

INSTITUCIONET DHE AGJENCITË E PAVARURA:

MARRËDHËNIA E PUNËS, SISTEMI I PAGAVE,
ORGANIZIMI I BRENDSHËM DHE
LLOGARIDHËNIA*



Korrik 2016

* Raport hulumtues i përgatitur nga Instituti GAP enkas për Ministrinë e Administratës Publike (MAP)

PËRMBAJTJA

1. HYRJE.....	4
2. LISTA E SHKURTESAVE	6
3. AGJENCIA KOSOVARE E PRONËS	7
4. AGJENCIA KOSOVARE E PRIVATIZIMIT (AKP)	9
5. AGJENCIA KUNDËR KORRUPSIONIT (AKK).....	13
6. AGJENCIA PËR MENAXHIMIN E KOMPLEKSEVE MEMORIALE (AMKM).....	15
7. AGJENCIA SHTETËRORE PËR MBROJTJEN E TË DHËNAVE PERSONALE (ASHMDHP).....	18
8. AGJENCIA PËR NDIHMË JURIDIKE FALAS (ANJF).....	20
9. AKADEMLIA E SHKENCAVE DHE ARTEVE E KOSOVËS (ASHAK).....	23
10. AUTORITETI KOSOVAR I KONKURRENCËS (AKK).....	26
11. AUTORITETI RREGULLATIV I KOMUNIKIMEVE ELEKTRONIKE DHE POSTARE (ARKEP).....	28
12. AUTORITETI RREGULLATIV I HEKURUDHAVE (ARH).....	31
13. AUTORITETI RREGULLATOR PËR SHËRBIMET E UJIT (ARRU).....	34
14. AUTORITETI I AVIACIONIT CIVIL (AAC)	36
15. BANKA QENDRORE E KOSOVËS (BQK)	39
16. GJYKATA KUSHTETUESE E KOSOVËS.....	41
17. INSTITUCIONI I AVOKATIT TË POPULLIT (IAP).....	44
18. INSTITUTI GJYQËSOR I KOSOVËS (IGJK)	48
19. KËSHILLI GJYQËSOR I KOSOVËS (KGJK).....	50
20. KËSHILLI PROKURORIAL I KOSOVËS (KPK).....	53
21. KËSHILLI I KOSOVËS PËR TRASHËGIMI KULTORORE (KKTK).....	56
22. KËSHILLI I PAVARUR MBIKËQYRËS PËR SHËRBIMIN CIVIL (KPMSHC).....	58
23. KOMISIONI I PAVARUR I MINIERAVE DHE MINERALEVE (KPMM).....	61
24. KOMISIONI QENDROR I ZGJEDHJEVE (KQZ)	63
25. KOMISIONI RREGULLATIV I PROKURIMIT PUBLIK (KRPP)	66
26. KOMISIONI I PAVARUR PËR MEDIA (KPM).....	68
27. ORGANI SHQYRTUES I PROKURIMIT (OSHP)	70
28. PANELI ZGJEDHOR PËR ANKESA DHE PARASHTRESA (PZAP)	73
29. RADIO TELEVISIONI I KOSOVËS (RTK).....	76

30. FONDI I KURSIMEVE PENSIONALE TË KOSOVËS (FKPK)	79
31. UNIVERSITETI I PRISHTINËS "HASAN PRISHTINA"	81
32. ZYRA E AUDITORIT TË PËRGJITHSHËM (ZAP)	84
33. ZYRA E RREGULLATORIT PËR ENERGJI (ZRRE).....	86
34. ZYRA E PRESIDENTIT	88
35. KUVENDI I KOSOVËS	91
36. PËRFUNDIME	94
37. ANEKS: INTERVISTAT	99

1. HYRJE

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 katër fusha të cilat bien nën përgjegjësinë e Ministrisë së Administratës Publike (MAP): 1) shërbimi civil, 2) menaxhimi i burimeve njerëzore, 3) ofrimi i shërbimeve publike dhe administrative, dhe 4) ri-organizimi dhe llogaridhënia në administratën publike. Me qëllim të adresimit të këtyre elementeve, MAP ka filluar me plotësimin e kornizës ligjore që do të mundësonte më pas edhe marrjen e hapave adekuat në përmbushjen e objektivave sipas strategjisë. Në kuadër të kornizës ligjore, MAP ka planifikuar plotësim ndryshimin e Ligjit Nr. 03/L-189 për administratën shtetërore, i cili pas plotësim ndryshimeve do të riemërtohet si Ligji për organizimin e administratës publike. Me këtë ligj do të përcaktohen elementë të organizimit dhe funksionimit të administratës publike përtej administratës shtetërore, duke përfshirë institucionet dhe agjencitë e pavarura të themeluara nga Kuvendi i Kosovës.

Me qëllim të përkrahjes në draftimin e Projektigjit për organizimin e administratës publike, MAP ka kërkuar nga Instituti GAP kryerjen e një hulumtimi për një periudhë tre mujore për të mbledhur informatat e nevojshme në institucionet dhe agjencitë e pavarura duke u fokusuar në katër elemente: krijimi i marrëdhënies së punës në institucionet dhe agjencitë e pavarura, definimi/rregullimi i pagave, organizimi i brendshëm dhe llogaridhënia në këto institucione. Një bashkëpunim i tillë në mes të MAP-it dhe Institutit GAP është formalizuar me anë të një Memorandumi të Mirëkuptimit i nënshkruar në mars 2016. Hulumtimi në institucionet dhe agjencitë e pavarura të themeluara nga kuvendi është kryer gjatë periudhës 15 mars - 15 qershor kur janë takuar të gjitha institucionet dhe agjencitë e përfshira në këtë raport. Hulumtimi është zhvilluar mbi bazën e një pyetësoi i cili është zhvilluar në mes të MAP dhe Institutit GAP. Të dhënat e hulumtimit për institucion apo agjenci të fokusuar në katër elementet (marrëdhënia e punës, pagat, organizimi, llogaridhënia) janë përmbledhur në këtë raport.

Përveç institucioneve dhe agjencive të pavarura të themeluara nga kuvendi dhe që raportojnë në kuvend, për shkak se kanë një organizim të pavarur të administratës, në hulumtim janë përfshirë edhe Zyra e Presidentit dhe Kuvendi i Kosovës. Pos këtyre, në hulumtim janë përfshirë edhe disa institucione për këto arsye: 1) nuk janë themeluar nga kuvendi por raportojnë në kuvend (Autoriteti i Aviacionit Civil nuk është i themeluar nga kuvendi por raporton në kuvend), 2) nuk janë në databazë të kuvendit si agjenci të cilat raportojnë në kuvend (Akademia e Shkencave dhe Arteve e Kosovës, Universiteti i Prishtinës), dhe 3) institucione të cilat janë pjesë përbërëse e një institucioni tjetër të

pavarur por që kanë administratë të ndarë nga titullari i institucionit, kod të ndarë buxhetor dhe një organizim të administratës të ndarë dhe vija të ndara të llogaridhënies.

Institucionet të cilat është provuar të kontaktohen por që nuk është arritur të vendoset takim, janë: Bordi Këshilldhënës për Mbrojtjen e Mjedisit, Komisioni për Provimin e Jurisprudencës dhe Këshilli Kombëtar i Shkencës. Agjencia Kosovare e Inteligjencës është kontaktuar për takim si institucion i cili raporton në kuvend përmes Komisionit për Mbikëqyrjen e AKI por nuk është përgjigjur për takim/intervistë.

2. LISTA E SHKURTESAVE

AKP	Agjencia Kosovare e Privatizimit
AKK	Agjencia Kundër Korrupsionit
AMKMK	Agjencia për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale
ASHMDHP	Agjencia Shtetërore për Mbrojtjen e të Dhënave Personale
ANJF	Agjencia për Ndihmë Juridike Falas
ASHAK	Akademia e Shkencave dhe e Arteve e Kosoves
ARKEP	Autoriteti Rregullativ i Komunikimeve Elektronike dhe Postare
ARH	Autoriteti Rregullativ i Hekurudhave
AAC	Autoriteti i Aviacionit Civil
BQK	Banka Qendrore e Kosoves
FKPK	Fondi i Kursimeve Pensionale të Kosovës
IAP	Institucioni i Avokatit të Popullit
IGJK	Instituti Gjyqësor i Kosovës
KGJK	Këshilli Gjyqësor i Kosovës
KPK	Këshilli Prokurorial i Kosoves
KKTK	Këshilli i Kosovës për Trashegimi Kulturore
KPMSHC	Këshilli i Pavarur Mbikqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës
KPMM	Komisioni i Pavarur i Minierave dhe Mineraleve
KQZ	Komisioni Qendror i Zgjedhjeve
KRPP	Komisioni Rregullativ i Prokurimit Publik
KPM	Komisioni i Pavarur i Mediave
OSHP	Organi Shqyrtues i Prokurimit
PZAP	Paneli Zgjedhor për Ankesa dhe Parashtresa
RTK	Radio Televizioni i Kosovës
ZAP	Zyra e Auditorit të Përgjithshëm
ZRrE	Zyra e Rregullatorit për Energji

3. AGJENCIA KOSOVARE E PRONËS

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2006
Raportimi:	Kuvendi i Kosovës
Buxheti 2016:	2,010,682 €
Numri i të punësuarve:	- 231 nëpunës civil; - 11 staf teknik-administrativ;
Marrëdhënia e punës:	Ligji për shërbimin civil; Ligji i punës.
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	5 anëtarë (3 anëtarë ndërkombëtar që emërohen nga përfaqësuesi special në Kosovë dhe 2 anëtarë të zgjedhur nga kuvendi pas propozimit të kryeministrit)
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Në proces të përshtatjes
Shpenzimet për paga dhe mëditje 2015	1,187,401 €
Paga mesatare mujore (bruto)	469 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Agjencinë Kosovare të Pronës është e definuar në bazë të Ligjit për shërbimin civil dhe Ligjin e punës. Ndarja e pozitive në nëpunës civil dhe publik në Agjencinë Kosovare të Pronës bëhet sipas Ligjit për shërbimin civil, vendimeve të kuvendit dhe vendimeve/rregulloreve që dalin nga Ministria e Administratës Publike (MAP). Në Agjencinë Kosovare të Pronës janë gjithsej 242 të punësuar ku 231 janë nëpunës civil derisa 11 janë të punësuar si staf teknik-administrativ që kryejnë punën në bazë të ligjit të punës. Drejtori, zëvendës drejtori dhe 2 anëtarët vendor të bordit emërohen nga kuvendi me propozim të kryeministrit derisa 3 anëtarët ndërkombëtar emërohen nga përfaqësuesi special në Kosovë. Komunikimi i Agjencisë Kosovare të Pronës me MAP është kryesisht për sistemin e pagave, pozitive, statistikave dhe është komunikim i vazhdueshëm.

Në rast të kontesteve mbi marrëdhënien e punës, nëpunësit civil i drejtohen Komisionit për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave¹ i themeluar brenda Agjencisë Kosovare të Pronës. Në rast se lënda nuk zgjidhet brenda këtij komisioni, ekziston e drejta që rasti të kalojë edhe në Komisionin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil (KPMSHC). Për nëpunësit civil brenda Agjencisë Kosovare të Pronës, përveç Ligjit të shërbimit civil, ekziston edhe legjislacion i veçantë që rregullon marrëdhënien e punës. Sipas Agjencisë Kosovare të Pronës, të punësuarit nëpër të gjitha institucionet/agjencitë e pavaruara duhet të jenë nëpunës civil por me status të veçantë për arsye se natyra e punës nëpër këto institucione/agjenci është specifike. Ligji i shërbimit civil është në proces të ndryshimit dhe Agjencia Kosovare e Pronës për këtë është njoftuar nga MAP. Agjencia Kosovare e Pronës ka përcjellë komentet rreth ndryshimit të ligjit në MAP.

Pagat

Dy anëtarët e bordit të emëruar prej kuvendit kanë pagë fikse me vendim të kuvendit. Ndërsa pjesa tjetër e të punësuarve në Agjencinë Kosovare të Pronës paguhet me koeficientë. Në Agjencinë Kosovare të Pronës ka koeficientë nga 5 deri 10 për pozitat menaxheriale dhe koeficienti 20 për pozitat drejtuese. Agjencia Kosovare e Pronës nuk është pjesë e fondit për kuadro. Përveç pagës bazë, të gjithë nëpunësit marrin shtesën e përvojës së punës e cila është 0.5 %² e pagës bazë dhe shtesa prej 30 euro për nëpunësit civil. Kompensimet e pagës dhe kompensimet tjera që shkaktohen gjatë ushtrimit të detyrave nuk aplikohen sepse Agjencisë Kosovare të Pronës nuk i është ndarë linjë buxhetore nga Ministria e Financave për shtesa dhe për kuadro deficitare. Kurse në rast të punës jashtë orarit, nëpunësit civil kompensohen me pushim. Sipas Agjencisë Kosovare të Pronës duhet të ekzistojë sistem i veçantë i pagave pasi përgjegjësitë dhe detyrat e punonjësve të agjencive dallojnë shumë prej përgjegjësive dhe detyrave të atyre në ministri, që kanë pozita me tituj të njejtë. Forma e preferuar për rregullimin e pagave është nëpunës civil me sistem të veçantë të pagave.

Organizimi i brendshëm

Agjencia Kosovare e Pronës përbëhet nga Bordi Mbikëqyrës, nga Sekretaria Ekzekutive dhe nga Komisioni për Kërkesa Pronësore (Komisioni).³ Agjencia Kosovare e Pronës udhëheqet nga sekretaria ekzekutive e përbërë nga drejtori dhe zëvendës drejtori. Bordi ka pesë

¹ Komisioni për zgjidhjen e ankesave dhe kontesteve themelohet në kuadër të çdo institucioni në nivel qendror dhe lokal ku janë të punësuar nëpunësit civil, në bazë të Rregullorës 05/2001 për procedurat e zgjidhjes së kontesteve dhe ankesave: <http://bit.ly/1SEg2ut>

² Rregullore Nr. 03/2012 për shtesat në pagë dhe kompensimet tjera të nëpunësve civil, Neni 9: <http://bit.ly/1TW1t9r>

³ Rregullore Nr. 2006/10: <http://bit.ly/1U1Dh3P>

anëtarë që kanë rol mbikqyrës. Praktikë në Agjencinë Kosovare të Pronës ka qenë që bordi të ketë mandat një vjeçar. Rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ e ka Drejtori Ekzekutiv i cili zgjidhet nga kuvendi me propozim të kryeministrit dhe ka mandat të papërcaktuar. Agjencia Kosovare e Pronës është e organizuar në departamente dhe divizione.⁴ Nuk ka ndonjë strukturë brenda institucionit e cila konsiderohet që ka realizuar mandatin e saj dhe konsiderohet e panevojshme. Agjencia Kosovare e Pronës ka hartuar edhe rregullore për organizimin dhe funksionimin e brendshëm dhe sistemimin e vendeve të punës dhe është përcjellur tek MAP për aprovim në vitin 2012 por nuk është kthyer ende përgjigje nga MAP. Organizimi i shërbimeve të përbashkëta bëhet në kuadër të departamentit të administratës ku bëjnë pjesë burimet njerëzore, prokurimi, auditimi i brendshëm, transporti, certifikimi, etj. Katalogu i vendeve të punës nuk është i përshtatshëm dhe krijon shumë vështirësi në organizimin e brendshëm për shkak të natyrës së punës. Organizimi i tanishëm është i përshtatshëm por do të ndryshojë në rast të miratimit të Ligjit të ri për agjencinë.

Llogaridhënia

Drejtori raporton në mbledhjet e bordit derisa Agjencia Kosovare e Pronës raporton njëherë në vit në kuvend ku prezantohet raporti i punës. Raporti ndahet në raportin e punës që dërgohet në Komisionin për Legjislacion, Mandate, Imunitete, Rregulloren e Kuvendit dhe Mbikëqyrjen e Agjencisë Kundër Korrupsionit dhe raportin financiar që dërgohet në Komisionin për Buxhet dhe Financa. Të dy pjesët e raportit prezentohen si një raport i vetëm në seancë të kuvendit nga komisioni në fjalë. Në Agjencinë Kosovare të Pronës nuk ka pasur raste kur kuvendi nuk e ka miratuar raportin vjetor. Raporti vjetor publikohet në uebfaqe.⁵

4. AGJENCIA KOSOVARE E PRIVATIZIMIT (AKP)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2002 ⁶
Raportimi:	Kuvendi i Kosovës
Buxheti 2016:	8,965,168 €

⁴ Organogrami: <http://bit.ly/1VcQ3h5>

⁵ Raportet vjetore të AKP-së: <http://bit.ly/23RJ1zX>

⁶ E themeluar si Agjencia Kosovare e Mirëbesimit (AKM) në 2002 me Rregulloren e UNMIK-ut Nr. 2002/12. AKP është pasardhëse e AKM e cila në formën aktuale është rregulluar me Ligj të Kuvendit të Kosovës Nr. 03/L-067: <http://bit.ly/1TSsbw3>

Numri i të punësuarve:	- 19 nëpunës publik; - 239 nëpunës civil;
Marrëdhënia e punës:	Ligji për shërbimin civil; Ligji i punës.
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	8 drejtorë, të zgjedhur nga kuvendi pas propozimit të qeverisë
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil	Nuk është i përshtatshëm (nuk aplikohet)
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	4,321,066 €
Paga mesatare mujore (bruto)	1,421 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Agjencinë Kosovare të Privatizimit (AKP) është e definuar me Ligjin për shërbimin civil dhe Ligjin e punës. Në AKP janë 258 pozita të aprovuara me Ligj të buxhetit, 239 të punësuar janë nëpunës civil që marrëdhënia e tyre e punës definohet me Ligjin për shërbimin civil derisa 19 tjerë janë nëpunës publik që marrëdhënia e tyre e punës definohet me Ligjin e punës. Bordi i Drejtorëve përbëhet prej tetë drejtorëve të cilët pas propozimit të qeverisë emërohen nga Kuvendi i Kosovës dhe nuk kanë kontratë me AKP-në. Mandati i kryesuesit dhe zëvendës kryesuesit të bordit është tre vjeçar ndërsa për anëtarët e tjerë është dy vjeçar; 3 nga 19 nëpunësit publik kanë kontrata me afat të caktuar 3 vjeçar dhe 16 nëpunësit tjerë kanë kontrata me afat të pacaktuar dhe periudhë provuese tre muaj.

Komunikimi me MAP ka të bëjë me çështjet sikurse interpretimi i rregulloreve të ndryshme, rekrutimi i nëpunësve, sistemi i pagave (Departamenti i Financave dhe Buxhetit ka komunikim të drejtpërdrejtë në baza mujore lidhur me sistemin e pagave të AKP-së). Po ashtu komunikimi bëhet edhe përmes Sistemit Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (SIMBNJ). Në këtë komunikim ka mangësi, vonesa të përgjigjeve apo edhe mosfunksionim të SIMBNJ. Në rast të kontesteve mbi marrëdhënien e punës, nëpunësit e AKP-së kanë të drejtë ankese në Komisionin për Zgjidhjen e Kontesteve dhe Ankesave brenda AKP, pas komisionit të brendshëm ankesa mund të ngritet edhe në KPMSHC. Në AKP, përveç Ligjit për shërbimin civil dhe Ligjit të punës nuk ekziston legjislacioni i veçantë primar dhe sekondar që rregullon marrëdhënien e punës së nëpunësve civil dhe publik në AKP. Nëpunësit e AKP-së duhet të jenë nëpunës civil por me status të veçantë pasi puna dhe mandati i AKP-së janë specifike. Status i veçantë do të duhej të ishte për të gjitha

institucionet e pavarura dhe agjencitë. Nga AKP, komentet e para për ndryshimin e Ligjit për shërbimin civil janë përcjellur në vitin 2013, ndërsa herën e fundit draft ligji për shërbimin civil është përcjellur shumë vonë dhe komentet janë përcjellur jashtë afatit kohor. Ky ligj ka mos harmonizim të madh me ligjin e punës në aspektet si: pensionimi, përvoja e punës, rastet e suspendimit, etj.

Pagat

Në AKP ka sistem të veçantë të pagave. Pagat përcaktohen me grada dhe hapa. Grada 1 është më e larta dhe merret për kategorinë funksionale Drejtues i Lartë ku përfshihen Drejtori Menaxhues dhe Zëvendës Drejtorët, Grada 2 i përket nivelit drejtues, Grada 3 nivelit kryesues, Grada 4 nivelit zyrtar i lartë, Grada 5 nivelit zyrtar profesional dhe Grada 6 i përket nivelit teknik dhe administrativ. Në AKP është miratuar rregullorja e pagave nga Bordi Drejtues e dal me propozim nga menaxhmenti i AKP-së. Kompensimi për anëtarët në Bordin e Drejtorëve përfshin pagesën për angazhimin e drejtorëve në lidhje me aktivitetet e drejtpërdrejta të Drejtorëve të Bordit (pesë ditë për përgatitje për mbledhje të Bordit dhe një ditë për mbledhjen e Bordit të Drejtorëve). Pagesa realizohet nga linja buxhetore e AKP-së për mallra dhe shërbime. E vetmja shtesë që kanë nëpunësit e AKP-së është ajo për përvojë pune që ka filluar të aplikohet nga viti i kaluar me vendim të qeverisë. Ndërsa shtesa në shërbimin civil prej 30 eurove nuk merret nga punëtorët e AKP-së. AKP realizon kompensimet për punë jashtë orari që dalin nga Ligji për shërbimin civil dhe Ligji i pagave të nëpunësve civil që mund të jenë 30%, 50% dhe 100%. Sipas AKP, nëpunësit në këtë institucion duhet të jenë nëpunës civil por duhet të jenë pjesë e sistemit të veçantë të pagave sepse natyra e punës: privatizimi dhe likuidimi që bëhet nga AKP është shumë specifike dhe bëhet vetëm nga zyrtarët e saj, kjo do t'i përshtatej formës nëpunës civil me sistem të veçantë të pagave.

Organizimi i brendshëm

AKP qeveriset nga Bordi i Drejtorëve. Tetë anëtarët e këtij bordi emërohen nga Kuvendi i Kosovës dhe nuk kanë kontratë me AKP-në. Drejtori Menaxhues është udhëheqësi më i lartë administrativ. Ndërsa procedurat e rekrutimit janë të përcaktuara me Rregulloren mbi procedurat e rekrutimit, nominimit dhe emërimit të menaxhmentit dhe drejtorit të sekretarisë ekzekutive të Bordit të Drejtorëve të AKP-së⁷. Organizimi i brendshëm i AKP-së është sipas këtyre niveleve strukturore: Bordi i Drejtorëve – Drejtori Menaxhues dhe dy zëvendës Drejtorët Menaxhues (likuidim dhe privatizim) – dy divizione që ndahen në shtatë departamente dhe ndarja në njësi dhe 5 zyre rajonale. Organizimi i brendshëm bëhet për

⁷ Rregullore Nr. 01/2006 mbi procedurat e rekrutimit, nominimit dhe emërimit të menaxhmentit dhe drejtorit të sekretarisë ekzekutive të bordit të drejtorëve: <http://bit.ly/23NMses>

të realizuar mandatin e institucionit, por skema organizative duhet të ndryshohet sipas nevojave dhe përmbushjes së fazave të mandatit të AKP-së. Me 1 qershor 2016, menaxhmenti i AKP-së i emëruar nga Bordi i Drejtorëve ka filluar punën dhe si pjesë e planit të ardhshëm të punës është riorganizimi i AKP-së pjesë e të cilit është edhe Rregullorja për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës. AKP gjithnjë sipas mandatit të saj bën organizim adekuat të stafit të saj. Shërbimet e përbashkëta organizohen: logjistika, transporti, menaxhimi i burimeve njerëzore janë pjesë e Departamentit të Administratës kurse prokurimi është departament i veçantë derisa punët e tjera janë të ndara nëpër departamentet përkatëse. Sipas AKP, katalogu i vendeve të punës nuk është i përshtatshëm për AKP-në. Pozitat e veçanta të punës që kryhen nga zyrtarët e AKP-së nuk janë të përfshira në katalog dhe nuk mund të unifikohen me pozitat e tjera. Kjo po shkakton vështësi në rekrutimin e stafit në pozitat e lira që janë në AKP. MAP duke kërkuar që pozitat të unifikohen nuk pranon që pozitat e lira që janë në AKP të plotësohen me arsyen se ato nuk janë të përfshira në Katalogun e vendeve të punës. AKP ka katalogun e vet të vendeve të punës. Organizimi i AKP-së do të përditësohet për qëllim të realizimit të mandatit të AKP-së dhe largimit të dyfishimit të vendeve të punës në përputhje me dinamikën dhe planin e punës së agjencisë.

Llogaridhënia

Vijat e llogaridhënies ndërmjet AKP-së dhe kuvendit janë definuar me Ligjin për Agjencinë Kosovare të Privatizimit⁸. Bordi i dorëzon Kuvendit të Kosovës dhe bën publik një raport vjetor të agjencisë. Bordi ka përgjegjësi të përgjithshme për aktivitetet e AKP-së, rol vendimarrës si për çështjet e privatizimit, likudimit dhe miratimin e rregulloreve. Drejtori Menaxhues është kryeshefi ekzekutiv i agjencisë. Drejtori Menaxhues dhe dy zëvendës Drejtorët Menaxhues i ushtrojnë kompetencat e Agjencisë të cilat u janë dhënë atyre nga bordi ose nga ky ligj. Drejtori Menaxhues, nën kontrollin e përgjithshëm të Bordit, drejton veprimtarinë e zakonshme të Agjencisë. Drejtori Menaxhues është përgjegjës për organizimin, emërimin dhe shkarkimin e personelit, përveç për emërimin dhe shkarkimin e dy zëvendës Drejtorëve Menaxhues dhe personelit tjetër që mund të caktohet nga Bordi. Drejtori Menaxhues ushtron kompetencat e tjera që mund t'i delegohen nga Bordi⁹. Komisioni për Zhvillim Ekonomik, Infrastrukturë, Tregti dhe Industri i Kuvendit të Kosovës mbikëqyr punën e AKP-së. Në këtë komision ftohet Drejtori Menaxhues i AKP-së dhe përfaqësues nga Bordi i Drejtorëve për të prezantuar raportin e punës një vjeçare të agjencisë. Pjesa e raportit financiar prezantohet edhe në Komisionin për Buxhet dhe Financa. Në vitin 2014 nuk është miratuar raporti vjetor i AKP-së për arsye së AKP nuk ka

⁸ Ligji Nr. 03/L-067 për Agjencinë Kosovare të Privatizimit: <http://bit.ly/247vrsp> Neni 20.

⁹ Ligji Nr. 03/L-067 për Agjencinë Kosovare të Privatizimit, Neni 16.2

pasur Bordin por që ky raport është miratuar në 2016.¹⁰ Raporti vjetor publikohet në faqen zyrtare të AKP-së.

5. AGJENCIA KUNDËR KORRUPSIONIT (AKK)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2007
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	501,666 €
Numri i të punësuarve:	- 1 funksionar publik; - 39 nëpunës civil;
Marrëdhënia e punës:	Ligji për AKK; Ligji për shërbimin civil;
Zgjedhja e drejtorit:	Organ individual – Drejtori i AKK zgjedhet me konkurs publik nga Kuvendi i Kosovës
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	346,767 €
Paga mesatare mujore (bruto)	781 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në AKK është e definuar sipas Ligjit për Agjencinë Kundër Korrupsionit sa i përket marrëdhënies së punës së Drejtorit të AKK, dhe Ligjit për shërbimin civil për pjesën tjetër të stafit në AKK. Në AKK janë 40 të punësuar, 39 janë nëpunës civil dhe Drejtori i AKK-së si funksionar publik. Ky i fundit zgjedhet sipas konkursit të hapur nga kuvendi. Dy prej kandidatëve në listën e ngushtë propozohen nga Komisioni për Legjislacion, Mandate, Imunitete, Rregulloren e Kuvendit dhe Mbikëqyrjen e Agjencisë kundër Korrupsionit, për seancë të kuvendit, dhe me votim të fshehtë, me shumicë votash, kuvendi zgjedh njërin nga kandidatët për një mandat pesë vjeçar për Drejtor të AKK (me mundësi vazhdimi edhe për një mandat tjetër pesë vjeçar). Ndarja e stafit në nëpunës civil dhe publik është bërë në bazë të Ligjit për AKK i cili e klasifikon vetëm Drejtorin e AKK si funksionar publik derisa marrëdhënia e punës për nëpunësit tjerë është e përcaktuar me

¹⁰ Komunikatë për Media: <http://bit.ly/1T6ëGA2>

Ligjin për shërbimin civil. Duke qenë së punëtorët në AKK janë nëpunës civil, komunikimi i AKK me MAP është i rregullt për çështje të rekrutimit, konkurseve, planit të personelit, etj.

Sipas Ligjit për shërbimin civil, AKK ka themeluar Komisionin për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave ku mund të parashtrahet ankesë. Nëse ankesa në këtë komision nuk e zgjidh problemin për çka është bërë ankesa, atëherë procedura vazhdon në Komisionin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil (KPMSHC). Përveç Ligjit për shërbimin civil dhe legjislacionit sekondar të nxjerrë nga MAP, AKK ka nxjerrë Rregulloren 01/2013 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në AKK.¹¹ Kjo rregullore zbatohet në AKK me përjashtim të koeficientëve të paraparë me këtë rregullore. Gjithashtu, sipas AKK duhet të ketë një ligj të veçantë për institucionet e pavarura i cili do të rregullonte të gjitha çështjet që janë të hapura për agjencitë e pavarura.

Pagat

Paga e drejtorit të AKK-së është e përcaktuar me Ligjin për AKK dhe është e barabartë me pagën e një kryetari të komisionit në Kuvend të Kosovës. Nëpunësit civil kanë pagë të përcaktuar në bazë të koeficientëve, ku drejtori i departamentit ka koeficient 10, udhëheqësi i divizionit 9, zyrtari i latë 8. Përveç pagës bazë, të gjithë nëpunësit e AKK kanë edhe një shtesë në pagë në emër të rrezikshmërisë në punë në vlerë prej 107 euro. Nëpunësi që merret me Teknologjinë Informativë (TI) ka një shtesë prej 300 euro derisa asistentja e drejtorit të AKK ka një shtesë në vlerë prej 50 euro, të përcaktuar me një rregullore nga Zyra e Kryeministrit. Në AKK nuk aplikohen shtesa për zëvendësime në punë. Sipas AKK, nëpunësit në këtë institucion duhet të jenë nëpunës civil por të pagohen me një sistem të veçantë të pagave për shkak të natyrës së punës në AKK. Të punësuarit në AKK nuk janë pjesë e fondit për kuadro.

Organizimi i brendshëm

AKK udhëheqet nga drejtori si organ individual i cili është edhe zyrtari kryesor administrativ. AKK është e organizuar në katër departamente të cilat ndahen në divizione dhe një zyre mbështetëse. Organizimi i AKK është i përcaktuar me Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës e cila miratohet nga drejtori i AKK. Nuk ka ndonjë strukturë brenda AKK e cila konsiderohet që ka realizuar mandatin e saj, përkundrazi në AKK ka mungesë të stafit. Organizimi i AKK është bërë për të realizuar mandatin e dhënë me ligj. Katalogu i vendeve të punës aplikohet në masë të

¹¹ Rregullore 01/2013 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Agjencinë Kundër Korrupsionit: <http://bit.ly/25PaYu3>

madhe në AKK, megjithatë disa komente janë dërguar në MAP në lidhje me katalogun dhe aplikimin e tij në AKK.

Llogaridhënia

Me ligjin për AKK është e përcaktuar llogaridhënia (raportimi) i AKK në kuvend. Drejtori i AKK dërgon raport me shkrim për vitin paraprak më së largu deri më 31 mars. Raporti ndahet në raportin e punës që dërgohet në Komisionin për Legjislacion, Mandate, Imunitete, Rregulloren e Kuvendit dhe Mbikëqyrjen e Agjencisë kundër Korrupsionit dhe raportin financiar në Komisionin për Buxhet dhe Financa. Të dy pjesët e raportit prezantohen si një raport i vetëm në seancë të kuvendit nga komisioni në fjalë. Raportimi i tillë bëhet një herë në vit por ka raste kur komisioni e fton drejtorin e AKK për raportim mbi çështje të caktuara në komision. Deri tani nuk ka pasur ndonjë rast kur në seancë nuk është miratuar raporti i AKK. Raporti është publik dhe publikohet në uebfaqe të AKK.

6. AGJENCIA PËR MENAXHIMIN E KOMPLEKSEVE MEMORIALE (AMKMK)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2013
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	2,134,797 €
Numri i të punësuarve:	- 1 funksionar publik - 10 nëpunës civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për AMKMK; Ligji për shërbimin civil
Zgjedhja e drejtorit:	Organ individual – Drejtori AMKMK – zgjedhet me konkurs publik nga Kuvendi
Propozimi i institucionit për paga:	Me koeficientë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	74,519 €
Paga mesatare mujore (bruto)	565 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës të nëpunësve në Agjencinë për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale (AMKMK)¹² është e definuar me Ligjin për themelimin e AMKMK dhe Ligjin për shërbimin civil. Në AMKMK, aktualisht janë 11 të punësuar, drejtori, një asistente e drejtorit, një i punësuar në divizionin e prokurimit, një drejtor në departamentin për financa dhe shërbime të përgjithshme, një zyrtar i logjistikës, një arkivist, një udhëheqës në divizionin ligjor dhe dy ciceronë në kompleksin Adem Jashari. Me ligj janë të paraparë që AMKMK-ja të ketë 52 të punësuar.

