesë përbërëse e këtij koncept dokumenti dhe nga Raporti hulumtues i Institutit GAP për agjencitë e pavarura<sup>4</sup>.

Problemet nga korniza aktuale ligjore janë identifikuar kryesisht në fushëveprimin e paqartë dhe të kufizuar të ligjit; rekrutimin i cili edhe pse udhëhiqet nga parimi i meritës në praktikë është dëshmuar jo efikas dhe nuk ka qenë objektiv (përfshirë këtu edhe mungesën e mekanizmave efikas për promovim në karrierë dhe rekrutimin e pamjaftueshëm të komuniteteve jo shumicë); menaxhimin e dobët të burimeve njerëzore; mungesën e mjaftueshme të profesionalizmit të shërbimit civil për t'i kryer detyrat e reja në kuadër të obligimeve të marrura nga Republika e Kosovës; rastet jo të përcaktuara mirë të pezullimit të marrëdhënies së punës dhe zëvendësimit; mos përcaktimit të masave disiplinore me ligj, mos përcaktimit të dispozitave për shlyerjen e masave të shqiptuara disiplinore nga dosja pas periudhës së caktuar kohore, mungesa e afatit të parashkrimit të veprës dhe masës dhe në mos efektshmërinë dhe mos objektivitetin e komisionit të ankesave në kuadër të organit të administratës publike.

Më poshtë janë të paraqitura në mënyrë konkrete problemet e identifikuara, të cilat duhet të adresohen me ligjin e ri.

---

<sup>3</sup> Rishikimi i Institucioneve dhe Agjencive të Pavarura të Kuvendit dhe Organeve Qendrore të Qeverisë”, Dhjetor 2016,

<sup>4</sup> Institucionet dhe Agjencitë e pavarura: marrëdhënia e punës, sistemi i pagave, organizimi i brendshëm dhe llogaridhënia, Raport hulumtues i përgatitur nga Instituti GAP enkas për Ministrinë e Administratës Publike (MAP),



## **Çështja 1: Fushëveprimi i Ligjit**

**Problemi 1:** Ligji aktual përcakton se në fushën e veprimit të tij hyjnë nëpunësit civil të punësuar në institucionet e administratës qendrore dhe komunale duke përfshirë: administratën e Kuvendit, administratën e Presidencës, Zyrën e Kryeministrit dhe Ministritë, agjencitë ekzekutive, agjencitë e pavarura dhe ato rregullatore dhe administratën komunale (paragrafi 1 dhe 2 i Nenit 1 të LSHCK-së), ndërsa paragrafi 4 i nenit 1 përcakton se institucionet e administratës qendrore, të cilat rregullohen me ligj të posaçëm, do t'iu nënshtrohen dispozitave të këtij ligji, përveç rasteve kur ligji i posaçëm përmban dispozita të ndryshme nga ai. Ndërkaq, në nenin 3 (paragrafët 2-6) janë përcaktuar më për së afërmi kategoritë që janë pjesë e shërbimit civil duke përfshirë: nëpunësit e Administratës së Kuvendit të Republikës së Kosovës, personeli diplomatik dhe konsullor si dhe personeli administrativ i dërguar jashtë vendit ose i punësuar në Ministrinë e Punëve të Jashtme, personeli civil i punësuar në Policinë e Kosovës, në Forcën e Sigurisë së Kosovës, në Doganat e Kosovës, në Shërbimin Korrektues të Kosovës, është pjesë e shërbimit civil të Kosovës dhe i nënshtrohet këtij ligji dhe legjislacionit përkatës në fuqi. Personeli administrativ i punësuar në sistemin gjyqësor dhe prokurorial është pjesë e Shërbimit Civil të Kosovës dhe i nënshtrohet LSHCK-së dhe legjislacionit përkatës në fuqi, me përjashtim të gjyqtarëve dhe prokurorëve.

Ndërsa qëjashtë fushëveprimi kanë mbetur (sipas nenit 4 të LSHCK-së): personeli mësimor i sistemit arsimor, personeli mjekësor i sistemit shëndetësor, krijuesit dhe përformuesit e artit ( në tekstin në vijim personeli i njëjsteve të drejtpërdrejta të shërbimeve publike ), zyrtarët policorë të Policisë së Kosovës, zyrtarët doganorë të Doganave të Kosovës, zyrtarët korrektues të Shërbimit Korrektues të Kosovës dhe pjesëtarët e Forcës së Sigurisë së Kosovës, të emëruarit politik dhe të gjithë ata që emërohen në pozita nga të emëruarit politik dhe anëtarët e kabineteve të tyre, që nga kabineti i Presidentit, Kryetarit të Kuvendit, Kryeministrit dhe kabinetet e ministrave. Për këto kategori është vendosur një referencë e përgjithshme se marrëdhënia e tyre e punës rregullohet me Ligjin e Punës, ligje të veçanta, me marrëveshje kolektive ose me rregullore sektoriale. Po ashtu, nga fushëveprimi janë përjashtuar edhe Zyrtarët e zgjedhur në pozita zgjedhëse në institucionet e administratës publike dhe zyrtarët e emëruar nga zyrtarët e zgjedhur në pozita të caktuara nuk janë nëpunës civil (në tekstin e mëtejshëm: “funksionarët publikë”), të gjithë nëpunësit e punësuar në kabinetet e funksionarëve publike nuk janë nëpunës civilë, personeli i punësuar nga institucionet e administratës në nivel qendror dhe komunal, përgjegjës për kryerjen e funksioneve mbështetëse dhe të mirëmbajtjes, nuk janë nëpunës civilë.

Vlerësuar si nga aspekti ligjor, por edhe zbatimi praktik mund të vlerësojmë se: paragrafi 1 dhe 2 dhe 4 i Nenit 1 si dhe paragrafët 2-4 të Nenit 3 të LSHCK-së, kanë përcaktuar **fushëveprimin horizontal** të ligjit, i cili edhe pse në dukje duket në rregull, nisur nga nocioni i shërbimit civil dhe nëpunësit civil të përcaktuar në nenin 2 vërehet se disa kategori janë përjashtuar nga shërbimi civil e në fakt bartin autoritet publik, p.sh. rasti me zyrtarët policorë, doganor dhe zyrtarët korrektues të shërbimit korrektues (sipas paragrafit 1 të nenit 4). Në anën tjetër, mundësia e rregullimit me ligje të veçanta (sipas paragrafit 4 të nenit 1) brenda vet shërbimit civil pa asnjë kufizim dhe në çfarë çështjesh ka ndikuar që korniza ligjore, për pasojë ka pasur që disa institucione nuk e zbatojnë fare LSHCK-në, ndërsa disa tjera pjesërisht, p.sh ligji për shëndetësi me një dispozitë vetme ka përjashtuar zbatimin e LSHCK-së për të punësuarit në



shërbimin spitalor klinik dhe universitar (paragrafi 6 i nenit 62), ligji i policisë në anën tjetër ka paraparë rregullime ndryshe edhe për vet nëpunësit civil që sipas LSHCK-së e kanë statusin e nëpunësit civil (Kreu i V i ligjit të policisë).

Ndërsa, sipas rishikimit të institucioneve dhe agjencive të pavarura të kuvendit dhe organeve qendrore të qeverisë në 32 institucionet dhe agjencitë në kuadër të Kuvendit të Kosovës gjendja është si vijon: 27 e aplikojnë LSHCK-në, 5 nuk e aplikojnë dhe 1 e ka të paqartë nëse e aplikon ose jo. Në agjencitë në kuadër të Qeverisë nga 46 sa janë, 36 prej tyre e zbatojnë LSHCK-në, ndërsa 10 e zbatojnë LSHCK-në krahas ligjeve tjera. Siç shihet nga këta shembuj, mundësia që me ligje të veçanta të bëhet rregullimi imarrëdhënies së punës në shërbimin civil pa asnjë kufizim, ka krijuar një gjendje të fragmentuar dhe jo konsistence e cila ka sfiduar edhe zbatimin e parimeve të LSHCK-së, por edhe Ligjin Nr.03/L-189 për Administratën Shtetërore të Republikës së Kosovës dhe Ligjin Nr.03/L-147 për Pagat e Nëpunësve Civilë.

Sa i përket kategorive të përjashtuara nga fushëveprimi, ekziston një referencë e përgjithshme e cila orienton zbatimin e Ligjit të Punës, ligjeve të veçanta, marrëveshjen kolektive ose rregulloret sektoriale. Kjo ka ndikuar që edhe sot mos të kemi një kornizë homogjene e cila rregullon parimet themelore dhe garanton siguri juridike sa i përket: rekrutimit bazuar në meritë, promovimit, të drejtave dhe detyrave, sigurimit të objektivitetit dhe disiplinës në punë, pezullimit të marrëdhënies së punës, mjeteve ankimore dhe vlerësimit të performancës së këtyre kategorive. Ndërsa, në anën tjetër, Ligji i Punës nuk parasheh këto rregullime. I paqartë ka qenë edhe paragrafi 4 i nenit 4 që ka përjashtuar nëpunësit që kryejnë “funksione mbështetëse” sepse askund nuk ka përcaktuar se cilat janë ato funksione e që në fakt e ka bërë shumë konfuze zbatimin në praktikë. Kur jemi te fushëveprimi horizontal, përdorimi i enumeracionit pozitiv në nenin 3 dhe enumeracionit negativ në nenin 4 me lista shteruese të kategorive që janë edhe të kategorive që nuk janë nëpunës civil, ka lënë mundësinë që për disa kategori të nëpunësve mos të dihet saktë statusi nëse janë ose jo nëpunës civil (zjarrfikësit, drejtorët e shkollave dhe institucioneve shëndetësore, etj).

Një kategori tjetër e nëpunësve që nuk është rregulluar me LSHCK janë edhe drejtoret e drejtorive në nivel lokal. Sipas LVL ata nuk janë nëpunës civil ( pika a, e paragrafit 1 të nenit 65), të njëjtit emërohen dhe shkarkohen nga Kryetari i Komunës ( paragrafi 2 i nenit 62). Kjo situatë në praktikë ka shkaktuar mjaft probleme marrë parasysh faktin se kjo kategori është emëruar dhe shkarkuar nga Kryetari i Komunës pa ndonjë kriter minimal dhe jo në bazë të parimit të meritës dhe profesionalizmit, të gjitha veprimet që janë ndërmarrë në ngritjen e kapaciteteve kanë rezultuar të paefektshme për faktin se kanë qenë të lidhura me mandatin e kryetarit të Komunës etj.

LSHCK-ja në paragrafin 3 të nenit 1, e ka rregulluar edhe *fushëveprimin material* që përcakton rregullat për menaxhimin dhe organizimin e përgjithshëm të një shërbimi civil të paanshëm politikisht, rregullat për pranimin në të, kushtet e punës, të drejtat dhe detyrimet, sjelljen personale, avancimin në karrierë si dhe zhvillimin profesional të nëpunësve civilë. Të gjitha këto elemente janë materializuar në dispozitat e vet ligjit që në parim duken në rregull, duke përjashtuar çështjet dhe problemet për të cilat do të flasim në vijim. Çështje diskutabile e që ka paraqitur problem dhe keqpërdorim në praktikë, është edhe çështja e “marrëveshjeve për



shërbime të veçanta” e trajtuar në paragrafin 4 të nenit 12 të LSHCK-së e që në fakt, siç e cek edhe vet LSHCK-ja, i nënshtrohet Ligjit për Detyrimet, pra të drejtës civile e jo të drejtës administrative.

***Sa i përket fushëveprimit, problemet mund të përmbliidhen si në vijim:***

***1) rregullimi jo-homogjen i marrëdhënies së shërbimit civil me shërbimin civil klasik (përfshirë) , i përjashtimi eksplicit i disa degëve tipike të shërbimit civil siç janë doganat, shërbimi korrektues, etj.); ii) numri i madh i dispozitave derogative dhe të ndryshme të parapara me ligje të veçanta për institucionet brenda fushëveprimit teorik të LSHC-së sipas nenit 4, paragrafi 1;***

***2) mungesa e kornizës adekuate ligjore e së drejtës publike për marrëdhënien e punës që ka të bëjë me personeli i njësive të drejtpërdrejta të shërbimeve publike (shëndetësi, arsim, art, kulturë, shërbim social, etj.) dhe***

***3) mungesa e rregullimit të të emëruarve politikë (këshilltarët, asistentët personal, etj.);***

***4) mungesë e rregullimeve për marrëdhënien e punës së personelit mbështetës.***

## **Çështja 2: Rekrutimi në shërbimin civil dhe mekanizmat e promovimit në karrierë**

**Problemi 2:** Rekrutimi (pranimi) në shërbimin civil është rregulluar në Kreun III (nenet 11 deri 22) të LSHCK-së, i cili udhëhiqet në pajtim me parimet e meritës, aftësisë profesionale, paanshmërisë, mundësive të barabarta, mosdiskriminimit dhe përfaqësimit të barabartë, në bazë të konkursit publik dhe pas verifikimit të zotësisë së veprimit të kandidatëve. Për më tepër, paragrafi 8 i nenit 18 përcakton se procedura e rekrutimit organizohet për secilë pozitë të lirë (rekrutimi sipas pozitës) dhe se procedura e pranimit organizohet, menaxhohet dhe zbatohet nga secili institucion veçmas, i cili ka për qëllim të i plotësojë pozitën e lira, në bashkëpunim me departamentin e ministrisë përgjegjëse për administratë publike, i cili është përgjegjës për hartimin dhe zbatimin e politikave të planifikimit dhe menaxhimit të burimeve njerëzore në Shërbimin Civil të Kosovës.

Nga kjo mund të përfundojmë se rekrutimi në shërbimin civil bëhet nga secili institucion për plotësimin e pozitave individuale.

Gjatë zbatimit aktual të LSHCK-së, si për nga aspekti juridik ashtu edhe për nga aspekti praktik janë identifikuar të metat e mëposhtme:

- Sistemi i bazuar në rekrutim sipas pozitës (rekrutimi duhet të organizohet ndaras për secilën pozitë të lirë), i rritë shpenzimet e menaxhimit dhe e rritë kohëzgjatjen për plotësimin e pozitës së lirë;



- Sistemi i bazuar në rekrutim sipas pozitës i rritë edhe mundësitë për ndikim mbi baza politike/familjare/personale lidhur me vendimet për menaxhimin e shërbimit civil dhe e zvogëlon besimin e publikut në objektivitetin e procedurës së rekrutimit;
- Sistemi i bazuar në rekrutim sipas pozitës zvogëlon mundësinë për përgaditje adekuate dhe menaxhim profesional të rekrutimit/procedurat e vlerësimit (anëtarët e komisioneve përzgjedhëse caktohen mbi baza *ad hoc* dhe nuk kanë trajnim të veçantë për vlerësim cilësor);
- Korniza aktuale parasheh metoda vlerësimi të njëjta dhe sistemi i rezultateve përdoret për të gjitha kategoritë e shërbyesve civilë, nga niveli teknik dhe profesional deri në nivelin menaxhues dhe metoda e vlerësimit është e orientuar kryesisht për njohuritë.
- Korniza aktuale nuk ka gjetë zbatim të mjaftueshëm sa i përket rekrutimit të komuniteteve joshumicë si dhe kategorive tjerë të personave të cilët gëzojnë mbrojtje nga legjislacioni i veçantë ( personat me aftësi të kufizuar).