Ndarja në nëpunës civil dhe publik bëhet sipas kriterëve të përcaktuara me Ligjin për themelimin e AMKMK dhe Ligjin për shërbimin civil. Drejtori i agjencisë nuk është nëpunës civil dhe zgjedhet nga Kuvendi i Kosovës derisa Komisioni për Bujqësi, Pylltari, Mjedis e Planifikim Hapësinor mbikqyr punën e agjencisë. Komisioni hap konkursin për drejtor të agjencisë dhe dy emra i dërgon në kuvend për votim. Drejtori i Agjencisë ka mandat pesë vjeçar pa të drejtë të rizgjedhjes. Komunikimi me MAP realizohet për hapje të konkurseve për vende të lira të punës, për ndryshimin e koeficientëve të pagave në rast të avancimit të të punësuarve dhe për çështjen e objektit ku funksionon AMKMK-ja. MAP kryen edhe pagesat për shpenzime komunale. Në rast të kontesteve mbi marrëdhënien e punës, ekziston Komisioni për zgjidhjen e ankesave dhe kontesteve brenda AMKMK-së, por nëse pala është e pakënaqur me vendimin, ankesën mund ta përcjellë edhe në KPMSHC. Për nëpunësit civil brenda AMKMK, përveç Ligjit të shërbimit civil, ekziston legjislacion sekondar që rregullon marrëdhënien e punës, Rregullorja për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në AMKMK. Sipas AMKMK, Ligji për shërbimin civil duhet të ketë ndryshime në nenet 20 dhe 39 mbi punën provuese, pushimin vjetor dhe akt-emërimet. Sipas, AMKMK duhet të ketë një harmonizim në mes të Ligjit për shërbimin civil dhe Marrëveshjen e përgjithshme kolektive për një zbatim më të mirë në praktikë. Pastaj, Ligji për shërbimin civil duhet të përfshijë edhe kompensimin e punës në teren që duhet të kompensohet me pagesë.

Pagat

Paga e drejtorit të AMKMK është e përcaktuar nga kuvendi me propozim të Komisionit për Buxhet dhe Financa. Për nëpunësit civil, sistemi i pagave që aplikohet në AMKMK është me koeficient: drejtori me koeficientin 10, udhëheqës i divizionit - 9, zyrtarët me 7, asistente administrative me koeficient 6, zyrtar i arkivës me koef. 6 dhe dy ciceronë me koeficient 7. Stafi i AMKMK nuk është pjesë e fondit për kuadro. Në AMKMK nuk realizohen shtesa në

¹² Ligji Nr. 04/L-146 për Agjencinë për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale: <http://bit.ly/24PYGjH>

pagë por në rast se punëtorët punojnë jashtë orarit kompensohen me pushim. Sipas AMKMK, sistemi i veçantë i pagave krijon dallime dhe nuk do të duhej të aplikohet. Personat me pozita të njejta duhet të kenë paga me nivel të njejtë.

Organizimi i brendshëm

AMKMK udhëheqet nga drejtori i agjencisë që ka mandat pesë vjeçar, pa të drejtë rizgjedhje. Rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ e ka Drejtori i Agjencisë. Drejtori rekrutohet sipas këtyre hapave: Komisioni për Bujqësi, Pylltari, Mjedis e Planifikim Hapësinor gjashtë muaj para skadimit të afatit të drejtorit të tanishëm nis procedurat për zgjedhjen e drejtorit të ri, hap konkursin dhe komisioni përzgjedh dy emra të cilët përmbushin kriteret dhe ata emra dërgohen në kuvend. Emrat e përzgjedhur votohen nga kuvendi, kandidati/ja që merr shumicën e votave zgjedhet drejtori i ri i agjencisë. AMKMK ka dy departamente: atë për planifikim dhe projekte dhe atë për financa dhe shërbime të përgjithshme. Departamentet ndahen në divizione. Struktura e AMKMK propozohet dhe miratohet nga drejtori i agjencisë. Organizimi i brendshëm është i përcaktuar pjesërisht me Ligjin për AMKM sa i përket pozitës së drejtorit derisa për tërë agjencinë është rregulluar me Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në AMKMK¹³. Organizimi i shërbimeve të përbashkëta (logjistika, transporti, menaxhimi i burimeve njerëzore, prokurimi si dhe punët e tjera të zakonshme) në AMKMK mbulohen nga departamenti për financa dhe shërbime të përgjithshme. Katalogu i vendeve të punës është i aplikueshëm në AMKMK nga miratimi i këtij katalogu në qeveri.

Llogaridhënia

AMKMK raporton në Komisionin për Bujqësi, Pylltari, Mjedis e Planifikim Hapësinor një herë në gjashtë muaj dhe në kuvend raportohet një herë në vit për punën një vjeçare të AMKMK-së. Pjesa e raportit financiar i përcillet edhe Komisionit për Buxhet dhe Financa. Raporti vjetor dërgohet në Komisionin përkatës jo më vonë se 31 mars i vitit aktual. Në kuvend, komisioni raporton një herë në vit. AMKMK përpilon raport vjetor por që nuk publikohet në uebfaqe. Raporti i vitit 2013 i është rekomanduar kuvendit nga komisioni që të mos miratohet por kuvendi e ka miratuar atë raport vjetor.

¹³ Rregullore 02/2014 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Agjencinë për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale: <http://bit.ly/1OrEU4H>

7. AGJENCIA SHETËRORE PËR MBROJTJEN E TË DHËNAVE PERSONALE (ASHMDHP)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2010
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	354,058 €
Numri i të punësuarve:	- 5 nëpunës publik - 18 nëpunës civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për ASHMDHP; Ligji për shërbimin civil; Ligji i punës
Përbërja dhe zgjedhja e këshillit:	5 anëtarë, të emëruar nga kuvendi me propozim të qeverisë
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	208,359 €
Paga mesatare mujore (bruto)	827 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Agjencinë Shtetërore për Mbrojtjen e të Dhënave Personale (ASHMDHP) është e definuar në bazë të Ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale¹⁴, Ligjit për shërbimin civil dhe Ligjin e punës. Me Ligjin për mbrojtjen e të dhënave personale është definuar marrëdhënia e punës së Mbikëqyrësit Kryesor Shtetëror dhe katër Mbikëqyrsave Shtetërore të cilët e përbëjnë Këshillin e Agjencisë për Mbrojtjen e të Dhënave Personale. Këta propozohen nga qeveria, nuk hapet konkurs¹⁵ për përzgjedhjen në listën e ngushtë, dhe emërohen nga kuvendi. Në ASHMDHP janë gjithsej 18 nëpunës civil, përfshirë Drejtorin e Përgjithshëm si zyrtarin kryesor administrativ. Komunikimi me MAP bëhet për çështje si: rekrutimi i nëpunësve të ri dhe avancimi i nëpunësve civil.

Në ASHMDHP ekziston Komisioni për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave dhe nëpunësit civil kanë të drejtën e ankesës në këtë komision dhe më pas në KPMSHC. ASHMDHP ka

¹⁴ Ligji Nr. 03/L-172 për mbrojtjen e të dhënave personale: <http://bit.ly/1TVlfzc>

¹⁵ Ibid. neni 30, 31, 32.

nxjerrë edhe Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës¹⁶ e cila përcakton organizimin dhe punët e nëpunësve civil derisa Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale definojnë më shumë punën dhe organizimin e Këshillit/Mbikëqyrësve Shtetëror. Nuk ka legjislacion tjetër që definojnë marrëdhënien e punës në ASHMDHP. Sipas kësaj agjencie, nëpunësit në këtë institucion duhet të jenë nëpunës civil dhe nuk duhet të ketë ndarje të veçanta për institucione të ndryshme.

Pagat

Sistemi i pagave në ASHMDHP është i rregulluar me koeficientë. Koeficientët janë të ndarë prej 6 deri 19.38, kurse pagat e Mbikëqyrësve Shtetëror janë të përcaktuara me vendim të kuvendit. Agjencia nuk bën pjesë në fondin për kuadro. Sa i përket shtesave, e vetmja shtesë që paguhet është ajo për zyrtarin e transportit që është në vlerë prej 100 euro. Në Ligjin e Buxhetit vjetor është e padefinuar çështja e shtesave. Si pasojë e kësaj në rast se nëpunësit punojnë jashtë orarit të punës kompensohen me ditë të lira të punës. Pagat në ASHMDHP, sipas drejtorit të përgjithshëm, në të ardhmen do të duhej që të përshtaten me shkallën e përgjegjësive, ngarkesën në punë dhe konfidencialitetin, pra me një skemë të veçantë.

Organizimi i brendshëm

Mbikqyrësit Shtetëror që përbëjnë këshillin janë organi më i lartë i ASHMDHP të cilët kanë mandat 5 vjeçar me mundësi rizgjedhje edhe për një mandat tjetër dhe punojnë me orar të plotë¹⁷. Pas përfundimit të këtyre dy mandateve, çështja e mbikëqyrësve shtetëror është e pa definuar me ligjin e tanishëm të ASHMDHP. Ky ligj tani është duke u rishikuar dhe përveç sqarimit të mandatit të mbikëqyrësve shtetëror, propozim tjetër është që mbikëqyrësit shtetëror të jenë inspektorë por me status të nëpunësit civil. Rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ në ASHMDHP e ushtron Drejtori i Përgjithshëm i cili zgjidhet me konkurs përmes mbikëqyrësve shtetëror dhe ka mandat tre vjeçar. Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil është në përgjithësi i përshtatshëm dhe aplikohet në ASHMDHP megjithëse janë dërguar disa komente në MAP. Struktura organizative në ASHMDHP përbëhet nga tri departamente: Departamenti për Regjistrim dhe Marrëdhënie me Jashtë, Departamenti Ligjor dhe Departamenti i Administratës dhe një Zyrë për Mbështetje të Inspektimit. Departamentet ndahen në divizione. Organizimi i Agjencisë është i përcaktuar më Ligjin për mbrojtjen e të dhënave personale por organizimi i brendshëm është i definuar me Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe

¹⁶ Rregullore 01/2013 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës: <http://bit.ly/24UbS7e>

¹⁷ Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale, nenet 31 dhe 32

sistmatizimin e vendeve të punës të cilën e nxjerrë Mbikëqyrësi Kryesor Shtetëror. Struktura organizative e agjencisë është paraqitur në këtë organogram.¹⁸

Llogaridhënia

ASHMDHP është e obliguar sipas ligjit të raportoje në kuvend.¹⁹ Me 31 mars të çdo viti ASHMDHP raporton në Komisionin për Siguri për raportin e punës së vitit të kaluar dhe në Komisionin për Buxhet dhe Financa për pjesën e raportit financiar. Me Rregulloren për organizimin e brendshëm përcaktohen vijat e përgjegjësisë në mes të Drejtorit të Përgjithshëm dhe Këshillit të Agjencisë. ASHMDHP i raporton Komisionit për Siguri, Komisionit për Buxhet dhe Financa dhe me përfaqësim nga Komisioni për Siguri raportohet puna e agjencisë në kuvend. Deri tani nuk ka pasur ndonjë rast kur në seancë nuk është miratuar raporti i ASHMDHP. Raporti publikohet në ueb të ASHMDHP.

8. AGJENCIA PËR NDIHMË JURIDIKE FALAS (ANJF)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2012
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	300,825 €
Numri i të punësuarve:	- 7 nëpunës publik - 22 shërbyes civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për ndihmë juridike falas; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e këshillit:	7 anëtarë, propozohen nga shtatë institucione dhe zgjedhën në Kuvend
Propozimi i institucionit për paga:	Pjesërisht skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	158,099 €
Paga mesatare mujore (bruto)	627 €

¹⁸ Organogrami: <http://bit.ly/1qmPZxO>

¹⁹ Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale, neni 29

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Agjencisë për Ndihmë Juridike Falas (ANJF) është e definuar me Ligjin për themelimin e ANJF dhe Ligjin për shërbimin civil. Me ligjin për ANJF themelohet edhe Këshilli për Ndihmë Juridike Falas të cilin e përbëjnë shtatë anëtarët e zgjedhur nga kuvendi me propozim të shtatë institucioneve në Kosovë²⁰. Këto institucione i propozojnë nga tre kandidatë në kuvend i cili pastaj e zgjedh njërin prej tri kandidatëve për të qenë anëtar i Këshillit për Ndihmë Juridike Falas. Ky këshill funksionon si organ vendimmarrës i cili e zgjedh Drejtorin Ekzekutiv të ANJF. Në ANJF janë 22 nëpunës ku të gjithë janë nëpunës civil përfshirë edhe Drejtorin Ekzekutiv. Komunikimi me MAP është ashtu siç është i paraparë me ligj. Në rast të kontesteve mbi marrëdhënien e punës në ANJF, nëpunësit kanë të drejtën e ankeses fillimisht në Komisionin për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave brenda agjencisë dhe më pas në KPMSHC.

Në ANJF nuk ka legjislacion tjetër primar apo sekondar që rregullon marrëdhënien e punës në Këshill ose ANJF, përveç Rregullores së punës²¹ së Këshillit dhe Rregullorës për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në ANJF të cilën e miraton Këshilli derisa në MAP dërgohet vetëm për informim. Sipas ANJF, nëpunësit e ANJF duhet të jenë nëpunës civil por për shkak të specifikave të punës që kryejnë, duhet të ekzistojë një trajtim më i veçantë nga nëpunësit e tjerë civil sidomos për stafin profesional. Sa i përket ndryshimit të Ligjit të shërbimit civil, ANJF nuk ka pranuar draft ligjin me ndryshime.

Pagat

Sistemi i pagave në ANJF është me koeficient. Koeficienti 6 është për arkivën, 7 për zyrtarët, 8 për zyrtarët e lartë, 9 për drejtorët e divizioneve, 10 për drejtorët e departamenteve dhe 20 për drejtorin ekzekutiv që është ekuivalent me sekretarin e përgjithshëm në ministri. Ndërsa anëtarët e këshillit marrin mëditje për çdo mbledhje të mbajtur por jo më shumë se një herë në muaj. Stafi i ANJF nuk ka qenë pjesë e fondit për kuadro. Shtesa në pagë në ANJF ka vetëm një person nga IT dhe shtesa ka vlerën 200 euro. Në ANJF për punë jashtë orarit, stafi kompensohet më ditë pushimi. Sipas ANJF, pagat e sistemit të veçantë duhet të jenë të definuara mirë. Në këtë rast, zyrtarët profesional në ANJF që merren me padi, mbrojtje, ankesa etj, duhet të kenë një trajtim të veçantë. Nga ANJF është përcjellur kërkesa

²⁰ Institucionet të cilat i propozojnë kandidatët e tyre për anëtarë në Këshill janë: Ministria e Drejtësisë, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Ministria për Kthim dhe Komunitete, Ministria e Financave, Oda e Avokatëve të Kosovës, Gjykata Supreme dhe OJQ-të.

²¹ Rregullore e punës e Këshillit: <http://bit.ly/1Qha6ms>

në MAP që këta zyrtarë të paktën të marrin paga me koeficient 8, sepse tani ata kanë paga me koeficient 7.

Organizimi i brendshëm

ANJF ka Këshillin Mbikqyrës që përbëhet prej shtatë anëtarëve i cili ka rol mbikëqyrës ndaj ANJF. Rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ e ushtron Drejtori Ekzekutiv i ANJF i cili zgjidhet me konkurs të organizuar nga MAP. Pas përfundimit të konkursit, MAP i dërgon tre emra tek Këshilli i Agjencisë dhe Këshilli vendos për një nga tre emrat për Drejtor Ekzekutiv të ANJF. Struktura organizative e ANJF përbëhet nga departamentet, divizionet dhe zyrat. Organizimi i brendshëm bëhet për të realizuar mandatin e ANJF, por ka nevojë për shtrirje të zyrave edhe në komunën e Gjakovës dhe Ferizajit. Për hapjen e këtyre dy zyrave ANJF nuk ka buxhet për të cillin edhe është bërë kërkesë në kuvend që për një zyre të sigurohet buxhet prej 24 mijë euro dhe nga dy zyrtarë për secilën zyrë. Organet e agjencisë janë të përcaktuar me ligjin përkatës²² derisa përmes Rregullores për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës dhe Rregullorës²³ së punës përcaktohen aktivitete e punës së agjencisë.

Në ANJF nuk ka struktura që konsiderohen të panevojshme për shkak se e kanë realizuar mandatin e tyre. Shërbimet e përbashkëta (logjistika, transporti, menaxhimi i burimeve njerëzore, prokurimi si dhe punët e tjera të zakonshme) realizohen përmes departamentit të administratës. Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil është i përshtatshëm përveç pozitive specifike të cilat janë në agjenci dhe të cilat nuk janë trajtuar si të tilla. ANJF ka dërguar komentet në MAP që të paktën zyrtarët profesional të agjencisë të marrin paga me koeficient 8, por nuk kanë marrë ende përgjigjen nga MAP. Sygjerimi për organizim të brendshëm të ANJF është me dy propozime: propozimi i parë është hapja edhe e dy zyreve rajonale, njëra në Gjakovë dhe njëra në Ferizaj. Propozimi i dytë është që në zyrat ekzistuese të shtohet edhe nga një zyrtar shtesë për secilën zyrë, ku këta zyrtarë do të kryejnë punë në terren dhe do të përmbushin misionin e agjencisë duke vizituar secilën komunë dhe duke mbuluar të gjithë terrenin e rajonit të caktuar.

Llogaridhënia

Vijat e llogaridhënies ndërmjet ANJF dhe kuvendit janë të definuara me Ligjin për Ndhmë Juridike Falas. Këshilli i raporton Kuvendit të Kosovës një herë në vit për punën e agjencisë. Drejtori Ekzekutiv i raporton Këshillit të agjencisë. Raporti ndahet në raportin e punës që dërgohet në Komisionin për Legjislacion, Mandate, Imunitete, Rregulloren e Kuvendit dhe

²² Ligji Nr. 04/L-017 për ndihmë juridike falas: <http://bit.ly/23GDVd5>

²³ Nuk është publike.

Mbikëqyrjen e Agjencisë Kundër Korrupsionit nga Kryetari i Këshillit dhe Drejtori Ekzekutiv dhe raportin financiar në Komisionin për Buxhet dhe Financa. Të dy pjesët e raportit prezentohen si një raport i vetëm në seancë të kuvendit nga Komisioni në fjalë. Në ANJF nuk ka pasur raste kur kuvendi nuk e ka miratuar raportin vjetor, raporti vjetor publikohet në uebfaqe të agjencisë.²⁴

9. AKADEMIJA E SHKENCAVE DHE ARTEVE E KOSOVËS (ASHAK)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	1975
Raportimi:	Nuk raporton në Kuvend të Kosovës
Buxheti 2016:	1,084,851 €
Numri i të punësuarve:	- 19 anëtarë të Akademisë - 16 nëpunës civil - 2 personel mbështetës
Marrëdhënia e punës:	Ligji për ASHAK; Ligji për shërbimin civil, Ligji i punës
Përbërja dhe zgjedhja e kuvendit:	19 anëtarë të rregullt dhe 11 anëtarë korrespondent, anëtarët e rinj zgjedhen me vota të fshehta çdo katër vjet nga Kuvendi i ASHAK
Propozimi i institucionit për paga:	Rregullim në nivel vendi
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Në proces të përshtatjes dhe aplikimit
Shpenzimet për paga dhe meditare 2015	752,691 €
Paga mesatare mujore (bruto)	1,307 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Akademinë e Shkencave dhe Arteve të Kosovës (ASHAK) është e definuar sipas Ligjit për Akademinë e Shkencave dhe të Arteve të Kosovës²⁵, Ligjit për shërbimin civil dhe Ligjin e punës. Përveç anëtarëve të Akademisë, Kryesisë dhe Kryetarit të Akademisë, marrëdhënia e punës të të cilëve rregullohet me Ligjin e ASHAK dhe Statutin²⁶,

²⁴ Raportet vjetore: <http://bit.ly/1r9f6pg>

²⁵ Ligji Nr. 05/L-038: <http://bit.ly/23xrDUd>

²⁶ Statuti i ASHAK: <http://bit.ly/1OvIsCU>

ASHAK ka edhe 18 nëpunës, prej të cilëve 16 janë nëpunës civil dhe marrëdhënia e tyre e punës rregullohet me Ligjin për shërbimin civil dhe dy nëpunës si pjesë e personelit mbështetës (voztës dhe punëtor teknik). Marrëdhënia e punës së këtyre dy të fundit rregullohet me Ligjin e punës. Ligji për shërbimin civil dhe i gjithë legjislacioni sekondar për shërbimin civil zbatohet për pjesën e stafit të nëpunësve civil në ASHAK. Komunikimi me MAP bëhet për çështje të rekrutimit, pozitave të reja, ngritjes së nëpunësve civil dhe për të gjitha çështjet që lidhen me nëpunësit civil në kuadër të Ligjit për shërbimin civil. Nëpunësit civil kanë kontrata me afat të pacaktuar dhe për çështje të ankesave, kanë të drejtë ankimi në Komisionin për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave brenda ASHAK dhe më tutje në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil (KPMShC). Përveç legjislacionit më lartë, ASHAK ka edhe Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës.²⁷

Pagat

Anëtarët e rregullt dhe korrespondentë të ASHAK kanë një shpërblim të përhershëm mujor të përcaktuar me vendimin e qeverisë Nr. 02/2011 të vitit 2006²⁸. Me këtë vendim rregullohet edhe paga e Sekretarit të Akademisë i cili njëherit shërben edhe si zyrtari kryesor administrativ në ASHAK. Pagat e nëpunësve civil dhe personelit mbështetës përcaktohen me koeficient. Përveç pagës bazë, shtesa në pagë kanë Drejtori i Departamentit të Përkrahjes Profesionale dhe Teknologjisë Informative dhe Zyrtari i Teknologjisë Informative sipas vendimit të Qeverisë së Kosovës Nr. 02/39 i vitit 2008.²⁹ ASHAK realizon edhe kompensime për punën jashtë orarit të punës të përcaktuar me legjislacionin në fuqi. ASHAK i është përgjigjur ftesës së MAP për rishikim të shtesave dhe bërjes së kërkesave të reja për shtesa konform vendimit Nr. 08/48 të datës 09 shtator 2015.³⁰ Sipas ASHAK, pagat duhet të rregullohen në nivel vendi për institucionet dhe agjencitë e pavarura deri në shkallën ku nuk preket pavarësia e institucioneve.

Organizimi i brendshëm

ASHAK qeveriset nga organi kolegjal, Kuvendi i Akademisë, i cili është organi më i lartë vendimmarrës në ASHAK. Ky institucion ka edhe kryesinë, kryetarin dhe katër seksione: seksioni i gjuhësisë dhe letërisë, seksioni i shkencave shoqërore, seksioni i shkencave të natyrës dhe seksioni i arteve. Kjo është pjesa e cila është e organizuar kryesisht me Ligjin dhe Statutin e ASHAK. Pjesa e administratës në ASHAK fillon nga Sekretariati i Akademisë

²⁷ Nuk është online.

²⁸ Nuk gjendet në web të ZKM pasi vendimet në këto faqe janë prej 2008 e tutje.

²⁹ Vendimi Nr. 02/39 datë 8.10.2008: <http://bit.ly/1TThkEa>

³⁰ Vendimi Nr. 08/48 i datës 09 shtator 2015 i kategorizon 13 lloje të shtesave: <http://bit.ly/1SNR88X>

që udhëheqet nga sekretari dhe ka tri departamente, 1) Departamenti i Përkrahjes Profesionale dhe Teknologjisë së Informacionit, 2) Departamenti i Buxhetit dhe Financave dhe 3) Departamenti i Bibliotekës dhe Arkivës. Të tri departamentet udhëheqen nga drejtorë derisa brenda departamenteve ka vetëm zyrtarë, por jo edhe ndarje në divizione apo sektorë. Sekretari i Akademisë zgjidhet me konkurs të hapur sipas kriterëve të përcaktuara nga Kryesia e Akademisë sipas Ligjit për Akademinë, Statutit të saj dhe Ligjit për shërbimin civil. Sekretari i Akademisë propozon organogramin i cili miratohet nga Kryesia e Akademisë dhe për punën e vet i përgjigjet Kryetarit dhe Kryesisë së Akademisë. ASHAK ka po ashtu Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës e cila miratohet në Kuvendin e ASHAK. Transporti, menaxhimi i burimeve njerëzore, prokurimi si dhe punët e tjera të zakonshme funksionojnë në kuadër të zyrës së Sekretarit të Akademisë, ndërsa logjistika (për shkak të specifikave të institucionit ku një punonjës kryen edhe detyra shtesë) funksionon në kuadër të departamentit për Përkrahje Profesionale dhe Teknologji Informativë.

Sipas ASHAK, katalogu i vendeve të punës ka mangësi dhe duhet të rishikohet dhe si i tillë është vështirë i aplikueshëm. Lidhur me sygjerimin për organizimin e brendshëm, ASHAK ka këtë qëndrim: “ASHAK me ligj është institucion i pavarur. Organizimi i brendshëm është rregulluar mirë dhe në përputhje me natyrën dhe nevojat e institucionit. Çështja e organizimit të brendshëm duhet t’i lihet vetë institucionit, meqë ASHAK është institucion i pavarur i rëndësisë së veçantë. Natyra e punës dallon dukshëm nga institucionet e tjera të vendit. Organizimi i punës dhe i stafit në Akademi gjithnjë është bërë duke marrë përvojat e akademive të rajonit dhe më gjerë. Një gjë e tillë është e domosdoshme për mbarëvajtjen e punës dhe komunikimit, meqë Akademia ka marrëveshje bashkëpunimi me shumë akademi të rajonit dhe Evropës, si dhe është anëtare me të drejta të plota e shumë organizatave dhe asociacioneve ndërkombëtare. ASHAK-u po ashtu ka numër të vogël të stafit dhe shumica e nëpunësve kryejnë nga dy deri në tri detyra”.

Llogaridhënia

ASHAK është e themeluar nga Kuvendi i Kosovës dhe sipas statutit të saj nuk është e obliguar të raportoj në Kuvend. Raportin e punës e miraton Kuvendi i Akademisë dhe publikohet në revistën vjetore të Akademisë “Vjetari” dhe vihet në dispozicion të publikut.

10. AUTORITETI KOSOVAR I KONKURRENCËS (AKK)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2008
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	224,810 €
Numri i të punësuarve:	- 5 funksionarë publik - 17 nëpunës civil - 1 personel mbështetës
Marrëdhënia e punës:	Ligji për mbrojtjen e konkurrencës, Ligji për shërbimin civil; Ligji i punës
Përbërja dhe zgjedhja e komisionit:	5 anëtar, propozohen në pako nga Qeveria dhe emërohen në Kuvend
Propozimi i institucionit për paga:	Me koeficient
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	97,902 €
Paga mesatare mujore (bruto)	680 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në AKK është e definuar me Ligjin për mbrojtjen e konkurrencës³¹, Ligjin për shërbimin civil dhe Ligjin e punës. Me Ligjin për mbrojtjen e konkurrencës dhe Ligjin e punës definohet marrëdhënia e punës së pesë anëtarëve të Komisionit në AKK dhe një punëtori (voztës) i cili klasifikohet si staf mbështetës në AKK. Me Ligjin për shërbimin civil definohet marrëdhënia e punës së 17 nëpunësve civil. Në total AKK ka 23 pozita të lejuara por të punësuar aktualisht janë 12 persona derisa gjashtë pozita ende nuk janë plotësuar si pasojë e mungesës së hapësirave të punës për AKK.³² Përveç këtij legjislacioni, AKK ka edhe statutin të cilin e miraton Kuvendi i Kosovës (përmes Komisionit për Zhvillim Ekonomik, Infrastrukturë, Tregti dhe Industri) i cili vlenë për tërë AKK por edhe Rregullorën për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës e cila miratohet nga Komisioni i AKK dhe rregullon organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës në

³¹ Ligji Nr. 03/L-229 për Mbrojtjen e Konkurrencës: <http://bit.ly/23ABf0y>

³² Mungesa e hapësirës së punës për AKK vazhdon që shtatë vite mirëpo se fundi MAP ka marrë vendim që AKK do të zhvendoset në ndërtesën e njejtë ku do të jetë edhe Avokati i Popullit.

Sekretariatit e AKK. Njëri nga anëtarët e Komisionit të AKK është kryetar dhe një tjetër zëvendëskryetar të cilët miratohen në pako, propozohen nga Qeveria dhe përmes Komisionit për Zhvillim Ekonomik dërgohen për miratim në Kuvend. AKK ka komunikim të rregullt me MAP sa i përket akomodimit, shpalljes së konkursit, pagave, etj. Në AKK aplikohet Ligji për shërbimin civil por Rregullorja për organizimin miratohet vetëm në Komision të AKK. Nëpunësit civil kanë të drejtën e ankesës brenda AKK në Komisionin për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave dhe më pas në KPMSHC.³³ Lidhur me plotësimin e Ligjit për shërbimin civil, në këtë ligj duhet të ketë qartësime sa i përket legjislacionit sekondar, konkretisht rregullorës për udhëtime zyrtare.

Pagat

Anëtarët e Komisionit të AKK paguhen sipas përcaktimit të pagave nga Komisioni për Buxhet dhe Financa në vitin 2008. Pagat në Sekretariat përcaktohen me koeficientë: sekretari ka koeficientin 19.36, drejtori 10, udhëheqësja e divizionit 10, zyrtarët profesional 8, asistentja 7 dhe vozitësi 6. Nuk ka pagesë shtesë për punën jashtë orarit. Nëpunësit civil në Sekretariat kompensohen me ditë të lira në rast të punës jashtë orarit. Shtesa realizohen në emër të rrezikshmërisë për departamentin e mbikëqyrjes së tregut (drejtori dhe pesë inspektorë) dhe baza ligjore për këtë është marrë Ligji për mbrojtjen e konkurrencës. Nuk ka kompensime për zëvendësime në punë. AKK nuk është pjesë e fondit për kuadro. Sa i përket çështjes së pagave me sistemin aktual, sipas AKK, kjo është një praktikë e cila ka krijuar ndarje të shumta dhe jo të drejta, si për shembull janë krijuar pagesa të ndryshme për punë të njejtë.

Organizimi i brendshëm

Komisioni i AKK është organ kolegjal në përbërje të pesë anëtarëve kur dy prej tyre shërbejnë njëri si kryetar dhe tjetri zëvendës kryetar. Të gjithë miratohen në pako dhe propozohen prej Qeverisë dhe miratohen në Kuvend. Sekretari i AKK është zyrtari kryesor administrativ i cili është nëpunës civil dhe me Rregulloren e re për organizim do të jetë Drejtor i Përgjithshëm. Sekretari zgjedhet njejtë sikur Sekretarët tjerë të ministrive dhe kjo çështje administrohet nga MAP. AKK nuk ka pasur Komision prej datës 6 nëntor 2013, me përjashtim të një anëtarë i cili ka përfunduar punën me 28 prill 2015. Mandati i anëtarëve të Komisionit nuk ka qenë i njejtë në fillim prandaj njëri nga ata ka vazhduar deri në këtë datë. Sekretariati ka dy departamente (departamenti juridik dhe i administratës që ka katër zyrtarë dhe departamenti i mbikëqyrjes së tregut), udhëhiqen nga drejtor dhe një zyrë për ndihmën shtetërore që udhëhiqet nga shefi/udhëheqësi i divizionit. Me plotësimin e

³³ Sipas Drejtorit Tërnavë, para një kohe është diskutuar që marrëdhënia e të gjithë të punësuarve në AKK të rregullohet me Ligjin e Punës por prap është vendosur të mbetet në kuadër të Ligjit për shërbimin civil.

statutit dhe rregullores per organizimin e sekretariatit por edhe me plotësimin e Ligjit për ndihmën shtetërore, kjo zyrë do të kalojë në departament dhe shefi i zyrës do të jetë drejtor i departamentit. Nuk ka divizione në kuadër të departamenteve mirëpo i vetmi departament që do të duhej të ndahej në divizione është departamenti juridik dhe i administratës. Organizimin e Sekretariatit e propozon Sekretari dhe miratohet nga Komisioni i AKK. Nuk ka struktura të themeluara që konsiderohen të tepërta apo që e kanë realizuar mandatin e tyre, dhe shërbimet e përbashkëta si logjistika, transporti, burimet njerëzore, dhe prokurimi kryhen të gjitha nga departamenti juridik dhe i administratës. Në AKK ka pajtueshmëri me katalogun e vendeve të punës me përjashtim të emërimit për inspektorët dhe Sekretari i Sekretariatit do të quhet Drejtor i Përgjithshëm.

Llogaridhënia

AKK në bazë të Ligjit për mbrojtjen e konkurrencës përpilon raport të punës dhe financiar deri me datë 31 mars të vitit vijues dhe e dorëzon atë në Komisionin për Zhvillim Ekonomik dhe në Komisionin për Buxhet dhe Financa. Llogaridhënia brenda AKK është e rregulluar me Rregullore dhe Statut; Drejtorët raportojnë tek Sekretari derisa ky i fundit raporton tek Kryetari i Komisionit të AKK. Në parim AKK raporton në Komisionin për Zhvillim Ekonomik dhe raporti i punës prezantohet në seancë të Kuvendit përmes këtij Komisioni. Pas dorëzimit të raportit, Kryetari i Komisionit të AKK ftohet në Komision për Zhvillim Ekonomik për të prezentuar raportin. Përveç raportit vjetor, ka raste kur Komisioni e fton kryetarin edhe për raportim në periudha të caktuara kohore. Raporti vjetor nuk publikohet në ueb faqe të AKK dhe ka pasur raste kur raporti nuk është miratuar në Kuvend mirëpo nuk ka pasur asnjë pasojë apo masë ndëshkuese. Në rastet kur nuk ka Komision të AKK, raporti vetëm diskutohet në Komisionin për Zhvillim Ekonomik por nuk kalon në seancë për miratim.