Si përfundim, sistemi i rekrutimit sipas pozitës që është parashikuar me ligjin aktual ka paraqitur këto probleme kryesore:

- 1) Shqetësime për krijuar një sistem rekrutimi të bazuar në meritë dhe profesionalizëm,
- 2) Komplikon dhe rritë koston dhe kohën e sistemit të rekrutimit.

### **Çështja 3. Nëpunësit e nivelit të lartë drejtues**

**Problemi 3:** LSHCK-ja ka rregulluar edhe pozitat e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (në tekstin në vijim NNLD) duke përfshirë rregullimet për emërimin e tyre, mobilitetin, procedurat disiplinore, trajnimin të cilat kryesisht janë analoge me pozitat e tjera të zakonshme në shërbimin civil. Emërimi i tyre është me mandat 3 vjeçar (me mundësi vazhdimi kjo është vetëm sipas Rregullores Nr.06/2012 për emërimet e nivelit të lartë drejtues (neni 22) jo edhe sipas ligjit).

Vlerësimet e fundit për shërbimin civil dhe në veçanti për NNLD-në (raporti i progresit i vitit 2016) janë që këto pozita ende vazhdojnë të jenë të ndikuara politikisht si në aspektin e emërimit ashtu edhe të shkarkimit të tyre. Situata bëhet veçanërisht problematike për shkak të pasojave që kjo paqëndrueshmëri sjellë: a) nëpunësit i nivelit të lartë drejtues me mandat në qoftë se nuk "pranohet" nga ana e ekzekutivit politik, në një mënyrë apo një tjetër, nxirret plotësisht jashtë shërbimit civil (me fjalë të tjera, sistemi i humb vazhdimisht kapacitetet e saj, edhe kështu të pakta si rasti jonë ); b) rekrutimi në vendet e lira të krijuara fillon të dominohet më shumë rrethana tjera subjektive sesa nga kriteret e aftësive apo meritës dhe procedurat e rekrutimit (në rastet kur zhvillohen) bëhen thjesht për formalitet, ndërsa rezultati i tyre është i paracaktuar; c)



aplikimi i një sistemi të bazuar rreptësisht në pozitë, në këtë nivel, ka cenuar perspektivën ndër-institucionale të nëpunësve civilë.

#### **Çështja 4: Karriera, klasifikimi i vendeve të punës dhe kategoritë të nëpunësve civil**

**Problemi 4:** Sipas LSHCK ( neni 23) njeh 4 kategori të nëpunësve civil: 1. nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues; 2. nëpunës civilë të nivelit drejtues; 3. nëpunës civilë të nivelit profesional; 4. nëpunës civilë të nivelit tekniko – administrativ. Përcaktimi i gradave për secilën kategori funksionale të nëpunësve civilë bëhet në bazë të përgjegjësisë, kompleksitetit, aftësive personale, kualifikimeve dhe përvojës. Numri i gradave nuk është përcaktuar me LSHCK por i njëjti ka adresuar që me Ligj të veçantë dhe me akte nënligjore përcaktohet numri i gradave të secilës kategori funksionale, standardet dhe procedurat për përcaktimin e gradës për secilin vend të punës në bazë të kushteve të përcaktuara në përshkrimin e detyrave të punës. Në anën tjetër Ligji për pagat e nëpunësve civil ( neni 6 dhe 7) ka përcaktuar numrin e gradave për secilën kategori ( kategoria 1 dhe 3 nga 3 grada ndërsa kategoria 2 dhe 4 nga 4 grada). Për klasifikimin e pozitës në gradën përkatëse, përshkrimi i detyrave për atë pozitë krahasohet me një përkufizim të gradave, të cilat përcaktojnë, për secilën gradë, shkallën e përgjegjësisë, kompleksitetin, aftësitë ndërpersonale, si dhe kualifikimet dhe përvojën e nevojshme për atë gradë.

Rregullimi i klasifikimit në LPNC është bërë më shumë për efekt të përcaktimit të pagës, derisa LSHCK nuk është i mjaftueshëm në këtë aspekt, edhe pse klasifikimi dhe kategorizimi i nëpunësve civil ka efekt të drejtpërdrejtë në zhvillimin karrierë.

Sistemi aktual i shërbimit civil është kryesisht i "tipit të bazuar në pozicionin". Çdo nëpunës civil është rekrutuar për një pozicion të caktuar që i përket një grade të caktuar dhe konsiderohet si i "përshtatshëm" vetëm për këtë pozicion ose për disa pozicione të tjera me të njëjtin përshkrim pune dhe të klasifikuar nën të njëjtën gradë. Pra, çdo "lëvizje" në një tjetër pozicion të ndryshëm qofte edhe me kërkesa shumë të ngjashme të punës dhe brenda të njëjtës kategori, do të ketë nevojë në parim, për një rekrutim të ri ( shpallje, vlerësim). Ky "konceptim" ka copëzuar në mënyrë të konsiderueshme shërbimin civil, ka rritur hapat e karrierës, ka ulur ndjeshëm lëvizshmërinë, dhe ka komplikuar menaxhimin e përditshëm, duke e bërë atë të shtrenjte dhe që kërkon kohë.

#### **Çështja 5: Menaxhimi i burimeve njerëzore**

**Problemi 5:** Neni 6 i LSHCK ka përcaktuar rolin që ka Qeveria dhe Ministria e Administratës Publike në menaxhimin e burimeve njerëzore, megjithatë gjatë zbatimit në praktikë janë paraqitë këto probleme:

- 1) Mungesa dhe paqartësi në rolet që ka MAP dhe njësitë e burimeve njerëzore në planifikimin e personelit dhe në aspektet e tjera të burimeve njerëzore,



- 2) Nuk ka rregulla të cilat e bëjnë të detyrueshëm zbatimin e sistemeve elektronike të burimeve njerëzore,
- 3) Roli i paqartë i MAP në mbikëqyrjen e legjislacionit të shërbimit civil në nivel vendi,
- 4) Mungesë e rregullave të detyrueshme për institucionet, në ofrimin e informatave për nëpunësit civil për MAP, që kanë ndikuar në kryerjen efikase të përgjegjësive që i janë dhënë me LSHCK.

### **Çështja 6: Vlerësimi i rezultateve në punë**

**Problemi 6:** Vlerësimi i rezultateve në punë është rregulluar në LSHCK si dhe efektet dhe ndikimet e tij (neni 33 dhe 34). LPNC në anën tjetër ka rregulluar avancimi në hapa që bëhet në bazë të vlerësimit të rezultateve në punë, duke i përfshirë edhe nivelet e vlerësimit. LPNC për secilin nivel të vlerësimit ka paraparë disa kufizime (paragrafi 5 i nenit 11) për vlerësimin shumë mirë deri në 5% , për shumë mirë deri në 15 % dhe për mirë 30%.

Megjithatë, në praktikë, vlerësimi i rezultateve në punë nuk ka arritur rezultatet e pritura. Procesi është kryer vetëm formalisht dhe mbetet shumë subjektiv: mbizotëron marrëdhënia personale midis nëpunësit civil dhe eprori direkt. Të dhënat tregojnë se një përqindje e lartë e nëpunësve civil, janë vlerësuar (çdo vit) në të dy nivelet më të mira të rezultateve në punë (shkëlqyeshëm dhe shumë mirë). Për shkak të moszbatimit të klasifikimit të vendeve të punës, avancimi në hapa ende nuk ka filluar së zbatuari.

Kufizimet për nivelet e zbatimit nuk janë treguar të përshtatshme dhe përherë janë tejkaluar.

### **Çështja 7: Ngritja e kapaciteteve në shërbimin civil**

**Problemi 7:** Kapacitet e pamjaftueshme në shërbimin civil përgjithësisht tashmë janë pjesë e shumë raporteve si të nivelit kombëtar ashtu edhe të nivelit ndërkombëtar. Mungesa e një rregullative që kërkon nga shërbyesit civilë që të dëshmojnë njohuritë e fituara nga trajnimet e ndjekura është evidente. Sipas kornizës aktuale, trajnimet kryesisht zhvillohen në mënyrë rutinore dhe më shumë për përfitimin e njohurive për nevoja personale se sa për nevoja të shërbimit civil. Tjetër problematikë është edhe mungesa e rregullave për trajnimet e detyrueshme si dhe rregullat për efektet e tyre në zhvillimin e karrierës.

## **Çështja 8: Pezullimi i marrëdhënies së punës dhe zëvendësimi**

**Problemi 8:** Pezullimi ( ndërprerja e përkohshme) e marrëdhënies së punës është rregulluar në neni 69 dhe 89 të LSHCK-së ndërsa zëvendësimi në nenin 30, gjatë zbatimit në praktikë rregullat për to kanë rezultuar të mangëta, të paqarta dhe kundërthënëse. Në këtë aspekt rregullimi është i paqartë dhe i pamjaftueshëm në këto çështje:

- 1) cilat janë rastet dhe rrethanat se kur duhet të bëhet pezullimi, kur pezullimi është i detyrueshëm e kur vullnetar,
- 2) cilat janë efektet e pezullimit,
- 3) si do të behët zëvendësimi dhe për cilat pozita të punës.

## **Çështja 9: Disiplina në shërbimin civil**

**Problemi 9:** Në kontekstin e rregullave disiplinore në shërbimin civil, disa nga çështjet dhe mangësitë e ligjit në fuqi janë: mungesa e parashikimi të figurës së veprës disiplinore me ligj (shkeljet disiplinore), mungesa e parashikimit të plotë të masave disiplinore, mungesa e mekanizmave për individualizimin e shqiptimit të një mase disiplinore, mungesa e afateve të parashkrimit e të masave disiplinore, shlyerja e masave disiplinore, etj. Madje vetëm lënia e mundësisë nga ligji që shkeljet jashtëzakonisht të rënda në veçanti dhe shkeljet tjera në përgjithësi të rregullohen me akt nënligjor, vë në rrezik vet parimin e ligjshmërisë, ngase për shkeljet e përcaktuara me akt nënligjor, merren masa që direkt i prekin të drejtat dhe liritë individuale të nëpunësve civilë.

## **Çështja 10: Ankesat dhe zgjidhja e kontesteve**

**Problem 10:** E drejta në ankesë kundër vendimeve administrative garantohet si me Kushtetutë ashtu edhe me LSHCK. Për më tepër, LSHCK-ja e ka të rregulluar këtë të drejtë si për nga aspekti material ashtu edhe në aspektin procedural. Për zgjidhjen e kontesteve të punësimit dhe të ankesave në shërbimin civil, është përcaktuar që në secilin institucion të administratës qëndrore dhe komunale, të themelohet Komisioni për Zgjidhjen e Kontesteve dhe të Ankesave (paragrafi 2.2 i nenit 82 të LSHCK-së). Në zbatimin praktik janë paraqitur mjaftë probleme duke përfshirë: vështirësinë në themelimin e tyre sidomos në institucionet e vogla, joprofesionalizmin dhe joobjektivitetin e tyre (për shkak se ato themelohen nga vet institucioni i cili supozohet që ka bërë shkelje), afate të gjata, shumë shkallshmëri dhe stërzgjatje të procedurës.



Në anën tjetër si institucion kushtetues i cili mbron të drejtat e nëpunësve civil në nivel administrativ është edhe Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për shërbimin civil i cili është themeluar sipas paragrafit 2 të nenit 101 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, vendimet e të cilit janë të ekzekutueshme dhe të detyrueshme për të gjitha institucionet. Në kohët e fundit, ky institucion është treguar mjaft efektiv, ku në vitin 2016 nga 690 ankesa, ka arritur t'i shqyrtoj dhe të vendos për 632<sup>5</sup>.

## **2.2. Politika aktuale**

Ministria e Administratës Publike si fushë të përgjegjesisë ka krijuar kornizës ligjore për fushën e administratës publike. Në këtë kuadër, plani i veprimit për zbatimin e strategjisë për modernizimin e administratës publike 2015-2017 në kuadër të objektivit të përgjithshëm strategjik "Shërbimi Civil" si aktivitet ka parashikuar plotësimin dhe ndryshimin e Ligjit për Shërbimin Civil me qëllim të organizimit dhe funksionalizimit të shërbimit civil me funksional dhe jopolitik.

## **2.3. Ligjet dhe aktet nënligjore**

### **2.3.1. Ligjet:**

#### **- Ligji nr.03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës**

Ligji për Shërbimin Civil në Republikën e Kosovës rregullon statusin e nëpunësve civilë, si dhe marrëdhënien e tyre të punës në institucionet e administratës qendrore dhe komunale.

Ky ligj përcakton rregullat për menaxhimin dhe organizimin e përgjithshëm të një shërbimi civil të paanshëm politikisht, rregullat për pranimin në të, kushtet e punës, të drejtat dhe detyrimet, sjelljen personale, avancimin në karrierë, si dhe zhvillimin profesional të nëpunësve civilë. Institucionet e administratës qendrore, të cilat rregullohen me ligj të posaçëm, do iu nënshtrohen dispozitave të këtij ligji, përveç rasteve kur ligji i posaçëm përmban dispozita të ndryshme nga ai.

#### **- Ligji për Pagat e Nëpunësve Civil**

---

<sup>5</sup> Raport i punës së Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës për vitin 2015, faqe 9

Ligji për Pagat e Nëpunësve Civil i siguron shërbyesve civil mbrojtjen e të drejtës për pagë bazë siç përcaktohet me Ligjin për Shërbimin Civil.

***- Ligji për Administratën Shtetërore***

Ligji për Administratën Shtetërore me shërbimin civil ka të bëjë me përcaktimin e kornizës ligjore për organizimin, bashkëpunimin dhe menaxhimin e organeve të cilat ushtrojnë kompetenca ekzekutive, organe këto që drejtohen dhe kanë të punësuar shërbyesit civil.

***- Ligji për Institutin e Kosovës për Administratë Publike***

Ligji për Institutin e Kosovës për Administratë Publike (IKAP) ka të bëjë më shërbimin civil ngase është përgjegjës për zbatimin e politikave dhe strategjive të trajnimit, aftësimin profesional dhe zhvillimit të kapaciteteve në Shërbimin Civil.

***- Ligji për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës***

Ligji për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës ka të bëjë ngase Këshilli i zgjidh ankesat e nëpunësve si dhe siguron respektimin e të gjitha rregullave dhe parimeve që rregullojnë Shërbimin Civil në Republikën e Kosovës.

***- Ligji i punës***

Për dallim nga ligji i shërbimit civil ky ligj ka për qëllim të rregullojë të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës për të punësuarit dhe punëdhënësit e sektorit privat dhe publik në Republikën e Kosovës. Dispozitat e këtij ligji zbatohen edhe për të punësuarit dhe punëdhënësit, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për çështje të caktuara nga marrëdhënia e punës.

***Aktet nënligjore:***

***- Rregullorja Nr.02/2014 për Planifikimin e Personelit në Shërbimin*** përcakton procedurat, rregullat dhe përgjegjësitë e institucioneve për menaxhimin e Planifikimit të Personelit në shërbimin civil.



- **Rregullorja Nr.30/2012 për Kushtet e Kufizimit të së Drejtës për Grevë në Shërbime të Veçanta në Shërbimin Civil** përcakton kushtet për kufizimin e së drejtës për grevë në shërbime të veçanta në Shërbimin Civil të Kosovës.

- **Rregullorja Nr.31/2012 për Procedurat e Përkujdesjes për Nëpunësit Civil Për Shkak të Paaftësisë Fizike apo Mendore ose Problemeve Shëndetësore** përcakton rregullat dhe procedurën për përkujdesjen ndaj nëpunësve civil të cilëve u ndërpritet marrëdhënia e punës apo transferohen/ricaktohen në vend tjetër të punës, për shkak të paaftësisë fizike ose problemeve shëndetësore të shkaktuara gjatë kryerjes së detyrës zyrtare.

- **Rregullorja Nr.21/2012 për Avancimin në Karrierë të Nëpunësve Civil** përcakton kriteret dhe procedurat për avancimin në karrierë të nëpunësve civilë.

- **Rregullorja Nr.20/2012 për Punën Vullnetare të Nëpunësve Civil pas Pensionimit** përcakton procedurën e angazhimit në punë vullnetare të nëpunësve civilë pas pensionimit, si dhe të drejtat dhe detyrimet e tyre.

- **Rregullorja Nr.19/2012 për Vlerësimin e Rezultateve në Punë për Nëpunësit Civil** përcakton kriteret dhe procedurat për vlerësimin e rezultateve të punës të nëpunësve civil në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës.

- **Rregullorja Nr.13/2012 për Pensionimin e Parakohshëm të Nëpunësve Civil** përcakton rregullat dhe procedurat për pensionimin e parakohshëm të nëpunësve civil.

- **Rregullorja Nr.08/2012 për Nëpunësit Civil Tepricë** përcakton të drejtat dhe detyrimet e nëpunësve civilë tepricë, në rast të riorganizimit, suprimimit të një institucioni ose bashkimit të një institucioni me një institucion tjetër.

- **Rregullorja Nr.06/2012 për Pozitat e Larta Drejtuese në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës** përcakton procedurat për ndërtimin e kapaciteteve dhe sistemin për pozitat e larta drejtuese duke përfshirë vlerësimin e performancës, procedurat disiplinore dhe kushtet e shkarkimit.

- **Rregullorja Nr.06/2011 për Pushimet e Nëpunësve Civil** përcakton rregullat dhe procedurat unike për shfrytëzimin e pushimeve të nëpunësve civilë në institucionet e Republikës së Kosovës, në pajtim me Ligjin e Shërbimit Civil.

- **Rregullorja Nr.04/2011 për Procedurat Disiplinore në Shërbimin Civil** përcakton klasifikimin e shkeljeve të detyrave të punë, procedurat disiplinore dhe masat që shqiptohen në shërbimin civil të Kosovës.

- **Rregullorja Nr.05/2011 për Procedurat e Zgjidhjes së Kontesteve dhe Ankesave** përcakton procedurat për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave në marrëdhëniet e punës së nëpunësve civil, si dhe kompetencat dhe kriteret për emërimin e anëtarëve të komisionit, në institucionet e Republikës së Kosovës.

- **Rregullorja Nr.03/2011 mbi Dosjet dhe Regjistrin Qendror të Nëpunësve Civil** rregullon përmbajtjen e dosjes së personelit, si dhe procedurat për menaxhimin dhe qasjen në të dhënat e Regjistrit Qendror të Nëpunësve Civil.

- **Rregullorja Nr.02/2011 për Punën Provuese të Nëpunësve Civil** përcakton rregullat dhe procedurat unike për punën provuese të nëpunësve civil në institucionet e Republikës së Kosovës.

- **Rregullorja Nr.01/2011 për Ndërprerjen, Pezullimin dhe Përfundimin e Marrëdhënies së Punës në Shërbimin Civil** përcakton rregullat dhe procedurat unike për ndërprerjen, pezullimin dhe përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil.

- **Rregullorja Nr.06/2010 për Transferimin e Nëpunësve Civil** përcakton rregullat dhe procedurat unike për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civil në një vend tjetër pune.

- **Rregullorja Nr.07/2010 për Emërimin e Nëpunësve Civil** përcakton rregullat dhe procedurat unike për emërimin nëpunësve civil në institucionet e Republikës së Kosovës.



- **Rregullorja Nr.06/2010 për Procedurat e Emërimit në Pozitat e Larta Drejtuese në Shërbimin Civil** përcakton procedurat për emërimin në pozita të larta drejtuese në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, me qëllim të kalimit nga sistemi ekzistues në sistemin e ri të emërimit në pozita të larta drejtuese.

- **Rregullorja Nr.03/2010 për Përshkrimin e Detyrave të Punës** përcakton procedurat unike për përgaditjen, përmbajtjen, formatin, ndryshimin, aprovimin dhe përdorimin e përshkrimit të detyrave të punës në shërbimin civil të Kosovës.

- **Rregullorja Nr.04/2010 për Procedurat e Përfaqësimit të Drejtë dhe Proporcional të Komuniteteve Joshumicë në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës** përcakton procedurat përmes të cilave, autoritet punëdhënëse të shërbimit civil në institucionet e nivelit qendror dhe lokal të Republikës së Kosovës sigurojnë përfaqësim të drejtë dhe proporcional të personave që i përkasin komuniteteve jo shumicë.

- **Rregullorja Nr.02/2010 për Procedurat e Rekrutimit në Shërbimin Civil** përcakton rregullat dhe procedurat unike të rekrutimit në shërbimin civil të Republikës së Kosovës.

#### **2.4. Vlerësimi plotësues i politikës aktuale**

Në Kapitullin 2 të këtij Koncepti është përshkruar në hollësi vlerësimi i gjendjes në praktikë dhe është bërë identifikimi i problemeve veçmas të cilat duhet adresohen.

Ministria e Administratës Publike është përgjegjësjë kryesore për zbatimin e programit aktual, ndërsa që të gjitha organet tjera shtetërore janë përgjegjëse po ashtu në masë të caktuar. Të gjitha organet shtetërore e veçmas Ministria e Administratës Publike është përgjegjëse për menaxhimin dhe realizimin e programit për t'i bërë ndryshimet e kërkuara të politikës aktuale.

Dobësi e procesit ekzistues është pamundësia e ndryshimit të politikës aktuale pa e ndryshuar/plotësuar kornizën ligjore, respektivisht zëvendësimin e tij me ligj të ri.

#### **2.5. Përvoja në shtetet tjera**

Për hartimin e këtij koncepti janë shfrytëzuar literaturë dhe burime të tjera sidomos nga shtetet fqinje por edhe sistemi europian. Për shkak të vëllimit të tekstit përvojat sa i përket Republikës së Shqipërisë, Kroacisë dhe Serbisë janë vendosur si shtojcë e këtij koncept dokumenti ( SHTOJCA I).

### **Kapitulli 3: Synimet dhe objektivat**

Ky koncept dokument synim të përgjithshëm ka "ndërtimin e shërbimit civil të përgjegjshëm dhe profesional" i cili do të arrihet përmes objektivave të mëposhtme duke avancuar kornizën aktuale ligjore.

#### **Çështja1: Fushëveprimi i ligjit**

**Objektivi 1:** Objektivi kryesor në lidhje me fushëveprimin do të jetë krijimi i një regjimi homogjen për nëpunësit të cilët kanë të bëjnë me ushtrimin e autoritetit publik të dhënë në bazë të ligjit dhe që kanë përgjegjësi për mbrojtjen e interesit të përgjithshëm të shtetit dhe ku përforcimi i mbrojtjes ligjore të paanshmërisë së nëpunësve civilë është i nevojshëm në mënyrë që të i mbrojë më mirë të drejtat individuale dhe pritshmërinë legjitime të qytetarëve dhe bizneseve. Përveç kësaj, rregullimet e veçanta duhet të zbatohen vetëm si raste përjashtimore dhe të justifikuara (policia, personeli diplomatik). Do të bëhet dallimi i mjaftueshëm mes nëpunësve civil dhe nëpunësve tjerë duke përdorur enumeracionin negativ se cilat kategori të të punësuarve nuk janë nëpunës civil, derisa për këto të fundit do të vendosen rregulla minimale të tipit kornizë sa i përket marrdhënies së punës.

#### **Çështja 2: Rekrutimi në shërbimin civil dhe mekanizmat e promovimit në karrierë**

**Objektivi 2:** Vendosja e një sistemi të rekrutimit **a) të bazuar në procedurë rekrutimi me meritë dhe b) në një menaxhim profesional të procedurave të rekrutimit që i sigurojnë rezultatet më të mira.** Sistemi i bazuar në meritë dhe ulja e kohës së nevojshme për plotësimin e pozitave të lira të punës, përmes rekrutimeve në grup do të shërbejnë për rekrutimin hyrës për nivelin teknik dhe administrativ dhe profesional në institucionet e ekzekutivit. Institucioneve jashtë ekzekutivit do të iu lihet diskrecion që vet të bëjnë rekrutimet përveç nëse ata kërkojnë nga Qeveria që të kryej rekrutimet në llogari të tyre.



### **Çështja 3: Nëpunësit e nivelit të lartë drejtues**

**Objektivi 3:** Kosova si një vend i vogël, ka nevojë për një grup koheziv shërbyesish civilë si drejtues të nivelit të lartë që drejtojnë, menaxhojnë dhe monitorojnë procesin e modernizimit dhe që në të njëjtën kohë të sigurojnë vazhdimësinë, kujtesën institucionale e aftësitë e institucionit si dhe të sigurojnë qëndrueshmëri në ofrimin e shërbimeve. Që nga pas lufta e deri më tani mund të themi se jemi larg arritjes së këtij objekti, prandaj nevojitet një rregullim i përshtatshëm juridik i bazuar në parimet e njëjta, por të përshtatura për këtë grup të shërbyesve civilë për marrëdhëniet e punësimit të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues që të synojnë profesionalizmin e kësaj trupe dhe që të sigurojnë stabilitetin e tyre në shërbimin civil.

### **Çështja 4: Karriera, klasifikimi i vendeve të punës dhe kategoritë të nëpunësve civil**

**Objektivi 4:** Në përgjithësi sistemi aktual i kategorive të nëpunësve civil duhet të ruhet. Rregullimi për klasifikimin e vendeve të punës, duhet të bëhet me LSHCK jo me LPNC, si dhe të jetë më preciz në caktimin e gradave. Sistemi aktual duhet të pasurohet me më shumë elemente të sistemit të karrierës, duke eliminuar faktorët pengues që ndikojnë në lëvizjen e brendshme dhe në lëvizshmërinë vertikale " si dhe të " rishikojë disa nga elementet e sistemit të tipit të bazuar në pozicion, të cilat pengojnë lëvizshmërinë dhe rrisin shpenzimet e menaxhimit.". Synimi është për të krijuar grupe pozicionesh me karakteristika të ngjashme, ku koncepti i rekrutimit në grup dhe lëvizshmëria horizontale pa periudhe prove mund të zbatohet.

### **Çështja 5: Menaxhimi i burimeve njerëzore**

**Objektivi 5:** Rregullimi më preciz i rolit të MAP dhe njësive të burimeve njerëzore në mënyrë që të kemi një menaxhim të burimeve njerëzore efikase. MAP duhet të ketë rol më të madh në menaxhimin, koordinimin dhe mbikëqyrjen e legjislacionit të shërbimit civil, sidomos në rrethanat e reja të rekrutimit në grup dhe në krijimin e nivelit të lartë drejtues.

### **Çështja 6: Vlerësimi i rezultateve në punë**

**Objektivi 6:** Përmirësim gradual i sistemit të vlerësimit të rezultateve në punë, në mënyrë që të bëjë atë objektiv, të matshëm dhe të besueshëm. Në synime afat-gjata, duhet të hulumtohet mundësia për lidhjen e vlerësimit të rezultateve në punë me elementet e tjera të menaxhimit të burimeve njerëzore.

## **Çështja 7: Ngritja e kapaciteteve në shërbimin civil**

**Objektivi 7:** Përfshirja dhe rregullimi më i qartë i trajnimeve të detyrueshme si dhe efektet e tyre në zhvillimin e karrierës.

## **Çështja 8: Pezullimi i marrëdhënies së punës dhe zëvendësimi**

**Objektivi 8:** Precizimi dhe rregullimi më i mirë i pezullimit dhe zëvendësimit të nëpunësve civil, përfshirë rrethanat, kushtet dhe efektet.

## **Çështja 9: Disiplina në shërbimin civil**

**Objektivi 9:** Kompletimi i kornizës ligjore për disiplinën në shërbimin civil me qëllim të forcimit të përgjegjshmërinë brenda shërbimit civil, si një instrument për të sanksionuar shkeljet, me dashje ose nga pakujdesia të detyrimeve të nëpunësit civil dhe sigurimin e rregullave të qarta dhe garancive të nevojshme për të shmangur vendimet arbitrare të padrejta që mund të ndikojnë në stabilitetin e shërbimit civil.

## **Çështja 10: Ankesat dhe zgjidhja e kontesteve**

**Objektivi 10:** Ofrimit i mbrojtjes efektive të të drejtave të nëpunësve civil dhe sigurisë juridike të tyre, me ç'rast synohet të shuhet procedura ankimore brenda vet institucioneve dhe e njëjta të realizohet në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbimit Civil të Kosovës.

## **Kapitulli 4: Opsionet**

### **Çështja 1: Fushëveprimi i Ligjit**

**Opsioni 1:** Ruajtja e *status quo-së*,

**Opsioni 2:** Një ligj i ri i cili do të rregullonte marrëdhënien e punës për të gjitha kategoritë e të punësuarve në sektorin publik me nivele të ndryshme të detaleve si më poshtë.

Ne lidhje me "*shërbimin civil*" klasik, "të vendosen rregulla që sigurojnë një regjim ligjor homogjen për menaxhimin e shërbimit civil (fushëveprimi i ligjit aktual me opsionet që propozohen për secilën çështje të cilat do të elaborohen në vijim) te cilat do të jenë të vlefshme për gjithë shërbimin civil duke shmangur rregullimin sipas rastit përmes ligjeve te veçanta apo



për degët e veçanta të shërbimit civil . Rregullimet e veçanta ligjore, me ligjet e veçanta, duhet të vlejshëm në rastet e veçanta të mire arsyetuara siç është rasti me Policinë e Kosovës dhe shërbimin diplomatik (për këto të fundit, kushte shtesë për rekrutimin, të drejta ose detyrime të veçanta të tjera nga ato të parashikuara nga ky ligj, pozicione të posaçme, rregulla të veçanta për zhvillimin e karrierës, sipas sistemit të gradave).

Në lidhje me *personelin e njësive të shërbimeve publike të drejtpërdrejta*, qëllimi është që të përfshijmë rregullime për të siguruar meritën dhe mbrojtjen nga ndikimi politik (dhe nga sektori privat), mekanizmat e zhvillimit në karrierë, vlerësimin e rezultateve në punë, disiplinën, mjetet ankimore ( dhe çështjet e tjera që janë relevante për këta nëpunës bazuar në rregullimet që janë të vlefshme për shërbimin civil) etj. Rregullimi do të jetë i tipit kornizë duke i lënë mundësi që për çështje të caktuara rregullimi të bëhet me akte nënligjore të propozuara nga ministrinë e linjës dhe të miratuara nga Qeveria.

*Personeli teknik dhe mbështetës* do të vazhdojë të rregullohet me ligjin e punës, por standardet minimale të transparencës dhe konkurrencës mund të vendosen lidhje me rekrutimin si dhe me përgjegjësinë për menaxhimin e tyre.