11. AUTORITETI RREGULLATIV I KOMUNIKIMEVE ELEKTRONIKE DHE POSTARE (ARKEP)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2004 ³⁴
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës

³⁴ ARKEP është pasardhës ligjor i Autoritetit Rregullativ të Telekomunikacionit (ART) i themeluar më 2004 me Ligjin mbi telekomunikacionin e cila në formën aktuale është rregulluar me Ligjin Nr. 04/L-109 për komunikimet elektronike, i miratuar në vitin 2012.

Buxheti 2016:	834,368 €
Numri i të punësuarve:	- 5 funksionarë publik - 30 nëpunës civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për komunikime elektronike; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	5 anëtarë, propozohen nga Qeveria dhe emërohen nga Kuvendi
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk aplikohet
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	367,115 €
Paga mesatare mujore (bruto)	827 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në ARKEP bazohet në Ligjin për komunikimet elektronike³⁵ dhe Ligjin për shërbimin civil. Ka dy lloje të pozitive të punës në ARKEP: funksionar publik dhe nëpunës civil. Nëpunës civil janë gjithsej 30, ndërsa funksionarët publikë janë pesë anëtarët e bordit. Mirëpo, këtyre numrave planifikohet që tu shtohet edhe kabineti i kryetarit të bordit me dy anëtarë që do të jenë nëpunës civil me kontratë të përkohshme. Sa i përket rekrutimit, të pesë anëtarët e bordit i propozohen Qeverisë me rekomandim të Ministrit të Zhvillimit Ekonomik dhe më pas emërohen prej Kuvendit, me mandat pesë vjeçar me të drejtë rizgjedhjeje³⁶. Nëpunësit civil rekrutohen në bazë të rregullave të vendosura nga Bordi, që përkojnë me procedurat e përshkruara në Ligjin për shërbimin civil dhe legjislacionin tjetër në fuqi³⁷. ARKEP-i ka Rregulloren për organizimin e brendshëm që rregullon pozicionet brenda kësaj agjencie ndërsa Ligji për shërbimin civil e rregullon marrëdhënien e punës së nëpunësve civil në ARKEP.

Komunikimi i ARKEP me MAP bëhet mbi çështje të rekrutimit, pagave, etj. Nëpunësit në ARKEP në rast të ankesave i drejtohen Këshillit për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave brenda ARKEP e më pas kanë të drejtën e adresimit të ankesës në KPMSHC. Sipas kryetarit të bordit, do të duhej të bëheshin disa ndryshime në statusin e punëtorëve të tyre. Sa i përket sistemit të pagave, punëtorët e ARKEP-it nuk duhet të futën në kategorinë e

³⁵ Ligji Nr. 04/L-109 për komunikimet elektronike: <http://bit.ly/1TfqrG>

³⁶ Ibid. neni 78

³⁷ Ibid. neni 79

nëpunësve civil për shkak të punës specifike që këta e bëjnë. Ndërsa sa i përket përfitimeve që i gëzojnë nëpunësit civil, të njëjtat do të duhej t'i gëzonin edhe punëtorët e ARKEP-it.

Pagat

Sipas Ligjit për komunikimet elektronike, anëtarët e Bordit paguhen në bazë të skemës së pagave dhe mëditjeve për anëtarët e bordeve të pavaura dhe miratohet nga Kuvendi i Kosovës, derisa statusi i stafit profesional trajtohet sipas Ligjit për shërbimin civil dhe paguhen sipas Ligjit për pagat e nëpunësve civil. Por, meqë nuk ka një skemë të pagave për anëtarët e bordeve të pavarura, skema e pagave për anëtarët e bordit në ARKEP është përcaktuar e njëjtë me pagën bazë të deputetëve nga Komisioni për Buxhet dhe Financa. Me një vendim të mëvonshëm, bordi e ka ulur pagesën e anëtarëve të vet për 100 euro. Ndërkaq, pasi Ligji për pagat e nëpunësve civil nuk është duke u zbatuar, nëpunësit civil paguhen me një sistem të veçantë të pagave, që është i bazuar në koeficientë të ndryshëm prej nëpunësve civil në ekzekutiv. Këta koeficientë përcaktohen në bazë të përshkrimit të detyrës së punës dhe miratohen nga bordi. ARKEP-i nuk realizon shtesa mbi pagën bazë si dhe as kompenzime për punën jashtë orarit ose zëvendësime. Gjithashtu, ARKEP-i nuk ka qenë pjesë e fondit për kuadro. Sistemi i veçantë i pagave funksionon shumë mirë për ARKEP-in dhe ky autoritet preferon të vazhdojë ta mbajë një sistem të tillë. Për më tepër, ARKEP-i propozon të ketë skema të veçanta për agjenci të veçanta e të mos ketë përpjekje që synojnë t'i unifikojnë të gjitha agjencitë.

Organizimi i brendshëm

ARKEP-i si organi më të lartë udhëheqës e ka bordin në kuadër të të cilit është zyra e kryetarit të bordit. Kryetari kryen funksionin e zyrtarit kryesor administrativ. Më pas ka departamente që kryejnë funksionet ligjore dhe rregullatore siç janë departamenti i komunikimeve elektronike, departamenti për menaxhim të frekuencave, departamenti për radio monitorim dhe inspektim, departamenti ligjor dhe sektori i shërbimeve postare. Pjesë e ARKEP-it janë edhe departamentet që kryejnë funksionet mbështetëse administrative që janë departamenti i administratës, zyra e financave dhe zyra e prokurimit. Së fundmi, ARKEP-i ka edhe njësi për funksione mbështetëse teknike që janë: njësia për menaxhimin e ccTLD, njësia e KOS-IX dhe qendra kompjuterike dhe reagime emergjente.³⁸ Të gjitha këto departamente dhe njësi konsiderohen si të nevojshme për të realizuar mandatin e ARKEP-it. Madje ARKEP-i ka nevojë të zgjerohet edhe më tej me departamente të reja. ARKEP-i nuk ka rregullore për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës, mirëpo ka një

³⁸ Organogrami i ARKEP: <http://bit.ly/1qvJXuU>

rregullore të brendshme që e përcakton organizimin e këtij autoriteti. Kjo rregullore miratohet vetëm prej bordit dhe nuk dërgohet në MAP për aprovim. Katalogu i vendeve të punës për shërbimin civil është i papërshtatshëm dhe deri në 80% të rasteve i pa aplikueshëm.

Llogaridhënia

Sipas nenit 11 të Ligjit për komunikime elektronike, ARKEP-i i raporton Kuvendit brenda gjashtë mujorit të parë të vitit pasardhës, raportin vjetor të vitit paraprak. Raporti i punës dorëzohet brenda gjashtëmujorit të parë për shkak se deri më 31 mars është periudha kur operatorët nën mbikëqyrje të ARKEP raportojnë në këtë institucion. Deri më 31 mars, ARKEP dorëzon raportin financiar në Komisionin për Zhvillim Ekonomik dhe Komisionin për Buxhet dhe Financa. Mirëpo ARKEP-i shpesh ftohet edhe në baza ad-hoc për të raportuar në Kuvend në Komisionin për Zhvillim Ekonomik. Raportet janë edhe në të shkruar edhe me prezantime. Deri më tash nuk ka pasur raste kur nuk është miratuar raporti vjetor i ARKEP-it nga kuvendi. Raporti bëhet publik në ueb të ARKEP-it.³⁹

12. AUTORITETI RREGULLATIV I HEKURUDHAVE (ARH)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2010
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	293,623 €
Numri i të punësuarve:	- 4 funksionarë publik - 17 nëpunës civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për hekurudhat e Kosovës; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	4 anëtarë, propozohen nga Qeveria dhe emërohen nga Kuvendi
Propozimi i institucionit për paga:	Me koeficient
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	123,270 €
Paga mesatare mujore (bruto)	642 €

³⁹ Raportet vjetore të ARKEP: <http://bit.ly/1TgMRRt>

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në ARH është e definuar në bazë të Ligjit për hekurudhat e Kosovës dhe Ligjit për shërbimin civil. Në këtë autoritet, janë gjithsej 17 nëpunës civil, përfshirë Drejtorin e përgjithshëm i cili është edhe zyrtari kryesor administrativ. Nëpunësit civil i gëzojnë të drejtat sipas Ligjit për shërbimin civil, përfshirë këtu edhe të drejtën e ankesës brenda institucionit dhe në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil. Gjithashtu ka edhe katër anëtarë të bordit që emërohen prej Kuvendit⁴⁰. Këta katër anëtarë të bordit propozohen nga Qeveria me rekomandim të Ministrisë së Infrastrukturës, ndërsa emërohen prej Kuvendit. Anëtarët e bordit kanë mandat pesë vjeçar. Në marrëdhënien e punës, përveç dy ligjeve të lartpërmendura, ndikim kanë edhe direktivat e BE-së si dhe Rregullorja për sistematizimin e vendeve të punës që është miratuar nga bordi në vitin 2013. ARH-ja ka komunikim të rregullt edhe me MAP-in. Në këtë autoritet respektohen të gjitha rregulloret e MAP-it dhe ndiqen të gjitha trajnimet për nëpunësit civil. Për shkak të punës specifike, ARH rekomandon që në katër departamentet kryesore, në fushat në të cilat specializohet ky autoritet, nëpunësit duhet të jenë punëtorë profesional dhe jo nëpunës civil. Ndërkaq në administratë dhe financa mund të mbeten nëpunës civil. Edhe pse nuk janë njoftuar nga MAP-i për ndryshimet e Ligjit për shërbimin civil, ARH konsideron që ky ligj duhet të bëjë dallimin mes agjencive që themelohen nga Kuvendi dhe atyre që themelohen nga Ministritë, dhe rrjedhimisht edhe në trajtimin e tyre .

Pagat

Pagat për nëpunësit civil rregullohen me koeficientë që janë ekuivalentë me koeficientët e ekzekutivit. Koeficientët që përdoren janë 20 (Drejtori i përgjithshëm), 10 (Drejtor i departamentit), 9 (Drejtor i divizionit), 9 (Inspektor), 7 (Zyrtar) dhe 6 (Asistent). Për anëtarët e bordit, kompensimin e përcakton Komisioni për Buxhet dhe Financa dhe e dërgon në Kuvend për aprovim. Drejtori i përgjithshëm, që në bazë të Ligjit për hekurudhat është edhe anëtar i pestë i bordit, e merr edhe 50% të kompensimit të anëtarëve tjerë përpos pagës bazë të tij/saj që merret sipas Ligjit për shërbimin civil. Përpos kësaj shtese, punëtorët e tjerë nuk marrin shtesa. Për më tepër, ARH-ja nuk është përfshirë as në fondin për kuadro, ndonëse konsiderohet së ka kuadro deficitare në inxhinieri. Sipas ARH-së, sistemi i pagave nuk duhet të jetë i veçantë për një agjenci, mirëpo duhet të kategorizohen agjencitë, si për shembull rregullatorët, dhe brenda kësaj kategorie, pagat duhet të jenë të barazvlefshme. Nuk duhet të ekzistojë pagat me sistem të veçantë.

⁴⁰ Ligji Nr.04/L-063 për hekurudhat, neni 38: <http://bit.ly/29DC1Cf>

Organizimi i brendshëm

Bordi i ARH-së ka vetëm rol mbikqyrës, jo-ekzekutiv ndërsa Drejtori i përgjithshëm/Kryeshefi ekzekutiv ka përgjegjësi menaxheriale dhe është zyrtari kryesor administrativ⁴¹. Drejtori i përgjithshëm rekrutohet sipas Ligjit për shërbimin civil për nivel të lartë drejtues, përmes konkursit. Sa i përket bordit, ai ka pesë anëtarë. Katër prej tyre zgjedhen përmes Kuvendit ndërsa anëtari i pestë është Drejtori i përgjithshëm⁴². Anëtarët e bordit kanë mandat pesëvjeçar, me të drejtë rizgjedhjeje edhe njëherë. Bordi në cilësinë e mbikëqyrësit e propozon dhe miraton strukturën e organizimit të ARH-së, në pajtim me ligjin. Bordi e ka miratuar edhe Rregulloren për organizimin dhe sistematizim të vendeve të punës si dhe është dërguar në MAP⁴³.

Hierarkia e organizimit të brendshëm në ARH është kështu: së pari vjen bordi, më pas drejtori që i përgjigjet bordit. Më pas vijnë departamentet (katër profesionale si dhe ai administratës dhe ai i financave) dhe në fund divizioni i prokurimit që i përgjigjen drejtorit. Ndonëse të gjitha këto struktura të themeluara janë të nevojshme, sipas Drejtorit të ARH-së, departamenti i financave dhe administratës mund të shndërrohen në zyrë, ose të kenë vetëm një zyrtar, për shkak të numrit të vogël të punëtorëve. Departamenti i administratës ka për detyrë t'i organizojë të gjitha shërbimet e përbashkëta si transportin dhe logjistikën, përpos prokurimit që është shërbim i veçantë i zyrës për prokurim.⁴⁴ Megjithatë, kjo zyrë më nuk do të mund të zhvillojë procedura pas ndryshimeve të ligjit për prokurim, që specifikon se për agjencitë me më pak se 50 punëtorë zyrë e prokurimit më nuk do të mund të zhvillojë procedura. Të 17 punëtorët që ka ARH-ja janë të mjaftueshëm si numër, megjithatë ky Autoritet ka nevojë për më shumë punëtorë profesionalë e më pak në administratë. As katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil nuk e ka zgjidhur këtë problem, madje e ka përkeqësuar duke pasur parasysh se ka pozita që nuk janë përfshirë fare si zyrtarët për licencim ose asistenti i sigurisë.

Llogaridhënia

Vijat e llogaridhënies ndërmjet ARH-së dhe Kuvendit janë të vendosura në bazë të Ligjit për hekurudhat⁴⁵. Bazuar në ligj, Drejtori i përgjithshëm raporton në bord. Në Kuvend, ARH-ja raporton te Komisioni për Zhvillim Ekonomik, Tregti dhe Industri si dhe raporti financiar i dërgohet Komisionit për Buxhet dhe Financa. Forma e raportimit është me shkrim, në

⁴¹ Ibid. neni 39

⁴² Ibid. neni 38

⁴³ Ibid. neni 39

⁴⁴ Organogrami i ARH-së: <http://bit.ly/1U1Fyaw>

⁴⁵ Ligji 04/L-063 për hekurudhat, Neni 38

formë të raportit vjetor, për të cilin ftohen edhe ta prezantojnë në Kuvend kur ekziston bordi. Qe dy vite ARH-ja nuk ka bord dhe nuk është ftuar ta prezantojë raportin në Kuvend.

13. AUTORITETI RREGULLATOR PËR SHËRBIMET E UJIT (ARRU)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2004 ⁴⁶
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	358,734 €
Numri i të punësuarve:	- 2 funksionarë publik - 17 nëpunës civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për rregullimin e shërbimeve të ujit, Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e drejtorit dhe zëvendës drejtorit:	Drejtor (dhe zëvendës drejtor) të cilët zgjedhen me konkurs të hapur nga Kuvendi dhe emërohen në Kuvend
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	177,792 €
Paga mesatare mujore (bruto)	926 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në ARRU është e definuar me Ligjin për rregullimin e shërbimeve të ujit⁴⁷ dhe Ligjin për shërbimin civil. Në ARRU gjithsej janë të punësuar 17 nëpunës civil dhe dy të emëruarit nga Kuvendi, drejtori dhe zëvendës drejtori të cilët zgjidhen për një afat pesë vjeçar, me mundësi të rizgjedhjes vetëm edhe për një mandat. Drejtori dhe zëvendës drejtori zgjedhen me konkurs publik të hapur nga Kuvendi. Në rast të kontesteve mbi marrëdhënien e punës, nëpunësit së pari kanë të drejtë të ankohen brenda ARRU në Komisioni për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave më pastaj të vazhdojnë procedurat në

⁴⁶ ZRRUK është themeluar fillimisht me Rregulloren e UNMIK-ut 2004/49 mbi veprimtarinë e ofruesve të ujësjellësit, kanalizimit dhe mbeturinave.

⁴⁷ Ligji 05/L-042 për rregullimin e shërbimeve të ujit: <http://bit.ly/1sOBBQr>

KPMSHC. Sipas ARRU, komunikimi me MAP nuk vlerësohet të jetë i mirë për arsye të vonesave në përgjigje, ka edhe raste kur MAP nuk përgjigjet fare në kërkesat e këtij institucioni. Sipas ARRU, do të duhej të nxirrej një ligj i ri për institucionet e pavarura që do t'i kategorizonte punonjësit e këtyre institucioneve në një kategori të veçantë dhe të ruante pavarësinë e tyre. Ndërsa sa i përket ndryshimit të Ligjit për shërbimin civil, ARRU nuk është në dijeni për një plotësim ndryshim të këtij ligji dhe sipas këtij institucioni, MAP do të duhej që paraprakisht të bëjë njoftimin për ndryshimet e ligjeve në mënyrë që të mund të reagohej me kohë. Për të punësuarit në ARRU, nuk ka tjetër legjislacion primar apo sekondar që rregullon marrëdhënien e punës në këtë institucion.

Pagat

Pagat në ARRU janë fikse dhe kjo çështje është përcaktuar me një vendim të Komisionit për Buxhet dhe Financa në Kuvend të Kosovës në vitin 2009. Pagat fikse vlejné për të gjithë nëpunësit përfshirë edhe Drejtorin dhe zëvendës Drejtorin. Me ligjin e vjetër, zëvendës Drejtori ka pasur kompetenca të njëjta me Drejtorin por me ligjin e ri nuk e ka të njejtin nivel. Në ARRU nuk ka shtesa mbi pagën bazë madje as për nëpunësit e IT. ARRU nuk ka qenë pjesë fondit për kuadro dhe as nuk ka kompensime për punën jashtë orarit të punës apo për zëvendësime në punë. Sipas ARRU, çështja e pagave do të duhej të rregullohej me një Ligj për institucionet e pavarura.

Organizimi i brendshëm

ARRU udhëhiqet nga drejtori derisa në mungesë të drejtorit, Autoriteti udhëhiqet nga zëvendësdrejtori. Me Ligjin e ri, i cili është miratuar në fund të vitit 2015, pozita e drejtorit dhe zëvendësdrejtorit zgjedhen përmes komisionit parlamentar përkatës i cili shpall konkursin publik për këto dy pozita, derisa me ligjin e vjetër emërimi i tyre është bërë nga Kuvendi me propozim të Qeverisë. Drejtori ka rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ. ARRU ka një vit që funksionon pa drejtor dhe zëvendësdrejtor sepse është lënë që këto pozita të mbushen pas hyrjes në fuqi të ligjit të ri. ARRU ka katër departamente të cilat udhëhiqen nga kryesues të departamenteve dhe në kuadër të tyre ka zyrtar, analistë dhe inspektor por jo divizione apo sektor.⁴⁸ Sipas ARRU, ky institucion ka nevojë të ketë më shumë departamente. Shërbimet e përbashkëta si logjistika, transporti, menaxhimi i burimeve njerëzore, prokurimi kryhen nga departamenti i administratës dhe financave. ARRU nuk ka Rregullore për organizim të brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës.

Llogaridhënia

⁴⁸ Organogrami i ARRU: <http://bit.ly/1sOG8Cs>

Sipas Ligjit për rregullimin e shërbimeve të ujit, ARRU paraqet raport vjetor të punës për vitin paraprak në Kuvendin e Republikës së Kosovës, gjegjësisht Komisionit për Bujqësi, Pylltari, Mjedis dhe Planifikim Hapësinor dhe Komisionit për Buxhet dhe Financa dhe Komisionit për Mbikëqyrje të Financave Publike, më së voni deri më 31 mars. Në raport përfshihen të gjitha aktivitetet operative dhe financiare të Autoritetit të kryera gjatë vitit paraprak, duke përfshirë të dhënat të hollësishme të treguesve të punës për secilin sektor të rregulluar sipas këtij ligji dhe llogaritë e konsoliduara financiare të Autoritetit për vitin paraprak. Deri më tani nuk ka ndodhur që Kuvendi të mos e miratojë raportin e ARRU. Raporti është i qasshëm për publikun, dhe publikohet në ueb faqe të institucionit.⁴⁹

14. AUTORITETI I AVIACIONIT CIVIL (AAC)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2008
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	925,274 €
Numri i të punësuarve:	- 5 funksionarë publik - 27 nëpunës civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për aviacionin civil; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	5 anëtarë, emërohen nga Qeveria pas propozimit të Ministrit
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë ⁵⁰
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk aplikohet
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	622,980 €
Paga mesatare mujore (bruto)	1,923 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në AAC definohet me Ligjin për aviacionin civil⁵¹ dhe Ligjin për shërbimin civil. Ligji për aviacionin civil parasheh se AAC i nënshtrohet dispozitave

⁴⁹ Raportet vjetore të ARRU: <http://bit.ly/1XkczGi>

⁵⁰ Ekziston dhe propozohet të vazhdohet.

⁵¹ Ligji Nr.03/L-051 për aviacionin civil: <http://bit.ly/1qBfUSO>

përkatëse për autoritetet publike në ligjet dhe aktet tjera të zbatueshme (neni 14.1). Më tej, në paragrafin 2 të këtij neni definohet pozita e Drejtorit të përgjithshëm, ndërsa mënyra e përzgjedhjes në nenin 20 të ligjit. Qeveria emëron Drejtorin pas rekomandimeve të Ministrit përkatës për secilin kandidat. Prandaj, në AAC ka nëpunës civilë dhe Drejtori i përgjithshëm, që është i emëruar nga Qeveria me mandat të caktuar. Të gjitha rekrutimet tjera në AAC bëhen në bazë të Ligjit për shërbimin civil dhe akteve nënligjore për zbatimin e tij. Në AAC janë 27 nëpunës civil. Komunikimi i AAC me MAP është i rregullt, të gjitha rekrutimet autorizohen nga MAP. Në rast të kontesteve apo ankesave lidhur me marrëdhëniet e punës, e drejta e ankesës është e garantuar me Ligjin për shërbimin civil. Mbi këtë bazë AAC ka themeluar Komisionin për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave, që është instancë e brendshme për rishikim administrativ të vendimeve. Instanca e dytë është KPMSHC. Themelimi dhe funksionimi i AAC është bërë me hyrjen në fuqi të Ligjit për aviacionin civil. Për më tepër disa të drejta dhe detyrime të personelit janë të përcaktuara me këtë ligj, sikurse niveli i pagave, krahas ligjit për shërbimin civil. Sipas AAC kategoria e nëpunësit civil ofron më shumë siguri për të punësuarit në sektorin publik. Është një kategori e të punësuarve që është mjaft mirë e mbrojtur dhe e rregulluar me ligjet në fuqi. AAC për ndryshimin e Ligjit për shërbimin civil sygjeron se duhet të përshtatet me trendet e vendeve në zhvillim, ashtu që të jetë më fleksibil dhe të mundësojë përfshirjen e të gjitha institucioneve brenda një sistemi të rregulluar me ligj.

Pagat

Në AAC aplikohet sistem i pagave i paraparë me nenin 24.1 të Ligjit për aviacionin civil, të miratuara nga Ministri i Financave. Pra, jashtë sistemit të pagave të nëpunësve civilë. Bazuar në miratimin e nivelit të pagave nga Ministri i Financave, MAP ka përcaktuar koeficientët korrespondues, të veçantë për AAC-në. Ligji për aviacionin civil parasheh se drejtori i përgjithshëm i propozon Ministrit të Financave një sistem pagash duke marrë parasysh nivelin e aftësisë së dëshmuar, arritjet arsimore, përvojën dhe njohuritë e dëshmuara dhe konkurrencën e pagave me industrinë e aviacionit. Ministri i Financave miraton nivelin e pagave të nëpunësve të AAC-së, bazuar në dispozitat përkatëse të Ligjit për aviacionin civil. Paga e Drejtorit të përgjithshëm është e përcaktuar në vendimin për emërim nga Qeveria e Kosovës. Njëjtë është edhe me anëtarët e Bordit Mbikëqyrës. Stafii i AAC nuk e ka shfrytëzuar fondin për kuadro. Në pajtim me Vendimin e Qeverisë që nga viti 2015 aplikohen shtesat për përvojën e punës. Lartësia e tyre ndryshon prej rasti në rast, duke marrë parasysh vitet e punës dhe pagën bazë e cila rritet me 0.5% për çdo vjet pune, njësoj si të punësuarit tjerë të administratës shtetërore. Kompensimet e pagës dhe kompensimet tjera që shkaktohen gjatë ushtrimit të detyrave të gjitha kompensohen

sikurse janë të parapara me Ligjin për shërbimin civil dhe aktet nënligjore. Pagat me sistem të veçantë në AAC mendohet se duhet të mbahen. Duke u mbështetur në këtë sistem, AAC ka arritur të rekrutojë staf profesional për realizimin e detyrave shumë komplekse, për të cilat nevojitet njohuri dhe aftësi që është shumë deficitare, jo vetëm në vendin tonë, por edhe në rajon. Një sistem i tillë nuk do të binte ndesh me parimin e barazisë në pagë, për arsye se detyrat dhe përgjegjësitë me të cilat ngarkohen personat e caktuar do të jenë të ndryshme. Forma e tanishme e rregullimit të pagave në AAC e cila është në fuqi, pra, të zbatohet klauzola përjashtuese që jepet në Ligjin për shërbimin civil dhe në Ligjin për pagat e nëpunësve civilë.

Organizimi i brendshëm

Drejtori i përgjithshëm udhëheq AAC-në. Bordi mbikëqyrës ka funksion të mbikëqyrjes administrative të vendimeve dhe punës së AAC-së. Rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ e ushtron Drejtori i përgjithshëm (ZKA). Rekrutimi i udhëheqësit më të lartë administrativ bëhet në bazë të nenit 20 të Ligjit nr. 03/L-051 për aviacionin civil. Propozohet nga Ministri i Infrastruktursë dhe emërohet nga Qeveria e Kosovës. Në AAC janë pesë anëtarë të Bordit Mbikëqyrës, emërohen nga Qeveria pas propozimit të Ministrit të Infrastruktursë. Nuk kanë mandat ekzekutiv, nuk kanë orar të plotë të punës dhe takohen çdo tre muaj për t'i shqyrtuar raportet tremujore të punës së AAC-së. Organizimi dhe funksionimi i brendshëm rregullohen me Rregulloren e brendshme⁵² e cila miratohet nga Drejtori i përgjithshëm. Në Rregulloren e brendshme janë paraparë të gjitha pozitat e nevojshme për ushtrimin e detyrave dhe përgjegjësi të AAC-së. Struktura organizative e AAC përbëhet nga departamente dhe zyra.⁵³ Kjo strukturë propozohet nga Drejtori i përgjithshëm, diskutohet në mbledhje të menaxhmentit dhe miratohet nga Drejtori i përgjithshëm, i cili e ka këtë përgjegjësi në bazë Ligjit për aviacionin civil. Organizimi i brendshëm nuk është përcaktuar me ligj apo akt nënligjor. Shërbimet e përbashkëta kryhen nga Departamenti i administratës dhe burimeve njerëzore. Me hyrjen në fuqi të Ligjit të ri të prokurimit, aktivitetet e prokurimit të AAC-së, si agjenci me më pak se 50 punëtorë, kryhen nga Autoriteti Qendror i Prokurimit (AQP).

Llogaridhënia

Në bazë të Ligjit për aviacionin civil, AAC i raporton një herë në vit Kuvendit të Kosovës. Përgjegjësitë dhe vijat e llogaridhënies në mes AAC dhe Kuvendit të Kosovës janë të përcaktuara me nenin 19 të Ligjit për aviacionin civil. Forma e raportimit është me shkrim

⁵² Rregullore për organizimin dhe funksionimin e brendshëm dhe sistemimin e vendeve të punës në AAC:

<http://bit.ly/1NéZ50E>

⁵³ Organogrami <http://bit.ly/1U1ZAGC>

për punën dhe raport financiar, siç është paraparë në nenin 26 të të njëjtit ligj. Raporti ndahet në raportin e punës që dërgohet në Komisioni për Zhvillim Ekonomik, Infrastrukturë, Tregti dhe Industri dhe raportin financiar në Komisionin për Buxhet dhe Financa. Të dy pjesët e raportit prezentohen si një raport i vetëm në seancë të Kuvendit nga Komisioni në fjalë. Deri më tani nuk ka pasur raste kur Kuvendi nuk ka miratuar raportin vjetor të AAC, raporti publikohet edhe në uebfaqen zyrtare të AAC.⁵⁴

15. BANKA QENDRORE E KOSOVËS (BQK)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	1999 ⁵⁵
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	374,921 € ⁵⁶
Numri i të punësuarve:	- 215 të punësuar
Marrëdhënia e punës:	Ligji për BQK; Ligji i punës
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	5 anëtarë, përzgjedhen nga Kuvendi dhe emërohen nga Presidenti
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë ⁵⁷
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk aplikohet

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Bankën Qendrore të Kosovës (BQK) është e definuar sipas Ligjit për bankën qendrore⁵⁸ dhe Ligjin e punës. Guvernatori cakton dhe ndërpre punësimin e anëtarëve të personelit, të agjentëve dhe të korrespondentëve të Bankës Qendrore, brenda kufizimeve të, dhe në përputhje me, kushtet e përgjithshme për punësim, duke përfshirë edhe politikën e kompensimit të miratuar nga Bordi Ekzekutiv. Ndërsa me Nenin 73, paragrafi 2, të Ligjit për BQK, Banka Qendrore nuk i nënshtrohet asnjë dispozite ligjore që do të vështirësonte arritjen e objektivave të saj. Në veçanti, BQK nuk i nënshtrohet ligjeve

⁵⁴ Raportet vjetore: <http://bit.ly/1SgeKTX>

⁵⁵ BQK është themeluar me Ligjin Nr. 03/L-209 në vitin 2010 por BQK është pasardhëse e Autoritetit Qendror Bankar të Kosovës themeluar në 2006 dhe Autoriteti Bankar dhe I Pagesave I Kosovës të themeluar më 1999.

⁵⁶ Shpenzimet për 2015 sepse për vitin 2016 nuk janë publikuar planifikimet e buxhetit në Ligjin për Buxhetin.

⁵⁷ Ekziston dhe propozohet të vazhdohet.

⁵⁸ Ligji Nr. 03/L-209 për Bankën Qendrore: <http://bit.ly/1qYBSQu>

në vijim: Ligjit për shërbimin civil, Ligji mbi prokurimin publik, Ligji mbi auditimin e brendshëm, dhe Ligji mbi themelimin e zyrës së auditorit të përgjithshëm të Kosovës dhe zyrën e auditorit të Kosovës.

Organet vendimmarrëse të BQK-së janë Bordi i BQK, Bordi Ekzekutiv dhe Guvernatori. Guvernatori, tre zëvendësguvernatorët dhe shefi i auditimit janë pesë pozita që zgjedhja/emërimi i tyre është i përcaktuar me Ligjin për BQK. Sipas nenit 38, Guvernatori dhe anëtarët jo-ekzekutiv të Bordit të Bankës Qendrore emërohen për një mandat prej pesë vitesh. Ndërsa pjesa tjetër e stafit të BQK-së janë të punësuar në bazë të Ligjit të punës dhe Politikës për marrëdhënien e punës të nxjerrë në bazë të Ligjit të punës. Komunikimi me MAP bëhet në kuadër të bashkëpunimit që ka BQK me institucionet si me Qeverinë dhe Kuvendin, por jo për çështje të rekrutimit, pozitave, koeficientëve pasi që të punësuarit në BQK nuk janë nëpunës civil. Si rezultat, të punësuarit në BQK nuk kanë të drejtën e ankesës në KPMSHC por në organet brenda BQK.

Pagat

Pagat në BQK përcaktohen me Politikën e kompensimeve (dokument i BQK-së) dhe ato përcaktohen sipas sistemit të gradimeve, ku gjithsej janë 13 grada. Përveç pagave bazë, nëpunësit kanë edhe shtesa për përvojën e punës dhe kompensime të veçanta: jubilarë, dhe për ndonjë punë të veçantë që paraqesin kontribut të veçantë në veprimtarinë e BQK, kompensime me rast të përfundimit të vitit afarist (vit i suksesshëm) dhe me rast të pensionimit (dy rrogat e fundit ose dy rroga mesatare). Në rast të punës jashtë orarit të punës, punonjësit kompensohen me ditë të lira ose paguhen për punë jashtë orarit të punës.