Në lidhje me të *emëruarit/personelin personal të besuar* (kabinetet politike; p.sh. këshilltaret, personelin administrativ të kabineteve politike), ata do të jenë të lire që të rekrutojnë dhe shkarkojnë ata përmes para njoftimit adekuat për shkarkim të tyre. Elementet e tjera të marrëdhënies së punës do të caktohen në analogji me rregullimet për shërbimin civil dhe ligjin e punës.

*Ligji i ri duhet të ofrojë një regjim homogjen ligjor për shërbimin civil, pra për të gjitha pozicionet që ushtrojnë autoritetin publik të dhënë nga ligji dhe janë përgjegjës për mbrojtjen e interesit të përgjithshëm publik. Ligji i ri do të përfshijë rregulla minimale sa i përket personelit të njësive të shërbimeve publike të drejtpërdrejta, personelit teknike mbështetëse dhe të emëruarve politik.*

**Opsioni 3:** Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.

## **Çështja 2: Rekrutimi në shërbimin civil**

**Opsioni 1:** Ruajtja e *status -quo-së*,

**Opsioni 2:** Rekrutimi në grup për një numër pozitash me kërkesa dhe përgjegjësi të ngjashme ose të krahasueshme, duhet të jenë si rregull në procedurën e rekrutimit, kurse rekrutimi i veçantë për pozitë duhet të jetë përjashtim, që do të zbatohet në raste shumë mirë të arsyetuara për pozita që kërkojnë një arsim apo aftësi shumë të veçantë. Procedurat për punësimin në grup duhet të përfshijnë disa familje të pozitive (p.sh. juristë, ekonomistë, inxhinierë, etj.).



Të vendosen rregulla për rekrutimin për nivelin hyrës për kategorinë profesionale duke zbatuar parimet e meritës, mundësive të barabarta, profesionalizmit dhe efikasitetit, të cilët nëse përkthehen në terma praktik, përfshijnë elementët e mëposhtëm që duhen mishëruar në sistemin e rekrutimit të ri: 1) konkurrencë të hapur e cila përfshin: kritere të para vendosura objektive të rekrutimit dhe shpallje të detyrueshme dhe të gjerë të vendeve të lira të punës; 2) një sistem testimi, që bëhet në mënyrë objektive dhe transparente, para një komisioni përzgjedhës të paanshëm, zakonisht përfshin provime me shkrim dhe/ose provime me gojë apo intervista; 3) metoda të vlerësimit që korrespondojnë me kërkesat e një shërbimi modern civil dhe janë në gjendje të vlerësojnë dhe të rendisin kandidatët, në përputhje me njohuritë e tyre, aftësitë dhe sjelljen; 4) “një minimum cilësie” ambicioz dhe kërkues në mënyrë që të siguroj që vetëm kandidatët që kanë kompetencën dhe aftësinë për të bërë këtë punë (renditet mbi një prag të caktuar) do të jenë të pranueshëm për të hyrë në shërbimin civil.

Rekrutimi në grup do të bëhet vetëm për institucionet e ekzekutivit. Institucionet jashtë ekzekutivit do të iu lihet diskrecion që vet të bëjnë rekrutimet por sipas rregullave të propozuara në këtë opSION, përveç nëse ata kërkojnë nga Qeveria që të kryej rekrutimet në llogari të tyre.

**a) Konkursi,** duhet të shpallet publikisht në gjithë vendin për të siguruar transparencë dhe duhet të shoqërohet nga një fushatë intensive shpalljesh dhe teknikash të tjera të njoftimit publik me qëllim për të tërhequr sa më shumë kandidatë të mundshëm.

**b) Planifikimi,** frekuenca e konkurseve për çdo grup mund të përcaktohet në bazë të nevojave të planifikimit të personelit, e cila duhet të kryhet duke marrë parasysh normat mesatare të qarkullimit në nivelet përkatëse të 3/5 e viteve të mëparshme dhe planin e qeverisë për të zvogëluar apo rritur personelin. Rekrutimi në grup do të lehtësohet nëse ligji do të përcaktojë detyrimin për institucionet që të përgatisin një plan vjetor të personelit që do të përmbledh nevojat për rekrutim të parapara nga të gjitha institucionet për vitin e ardhshëm fiskal. Nevojat e rekrutimit duhet të debatohen dhe miratohen çdo vit së bashku me buxhetin.

**c) Komisionet e përzgjedhjes,** vlerësimi i kandidatëve të mundshëm nuk do të kryhet nga komisionet aktuale *ad-hoc*, por nga një lloj i ri i komisionit (i caktuar ndoshta për disa vite për çdo grup). Përbërja e komisionit/komisioneve të ri të përzgjedhjes do të përfshijë persona me ekspertizë të veçantë dhe përvojë në proceset e vlerësimit/përzgjedhjes dhe në vlerësimin e aftësive të ndryshme si dhe përfaqësues të institucioneve dhe të ministrisë përgjegjëse për administratë publike por edhe të shoqërisë civile. Me këtë rast, duhet të sigurohen udhëzime dhe trajnime për anëtarët e komisionit në lidhje me procedurat e vlerësimit të përmbushjes së kërkesave për një shërbim modern civil.

**d) Metodatat e vlerësimit,** pavarësisht nga pozita, metodatat e vlerësimit duhet të jenë të projektuara në mënyrë të tillë që të sigurojnë dy qëllime kryesore: 1) objektivitetin dhe 2) cilësinë e procesit të rekrutimit për zgjedhjen e kandidatëve sa më cilësor.

Në të njëjtën kohë, metoda e testimit duhet të përshtatet në varësi të llojit të pozitës që duhet plotësuar. Metodatat e testimit duhet të jenë të përshtatura më shumë për të vlerësuar rezultatet potenciale dhe të ardhmen e kandidatëve në bazë të arritjeve të shikuara (në rastin e rekrutimit të



brendshëm) dhe kompetencat e kërkuara për funksionin/nivelin në fjalë; kjo përfshin, natyrisht, njohuritë relevante, por në të njëjtën kohë edhe një sërë aftësive dhe zotësive të tjera duke përfshirë aftësitë ndër-personale dhe potencialin për zhvillim. Vlerësimi, natyrisht duhet të marrë parasysh edhe CV-në duke përfshirë edhe kualifikimet akademike dhe përvojën e punës së mëparshme.

Në parim, çdo vlerësim i kandidatëve duhet të përfshijë një pjesë të detyrueshme me shkrim dhe me gojë. Testet me shkrim duhet të jenë të standardizuara dhe duhet të përbëhen nga dy pjesë: një e cila është më shumë e përgjithshme dhe një e cila është më shumë specifike sipas kërkesave të punës (metodat nuk duhet të kufizohen në një format me zgjedhje të shumëfishta). Testet me shkrim duhet të rishikohen nga përzgjedhësit në mënyrë anonime. Intervista e realizuar nga paneli i vlerësimit duhet të synojë vlerësimin e kriterëve minimale të mëposhtme: motivimi, aftësitë komunikuese, aftësitë dhe njohuritë profesionale dhe menaxheriale dhe kompetencën e kandidatëve. Pjesa me shkrim duhet të ketë më shumë peshë se pjesa me gojë, sepse objektiviteti është më mirë i siguruar në një test me shkrim ku ruhet anonimiteti i kandidatëve. Një standard minimal i cilësisë në përzgjedhje duhet të futet si një parakusht për të kaluar në fazën e zgjedhjes së ardhshme. Është e rëndësishme që standardi minimal të jetë i vendosur në mënyrë konkrete dhe ambicioze.

Renditja e kandidatëve duhet të bazohet në objektivitetin dhe krahasueshmërinë, dhe mbi të gjitha: sistemi duhet të jetë i përshtatshëm për identifikimin dhe vlerësimin e kompetencave të dëshiruara. Kjo kërkon rregulla të qarta që kanë të bëjnë me peshën relative të pjesëve me shkrim dhe me gojë të vlerësimit si dhe të vlerësimit të komponentëve të tjerë (CV, përvoja e punës, etj.)

**f) Kandidatët e suksesshëm dhe përshtatshmëria e tyre.** të gjithë kandidatët e suksesshëm, pa ndonjë kufizim numerik, të cilët e arrijnë pragun e vendosur ambicioz (p.sh. 70-80% nga pikët maksimale) duhet të përfshihen në renditjen e listës së kandidatëve të suksesshëm sipas rezultatit të arritur. Kandidatët e suksesshëm të përzgjedhur për secilin grup nuk duhet të konsiderohen si të punësuar në shërbimin civil; ata janë, megjithatë, të pranueshëm për punësim në çdo një nga pozitat për familjet përkatëse. Ata do të qëndrojnë në këtë listë, deri sa të janë të punësuar ose përkatësisht për një periudhë të caktuar kohore. Në përcaktimin e periudhës, propozojmë dy **nënopsione**: 1) nën-opzioni 1: qëndrimi në liste për 2-3 vjet (ata do të vazhdojnë të jenë pjesë e grupit së bashku me kandidatët nga konkursi i vitit të ardhshëm sipas ri-renditjes përkatëse), ose nën-opzioni 2: qëndrimi në grup derisa të këtë përfunduar rekrutimi tjetër në grup.

**g) Përzgjedhja përfundimtare,** vendet e lira që dalin gjatë periudhës së vlefshmërisë së grupeve do të mund të plotësohet vetëm nga anëtarët e grupit të cilët ende nuk janë të punësuar diku tjetër. Listat e kandidatëve të mundshëm, së bashku me listën e vendeve të lira do të bëhen publike dhe të përditësohet në pajtim me rrethanat. Lidhur me përzgjedhjen finale propozojmë këto nën-opsione: nën-opzioni 1 - legjislacioni sekondar përcakton një procedurë formale të detyrueshme për t'u ndjekur nga institucionet, kjo procedurë formale mund të përfshijë ftesën për aplikim për anëtarët e grupit dhe një intervistë ose provim me shkrim duke u përqendruar në nevojat specifike të institucionit përkatës (para mbikëqyrësit të drejtpërdrejt me përfshirjen e njësisë përgjegjëse të menaxhimit të burimeve njerëzore ose nga një komision i brendshëm përzgjedhjeje) dhe vendimet përfundimtare duhet të jenë të arsyetuara; dhe nën-opzioni 2 -



kandidati më mirë i renditur ka të drejtë për të zgjedhur midis pozicioneve të lira në dispozicion se ku të emërohet.

Tek kandidatët që janë pjesë e një komuniteti jo shumicë në Kosovë si dhe kategoritë që gëzojnë mbrojtje të veçantë ligjore ( personat me aftësi të kufizuara), të vendoset modalitetet që garantojnë kuotat e përcaktuara si me ligjin e ri ashtu edhe me ligjet e veçanta, por gjithnjë duke siguruar respektimin e parimit të meritës.

Rekrutimi i veçantë për një pozicion (në rastet e kufizuara kur do të zbatohet si përjashtim) duhet të bazohet në të njëjtat standarde të mësipërme për kërkesën e grupit (të tilla si një komision më të përhershëm për përzgjedhjen, provim me shkrim dhe intervistë, prag minimal ambicioz, etj.). Institucioni që kërkon plotësimin e një vendi të lirë, duhet të përfaqësohet në komisionin e përzgjedhjes. Kandidati më mirë i renditur, nga komisioni i përzgjedhjes, do të emërohet si nëpunës civil i ardhshëm.

**h) Njësia përgjegjëse për zhvillimin e rekrutimit në grup,** është e nevojshme që të krijohet në kuadër të ministrisë përgjegjëse për administratë publike, përgjegjësia kryesore e të cilës do të jetë zbatimi i të gjitha modaliteteve të propozuara më lartë.

*Si përfundim ky opsion përmban rregulla për rekrutimin duke përfshirë:*

*Kandidatët për pozicionet e "nivelet hyrës" në shërbimin civil duhet të zgjidhen në një konkurs kombëtar vjetor duke synuar krijimin e një apo më shumë grupeve me kandidatët të cilët i plotësojnë kushtet për punësim për pozicionet me kërkesa dhe përgjegjësi të ngjashme ose të krahasueshme në një ministri apo institucione tjetër. Kandidatët e suksesshëm do të jenë të përshtatshëm për t'u emëruar si nëpunës civilë. Ata do të qëndrojnë në liste për një periudhë 2-3 tre vjeçare ose derisa të punësohen (nëse nuk punësohen me parë). Rekrutimi dhe përzgjedhja për një pozicion të veçantë në nivelin e hyrës do të jete përjashtim.*

*Vlerësimi do të përfshijë një provim me shkrim dhe një intervistë. Testi me shkrim duhet të këtë më shumë peshë se intervista dhe duhet të rishikohet në mënyrë anonime. Metodat e vlerësimit duhet të jenë të përshtatura për vlerësimin e kompetencave të nevojshme për funksionet/nivelet në fjalë. Standardet e sidomos standardeve minimal e duhet të jetë vendosur në mënyrë ambicioze.*

*Nëpunësit civil të punësuar rishtas duhet të jenë në provë për një periudhë të përshtatshme për të provuar përshtatshmërinë e tyre për shërbimin civil. Megjithatë, kjo duhet të zbatohet vetëm për kandidatët e punësuar për herë të parë në shërbimin civil, në qoftë se një nëpunës civil i zgjedhur për një pozitë më të lartë nuk është e nevojshme një periudhë prove e re.*

**Opsioni 3:** Të ndryshohet qasja e zbatimit, përmes plotësim ndryshimit të akteve nënligjore të cilat në mungesë të autorizimit të shprehur ligjor, sidomos për modalitet e rekrutimit në grup, do të bënte të pamundur ndryshimin.



### **Çështja 3: Nëpunësit e nivelit të lartë drejtues ( NNLD)**

**Opsioni 1:** Ruajtja e *status quo-së*.

**Opsioni 2:** Të vendosen rregulla për NNLD-në në këto aspekte.

**a)** Ligji i ri për shërbimin civil do të **krijoj Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TNLD)** ose të mundësojë krijimin e saj. TNLD-ja duhet të ketë një status "të veçantë/të përshtatur", por të bazuar kryesisht në të njëjtat parime të punësimit në shërbimin civil. Detajet duhet të rregullohen me akte nënligjore.

**b)** **Madhësia e TNLD-së**, në rastin tonë nuk duhet të kalojë disa "dhjetëra" persona. Ky numër duhet të jetë në përputhje me numrin e pozitave të rregullta të punës në këtë nivel (pra numrin e pozitave për sekretarë të përgjithshëm dhe drejtor të përgjithshëm të agjencive si dhe pozitave ekuivalente me to. Madhësia e trupës duhet të përcaktohet nga legjislacioni (ligji i buxhetit apo aktet nënligjore).

**c)** **Rekrutimi në TNLD-së i bazuar në meritë**, anëtarët e trupës TNLD-së, do të rekrutohen vetëm në bazë të parimit meritës, nëpërmjet një konkursi të përgjithshëm të organizuar periodikisht.

Numri total i anëtarëve të trupës që do të rekrutohen në vit përmes konkursit të TNLD-së, do të përcaktohen në bazë të një vlerësimi të parashikimit të vendeve vakante dhe do të bëhet publik përpara konkursit. Konkursi për nëpunësit civil të nivelit të lartë drejtues mund të jetë një: nënopsioni 1: konkurrim i brendshëm (ndërmjet individëve që janë tashmë nëpunës civil) ose nënopsioni 2: konkurrim i hapur.

Është e preferueshme që të jetë një konkurrim i brendshëm, ku do të jenë të pranueshëm për të marrë pjesë vetëm nëpunësit civil ekzistues të nivelit më të ulët (Drejtor Departamenti). Kjo do të përbënte një garanci shtesë për zhvillimin e karrierës për zyrtarët dhe për mos-politizimin nga qeveria aktuale. Për me tepër kjo do të sigurote përvojë menaxhuese të kandidatëve për pozicionet e TNLD-së. Në kuadër të nënopsionit 1, ideja mund të zhvillohet edhe më tej, duke parashikuar që përveç Drejtorëve të Departamenteve, të drejtë konkurrimi të kenë edhe nëpunësit tjerë brenda nivelit drejtues pas miratimit nga ministria përgjegjëse për administratë publike (rregullat dhe detajet duhet përcaktohen me aktet nënligjore). Në nënopsionin 2, nëpunësit civil në detyrë konkurrojnë me kandidatët e pranueshëm (që i plotësojnë kushtet) nga jashtë duke qenë në pozita të barabarta. Ligji duhet të lejojë të dyja opsionet, duke parashikuar që konkurrimi i brendshëm është rregull, ndërsa i i hapur përbën përjashtim në rastet kur nga një vlerësim kontekstual i situatës në shërbimin civil, rezulton nevoja për të nxitur kandidatët nga sektori privat. Vendimi për të vepruar sipas përjashtimit (konkurrim) duhet t'i lihet Qeverisë.

Vlerësimi i kandidatëve do të kryhet nga një Komision shtetëror i përhershëm i përzgjedhjes, që mundësisht do të krijohet mbi bazë të përhershme. Një komision i përhershëm mund të siguroj standardet më të larta dhe uniforme gjatë viteve dhe të sigurojë kontrollin ndaj ndërhyrjeve politike. Megjithatë, ekziston edhe rreziku që bordi i përzgjedhjes do të mund të "plotësohet "



nga qeveria për qëllime të politikës ditore, duke synuar ndoshta një përzgjedhje politikisht të njëanshme. Ky disavantazh mund të zbutet, duke siguruar që përbërja e komisionit mos të jetë me mandat të njejtë, për shembull një anëtarë për një vit, një anëtarë për dy vjet, një anëtarë për tre vjet, një anëtarë për pesë vjet i ndjekur nga një mandat 5-vjeçar për të gjithë anëtarët e emëruar. Komisioni i përzgjedhjes duhet të përfshijë përfaqësuesit e institucioneve, MAP-in, anëtarë të mëhershëm të TNDL-së, ekspertët me reputacion të lartë, përfaqësues të shoqërisë civile, etj.

Në lidhje me përzgjedhjen e kandidatëve që kanë fituar të drejtën për në TNDL në procedurën e mësipërme për t'i emëruar në një "pozicion të rregullt" p.sh: Sekretar i Përgjithshëm në Ministrinë x) mund të dallohen këto nënopsione: 1) opsioni 1: një **procedurë jo formale** e përzgjedhjes: pa njoftimin zyrtar për aplikim dhe pa ndjekur një procedure formale, (Qeveria, Kryeministri, ose Ministri), ka të drejtën për të zgjedhur secilin nga anëtarët e trupës për t'i emëruar në një pozicion të caktuar (ose mision *ad hoc*) dhe nënopsioni 2: një **procedurë formale** e përzgjedhjes (në mënyrë analoge me nënopsionin 1 tek pika g të opsionit 2 dhe çështjes 2).

**d) Përshtatshmëria:** një numër i paracaktuar i kandidatëve të suksesshëm (në konkursin e përgjithshëm) do të emërohen si nëpunës civilë, anëtarë të TNDL-së; ata do të konsiderohen të përshtatshëm dhe kanë të drejtë të caktohen në çdo **pozicion të rregullt të caktuar brenda TNDL-së** apo mund t'i ngarkohet një mision i caktuar *ad hoc* (si p.sh: menaxhimi i grupeve ndërministrorë të punës, zbatimi i projekteve të veçanta, përfaqësimi i institucioneve në negociata të ndryshme, etj.) në përputhje me nevojat e veçanta të qeverisë.

**e) Emërimi në një pozicion të rregullt të caktuar:** emërimi në pozicionet e rregullta (p.sh: sekretar i përgjithshëm në ministrinë x) do të mund të bëhet vetëm nga radhët e anëtarëve aktual të trupës dhe çdo emërim tjetër jashtë trupës duhet të konsiderohet si i pavlefshëm. Anëtarët mund të zgjidhen për tu emëruar në pozicione të rregullta nga institucioni me vende të lira, nëpërmjet procedurave të përzgjedhjes **joformale** apo **një procedure formale** (sipas pikës c të këtij opsioni).

**f) Mobiliteti brenda trupës TNDL:** lëvizja e anëtarëve të trupës midis pozicioneve të ndryshme duhet të jetë mjaft fleksibile dhe e bazuar kryesisht në vendimin e ekzekutivit politik dhe pëlqimin e anëtarit përkatës, si dhe përfshirjen e MAP-it.

**g) Përfundimi i marrëdhënieve të punësimit nga trupa:** përfundimi i punësimit nga trupat duhet të jetë e mundur në rastet dhe në përputhje me dispozitat e parashikuara nga ligji. Mund të dallojmë ndërmjet dy nënopsioneve për përfundimin e marrëdhënieve të punësimit: nënopsioni 1: përfundimi i punësimit nga trupa duhet të jetë e mundur në rastet dhe në përputhje me dispozitat e parashikuara nga ligji njësoj si për çdo nëpunës civil të çfarëdo niveli tjetër. Në këtë rast një komision qendror i posaçëm i themeluar për TNDL, duhet të jetë i përfshirë në çështjet disiplinore, vlerësimin e punës, etj. Ky opsion do të siguronte më shumë stabilitet në këtë trupë dhe nënopsioni 2: përfundimi i punësimit në rastet e parashikuara në nënopsionin 1, plus si rrethanë shtesë marrëdhëniet e punës të anëtarëve të trupës, përfundojnë, kur këta nuk kanë mundur të caktohen në një pozicion të caktuar të rregullt për një periudhë deri në 3 vjet (apo 4



vjet), në mënyrë konsektive apo kumulative. Me përfundimin e marrëdhënies së punës, një vend tjetër i një kategorie më të ulët duhet t'i ofrohet ish-anëtarit të trupës.

**h) Mandati (kohëzgjatja) e qëndrimit në një pozicion të rregullt të caktuar:** Anëtarët e trupës së TNDL-së, duhet të jenë nëpunës civil të përhershëm. Ndërsa, marrëdhënia e tyre me një pozicion të rregullt të caktuar mund të ketë ose jo një afat të përcaktuar dhe të paracaktuar. Këtu mund t'i dallojmë dy nënopsione: nënopsioni 1: një mandat i kufizuar 3 vjeçar në një pozicion të caktuar, me mundësinë e përsëritjes; në rastin e këtij opsioni brenda periudhës së mandatit, anëtari i TNDL-së nuk mund të shkarkohet nga pozicioni, përveç se për shkelje të rënda të disiplinës apo dy vlerësime të njëpasnjëshme negative të performancës në punë. Në të dyja këto raste kjo do të thotë përfundim i marrëdhënies së punës nga trupa (shiko më lartë). Ata mund të largohen nga pozicioni gjithashtu edhe me marrëveshje të përbashkët të institucionit përkatës, vetë nëpunësit dhe MAP-it, dhe nënopsioni 2: mandat i papërcaktuar në kohë; në rastin e këtij opsioni, funksionari publik (ministri), mund të vendosë të largojë nëpunësin nga një pozicion i rregullt, nëpërmjet një vendimi të arsyetuar; në këtë rast si dhe në rast largimi me marrëveshje të përbashkët sipas nënopsionit 1, nëpunësi largohet nga pozicioni dhe kthehet e bëhet pjesë e trupës virtuale të TNDL-së, duke qenë i përshtatshëm për tu përzgjedhur nga një funksionar tjetër publik për një pozicion tjetër të rregullt.

**i) Trajnimi:** anëtarët e trupave duhet të marrin pjesë në trajnim të detyrueshëm, fillestarë dhe periodike, sipas një programi të zhvillimit vjetor dhe shumëvjeçar.

**j) Menaxhimi i trupës TNDL:** MAP do të ketë detyrën e krijimit dhe forcimit të trupës dhe menaxhimin efektiv të tij, duke përfshirë planifikimin e fuqisë punëtore (procesin e rekrutimit), zhvillimin e një "kornize kompetencash", si dhe planifikimin dhe programimin e trajnimit.

*Si përfundim, ligji i ri i shërbimit civil duhet të njohë apo të lejojë krijimin e trupës së nivelit të lartë drejtues me regjim të veçante të menaxhimit të punësimit. Detajet duhet të rregullohen në legjislacionin sekondar sipas udhëzime të përcaktuara më lart të cilat janë shpalosur në këtë opsion, por karakteristikat kryesore të sistemit duhet të jenë të përcaktuara në ligj. Për me tepër rregullimet e këtij instituti të ri duhet të bashkërendohen me procesin e hartimit e politikave dhe hartimin e ligjit për organizimin e administratës publike, ndërkaq përhapja e posteve politike mbi shërbimin civil duhet të jetë rreptësisht e ndaluar.*

**Opsioni 3:** Ndryshimet në qasjen e zbatimit përmes plotësim ndryshimit të akteve nënligjore, ku me këtë rast edhe ndryshimet do të ishin më shumë formale sesa përmbajtjesore dhe nuk do të mundësonin në tërësi adresimin e të gjitha problemeve.

#### **Çështja 4: Karriera, klasifikimi i vendeve të punës dhe kategoritë të nëpunësve civil**

**Opsioni 1:** Ruajtja e gjendjes aktuale, status quos,

**Opsioni 2:** Duhet kuptuar se sistemi i përgjithshëm i kategorizimit nëpunësve civil është një element thelbësor i çdo sistemi të shërbimit civil dhe administratës në përgjithësi. Ai ka një



qëllim të dyfishtë: 1) të reflektojë dhe të jetë në përputhje me skemën organizative të standardizuar për organet e ndryshme administrative të vendit dhe duhet të synojë mbështetjen e krijimit të një organizimi të mirëfillte dhe që shmang inflacion të pozicioneve të larta hierarkike, dhe në të njëjtën kohë 2) ai është në "qendër" të sistemit të menaxhimit, ndikon drejtpërdrejt dhe i jep formë çdo vendimi në lidhje me nëpunësit civilë: rekrutimin, lëvizshmërinë, transferimin, risistemimin për shkak të ristrukturimit, pagat, etj.

Sistemi aktual i klasifikimit në kategoritë dhe gradat është mjaftueshëm në përputhje me përvojat e mira, dhe duhet të ruhet, por duhet gjithashtu të përshtatet me nevojën për pasurimin e sistemit me elemente të caktuara të sistemit të karrierës, mundësinë e rekrutimit në grup dhe rritjen e lëvizshmërisë. Prandaj, propozimi ynë orientohet në dy të reja kryesore të cilat ndikojnë në mënyrë të konsiderueshme në sistemin e ri të propozuar: a) ndarja e shërbimit civil në dy pjesë: një shërbim civil më i përgjithshëm (me më shumë elemente të një sistemi të karrierës) për pozicionet e përgjithshme të administrimit dhe një shërbim civil të specializuar bazuar në pozicionin (e orientuar me shumë drejt sistemit të pozicionit) për pozicione të specializuara, dhe b) rritja e "rëndësisë" e "kategorive" kundrejt asaj të "gradave" më të vogla, duke e bërë të parin "qendrën" e vendimeve të menaxhimit të nëpunësve civilë.

Pozicionet në shërbimin civil mund të klasifikohen si pjesë e shërbimit të përgjithshëm (me disa grupe) ose të atij të specializuar të bazuar në pozicionet. Në shërbimin e përgjithshëm, mund të bëjmë dallimin e mëtejshëm të "shërbimit të përgjithshëm administrativ" dhe grupeve të ndryshme të "shërbimeve të veçanta". Shërbimi i përgjithshëm administrativ duhet të mbulojë shumicën e aktiviteteve të ministrive pavarësisht nga fusha e caktuar (këshillim politik, zbatimin e legjislacionit, monitorimin, shërbimet ligjore, auditin dhe kontrollin financiar etj), kurse grupet e shërbimeve të posaçme do të duhet të përcaktohen në bazë të kërkesave praktike (p.sh. shërbimet teknike dhe shkencore, mjedisore, shërbimet bujqësore, të inxhinierisë etj). Së fundmi, shumë pak pozicione të veçanta, që kanë kërkesa pune shumë specifike dhe të veçanta mund të klasifikohen në shërbimin civil të specializuar të bazuar në pozicionin.

Rritja e rëndësisë " të kategorisë " kundrejt "gradave" të vogla: Brenda një kategorie të veçantë, niveli i përgjegjësisë është shumë i ngjashëm ose të paktën i krahasueshëm, e njëjta gjë ndodh me kërkesat e përgjithshme të punës. Për shembull, në kuadër të nivelit të lartë drejtues, përgjegjësia përfshin menaxhimin e organizimit, koordinimin horizontal, ofrimi i këshillimit politik, udhëheqjen në zhvillimin e planeve dhe buxhetit, etj, ndërsa në nivelin e nëpunësit civil profesional, niveli i përgjegjësisë përfshin mbledhjen e të dhënave, analizave, prezantim raportesh, etj, në mënyrë të ngjashme niveli i arsimimit, aftësive të nevojshme, eksperiencia brenda kategorisë është shumë e ngjashme. Kategoria duhet të behet "qendra" e vendimeve të menaxhimit.

Kombinimi i dy propozimeve të lart përmendura do të çonte në një situatë në të cilën, për shembull do të rekrutonim kandidatë të aftë për të kryer detyra të gradave relativisht të ndryshme brenda të njëjtës kategori që i përkasin të grupimeve të njëjta ("shërbimet e përgjithshme administrative" dhe grupin e "shërbimeve të veçanta").



Detajet duhet të përcaktohen në aktet nënligjore, por në çdo rast numri i shërbimeve të veçanta dhe pozicionet e veçanta duhet të jenë të kufizuara për të shmangur copëzimin e shërbimit civil. Fusha e çdo shërbimi të veçantë duhet të përcaktohet sipas nevojave të administratës në bazë të një vlerësimi të kujdesshëm. Titujt në shërbimin e përgjithshme civil dhe në shërbimet e veçanta nuk duhet të jenë identike. Kërkesat formale për të hyrë në secilën kategori duhet të paraqiten në detaje në akte nënligjore; këto kërkesa duhet të përfshijnë kualifikimet arsimore dhe, ndoshta, përvojën e punës.