Organizimi i brendshëm

BQK udhëhiqet nga Bordi i Bankës Qendrore, Bordi Ekzekutiv dhe Guvernatori. Bordi i Bankës Qendrore përbëhet nga Guvernatori dhe anëtarët joekzekutivë. Anëtarët jo-ekzekutivë të Bordit të Bankës Qendrore nuk janë anëtarë të personelit të Bankës Qendrore. Guvernatori ushtron rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ. Guvernatori dhe anëtarët jo-ekzekutiv të Bordit të Bankës Qendrore emërohen për një mandat prej pesë vitesh. Sipas rekomandimit të Bordit Ekzekutiv, struktura organizative e BQK përcaktohet nga Bordi i BQK-së. Niveli strukturor i BQK-së përbëhet nga sektori si njësi më e lartë, departamenti dhe divizioni. Shërbimet e përbashkëta (logjistika, transporti, prokurimi si dhe punët e tjera të zakonshme) organizohen nga departamenti i

administratës ndërsa menaxhimi i burimeve njerëzore nga divizioni i burimeve njerëzore të BQK-së.⁵⁹

Llogaridhënia

Në Kushtetutën e Republikës së Kosovës dhe në Ligjin për BQK është e përcaktuar llogaridhënia e BQK-së në Kuvend. Brenda gjashtë muajve pas mbylljes së vitit financiar, Banka Qendrore i dorëzon Kuvendit të Republikës së Kosovës dhe Ministrisë të Financave si dhe publikon një apo më shumë raporte të aprovuara nga Bordi i Bankës Qendrore mbi gjendjen e ekonomisë gjatë vitit financiar të përfunduar, duke përfshirë një parashikim mbi ekonominë e vitit në vijim, arritjen e objektivave të politikave të saj dhe gjendjen e sistemit financiar të Kosovës. Raporti duhet gjithashtu të përmbajjë një rishikim dhe vlerësim të politikave të Bankës Qendrore të ndjekura gjatë vitit financiar të kaluar, si dhe një përshkrim dhe shpjegim të politikave për t'u ndjekur gjatë vitit financiar në vijim. Deri tani nuk ka pasur ndonjë rast kur në seancë nuk është miratuar raporti i BQK, raporti publikohet në ueb të BQK.

16. GJYKATA KUSHTETUESE E KOSOVËS

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2009
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës ⁶⁰
Buxheti 2016:	1,541,513 €
Numri i të punësuarve:	- 9 të punësuar si gjyqtarë ⁶¹ - 12 këshilltarë ⁶² - 49 staf drejtues, profesional dhe mbështetës (nëpunës civil)
Marrëdhënia e punës:	Ligji për Gjykatën Kushtetuese; Ligji i punës; Ligji për shërbimin civil;
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	9 gjyqtarë (6 vendor dhe 3 ndërkombëtar)
Propozimi i institucionit për paga:	Sistem i përzier ⁶³

⁵⁹ Organogrami i BQK: <http://bit.ly/1SeS3Sj>

⁶⁰ Gjykata Kushtetuese vetëm e informon/njofton Kuvendin e Kosovës me raport vjetor, por raporti nuk dërgohet për raportim.

⁶¹ Duke përfshirë tre gjyqtarët ndërkombëtar të cilët nuk përfshihen në listën e pagave

⁶² Duke përfshirë dy këshilltarët ndërkombëtar të cilët nuk përfshihen në listën e pagave

⁶³ Ekziston dhe propozohet të vazhdohet.

Katalogu i vendeve të punës për shërbimin civil:	Nuk është i përshtatshëm (nuk aplikohet)
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	917,678 €
Paga mesatare mujore (bruto)	1,254 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Gjykatën Kushtetuese është e definuar me Ligjin për Gjykatën Kushtetuese⁶⁴, Ligjin e punës dhe Ligjin për shërbimin civil. Gjykata Kushtetuese ka gjithsej 65 të punësuar si staf vendor pa përfshirë tre gjyqtarë dhe dy këshilltarët juridik ndërkombëtar. Të punësuarit ndahën në gjyqtarë, këshilltarë dhe stafi drejtues profesional dhe mbështetës. Ndarja në këto kategori është bërë në bazë të tri ligjeve të cekura më lartë dhe Rregullorës së Punës së Gjykatës Kushtetuese. Konkretisht, për këshilltarët juridik zbatohen Ligji për Gjykatën Kushtetuese, Rregullorja e punës e Gjykatës Kushtetuese, Ligji i punës dhe aktet tjerë nënligjore. Për stafin drejtues dhe profesional zbatohen: Ligji për Gjykatën Kushtetuese dhe Rregullorja e Punës e Gjykatës Kushtetuese dhe parimet dhe dispozitat përkatëse të Ligjit për shërbimin civil, për atë që nuk cenon pavarësinë e Gjykatës të garantuar me Kushtetutë. Komunikimi i Gjykatës Kushtetuese me MAP ka qenë i shpeshtë deri me kalimin e sistemit të pagave nga MAP në Ministrinë e Financave. Gjykata Kushtetuese ka të themeluar Komisionin për Ankesa për nëpunësit civil me të drejtë të procedimit të ankesës edhe në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil (KPMShC). Për nëpunësit civil, përveç ligjeve të cekura më lartë, Rregullorja e punës⁶⁵ së Gjykatës Kushtetuese shërben edhe si legjislacion sekondar për marrëdhënien e punës në Gjykatën Kushtetuese e nxjerrë në bazë të Ligjit për Gjykatën Kushtetuese. Sipas Ligjit, “Gjykata Kushtetuese gëzon pavarësi organizative, administrative e financiare për realizimin e detyrave të përcaktuara më Kushtetutën e Republikës së Kosovës”, dhe se “Gjykata Kushtetuese përcakton organizimin e vet të brendshëm, Rregullorën e punës, proceset e vendimmarrjes dhe çështje të tjera organizative në pajtim me ligjin”.⁶⁶ Sipas Gjykatës Kushtetuese, për shkak të natyrës së punës së institucionit në përgjithësi por edhe për shkak të detyrave specifike të punës, statusi i nëpunësit në Gjykatën Kushtetuese është i ndryshëm në raport me nëpunësit e institucioneve të administratës së përgjithshme. Komentet në plotësim ndryshimin e Ligjit për shërbimin civil janë dërguar te Kryeministri i Kosovës.

⁶⁴ Ligji Nr. 03/L-121 për Gjykatën Kushtetuese: <http://bit.ly/25labmM>

⁶⁵ Rregullorja e Punës: <http://bit.ly/1TwXb2l>

⁶⁶ Neni 2, pikat 1 dhe 2 të Ligjit nr. 03/L-121 për Gjykatën Kushtetuese.

Pagat

Sistemi i pagave në Gjykatën Kushtetuese është i përzier, por që dominojnë elementet e sistemit të pagave fikse, bazuar në Ligjin për Gjykatën Kushtetuese, Rregulloren e punës, aktet nënligjore dhe vendimet e posaqme të Gjykatës. Punëtorët kanë paga fikse derisa aplikohen shtesa mbi pagën bazë në lartësinë nga 5-40% e pagës bazë derisa shtesa e mëhershme e këshilltarëve juridik prej 20% është përfshirë në pagën bazë. Nuk ka kompenzime me pagesa për punën jashtë orarit apo për ushtrim të detyrës, por vetëm kompensime me ditë të lira. Sipas vendimit të Qeverisë për shtesat në IT, personi i cili punon si IT në Gjykatën Kushtetuese e ka një shtesë në pagë në vlerë të caktuar si në të gjitha institucionet tjera. Sipas Gjykatës Kushtetuese, ky sistem i përzier i pagave duhet të vazhdojë të aplikohet në Gjykatën Kushtetuese. Sipas Ligjit për Gjykatën Kushtetuese, paga e gjyqtarëve është 1.3 herë sa ajo e gjyqtarëve të Gjykatës Supreme të Kosovës derisa paga e këshilltarëve juridik vetëm thuhet se caktohet në pajtim me legjislacionin në fuqi.⁶⁷ Sa i përket parimit “pagë e njejtë për punë të njejtë”, sipas Gjykatës Kushtetuese, nuk gjenë zbatim në rastin e Gjykatës Kushtetuese ngaqë nuk kemi të bëjmë me “punë të njejtë”, përshkrime dhe me përgjegjësi të njëjta të vendeve të punës sic janë brenda ekzekutivit.

Organizimi i brendshëm

Gjykata Kushtetuese qeveriset nga organi kolegjal që janë gjyqtarët por kryesohet nga Kryetari dhe zëvendëskryetari. Nën organin kolegjal janë pozitat e Sekretarit të përgjithshëm dhe zëvendësit të tij nën të cilët janë të organizuara katër departamente të udhëhequr nga drejtorë, një njësi i TI dhe multimedieve e udhëhequr nga kryesuesi por në nivel të departamenteve dhe njësi e prokurimit po në këtë nivel dhe e udhëhequr nga drejtori. Nën këto departamente dhe njësi janë zyrtarët përkatës por nuk ka ndarje tjera të departamenteve në divizione apo sektor.⁶⁸ Aktualisht Gjykata Kushtetuese është në një proces të rishikimit funksional e cili më vonë mund të ndërrojë në një masë edhe organizimin e brendshëm. Anëtarët e organit kolegjal punojnë me orar të plotë. Sekretari i përgjithshëm zgjedhet me konkurs dhe shkarkohet nga organi kolegjal në pajtim me Ligjin për Gjykatën Kushtetuese dhe Rregulloren e punës. Ligji për Gjykatën Kushtetuese ofron bazën e organizimit, por ky organizim është i përcaktuar me Rregulloren e punës dhe Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës.⁶⁹ Shërbimet e përbashkëta realizohen në kuadër të departamentit të administratës dhe burimeve njerëzore dhe brenda zyrës së Sekretarit të përgjithshëm dhe zëvendës Sekretarit të Përgjithshëm. Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil nuk është i

⁶⁷ Ligji Nr. 03/L-121, Nenet 13 dhe 15.

⁶⁸ Organogrami i Gjykatës Kushtetuese: <http://bit.ly/1OMxwRx>

⁶⁹ Rregullorja për organizimin e brendshëm nuk është online.

përshtatshëm dhe aplikueshëm për shkak të titujve dhe po ashtu përshkrimet nuk janë adekuate për Gjykatën Kushtetuese. Sipas Ligjit për administratën shtetërore, “dispozitat e këtij ligji nuk zbatohen për administratën e Gjykatës Kushtetuese”,⁷⁰ derisa sipas Ligjit për shërbimin civil, “pozitat e karrierës dhe të jo karrierës miratohen nga Qeveria, për institucionet e ekzekutivit, pas propozimit të institucionit përkatës dhe aprovimit të ministrisë përgjegjëse për administratë publike dhe ministrisë përgjegjëse për financat”.⁷¹

Llogaridhënia

Gjykata Kushtetuese është e themeluar në bazë të Kushtetutës dhe pastaj me ligj të vecantë për Gjykatën Kushtetuese. Raporti vjetor i Gjykatës Kushtetuese dërgohet në Kuvend dhe tek palët tjera vetëm për njoftim/informim por nuk është raportim i Gjykatës Kushtetuese në Kuvend. Vijat e llogaridhënies në mes të udhëheqësit më të lartë administrativ (Sekretarit të Përgjithshëm) dhe organit kolegjal e Kryetarit të Gjykatës Kushtetuese janë të përcaktuara me Ligjin për Gjykatën Kushtetuese dhe aktet tjera. Sipas ligjit për Gjykatën Kushtetuese, Sekretari i përgjithshëm i raporton Kryetarit të Gjykatës Kushtetuese dhe për punën e tij i përgjigjet të gjithë gjyqtarëve të Gjykatës Kushtetuese. Gjykata Kushtetuese menaxhon në mënyrë të pavarur buxhetin e saj dhe i nënshtrohet auditimit të brendshëm si dhe të jashtëm nga Auditori i Përgjithshëm i Republikës së Kosovës. Raporti vjetor i i Gjykatës bëhet publik në faqen zyrtare të institucionit.

17. INSTITUCIONI I AVOKATIT TË POPULLIT (IAP)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2000 ⁷²
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	980,071 €
Numri i të punësuarve:	- 6 funksionarë publik - 45 shërbyes civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për Avokatin e Popullit; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e bordit⁷³:	6 anëtarë, zgjedhen dhe emërohen nga Kuvendi

⁷⁰ Ligji Nr. 03/L-189 për administratën shtetërore, Neni 16, pika 2.3: <http://bit.ly/1fpUvqM>

⁷¹ Ligji Nr. 03/L-149 për shërbimin civil, Neni 12, pika 3: <http://bit.ly/1D2CvaW>

⁷² Institucioni i Avokatit të Popullit është themeluar fillimisht në vitin 2000 me Rregulloren e UNMIK-ut 2000/38 me të cilën është themeluar Institucioni i Ombudspersonit në Kosovë.

Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë për institucionet e pavarura nga Kapitulli XII i Kushtetutës
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk aplikohet
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	601,535 €
Paga mesatare mujore (bruto)	946 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Institucionin e Avokatit të Popullit (IAP) definohet me Ligjin për Avokatin e Popullit⁷⁴ dhe Ligjin për shërbimin civil. Avokati i Popullit dhe pesë zëvendësit e tij zgjedhen sipas rregullave të përcaktuara me Ligjin për Avokatin e Popullit. Avokati i Popullit zgjidhet nga Kuvendi përmes konkursit publik të shpallur nga Kuvendi i Kosovës. Zëvendës avokatët zgjedhen po ashtu nga Kuvendi por konkursin dhe propozimin e kandidatëve në listën e ngushtë e bënë Institucioni i Avokatit të Popullit. Përveç kësaj pjese të të emëruarve nga Kuvendi i Kosovës, personeli i IAP janë nëpunës civil dhe ndaj tyre zbatohen dispozitat e Ligjit për shërbimin civil, për aq sa nuk cenohet pavarësia kushtetuese e institucionit. Numri total i të punësuarve në IAP është: Avokati i Popullit dhe pesë zëvendësit e tij dhe 45 nëpunës civil . Planifikimi për numrin total të të punësuarve është bërë për 63 pozita. Tek nëpunësit civil hyjnë edhe dhe vozitësit dhe pastruesi/ja.

Ndarja në nëpunës civil dhe publik është bërë sipas Ligjit për avokatin e popullit që specifikon pjesën e stafit që zgjedhen dhe emërohen nga Kuvendi dhe personelin si nëpunës civil. Komunikimi i IAP me MAP bëhet për këto çështje: procesimi i pagave, procedurat e rekrutimit dhe aprovimit të titujve për pozita të reja deri në masën që nuk cenohet pavarësia e IAP dhe nuk ndikohet në natyrën e punës së institucionit, si dhe për çështjen e objektit dhe akomodimin e IAP-së. IAP shprehë mospajtime sa i përket aplikimit të katalogut të vendeve të punës në IAP. Nëpunësit civil kanë të drejtën e ankesës brenda IAP dhe pastaj në KPMSHC. Përveç ligjeve të cekura më lartë, IAP në pajtim me Nenin 37 të Ligjit për Avokatin e Popullit ka nxjerrë Rregulloren për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës.⁷⁵ Duke pasur parasysh Nenin 32 të Ligjit për avokatin e popullit që përcakton se ndaj personelit të IAP zbatohen dispozitat ligjore në fuqi për nëpunësit civil,

⁷³ Institucioni i Avokatit të Popullit nuk ka Bord por përbëhet nga Avokati i Popullit, pesë (5) zëvendës dhe personeli mbështetës.

⁷⁴ Ligji Nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit: <http://bit.ly/1QEExJG>

⁷⁵ Rregullore 01/2016 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Institucionin e Avokatit të Popullit: <http://bit.ly/21gzMHQ>

për atë që nuk cenohet pavarësia kushtetuese e institucionit, "IAP thekson që insistimi i MAP për zbatimin e katalogut të vendeve të punës dhe dërgimi i vazhdueshëm i qarkoreve që imponojnë veprime sipas parametrave të pranueshëm për nivelin e ekzekutivit dhe agjencive vartëse të ekzekutivit, por jo për institucionet e pavarura kushtetuese, konsiderohet cenim i pavarësisë institucionale, organizative dhe funksionale të Institucionit të Avokatit të Popullit." IAP konsideron se Neni 32 i Ligjit për avokatin e popullit "ndaj të punësuarve në IAP zbatohen dispozitat e Ligjit për shërbimin civil, për atë që nuk cenohet pavarësia kushtetuese e institucionit" e definojnë çështjen nëse të punësuarit në IAP duhet të jenë apo jo nëpunës civil. Sa i përket plotësim ndryshimit të Ligjit për shërbimin civil, IAP konsideron se ligji duhet të specifikojë qartë kategorinë e nëpunësve civil duke respektuar domosdoshmërisht pavarësinë kushtetuese të institucioneve të pavarura.

Pagat

Pagat e Avokatit të Popullit dhe zëvendës avokatëve janë propozuar nga Komisioni për Buxhet dhe Financa dhe miratuar nga Kryesia e Kuvendit derisa baza e pagave të nëpunësve civil është trashëguar nga periudha e themelimit të Ombudspersonit në vitin 2000 (me Rregulloren e UNMIK Nr. 2000/38⁷⁶). Megjithatë, pagat e personelit në IAP janë sipas këtyre koeficientëve: 5, 6, 7, 9, 10, 11.3, 15, 17, 18. Paga e Avokatit të Popullit nuk është e përcaktuar me Ligjin për Avokatin e Popullit dhe në këtë ligj, çështja e pagave vetëm i referohet Ligjit përkatës për pagat nga Buxheti i Republikës së Kosovës, përderisa një ligj ku përcaktohet paga e Avokatit të Popullit nuk ekziston. IAP nuk ka qenë pjesë e fondit për kuadro. Shtesa në pagë kanë vetëm dy vozitësit në emër të rrezikshmërisë në vlerë prej 100 euro për person. Sa i përket kompensimit jashtë orarit të punës, në rastet kur ka buxhet, realizohen shtesa për punën gjatë vikendeve apo festa zyrtare. Në të kundërtën, personeli kompensohet me ditë të lira. Sa i përket sistemit të veçantë të pagave, sipas IAP, për të siguruar pavarësinë e garantuar kushtetuese është e domosdoshme që dallimi i institucioneve të pavarura të trajtohet në mënyrë të veçantë. Gjithashtu, nuk mund të zbatohet parimi pagë e njëjtë për punë të njëjta sepse nuk bëhet fjalë për punë të njëjta. IAP konsideron që duhet të zbatohen parimet dhe kriteret e njëjta për institucionet që i takojnë të njëjtit rang kushtetues siç janë institucionet e pavarura në Kapitullin XII të Kushtetutës.

Organizimi i brendshëm

⁷⁶ Rregullore 2000/38 mbi themelimin e Institucionit të Ombudspersonit: <http://bit.ly/1rBE0mp>

Institucioni i Avokatit të Popullit përbëhet prej Avokatit të Popullit, pesë zëvendës avokatëve dhe personelit. Konform ligjit, IAP ka nxjerrë Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në IAP. Sipas kësaj rregullorje, IAP përbëhet nga këto struktura: Avokati i Popullit, Shërbimet Profesionale, Shërbimet Administrative. Drejtori Ekzekutiv ka rol të njëjtë me atë të Sekretarit të përgjithshëm në Ministri dhe është udhëheqësi më i lartë administrativ në IAP. Administrimi bëhet nga Drejtori Ekzekutiv i cili zgjedhet me konkurs të hapur, ndërkaq sa i përket hetimit/trajtimin të rasteve dhe administrimit të punëve në këtë kontekst, përgjegjësia është e Drejtorit të Hetimeve, pozitë kjo e cila me fillimin e zbatimit të Rregullores për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës do të shpërndahet në shtatë drejtori. Rregulloren e miraton Avokati i Popullit i cili në bazë të ligjit është i pavarur në organizimin dhe strukturimin e brendshëm. Në IAP nuk ka struktura të cilat konsiderohen që e kanë përmbushur mandatin e tyre dhe janë të panevojshme. Shërbimet e përbashkëta kryhen nga struktura e Shërbimeve Administrative, departamenti i administratës, prokurimi kryhet nga divizioni i prokurimit nën zyrën e Sekretarit të përgjithshëm (pozita e Drejtorit Ekzekutiv sot) derisa auditimi i brendshëm i përgjigjet drejtpërdrejtë Avokatit të Popullit. Në organizim të brendshëm ka sektorë pastaj departamente në kuadër të sektorëve dhe ka zyra e divizione në kuadër të sektorëve. Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil nuk është i përshtatshëm dhe nuk aplikohet.⁷⁷

Llogaridhënia

Sipas Kushtetutës dhe Ligjit për Avokatin e Popullit, IAP i raporton Kuvendit të Kosovës derisa vija llogaridhënëse në mes të Udhëheqësit më të lartë administrativ dhe Avokatit të Popullit është përcaktuar me Rregulloren për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës. IAP harton raport vjetor të cilin e paraqet para Kuvendit të Kosovës. Paraprakisht ky raport diskutohet në Komisionin për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, Persona të Pagjetur dhe Peticione ndërkaq pjesa financiare në Komisionin për Buxhet dhe Financa të Kuvendit. IAP paraqet edhe raporte tjera të veçanta dhe raporton në Kuvend me ftesën/kërkesen e Kuvendit edhe në raste të veçanta përveç raportimit vjetor. Raporti publikohet në ueb të IAP-së dhe nuk ka pasur ndonjë rast kur raporti nuk është miratuar në seancë të Kuvendit.

⁷⁷ Avokati i Popullit është iniciator i një kërkesë të përbashkët të katër nga pesë institucionet e pavarura (Institucioni i Avokatit të Popullit, Zyra e Auditorit të Përgjithshëm, Këshilli i Pavarur i Mediave, Komisioni Qendror Zgjedhor) që këto institucione të përjashtohen nga Katalogu i Vendeve të Punës në Shërbimin Civil.

18. INSTITUTI GJYQËSOR I KOSOVËS (IGJK)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2006
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	571,884 €
Numri i të punësuarve:	- 13 funksionarë publik - 25 shërbyes civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për IGJK; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e këshillit:	13 anëtarë (4 janë mandator dhe 9 zgjedhen nga Kuvendi me propozim të institucioneve prej nga vijnë
Propozimi i institucionit për paga:	Me koeficient
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	188,960 €
Paga mesatare mujore (bruto)	685 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në IGJK rregullohet me Ligjin për themelimin e IGJK-së⁷⁸ dhe Ligjin për shërbimin civil. Në Kuvend është në proces e sipër Ligji i cili do ta transformojë IGJK-në në Akademi të Drejtësisë. Së shpejti ky ligj do ta zëvendësojë Ligjin për themelimin e IGJK-së, por që nuk do të ketë shumë ndryshime në përbërjen e IGJK-së. Për momentin, IGJK-ja ka gjithsej 25 shërbyes civil. Mirëpo nga MAP-i është kërkuar që njëri prej punonjësve, gjegjësisht vozitësi, të largohet nga shërbimi civil dhe të vendoset si staf tekniko-administrativ, marrëdhënie pune e cila rregullohet përmes Ligjit të punës. Ky ndërrim ende nuk është bërë, por pritet të bëhet së shpejti. Ndërkaq 13 anëtarët e Këshillit Drejtues nuk janë shërbyes civil⁷⁹ të punësuar në IGJK.

⁷⁸ Ligji Nr. 02/L-25 për themelimin e Institutit Gjyqësor të Kosovës: <http://bit.ly/1Tjpcig>

⁷⁹ Funkzioni nga i cili ata vijnë edhe mund të jetë nga shërbimi civil, por ata nuk janë pjesë e shërbimit civil të IGJK-së.

IGJK-ja me MAP-in komunikon për çështjet e rekrutimit, të personelit, trajnimi i stafit si dhe dërgimi i raporteve tremujore me të dhënat për strukturën etnike, gjinore dhe posteve udhëheqëse. Në rast të ndërprerjes së kontratës së punëtorëve, shërbyesit civil e kanë të drejtën e ankesës në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil, pasi që kanë kaluar në Komisionin për Ankesa dhe Konteste që është komision i brendshëm në IGJK. Sipas IGJK-së, punonjësit e këtij institucioni duhet ta kenë statusin e njëjtë me stafin administrativ të gjykatave dhe prokurorive si dhe administratën e Këshillit Gjyqësor të Kosovës dhe Këshillit Prokurorial të Kosovës me qene se IGJK është drejtpërdrejt e lidhur me punën e këtyre institucioneve dhe në shërbim të sistemit gjyqësor. Sa i përket ndryshimeve që duhet të bëhen në Ligjin për shërbimin civil, IGJK-ja i ka dërguar komentet në MAP. Disa prej ndryshimeve që duhet të bëhen janë sa i përket masave disiplinore, koordinimit të periudhës së rekrutimit dhe periudhës së lënies së punës, si dhe harmonizim me Ligjin e punës sa i përket pushimit, pozitave të larta drejtues etj.

Pagat

Sistemi i pagave për shërbyesit civil në IGJK përcaktohet me koeficientë për shërbimin civil. Ka koeficientë prej 4-10 dhe mbi 10 për disa pozita specifike. Drejtori e ka koeficientin e barazvlefshëm me atij të Sekretarit në Ministri. Stafi i IGJK-së nuk ka qenë pjesë e fondit për kuadro. IGJK-ja realizon vetëm një shtesë mbi pagë për zyrtar të IT-së, në vlerë 100 euro. Mirëpo, ashtu siç është e përcaktuar me akte ligjore kompensimet bëhen për ushtrues detyre si dhe për punë jashtë orarit, qoftë monetare, qoftë me ditë pushimi sipas nevojave dhe mundësive. Për IGJK-në dallime në paga për punë të njëjtë nuk do të duhej të ndodhte. Do të duhej të kishte nivelizim të pagave. Pjesa dërrmuese e stafit të IGJK-së duhet të jenë pjesë e katalogut të titujve të punës mirëpo ka pozita specifike që duhet t'i shtohen katalogut, siç janë stafi i programit dhe trajnuesit e përhershëm të IGJK-së, siç i ka propozuar IGJK.

Organizimi i brendshëm

Sipas Ligjit organet me të larta Drejtues të IGJK-se janë Këshilli Drejtues dhe Drejtori i IGJK-së. Këshilli Drejtues sipas Ligjit ka një përfaqësim të gjere të institucioneve të gjyqësisë, prokurorisë, qeverise dhe institucioneve tjera vendore dhe ndërkombëtare prej 13 anëtarëve. Nëntë anëtarë emërohen nga Kuvendi me propozim të institucioneve përkatëse sipas ligjit, dy anëtarë nga institucionet ndërkombëtare dhe dy anëtarë mandator janë Kryetari i Këshillit Gjyqësor të Kosovës dhe Drejtori i Sekretariatit të Këshillit Gjyqësor. Ndërkaq, Udhëheqësi më i lartë administrativ është drejtori që rekrutohet sipas

procedurave të Ligjit për shërbimin civil prej Këshillit Drejtues⁸⁰. Drejtori i raporton Këshillit Drejtues⁸¹.

Organizimi i brendshëm i IGJK-së është përcaktuar në statutin e IGJK-së. IGJK ka Rregullore për sistematizimin dhe organizimin e vendeve të punës e cila është miratuar nga drejtori i IGJK-së. Strukturat e organizimit të brendshëm përfshijnë Këshillin Drejtues, Këshillin Programor (organ keshilldhënës), Departamentin e Programit dhe Departamentin për Administratë dhe Financa⁸². Departamenti i administratës dhe financave është përgjegjës për shërbimet e përgjithshme. Ndërkaq zyrtari i prokurimit ekziston mirëpo me ndryshimet e reja ligjore prokurimin, ne institucionet më me pak se 50 nëpunës, duhet të zhvilloj AQP-ja. Ky organizim i brendshëm është i duhuri për IGJK-në për ta realizuar mandatin e tij. Sa i përket Katalogut të vendeve të punës, disa pozita specifike nuk janë përfshirë apo nuk janë përfshirë si duhet si stafi i programit dhe trajnuesit e përhershëm, ku sipas këtij sistemi ne raport me koeficientet aktual mund edhe të degradohen gjë që kishte me vështirësuar rekrutimin e këtyre pozitave.

Llogaridhënia

Vijat e llogaridhënies në mes të IGJK-se dhe Kuvendit nuk janë të përcaktuara qartë me ligj. Megjithatë, IGJK-ja i dërgon raport vjetor Kuvendit, gjegjësisht Komisioneve për Legjislacion dhe Komisionit për Buxhet dhe Financa. Drejtori ftohet ta prezantojë raportin në Komision. Në fund, Kuvendi i miraton raportet, të cilat edhe publikohen. Nuk ka ndodhur ndonjëherë që ky raport të mos miratohet. Vijat e llogaridhënies brenda IGJK-së janë të përcaktuara në ligj, statut dhe rregullore të brendshme.

19. KËSHILLI GJYQËSOR I KOSOVËS (KGJK)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2005
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	20,465,770 €
Numri i të punësuarve:	- 13 funksionarë publik - 1,235 shërbyes civil

⁸⁰ Statuti i IGJK-së, neni 11: <http://bit.ly/1Ë6cKEf>

⁸¹ Ligji për Themelimin e IGJK-së, neni 4.

⁸² Organogrami i IGJK-së <http://bit.ly/1ËQ624k>; Statuti i IGJK-së neni 12

	- 472 staf mbështetës - 452 gjyqtarë
Marrëdhënia e punës:	Ligji për KGJK, Ligji për Gjykatat, Ligji për shërbimin civil, Ligji i punës
Përbërja dhe zgjedhja e këshillit:	13 anëtarë (7 zgjedhen nga gjyqësori, 6 zgjedhen nga Kuvendi)
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	13,511,948 €
Paga mesatare mujore (bruto)	632 €

Marrëdhënia e punës

Në KGJK marrëdhënia e punës është e definuar me Ligjin për Këshillin Gjyqësor të Kosovës⁸³, Ligjin për gjykatat⁸⁴, Ligjin për shërbimin civil dhe Ligjin e punës. Ligji për KGJK definon marrëdhënien e punës së 13 anëtarëve të Këshillit, Ligji për Gjykatat definon marrëdhënien e punës për 452 gjyqtarë, Ligji për shërbimin civil rregullon marrëdhënien e punës së 1,235 nënpunësve civil dhe me Ligjin e punës definohet marrëdhënia e punës për 472 nënpunës që janë staf mbështetës dhe i mirëmbajtjes në KGJK. Në total të punësuar në KGJK janë 2,159 nënpunës. Komunikimi mes MAP dhe KGJK-së bëhet për çështje si pozitat, rekrutimet, miratimi i pozitave. Në rast të ndërprerjes së kontratës së punëtorëve të KGJK-së, ata kanë të drejtë ankesë brenda KGJK në Komisionin për Ankesa dhe më pas në KPMSHC. Për nëpunësit civil në KGJK përveç Ligjit për shërbimin civil respektohen edhe rregulloret për rekrutim që dalin nga Qeveria dhe MAP. Sipas KGJK-së, nëpunësit në këtë institucion duhet të kenë status të veçantë, të ndarë nga shërbimi civil. KGJK ka marrë një iniciativë për hartimin e Ligjit për administratën gjyqësore dhe si rrjedhojë ky ligj do të përjashtoj administratën gjyqësore nga Ligji për shërbimin civil. Me ligjin e ri do të krijohet pavarësia në rekrutimin e nënpunësve të KGJK-së pa pasur nevojë të kalohet nëpër procedurat e MF dhe MAP. Arsye kryesore për një ligj të tillë janë procedurat për rekrutim që implikohen nga MAP, MF. Sa i përket plotësim ndryshimit të Ligjit për shërbimin civil, komentet janë dërguar në MAP nga zyra ligjore e KGJK-së.

Pagat

⁸³ Ligji Nr. 03/L-223 për Këshillin Gjyqësor të Kosovës: <http://bit.ly/1NzĔnNu>

⁸⁴ Ligji Nr.03/L-199 për gjykatat: <http://bit.ly/1Tju4oH>

Sistemi i pagave në KGJK është me koeficient. Në KGJK ka koeficient nga 5 deri 10 (repcionisti me koeficient 5, drejtori i departamentit me koeficient 10) dhe disa koeficient si 17.3 që i kanë zyra e prokurorit disiplinor dhe 13.3 njësia për shqyrtimin e performancës gjyqësore. Stafi mbështetës dhe i mirëmbajtjes së KGJK-së që nuk janë shërbyes civil marrin paga me koeficient 4.5. Drejtori i Sekretariatit të KGJK, Drejtori i Zyrës së Prokurorit Disiplinor dhe Drejtori i Njesisë për Shqyrtimin e Përformancës Gjyqësore marrin pagë 90% të pagës së Kryesuesit të KGJK-së. Kryesuesi ka nivel të njëjtë të pagës me Kryeministrin derisa zëvendës kryesuesi ka nivel të njëjtë të pagës me një Ministër. Kryesuesi dhe zëvendëskryesuesi paguhen nga KGJK derisa anëtarët paguhen nga gjykatat prej nga vijnë anëtarët e KGJK. KGJK nuk ka qenë pjesë e fondit për kuadro. Në KGJK realizohen dy shtesa: shtesa nga Buxheti i Kosovës prej 30 euro sikur të gjithë shërbyesit civil dhe shtesa prej 50 eurove nga të hyrat e gjykatave për të gjithë shërbyesit civil dhe stafin mbështetës dhe të mirëmbajtjes. Shtesë prej 400 euro ka Drejtori i IT-së, nga 250 euro shtesë kanë dy inxhinier të ndërtimitarisë dhe 100 euro operatorët e IT-së. Në rast të detyrave shtesë nëpunësit e KGJK marrin kompensime. Sipas KGJK-së forma e preferuar e rregullimit të pagave është sistem i ndarë/i veçantë që do të bëhet me Ligjin e ri për administratën e gjyqësorit. Me këtë ligj administrata e gjyqësorit do të largohet nga Ligji i Shërbimit Civil dhe kjo do të krijonte një dallim mes administratës së gjyqësorit dhe pjesës tjetër të shërbyesve civil.

Organizimi i brendshëm

KGJK qeveriset nga Këshilli i cili përbëhet nga 13 anëtarë përfshirë kryesuesin dhe zëvendës kryesuesin e KGJK-së. Shtatë nga anëtarët e KGJK-së zgjedhen drejtpërdrejtë nga gjyqësori dhe gjashtë anëtarë zgjedhën nga Kuvendi i Republikës së Kosovës. Anëtarët e KGJK nuk punojnë me orar të rregullt përveç kryesuesit të KGJK.⁸⁵ Rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ në KGJK e ka Drejtori i Sekretariatit të KGJK-së. Drejtori i Sekretariatit zgjidhet me konkurs publik të hapur nga Këshilli edhe pse ligjet në fuqi krijojnë dilema për procedurat e përzgjedhjes. Organizimi i brendshëm i KGJK-së: Drejtori i Sekretariatit ka dy zyra dhe një njësi me zyrtarë të cilët janë në varësi të drejtpërdrejtë të tij: zyra për mbështetje për përkthim, zyra zyra e prokurimit dhe njësia ku bënë pjesë zyrtari certifikues, për komunikim publik, informim dhe monitorim të mediave, integriteteve evropiane (dy pozita) dhe zyrtar administrativ. Në varësi të Drejtorit të KGJK-së janë edhe dy njësi në kuadër të të cilave ka njësi që udhëhiqen nga koordinator dhe brenda njësiave ka zyrtar por jo struktura tjera si divizione apo sektor.⁸⁶ Organizimi i tanishëm në KGJK bëhet për të realizuar mandatin e tij me disa ndryshime të cilat janë në proces. Organizimi i

⁸⁵ Neni 108 pika 6 e Kushtetutës së Kosovës.

⁸⁶ Organogrami i KGJK-së <http://bit.ly/209SAY9>

brendshëm i KGJK-së nuk është i përcaktuar me Ligjin për themelimin e KGJK me përjashtim të Këshillit. Në KGJK ekziston Rregullorja për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Sekretariatet e KGJK.⁸⁷ Rregullorja miratohet nga Këshilli i KGJK-së. Në KGJK nuk ka struktura të themeluara që konsiderohen të panevojshme për shkak se e kanë realizuar mandatin e tyre. Shërbimet e përbashkëta në KGJK për momentin janë departamente të veçanta si psh. Koordinator i prokurimit, auditimit të brendshëm, personelit etj. Katalogu i vendeve të punës për pozitat specifike që ekzistojnë në KGJK nuk është edhe aq i përshtatshëm. Një numër i pozitave nuk janë njohur si emërtime dhe grada. Organizimi i brendshëm i KGJK-së do të ndryshoj me Ligjin për administratën gjyqësore dhe Rregulloren që është në plotësim dhe procesin e përshtatjes me katalogun e vendeve të punës.

Llogaridhënia

Vijat e llogaridhënies ndërmjet KGJK-së dhe Kuvendit janë përcaktuar më nën të veçantë të Kushtetutës së Kosovës. Kryesuesi i Këshillit Gjyqësor të Kosovës i drejtohet Kuvendit të Republikës së Kosovës së paku një herë në vit lidhur me Sistemin Gjyqësor.⁸⁸ KGJK drafton raport të punës dhe me këtë e informon Kuvendin e Kosovës përmes Komisionit për Legjislacion. Kurse brenda KGJK-së: Drejtori i Sekretariatit të KGJK-së zgjedhet dhe i përgjigjet Këshillit të KGJK-së. Raporti nuk votohet, me këtë raport vetëm informohet Kuvendi. Raporti publikohet në faqen zyrtare të KGJK-së.⁸⁹

20. KËSHILLI PROKURORIAL I KOSOVËS (KPK)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2001 ⁹⁰
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës, Presidentit
Buxheti 2016:	8,013,619 €
Numri i të punësuarve:	- 357 nëpunës civil - 78 staf mbështetës
Marrëdhënia e punës:	Ligji për KPK; Ligji për Prokurorin e Shtetit; Ligji për

⁸⁷ Nuk është në ueb të KGJK-së.

⁸⁸ Neni 108 pika 8 e Kushtetutës së Kosovës.

⁸⁹ Raportet vjetore të KGJK-së: <http://bit.ly/27DifxS>

⁹⁰ KPK është themeluar filimisht me Rregullore të UNMIK-ut 2001/8 për themelimin e Këshillit Gjyqësor dhe të Prokurorisë së Kosovës.

	shërbimin civil; Ligji i punës
Përbërja dhe zgjedhja e këshillit:	13 anëtarë (10 anëtarë prokurorë përfshirë edhe Kryeprokurorin dhe 3 anëtarë jo prokurorë të zgjedhur nga Kuvendi i Kosovës)
Propozimi i institucionit për paga:	Sistemi i gradave
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	5,169,452 €
Paga mesatare mujore (bruto)	749 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në KPK është e definuar me Ligjin për Këshillin Prokurorial⁹¹ të Kosovës (KPK), Ligjin për shërbimin civil dhe Ligjin e punës. Me Ligjin për KPK është definuar marrëdhënia e punës së 13 anëtarëve të KPK me mandat pesë vjeçar: Kryeprokurori, shtatë anëtarë prokurorë të prokurorive themelore, një anëtarë prokuror nga Prokuroria e Apelit, një anëtar prokuror nga Prokuroria Speciale dhe tre anëtarët jo prokuror. Të tre anëtarët e fundit vijnë nga: një nga Oda e Avokatëve të Kosovës, një profesor universitar i drejtësisë dhe një përfaqësues nga shoqëria civile. Të tre anëtarët zgjedhen nga Kuvendi nga një listë nga tre kandidatë për secilën pozitë të propozuar nga institucionet përkatëse. Komunikimi i KPK me MAP bëhet për çështje që ndërlidhen me shërbimin civil, në rast të ndërprerjes së kontratës apo çështje tjetër, ekziston e drejta e ankesës në Komisionin për Ankesa në kuadër të KPK e më pas, varësisht nga procedurat, edhe në KPMSHC. Në KPK nuk ka legjislacion tjetër primar apo sekondar që rregullon marrëdhënien e punës së nëpunësve civil në KPK. Lidhur me statusin nëpunës civil në këtë institucion, sipas KPK ka një mungesë të pavarësisë funksionale ngase miratimi kërkohet në Ministri të Financave dhe MAP. Pozitat e stafit në KPK duhet të rregullohen me ligj të veçantë duke respektuar parimet e shërbimit civil. Sa i përket ndryshim plotësimit të Ligjit për shërbimin civil, sipas KPK, ky ligj dhe i tërë legjislacion sekondar duhet të plotësohet në aspektin e afateve shumë të shkurta dhe pamundësojnë zhvillimin e procedurave në kohë.

Pagat

⁹¹ Ligji Nr. 03/L-224 për Këshillin Prokurorial të Kosovës: <http://bit.ly/288pePL> ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin Nr.05/L-035: <http://bit.ly/1TSlpbX>

Sistemi i pagave në KPK është me koeficient dhe pagë fikse. KPK nuk ka qenë pjesë e fondit për kuadro derisa ekzistojnë katër lloje të shtesave: shtesa 30 për shërbimin civil, shtesa e kufizuar 50 euro dhe shtesa për IT nga 100 deri 400 dhe shtesa për staf civil në Prokurorinë Speciale të Kosovës. Në KPK realizohen kompensime për kujdestari sipas vendimit të KPK e cila realizohet në bazë të të dhënave që i sjellin prokuroritë. Sipas KPK, forma e preferuar e rregullimit të pagave në këtë institucion është me sistemin e gradave në shërbimin civil me të cilin është përkufizuar elasticiteti vertikal dhe horizontal i niveleve të punës.

Organizimi i brendshëm

KPK është organ kolegjal që përbëhet prej 13 anëtarëve të cilët zgjedhen sipas Ligjit për KPK. Rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ është Drejtori i Sekretariatit të KPK i cili zgjedhet dhe shkarkohet në përputhje me procedurat, kriteret dhe kualifikimet që zhvillohen dhe miratohen nga KPK. Sekretariati e ndihmon punën e KPK dhe udhëhiqet nga Drejtori i Sekretariatit. Në kuadër të KPK-së funksionojnë Njësi të përbashkëta për Shqyrtimin e Performancës së Prokurorive i cili udhëhiqet nga Drejtori i cili zgjedhet dhe shkarkohet nga KPK dhe Zyra e Prokurorit Disiplinor e cila po ashtu udhëhiqet nga Drejtori i cili zgjedhet dhe shkarkohet nga KPK. Po ashtu, KPK ka edhe pesë Komisione si: komisioni për çështje normative, komisioni për buxhet, financa dhe personel, komisioni për administrimin e prokurorive, komisioni disiplinor dhe komisioni për vlerësimin e performancës së prokurorëve. Organizimi i KPK është i përcaktuar me Ligjin për KPK dhe plotësim ndryshimin e këtij ligji dhe aktet tjerë nën ligjore të miratuara nga Këshilli. Struktura e brendshme është e nevojshme për realizimin e mandatit të KPK dhe nuk ka ndonjë strukturë apo njësi e cila vlerësohet e panevojshme. Shërbimet e përbashkëta funksionojnë në kuadër të Sekretariatit i cili i ofron mbështetje administrative KPK-së. Sekretariati përbëhet nga këto zyre: zyra e burimeve njerëzore, zyra e shërbimeve të përgjithshme, zyra e teknologjisë së informacionit dhe komunikimit, zyra e buxhetit dhe financave, zyra e prokurimit dhe zyra për mbrojtje dhe ndihmë të viktimave. Sipas KPK dhe PSH katalogu i vendeve të punës është i mirë, por është dashur që gjatë hartimit të përfshihen të gjitha përshkrimet e MAP-it

Llogaridhënia

Sipas Ligjit⁹², KPK raporton te Kuvendi i Kosovës, Presidenti dhe publiku mbi punën e Këshillit dhe të Prokurorisë së Shtetit. Sekretariati i ofron mbështetje administrative KPK, derisa vijat e llogaridhënies në mes së Drejtorit të Sekretariatit (zyrtari më i lartë administrativ) janë të përcaktuara në bazë të ligjit për KPK-në dhe rregulloreve të miratuara

⁹² Ligji Nr. 03/L-224 për Këshillin Prokurorial të Kosovës, Neni 4, pika 1.11 mbi detyrat, kompetencat dhe kufizimet e Këshillit.

nga Këshilli. Drejtori i Sekretariatit i raporton dhe është përgjegjës para Këshillit. Kryesuesi i Këshillit së paku një herë në vit paraqet raport vjetor të përformancës, kostot dhe nevojat buxhetore të sistemit prokurorial. Raportet e KPK-së dhe Prokurorit të Shtetit miratohen në Këshill dhe publikohen në faqen zyrtare të KPK-së.

21. KËSHILLI I KOSOVËS PËR TRASHËGIMI KULTORORE (KKTK)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2006
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	196,592 €
Numri i të punësuarve:	- 7 funksionarë publik - 7 shërbyes civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për trashëgiminë kulturore; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e këshillit:	7 anëtarë, zgjedhen nga Kuvendi ⁹³
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	83,977 €
Paga mesatare mujore (bruto)	500 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në KKTK definohet në bazë të Ligjit për trashëgimi kulturore⁹⁴ dhe Ligjit për shërbimin civil. KKTK ka gjithsej 14 të punësuar: shtatë funksionar publike anëtarë të këshillit dhe shtatë nëpunës civil. Numri i nëpunësve civil është i pamjaftueshëm për të realizuar mandatin e KKTK. Ky institucion ka të themeluar Komisionin për Ankesa i cili trajton ankesat e nëpunësve civil të cilat mund të përcjellen sipas procedurave edhe në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil. Komunkimi i KKTK me MAP bëhet mbi bazën e zbatimit të rregulloreve për shërbimin civil dhe rekrutimit të stafit. Sa i përket

⁹³ Mënyra e zgjedhjes së anëtarëve të Këshillit nuk është e përcaktuar në Statut apo Ligjin për trashëgiminë kulturore.

⁹⁴ Ligji Nr. 02/L-88 për trashëgiminë kulturore: <http://bit.ly/25dWuCT>

statusit të nëpunësve në KKTK, ata duhet të jenë shërbyes civil, mirëpo ka nevojë edhe për një numër të të punësuarve me kontratë mbi vepër. Për KKTK-në, Ligji për shërbimin civil do të duhej të kërkonte që të shtohet një institucion i përbashkët që i koordinon dhe rregullon shërbimet administrative dhe logjistike të agjencioneve të pavarura në Kosovë.

Pagat

Sistemi i pagave që aplikohet në Këshill është me koeficientë për nëpunësit civil. Ka koeficientë 7, 8, 9 dhe 10, ndërsa pastruesja është me kontratë për shërbim. Anëtarët e Këshillit pagën e kanë bazuar në vendim prej Kuvendit, mirëpo nuk ka bazë ligjore për këtë procedurë. Punonjësit e Këshillit nuk kanë qenë pjesë e fondit për kuadro. Edhe pse KKTK-ja nuk realizon shtesa mbi pagën bazë, për shkak të mbingarkesës së punëtorëve me punë, paguhen kompenzimet për punë jashtë orarit deri në 40 orë në muaj, edhe pse ndodhë që puna jashtë orarit të zgjatet shumë më shumë se 40 orë në muaj. Sa i përket sistemit të pagave, për KKTK-në do të ishte mirë të ketë një sistem të veçantë që zbatohet vetëm për kuadrot deficitare.

Organizimi i brendshëm

Këshilli qeveriset prej shtatë anëtarëve të këshillit që zgjedhen nga Kuvendi për një mandat trevjeçar. Ndërkaq, Udhëheqësi më i lartë administrativ është Udhëheqësi ekzekutiv, që është zgjedhë me konkurs publik me mandat të padefinuar. Organizimi i brendshëm është përcaktuar me Rregulloren e punës dhe statutin⁹⁵ të miratuar nga Kryetari i KKTK. Si pjesë e organizimit të brendshëm, ka departamente, divizione dhe sektore. Shërbimet e përbashkëta organizohen prej departamentit të administratës. Ky organizim është i përshtatshëm, mirëpo në të ardhmen do të duhej të transformohej në një trup rregullues. Sa i përket Katalogut të vendeve të punës në shërbimin civil, ka pozita specifike që nuk janë përfshirë dhe që janë të domosdoshme për funksionimin e mirë të KKTK-së.

Llogaridhënia

Edhe pse vijat e llogaridhënies mes KKTK-së dhe Kuvendit nuk janë të rregulluara me ligj, kryetari i KKTK raporton në Kuvend derisa udhëqësi më i lartë administrativ raporton tek anëtarët e KKTK. Mirëpo, për tri vite nuk ka pasur anëtarë të këshillit. Megjithatë pas zgjedhjes së anëtarëve të këshillit, KKTK raporton në Kuvend me raport të punës dhe raport financiar, përkatësisht Komisioni për Arsim, Shkencë, Teknologji, Kulturë, Rini dhe Sport për raportin e punës dhe Komisionit për Buxhet dhe Financa për pjesën financiare. Nuk ka

⁹⁵ Statuti i KKTK: <http://bit.ly/245OlbC>

pasur raste kur ky raport nuk është miratuar në Kuvend. Raporti i dorëzuar në Kuvend të Kosovës publikohet në faqen zyrtare të KKTK-së.

22. KËSHILLI I PAVARUR MBIKËQYRËS PËR SHËRBIMIN CIVIL (KPMShC)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2004 ⁹⁶
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	292,734 €
Numri i të punësuarve:	- 7 funksionarë publik - 19 nëpunës civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për KPMShC; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e këshillit:	7 anëtarë, zgjedhen me konkurs nga Kuvendi
Propozimi i institucionit për paga:	Me koeficientë dhe shtesa
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet për nëpunësit civil të Sekretariatit të Këshillit
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	221,602 €
Paga mesatare mujore (bruto)	739 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Këshillin e Pavarur Mbiqyrës për Shërbimin Civil (KPMShC) është e rregulluar me Ligjin për Këshillin e Pavarur Mbiqyrës për Shërbimin Civil⁹⁷ dhe Ligjin për shërbimin civil. Në KPMShC përveç shtatë funksionarëve publik, me mandat pesë vjeçar dhe me të drejtë rizgjedhjeje për një mandat tjetër⁹⁸, janë të punësuar edhe 19 nëpunës civil. Zgjedhja e funksionarëve publik bëhet nga Kuvendi me konkurs të hapur me të drejtë aplikimi për të gjithë dhe të përzgjedhjes sipas kriterëve të përcaktuara me Ligjin

⁹⁶ I themeluar fillimisht me Rregullore të UNMIK-ut 2001/36 mbi shërbimin civil në kuadër të Ministrisë së Shërbimeve Publike.

⁹⁷ Ligji Nr. 03/L-192: <http://bit.ly/1RYvtOT>

⁹⁸ Ligji për këshillin e pavarur mbiqyrës të shërbimit civil, neni 4

për KPMSHC. Komunikimi me Ministrinë e Administratës Publike (MAP) bëhet për të gjitha çështjet substanciale, procedurale dhe çështjet që kanë të bëjnë me funksionet e këshillit për mbikëqyrjen e legjislacionit për shërbimin civil. Në rast të kontesteve dhe ankesave në lidhje me marrëdhënien e punës, nëpunësit civil kanë të drejtën të ankohen siç është e paraparë me Ligjin për shërbimin civil, së pari në komision të brendshëm pastaj kalon tek KPMSHC. Komentet, sygjërimet dhe vërejtjet që Këshilli i ka pasur për Ligjin për shërbim civil i ka bërë publike për MAP dhe ka shprehur gatishmërinë për përkrahje në rast të ridraftimit të ligjit. Qëndrimi i Këshillit është që shërbimi civil duhet të mbetet unik dhe të mos lejohet ndarja nga shërbimi civil me akte tjera ligjore apo nënligjore, por vetëm sipas përcaktimit të Ligjit për shërbimin civil, duke njohur specifikat për kategoritë e caktuara të nëpunësve civil, e të cilat specifika duhet të përcaktohen me aktet përkatëse ligjore .

Pagat

Sistemi i pagave në KPMSHC përcaktohet me koeficientë për nëpunësit civil. Koeficienti më i ulët është gjashtë ndërsa më i larti është 20 (i drejtorit). Shtesat që realizon KPMSHC janë ato për IT në vlerë prej 200 euro, si dhe kompensime për punë jashtë orarit. Sipas KPMSHC, pagat me sistem të veçantë do të duhet të bëhen me një sistem unifikues, mirëpo me mundësi të realizimit të shtesave të veçanta për nëpunës të veçantë. Si rrjedhojë, forma më e preferuar për rregullimin e pagave do të ishte me koeficient dhe shtesa. Pagat e funksionarëve publik janë përcaktuar me vendim të Kuvendit në mungesë të Ligjit për pagat e funksionarëve publik. KPMSHC nuk ka qenë pjesë e fondit për kuadro.

Organizimi i brendshëm

Sipas nenit 7 të Ligjit për KPMSHC, Këshilli përbëhet prej shtatë anëtarëve që zgjedhen dhe emërohen nga Kuvendi i Republikës së Kosovës në bazë të procedurave të hapura dhe transparente. Anëtarët e Këshillit emërohen për mandat pesë vjeçar, me mundësi rizgjedhjeje vetëm edhe për një mandat tjetër. Anëtari i Këshillit nuk ka të drejtë që gjatë mandatit të tij të ushtrojë ndonjë funksion tjetër apo të merr pjesë aktive në aktivitete politike. Të gjithë anëtarët e Këshillit janë të punësuar me orar të plotë. Rolin e zyrtarit kryesor administrative e ushtron Drejtori Ekzekutiv, i cili i cili parashihet që të zgjidhet në pajtim me dispozitat ligjore për nëpunësit e nivelit të lartë drejtues. KPMSHC-ja shpreh pakënaqësi për përbërjen e këtij komisioni pasi që mund të cenoj pavarësinë e institucioneve të pavarura, duke qenë se shumica e anëtarëve (3 nga 5 anëtarët) caktohen nga MAP. Poashtu për institucionet jashtë ekzekutivit, ka shumë pak dispozita ligjore për mënyrën e përzgjedhjes, emërimit, vlerësimit, procedurës disiplinore, vazhdimit të

mandatit, shkarkimit, si dhe procedurës së ankesës për nëpunësit e nivelit të lartë drejtues, dhe kjo çështje duhet të trajtohet me prioritet dhe me urgjencë.

Organizimi i brendshëm përcaktohet me rregullore të punës, e cila miratohet brenda Këshillit⁹⁹. KPMSHC përbëhet nga departamenti i administratës dhe divizioni për shërbime profesionale i cili ka mungesë të stafit. Përpos Ligjit për KPMSHC, sekretariati i KPMSHC propozon rregullore të cilat i dërgohen Këshillit për miratim. Shërbimet e përbashkëta (logjistika, transporti, menaxhimi i burimeve njerëzore, prokurimi si dhe punët e tjera të zakonshme) organizohen nga Departamenti i Administratës. Sipas KPMSHC, katalogu i vendeve të punës nuk është i përshtatshëm dhe ka pozita specifike të cilat nuk janë të përfshira. KPMSHC-ja ka nevojë për më shumë departamente. Specifikisht, divizioni për shërbime profesionale do të duhej të kthehej në departament me tri sektorë: monitorin, vëzhgim të rekrutimit dhe për ankesa. Po ashtu Këshilli është duke u angazhuar për plotësim ndryshimin e Ligjit për Këshillin për evitimin e mangësive të evidentuara.

Llogaridhënia

Udhëheqësi më i lartë administrativ, Drejtori Ekzekutiv i përgjigjet drejtpërdrejtë Kryetarit të Këshillit të KPMSHC¹⁰⁰. Ndërsa me ligj, Këshilli është i obliguar t'i paraqet raport vjetor Kuvendit të Kosovës¹⁰¹, më specifikisht Komisionit për Administratë Publike ku prezantohet raporti vjetor. Sa i përket pjesës financiare Këshilli i raporton Komisionit për Buxhet dhe Financa. Këshilli një kopje të raportit për informim ia përcjell Kryeministrit. Raporti i Këshillit i vihet në dispozicion publikut pas aprovimit nga Kuvendi përmes publikimit në ueb faqe të KPMSHC-së. Sipas KPMSHC në rast të mos miratimit të raportit vjetor nga Kuvendi nuk ka ndonjë pasojë pasi që kjo çështje nuk është e definuar me ligj por duhet të rregullohet.

⁹⁹ Ligji për këshillin e pavarur mbikëqyrës të shërbimit civil në Kosovë, neni 22

¹⁰⁰ Ibid. neni 20

¹⁰¹ Ibid. neni 19

23. KOMISIONI I PAVARUR I MINIERAVE DHE MINERALEVE (KPMM)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2005 ¹⁰²
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	1,347,368 €
Numri i të punësuarve:	- 5 funksionarë publik - 77 shërbyes civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për minierat dhe mineralet; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	5 anëtarë, zgjedhen nga Kuvendi në mesin e 10 kandidatëve që selektohen në listë të ngushtë pas konkursit nga zyra e Kryeministrit
Propozimi i institucionit për paga:	Me koeficientë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk aplikohet
Shpenzimet për paga dhe meditare 2015	712,787 €
Paga mesatare mujore (bruto)	814 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Komisionin e Pavarur për Miniera dhe Minerale (KPMM) bazohet në dy ligje, në Ligjin për miniera dhe minerale¹⁰³ dhe Ligjin për shërbimin civil. Shërbyes civil janë gjithsej 77 për këtë vit, mirëpo janë edhe pesë pozita të lira që ende nuk janë plotësuar. Në këtë numër të përgjithshëm përfshihen edhe vozitësit, të cilët poashtu cilësohen si shërbyes civil. Ndërkaq shërbimi pastrues në KPMM është i kontraktuar. Të gjithë shërbyesit civil, bazuar në ligj, kanë të drejtën e ankesës në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil pasi kanë kaluar në organet e brendshme. Ligji për miniera dhe minerale parasheh edhe pesë anëtarët e bordit, të cilët janë të emëruar prej Kuvendit¹⁰⁴. Mandati është pesë vjeçar me të drejtë rizgjedhje edhe njëherë. Për rregullimin e pozitave në KPMM, shërben edhe Rregullorja për sistematizimin dhe organizimin e

¹⁰² KPMM është themeluar fillimisht me Rregullore të UNMIK-ut 2005/2 dhe më vonë me Ligjin Nr.03/L-163 për minierat dhe mineralet në vitin 2010.

¹⁰³ Ligji Nr. 03/L-163 për minierat dhe mineralet: <http://bit.ly/1OOEJR5>

¹⁰⁴ Ibid. neni 59

vendeve të punës. Komunikimi i KPMM me MAP bëhet për rekrutimin, aprovimin e personelit, dhe logjistikë. Sipas KPMM, nëpunësit civil në KPMM duhet të mbesin nëpunës civil, por sa i përket katalogut të vendeve të punës, sipas KPMM katalogu është shumë i përgjithshëm dhe nuk ju përgjigjet nevojave specifike të këtij institucioni.

Pagat

Pagat vendosen me koeficientë, që variojnë prej gjashtë deri në dhjetë, dhe 20 për drejtorin dhe kryeinspektorin. Këta koeficientë janë të barazvlefshëm me koeficientët nëpër ministri. Ndërsa për bordin, pagat vendosen me vendim të Kuvendit. Punëtorët e KPMM-së nuk kanë qenë ndonjëherë pjesë e fondit për kuadro. Megjithatë, disa prej punëtorëve që merren me IT dhe GIS marrin shtesa si kuadro deficitare. Shtesat që i marrin këta punëtorë variojnë prej 300 deri në 500 euro, dhe kanë qenë paraprakisht të aprovuara prej MAP-it. Për më tepër, të gjithë punëtorët, përveç auditorit, marrin shtesa për rrezikshmëri. Këto shtesa variojnë prej 100 deri në 370 euro, varësisht prej pozitës. Ndërkaq kompensimi për punë jashtë orarit ose zëvendësim bëhet përmes ditëve të pushimit. Sipas KPMM-së, një sistem i veçantë i pagave nuk është i përshtatshëm për organizatën. Sistemi me koeficientë është më i lehtë dhe preferohet të vazhdohet me këtë sistem.

Organizimi i brendshëm

Bordi ekzekutiv përbëhet prej pesë anëtarëve dhe udhëheq KPMM-në. Procedura e përzgjedhjes së tyre është kjo: hapet konkursi dhe prej atyre që aplikojnë, zyra e Kryeministrit i përzgjedh dy për një, që i rekomandon në Kuvend. Prej dy kandidaturave, Kuvendi aprovon një anëtarë të bordit si dhe e përzgjedh edhe Kryesuesin e Bordit. Anëtari i bordit ka mandat pesëvjeçar me të drejtë rizgjedhje edhe për një mandat¹⁰⁵. Zyrta e Kryesor Administrativ është Drejtori i cili rekrutohet sipas procedurave të Ligjit për shërbimin civil për pozita të larta drejtuese. MAP i propozon tre emra bordit dhe bordi prej atyre tre emrave e zgjedh Drejtorin. Drejtori ka mandat trevjeçar me të drejtë rizgjedhje¹⁰⁶. Në hierarki të organizimit, shkohet deri në zyrë (departament, divizion, sektor dhe zyrë). Mirëpo ka edhe njësi (njësia e auditimit) që i raporton drejtperdrejt Drejtorit. Organizimi i brendshëm propozohet nga drejtori, aprovohet nga bordi. Ndërkaq departamenti i administratës dhe prokurimit i kryejnë shërbimet e përbashkëta.¹⁰⁷ Sipas KPMM do të duhej të shtohet edhe departamenti i licencimit në kuadër të këtij institucioni.

Llogaridhënia

¹⁰⁵ Ibid. neni 59

¹⁰⁶ Ibid. neni 63

¹⁰⁷ Organogrami i KPMM: <http://bit.ly/1OZHLaA>

Me Ligjin për miniera dhe minerale janë të vendosura vijat e llogaridhënies ndërmjet KPMM dhe Kuvendit¹⁰⁸. KPMM-ja i raporton Kuvendit përmes raportit vjetor, gjegjësisht Komisionit për Zhvillim Ekonomik dhe atij për Buxhet dhe Financa. Raporti dërgohet me shkrim dhe para komisioneve mbrohet me prezantim. Ndërsa në seancë, nuk ftohen të prezantojnë. KPMM-së nuk i ka ndodhë të mos miratohet raporti vjetor në Kuvend.

24. KOMISIONI QENDROR I ZGJEDHJEVE (KQZ)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2000 ¹⁰⁹
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	5,439,152 €
Numri i të punësuarve:	- 11 funksionarë publik - 77 shërbyes civil
Marrëdhënia e punës:	Ligjin për zgjedhjet e përgjithshme; Ligjin për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e komisionit:	11 anëtarë përfshirë Kryesuesin i emëruar nga Presidenti (anëtarët zgjidhen nga grupet parlamentare të përfaqësuara në Kuvend)
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk aplikohet
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	714,800 €
Paga mesatare mujore (bruto)	726 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Komisionin Qendror të Zgjedhjeve (KQZ) dhe në Sekretariat të KQZ-së është e definuar me Kushtetutë (neni 139), Ligjin për zgjedhjet e përgjithshme¹¹⁰ dhe Ligjin për shërbimin civil në Kosovë. KQZ ka gjithsej 11 anëtarë. Në bazë të nenit 139 të Kushtetutës, Kryesuesin e KQZ e emëron Presidenti nga radhët e gjyqtarëve të Gjykatës

¹⁰⁸ Ligji për miniera dhe minerale, neni 58

¹⁰⁹ KQZ është themeluar fillimisht në vitin 2000 me Rregullore të UNMIK-ut 2000/21 dhe më vonë me Ligjin Nr. 03/L-073 për zgjedhjet e përgjithshme në Republikën e Kosovës.

¹¹⁰ Ligji Nr. 03/L-073 për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës: <http://bit.ly/1Ue4PmJ>

Supreme të Kosovës me mandat shtatë vjeçar, derisa anëtarët zgjedhën nga grupet parlamentare që përfaqësohen në Kuvend. Një anëtar zgjidhet nga radhët e komunitetit serb në Kosovë, tre zgjedhën nga tri komunitetet tjera pakicë në Kosovë derisa gjashtë të tjerë zgjidhen nga grupet parlamentare të përfaqësuara në Kuvend. Marrëdhënia e punës në Sekretariat të KQZ (SKQZ) definohet me Ligjin për shërbimin civil. SKQZ drejtohet nga Kryeshefi Ekzekutiv i cili zgjidhet sipas një Udhëzimi Administrativ të KQZ me konkurs të hapur në pajtim me Ligjin për shërbimin civil. SKQZ ka gjithsej 77 nëpunës civil. Sa i përket kontratave të punës për të emëruarit në KQZ kohëzgjatja përcaktohet me Ligjin për zgjedhjet e përgjithshme, ndërsa për nëpunësit e SKQZ aplikohen kontratat sipas Ligjit për shërbimin civil. SKQZ ka komunikim me MAP ku edhe aplikohen të gjitha Rregulloret e MAP mbi shërbimin civil si për çështje të rekrutimit, konkursit, etj. Nëpunësit e SKQZ kanë të drejtë ankese ne Komisionin për Ankesa dhe Konteste brenda KQZ e më pas varësisht nga vlerësimi i situatës edhe në KPMSHC. Sipas SKQZ, nëpunësit në SKQZ nuk do të duhej të jenë shërbyes civil për të qenë më pak të kufizuar në rekrutim, largim, dhe për shkak të disa pozitive specifike që janë në SKQZ. SKQZ ka mbështetur iniciativën e Avokatit të Popullit për të mos pranuar katalogun e vendeve të punës në shërbimin civil¹¹¹.

Pagat

Sistemi i pagave që aplikohet në SKQZ është me koeficient. Kryeshefi Ekzekutiv dhe SKQZ kanë koeficient 19/20, Auditori i Brendshëm (pozita Drejtor) ka të njëjtin koeficient, drejtorët e departamenteve kanë koeficientin 10, udhëheqësit e divizioneve 9, zyrtari i lartë 8, zyrtari me 7 dhe vozitësi me koeficient 6. Ndërsa paga e Kryesuesit të KQZ është e barabartë me pagën e Avokatit të Popullit, derisa anëtarët e KQZ kanë pagë të barabartë me zëvendësit të Avokatit të Popullit. Sa i përket shtesave në paga, vetëm gjatë procesit zgjedhor, KQZ përfshirë SKQZ marrin shtesa për shkak të punës jashtë orarit dhe vëllimit të punëve. Shtesë tjetër ka vetëm zyrtari që merret me IT. Sipas SKQZ, forma e preferuar për rregullimin e pagave në SKQZ do të ishte që mos të jenë me sistem të shërbimit civil (nëpunësve civil).

Organizimi i brendshëm

KQZ është organ kolegjal dhe funksionon në bazë të Rregullores së Punës e cila është një akt i brendshëm dhe përcakton thirrjen e mbledhjeve të KQZ, kuorumin, marrjen e vendimeve, etj.¹¹² Përveç kësaj, edhe SKQZ ka Rregulloren e vet të punës. Rolin e

¹¹¹ Në këtë nismë janë edhe katër institucionet e pavarura kushtetuese Avokati i Popullit, Auditori i Përgjithshëm, Komisioni Qendror Zgjedhor (KQZ) dhe Këshilli i Pavarur i Mediave (KPM), me përjashtim të Bankës Qendrore të Kosovës.