*Si përfundim, sistemi aktual i klasifikimit në katër nivele/kategori duhet të ruhet. Për më tepër, punësimi për shërbimin civil duhet të kryhet në karrierën/shërbimin e përgjithshëm civil ose në një shërbim të veçantë të specializuar dhe pika qendrore e vendimeve mbi rekrutimin, ngritjen në detyrë, dhe risistemimin duhet të bëhet "kategoria".*

**Opsioni 3:** Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.

#### **Çështja 5: Menaxhimi i burimeve njerëzore**

**Opsioni 1:** Të vazhdohet me *status quo*-në,

**Opsioni 2:** Korniza e re ligjore duhet të përmbaj:

- Forcimin i mëtejshëm i rolit të MAP në menaxhimin dhe koordinimin e shërbimit civil duke u fokusuar në mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil. Përcaktimi më i qartë i përgjegjësisë dhe rolit të njësive të burimeve njerëzore në institucione.
- Rregullimi më preciz i planifikimit të personelit duke ndarë përgjegjësitë dhe rolet në mes të MAP dhe njësive të burimeve njerëzore.
- Rregulla të cilat bëjnë të obligueshëm përdorimin e sistemeve elektronike të burimeve njerëzore.
- Rregulla të cilat bëjnë të detyrueshme ofrimin e informatave të detyrueshme për kryerjen e funksioneve të MAP në menaxhimin e shërbimit civil

**Opsioni 3:** Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.

#### **Çështja 6: Vlerësimi i rezultateve në punë**

**Opsioni 1:** Të vazhdohet me *status quo*-në,

**Opsioni 2:** Korniza aktuale në përgjithësi është e pranueshme. Megjithatë disa propozime për plotësimin e kësaj kornize do të ishin relevante, sidomos në: korniza e re ligjore duhet të jetë

plotë dhe të përfshijë edhe nivelet e vlerësimit ( aktualisht janë në LPNC) dhe efektet e tyre, të largohen kufizimet në nivelet e vlerësimit, të bëhet ndërlidhja e vlerësimit të rezultateve në punë me elementet e tjera të shërbimit civil. Detalet e tjera të caktohen me akte nënligjore.

**Opsioni 3:** Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes plotësimit ndryshimit të akteve nënligjore,

### **Çështja 7: Ngritja e kapaciteteve në shërbimin civil**

**Opsioni 1:** Ruajtja e *status quo*-së,

**Opsioni 2:** Me kornizën e re të bëhet përmirësimi i rregullave aktuale për trajnimet, duke përfshirë rregullime të cilat dëshmojnë efektet e trajnimit, përfshirja e trajnimeve të detyrueshme në disa fusha të administratës publike, efektet e trajnimeve dhe ndërlidhja e tyre me elementet e tjera të shërbimit civil.

**Opsioni 3:** Ndryshimi i qasjes ekzistuese të zbatimit përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.

### **Çështja 8: Pezullimi i marrëdhënies së punës dhe zëvendësimi**

**Opsioni 1:** Vazhdimi i *status quo*-së.

**Opsioni 2:** Meqenëse, me kornizën aktuale dallojmë dy lloje të pezullimit të marrëdhënies së punës esencialisht të ndryshme nga njëra tjetra (pezullimi me kërkesën e vet shërbyesit civil për kohë të caktuar dhe pezullimi i shërbyesit civil për shkak të shkeljeve të supozuara ), përmes kornizës së re ligjore, do të përcaktohet qartë se kur lejohet pezullimi i kërkuar sipas kërkesës nga shërbyesi civil duke i saktësuar rastet, procedurën, kompetencën se kush e bën pezullimin, dhe periudhën kohore për cilën mund të lejohet pezullimi i kërkuar si dhe efektet e pezullimit. Po ashtu, korniza e re ligjore do të përcaktoj organin administrativ si organ që bën pezullimin në rast të pezullimit parandalues për shkak të shkeljeve të supozuara si dhe efektet e pezullimit. Po ashtu, ligji i ri do ta rregullonte zëvendësimin në mënyrë të qartë për shërbyesit civilë.

**Opsioni 3:** Përmirësimet të kufizuara mund të bëhen përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.

### **Çështja 9: Disiplina në shërbimin civil**

**Opsioni 1:** Të vazhdohet me *status quo*-në.



**Opsioni 2:** Në kornizën e re ligjore duhet të përmirësohet sistemi për procedurën disiplinore. Fillimi i procedurës disiplinore duhet të jetë një detyrë zyrtare për mbikëqyrësit e drejtpërdrejtë nëse ka dëshmi për sjellje të keqe dhe nuk duhet të jete ne diskrecionin e tij; katalogu i masave disiplinore duhet të përmirësohet dhe zgjerohet në mënyrë që të lejojë proporcionalitetin midis shkeljeve dhe sanksioneve përkatëse; vendimi disiplinor duhet të jetë përgjegjësi e një komisioni disiplinor. Kufizimet gjatë periudhës që nëpunësi vuan masën duhet të kenë një kohëzgjatje të caktuar dhe të jetë në përputhje me rëndësinë e shkeljes. Të vendosen rregulla për parashkrimin e shkeljes disiplinore dhe rregulla për shlyerjen e një mase disiplinore. Komisionet disiplinore do të themelohen në secilin institucion ndërsa për degën e ekzekutivit në secilin sistem ministror. Organet e vartësisë që kanë numër të madh të të punësuarve gjithashtu duhet të kenë të drejtën e themelimit të komisioneve disiplinore. Për nivelin e lartë drejtues përgjegjësinë e komisionit disiplinor ta ketë organi që bënë përzgjedhjen e tyre.

**Opsioni 3:** Të ndryshohet qasja në zbatim përmes plotësim ndryshimit të akteve nënligjore.

### Çështja 10: Ankesat dhe zgjidhja e kontesteve

**Opsioni 1:** Të vazhdohet *status quo*-ja.

**Opsioni 2:** Me kornizën e re, të vendosen rregulla për procedurën ankimore me të cilën ju garantohet e drejta që ndaj shkeljeve të punëdhënësit, në procedurë ankimore t'i drejtohen direkt Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës dhe të shuhet komisionet e ankesave në kuadër të institucioneve. Me këtë rast, me ligjin e ri duhet të shfuqizohet paragrafi 3.1 i nenit 12 të Ligjit Nr.03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës.

**Opsioni 3:** Të plotësohet dhe ndryshohet Ligji Nr.03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës në paragrafin 3.1 të nenit 12.

## Kapitulli 5. Përmbledhje e opsioneve

Përmbledhja e Opsioneve			
Karakteristikat kryesore	Opsioni 1	Opsioni 2	Opsioni 3

<p><b>Çështja 1:</b> <b>Fushëveprimi i Lgjit</b></p>	<p>Ruajtja e <i>status quo-së</i>, do të vazhdohet me problemet e identifikuar.</p>	<p>Rregulla ligjore homogjene për shërbimin civil. Rregulla minimale për kategoritë e tjera të nëpunësve të sektorit publik.</p>	<p>Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes ndryshimit dhe plotësimit të akteve nënligjore.</p>
<p><b>Çështja 2:</b> <b>Rekrutimi në shërbimin civil</b></p>	<p>Ruajtja e <i>status quo-së</i>, do të vazhdohet me problemet e identifikuar</p>	<p>Kandidatët për pozicionet e "nivelit hyrës" në shërbimin civil duhet të zgjidhen në një konkurs kombëtar vjetor duke synuar krijimin e një apo më shumë grupeve me kandidatët të cilët i plotësojnë kushtet për punësim për pozicionet me kërkesa dhe përgjegjësi të ngjashme ose të krahasueshme në një ministri apo institucione tjetër. Kandidatët e suksesshëm do të jenë te përshtatshëm për t'u emëruar si nëpunës civilë. Ata do të qëndrojnë në liste për një periudhë 2-3 tre vjeçare ose derisa të punësohen (nëse nuk punësohen me parë). Rekrutimi dhe përzgjedhja për një pozicion të veçantë në nivelin e hyrës do të jetë përjashtim.</p> <p>Vlerësimi do të përfshijë një provim me shkrim dhe një intervistë. Testi me shkrim duhet të këtë më shumë peshë se intervista dhe duhet të rishikohet në mënyrë anonime. Metodat e vlerësimit duhet të jenë te përshtatura për vlerësimin e kompetencave të nevojshme për funksionet/nivelet në fjalë. Standardet e sidomos standardeve minimal e duhet të jetë vendosur në mënyrë ambicioze.</p> <p>Nëpunësit civil të punësuar rishtas duhet të jenë në provë për një periudhë të përshtatshme për të provuar përshtatshmërinë e tyre për shërbimin civil. Megjithatë, kjo duhet të zbatohet vetëm për kandidatët e punësuar për herë të parë në shërbimin civil, në qoftë se një nëpunës civil i zgjedhur për një pozitë më të lartë nuk është e nevojshme një periudhë prove e re.</p>	<p>Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes ndryshimit dhe plotësimit të akteve nënligjore.</p>
<p><b>Çështja 3:</b> <b>Nëpunësit e nivelit të lartë drejtues (NNLD)</b></p>	<p>Ruajtja e <i>status quo-së</i>, do të vazhdohet me problemet e identifikuar</p>	<p>Rregulla për krijimin e trupës së nivelit të lartë drejtues me regjim të veçantë të menaxhimit të punësimit. Detajet duhet të rregullohen në legjislacionin sekondar por karakteristikat kryesore të sistemit duhet të jenë të përcaktuara në ligj. Për më tepër rregullimet e këtij instituti të ri duhet të</p>	<p>Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.</p>



		bashkërendohen me procesin e hartimit e politikave dhe hartimin e ligjit për organizimin e administratës publike, ndërkaq përhapja e posteve politike mbi shërbimin civil duhet të jetë rreptësishtë e ndaluar.	
<b>Çështja 4: Karriera, klasifikimi i vendeve të punës dhe kategoritë të nëpunësve civil</b>	Ruajtja e <i>status quo-së</i> , do të vazhdohet me problemet e identifikuar	Sistemi aktual i klasifikimit në katër nivele/kategori duhet të ruhet. Për me tepër, punësimi për shërbimin civil duhet të kryhet në karrierën/shërbimin e përgjithshëm civil ose në një shërbimi të veçantë të specializuar dhe pika qendrore e vendimeve mbi rekrutimin, ngritjen në detyre, dhe risistemimin duhet të bëhet "kategoria".	Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.
<b>Çështja 5: Mena xhimi i burimeve njerëzore</b>	Ruajtja e <i>status quo-së</i> , do të vazhdohet me problemet e identifikuar	Vendosja e rregullave për:  -Forcimin i mëtejshëm i rolit të MAP në menaxhimin dhe koordinimi e shërbimit civil duke u fokusuar në mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil. Përcaktimi më i qartë i përgjegjësive dhe rolit të njësisë të burimeve njerëzore në institucione.  -Rregullimin më preciz i planifikimit të personelit duke ndarë përgjegjësitë dhe rolet në mes të MAP dhe njësisë të burimeve njerëzore.  - obligueshmërinë e përdorimit të sistemeve elektronike të burimeve njerëzore.  - obligueshmërinë e ofrimit të informatave të detyrueshme për kryerjen e funksioneve të MAP në menaxhimin e shërbimit civil	Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.
<b>Çështja 6: Vlerësimi i rezultateve në punë</b>	Ruajtja e <i>status quo-së</i> , do të vazhdohet me problemet e identifikuar	Ruajtja e sistemit aktual. Propozime shtesë për plotësimin e kësaj sidomos në: korniza e re ligjore duhet të jetë plotë dhe të përfshijë edhe nivelet e vlerësimit (aktualisht janë në LPNC) dhe efektet e tyre, të largohen kufizimet në nivelet e vlerësimit, të bëhet	Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.

		ndërlidhja e vlerësimit të rezultateve në punë me elementet e tjera të shërbimit civil. Detalet e tjera të caktohen me akte nënligjore.	
<b>Çështja 7: Ngritja e kapaciteteve në shërbimin civil</b>	Ruajtja e status quo-së, do të vazhdohet me problemet e identifikuar	Përmirësimi i rregullave aktuale për trajnimet, duke përfshirë rregullime të cilat dëshmojnë efektet e trajnimit, përfshirja e trajnimeve të detyrueshme në disa fusha të administratës publike, efektet e trajnimeve dhe ndërlidhja e tyre me elementet e tjera të shërbimit civil.	Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.
<b>Çështja 8: Pezullimi i marrëdhënies së punës dhe zëvendësimi</b>	Ruajtja e status quo-së, do të vazhdohet me problemet e identifikuar	Korniza e re ligjore, do të përcakton qartë se kur lejohet pezullimi i kërkuar sipas kërkesës nga shërbyesi civil duke i saktësuar rastet, procedurën, kompetencën se kush e bën pezullimin, dhe periudhën kohore për cilën mund të lejohet pezullimi i kërkuar. Po ashtu, korniza e re ligjore do të përcaktoj organin administrativ si organ që bën pezullimin në rast të pezullimit parandalues për shkak të shkeljeve të supozuara si dhe efektet e pezullimit. Po ashtu, ligji i ri do ta rregullonte zëvendësimin në mënyrë të qartë për shërbyesit civilë.	Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.
<b>Çështja 9: Disiplina në shërbimin civil</b>	Ruajtja e status quo-së, do të vazhdohet me problemet e identifikuar	Të përmirësohet sistemi për procedurën disiplinore. Fillimi i procedurës disiplinore duhet të jetë një detyrë zyrtare për mbikëqyrësit e drejtpërdrejtë nëse ka dëshmi për sjellje të keqe dhe nuk duhet të jete në diskrecionin e tij; katalogu i masave disiplinore duhet të përmirësohet dhe zgjerohet në mënyrë që të lejojë proporcionalitetin midis shkeljeve dhe sanksioneve përkatëse; vendimi disiplinor duhet të jetë përgjegjësi e një komisioni disiplinor. Kufizimet gjatë periudhës që nëpunësi vuan masën duhet të kenë një kohëzgjatje të caktuar dhe të jetë në përputhje me rëndësinë e shkeljes. Të vendosen rregulla për parashkrimin e shkeljes disiplinore dhe rregulla për shlyerjen e një mase disiplinore.	Ndryshimi i qasjes së zbatimit përmes plotësimit dhe ndryshimit të akteve nënligjore.