¹¹² Rregullorja e punës së KQZ: <http://bit.ly/1Nvj9RF>

udhëheqësit më të lartë administrativ e ushtron Kryeshefi Ekzekutiv i SKQZ i cili emërohet nga KQZ. Sipas nenit 66.2 të Ligjit për zgjedhjet e përgjithshme, koha e qëndrimit në post për KE-në, zëvendësin e KE-së dhe Drejtorin Ekzekutiv të Zyrës është në pajtim me Ligjin për shërbimin civil. Në kuadër të Sekretariatit, KQZ themelon Zyrën për Regjistrimin e Partive Politike dhe Certifikim e cila udhëhiqet nga Drejtori Ekzekutiv dhe raporton drejtpërdrejtë në KQZ. Në kuadër të SKQZ ekzistojnë: departamenti për çështje ligjore, departamenti për operacione zgjedhore, departamenti i administratës dhe përkrahjes dhe departamenti i IT. Në kuadër të departamenteve ka divizione dhe udhëheqës të divizioneve. Komunikimi në SKQZ bëhet në këtë mënyrë: zyrtari – zyrtari i lartë - udhëheqësi i divizionit – drejtori – KE.¹¹³ Organizimi i brendshëm është i përcaktuar në Rregulloren e punës së KQZ dhe UA për funksionimin, komunikimin dhe raportimin brenda SKQZ. Në SKQZ nuk ka Rregullore tjetër për organizim të brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës. Rregullorja dhe UA janë të miratuara nga KQZ dhe të nënshkuara nga Kryesuesja e KQZ. KQZ ka auditorin e brendshëm (pozita drejtor) dhe Drejtorin e Prokurimit. Shërbimet tjera kryhen në kuadër të Departamentit të Administratës dhe Përkrahjes. Sipas SKQZ, katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil nuk është i aplikueshëm për disa pozita në këtë institucion.

Llogaridhënia

Edhe pse KQZ nuk është e themeluar prej Kuvendit, raporton në Kuvend një herë në vit. Përgjegjësitë dhe vijat e llogaridhënies në mes të udhëheqësit më të lartë administrativ dhe organit kolegjal dhe individual janë të përcaktuara me Ligjin për zgjedhjet e përgjithshme dhe Rregulloren e Punës së KQZ. Raporti i punës dërgohet përmes Komisionit për Legjislacion derisa pjesa financiare dërgohet në Komisionin për Buxhet dhe Financa. Deri tani nuk ka pasur ndonjë rast kur në seancë nuk është miratuar raporti i SKQZ, raporti publikohet në ueb të SKQZ.

¹¹³ Rregullore 03/2015 për funksionimin, komunikimin dhe raportimin brenda SKQZ: <http://bit.ly/1T1qfyf>

25. KOMISIONI RREGULLATIV I PROKURIMIT PUBLIK (KRPP)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2005
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	653,337 €
Numri i të punësuarve:	- 3 funksionarë publik - 28 shërbyes civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për prokurimin publik; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	3 anëtarë, emërohen në Kuvend pas propozimit të Qeverisë
Propozimi i institucionit për paga:	Me koeficient dhe shtesa
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk aplikohet
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	219,162 €
Paga mesatare mujore (bruto)	589 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Komisionin Rregullativ të Prokurimit Publik (KRPP) është e definuar me Ligjin për prokurimin publik dhe Ligjin për shërbimin civil. Në KRPP janë gjithsej 33 pozita ku 28 prej tyre janë shërbyes civil, 2 janë pozita të lira dhe 3 pozita i përkasin Bordit të cilët emërohen në Kuvend pas propozimit të Qeverisë. Në rast të ndërprerjes së kontratës së nëpunësve, ata kanë të drejtë ankese së pari në komisionin për aneksa në KRPP, më pastaj mund ti drejtohen edhe KPMSHC. Sipas KRPP-së, statusi i nëpunësve do të duhej të mbetet nëpunës civil. Ndërsa sa i përket komunikimit me MAP bëhet rregullisht për konkurse apo rritje të koeficientit, mirëpo ka shumë vonesa në përgjigje nga ana e MAP.

Pagat

KRPP është themeluar në vitin 2005 dhe pas themelimit, Bordi i është drejtuar Kuvendit për rregullimin e pagave në këtë institucion. KRPP është njëra ndër institucionet e pakta ku koeficienti më i lartë është 9. Bordi i KRPP-së i është drejtuar Komisionit për Buxhet dhe

Financa të Kuvendit për rritje të koeficientit, mirëpo një gjë e tillë nuk ka ndodhur. Zyrtarët kanë koeficient 7, ekspertët e prokurimit dhe zyrtari i lartë kanë koeficient 8, ndërsa koordinаторët e departamenteve kanë koeficientin më të lartë 9. Sipas KRPP-së, deri më tani diku rreth 13 ekspertë e kanë lëshuar punën për arsye të pagave të ulta. Ekspertët e prokurimit në këtë institucion do të duhej të kenë shtesa në paga, për arsye të vet pozitës dhe punëve që ata kryejnë. Nuk do të duhej të ketë sistem të veçantë të pagave por vetëm shtesa në pagë. Edhe pse shumica e nëpunësve civil kryejnë edhe nga dy deri në tri punë shtesë, në KRPP nuk ka shtesa. Vetëm tre nga shtatë persona që kryejnë punën e IT marrin shtesa. Në KRPP vozitësi punën e tij si vozitës e kryen si punë të dytë dhe paguhet me shtesë për këtë punë.

Organizimi i brendshëm

KRPP qeveriset nga Bordi i cili përbëhet nga tre anëtarë. Anëtarët e KRPP-së emërohen për një mandat pesë vjeçar pa të drejtë ri-emërimi dhe punojnë me orar të plotë. Kryetari dhe anëtarët e KRPP-së propozohen nga Qeveria dhe emërohen nga Kuvendi. Të gjitha detyrat që i përkasin pozitës së ZKA-së i kryen Kryetari i Bordit. Ai e ushtron rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ i cili e përfaqëson, udhëheq dhe organizon punën e KRPP-së. Kryetari i bordit autorizon dy anëtarët e tjerë të bordit që të jenë kryesues të departamenteve në KRPP përderisa këto departamente kanë edhe koordinator. Organizimi i brendshëm i KRPP-së është i rregulluar në departamente. KRPP ka gjithsej katër departamente: departamenti për rregulla, departamenti informativ, departamenti i trajnimeve dhe departamenti për mbikëqyrje dhe monitorim. Departamentet nuk kanë drejtor. KRPP nuk ka auditor të brendshëm por ekziston një marrëveshje me Ministrinë e Financave që auditori i MF e kryen auditimin e brendshëm edhe në KRPP. Sipas KRPP, ky institucion ka mungesë stafi. Kërkesa për rritje të stafit i është bërë Ministrisë së Financave mirëpo akoma nuk ka pasur ndonjë ndryshim. Rregullorja për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës është përgatitur dhe i është dërguar MAP në vitin 2012, mirëpo akoma nuk është marrë ndonjë përgjigje. Me aprovimin e Ligjit të ri për prokurimin publik (i miratuar në Kuvend në muajin shkurt 2016) përmendet edhe pozita e ekspertit të prokurimit, pozitë kjo e cila në ligjin e vjetër nuk ka qenë e përfshirë. Katalogu i vendeve të punës nuk është i përshtatshëm për pozitat që ka KRPP. Pozita e ekspertit të prokurimit nuk është e përfshirë në këtë katalog. Sipas KRPP, organizimi i brendshëm dhe raportimi do të duhej të organizohej më mirë pasi që në këtë institucion, zyrtarja e lartë për personel, zyrtari i arkivës, i financave, prokurimit, pasurisë dhe logjistikës janë në përgjegjësi të kryetarit të bordit (i cili luan edhe rolin e ZKA-së). Për këtë arsye, do të duhej të ekzistonte pozita e një Sekretari të përgjithshëm apo Drejtori të përgjithshëm i cili do të ishte në mes të anëtarëve të Bordit dhe Departamenteve. Departamentet do të duhej të

kenë Drejtor dhe dy anëtarët e Bordit nuk do duhej të jenë edhe kryesues të departamenteve.

Llogaridhënia

Sipas Ligjit për prokurimin publik, Neni 87, KRPP për çdo vit kalendarik duhet të përgatisë dhe dorëzojë në Qeveri dhe Kuvend një raport vjetor që analizon aktivitetet e prokurimit publik në Kosovë për atë vit kalendarik, së bashku me rekomandimet për përmirësimin e sistemit të prokurimit publik dhe/ose përmirësimin e këtij ligji, raport ky që dorëzohet jo më vonë se në fund të marsit të vitit vijues kalendarik. Raporti i punës dhe ai financiar dërgohet tek zyrtari ndërlidhës me Institucione dhe Agjenci të Pavarura në Kuvend të Kosovës. Deri më tani nuk ka ndodhur që Kuvendi të mos e miratojë raportin e KRPP-së. Raporti është i qasshëm për publikun, ai publikohet në ueb faqe të KRPP-së.

26. KOMISIONI I PAVARUR PËR MEDIA (KPM)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2005
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	1,046,477 €
Numri i të punësuarve:	- 10 funksionarë publik - 31 shërbyes civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për KPM; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e komisionit dhe bordit:	7 anëtarë të Komisionit dhe 3 anëtarë të Bordit të ankesave zgjedhen në Kuvend me konkurs të hapur
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk aplikohet
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	362,239 €
Paga mesatare mujore (bruto)	736 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Komisionin e Pavarur për Media (KPM) definohet me Ligjin për KPM¹¹⁴ dhe Ligjin për shërbimin civil. Me Ligjin për KPM rregullohet marrëdhënia e punës së shtatë anëtarëve të Komisionit të KPM-së dhe tre anëtarëve të Bordit të Ankesave derisa me Ligjin për Shërbimin Civil rregullohet marrëdhënia e punës së 31 nëpunësve civil në Zyrën Ekzekutive në KPM. Me këto dy ligje bëhet ndarja e nëpunësve në civil dhe publik. Anëtarët e Komisionit¹¹⁵ të KPM dhe Bordit të Ankesave¹¹⁶ emërohen nga Kuvendi përmes një konkursi të hapur të nxjerrë nga KPM për Komisionin, ndërsa konkursin dhe të gjitha procedurat tjera të emërimit për anëtarët e Bordit të KPM i kryen Kuvendi i Kosovës. Të gjitha aplikacionet e dorëzuara në KPM dërgohen në Kuvend (Komisioni për Administratë Publike, Qeverisje Lokale dhe Media) dhe përmes një komisioni ad-hoc bëhet intervistimi i kandidatëve dhe nga dy kandidatë për secilën pozitë dërgohen për votim në seancë të Kuvendit. Anëtarët e Komisionit dhe Bordit nuk punojnë me orar të plotë. Zyra Ekzekutive udhëhiqet nga Kryeshefi Ekzekutiv i cili zgjidhet me konkurs të hapur dhe me gjithë stafin e zyrës ekzekutive janë shërbyes civil. KPM ka komunikim të rregullt me MAP dhe MF mbi çështjet që lidhen me shërbimin civil, rekrutimi, shpallja e pozitave, koeficientët, etj. Shërbyesit civil kanë të drejtën e ankesës brenda KPM në Komisionin për Ankesa dhe në Komisionin Disiplinor dhe më pas në KPMSHC. Në KPM nuk ka legjislacion tjetër që rregullon marrëdhënien e punës së nëpunësve civil përveç Ligjit për shërbimin civil. Nëpunësit civil në KPM nuk do të duhej të ishin shërbyes civil për shkak të natyrës së punës që ka KPM.

Pagat

Sistemi i pagave në KPM është i përcaktuar me koeficientë nga gjashtë deri 20. Pjesë e fondit për pozita deficitare kanë qenë Drejtori i Departamentit për Menaxhim të Frekuencave, Udhëheqësi i divizionit në këtë departament dhe personi që merret më IT. Në KPM ekziston një shtesë për nëpunësit civil që është realizuar me vendim të Qeverisë dhe që quhet Shtesa për Shërbimin Civil të Kosovës, në vlerë prej 30 euro. Në KPM realizohen kompensime për punë gjatë ushtrimit të detyrës nëse ushtrimi i tillë realizohet me vendim. Pagat në KPM do të duhej të ishin në bazë të natyrës së punës dhe vlerësimit për punë, pra të vendos institucioni.

Organizimi i brendshëm

Komisioni prej shtatë anëtarëve, Bordi i Ankesave me 3 anëtarë dhe Zyra Ekzekutive me 31 nëpunës civil paraqesin strukturën e KPM. Zyra Ekzekutive udhëhiqet nga Kryeshefi

¹¹⁴ Ligji Nr. 04/L-44 për Komisionin e Pavarur të Mediave: <http://bit.ly/25t0kYV>

¹¹⁵ Kryesuesi, zëvendës Kryesuesi dhe pesë anëtarë.

¹¹⁶ Kryetar dhe dy anëtarë të Bordit.

Ekzekutiv i cili zgjidhet me konkurs për një mandat tre vjeçar dhe ka pesë departamente. Në kuadër të Zyrës ekziston: Kryeshefi Ekzekutiv, Departamenti i Menaxhimit Frekuencor, Departamenti i Licencimi, Departamenti i Monitorimit dhe Analizave, Drjetori Ligjor, Departamenti i Administratës, Departamenti i Prokurimit, Departamenti i Auditimit, Asistenti Ekzekutiv dhe Zyrtari për Marrëdhënie me Publikun. Me përjashtim të Departamentit të Administratës, të katër departamentet tjera ndahen në divizione dhe zyrtar në kuadër të divizioneve. Në KPM lidhur më marrëdhënien e punës ekzistojnë tri rregullore: Rregullore e Punës së KPM-së, Rregullore e Punës së Bordit dhe Rregullore për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në KPM. Shërbimet e përbashkëta realizohen në kuadër të Departamentit të Administratës përveç prokurimit dhe auditimit që janë të ndara nga ky departament. Katalogu i vendeve të punës nuk është aplikuar deri më tani sa nuk ka qenë në fuqi dhe nuk është i përshtatshëm në formën siç është. Në KPM konkretisht në Zyrën Ekzekutive ka nevojë për rritje të stafit ngase disa nëpunës kryejnë më shumë se një punë.

Llogaridhënia

Ligji për KPM përcakton vijat e llogaridhënies së KPM ndaj Kuvendit të Kosovës. KPM deri më 31 mars përgatitë raportin vjetor për vitin paraprak të cilin e dorëzon në Kuvend. Një raport financiar vjetor dërgohet në Ministri të Financave dhe pastaj së bashku me këtë edhe një formë tjetër e raportit financiar vjetor (e hartuar nga Kuvendi për agjencionet e pavarura), i dërgohen Komisionit për Buxhet dhe Financa e më pas të gjitha këto së bashku me raportin vjetor të punës shqyrtohen nga Kuvendi në seancë, kur diskutohet raporti vjetor i KPM. Përveç kësaj, KPM nxjerrë edhe katër raporte tre mujore të cilat i dërgon në Komisionin për Administratë Publike, Qeverisje Lokale dhe Media dhe për Kryetarin e Kuvendit. Nuk ka pasur deri më tani ndonjë rast kur në Kuvend nuk është miratuar raporti vjetor i KPM-së i cili pas miratimit në Kuvend bëhet publik në ëeb të KPM-së. Raporti vjetor përfshinë edhe pjesë nga auditimi i brendshëm dhe auditimi i jashtë si dhe masat që janë marrë nga KPM për zbatimin e rekomandimeve të ZAP.

27. ORGANI SHQYRTUES I PROKURIMIT (OSHP)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2008
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	329,883 €
Numri i të punësuarve:	- 5 funksionarë publik

	- 18 shërbyes civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për prokurimin publik; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	5 anëtarë të emëruar nga Kuvendi me propozim të Qeverisë bazuar në rekomandimin e organit përzgjedhës të pavarur të themeluar nga Kuvendi
Propozimi i institucionit për paga:	Me koeficient dhe shtesa
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	185,026 €
Paga mesatare mujore (bruto)	734 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Organin Shqyrtues të Prokurimit (OSHP) është e definuar me Ligjin për prokurimin publik¹¹⁷, dhe Ligjin për shërbimin civil. Në OSHP janë të punësuar gjithsej 18 shërbyes civil përfshirë edhe zyrtarin kryesor financiar (ZKA) i cili është kryesues i Sekretariatit. Bordi i OSHP-së ka pesë anëtarë përfshirë edhe kryetarin të cilët propozohen nga Qeveria dhe emërohen nga Kuvendi në bazë të rekomandimit që është marrë nga një organ përzgjedhës i pavarur i themeluar nga Kuvendi. Shërbyesit civil kanë të drejtën e ankesës fillimisht në Komisionin e brendshëm të OSHP më pastaj mund ti drejtohen KPMSHC. Anëtarët e bordit të OSHP emërohen për një mandat pesë vjeçar pa të drejtë riemërimi. OSHP ka komunikim të rregullt me MAP sa i përket konkurseve, ndryshimit të pagave. Përveç Ligjit për shërbimin civil në OSHP ekziston edhe legjislacioni sekondar si Rregullorja e brendshme për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës në OSHP¹¹⁸ dhe Rregulloren e Punës së OSHP¹¹⁹ të cilat ndihmojnë në ndarjen e detyrave dhe përgjegjësi brenda OSHP. Sipas OSHP deri më tani punëtorëve iu përshtatet statusi i nëpunësit civil, përveç ekspertëve të cilët do të duhej të trajtohen më veçantë për shkak të shkallës së rrezikshmërisë së punës që ata e kryejnë.

Pagat

OSHP aplikon sistemin me koeficient për të gjithë nëpunësit, përveç Kryesuesit të Sekretariatit i cili ka pagë ekuivalente me sekretarët e përgjithshëm të ministrive, dhe

¹¹⁷ Ligji Nr.04/L-042 për prokurimin publik: <http://bit.ly/1sH3IAW>

¹¹⁸ Rregullore Nr. 01/2015 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Organin Shqyrtues të Prokurimit: <http://bit.ly/1TtF5xO>

¹¹⁹ Rregullore 02/2015 e punës së Organit Shqyrtues të Prokurimit Publik: <http://bit.ly/1QS4yze>

Bordit i cili ka pagë fikse, pagë e cila iu është përcaktuar nga Komisioni për Buxhet dhe Financa i Kuvendit të Kosovës. Me koeficient 6 paguhen zyrtari i arkivës dhe asistenti ekzekutiv i panelit shqyrtues, me koeficient 7 paguhen zyrtari për pranimin e ankesave, zyrtarët për të hyra dhe kthim të depozitave dhe zyrtari për IT. Me koeficient 8 paguhen zyrtari i lartë i prokurimit, përkthyesi dhe zyrtari i lartë ligjor, me 8.5 paguhet një ekspert me 9 paguhen pesë ekspertët e shqyrtimit dhe menaxheri i personelit, ndërsa me koeficient 10 paguhen udhëheqësi i divizionit për buxhet dhe financa, udhëheqësi i divizionit të brendshëm dhe udhëheqësi për shqyrtimin e ankesave. Shtesa e vetme është ajo për zyrtarin për IT në vlerë prej 200 euro. OSHP nuk ka qenë pjesë e fondit për kuadro. Sipas OSHP, sa i përket rregullimit të pagave, ekspertët marrin pagë të ulët në krahasim me punën që ata kryejnë, edhe pse OSHP ka parashtruar kërkesë për shtesa, një gjë e tillë nuk është arritur ende.

Organizimi i brendshëm

OSHP qeveriset nga bordi ndërsa rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ në OSHP e kryen Kryesuesi i Sekretariatit. Kryesuesi i Sekretariatit zgjedhet me konkurs publik. Ndërsa Bordi i OSHP zgjidhet nga Kuvendi i Kosovës me propozim të Qeverisë pa të drejtë riemërimi¹²⁰. Organizimi i brendshëm i OSHP përbëhet nga një sektor (Sektori Ligjor), tri divizione (Divizioni për buxhet dhe financa, për shqyrtimin e ankesave dhe divizioni i brendshëm) dhe një zyre (Zyra e Personelit). Ky organizim bëhet për të realizuar mandatin e OSHP-së dhe konsiderohet që ka mungesë të stafit. Organogrami propozohet nga Bordi i OSHP ndërsa e miratohet nga kryetari i bordit¹²¹. Shërbimet e përbashkëta kryesisht kryhen nga zyra e personelit. Sipas OSHP, në mungesë të stafit shumica e nëpunësve përveç pozitës që e kanë, mbajnë edhe dy deri në tri pozita shtesë, prandaj edhe ekziston nevoja për rritje të stafit. Sa i përket katalogut për vendet e punës në shërbimin civil, shumica e pozitave janë të përshtatshme për OSHP përveç pozita për ekspertë specifik që janë në kuadër të OSHP të cila nuk ekzistojnë fare, dhe bie në ndesh me Ligjin për prokurimin publik.

Llogaridhënia

Sipas Ligjit për prokurimin publik, OSHP i siguron Kuvendit më së voni deri në fund të shkurtit të vitit pasues kalendarik raportin vjetor. Ndërsa vijat e llogaridhënjes brenda OSHP janë sipas niveleve të paraqitura në organogram. Komisionit që i raporton OSHP është Komisioni për Buxhet dhe Financa, dhe për të paraqitur raportin marrin pjesë

¹²⁰ Ligji Nr. 05/L-068 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit Nr.04/L-042 për prokurimin publik, Neni 100:

<http://bit.ly/1VqnAE2>

¹²¹ Organogrami: <http://bit.ly/25we8oN>

kryetari i bordit të OSHP-së dhe zyrtari financiar. Në vitin 2013 Kuvendi i Kosovës nuk ka diskutuar raportin e OSHP për arsye se OSHP ka pasur mungesë të Bordit. Raportet vjetore janë të qasshme për publikun ato publikohen në ueb faqe të OSHP.

28. PANELI ZGJEDHOR PËR ANKESA DHE PARASHTRESA (PZAP)¹²²

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2008
Raportimi:	Kryetarit të Gjykatës Supreme
Buxheti 2016:	212,160 €
Numri i të punësuarve:	- 10 funksionarë publik - 10 shërbyes civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për zgjedhjet e përgjithshme; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e panelit:	10 anëtarë, emërohen nga kryetari i Gjykatës Supreme
Propozimi i institucionit për paga:	Me koeficient dhe shtesa
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet kryesisht
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	123,492 €
Paga mesatare mujore (bruto)	542 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në PZAP është e definuar me Ligjin Nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës dhe Ligjin për zgjedhjet e përgjithshme në Republikën e Kosovës. Në PZAP janë 10 nëpunës civil që janë punëtorë të administratës (Sekretariati i PZAP-it përbëhet nga nëpunësit civil duke përfshirë edhe kryesuesin e tij) dhe 10 të emëruar publik që janë anëtar të panelit të PZAP.

Bashkëpunimi dhe komunikimi i PZAP-it me MAP ka të bëjë me të gjitha çështjet që lidhen me personelin si rekrutimet, koeficientët, konkurset. Në rast të hapjes së konkursit për rekrutim të nëpunësve civil, fillimisht hapet një konkurs i brendshëm, në rast se mundësitë

¹²² PZAP është trajtuar ndaras nga KQZ për shkak që PZAP ka kod të ndarë buxhetor dhe figuron në listën e institucioneve dhe agjencive të pavarura dhe ka një strukturë të administratës dhe llogaridhënies të ngjashëm me institucionet dhe agjencitë e pavarura.

e brendshme nuk krijojnë zgjidhje, hapet konkursi i jashtëm. Për pozitat e ulta dhe pozita të larta Njësia e Personelit në PZAP pas autorizimit të Departamentit për Administrimin e Shërbimit Civil (DASHC) në Ministrinë e Administratës Publike (MAP) zhvillon procedurën konkurruese të përzgjedhjes me qëllim të rekrutimit të nëpunësve civil sipas nenit 11 dhe 12 të Ligjit për shërbimin civil. Komunikim lidhur me këto çështje e bëhet përmes SIMBNJ - Sistemin Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore dhe në formë fizike. Sipas ligjit, punëtorët kanë të drejtë ankese fillimisht brenda PZAP-i në Komisionin për Zgjedhjen e Kontesteve dhe Ankesave i cili përbëhet prej zyrtareve të lartë të Sekretariatit të PZAP-it, dhe pas shfrytëzimit të kësaj shkalle administrative, kanë të drejtë të ankohen në KPMSHC. Deri më tani nuk ka pasur raste të ankesave nga nëpunësit civil. Pasi zbatohet Ligji për shërbimin civil dhe rregulloret e MAP, në PZAP nuk ka legjislacion tjetër dhe nuk ka arsye të ekzistoj një legjislacion i tillë për marrëdhënien e punës së nëpunësve civil. PZAP nuk ka një rregullore për organizim dhe sistematizim të vendeve të punës të publikuar, por kjo është hartuar dhe pritet të përshtatet me katalogun e vendeve të punës. Sipas PZAP nëpunësit civil të sekretariatit të PZAP-it duhet të jenë nëpunës civil dhe se nuk duhet të ndryshohet Ligji i shërbimit civil.

Pagat

Sistemi i pagave në PZAP përcaktohet me koeficient dhe baza ligjore është Ligji Nr. 03/L-147 për pagat e nëpunësve civil. Zyrtari kryesor administrativ ka pagë me koeficient 20 apo ekuivalent me pozitën e kryeshefit ekzekutiv. Dy drejtorët e departamenteve marrin pagë me koeficient 10, me koeficient 8 janë tre zyrtarë ligjor dhe përkthyesi, me koeficient 7 janë zyrtari i TI dhe asistentja ekzekutive dhe me koeficientin 6 është zyrtari i transportit. Anëtarët e panelit punën që kryejnë në PZAP e kanë punë sekondare dhe me vendim të Qeverisë, Kryesuesi i panelit dhe nëntë anëtarët e tjerë marrin pagë sekondare në PZAP ndërsa pagën primare e marrin nga Gjykatat prej nga vijnë. PZAP nuk ka qenë pjesë e fondit për kuadro. Në PZAP vetëm zyrtari i teknologjisë informative merr shtesë prej 200 €. Ndërsa gjatë kohës së zgjedhjeve, ZKA bënë kërkesë specifike për shtesë për të gjithë stafin e PZAP. Zakonisht këto shtesë ka qenë praktike të jenë nga 300 euro për 9 nëpunësit e administratës në PZAP dhe nga 400 euro për 10 anëtarët e panelit dhe Kryesuesin e Sekretariatit. Nëpunësit civil në PZAP kompensimet e pagës dhe kompensimet tjera që shkaktohen gjatë ushtrimit të detyrave i realizojnë në bazë të Ligjit Nr. 03/L-147 për pagat e nëpunësve civil, dhe në pajtim me nenin 5 paragrafi 1.1, 1.2, 1.3 dhe nenin 11 paragrafi 6.1, 6.2, 6.3, të Rregullores Nr. 33/2012, për shtesat në pagë dhe kompensimet tjera të nëpunësve civil. Sipas PZAP nuk është e arsyeshme që të këtë paga me sistem të veçantë, mendohet se duhet të mbetet sistemi që është për arsye të pagës së njëjtë për punë të

njëjtë. Në PZAP forma e tanishme e organizimit është formë e preferuar për rregullimin e pagave.

Organizimi i brendshëm

Paneli prej 10 anëtarëve përfshirë Kryesuesin emërohen nga kryetari i Gjykatës Supreme të Kosovës me mandat katër vjeçar dhe janë gjyqtarë të Gjykatës Supreme të Kosovës, gjyqtarë të Gjykatës së Apelit të Kosovës dhe gjyqtarë të Gjykatave Themelore të Kosovës. Në ushtrimin e përgjegjësive dhe funksioneve të tij, respektivisht në përmbushjen e detyrave dhe obligimeve të përcaktuara me Ligjin për zgjedhjet e përgjithshme, PZAP mbështetet nga personeli i administratës së Sekretariatit. Sekretariati i PZAP-it përbëhet nga nëpunësit civil duke përfshirë edhe kryesuesin e tij. Kryesuesi është përgjegjës për të gjitha çështjet administrative të ndërlidhura me funksionimin e PZAP-it, përgatitjen e paneleve duke siguruar se i tërë materiali i nevojshëm është në dispozicion të PZAP-it si dhe organizimin e Sekretariatit dhe respektimin e procedurave administrative për çfarëdo çështje që ka të bëjë me funksionet e PZAP-it. Sekretariati i PZAP-it, përbëhet nga zyra e kryesuesit të sekretariatit e cila përfshinë kryesuesin dhe asistenten ekzekutive, departamentin për financa dhe shërbime të përgjithshme, i cili përbëhet prej 4 nëpunësve civil përfshirë drejtorin e departamentit, departamentin ligjor i cili përbëhet prej 4 nëpunësve civil, drejtori i departamentit bashkë me tre zyrtarë të lartë ligjor.¹²³ Anëtarët e PZAP-it përfshirë Kryesuesin emërohen nga Kryetari i Gjykatës Supreme të Kosovës me mandat katër vjeçar. Anëtarët e PZAP-it përfshirë kryesuesin nuk punojnë me orar të plotë. Ky organ e qeverisë institucionin së bashku me kryesuesin e Sekretariatit të PZAP-it i cili është zyrtari kryesor administrativ. Pozitën e udhëheqësit më të lartë administrativ tani e ushtron Kryesuesi i Sekretariatit të PZAP-it me titull të ri sipas katalogut të vendeve të punës - drejtor i përgjithshëm. Gjatë kohës së zgjedhjeve nga PZAP angazhohen edhe 5-6 nëpunës (zyrtarë ligjor dhe zyrtar të TI) me kontratë mbi vepër. Të gjitha aktet e brendshme bazohen në ligjin e themelimit të institucionit dhe ligjet tjera të aplikueshme p.sh.: Ligjin e shërbimit civil dhe rregulloret e aplikueshme të Qeverisë dhe të Ministrisë së Administratës Publike për shërbimin civil. Rregulloret propozohen nga ZKA dhe miratohen nga Paneli. Në PZAP nuk ka struktura të panevojshme për shkak se kanë realizuar mandatin e tyre. Shërbimet e përbashkëta organizohen dhe përmbushën/realizohen nga nëpunësit civil të Sekretariatit të PZAP të cilët përveç punës kryesore, kanë edhe nga një ose dy punë shtesë për shkak të numrit të kufizuar të stafit. Disa punë të prokurimit në disa raste për PZAP i kryen Agjencia Qendrore e Prokurimit. Sipas PZAP, katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil është i përshtatshëm dhe i aplikueshëm. Në PZAP pozitat standarde të dala nga katalogu janë përshtatur me pozitat që janë në PZAP, por katalogu duhet të jetë më

¹²³ Organogrami i PZAP: <http://bit.ly/1W5AqbX>

specifik për pozita të caktuara. Në PZAP organizimi i brendshëm i tanishëm është funksional.

Llogaridhënia

Përgjegjësitë dhe vijat e llogaridhënies në mes të Udhëheqësit më të lartë administrativ dhe organit kolegjal (panelit) brenda institucionit janë të qarta dhe mirë të përcaktuara. ZKA në mbledhjet mujore dhe me raporte tremujore e njofton kryesuesin dhe anëtarët e panelit për punën e PZAP. Me Ligji për zgjedhjet e përgjithshme nuk është e përcaktuar në mënyrë specifike se kujt duhet t'i raportoj PZAP-i. PZAP nuk ka dorëzuar raport vjetor në Kuvend. Do të duhej që Kryesuesi i PZAP të raporton në Kuvend mirëpo sot kjo nuk është e definuar me ligj. Sekretariati dhe PZAP së bashku e bëjnë një raport vjetor që publikohet në ueb mirëpo vetem diskutohet dhe miratohet në Panel por nuk dërgohet për miratim apo për njoftim në Kuvend. Nuk ka një mekanizem ku raporton rregullisht Paneli dhe që e mban përgjegjës për mospunën e tij. Për punën e PZAP mund të njoftohet Kryetari i Gjykatës Supreme. Kryesusi dhe anëtarët e panelit kryejnë punën konform me ligjet në fuqi dhe vendimet e Kryetarit të Gjykatës Supreme. I tërë proces është i pa definuar me Ligjin për zgjedhjet e përgjithshme dhe rregulloret e punës me të cilat funksionon PZAP.¹²⁴ Raporti vjetor për çdo vit miratohet nga PZAP-it dhe publikohet në ueb faqen zyrtare të PZAP-it.

29. RADIO TELEVISIONI I KOSOVËS (RTK)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	1999 ¹²⁵
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	4,800,000 €
Numri i të punësuarve:	- 11 funksionarë publik - 701 nëpunës publik
Marrëdhënia e punës:	Ligji për RTK; Ligji i punës,
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	11 anëtarë, zgjedhen nga Kuvendi nga lista e ngushtë pas konkursit publik
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë ¹²⁶

¹²⁴ Ligjet dhe rregulloret relevante në PZAP: <http://bit.ly/1YVv00G>

¹²⁵ RTK është themeluar fillimisht përmes një MoU në mes të EBU dhe OSBE e më pas Ligi për RTK është miratuar nga Kuvendi i Kosovës në vitin 2006. Ligji I fundit në bazë të të cilit funksionon RTK është i vitit 2012.

¹²⁶ Ekziston dhe propozohet të vazhdohet.

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në RTK është e përcaktuar me Ligjin për RTK-në¹²⁷, Ligjin e punës, statutin e RTK¹²⁸ dhe një numër të Rregulloreve, si: Rregullore për sistematizimin e vendeve të punës¹²⁹, Rregulloren për organizimin e brendshëm¹³⁰ dhe Metodologjinë e përcaktimit të ndërlíkueshmërisë së vendeve të punës¹³¹. RTK nuk ka shërbyes civil por vetëm nëpunës publik dhe bien në Ligjin e punës. Gjithsej ka 701 punëtorë të rregullt. Këta punonjës, sipas Ligjit të punës, e kanë të drejtën e ankesës në Inspektorat të Punës. Për ta realizuar mandatin e RTK-së, punonjësit do të duhej të vazhdonin të kenë statusin si e kanë e të mos jenë shërbyes civil. Për shkak se punonjësit e RTK-së nuk janë shërbyes civil, komunikimi me MAP-in është më i limituar se te institucionet/agjencionet e tjera. Më saktësisht, RTK ka komunikim me MAP sa i përket praktikave të mira dhe konsultimeve në hartimin e Rregulloreve.