		Komisionet dicitpline do të themelohen në secilin institucion ndërsa për degën e ekzekutivit në secilin sistem ministror. Organet e vartësisë që kanë numër të madh të të punësuarve gjithashtu duhet të kenë të drejtën e themelimit të komisioneve dicitpline. Për nivelin e lartë drejtues përgjegjësish e komisionit dicitplinor ta ketë organi që bënë përzgjedhjen e tyre.	
<b>Çështja 10: Ankesat dhe zgjidhja e kontesteve</b>	Ruajtja e status quo-së, do të vazhdohet me problemet e identifikuar	Vendosja e rregullave për procedurën ankimore me të cilën ju garantohet e drejta që ndaj shkeljeve të punëdhënësit, në procedurë ankimore t'i drejtohen direkt Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, me këtë rast, me ligjin e ri duhet të shfuqizohet paragrafi 3.1 i nenit 12 të Ligjit Nr.03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës.	Plotësim ndryshimi i Ligjit Nr.03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës në paragrafin 3.1 të nenit 12.
Segmenti i Popullsisë/sektor i/rajoni i shenjësuar	Të gjitha organet e administratës Publike të Republikës së Kosovës	Të gjitha organet e administratës Publike të Republikës së Kosovës	Të gjitha organet e administratës Publike të Republikës së Kosovës
Karakteristikat e zbatimit -kush është përgjegjës-një resor i Qeverisë (cili), sektor privat, qytetarët	Përgjegjës kryesor është Ministria e Administratës Publike, ndërsa që përgjegjës tjerë janë të gjitha organet e administratës publike	Përgjegjës kryesor është Ministria e Administratës Publike, ndërsa që përgjegjës tjerë janë të gjitha organet e administratës publike	Përgjegjës kryesor është Ministria e Administratës Publike, ndërsa që përgjegjës tjerë janë të gjitha organet e administratës publike
Administrimi ose zbatimi i programit ose shërbimit	Ministria e Administratës Publike, të gjitha organet e administratës publike	Ministria e Administratës Publike, të gjitha organet e administratës publike	Ministria e Administratës Publike, të gjitha organet e administratës publike
Ligjet, aktet nënligjore, ndryshimet dhe	Nuk do të ketë ndryshim të ligjeve e	Propozimet e paraqitura në opsionet 2 për secilën çështje parashohin një tërësi rregullash të cilat parashikohen përmes	Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore që aktualisht janë në

plotësimet e ligjeve ekzistuese si dhe zbatimi dhe dënimet	as akteve nënligjore	miratimit të ligjit të ri. Ligji i ri do të jetë i tipit kornizë me shtrirje horizontale për të gjitha organet e administratës publike dhe duhet të jetë në pajtim me ligjin për organizimin e administratës publike dhe ligjin e pagave. Me ligjin e ri do shprehet nevoja që ligje të veçanta që kanë rregulluar elemente të mërrdhënies së punës të shfuqizohen ose harmonizohen me këtë ligj.	fuqi.
Stimulimet ose mos-stimulimet ekonomike-subvencionet ose taksat	Nuk ka ndryshim	( do të vendosat pasi të bëhet përfundimtar ky koncept dokument)	Ka barrë financiare
Fushatat e edukimit dhe Komunikimit		Ministria e Administratës Publike do të organizoj një seri tryezash informuese me institucionet tjera pas miratimit të Ligjit të ri.	
Afatet kohore – kur hyn në fuqi opsioni		Projektligji do të hyj në fuqi 9 muaj pas miratimit.	

## Kapitulli 6. Analiza e opsioneve

Në këtë pjesë të Koncept Dokumentit do të shohim se cilat janë përfitimet dhe mangësitë e opsioneve të lartpërmendura për secilën çështje.

Megjithatë duhet pranuar se nuk është e mundur të vlerësohen me saktësi të gjitha përfitimet, pasojat negative dhe kostoja e opsioneve, mirëpo përmes analizës së informatave në dispozicion dhe konsultimit me grupet e prekura, do të provojmë të identifikojmë përfitimet dhe mangësitë kryesore.



## 6.1.Përfitimet

### Çështja 1: Fushëveprimi i Ligjit

**Përfitimet e Opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, ku megjithatë do të kishim një kontinuitet si në punën ashtu edhe kryerjen e funksioneve për të cilat është vendosur një përvojë e përgjithshme.

**Përfitimet e Opsionit 2:** Kompletohet korniza ligjore për të gjithë kategoritë e punësuar në sektorin publik duke vendosur rregulla të qarta horizontale për krijimin e një regjimi ligjor homogjen për tërë shërbimin civil duke marrë parasysh specifikat për disa degë të tij ( Policia e Kosovës, shërbimi diplomatik) të cilat disa elemente mund t'i rregullojnë me ligj të veçantë. Do të vendosen rregulla minimale për marrdhënien e punës për kategoritë tjera të sektorit publik që nuk janë nëpunës civil.

**Përfitimet e Opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i i akteve nënligjore nuk do të sillte ndonjë përfitim, për shkak se baza ligjore aktuale është pamjaftueshme dhe e fragmentuar.

### Çështja 2: Rekrutimi në shërbimin civil

**Përfitimet e Opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së* do të mundësonte vazhdimësinë e praktikës e cila tashmë është vendosur.

**Përfitimet e Opsionit 2:** Procedura e rekrutimit në grup ka këto përparësi: 1) një konkurs kombëtar që kryhet 1-2 herë në vit, do të kontribuonte në një reklamim më të gjerë në zbatimin e standardeve moderne dhe unitare të vlerësimit, duke rritur respektin për të drejtën për mundësi të barabarta në pranimin në shërbimin civil; 2) do të theksonte konkurrencën dhe objektivitetin e procesit, dhe ndoshta do të mobilizonte dhe më shumë kandidate të kualifikuara; 3) do të siguronte shërbimin civil me staf të përshtatshëm për një spektër të gjerë të pozicioneve; 4) gjithashtu do të zvogëlonte kohën e nevojshme për të plotësuar vendet e lira, sepse institucionet mund të përdorin grupet kur pozicioni bëhet vakant, duke minimizuar rrezikun e punësimit të përkohshëm; dhe 5) do të zvogëlonte koston e procedurës së rekrutimit dhe mundësia e zgjedhjes nga institucioni do të bëhej në përgjithësi shumë më e madhe.

**Përfitimet e Opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i i akteve nënligjore nuk do të sillte ndonjë përfitim, për shkak se baza ligjore aktuale është pamjaftueshme dhe e fragmentuar.

### Çështja 3: Nëpunësit e nivelit të lartë drejtues ( NNLD)

**Përfitimet e Opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, me këtë rast do të vazhdohej praktika e përgjithshme pa pasur nevojë për ndryshime.

**Përfitimet e Opsionit 2:** Një rregullim i tille i statusit të veçantë të nivelit të lartë drejtues, do të ketë përparësitë e mëposhtme: a) do të garantonte një procedurë rekrutimit vetëm në bazë të kriterëve të meritës; b) do të lejonte një "nivel të arsyeshëm" të ndikimit të nivelit politik (Kryeministri, Ministrat) në lidhje me zgjedhjen e ekipeve të tyre të menaxhimit dhe si pasojë rritjen e besimit të tyre; c) do të rriste standarde e cilësisë dhe besimin e përgjithshëm në procesin e rekrutimit nëpërmjet një rekrutimi më mirë të planifikuar, shpallur dhe menaxhuar nëpërmjet një konkursi kombëtar; d) do të reduktonte kohën për të plotësuar një pozicion të rregullt të lire; e) do të sigurote stabilitetin dhe vazhdimësinë e anëtarëve TNLD brenda shërbimit civil; f) do të sigurote lëvizshmërinë ndërmjet institucioneve të ndryshme të anëtarëve të DL në pozicione të ndryshme të rregullta, i përkthyer në vlerë të shtuar për shërbimin civil të përgjithshëm për shkak të një mirënjohje të punës në shumë institucione dhe pritjet të ndikojë direkt në përmirësimin e këshillimit dhe koordinimit ndër-qeveritare; g) do të lejonte qeverisë mundësinë që të punësojnë anëtarë të trupës në misione të veçanta në përputhje me nevojat.

**Përfitimet e Opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i i akteve nënligjore nuk do të sillte ndonjë përfitim, për shkak se baza ligjore aktuale është pamjaftueshme dhe e fragmentuar.

### Çështja 4: Karriera, klasifikimi i vendeve të punës dhe kategoritë të nëpunësve civil

**Përfitimet e Opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së* me këtë rast do të vazhdohej praktika e përgjithshme pa pasur nevojë për ndryshime.

**Përfitimet e Opsionit 2:** Rregullimi i propozuar për këtë çështje ka këto përparësitë e: a) lëvizja brenda "kategorisë dhe grupimit" ("shërbimet e përgjithshme administrative" dhe "shërbimet e specializuara") duke përmirësuar se bashku: pritshmërinë e zhvillimit të karrierës për nëpunësit civilë dhe cilësinë e vete administratës; b) ngritja në detyrë do të jetë me e thjeshtë (nga një kategori në tjetrën, por me më pak hapa) që ndikojnë në atraktivitetin e shërbimit civil; c) do të bënte të mundur "rekrutimin në grup"; d) do të rriste gamën e pozicioneve në të cilat nëpunësit civilë që janë shkurtuar mund të rrimërohen dhe e) menaxhimi i përditshëm do të jete me i thjeshtë.

**Përfitimet e Opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i i akteve nënligjore nuk do të sillte ndonjë përfitim, për shkak se baza ligjore aktuale është pamjaftueshme dhe e fragmentuar.



## **Çështja 5: Menaxhimi i burimeve njerëzore**

**Përfitimet e Opsionit 1:** Ruajtja e status quo-së me këtë rast do të vazhdohej praktika e përgjithshme pa pasur nevojë për ndryshime.

**Përfitimet e Opsionit 2:** Me ligjin e ri të do të përmirësohet korniza aktuale për menaxhimin e burimeve njerëzore në shërbimin civil duke rregulluar më mirë rolin e MAP dhe njësive të burimeve njerëzore. Gjithashtu do të bëhen rregullime shtesë për planifikimin e personelit, përdorimin e sistemeve elektronike për menaxhimin e burimeve njerëzore, dhënjën e informatave të detyrueshme.

**Përfitimet e Opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore nuk do të sillte ndonjë përfitim, për shkak se baza ligjore aktuale është pamjaftueshme dhe e fragmentuar.

## **Çështja 6: Vlerësimi i rezultateve në punë**

**Përfitimet e Opsionit 1:** Ruajtja e status quo-së me këtë rast do të vazhdohej praktika e përgjithshme pa pasur nevojë për ndryshime.

**Përfitimet e Opsionit 2:** Me kornizën e re propozohet të ruhet rregullimi aktual, por të bëhen disa plotësime përmes të cilave bëhet më e përshtatshme vlerësimi i rezultateve në punë.

**Përfitimet e Opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore nuk do të sillte ndonjë përfitim, për shkak se baza ligjore aktuale është pamjaftueshme dhe e fragmentuar.

## **Çështja 7: Ngritja e kapaciteteve në shërbimin civil**

**Përfitimet e Opsionit 1:** Ruajtja e status quo-së me këtë rast do të vazhdohej praktika e përgjithshme pa pasur nevojë për ndryshime.

**Përfitimet e Opsionit 2:** Me propozimet e reja do të kemi një kornizë më adekuate për ngritjen e kapaciteteve në shërbimin civil duke rregulluar trajnimet e detyrueshme dhe efektet e tyre.

**Përfitimet e Opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore nuk do të sillte ndonjë përfitim, për shkak se baza ligjore aktuale është pamjaftueshme dhe e fragmentuar.

## **Çështja 8: Pezullimi i marrëdhënies së punës dhe zëvendësimi**

**Përfitimet e Opsionit 1:** Ruajtja e status quo-së me këtë rast do të vazhdohej praktika e përgjithshme pa pasur nevojë për ndryshime.

**Përfitimet e Opsionit 2:** Me propozimin e ri rregullimi për pezullimin e marrëdhënies së punës dhe zëvendësimin do të jetë më i plotë dhe më i sakt duke përcaktuar rrethanat, kushtet, kompetencën dhe efektet.

**Përfitimet e Opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i i akteve nënligjore nuk do të sillte ndonjë përfitim, për shkak se baza ligjore aktuale është pamjaftueshme.

## **Çështja 9: Disiplina në shërbimin civil**

**Përfitimet e Opsionit 1:** Ruajtja e status quo-së me këtë rast do të vazhdohej praktika e përgjithshme pa pasur nevojë për ndryshime

**Përfitimet e Opsionit 2:** Me propozimin e ri përmirësohen rregullat për disiplinën duke parashikuar rregulla për iniciimin e detyrueshëm të procedurës disiplinore zgjerimi i masave disiplinore dhe vendosja e proporcionalitetit në mes të shkeljes dhe sanksionit; rregulla për komisionet disiplinore si në nivel institucioni ashtu edhe për nivelin e lartë drejtues.

**Përfitimet e Opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i i akteve nënligjore nuk do të sillte ndonjë përfitim, për shkak se baza ligjore aktuale është pamjaftueshme.

## **Çështja 10: Ankesat dhe zgjidhja e kontesteve**

**Përfitimet e Opsionit 1:** Ruajtja e status quo-së me këtë rast do të vazhdohej praktika e përgjithshme pa pasur nevojë për ndryshime

**Përfitimet e Opsionit 2:** Me propozimin e ri do të sigurohej mbrojtje më e mirë juridike e nëpunësve, do të shkurtohej koha dhe kostoja për realizmin e ankesës dhe zgjidjen e saj pranë Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës të SHCK-së.

**Përfitimet e Opsionit 3:** Me plotësimin Plotësim/ndryshimi i ligjit Nr.03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës në paragrafin 3.1 të nenit 12 do të shmangej nevoja për plotësimin dhe ndryshimin e LSHCK.



## 6.2. Pasojat negative

### Çështja 1: Fushëveprimi i Ligjit

**Pasojat negative të opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, ku do të vazhdohej me problemet e identifikuara në kapitullin 2 për këtë çështje, me kornizën jo të plotë dhe të fragmentuar të marëdhënies së punë për nëpunësit e punësuar në sektorin publik.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Nuk ka ndonjë pasojë negative *apriori*, megjithatë bartë risk të madh politik për shkak të përvojës së përgjithshme tashmë të instaluar dhe vonesave në zbatimin e kornizës së re.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore , përveç koston dhe kohës për hartimin e tyre nuk siguron që korniza adekuate për mardhënien e punës për të gjitha kategoritë e të punësuarve do të vendosej për shkak të mungesave dhe bazës ligjore të fragmentuar.

### Çështja 2: Rekrutimi në shërbimin civil

**Pasojat negative të opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, me këtë rast do të vazhdojnë së ekzistuari problemet e identifikuara në kapitullin 2 për këtë çështje, me humbje kohe dhe kosto të lartë të shpenzimeve.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Me rekrutimin në grup institucionet mund të joshen, në fund të vlefshmërisë së grupit, të presin grupin e ri; kandidaturat më të mira në grup duhet të zgjidhen për mbushjen e vendeve të lira shumë shpejt, ose, nëse jo, ndoshta do të gjejnë pozicione diku tjetër; institucioni me vendet e para të lira do të ketë shanse më të mira për të pasur kandidatët e cilësisë më të lartë brenda grupit, edhe në qoftë se atyre nuk ju nevojitet cilësi e lartë, kurse në fund të periudhës së vlefshmërisë së grupit, shanset do të kufizohen midis kandidatëve të mbetur në grup në atë kohë.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore , përveç koston dhe kohës për hartimin e tyre nuk siguron që korniza adekuate për rekrutimin do të vendosej për shkak të mungesave dhe bazës ligjore të fragmentuar.

### Çështja 3: Nëpunësit e nivelit të lartë drejtues ( NNL D)

**Pasojat negative të opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, me këtë rast do të vazhdojnë së ekzistuari problemet e identifikuara në kapitullin 2 për këtë çështje.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Mundësia e politizimit të njëanshëm të TNDL-së në fazën fillestare të krijimit (mbushjes) së saj nga qeveria e ditës dhe një rritje e caktuar në faturën financiare për tu paguar për anëtarët e trupës. Në mënyrë që të minimizojnë këto rreziqe mund të merren disa masa transitore sigurie (për shembull, trupi mund të përfundojë se krijuari plotësisht në mënyrë graduale brenda një mandati më të gjatë se ai normal i qeverisë; kjo do të përfshinte që për një periudhë kalimtare dy sistemet e rekrutimit dhe zgjedhjes të bashkëjetonin apo ndoshta që një përqindje të numrit të përgjithshëm të grupit të plotësohet gjatë një periudhe të caktuar kohe). Një masë shtesë që do të ndihmonte në shmangien e rrezikut të politizimit është sigurimi dhe zbatimi strikt i rregullit që anëtarët e trupës të vijjnë (rekrutohen) nga nëpunësit civilë ekzistues të nivelit menjëherë më të ulët).

**Pasojat negative të opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore nuk do të garantonte themelimin dhe funksionimin e TNDL-së për shkak mungesës së bazës ligjore.

#### **Çështja 4 : Karriera, klasifikimi i vendeve të punës dhe kategoritë të nëpunësve civil**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, me këtë rast do të vazhdojnë së ekzistuari problemet e identifikuara në kapitullin 2 për këtë çështje.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Aktivitete shtesë të cilat për një klasifikimin e ri të vendeve të punës të cilat megjithatë krijojnë kosto dhe kohë shtesë.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore nuk do të garantonte rregullimin e mirëfillt të karrierës, klasifikimin e vendeve të punës, për shkak mungesës së bazës ligjore.

#### **Çështja 5: Menaxhimi i burimeve njerëzore**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, me këtë rast do të vazhdojnë së ekzistuari problemet e identifikuara në kapitullin 2 për këtë çështje.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Vendosja e rregullave të reja do të krijonte kosto shtesë për ngritjen e kapaciteteve si në MAP ashtu edhe në njësitë e burimeve njerëzore.



**Pasojat negative të opsionit 3:** : Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore nuk do të garantonte rregullimin adekuat të menaxhimit të burimeve njerëzore në shërbimin civil , për shkak bazës ligjore jo të plotë.

#### **Çështja 6: Vlerësimi i rezultateve në punë**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, me këtë rast do të vazhdojnë së ekzistuari problemet e identifikuar në kapitullin 2 për këtë çështje.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Rregullimet e reja do të ndikojnë në plotësimin e aktit nënligjor, trajnime shtesë.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore nuk do të garantonte rregullimin adekuat të vlerësimit të rezultateve në punë, për shkak bazës ligjore jo të plotë.

#### **Çështja 7: Ngritja e kapaciteteve në shërbimin civil**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, me këtë rast do të vazhdojnë së ekzistuari problemet e identifikuar në kapitullin 2 për këtë çështje, nuk do të dihet efekti i trajnimeve, trajnimet do të jenë formale pa ndonjë rol në zhvillimin e karrierës.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Kosto shtesë për organizimin e trajnimeve të obligueshme.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore nuk do të garantonte rregullimin trajnimeve të detyrueshme dhe efektet e tyre, për shkak bazës ligjore jo të plotë.

#### **Çështja 8: Pezullimi i marrëdhënies së punës dhe zëvendësimi**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, me këtë rast do të vazhdojnë së ekzistuari problemet e identifikuar në kapitullin 2 për këtë çështje.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Kosto dhe kohë shtesë për plotësimin e akteve nënligjore

**Pasojat negative të opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore nuk do të garantonte rregullimin e pezullimit dhe zëvendësimit, për shkak bazës ligjore jo të plotë.

### **Çështja 9: Disiplina në shërbimin civil**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, me këtë rast do të vazhdojnë së ekzistuari problemet e identifikuar në kapitullin 2 për këtë çështje.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Kosto dhe kohë shtesë për plotësimin e akteve nënligjore

**Pasojat negative të opsionit 3:** Plotësimi dhe ndryshimi i akteve nënligjore nuk do të garantonte rregullimin e disiplinës në shërbimin civil, për shkak bazës ligjore jo të plotë.

### **Çështja 10: Ankesat dhe zgjidhja e kontesteve**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Ruajtja e *status quo-së*, me këtë rast do të vazhdojnë së ekzistuari problemet e identifikuar në kapitullin 2 për këtë çështje.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Ngarkesë në punën e KPMSHCK.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Kosto dhe kohë shtesë në plotësimin dhe ndryshimin e ligjit të KPMSHCK-së.

### **6.3. Përmbledhjen e vlerësimit të ndikimit financiar**

Për zbatimin e plotë të kësaj politike do të jenë përgjegjës Ministria e Administratës si përgjegjësjë kryesore dhe të gjitha organet tjera të administratës publike. Si rezultat, bartjen e tërë koston për reformën në organizmin e administratës publike e bartë buxheti i Republikës së Kosovës, ndërsa sa i përket fushatës së informimit publik pritet përkrahje nga komunitetit i donatorëve në Kosovë.

Ky koncept dokument do të ketë kosto shtesë buxhetore për Buxhetin e Republikës së Kosovës, në shumë prej €310,400 për periudhën 2018-2019 sipas opinionit të lëshuar nga Departamenti i Buxhetit të Ministrisë së Financave i datës 23.03.2017, i cili i bashkangjitet këtij konceptdokumenti.



## **Kapitulli 7: Konsultimi**

### **7.1. Konsultimi me ekspertë (jashtë Qeverisë)**

Që në fazat e hershme të hartimit të këtij koncept në hartimin e tij janë përfshirë ekspertët nga Zyra e Kryeministrit dhe ministrive në grupin e përbashkët punues (ministrisë së integriteteve evropiane dhe ministrisë së financave). Ekspertët e jashtëm nga zyra e BE-së në Kosovë gjithashtu kanë përkrahur dhe kërkuar këtë koncept dokument. Gjithashtu, ekspertët e SIGMA/OECD-së përmes këshillave dhe komenteve në mënyrë të vazhdueshme kanë kontribuar në hartimin e këtij koncept dokumenti.

### **7.2. Konsultimi me ministrinë e tjera**

### **7.3. Konsultimi me akterët – organizatat ose individët që ndikohen në mënyrë të drejtpërdrejtë**

### **7.4. Konsultimi me publikun dhe shoqërinë civile**

Për pikat 7.2, 7.3 dhe 7.4 të bashkangjitur gjeni raportin e konsultimeve paraprake dhe publike.

## **Kapitulli 8: Rekomandimi**

Ky dokument i politikave është gjithëpërfshirës sepse përmban të gjithë apo pjesën më të madhe të elementeve që duhet të merren në konsideratë kur të përgatitet vendosja e sistemit të ri të rregullimit të marrdhënies së punës në sektorin publik, por kjo nuk do të thotë se ligji i ardhshëm, do të trajtojë të gjithë këto elemente. Ligji duhet të mbetet i përgjithshëm. Sidoqoftë, ky dokument, është relativisht i detajuar sepse propozon të ofrojë një qasje gjithëpërfshirëse dhe

informacion të gjerë në dispozicion të politikë-bërësve në procesin e bërjes së zgjedhjeve të nevojshme, përfshirë këtu edhe deputetët që do të ftohen të votojnë draftin e ardhshëm të ligjit.

Në anën tjetër, ligji aktual për shërbimin civil, pjesët e të cilit nuk janë trajtuar në këtë koncept dokument konsiderohen si të mirë qena dhe do të mirren në konsideratë gjatë hartimit të ligjit të ri për organizimin e administratës publike.

Pra Ministria e Administratës Publike propozon miratimin e këtij koncept dokumenti, i cili do t'i hapte rrugë hartimit të projektligjit për mardhënien e punës në sektorin publik me rekomandimet e mëposhtme:

### **Fushëveprimi i Ligjit**

**Rekomandimi 1:** Ligji i ri duhet të ofrojë një regjim homogjen ligjor për shërbimin civil, pra për të gjitha pozicionet që ushtrojnë autoritetin publik të dhënë nga ligji dhe janë përgjegjës për mbrojtjen e interesit të përgjithshëm publik. Ligji i ri do të përfshijë rregulla minimale sa i përket personelit të njësisë të shërbimeve publike të drejtpërdrejta, personelit teknik mbështetës dhe të emruarve politik.

### **Rekrutimi në shërbimin civil**

**Rekomandimi 2:** Kandidatët për pozicionet e "nivelit hyrës" në shërbimin civil duhet të zgjidhen në një konkurs kombëtar vjetor duke synuar krijimin e një apo më shumë grupeve me kandidatët të cilët i plotësojnë kushtet për punësim për pozicionet me kërkesa dhe përgjegjësi të ngjashme ose të krahasueshme në një ministri apo institucione tjetër. Kandidatët e suksesshëm do të jenë të përshtatshëm për t'u emëruar si nëpunës civilë. Ata do të qëndrojnë në liste për një periudhë 2-3 tre vjeçare ose derisa të punësohen (nëse nuk punësohen me parë). Rekrutimi dhe përzgjedhja për një pozicion të veçantë në nivelin e hyrës do të jete përjashtim.

**Rekomandimi 3:** Vlerësimi do të përfshijë një provim me shkrim dhe një intervistë. Testi me shkrim duhet të ketë më shumë peshë se intervista dhe duhet të rishikohet në mënyrë anonime. Metodatat e vlerësimit duhet të jenë të përshtatura për vlerësimin e kompetencave të nevojshme për funksionet/nivelet në fjalë. Standardet e sidomos standardeve minimal e duhet të jetë vendosur në mënyrë ambicioze.

**Rekomandimi 4:** Nëpunësit civil të punësuar rishtas duhet të jenë në provë për një periudhë të përshtatshme për të provuar përshtatshmërinë e tyre për shërbimin civil. Megjithatë, kjo duhet të



zbatohet vetëm për kandidatët e punësuar për herë të parë në shërbimin civil, në qoftë se një nëpunës civil i zgjedhur për një pozitë më të lartë nuk është e nevojshme një periudhë prove e re.

### **Nëpunësit e nivelit të lartë drejtues (NNLD)**

**Rekomandimi 5:** Ligji i ri duhet të njohë apo të lejojë krijimin e trupës së nivelit të lartë drejtues me regjim të veçantë të menaxhimit të punësimit. Detajet duhet të rregullohen në legjislacionin sekondar sipas udhëzime të përcaktuara më lart të cilat janë shpalosur në këtë opsion, por karakteristikat kryesore të sistemit duhet të jenë të përcaktuara në ligj. Për më tepër rregullimet e këtij instituti të ri duhet të bashkërendohen me procesin e hartimit e politikave dhe hartimin e ligjit për organizimin e administratës publike, ndërkaq përhapja e posteve politike mbi shërbimin civil duhet të jetë rreptësishtë e ndaluar.

### **Karriera, klasifikimi i vendeve të punës dhe kategoritë të nëpunësve civil**

**Rekomandimi 6:** Sistemi aktual i klasifikimit në katër nivele/kategori duhet të ruhet. Për më tepër, punësimi për shërbimin civil duhet të kryhet në karrierën/shërbimin e përgjithshëm civil ose në një shërbimi të veçantë të specializuar dhe pika qendrore e vendimeve mbi rekrutimin, ngritjen në detyrë, dhe risistemimin duhet të bëhet "kategoria".

### **Menaxhimi i burimeve njerëzore**

**Rekomandimi 7:** Përmirësimi i kornizës aktuale në fuqizimin e rolit të MAP në menaxhimin e burimeve njerëzore në shërbimin civil si dhe njësive të burimeve njerëzore në institucione. Përcaktimi i rregullave për planifikimin e personelit, rregullave të detyrueshme për përdorimin e sistemeve elektronike në menaxhimin e burimeve njerëzore dhe ofrimin e informatave të detyrueshme.

### **Vlerësimi i rezultateve në punë**

**Rekomandimi 8:** Të ruhet rregullimi aktual. Megjithatë disa propozime për plotësimin e kësaj kornize do të ishin relevante, sidomos në: korniza e re ligjore duhet të jetë plotë dhe të përfshijë edhe nivelet e vlerësimit (aktualisht janë në LPNC) dhe efektet e tyre, të largohen kufizimet në nivelet e vlerësimit, të bëhet ndërlidhja e vlerësimit të rezultateve në punë me elementet e tjera të shërbimit civil. Detalet e tjera të caktohen me akte nënligjore.

### *Ngritja e kapaciteteve në shërbimin civil*

**Rekomandimi 9:** Me kornizën e re të bëhet përmirësimi i rregullave aktuale për trajnimet, duke përfshirë rregullime të cilat dëshmojnë efektet e trajnimit, përfshirja e trajnimeve të detyrueshme në disa fusha të administratës publike, efektet e trajnimeve dhe ndërlidhja e tyre me elementet e tjera të shërbimit civil.

### *Pezullimi i marrëdhënies së punës dhe zëvendësimi*

**Rekomandimi 10:** Të përcaktohet qartë se kur lejohet pezullimi i kërkuar sipas kërkesës nga shërbyesi civil duke i saktësuar rastet, procedurën, kompetencën se kush e bën pezullimin, dhe periudhën kohore për cilën mund të lejohet pezullimi i kërkuar, efektet e pezullimit. Po ashtu, korniza e re ligjore do të përcaktoj organin administrativ si organ që bën pezullimin në rast të pezullimit parandalues për shkak të shkeljeve të supozuara si dhe efektet e pezullimit. Po ashtu, ligji i ri do ta rregullonte zëvendësimin në mënyrë të qartë për shërbyesit civilë.

### *Disiplina në shërbimin civil*

**Rekomandimi 11:** Në kornizën e re ligjore duhet të përmirësohet sistemi për procedurën disiplinore. Fillimi i procedurës disiplinore duhet të jetë një detyrë zyrtare për mbikëqyrësit e drejtpërdrejtë nëse ka dëshmi për sjellje të keqe dhe nuk duhet te jete ne diskrecionin e tij; katalogu i masave disiplinore duhet të përmirësohet dhe zgjerohet në mënyrë që të lejojë proporcionalitetin midis shkeljeve dhe sanksioneve përkatëse; vendimi disiplinor duhet të jetë përgjegjësi e një komisioni disiplinor. Kufizimet gjatë periudhës që nëpunësi vuan masën duhet të kenë një kohëzgjatje të caktuar dhe të jetë në përputhje me rëndësinë e shkeljes. Të vendosen rregulla për parashkrimin e shkeljes disiplinore dhe rregulla për shlyerjen e një mase disiplinore. Komisionet disiplinore do të themelohen në secilin institucion ndërsa për degën e ekzekutivit në secilin sistem ministror. Organet e vartësisë që kanë numër të madh të punësuarve gjithashtu duhet të kenë të drejtën e themelimit të komisioneve diciplinore. Për nivelin e lartë drejtues përgjegjësish e komisionit disiplinor ta ketë organi që bënë përzgjedhjen e tyre.

### *Ankesat dhe zgjidhja e kontesteve*

**Rekomandimi 12:** Me kornizën e re, të vendosen rregulla për procedurën ankimore me të cilën ju garantohet e drejta që ndaj shkeljeve të punëdhënësit, në procedurë ankimore t'i drejtohen direkt Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës pra të shuhet komisionet e ankesave në kuadër të institucioneve.



## **Kapitulli 9: Komunikimi**

Ministria e Administratës Publike do të jetë e përqendruar në komunikimin e kësaj politike me organet e administratës publike por edhe me publikun e gjerë. Në këtë kontekst, komunikimi i kësaj politike do të bëhet si para miratimit ashtu edhe pas miratimit, pra gjatë fazës së hartimit të projektligjit për organizimin e administratës publike. Si mjete dhe metoda komunikimi do të përdoren: uebfaqja e ministrisë, portali qeveritar, mediat e shkruara dhe elektronike, organizimi i tyezave dhe tubimeve publike, etj.