Pagat

Për rregullimin e pagave në RTK vlejné Rregulloret e cekura më lartë, Metodologjia dhe Statuti të hartuara nga Bordi i Drejtorëve, të gjitha të miratuara nga Bordi i RTK-së, të nënshkruara nga Krytari i Bordit. Koeficientët e aplikuar në RTK janë me sistem të veçantë, jo të barazvlefshëm me ato të MAP-it, gjegjësisht janë nga 1-7 me vlerë 195 euro për koeficient. Kjo formë e pagesës është forma e preferueshme për RTK-në. RTK ka një Rregullore për shpërblime në punë përmes së cilës ka rregulluar shpërblimin e punëtorëve. Rregullorja figuron në ëeb të RTK-së por nuk është e klikueshme. RTK realizon edhe shtesat për punë të dytë në rast të zëvendësimit të një punëtori. Po ashtu, paguhet puna jashtë orari dhe ndërrimi i natës. RTK ka nënshkruar kontratën kolektive dhe realizon shujtat (RTK ka nënshkruar dhe respekton kontratën kolektive). Poashtu, punëtorët kanë edhe sigurimin shëndetësor.

Organizimi i brendshëm

RTK ka Bordin e Drejtorëve dhe Drejtorin e Përgjithshëm. Bordi përbëhet prej 11 anëtarëve dhe shërben si organi kolegjal vendimmarrës në RTK. Anëtarët e Bordit zgjedhen me

¹²⁷ Ligji Nr. 04/L-046 për Radiotelevizionin e Kosovës: <http://bit.ly/1YcYIUY>

¹²⁸ Statuti i RTK: <http://bit.ly/1NëQvPr>

¹²⁹ Rregullore për sistematizimin e vendeve të punës: <http://bit.ly/1paJfCr>

¹³⁰ Rregullore për organizim të brendshëm: <http://bit.ly/1S50roG>

¹³¹ Metodologjia e përcaktimit të ndërlíkueshmërisë së vendeve të punës: <http://bit.ly/1ËaUh7K>

konkurs sipas Ligjit për RTK-në përmes një shpallje publike nga RTK-ja. Pesë ditë pas mbylljes së afatit për paraqitjen e kandidaturës, Kuvendi i Kosovës formon një komision ad-hoc për shqyrtimin e aplikacioneve. Pas intervistimit, komisioni i rekomandon Kuvendit dy kandidatë për një pozitë në Bord. Kuvendi e zgjedh njërin nga kandidaturat me shumicën e votave të deputetëve të pranishëm dhe që votojnë. Bordi më pas e zgjedh me konkurs Drejtorin e Përgjithshëm, që e ushtron rolin e zyrtarit kryesor administrativ. Organizimi i brendshëm i RTK-së është i përcaktuar me Ligjin për RTK, Statutin dhe Rregullore: 1) për organizim të brendshëm dhe 2) sistematizimin e vendeve të punës. Të gjitha këto i miraton Bordi i RTK-së. Hierarkia e organizimit të brendshëm të RTK-së fillon me Bordin dhe Drejtorin e Përgjithshëm si organe të RTK-së të përcaktuara me ligj. RTK ka edhe një apo dy zëvendës drejtorë të cilët zgjedhen nga Bordi i RTK-së, me konkurs publik dhe sipas propozimit të Drejtorit të Përgjithshëm. Pastaj, Bordi i RTK i zgjedh edhe Drejtorin e Kanalit Televiziv në Gjuhën Shqipe, Drejtorin e Radios, dhe Udhëheqësin e Shërbimeve të Përbashkëta përmes një konkursi publik por duke marrë në konsiderim rekomandimin e Drejtorit të përgjithshëm të RTK. Më pas, shërbimet e përbashkëta organizohen nga sektorë të veçantë, gjegjësisht përmes sektorit të financave, personelit, administratës dhe zyrës ligjore. Ky organizim i brendshëm është i duhuri për ta realizuar mandatin e RTK-së.

Llogaridhënia

Bordi është organi kolegjal i cili e emëron dhe shkarkon Drejtorin e Përgjithshëm, zëvendës drejtorët e përgjithshëm, Drejtorët e Radiove dhe Televizioneve dhe Udhëheqësin e shërbimeve të përbashkëta. Me Ligjin për RTK nuk thuhet që RTK raporton në Kuvend mirëpo në praktikë Komisioni për Administratë Publike, Qeverisje Lokale dhe Media e thërret për raportim Kryetarin e Bordit të RTK dhe Drejtorin e Përgjithshëm të RTK. Me Ligj një herë në vit hartohet raport vjetor i punës dhe financiar, raporti financiar shkon në Komision për Buxhet dhe Financa. Raporti financiar përgatitet dhe dërgohet çdo tre muaj në Komision për Buxhet dhe Financa derisa raporti vjetor një herë në vit. Sipas ligjit, RTK do t'ia dërgojë raportin vjetor, raportin mbi debatin publik dhe të mendimit të Bordit të RTK-së në raportin e debatit publik për qëllime orientuese, Kuvendit të Republikës së Kosovës. Për më tepër edhe Komisioni për Administratë Publike, Qeverisje Lokale dhe Media e thërret RTK për raportim. Raporti i RTK-së votohet nga Kuvendi dhe nuk ka ndodhur ndonjëherë që të mos miratohet. Me ligjin për RTK-në vendosen edhe vijat e llogaridhënies në mes të Drejtorit të përgjithshëm dhe Bordit.¹³² Raporti i RTK-së bëhet publik në ueb të RTK¹³³.

¹³² Me ligjin e vjetër, RTK është audituar nga auditori i jashtëm, por me ligjin që ka hyrë në fuqi në 2012, RTK e zgjedhë përmes tenderit një auditor të jashtëm për auditim. Auditori i jashtëm ka bërë së fundi një auditim të performancës në RTK.

¹³³ Raportet vjetore të RTK: <http://bit.ly/28054au>

30. FONDI I KURSIMEVE PENSIONALE TË KOSOVËS (FKPK)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2001
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	1,282,483 € ¹³⁴
Numri i të punësuarve:	- 7 funksionarë publik - 26 nëpunës publik
Marrëdhënia e punës:	Ligji për fondet pensionale; Ligji i punës
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	7 anëtarë, përzgjedhen me konkurs, aprovohen nga Qeveria dhe dërgohen për votim në Kuvend
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk aplikohet

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në FKPK është e definuar me Ligjin për fondet pensionale të Kosovës¹³⁵ dhe Ligjin e punës. Në FKPK nuk ka shërbyes civil, 26 nëpunës janë staf administrativ dhe 7 anëtar të Bordit Drejtues. Kohëzgjatja e kontratave është e përhershme, ndërsa për të punësuarit e rinj periudha provuese është një vit. Komunikimi me MAP është i rrallë dhe kryesisht për pushimet zyrtare. Në FKPK ekziston komisioni i brendshëm për ankesa në rast të ndërprerjes së kontratës së punëtorëve që përbëhet nga anëtarët e Bordit dhe menaxhmentit të FKPK-së. Ky Komision është një hallk e brendshme e FKPK-së. Marrëdhënia e punës së nëpunësve në FKPK rregullohet me Ligjin e punës dhe me legjislacionin sekondar në përputhje me këtë ligj. Sipas FKPK-së nëpunësit në këtë institucion nuk duhet të jenë nëpunës civil.

Pagat

Pagat në FKPK përcaktohen më grada dhe shkallë sipas organizimit, politikave dhe procedurave të brendshme të FKPK-së. Gradat dhe shkallët dallojnë nga koeficientet që aplikohen në shërbimin civil. Shkallët fillojnë nga 1 deri në 46. Baza ligjore për këtë

¹³⁴ Shpenzime administrative në vitin 2015 sipas Raportit të Auditorit të Pavarur dhe Pasqyrat Financiare:

<http://bit.ly/1PfwFON>

¹³⁵ Ligji Nr.04/L-101 për Fondet Pensionale të Kosovës: <http://bit.ly/1Uj0Oxt>

rregullim është Ligj për fondet pensionale të Kosovës. FKPK nuk ka qenë pjesë e fondit për kuadro. Nga janari 2015 të gjithë të punësuarit në FKPK marrin shtesën e përvojës së punës në përputhje me Marrëveshjen Kolektive. Nënpunësit e FKPK-së kanë mundësi të zgjedhjes se si t'u kompensohet puna jashtë orarit me kompensim monetar ose ditë pushimi. Deri tani dominon kompensimi monetar. Kompensimet për punë jashtë orarit për vitin 2015 kanë qenë rreth 3.5 mijë euro. Sipas FKPK paga e njëjtë për qëllim të uniformitetit nuk është metodë e përshtatshme dhe nuk është pozitive në aspektin e ngritjes së profesionalizmit (motivimit/stimulimit të nëpunësve për t'u zhvilluar profesionalisht).

Organizimi i brendshëm

FKPK qeveriset nga Bordi Drejtues prej shtatë anëtarësh. Për emërimin e Bordit hapet konkurs nga FKPK. Krijohet komisioni që përbëhet nga BQK, Zyra e Auditorit të Përgjithshëm dhe Ministri i Financave të cilët e përzgjedhin listën e emrave të ngushtë që plotësojnë kushtet për të qenë anëtarë të Bordit të FKPK. Kjo listë dërgohet në Qeveri (zyrë të Kryeministrit) dhe pas aprovimit të emrave nga zyra e Kryeministrit, shkojnë për votim si tërësi/pako në Kuvendin e Kosovës. Rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ në FKPK e ka Drejtori Menaxhues i cili është rekrutuar me konkurs të hapur publik. Nivelet e organizimit të FKPK-së janë: Bordi Drejtues, Komisionet (që përbëhen nga anëtarët e Bordit, dhe këto komisione kanë të drejtë për marrjen e vendimeve të caktuara), pastaj vjen Drejtori Menaxhues, dy zëvendës drejtorë dhe menaxherët e njësjive/departamenteve. Organizimi i brendshëm në FKPK bëhet për të realizuar mandatin e tij. Ligji për fondet pensionale të Kosovës përcakton linjat e përgjithshme të organizimit të FKPK, përfshirë investimin e mjeteve nën menaxhim dhe organizimin e brendshëm. Strukturën hierarkike, rregulloret e brendshme dhe strukturën i miraton Bordi Drejtues. Statutin¹³⁶ dhe rregulloret e jashtme i aprovon BQK ndërsa i gjithë aktiviteti i FKPK-së mbikëqyret nga BQK-ja dhe Kuvendi i Kosovës (Inspektimet e BQK dhe Auditimi i jashtëm vjetor). Në FKPK nuk ka struktura të themeluara që konsiderohen të panevojshme. Shërbimet e përbashkëta në përgjithësi brenda FKPK-së kanë një organizim të ndërthurur. Ndërsa Logjistika është në kuadër të zyrës së administratës dhe burimeve njerëzore.

Llogaridhënia

Vijat e llogaridhënies ndërmjet FKPK-së dhe Kuvendit janë të vendosura me Ligjin për fondet pensionale të Kosovës.¹³⁷ Bordi Drejtues i FKPK paraqet raportin vjetor në Kuvend jo më vonë se pesë muaj pas përfundimit të vitit kalendarik. FKPK-ja raporton edhe në Komisionin për Mbikëqyrjen e Financave Publike dhe Komisionin për Buxhet dhe Financa.

¹³⁶ Statuti i FKPK: <http://bit.ly/1QCzZxa>

¹³⁷ Ligji Nr. 04/L-101 për Fondet Pensionale të Kosovës: <http://bit.ly/245sNGN>, neni 5.3.

Përgjegjësitë dhe vijat e llogaridhënies janë të përcaktuara qartë në FKPK. Drejtori Menaxhues i raporton Bordit Drejtues. FKPK i raporton Kuvendit të Kosovës, BQK-së dhe Komisioneve për Buxhet dhe Financa dhe Komisionit për Mbikëqyrjen e Financave Publike. Raporti dërgohet si kopje fizike. FKPK i raporton BQK-së në baza mujore, tremujore dhe vjetore. Ndërsa komisioneve të Kuvendit dhe Kuvendit të Kosovës në baza vjetore. Në FKPK nuk ka pasur raste kur Kuvendi të mos e ketë miratuar raportin vjetor të FKPK-së. Pasojat e mosvotimit nuk janë të përcaktuara. Megjithatë, sipas FKPK-së, trajtimi i raportit vjetor dhe votimi i tij në seancë plenare të Kuvendit të Kosovës është i paarsyeshëm. Kjo për shkak se Kuvendi i Kosovës është institucioni më i lartë vendimmarrës i shtetit, dhe trajtimi aty dhe votimi për çdo vit i një dokumenti kaq minor, si raporti vjetor, është gjithsesi humbje e panevojshme e kohës. Një diskutim i tillë do të vlente të bëhej në raste të jashtëzakonshme kur komisionet funksionale të Kuvendit gjykojnë se kjo do të jetë e nevojshme. Andaj, raportimi dhe votimi i raporteve vjetore në nivel të komisioneve parlamentare do të ishte mëse i mjaftueshëm. Raporti Vjetor i FKPK-së publikohet në uebfaqen e saj zyrtare.¹³⁸

31. UNIVERSITETI I PRISHTINËS “HASAN PRISHTINA”

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	1970
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	28,548,052 €
Numri i të punësuarve:	- 320 nëpunës civil - 1,030 nëpunës publik (stafi akademik) - 600 të punësuar të përkohshëm nga jashtë
Marrëdhënia e punës:	Ligji për shërbimin civil; Ligji i punës; Ligji për Arsimin e Lartë; Statuti i UP-së
Përbërja dhe zgjedhja e Këshillit Drejtues:	9 anëtarë (5 zgjedhen nga Sentari dhe 4 nga MASHT)
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk është i përshtatshëm (nuk aplikohet)
Shpenzimet për paga dhe	20,584,860 €

¹³⁸ Raportet vjetorë të FKPK: <http://bit.ly/1NCDU2o>

meditje 2015	
Paga mesatare mujore (bruto)	1,062 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në Universitetin e Prishtinës është e definuar me Ligjin për shërbimin civil, Ligjin e punës, Ligjin për arsimin e lartë¹³⁹ dhe Statutin e UP-së¹⁴⁰. Në UP janë 320 shërbyes civil (nëpunësit e administratës), 1,030 shërbyes publik (stafi akademik, profesorët asistentë dhe të rregulltë) dhe 600 të tjerë që janë me angazhim të përkohëshëm nga jashtë. Kohëzgjatja e kontratave: Asistentët është kontratë pune tri vjeqare, Profesor të asocuar katër vite dhe Profesor i rregulltë pa afat. Komunikimi i UP-së me Ministrinë e Administratës Publike ka të bëjë kryesisht për çështje të hapjes së konkurseve dhe ngritjes së koeficientëve. Në rast të ndërprerjes së kontratës së nëpunësve civil të UP-së, ata kanë të drejtë ankese së pari ne Komisionin për Ankesa dhe dhe pastaj në KPMSHC. Përveq Ligjit për shërbimin civil që rregullon marrëdhënien e punës së nëpunësve civil në UP, Ligji i punës, Ligji i arsimit të lartë dhe Statuti i UP-së krijojnë marrëdhënien e punës për pjesën tjetër të nëpunësve në UP. Sipas UP-së, do të duhej që statusi i stafit akademik të definohet me Ligjin për arsimin e lartë për shkak edhe të moshës së pensionit për stafin akademik deri në 70 vjeç. Sipas UP, nuk jemi të njoftuar me ndryshim plotësimin e Ligjit për shërbimin civil.

Pagat

Sistemi i pagave në UP: Profesorëve u caktohet paga sipas thirrjeve akademike ndërsa shërbyesve civil në bazë të disa kategorive që janë ndarë brenda UP-së me Rregullore të brendshme në bazë të përgjegjësiive. Bashkë me pagën bazë, nëpunësit civil marrin edhe shtesën stimulative e cila ndahet nga të hyrat e UP-së që vijnë nga studentët. Kjo shtesë ndahet për të përafuar pagat e administratës së UP-së me pozitat e njejta që paguhen me koeficient jashtë UP-së. UP nuk ka qenë pjesë e fondit për kuadro. Shtesa mbi pagën bazë që e realizon UP është shtesa stimulative dhe ndryshon varësisht nga paga bazë që e kanë stafi i UP-së dhe ndahet me qëllim të përshtatjes së pagave të stafit të UP-së me pozitat e njejta që paguhen me koeficient jashtë UP-së. Shtesa në UP ka IT në vlerën 348 euro. Kurse kompensimi në pagë realizohet në rast të mungesës së profesorëve të rregullt ku si zëvendësim angazhohen asistentët. Zakonisht pagesa për këtë zëvendësim është prej 30%

¹³⁹ Ligji Nr. 04/L-037 për arsimin e lartë: <http://bit.ly/1UIXb5i>

¹⁴⁰ Statuti i Universitetit të Prishtinës "Hasan Prishtina": <http://bit.ly/1UjgMTK>

e pagës bazë. Sipas UP-së, propozohet që nëpunësit civil të kenë statusit e nëpunësit civil por pagat të jenë me sistem të veçantë.

Organizimi i brendshëm

Universiteti i Prishtinës qeveriset nga Këshilli Drejtues¹⁴¹. Këshilli përbëhet nga nëntë anëtarë, pesë anëtarë zgjidhen na senati dhe katër anëtar zgjidhen nga MASHT. Anëtarët nuk punojnë me orar të plotë. Ndërsa rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ e ka Sekretari i përgjithshëm i UP-së. Sekretari i Universitetit zgjidhet nga Këshilli drejtues sipas propozimit të rektorit, të bazuar në raportin e komisionit profesional të zgjedhur nga rektori, në bazë të konkursit publik.¹⁴² UP ka 10 drejtori ku përfshihet edhe menaxheri i personelit dhe drejtori i Biblotekës Qendrore Universitare. Janë edhe 13 sekretar të fakulteteve që me pozitë janë ekuivalent me pozitën e drejtorit. Dy nga 10 drejtoritë kanë sektor. Organizimi i brendshëm bëhet për të realizuar mandatin e UP-së. Organizimi i brendshëm përcaktohet me rregulloren për organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës.¹⁴³ Rregulloret miratohen nga Këshilli Drejtues i UP-së. Në UP nuk ka struktura të themeluara që konsiderohen të panevojshme, për shkak se e kanë realizuar mandatin e tyre. Shërbimet e përbashkëta realizohen në drejtori të ndara derisa auditori i brendshëm raporton tek Sekretari dhe Rektori. Katalogu i vendeve të punës nuk është shumë i përshtatshëm sidomos për pozitat specifike që janë në UP. Sipas UP, katalogu po shkakton probleme në rekrutimin e stafit të ri për pozitat të cilat nuk janë të përfshira në katalog. Por është kryesisht i aplikueshëm. Sipas UP-së, laborantët që janë rreth 40 kanë kërkuar të jenë bashkëpunëtor të stafit akademik e jo shërbyes civil.

Llogaridhënia

Kuvendi i Kosovës e ka themeluar UP-në, por UP nuk i raporton Kuvendit. UP fillimisht është themeluar më 1970. Për anën buxhetore raporton në Ministrin e Financave, për çështjet akademike raporton në MASHT. Sekretari i përgjigjet rektorit për administrim efikas, ekonomik dhe efektiv në të gjitha nivelet e Universitetit. Në këtë pozitë sekretari i përgjithshëm përgjigjet për të gjitha çështjet që nuk janë kompetencë e organeve ose e udhëheqësve të tjerë.¹⁴⁴ UP ka qenë i ftuar për një sqarim rreth Ligji për arsimin e lartë nga Komisioni për Arsim i Kuvendit të Kosovës, por jo për raportim. Këshilli Drejtues e përgatitë raportin dhe e dërgon në MASHT, ndërsa raportin nuk është praktikë të publikohet.

¹⁴¹ Neni 17,18 i Statutit të UP-së, <http://bit.ly/1UjgMTK>

¹⁴² Neni 38 dhe 39 i Statutit të UP-së.

¹⁴³ Rregullorja nuk është publike.

¹⁴⁴ Neni 38 pika 2 e Statutit të UP-së.

32. ZYRA E AUDITORIT TË PËRGJITHSHËM (ZAP)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2002
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	2,308,893 €
Numri i të punësuarve:	- 5 nëpunës publik - 141 shërbyes civil
Marrëdhënia e punës:	Ligji për themelimin e ZAP; Ligji për shërbimin civil
Përbërja dhe zgjedhja e Auditorit:	Auditori zgjedhet nga Kuvendi sipas konkursit të shpallur nga zyra e Presidentit
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk aplikohet
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	1,613,332 €
Paga mesatare mujore (bruto)	902 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në ZAP është e definuar me Ligjin për themelimin e zyrës së auditorit të përgjithshëm dhe zyrës së auditimit të Kosovës¹⁴⁵ dhe Ligjit për shërbimin civil. Auditori, zëvendës auditori dhe ndihmës auditorët janë nëpunës publik derisa pjesa tjetër janë shërbyes civil. Me Ligjin e ri që është në procedurë, Auditorët nuk do të jenë shërbyes civil siç janë tani me ligjin aktual. Për më tepër, me miratimin e Ligjit të ri për Zyrën e Auditorit të Përgjithshëm dhe Zyrën Kombëtare të Auditimit të Kosovës këto kategori do të ndahen në: 1) nëpunës publik (Auditorët, Ndihmes Auditorët, zv Auditori dhe Auditori), dhe 2) shërbyes Civil (Personeli mbështetës). Nëpunësit civil në ZAP e kanë të drejtën e ankesës në Komisionin e brendshëm për Ankesa e pastaj në bazë të procedurave edhe në KPMSCH. Për shkak të natyrës së veçantë të punës, dhe obligimit nga Kushtetuta, sipas ZAP, do të ishte më mirë që punëtorët të jenë jashtë shërbimit civil për të ruajtur pavarësinë e institucionit. Lidhur me plotësim ndryshimin e Ligjit për shërbimin civil, parimi i privatësisë, sipas ZAP-it, duhet të jetë edhe fokusi gjatë ndryshimeve të ligjit për shërbimin civil. Me

¹⁴⁵ Ligji Nr.03/L-075 për themelimin e zyrës së auditorit të përgjithshëm të Kosovës dhe zyrës së auditorit të Kosovës: <http://bit.ly/1Vyxu6y>

MAP-in, ZAP komunikon përmes Departamentit për Burime Njerëzore për sa i përket çështjeve të këtij departamenti lidhur me burimet njerëzore.

Pagat

ZAP aplikon sistemin e koeficientëve për të gjithë punonjësit e saj, ndërsa për pjesën drejtuese/menagjeriale aplikon Ligjin e punës me pagë dhe kontratë fikse. Për Auditorin e Përgjithshëm, pagën e cakton kuvendi. Punonjësit e ZAP asnjëherë nuk ka qenë përfitues të fondit për kuadro, edhe pse janë bërë biseda me Qeverinë për këtë çështje, mirëpo nuk është arritur ndonjë progres për futjen e një kuote për ZAP. Sa i përket shtesave, ZAP ka një skemë të miratuar të shtesave nga Qeveria, që përfshijnë: 1) Shtesën për rrezikshmëri në punë për të gjithë punonjësit, 2) shtesën për auditorë, 3) shtesën për personelin auditor të cilësisë, 4) shtesën për udhëheqës të ekipit të auditimit, 5) shtesën për punë specifike të personelit mbështetës, 6) shtesën për personelin e TI-së. Të gjitha këto shtesa mbulohen me vendime të veçanta nga Qeveria dhe qëllimi i këtyre shtesave ka të bëjë me funksione të përcaktuara që kontribuojnë drejtpërdrejtë në zbatimin e prioritetëve të Zyrës së Auditorit të Përgjithshëm, strategjive të saj dhe planeve të veprimit. Lartësia e shtesave në të shumtën e rasteve nuk e kalon 40% të pagës bazë, mirëpo për disa funksione strategjike dhe menagjeriale kjo arrin edhe 50% e pagës bazë.

Përveç kompensimeve që dalin nga Ligji për shërbimin civil, ZAP ka të miratuar edhe një rregullore të brendshme, të mbështetur në Ligjin nr. 04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë, ku të gjithë personeli i ZAP, përfiton nga 40 euro në vit nëse merret me aktivitete profilaktike, që nënkupton angazhim në aktivitete që synojnë përmirësimin dhe parandalimin nga sëmundjet dhe të promovohet shëndeti tek të gjithë. Sipas ZAP, institucioni i pavarur do të duhej të kishte pavarësinë e rregullimit të skemës së pagave në mënyrë të pavarur nga shërbimi civil i Kosovës, mirëpo me kusht që kjo të mos ndikoj në prishjen e skemës së pagave për shërbimin civil.

Organizimi i brendshëm

ZAP drejtohet nga Auditori i Përgjithshëm, zgjedhja e të cilit bëhet nga Kuvendi i Republikës pas propozimit të bërë më herët nga Presidenti i vendit të nxjerrë përmes një procesi të hapur e transparent. Aktualisht, ZAP, ka këtë formë të organizimit të brendshëm: Divizion, Departament Sektor, Njësi. Për çdo vit kryhet ri-përshtatja organizative e ZAP-it, ku bën rotacion me personelin e saj auditor, kjo është në përputhje me standardet e auditimit dhe praktikat me të mira evropiane të menaxhimit. Qëllimi i kësaj ri-përshtatjeje është përmbushja e objektivave vjetore dhe kërkesave që vijnë nga partnerët tjerë. ZAP nuk ka një rregullore për organizim dhe sistematizim e vendeve të punës, por këtë e realizon

përmes vendimit nga Auditori i Përgjithshëm. Auditori i Përgjithshëm, me vendim të veçantë i përcakton kushtet e ri-përshtatjes organizative. Për shërbime të përbashkëta, ZAP ka të krijuar Divizionin e Shërbimeve Korporative që përfshinë: burimet njerëzore, financat dhe logjistikën, zyrën ligjore, teknologjinë informative, prokurimin, marrëdhëniet me publikun, dhe zyrën e përkthimit.

Llogaridhënia

ZAP për punën e vet i raporton drejtpërdrejtë Kuvendit të Republikës, më saktësisht, Komisionit të Mbikëqyrjes e Financave Publike. Nuk ka pasur raste kur ky raport nuk është miratuar. Neni 136, paragrafi 1 dhe 2, i Kushtetutës së Republikës së Kosovës, thotë "Auditori i Përgjithshëm i Republikës së Kosovës është institucioni më i lartë i kontrollit ekonomik e financiar. Organizimi, funksionimi dhe kompetencat e Auditorit të Përgjithshëm të Republikës së Kosovës, përcaktohen me Kushtetutën dhe me ligj". Secili funksion në ZAP, ka përshkrimin e qartë të detyrave dhe linjën e raportimit/llogaridhënies. ZAP publikon raportin vjetor të performancës që tregon se si është menaxhuar me burimet në dispozicion, si dhe raportin vjetor të auditimit, që përfshin punën që është kryer gjatë vitit në auditim dhe jep edhe rekomandimet për Qeverinë. Raportet publikohen në ueb faqen zyrtarë të ZAP.¹⁴⁶

33. ZYRA E RREGULLATORIT PËR ENERGJI (ZRRE)

Disa fakte bazike:

Viti i themelimit:	2004
Raportimi:	Kuvendit të Kosovës
Buxheti 2016:	743, 516 €
Numri i të punësuarve:	- 5 funksionarë publik - 28 nëpunës publik
Marrëdhënia e punës:	Ligji për rregullatorin e enërgjisë; Ligji i punës
Përbërja dhe zgjedhja e bordit:	5 anëtarë, propozohen nga Qeveria dhe emërohen nga Kuvendi
Propozimi i institucionit për paga:	Skemë e veçantë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk aplikohet
Shpenzimet për paga dhe	336,277 €

¹⁴⁶ Raportet e ZAP: <http://bit.ly/1r3tLBI>

meditje 2015	
Paga mesatare mujore (bruto)	1,218 €

Marrëdhënia e punës

Marrëdhënia e punës në ZRRE është e rregulluar me Ligjin për rregullatorin e energjisë¹⁴⁷, Ligjit të punës dhe me aktet e tjera (për shembull Manuali i operimeve për marrëdhënine e punës) të cilat miratohen nga Bordi i ZRRE. Statusi i punonjësve në ZRRE definohet me Nenin 7 të Ligjit për rregullatorin e energjisë “asnjë anëtar i Bordit apo punonjës i Zyrës së Rregulltorit për Energji nuk ka status të nëpunësit civil. Anëtarët e Bordit propozohen nga Qeveria dhe emërohen në Kuvend por me plotësim ndryshimin e Ligjit për rregullatorin e energjisë, anëtarët e Bordit do të zgjedhen me konkurs dhe emërohen në Kuvend. Para marrjes së detyrave, çdo punëtor i ri nënshkruan një kontratë pune me një periudhë fikse. Periudha provuese e çdo punëtori të ri është 3 muaj. Në rastet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës nëse pala dëshiron të ankohe mund të iniciohet procedura në Inspektorat të Punës dhe pune gjykatës kompetente sipas Ligjit të punës. Sipas ZRRE, sa i përket përfshirjes së nëpunësve të ZRRE si nëpunës civil, ZRRE do të duhej të vazhdoj të ketë këtë status të pavarur dhe të jetë e liruar nga kufizimet në paga, në mënyrë që ta lejojë që të rekrutojë dhe mbajë personel të kualifikuar dhe njëkohësisht t'i ofrojë stafit avancim në karrierë.

Pagat

ZRRE si organ i pavarur ka autonomi financiare, menaxheriale dhe operative. Sipas ZRRE, Kushtetuta e Republikës së Kosovës e ofron pikërisht këtë autonomi dhe ligjet si Ligji për rregullatorin e energjisë dhe Ligji për menaxhimin e financave publike dhe përgjegjësitë, andaj ZRRE ka të drejtën dhe mban diskrecionin për të përcaktuar buxhetin e saj vetjak, e liruar nga ndërhyrjet nga dega ekzekutive e Qeverisë. Bordi i Zyrës së Rregulltorit për Energji në pajtim me Nenin 8 të Ligjit për rregullatorin e energjisë, miraton nivelet e kompensimit dhe kushtet tjera të punësimit, për të punësuarit e ZRRE, si dhe organizon punësimin, emëron dhe mbikëqyr punën e personelit të punësuar nga ZRRE. Në mungesë të Ligjit për pagat e zyrtarëve të lartë publik, pagat janë caktuar nga vet Bordi. Në ZRRE nuk aplikohet sistemi i koeficientit të pagave. Në bazë të përshkrimit të punës Bordi ka bërë nivelizimin e pagave. Sa i përket çështjes së shtesës në paga ZRRE nuk aplikon shtesë në paga, e vetmja shtesë është ajo e përvojës së punës. ZRRE të hyrat i siguron nga taksat e operatorëve të licencuar. Sipas ZRRE, Ligji për menaxhimin e financave publike i specifikon

¹⁴⁷ Ligji Nr.03/L-185 për rregullatorin e energjisë: <http://bit.ly/1MxEfto>

të hyrat e dedikuara. Sipas ZRRE, pagat e punonjësve të agjencioneve të pavarura me të hyra të dedikuara do të duhej të jenë në nivelin e njëjtë me sektorin të cilin e rregullojnë. Sipas ZRRE forma ekzistuese e rregullimit të pagave është ajo e duhura për këtë institucion.

Organizimi i brendshëm

Sipas Nenit 4 të Ligjit për rregullatorin e energjisë, ZRRE qeveriset nga Bordi si orga kolegjal i përbërë nga pesë anëtar, përfshirë kryesuesin. Mandati i secilit anëtar të Bordit është pesë vjeçar. Secili anëtar i bordit është në marrëdhënie të rregullt pune me orar të plotë. Kryesuesi i Bordit luan rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ si dhe përfaqëson ZRRE para palëve të treta. Struktura organizative e ZRRE përbëhet nga Bordi, Drejtori Menaxhues, 5 Departamentet dhe Njësia Administratës. ZRRE ka gjithsej 33 punëtor përfshirë këtu edhe 5 anëtarët e bordit. ZRRE ka manualin e operimeve dhe rregulloren për organizimin dhe funksionimin e zyrës. Rregulloret propozohen nga departamentet përkatëse dhe aprovohen nga Bordi i ZRRE. Njësia e administratës së përgjithshme menaxhon transportin, burimet njerëzore, prokurimin dhe punët e tjera administrative.¹⁴⁸

Llogaridhënia

Në Ligjin për rregullatorin e energjisë është e përcaktuar llogaridhënia e ZRRE në Kuvend. Kryesuesi i zyrës së rregullatorit për energji i dërgon Kuvendit të Republikës së Kosovës çdo vit raportin vjetor, jo më vonë se tre (3) muaj pas mbylljes së vitit kalendarik. Kuvendi i Republikës së Kosovës përmes komisionit përgjegjës funksional sa herë ta shoh të arsyeshëm mund të kërkojë që kryesuesi i bordit të paraqitet dhe raportoj para tyre. Në manualin e operimeve dhe rregulloren për organizimin dhe funksionimin e ZRRE definohej vijat e llogaridhënies. Kuvendi i Kosovës nuk e ka miratuar raportin vjetor të vitit 2014. Ligji për rregullatorin e energjisë nuk parasheh pasoja nëse Kuvendi nuk e miraton raportin. Raportet vjetore publikohen në ueb faqen zyrtare të ZRRE.¹⁴⁹

34. ZYRA E PRESIDENTIT

Disa fakte bazike:

Buxheti 2016:	1,631,433 €
----------------------	-------------

¹⁴⁸ Struktura organizative e ZRRE: <http://bit.ly/285fi9G>

¹⁴⁹ Raportet vjetore të ZRRE: <http://bit.ly/22zzywb>

Numri i të punësuarve:	- 44 nëpunës civil - 12 staf politik ¹⁵⁰
Marrëdhënia e punës:	Ligji për Presidentin; Ligji për shërbimin civil
Propozimi i institucionit për paga:	Me koeficientë
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Aplikohet
Shpenzimet për paga dhe meditje 2015	722,484 € (për tërë stafin përfshirë edhe ish Presidentët)
Paga mesatare mujore (bruto)	1,003 €

Marrëdhënia e punës

Zyra e Presidentit është institucion i veçantë në kuadër të shërbimit civil të Kosovës. Marrëdhënia e punës në Zyrën e Presidentit është e rregulluar me Ligjin për Presidentin¹⁵¹ e Republikës së Kosovës dhe Ligjin për shërbimin civil. Stafi politik dhe stafi mbështetës (njësia për mbrojtje nga afër dhe asistentët) janë të emëruar nga Presidenti, derisa stafi civil (edhe Sekretari) zgjedhen me konkurs të hapur në përputhje me Ligjin për shërbimin civil. Staf civil janë 44 duke përfshirë edhe Sekretarin dhe Sekretariatit e Këshillit të Komuniteteve. Presidenti e cakton një komision përzgjedhës i cili i propozon Presidentit kandidatët e mundshëm për pozitën e Sekretarit dhe Presidenti e emëron njërin nga kandidatët e propozuar nga komisioni përzgjedhës. Nëpunësit civil kanë të drejtën e ankesës në Komisionin për Ankesa brenda zyrës së Presidentit dhe në KPMSHC. Sipas Sekretarit, në zyrë të Presidentit do të duhej të bëhej një rregullim i ngjashëm me atë të Kuvendit të Kosovës duke pasur parasysh ngjashmëritë në mes të detyrave të të dy institucioneve, e kjo sidomos sa i përket departamentit profesional të protokollit dhe informimit dhe departamentit të zyrës ligjore dhe marrëdhënie me jashtë. Në anën tjetër, zyra e Presidentit të largohet nga shërbimi civil dhe si arsye merret natyra specifike e punëve. Këshilltarët në zyrën e Presidentit janë të emëruar me vendim të Presidentit dhe kjo formë është miratuar edhe në MAP dhe MF dhe këshilltarët janë të një niveli me këshilltarët e Kryetarit të Kuvendit.

Pagat

¹⁵⁰ Sipas raportit vjetor financiar për vitin 2015, numri i të punësuarve në zyrën e Presidentit është 60. Me këtë numër është llogaritur paga mesatare (bruto) për vitin 2015. Raporti vjetor financiar 2015, f. 84:

<http://bit.ly/28YehHp>

¹⁵¹ Ligji Nr. 03/L-094: <http://bit.ly/1THJeDr>

Paga për nëpunësit civil është e përcaktuar me koeficientë, duke filluar nga Sekretari me koeficient 20, drejtorët e departamenteve profesionale 16.5, drejtorët e departamenteve 10, dhe pjesa tjetër me koeficientë nëntë, tetë, shtatë dhe gjashtë. Punëtorët në zyrën e Presidentit paguhen për punën jashtë orarit të punës apo për punën gjatë vikendeve (në rastet kur ka buxhet). Vozitësit (3) kanë shtesë prej 105 euro për shkak të rrezikshmërisë; punëtorët e IT-së kanë një shtesë prej 500 euro (për menaxherët) dhe 400 euro për nëpunësit për mirëmbajtje të sistemit dhe 200 euro mirëmbajtësit e ëbfaques sipas vendimit të Qeverisë. Tre nëpunës civil që janë dërguar në tre këshilla të themeluar me Dekret nga Presidenti paguhen me shtesë prej 200 euro për muaj. Zyra e Presidentit nuk është pjesë e fondit për kuadro.

Organizimi i brendshëm

Administrata në zyrën e Presidentit kryesohet nga Sekretari i cili është edhe udhëheësi më i lartë administrativ. Në administratë ka drejtor të departamentit profesional, drejtor të departamenteve tjera (departamenti i informimit dhe komunikimit, departamenti i protokollit, departamenti i administratës, departamenti i zyrës ligjore dhe marrëdhënieve me jashtë dhe njësia e auditimit të brendshëm) dhe divizion në kuadër të departamenteve. Organogrami i zyrës së Presidentit propozohet nga Sekretari dhe aprovohet nga Presidenti. Zyra e Presidentit ka Rregullore për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës të cilën e miraton Presidenti. Katalogu i vendeve të punës është i aplikueshëm në zyrën e Presidentit. Me plotësim ndryshimin e Ligjit për shërbimin civil duhet të rregullohet çështja e kompensimeve dhe orari i punës.

Llogaridhënia

Sekretari është përgjegjës ndaj Presidentit si zyrtari kryesor financiar i cili për çështje të pagave, rekrutimit i raporton dhe kërkon aprovim në MAP dhe Ministri të Financave. Presidenti në bashkëpunim me Sekretarin i emëron dhe shkarkon Drejtorët e departamenteve profesionale.

35. KUVENDI I KOSOVËS¹⁵²

Disa fakte bazike:

Buxheti 2016:	9,174,515 €
Numri i të punësuarve:	- 174 nëpunës civil - 39 nëpunës publik (stafi politik)
Marrëdhënia e punës:	Ligji për shërbimin civil; Rregullorja për organizimin dhe përgjegjësitë e administratës së Kuvendit;
Propozimi i institucionit për paga:	Rregullim në nivel vendi (Ligji për paga)
Katalogu i vendeve të punës në shërbimin civil:	Nuk është i përshtatshëm (nuk aplikohet)
Shpenzimet për paga dhe meditare 2015	6,060,091 €
Paga mesatare mujore (bruto)	1,535 €

Marrëdhënia e punës

Kuvendi i Kosovës ka të miratuar Rregullorën e punës e cila përcakton organizimin dhe funksionimin e Kuvendit të Kosovës, të organeve, të trupave të punës së tij dhe të drejtat dhe detyrat e deputetëve¹⁵³. Marrëdhënia e punës në administratën e Kuvendit të Kosovës është e definuar me Ligjin për shërbimin civil (dhe legjislacioni sekondar nga ky ligj) dhe Rregullorën për Organizimin dhe Përgjegjësitë e Administratës së Kuvendit. Në administratën e Kuvendit janë 174¹⁵⁴ nëpunës civil derisa stafi i grupeve parlamentare numëron 39 nëpunës të cilët nuk janë shërbyes civil dhe kontrata e tyre lidhet me mandatin e Kuvendit. Krijimi i marrëdhënies së punës për stafin politik bëhet sipas Rregullorës për punësimin e stafit politik në Kuvendin e Kosovës. Administrata e Kuvendit ka komunikim me MAP sa i përket Rregulloreve për shërbimin civil, rekrutimin, konkurset, koeficientët etj. Në rast të ndërprerjes së marrëdhënies së punës apo tjetër, nëpunësit civil kanë të drejtën e ankesës në Komisionin për Ankesa brenda administratës së Kuvendit dhe më tej në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës. Sipas Kuvendit të Kosovës, nëpunësit civil në administratën e Kuvendit duhet të trajtohen ndryshe nga nëpunësit civil të institucioneve tjera.

¹⁵² Në Kuvend të Kosovës trajtohen të katër elementët sa i përket administratës së Kuvendit të Kosovës dhe stafit politik mbështetës, por jo edhe deputetëve.

¹⁵³ Rregullore e punës së Kuvendit të Kosovës, 2 prill 2010: <http://bit.ly/1JWURNu>

¹⁵⁴ Këtij numri do t'i shtohen edhe dy nëpunës civil të cilët janë në përfundim të procedurës së rekrutimit.

Pagat

Administrata e Kuvendit aplikon koeficientët si përcaktues të pagës dhe renditën nga koeficienti 6 deri 28. Përveç kësaj, administrata e Kuvendit në bazë të vendimit të Kryesisë së Kuvendit aplikon një shtesë në pagë në vlerë 50% të pagës bazë të një nëpunësi civil në administratë dhe shujtën ditore. Kjo shtesë arsyetohet me mbingarkesën në punë, punën jashtë orarit, zëvendësimin në punë dhe janë dhënë konform Rregullorës për shtesat në pagë dhe kompensime të tjera të nëpunësve civil¹⁵⁵. Sipas Kuvendit, forma e preferuar për rregullimin e pagave është Ligji për Pagat i cili do të rregullonte pagat për të gjitha pozitat dhe institucionet në Kosovë dhe Ligji për Kuvendin i bazuar në kërkesën e Kuvendit dhe rekomandimit të projektit të Binjakëzimit 2001-2014.

Organizimi i brendshëm

Administrata e Kuvendit udhëhiqet nga Sekretari i Kuvendit si udhëheqësi më i lartë administrativ dhe është në vartësi të Kryesisë së Kuvendit. Sipas Rregullorës së Punës së Kuvendit, organizimi i punës së shërbimeve të administratës së Kuvendit, të drejtat dhe obligimet e tjera rregullohen me akt të vecantë që i miraton Kryesia me propozim të Sekretarit të Kuvendit.¹⁵⁶ Në këtë aspekt, Kryesia e Kuvendit ka miratuar Rregullorën për Organizim dhe Përgjegjësitë e Administratës së Kuvendit me propozim të Sekretarit të Përgjithshëm. Sekretari vendos për shpenzime deri 99 euro derisa mbi këtë shumë vendimi merret nga Kryesia si organ kolegjal i Kuvendit. Sekretari i Kuvendit udhëheq pesë drejtori: dy¹⁵⁷ nga të cilat kanë drejtori dhe njësi brenda drejtorive derisa tri¹⁵⁸ drejtori tjera janë të organizuara në nivel të njëjësive.¹⁵⁹ Shërbimet e përbashkëta realizohen në kuadër të Drejtorisë së Përgjithshme të Administratës me përjashtim të prokurimit i cili është i organizuar në Drejtori të ndarë dhe auditorit të brendshëm në varësi të drejtpërdrejtë të Sekretarit. Katalogu i vendeve të punës për shërbimin civil nuk është i përshtatshëm dhe me përjashtim të dy pozitave, të tjerat nuk gjenden në këtë katalog. Administrata e Kuvendit ka një Katalog të vendeve të punës i cili është dërguar në MAP por nuk është pranuar ndonjë përgjigje.

Llogaridhënia

¹⁵⁵ Rregullore Nr. 33/2012 për shtesat në pagë dhe kompensime të tjera të nëpunësve civil: <http://bit.ly/1TW1t9r>

¹⁵⁶ Rregullore e Punës së Kuvendit të Kosovës, Neni 80: <http://bit.ly/1JWURNu>

¹⁵⁷ Drejtoria e Përgjithshme për Çështje Ligjore dhe Procedurale dhe Drejtoria e Përgjithshme e Administratës.

¹⁵⁸ Drejtoria për Protokol dhe Marrëdhënie Ndërkombëtare, Drejtoria për Media dhe Marrëdhënie me Publikun dhe Drejtoria për Prokurim.

¹⁵⁹ Organogrami i administratës së Kuvendit: <http://bit.ly/1Np5MqU>

Vijat e përgjegjësisë dhe llogaridhënies në mes të udhëheqësit më të lartë administrativ dhe organit kolegjal janë të përcaktuara me Rregullore të punës së Kuvendit dhe Rregullorën për Organizimin dhe Përgjegjësitë e Administratës së Kuvendit. Kuvendi i Kosovës auditohet nga Auditori i jashtëm dhe drafton raport vjetor të punës i cili është publik në ëeb të Kuvendit të Kosovës. Kuvendi i Kosovës publikon edhe raport financiar (tre mujor dhe vjetor) dhe është më i detajueshëm në krahasim me shumë raporte tjera financiare të organizatave buxhetore në Kosovë.

36. PËRFUNDIME

Në bazë të takimeve/intervistave me 33 institucione dhe agjenci të pavarura lidhur me krijimin e marrëdhënies së punës, definimit të pagave, organizimit të brendshëm dhe llogaridhënies, mund të jepen një numër i përfundimeve mbi këto elemente:

Për marrëdhënien e punës:

- Marrëdhënia e punës në institucionet dhe agjencitë e pavarura kryesisht themelohet me ligjin për themelimin e institucionit dhe Ligjin për shërbimin civil. Me ligjin për themelimin e institucionet definohet marrëdhënia e punës së anëtarëve të organit kolegjal apo individual që zgjedhen apo emërohen nga Kuvendi kurse me Ligjin për shërbimin civil rregullohet marrëdhënia e punës së nëpunësve civil në institucionin përkatës;
- Nga 33 institucionet dhe agjencitë e pavarura, vetëm katër institucione nuk aplikojnë Ligjin për shërbimin civil dhe nëpunësit e tyre janë nëpunës publik. Këto institucione janë: Zyra e Rregullatorit për Energji (ZRRE), Banka Qendrore e Kosovës (BQK), Radiotelevizioni i Kosovës (RTK) dhe Fondi i Kursimeve Pensionale i Kosovës (FKPK);
- Nga 33 institucionet dhe agjencitë e pavarura, vetëm tri prej tyre qeverisen nga organe individuale: Agjencia për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale (AMKM), Agjencia Kundër Korrupsionit (AKK) dhe Autoriteti Rregullator për Shërbimet e Ujit (ARRU);
- Mënyra e zgjedhjes së anëtarëve në organet kolegji të institucioneve dhe agjencive të pavarura është e ndryshme. Në disa raste propozohen nga Qeveria dhe emërohen nga Kuvendi, për shembull: Agjencinë për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, Autoritetin Kosovar të Konkurrencës, Autoritetin Rregullativ të Hekurudhave, etj. Në raste tjera, anëtarët e organit kolegjal vendimmarës zgjedhen me konkurs, për shembull: Autoriteti Rregullator i Shërbimeve të Ujit, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil, Agjencia Kundër Korrupsionit, Këshilli i Pavarur i Mediave;
- Institucionet dhe agjencitë të cilat aplikojnë Ligjin për shërbimin civil kanë komunikim me MAP për çështje që lidhen me shërbimin civil, si ngritja e koeficientëve, hapja e konkursit, etj;
- Institucionet dhe agjencitë të cilat aplikojnë Ligjin për shërbimin civil kanë të themeluar Komisionin për Ankesa dhe Komisionin Disiplinor. Në të gjitha këto

institucione, nëpunësit civil kanë të drejtën e paraqitjes në Komisionin për Ankesa e më pas edhe në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil;

- Një numër i madh i institucioneve dhe agjencive propozojnë se nëpunësit e tyre duhet të trajtohen ndaras për shkak të punës specifike të institucionet përkatës;
- Një numër i vogël i institucioneve dhe agjencive kanë aplikuar në tërësi katalogun e vendeve të punës në shërbimin civil;
- Një numër i vogël i institucioneve dhe agjencive kanë dhënë propozimet konkrete se ku duhet të ndryshohet Ligji për shërbimin civil;
- Ka disa institucione të cilat ende nuk e kanë bërë ndarjen e nëpunësve civil dhe publik, dhe personeli mbështetës ende llogaritet si nëpunës civil, për shembull në Komisionin Rregullativ të Prokurimit Publik apo në Institutin Gjyqësor të Kosovës;
- Disa institucione kanë propozuar nxjerrjen e një Ligji për Institucionet e Pavarura i cili do të qartësonte statusin e nëpunësve dhe skemën e pagave në këto institucione. Për shembull, kjo është propozuar nga Agjencia Kundër Korrupsionit, Autoriteti Rregullator për Shërbimet e Ujit, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, etj.

Për sistemin e pagave:

- Sistemi (skema) e pagave nuk është unike në institucionet dhe agjencitë e pavarura. Disa institucione paguhen sipas koeficientëve nga 5-10 dhe 20 për Sekretarin ose Drejtorin e Përgjithshëm, e disa të tjera kanë koeficient edhe mbi 10, për shembull 13.5 ose 16.5. Nuk ka një bazë ligjore për këtë skemë të pagave. Skemë të veçantë nga koeficientët në shërbimin civil kanë Autoriteti i Aviacionit Civil, Radiotelevizioni i Kosovës, Zyra e Rregullatorit të Energjisë të cilat aplikojnë skemë të veçantë të pagave pasi nëpunësit e tyre nuk janë nëpunës civil;
- Anëtarët dhe kryetarët apo kryesuesit e organeve kolegjiale dhe organet individuale vendimmarrëse në institucionet dhe agjenci të pavarura i kanë pagat e përcaktuara nga Komisioni për Buxhet dhe Financa i Kuvendit të Kosovës. Një numër i vogël e kanë lartësinë e pagës të përcaktuar me ligjin themelues të institucionit, për shembull Drejtori i Agjencisë Kundër Korrupsionit e ka të caktuar me Ligjin themelues të AKK, Drejtori ka pagën në nivel të njëjtë me një Kryetar të një Komisioni në Kuvend;
- Shumica e institucioneve kanë preferuar një skemë të veçantë të pagave ndryshe nga përcaktimi i pagës me koeficientë në shërbimin civil. Disa institucione preferojnë që statusi i nëpunësve të jetë nëpunës civil sipas Ligjit për shërbimin civil por skema e pagave të jetë ndryshe dhe të trajtohen ndaras për shkak të specifikave dhe natyrës së punës së institucionit apo agjencisë. Disa institucione kanë preferuar pagën e përcaktuar me koeficientë por të aplikohen shtesa mbi koeficientë;

- Ekziston një numër i madh i shtesave që aplikohen mbi pagën bazë. Këto shtesa janë të ndryshme në emër dhe lartësi. Për shembull, Kuvendi i Kosovës aplikon shtesë fikse në pagë në vlerën 50% të pagës bazë e që në lartësi varion varësisht nga koeficienti i pagës së nëpunësit. Pastaj, ka disa institucione që për nëpunësit aplikojnë shtesën në emër të rrezikshmërisë, për shembull Agjencia Kundër Korrupsionit aplikon shtesën prej 107 euro mbi pagën bazë. Pastaj, në Këshillin Gjyqësor të Kosovës aplikohet shtesa prej 50 euro fiks për secilin nëpunës civil që realizohet nga të ardhura te gjykatave. Me përjashtim të Komisionit Rregullativ të Prokurimit Publik, të gjitha institucionet dhe agjencitë aplikojnë shtesën për IT. Kjo shtesë është e ndryshme varësisht nëse bëhet fjalë për Drejtor të IT apo zyrtar që merren me IT. Pastaj, Komisioni Qendror Zgjedhor dhe Paneli Zgjedhor për Ankesa dhe Parashtrësia aplikojnë shtesa gjatë muajve kur përgatitën dhe mbahen zgjedhjet në Kosovë;
- Kompensimet në pagë gjatë ushtrimit të detyrave apo punës jashtë orarit realizohen në pak institucione. Kryesisht aplikohet dhënia e ditëve pushim për punën jashtë orarit, por në institucione ku ka mundësi buxhetore, ipen kompenzime për zëvendësime në punë kur ka një vendim për kompensim dhe kur detyra që ushtrohet është e një pozite më të lartë, për shembull kjo aplikohet në Institutin Gjyqësor të Kosovës.

Për organizimin e brendshëm:

- Me përjashtim të tri agjencive, Autoritetit Rregullator për Shërbimet e Ujit, Agjencisë për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale dhe Agjencisë Kundër Korrupsionit, institucionet dhe agjencitë tjera qeverisën nga organe kolegjinale. Këto organe kolegjinale kanë emra të ndryshëm si bord, komision, këshill, kuvend por kanë edhe kompetenca të ndryshme, ekzekutive apo mbikëqyrëse: për shembull, Bordi i Autoritetit Rregullativ të Hekurudhave dhe Bordi i Autoritetit të Aviacionit Civil kanë rol mbikëqyrës derisa pjesa ekzekutive i takon Drejtorit të përgjithshëm në këtë institucione;
- Në disa institucione dhe agjenci, anëtarët e Bordit përfshirë Kryetarin apo Kryesuesin e Bordit punojnë me orar të plotë, e në disa të tjera nuk kanë orar të plotë të punës. Për shembull, anëtarët e Këshillit në Agjencinë për Mbrojtjen e të Dhënave Personale dhe anëtarët e Komisionit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil punojnë me orar të plotë, derisa anëtarët e bordit të Autoritetit të Aviacionit Civil dhe anëtarët e Këshillit Gjyqësor nuk punojnë me orar të plotë;
- Rolin e udhëheqësit më të lartë administrativ e ushtrojnë pozita të ndryshme, si Kryetari i Bordit në rastin e Autoritetit Rregullativ të Komunikimeve Elektronike dhe

Postare, Drejtori i Sekretariatit në Këshillin Prokurorial të Kosovës, Drejtori i përgjithshëm në Autoritetin e Hekurudhave të Kosovës, Kryesuesi i Sekretariatit në Panelin Zgjedhor për Ankesa dhe Parashtresa dhe Drejtori në rastet e institucioneve të qeverisura nga organe individuale, si Agjencia Kundër Korrupsionit, Agjencia për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale, Autoriteti Rregullator i Shërbimeve të Ujit;

- Organizimi i brendshëm i institucioneve dhe agjencive është i ndryshëm në secilin rast. Nuk ka nivele të strukturuar si në rastet e Ministrive me divizion si njësia bazë dhe si struktura brenda departamenteve. Për shembull, në Kuvend të Kosovës, administrata ka drejtori në kuadër të drejtorive. Organizimi i brendshëm i të gjitha institucioneve dhe agjencive është bërë për të realizuar mandatin, por në disa prej tyre ka mungesë të stafit, për shembull: Agjencia për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale ka të paraparë 58 të punësuar por ka vetëm 11 të punësuar. Disa institucione tjera janë në proces të rishikimit funksional të organizimit të brendshëm, për shembull Gjykata Kushtetuese;
- Organizimi i brendshëm është i përcaktuar në ligjin/aktin e themelimit të institucionit vetëm sa i përket strukturës së organit vendimmarrës (kolegjial). Të gjitha institucionet/agjencitë kanë qoftë Rregullore të Punës qoftë Rregullore për Organizim të Brendshëm dhe Sistematizim të Vendeve të Punës që propozohen nga udhëheqësi ma i lartë administrativ dhe miratohen nga organi vendimmarrës kolegjial apo individual. Në rastet kur e njëjta pozitë është udhëheqësi më i lartë administrativ dhe Drejtor i institucionit (si organ individual) atëherë Rregullorja propozohet dhe miratohet nga e njëjta pozitë, për shembull Drejtori i Agjencisë Kundër Korrupsionit;
- Shërbimet e përbashkëta realizohen në disa raste në kuadër të një departamenti, për shembull Departamenti Juridik dhe i Administratës në Autoritetin Kosovar të Konkurrencës, por në disa raste janë të shpërndara në disa departamente/zyra, për shembull Zyra e Auditorit të Përgjithshëm i ka këto funksione të ndara në disa zyre;
- Katalogu i vendeve të punës aplikohet në tërësi vetëm në Agjencinë për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale derisa nuk aplikohet në shumë institucione/agjenci, përshembull: në Autoritetin Rregullativ të Komunikimeve Elektronike dhe Postare, në Autoritetin e Aviacionit Civil, në Bankën Qendrore të Kosovës, në Institucionin e Avokatit të Popullit, etj. Institucionet dhe agjencitë tjera e kanë aplikuar kryesisht katalogun por ka ende dilema në aplikimin në tërësi të tij;

Për llogaridhënien:

- Vijat e llogaridhënies në mes të institucionit/agjencisë dhe themeluesit janë të përcaktuara me Ligjin e themelimit të institucionit/agjencisë. Megjithatë, disa

institucione hartojnë raport vjetor por nuk raportojnë në Kuvend, për shembull: Akademia e Arteve dhe Shkencave e Kosovës harton raport vjetor, publikohet, por nuk dërgohet për diskutim në Kuvend, Këshilli Prokurial i Kosovës harton raport vjetor por nuk dërgohet në Kuvend për raportim, Gjykata Kushtetuese harton raport vjetor por nuk dërgohet në Kuvend për raportim apo diskutim. Vetëm në disa raste, me ligjin për themelimin e institucionit nuk përcaktohet raportimi në Kuvend por vetëm njoftimi i Kuvendit për raportim, për shembull Radiotelevizioni i Kosovës.

- Përgjegjësitë dhe vijat e llogaridhënies në mes të udhëheqësit më të lartë administrativ dhe organit kolegjal apo individual janë të rregulluara në disa raste me ligj për themelimin e institucionit, në disa raste me Rregullore të brendshme, e në disa raste udhëheqësi më i lartë administrativ është Kryetari i Bordit (për shembull në Autoritetin Rregullativ të Komunikimeve Elektronike dhe Postare, Kryetari i bordit është edhe udhëheqësi më i lartë administrativ). Në zyrën e Presidentit, udhëheqësi më i lartë administrativ është Sekretari dhe me Ligj për Presidentin përcaktohet vija e llogaridhënies së Sekretarit tek Presidenti;
- Shumica e institucioneve dhe agjencive raportojnë në Kuvend përmes komisioneve funksionale përkatëse dhe Komisionit për Buxhet dhe Financa. Raporti i punës dërgohet në Komisionin funksional derisa raporti financiar dërgohet në Komisionin për Buxhet dhe Financa. Pastaj si i tërë raporti lexohet në seancë dhe paraqitet për miratim nga përfaqësuesi i Komisionit funksional. Ka pasur raste kur Kuvendi nuk e ka miratuar raportin e punës së një institucioni por nuk ka pasur ndonjë pasojë, për shembull raporti i Radiotelevizionit të Kosovës, apo raste kur Komisioni përkatës funksional ka rekomanduar mos miratimin e raportit në seancë, por raporti është miratuar: rasti i Agjencisë për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale. Disa institucione/agjenci vetëm kanë kaluar me diskutim të raportit në komisionin përkatës funksional por nuk është dërguar për votim në Kuvend për shkak të mungësës së organit kolegjal, rast i Autoritetit Rregullator për Shërbimet e Ujit.

37. ANEKS: INTERVISTAT

- Fahri Breznica, Sekretar, Zyra e Presidentit, 15.3.2016, Prishtinë.
- Arsim Tërnavë, Drejtor i Departamentit Juridik dhe Administratës, Autoriteti Kosovar i Konkurrencës, 21.3.2016, Prishtinë.
- Hilmi Jashari, Avokat i Popullit, Jashar Kastrati, Drejtori Ekzekutiv, Majlindë Sinani-Lulaj, Udhëheqëse e Zyrës për Marrëdhënie me Publikun dhe Mediat, Institucioni Avokatit të Popullit, 24.3.2016, Prishtinë.
- Sebahate Jonuzi, Menaxhere e Personelit, Milot Krasniqi, Këshilltar ligjor, Agjencia Kundër Korrupsion, 25.3.2016, Prishtinë.
- Idriz Blakaj, Drejtor, Adnan Elshani, Drejtor i Departamentit të Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme, Agjencia për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale, 25.3.2016, Prishtinë.
- Bujar Sadiku, Drejtor i Departamentit të Administratës, Agjencia Shtetërore për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, 29.3.2016, Prishtinë.
- Enis Berisha, Drejtor i Përgjithshëm, Arban Bytyqi, Zyrtar i Lartë i Prokurimit, Autoriteti Rregullativ i Hekurudhave, 31.3.2016, Prishtinë.
- Kreshnik Gashi, Kryetar i Bordit, Autoriteti Rregullativ i Komunikimeve Elektronike dhe Postare, 31.3.2016, Prishtinë.
- Dritan Gjonbalaj, Drejtor i Përgjithshëm, Autoriteti i Aviacionit Civil, 01.4.2016, Prishtinë.
- Lendita Pula, Sekretare, Akademia e Shkencave dhe e Arteve e Kosovës, 01.4.2016, Prishtinë.
- Fehmi Pireva, Zyrtar Ndërlidhës me Institucionet dhe Agjensionet e Pavarura, Kuvendi i Kosovës, 03.04.2016, Prishtinë.
- Florije Kika, zv/drejtoreshë, Arian Krasniqi, UD i Udhëheqësit të Njësisë për Informim, marrëdhënie me publikun, media, procesim, Shpresa Sogojeva, ZQ, UD Udhëheqëse e personelit, stafi lokal dhe ndërkombëtar, Agjencia Kosovare e Pronës, 04.4.2016, Prishtinë.
- Gani Nekaj, zv. Drejtor, Sokol Buqolli, Auditor i Brendshëm, Haradin Gërvalla, Drejtor i Financave, Komisioni i Pavarur i Minerave dhe Mineraleve, 05. 4.2016, Prishtinë.
- Gjejlane Hoxha, Drejtoreshë, Këshilli i Kosovës për Trashëgimi Kulturorë, 05.4.2016, Prishtinë.
- Lulzim Aliaj, Kryetar i Bordit, Këshilli i Pavarur Mbikqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, 06.4.2016, Prishtinë.
- Ramadan Gashi, Drejtor Ekzekutiv, Agjencia për Ndihmë Juridike Falas, 07.4.2016, Prishtinë.
- Petrit Pepaj, Drejtor Menaxhues, Zyra e Rregullatorit për Energji, 07. 4.2016, Prishtinë.

- Skender Kllokoqi, Këshilltar i lartë ligjor, Banka Qendrore e Kosoves, 08.4.2016, Prishtinë.
- Ibrahim Gjylderen, Ndhmës Auditor i Përgjithshëm, Zyra e Auditorit të Përgjithshëm, 12.4.2016, Prishtinë.
- Mentor Shala, Drejtor i përgjithshëm, Radiotelevizioni i Kosovës, 18.4.2016, Prishtinë.
- Mulë Desku, Kryesues i Sekretariatit, Panelin Zgjedhor për Ankesa dhe Parashtresa, 19.4.2016, Prishtinë.
- Ramiz Krasniqi, Drejtor i Departamentit për Administratë dhe Financa, Zyra Rregullore për Ujësjellës dhe Kanalizim, 20. 4.2016, Prishtinë.
- Jeton Demi, Zyrtar për Marrëdhënie me Publikun, Fondi i Kursimeve Pensionale të Kosovës, 21.4.2016, Prishtinë.
- Arta Berisha, Menaxhere Personeli, Organi Shqyrtues i Prokurimit, 21.4.2016, Prishtinë.
- Liana Xharra, Menaxhere e Burimeve Njerëzore, Agjencia Kosovare e Privatizimit, 22.4.2016, Prishtinë.
- Suzana Pllana, Drejtoreshë për Administratë dhe Financa, Instituti Gjyqësor i Kosovës, 22.4.2016, Prishtinë.
- Ismet Krasniqi, Sekretar i Kuvendit, Shqipe Krasniqi, Zyrtare e lartë për koordinim të donatoreve dhe marrëdhënia me shoqërinë civile, Kuvendi i Kosovës, 22.4.2016, Prishtinë.
- Enis Halimi, Kryeshef i Sekretariatit, Komisioni Qendror i Zgjedhjeve, 25.4.2016, Prishtinë.
- Pranvera Krasniqi, Zyrtare e Lartë e Personelit, Abdyl Limani, Ekspert i Prokurimit në Departament të Rregullave, Komisionin Rregullativ i Prokurimit Publik, 29.4.2016, Prishtinë.
- Arsim Dreshaj, Asistent Ekzekutiv/U.D. Zyrtar i Lartë për Marrëdhënie me Publikun, Komisioni i Pavarur për Media, 07.4.2016, Prishtinë.
- Lavdim Krasniqi, Drejtor i Sekretariatit, Këshilli Prokurorial i Kosovës, 12.5.2016, Prishtinë.
- Vahid Limani, Drejtor i Administratës së Përgjithshme dhe Personelit, Osman Kelmendi, Zyrtar i Personelit, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, 18.5.2016, Prishtinë.
- Shefqet Berisha, Drejtor i Administratës dhe Personelit, Gjykata Kushtetuese e Kosovës, 23.5.2016, Prishtinë.
- Esat Kelmendi, Sekretar i Përgjithshëm, Universiteti i Prishtinës, 03. 6.2016, Prishtinë.

Instituti GAP synon që të mbushë hendekun në mes të qeverisjes dhe qytetarëve, në mes të problemeve dhe zgjidhjeve, me qëllim të avancimit të shoqërisë kosovare. Këtë e bëjmë duke avokuar për një qeverisje më të mirë, duke monitoruar punën e institucioneve publike, dhe duke rekomanduar zgjidhje konkrete mbi politikat publike. GAP adreson sfidat ekonomike, politike dhe sociale në vend duke mobilizuar profesionistë të fushave të ndryshme.

Instituti GAP është Think Tank i formuar në tetor të 2007. Përgjatë këtyre viteve, GAP ka qenë direkt pjesëmarrës në dhjetëra grupe punuese qeveritare për hartim të politikave dhe një numër i madh i dokumenteve publike që tani ndodhen në zbatim njohin kontributin e GAP gjatë procesit të hartimit të tyre. GAP ka publikuar me dhjetëra analiza dhe raporte; GAP u ka dhënë hapësirë për punë një numri të madh të profesionistëve të fushave të ndryshme; publikimet e GAP janë ndër më të cituarat në mediat vendore dhe raporte të ndryshme ndërkombëtare; studiues të shumtë, të cilët merren me zhvillimet politike në Kosovë, kanë cituar publikimet e GAP në studimet e tyre.

Instituti GAP mbështetet nga:

