



Republika e Kosovës

Republika Kosova – Republic of Kosovo

Qeveria – Vlada – Government

**Ministria e Punëve të Brendshme – Ministarstvo unutrašnjih poslova – Ministry of
Internal Affairs**

Raporti për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore 2024

Shtator 2025



Përmbajtja

<i>Fjala e Ministrit të Punëve të Brendshme</i>	
1. Hyrje.....	1
2. Statistikat e përgjithshme për zyrtarët publikë.....	3
3. Statistikat e përgjithshme për nëpunësit civilë	4
4. Zhvillimet kryesore legjislative dhe organizative	5
4.1. Korniza ligjore për zyrtarët publikë	5
4.2. Korniza institucionale për menaxhimin e shërbimit civil	7
4.2.1. Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë.....	7
4.2.2. Instituti i Kosovës për Administratë Publike	8
4.3. Sistemi Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (SIMBNJ)	9
4.4. Sistemi i pagave.....	10
4.5. Organizimi i Brendshëm dhe Klasifikimi i Vendeve të Punës	11
5. Të dhëna statistikore lidhur me strukturën e shërbimit civil në vitin 2024.....	12
5.1. Numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë sipas kategorive dhe gjinisë	12
5.2. Nëpunësit civilë sipas përkatësisë etnike.....	14
5.3. Nëpunësit civilë me aftësi të kufizuara gjatë vitit 2024	16
5.4. Nëpunësit civilë sipas grupmoshës	16
5.5. Pozitat e lira në shërbimin civil	17
6. Të dhëna statistikore lidhur me procedurat e rekrutimit në shërbimin civil në vitin 2024	19
6.1. Konkursët në shërbimin civil	19
6.2. Konkursët dhe aplikimet sipas kategorive të zyrtarëve dhe viteve 2022-2024	20
6.3. Emërimet në shërbimin civil gjatë viteve 2022-2024	22
6.4. Efikasiteti në procedurat e rekrutimit	26
7. Largimet nga shërbimi civil në 2024	27
8. Vlerësimi i performancës së nëpunësve civilë	28
9. Masat disiplinore në shërbimin civil	30
10. Ankesat në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës	31
11. Trajnimi dhe zhvillimi i nëpunësve civilë.....	33
12. Pagat në shërbimin civil	34
13. Përfundim dhe hapat tutje	37

Lista e tabelave

Tabela 1: Lista e marrëveshjeve për bashkëpunim IKAP	9
Tabela 2: Numri i nëpunësve civilë sipas kategorive dhe gjinisë.....	13
Tabela 3: Nëpunësit sipas përkatësisë etnike dhe niveleve të administratës.....	15
Tabela 4: Numri i nëpunësve civilë me aftësi të kufizuar gjatë vitit 2024.....	16
Tabela 5: Nëpunësit civilë sipas grupmoshës.....	17
Tabela 6: Pozitat e lira në shërbimin civil në fillim të vitit 2024.....	18
Tabela 7: Konkursët sipas niveleve të administratës për vitet 2022, 2023 dhe 2024.....	20
Tabela 8: Konkursët dhe aplikimet sipas kategorive të zyrtarëve dhe viteve 2022-2024.....	21
Tabela 9: Emërimet në shërbimin civil gjatë viteve 2022-2024.....	23
Tabela 10: Efikasiteti në procedurat e rekrutimit – kohëzgjatja e procedurave.....	27
Tabela 11: Largimet nga shërbimi civil në vitin 2024.....	27
Tabela 12: Largimet sipas niveleve të administratës.....	27
Tabela 13: Shkalla e largimeve (turnover) të stafit sipas kategorive të nëpunësve për vitin 2024.....	28
Tabela 14: Largimet nga shërbimi civil gjatë viteve 2022, 2023, 2024.....	28
Tabela 15: Vlerësimi i performancës së nëpunësve civilë në administratën publike gjatë vitit 2024.....	29
Tabela 16: Masat disiplinore 2022-2024.....	30
Tabela 17: Ankesat e pranuar/shqyrtuara 2024.....	31
Tabela 18: Ankesat e pranuar gjatë viteve 2022, 2023 dhe 2024.....	31
Tabela 19: Ankesat sipas objektit të ankesës 2024.....	32
Tabela 20: Ankesat e pranuar sipas institucioneve (2024)	32
Tabela 21: Mënyra e vendosjes së ankesave (2024).....	33
Tabela 22: Trajnimet e realizuara gjatë vitit 2024.....	33

Lista e figurave

Figura 1: Numri i rregulloreve të organizimit të brendshëm.....	11
Figura 2 – Pozitat me ushtrues detyre në kategorinë e lartë drejtuese në institucionet e administratës shtetërore.....	18
Figura 3– Realizimi i planit të personelit gjatë vitit 2024	19
Figura 4: Numri i procedurave të rekrutimit të hapura për kandidatët jashtë shërbimit civil.....	22
Figura 5: Numri i të emëruarve në shërbim civil gjatë tri viteve të fundit.....	23
Figura 6: Numri i të emëruarve nga procedurat e hapura për të gjithë kandidatët e interesuar....	24
Figura 7: % e kandidatëve të emëruar që nuk kanë qenë pjesë e shërbimit civil.....	24
Figura 8: Trendi i të emëruarve sipas gjinisë.....	25
Figura 9: Mosha mesatare e të pranuarve në shërbimin civil gjatë tri viteve të kaluara.....	25
Figura 10. Vlerësimi i performancës së nëpunësve civilë gjatë vitit 2024 sipas niveleve të vlerësimit (%)......	29
Figura 11: Buxheti për Pagat në Sektorin Publik 2022-2024- në miliona.....	34
Figura 12: Paga mesatare bruto gjatë viteve 2020-2024 në sektorin privat dhe publik.....	35
Figura 13: Paga mesatare bruto në shërbimin civil sipas institucioneve.....	35
Figura 14: Paga mesatare bruto sipas kategorive të zyrtarëve.....	36
Figura 15: Paga mesatare bruto sipas klasave të kategorisë profesionale.....	36

Fjala e Ministrit të Punëve të Brendshme



Në cilësinë e Ministrit të Punëve të Brendshme, kam kënaqësinë të miratoj dhe paraqes para jush “Raportin për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore” për vitin 2024. Ky raport pasqyron angazhimin tonë për të zhvilluar një administratë publike profesionale dhe efikase, që u shërben të gjithë qytetarëve të Republikës së Kosovës me integritet dhe përkushtim.

Gjatë vitit 2024, kemi vazhduar përpjekjet për të forcuar kornizën ligjore për zyrtarët publikë, për të promovuar barazinë dhe për të investuar në trajnimin dhe zhvillimin e kapaciteteve në administratën publike. Raporti evidenton arritjet kryesore, përfshirë zbatimin e Ligjit për Zyrtarët Publikë dhe Ligjit për Pagat, avancimin e SIMBNj-së, si dhe përpjekjet për rritjen e transparencës dhe meritokracisë në proceset e rekrutimit. Arritjet tona të përbashkëta janë vlerësuar dhe përshëndetur, po ashtu në raportin e SIGMA-s të botuar në janar të vitit 2025, ku qartazi tregohet progresi i arritur në Kosovë në krahasim me vlerësimin paraprak të vitit 2021 dhe në raport me vendet e rajonit. Largimi i Republikës së Kosovës nga listat e vendeve me institucione të brishta, të nxjerra çdo vit nga Banka Botërore dhe Fondi Monetar Ndërkombëtar është dëshmi tjetër se, reformat në administratë publike po sjellin rezultate të prekshme për qytetarët tanë e të matshme nga organizatat më prestigjioze në botë.

Jam veçanërisht i lumtur me rritjen e përfaqësimit të grave në shërbimin civil dhe progresin në krijimin e mundësive për të rinjtë dhe grupet e nën përfaqësuar. Megjithatë, njohim se sfidat mbeten, dhe jemi të përkushtuar t’i adresojmë ato në mënyrë të vazhdueshme.

Duke ecur përpara, do të fokusohemi në zbatimin e plotë të legjislacionit të ri për zyrtarët publikë dhe pagat, përdorimin e plotë të SIMBNj-së nga institucionet dhe ndërlidhjen e tij me sistemin e pagave, përfundimin e klasifikimeve të vendeve të punës dhe krijimin e një administrate gjithëpërfshirëse. Po ashtu, do të vazhdojmë të investojmë në trajnim dhe zhvillim përmes fuqizimit të IKAP-it, për të siguruar që shërbyesit tanë civilë të kenë njohuritë dhe aftësitë e nevojshme për t’iu shërbyer qytetarëve me profesionalizëm.

Përgëzoj punën e të gjithë zyrtarëve të Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe të atyre që kontribuan në hartimin e këtij raporti, si dhe falënderoj SIGMA-n për mbështetjen e dhënë gjatë hartimit të tij. Së bashku, do të vazhdojmë të ndërtojmë një administratë publike që është e denjë për besimin e popullit të Kosovës dhe do të vazhdojmë të ndërmarrim hapat e nevojshëm për të përforcuar profesionalizmin dhe efikasitetin e shërbimit civil.

Sinqerisht,

Xhelal SVEÇLA

1. Hyrje

Ky raport është përgatitur sipas nenit 13, paragrafit 1.10. të Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë (LZP) i cili përcakton se, Ministria përgjegjëse për administratë publike përgatit dhe publikon Raportin Vjetor për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore. Po ashtu, neni 16 i ligjit në fjalë, obligon Njësitë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore në institucione të hartojnë raport vjetor për menaxhimin e burimeve njerëzore, ta dorëzojnë atë për aprovim tek udhëheqësi më i lartë administrativ deri më 31 janar të vitit vijues dhe, pas aprovimit, ta përcjellin në Departamentin për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë (DMZP) deri më 15 shkurt të vitit vijues.

Referuar dispozitave si më sipër, DMZP ka zhvilluar raportin vjetor për menaxhimin e burimeve njerëzore për vitin 2024. Raporti ofron të dhëna statistikore për menaxhimin e burimeve njerëzore në institucionet publike të Republikës së Kosovës. Raporti kufizohet në të dhënat rreth institucioneve dhe zyrtarëve publikë që përfshihen në kuadër të rregullimit të Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë dhe Ligjit Nr. 08/L-196 për Pagat. Pjesa më e madhe e të dhënave të raportit është e fokusuar tek nëpunësit e shërbimit civil.

Raporti është hartuar me mbështetjen e SIGMA-s, duke u bazuar në një qasje të kombinuar statistikore dhe analitike, e cila përfshin përmbledhjen e të dhënave përmes statistikave përshtetëse, analizës së trendeve dhe krahasimeve ndërmjet institucioneve, sektorëve dhe grupeve demografike në periudhë trevjeçare, aty ku të dhënat kanë qenë të disponueshme. Të dhënat janë paraqitur në mënyrë vizuale përmes grafikëve dhe tabelave, ndërsa janë llogaritur dhe analizuar një sërë treguesish kyç të performancës (KPI), si shpërndarja e fuqisë punëtore, normat e rekrutimit dhe mbajtjes në punë, efektiviteti i rekrutimit, përfaqësimi gjinor, zhvillimi profesional, lëvizjet e stafit, struktura e pagave, integriteti në shërbimin civil dhe organizimi i punës.

Për të siguruar cilësinë e raportit, është ndjekur një proces i strukturuar i kontrollit të cilësisë së të dhënave, duke përfshirë verifikimin e tyre përmes krahasimeve ndër-burimore. Burimet kryesore të të dhënave përfshijnë Sistemin Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (SIMBNJ), raportet e institucioneve dhe të dhënat nga sistemi i pagave. Megjithatë, procesi është përballur me kufizime të ndjeshme, për shkak se shumë institucione të administratës shtetërore ende nuk e kanë përmbyllur organizimin e brendshëm në përputhje me Ligjin Nr. 06/L-113, nuk e kanë përcaktuar plotësisht statusin e zyrtarëve publikë, dhe nuk kanë realizuar procesin e klasifikimit. Këto mangësi, të kombinuara me vështirësitë në grumbullimin dhe përpunimin e të dhënave, mund të kenë ndikuar në saktësinë e rezultateve të paraqitura.

Një pjesë e institucioneve vazhdojnë të mos e përdorin SIMBNJ-në, siç kërkohet nga neni 19 i Ligjit Nr. 08/L-197, ose e përdorin pjesërisht, duke mos shfrytëzuar të gjitha modulet e tij. Në disa raste, të dhënat nuk janë të plota ose nuk janë përditësuar nga zyrtarët përgjegjës, gjë që kufizon cilësinë e planifikimit dhe raportimit mbi burimet njerëzore. Edhe pse SIMBNJ tani është plotësisht funksional, përdorimi i tij i rregullt dhe i përditësuar mbetet i domosdoshëm për përmirësimin e të dhënave dhe raportimit.

Gjatë vitit 2024, DMZP ka pranuar raporte për menaxhimin e burimeve njerëzore nga gjithsej 86 institucione, të dorëzuara sipas formatit të standardizuar të shpërndarë në fillim të vitit. Nga këto, 27 janë komuna, 12 janë agjenci të pavarura, institucione të pavarura kushtetuese dhe institucione të tjera të pavarura, ndërsa 47 i përkasin administratës shtetërore dhe institucioneve të shërbimit publik. Të gjitha këto raporte janë përfshirë në analizën e këtij raporti vjetor.

Ky raport është përgatitur sipas metodologjisë së dakorduar me SIGMA dhe të miratuar nga Ministri i Punëve të Brendshme. Meqenëse ky është viti i parë që raporti hartohet në këtë format, procesi i përgatitjes së metodologjisë, konsultimet dhe grumbullimi i të dhënave kanë kërkuar më shumë kohë, duke bërë që publikimi të realizohet në gjysmën e dytë të vitit. Në vitet e ardhshme, synohet që raporti të publikohet brenda tremujorit të parë të vitit pasues për periudhën raportuese.

Të dhënat e përdorura pasqyrojnë situatën deri më 31 dhjetor 2024, përveç rasteve kur specifikohet periudhë tjetër.

2. Statistikat e përgjithshme për zyrtarët publikë



Numri i përgjithshëm
83,387



44,744 (54%)



38,613 (46%)

Paga mesatare
bruto

€ 755



Administrata
Qendrore

35,435 (42%)



Administratë
Lokale

43,222 (52%)



Agjenci të
pavarura

783 (1%)



Institucione të Pavarura
Kushtetuese dhe
Institucione të tjera të
pavarura

3,947 (5%)

Zyrtarët Publik sipas statusit

Nëpunës civil	Shërbyes publik	Staf teknik mbështetës	Krijues dhe përformues të artit	Zyrtar të kabinetit	Të tjerë (Të përjashtuar nga fushëveprimi i LZP-së)
15,172 (18.2%)	43,378 (52%)	7,196 (8.6%)	438 (0.5%)	699 (0.8%)	16,504 (19.8%)

3. Statistikat e përgjithshme për nëpunësit civilë



Numri i përgjithshëm
15,172



8,814 (58%)



6,358 (42%)

Paga mesatare
bruto

€ **722**



Shqiptar



Serb



Turk



Boshnjak



Ashkali



Rom



Egjiptian



Malazet



Goran



Të padeklaruar



Administratë
Shtetërore

7,550 (49%)



Administratë
Lokale

4,692 (31%)



Agjenci të
pavarura

711 (6%)



Institucione të
Pavarura Kushtetuese
dhe Institucione të
tjera të pavarura

2,219 (14%)



Nëpunës me aftësi të
kufizuara

127



Totali i pranimet

1113



Nga jashtë
shërbimit civil

825



Nga brenda
shërbimit civil

288

Nëpunësit sipas kategorive

E lartë drejtuese

138 (0.9%)



**107
(78%)**



**31
(22%)**

E mesme drejtuese

539 (3.6%)



**400
(74%)**



**139
(26%)**

E ulët drejtuese

2,131 (14%)



**1416
(66%)**



**715
(34%)**

Profesionale

11,850 (78%)



**6,598
(58%)**



**5,252
(42%)**

Specialist

514 (3.4%)



**293
(57%)**



**221
(43%)**

4. Zhvillimet kryesore legislative dhe organizative

4.1. Korniza ligjore për Zyrtarët Publikë

Vitet e fundit, në Kosovë janë shënuar zhvillime të rëndësishme ligjore që kanë ndikuar në menaxhimin e burimeve njerëzore në sektorin publik. Në shkurt 2023 hyri në fuqi Ligji Nr. 08/L-196 për Pagat në Sektorin Publik, ndërsa në shtator të po të njëjtit vit hyri në fuqi Ligji Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë. Të dy këto ligje i ishin nënshtruar kontrollit kushtetues, me ç'rast disa nga dispozitat ishin shpallur si jo në përputhje me Kushtetutën dhe ishin shfuqizuar, ndërsa për disa tjera Gjykata Kushtetuese kishte urdhëruar ndryshimin e tyre, por të dy ligjet si tërësi kishin kaluar filtrin e Gjykatës.

Qëllimi i Ligjit për Zyrtarët Publikë është të vendos bazën ligjore për punësimin e zyrtarëve publikë në institucionet e Republikës së Kosovës, përkatësisht përcaktimin e rregullave dhe parimeve që rregullojnë pranimin, klasifikimin e pozitave, ndryshimin dhe përfundimin e marrëdhënies së punës, të drejtat dhe detyrimet që lidhen me marrëdhënien e punës, si dhe çështje të tjera që kanë të bëjnë me marrëdhënien e punës së zyrtarit publik në institucionet e Republikës së Kosovës. Ky ligj zbatohet për të gjithë zyrtarët publikë në institucionet publike të Republikës së Kosovës, me përjashtim të institucioneve të përcaktuara në nenin 3, ku renditen institucionet për të cilat ky ligj nuk zbatohet. Me qëllim të sigurimit të zbatimit sa më efektiv të ligjit, DMZP ka hartuar aktet nënligjore, të cilat janë miratuar nga Qeveria e Republikës së Kosovës dhe Ministria e Punëve të Brendshme, si në vijim:

1. Rregullore (QRK) Nr.15/2023 për Procedurën e Pranimin në Shërbimin Civil.
2. Rregullore (QRK) Nr. 01/2024 për Disiplinën e Nëpunësve Civilë.
3. Rregullore (QRK) Nr. 02/2024 për Transferimin e Nëpunësve Civilë.
4. Rregullore (QRK) Nr. 03/2024 për Themelimin e Marrëdhënies së Punës me Kontratë për Periudhë të Caktuar.
5. Rregullore (QRK) Nr. 04/2024 për Orarin e Punës, Pushimet dhe Vijueshmërinë e Zyrtarëve Publikë.
6. Rregullore (QRK) Nr. 05/2024 për ndryshimin dhe plotësimin e Rregullores (QRK) Nr. 15/2023 për Procedurën e Pranimin në Shërbimin Civil.
7. Rregullore (QRK) Nr. 06/2024 për Klasifikimin e Vendeve të Punës në Shërbimin Civil.
8. Rregullore (QRK) Nr. 19/2024 për procedurat e përzgjedhjes dhe emërimit të drejtorëve, zëvendës drejtorëve, mësimdhënësve, bashkëpunëtorëve profesional, asistentëve, instruktorëve dhe sekretarëve në institucionet publike edukativo-arsimore dhe aftësuese (IEAA) të arsimit parauniversitar.
9. Rregullore (QRK) Nr. 26/2024 për Vlerësimin e Rezultateve në Punë.
10. Rregullore (QRK) Nr. 27/2024 për Procedurat e Konkurrimit për Nëpunësit Teknikë dhe Mbështetës.
11. Rregullore (QRK) Nr. 28/2024 për Pezullimin nga Marrëdhënia e Punës.
12. Rregullore (QRK) Nr. 29/2024 për Përfundimin e Marrëdhënies së Punës në Shërbimin Civil.
13. Rregullore (QRK) Nr.30/2024 për Procedurën e Pranimin të Nëpunësve të Shërbimit Publik në Sektorin e Shëndetësisë.
14. Rregullore (QRK) Nr. 05/2025 për Vlerësimin e Rezultateve në Punë në Sektorin e Shëndetësisë.

15. Rregullore (MPB) Nr. 02/2024 për Vlerësimin e Pamjaftueshmërisë Profesionale në Shërbimin Civil.
16. Rregullore (MPB) Nr. 03/2024 për Planifikimin e Personelit.
17. Rregullore (MPB) Nr. 04/2024 për Përfituesit nga Skemat e Bursave në Shërbimin Civil.
18. Rregullore (MPB) Nr. 05/2024 për Dosjen Individuale dhe Sistemin Informativ të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.

Sa i përket Ligjit Nr. 08/L-196 për Pagat në Sektorin Publik që ka hyrë në fuqi në shkurt të vitit 2023, qëllimi i këtij ligji është krijimi i një sistemi unik të pagave në sektorin publik, i cili përfshin parimet dhe rregullat për përcaktimin e pagës, si dhe ndërtimin e një sistemi transparent dhe të menaxhueshëm të pagave dhe shtesave, ku elementi kryesor është paga bazë. Përveç ligjit, Qeveria ka miratuar edhe 14 akte nënligjore me qëllim sigurimin e zbatimit të tij në praktikë, ndërsa Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve dy akte tjera si në vijim:

1. Rregullore (QRK) Nr. 01/2023 për Shtesën për Licensë të Avancuar për Nëpunësin e Arsimit Parauniversitar.
2. Rregullore (QRK) Nr. 02/2023 për Shtesën e Nëpunësit të Sistemit Shëndetësor.
3. Rregullore (QRK) Nr. 03/2023 për Shtesën Funksionale për Krijuesin dhe Performuesin e Artit dhe të Kulturës.
4. Rregullore (QRK) Nr. 04/2023 për Kompensimin e Anëtarëve të Shërbimit të Jashtëm të Republikës së Kosovës që ushtrojnë detyrën jashtë vendit.
5. Rregullore (QRK) Nr. 05/2023 për Pagën Bazë dhe Përvojën në Punë për të Punësuarit në Sektorin Publik.
6. Rregullore (QRK) Nr. 06/2023 për Kompensimin për Udhëtime Zyrtare dhe Shpenzime të Përfaqësimit.
7. Rregullore (QRK) Nr. 07/2023 për Kompensimin për kujdestari, punën gjatë natës dhe punën jashtë orarit të punës.
8. Rregullore (QRK) Nr. 08/2023 për Shtesat për të Punësuarit në Sektorin Publik.
9. Rregullore (QRK) Nr. 09/2023 për Shtesën Funksionale.
10. Rregullore (QRK) Nr. 10/2023 për Kompensimin për Funksionin Shtesë.
11. Rregullore (QRK) Nr. 11/2023 për Ekspertët.
12. Rregullore (QRK) Nr. 17/2023 për plotësimin dhe ndryshimin e Rregullores (QRK) Nr. 02/2023 për Shtesën e Nëpunësit të Sistemit Shëndetësor.
13. Rregullore (QRK) Nr. 22/2024 për Ekspertët (ka shfuqizuar Rregulloren 11/2023).
14. Rregullore (QRK) Nr. 24/2024 për kompensimin e anëtarëve të shërbimit të jashtëm të Republikës së Kosovës që ushtrojnë detyrën jashtë vendit dhe kompensimin e shpenzimeve operationale (e cila ka shfuqizuar Rregulloren 04/2023).
15. Rregullore (MFPT) Nr. 01/2023 për Kompensimin për Stafin tjetër të Administratës që Punojnë Jashtë Vendit.

16. Rregullore (MFPT) Nr. 02/2023 për Shtesën për Kushte të Tregut të Punës.

Për më tepër, për të lehtësuar procesin e organizimit të brendshëm të institucioneve, Qeveria përmes vendimit Nr. 08/226, të datës 23.10.2024, ka miratuar Katalogun e Vendeve të Punës në Shërbimin Civil, i cili përmban rreth 1536 tituj të vendeve të punës së kategorisë profesionale, duke përfshirë klasat dhe grupet administrative me fushat përkatëse të studimit për secilin nga titujt e punës. Përgatitja e katalogut është realizuar nga grupi punues i themeluar nga Ministria e Punëve të Brendshme, me udhëheqjen e Departamentit për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë (DMZP), në bashkëpunim me Ministrinë e Financave, Punës dhe Transfereve, si dhe përfaqësuesin e Njësive për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore në nivel lokal. Gjatë procesit të hartimit dhe pas finalizimit, drafti i katalogut është konsultuar në mënyrë gjithëpërfshirëse me të gjitha institucionet përkatëse, duke përfshirë marrjen e komenteve me shkrim dhe organizimin e punëtorive.

4.2. Korniza institucionale për menaxhimin e shërbimit civil

4.2.1. Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë

Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë (tutje DMZP) është Departament në kuadër të Ministrisë së Punëve të Brendshme, i cili është përgjegjës për propozimin dhe monitorimin e zbatimit të politikave për zyrtarët publikë, me qëllim të sigurimit të një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike në shërbim të qytetarëve, bizneseve dhe institucioneve të Republikës së Kosovës.

Paragrafi 2 i nenit 13 të Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë, përcakton se Ministria përgjegjëse për administratë publike themelon njësi administrative përgjegjëse që ushtron kompetencat e dhëna me këtë ligj. Në bazë të Rregullores 01/2021 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës të Ministrisë së Punëve të Brendshme, Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë është njësi përgjegjëse administrative për ushtrimin e kompetencave të dhëna me Ligjin për Zyrtarët Publikë.

DMZP brenda strukturës së tij, ka katër divizione:

- Divizioni i Politikave të Pagave dhe Zhvillimit të Strukturave Funksionale;
- Divizioni i Politikave të Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Kapaciteteve në Administratë Publike;
- Divizioni i Zhvillimit të Rekrutimit dhe Inspektimit;
- Divizioni për Administrimin e Sistemit të Menaxhimit të Informatave të Burimeve Njerëzore.

Gjatë vitit 2024 DMZP ka vazhduar zbatimin e rolit të tij në zbatimin e Ligjit për Zyrtarët Publikë dhe Ligjin e Pagave, përmes ofrimit të këshillave dhe sqarimeve ligjore për të gjitha institucionet rreth zbatimit të ligjeve. DMZP gjatë vitit 2024 ka organizuar disa punëtori me të gjitha Njësitë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore ku janë diskutuar procedurat e rekrutimit, vlerësimi i performancës, klasifikimi i vendeve të punës dhe ndryshimet ligjore.

Sa i përket strukturave funksionale, DMZP ka vazhduar ofrimin e komenteve dhe përgatitjen e miratimit paraprak për Ministrinë, për rregulloret e organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe të mendimeve këshillimore për institucionet tjera. DMZP gjatë ushtrimit të funksioneve të saj, gjatë vitit 2024 ka ofruar komente dhe miratim

paraprak/mendim këshillimor për mbi 50 rregullore të organizimit të brendshëm të institucioneve, si dhe ka udhëhequr proceset e ristrukturimit të institucioneve të administratës shtetërore. Për më tepër, DMZP ka ofruar komente dhe pëlqim për rregulloret e hartuara nga institucionet tjera që kanë të bëjnë me marrëdhënien e punës së zyrtarëve publikë.

Sa i përket procedurave të rekrutimit, Ligji për Zyrtarët Publikë ka përcaktuar se DMZP është njësi përgjegjëse për zhvillimin e procedurave të rekrutimit për institucionet e administratës shtetërore. Megjithatë, neni 98 i Ligjit, ka paraparë se procedura e rekrutimit të centralizuar nga DMZP do të fillojë të zbatohet 18 muaj pas hyrjes në fuqi të ligjit. Duke qenë se periudha e decentralizuar e rekrutimit do është zhvilluar deri në fund të marsit të vitit 2025, DMZP gjatë vitit 2024 nuk ka zhvilluar procedura të rekrutimit.

Gjatë kësaj periudhe, DMZP ka avancuar kapacitetet e stafit, duke plotësuar shumicën e vendeve të lira. Pesë vende të punës janë plotësuar përmes transfereve të përhershme, ndërsa pozita e Drejtorit të Departamentit dhe e Udhëheqësit të Divizionit për Zhvillimin e Rekrutimit dhe Inspektimit janë plotësuar përmes procedurave të rekrutimit. Gjithashtu, gjashtë (6) pozita të tjera të punës janë plotësuar përmes procedurave të rekrutimit. Nga DMZP në këtë periudhë janë larguar tre (3) zyrtarë: një pensionim dhe dy transfe në institucione tjera.

Numri aktual i të punësuarve në DMZP është njëzetetë (23), prej tyre 16 gra dhe 7 burra. Vendet e tjera të punës janë në proces të plotësimit përmes bursistëve të programit “Young Cell Scheme”.

4.2.2. Instituti i Kosovës për Administratë Publike

Instituti i Kosovës për Administratë Publike është Agjenci Ekzekutive në kuadër të Ministrisë së Punëve të Brendshme, dhe është përgjegjës për zbatimin e politikave dhe strategjive të trajnimit, aftësimit profesional dhe zhvillimit të kapaciteteve në shërbimin civil.

Në kuadër të skemës organizative, Instituti i Kosovës për Administratë Publike (tutje IKAP), ka gjithsej 19 pozita të punës, ndërsa aktualisht ka 15 të punësuar. Në vitin 2024, IKAP ka përfunduar procesin e ristrukturimit dhe sistematizimit të vendeve të punës. Gjatë vitit 2024, janë zhvilluar proceset e rekrutimit për katër (4) pozita të lira, tre (3) për Udhëheqës të Divizionit dhe një (1) për Zyrtar të Lartë, të cilat janë plotësuar. Aktualisht janë edhe katër (4) vende të lira të punës të cilat do të plotësohen në të ardhmen.

Gjatë vitit 2024, IKAP ka trajnuar mbi 2,000 nëpunës civilë në fusha të ndryshme, përfshirë Menaxhimin e Përgjithshëm, Administratën dhe Legjislacionin, Menaxhimin e Burimeve Njerëzore, Buxhetin dhe Financat, si dhe Teknologjinë Informative.

Një ndër prioritetet e rëndësishme të Institutit të Kosovës për Administratë Publike (IKAP) gjatë vitit 2024 ishte bashkëpunimi ndërkombëtar me shkolla dhe institute të njohura ndërkombëtare të administratës publike, si dhe me organizata ndërkombëtare që veprojnë në Kosovë. Këto marrëveshje dhe bashkëpunime ishin të fokusuara në shkëmbimin e përvojave profesionale dhe avancimin e praktikave të trajnimit për shërbyesit civilë. Marrëveshjet me institute dhe shkolla të administratës publike jashtë vendit, synuan krijimin e një platforme për shkëmbimin e njohurive dhe përvojave profesionale. Ky bashkëpunim ndihmoi në adaptimin e metodave më të avancuara për të adresuar nevojat e administratës publike në Kosovë. IKAP gjatë periudhës 2022 - 2024 ka nënshkruar marrëveshje bashkëpunimi me njëmbëdhjetë (11) organizata:

Nr.	Marrëveshjet për Bashkëpunim IKAP 2022 – 2024	Data/Viti
1.	Universiteti i Teknologjisë Kaunas - Lituani	14.04.2022
2.	Stellenbosch Universiteti (SU) Afrika e Jugut	22.06.2022
3.	Uganda Management Institute (UMI)	25.06.2022
4.	The University of LA VERNE	09.08.2023
5.	Universiteti Ludovika Hungari	13.05.2024
6.	Instituti Kombëtar Demokratik	15.05.2024
7.	Agjencioni Universitar i Frankofonisë	24.04.2024
8.	SPMA-University of Pretoria	20.05.2024
9.	Terre Des Hommes	03.04.2024
10.	Shkolla Polake për Administratë Publike	26.07.2024
11.	UN WOMEN	23.09.2024

Tabela 1. Lista e marrëveshjeve për bashkëpunim IKAP 2022-2024 (burimi: Raporti vjetor I IKAP-it 2024);

4.3. Sistemi Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (SIMBNJ)

Sistemi Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore është sistem qendror elektronik, që shërben për menaxhimin e burimeve njerëzore për të gjitha institucionet publike të Republikës së Kosovës, i përcaktuar sipas nenit 19 të Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë. Ministria përgjegjëse për administratë publike, përkatësisht DMZP, është përgjegjëse për krijimin, mirëmbajtjen dhe administrimin e Sistemit Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore.

SIMBNJ aktualisht përmban tri aplikacione kryesore:

- bazën unike të të dhënave personale dhe profesionale, si dhe të dhënave të tjera për marrëdhënien e punës për çdo të punësuar në institucionin publik, përfshirë historikun e tyre të punësimit: si dhe modulet aplikative për menaxhimin e burimeve njerëzore në platformën: <https://hrmis.rks-gov.net>
- ueb faqen unike të procedurave të konkurrimit dhe emërimit për nëpunësen/in civil, nëpunësen/i e shërbimeve publike, krijuesen/in dhe performuesen/in e artit dhe kulturës, si dhe nëpunësen/in teknik dhe mbështetës. <https://konkursi.rks-gov.net/>
- Platformën e testimit dhe vlerësimit elektronik për kandidatët për pranim në shërbimin civil <https://testimi.rks-gov.net>

Përmes aplikacionit për menaxhimin e burimeve njerëzore, realizohet në mënyrë elektronike krijimi dhe miratimi i planeve të personelit, shpallja e procedurave të rekrutimit, verifikimi paraprak, vlerësimi i kandidatëve, themelimi i komisioneve të pranimit, emërimi i kandidatëve fitues, menaxhimi i kontratave të nëpunësve, vlerësimi i peridhës provuese, transferimi i zyrtarëve, hartimi i planit vjetor të punës, vlerësimi i performancës, kërkesat dhe miratimi i

pushimit, procedurat disiplinore, përfundimi i marrëdhënies së punës, gjenerimi i raporteve rreth nëpunësve sipas moshës, gjinisë, përkatësisë etnike, pushimeve, procedurave të rekrutimit, vlerësimit të performancës, administrimi i organizatave, menaxhimi i roleve e përdoruesve dhe veprime tjera të nevojshme për menaxhimin e burimeve njerëzore.

SIMBNJ është i ndërlidhur me sistemin e Regjistrat Civil, sistemin e llogarive zyrtare (Active Directory), sistemin e menaxhimit të vijueshmërisë në punë, sistemin e trajnimeve të IKAP-it. Ndërsa gjatë vitit 2024, SIMBNJ është ndërlidhur me Trustin, dhe si rrjedhojë nuk kërkohet më që kandidatët të dorëzojnë gjatë aplikimit dëshminë e Trustit, pasi që e njëjta gjenerohet nga SIMBNJ në momentin e aplikimit. Aktualisht DMZP është duke punuar në ndërlidhjen e SIMBNJ-së me sistemin e pagave.

Pas hyrjes në fuqi të Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrat Publike, SIMBNJ është përditësuar në përputhje me ndryshimet ligjore, ashtu që nga nëntori 2023, pra rreth vetëm një muaj pas hyrjes në fuqi të ligjit të ri, janë shpallur procedurat e para të rekrutimit sipas dispozitave të reja ligjore.

Më datë 8 tetor 2024, Ministri i Punëve të Brendshme ka miratuar Rregulloren (MPB) Nr. 05/2024 për Dosjen Individuale dhe Sistemin Informativ të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, e cila ka për qëllim përcaktimin e rregullave për përmbajtjen, administrimin, menaxhimin, përdorimin e dosjes individuale dhe të SIMBNJ-së. Në rregullore janë të përcaktuara përgjegjësitë e DMZP-së lidhur me administrimin e SIMBNJ-së, si dhe janë përcaktuar për herë të parë rregullat rreth mënyrës dhe kohëzgjatjes së ruajtjes së dokumenteve dhe të dhënave tjera në SIMBNJ.

DMZP në vazhdimësi është duke siguruar që SIMBNJ të jetë funksional 24/7 në mënyrë që kandidatët e interesuar të mund të aplikojnë në procedurat e rekrutimit në çdo kohë.

4.4. Sistemi i pagave

MPB, përkatësisht DMZP, si institucion përgjegjës për hartimin e politikave dhe mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit edhe në fushën e pagave, është përkujdesur në vazhdimësi në avancimin e politikave edhe në fushën e pagave dhe shtesave në pagë në sektorin publik.

Sistemi i pagave për zyrtarët publikë në Kosovë, rregullohet ekskluzivisht nga Ligji Nr.08/L-196 për Pagat në Sektorin Publik. Ky ligj në nenin 2 përcakton se, rregullat dhe kushtet për përcaktimin e pagës të të punësuarave/ëve në sektorin publik janë ekskluzivisht rregullim i këtij ligji dhe mund të rregullohen edhe me akte të tjera nënligjore, vetëm kur parashihet shprehimisht nga ky ligj. Ky sistem synon të sigurojë transparencë, barazi në trajtim dhe standardizim të pagave në të gjithë sektorin publik.

Hyrja në fuqi e Ligjit për Pagat në vitin 2023, ka siguruar që sistemi i pagave në sektorin publik të jetë i njëtrajtshëm, duke përfshirë procedura dhe rregulla të detajuara për përcaktim të pagës në sektorin publik, si dhe të krijojë sistem të pagave dhe shpërblimeve, transparent dhe të menaxhueshëm. Në shkurt të vitit 2023, pas hyrjes në fuqi të Ligjit Nr. 08/L-196 për Pagat, Ministria e Punëve të Brendshme ka funksionalizuar tre komisione të përbashkëta me Thesarin, me qëllim të zbatimit të Vendimit Nr. 04/128, datë 16.02.2024, të Qeverisë së Kosovës, i cili përcaktonte ekuivalencën ndërmjet sistemit të vjetër të pagave dhe sistemit të ri të bazuar në ligjin e ri për pagat. Mandati i këtyre komisioneve ishte të sigurojnë që pagat të bazohen në

klasifikimin e vendeve të punës, në bazë të rregulloreve së brendshme të institucionit, përshkrimit të detyrave dhe kontratave të punës. Në tetor 2024, është përfunduar me sukses procesi i ekuivalencës së sistemit të vjetër të pagave me sistemin e ri, bazuar në ligjin e ri për pagat. Gjatë kësaj periudhe janë shqyrtuar kërkesat nga institucionet për rreth 18,000 të punësuar.

4.5. Organizimi i Brendshëm dhe Klasifikimi i Vendeve të Punës

Gjatë fundit të vitit 2023 dhe vitit 2024 është shënuar përparim i rëndësishëm në rregullimin e brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore (ministritë, agjencitë ekzekutive dhe agjencitë rregullatore). Deri në momentin e miratimit të këtij raporti, 13 nga 15 ministri (86%) kanë miratuar rregulloret për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës, ndërsa dy të mbetura janë në fazat përfundimtare të hartimit të rregulloreve, pas marrjes së komenteve nga DMZP. Sa i përket Agjencive, deri më tani 27 agjenci apo rreth 51% e Agjencive i kanë miratuar Rregulloret e Organizimit të Brendshëm (duke përfshirë 4 në vitin 2025). Procesi i miratimit të rregulloreve të brendshme në institucionet e administratës shtetërore është përshpejtuar ndjeshëm, ku në vitin 2024 u miratuan 22 rregullore, në vitin 2023 gjithsej 9, në vitin 2022 vetëm 3, ndërsa në vitet 2021 dhe 2020 nga 1 rregullore secili. Kjo përfaqëson një rritje të konsiderueshme krahasuar me vitet e mëparshme. Kjo tendencë tregon një angazhim të fortë për forcimin e qeverisjes së brendshme dhe rritjen e efikasitetit në administratën shtetërore. Të gjitha këto rregullore janë shqyrtuar disa herë nga DMZP dhe në fund kanë marrë miratimin paraprak të Ministrit të Punëve të Brendshme, bazuar në komentet e DMZP-së. Me qëllim të mbështetjes dhe lehtësimit në çështjet e organizimit të brendshëm dhe klasifikimit të pozitave, sipas propozimit të DMZP-së, MPB ka nxjerrë udhëzuesin Nr. 03/2023 për Organizimin dhe Funksonimin e Administratës Shtetërore dhe Agjencive të Pavarura dhe Udhëzuesin Nr. 04/2023 për Vlerësimin e Vendeve të Punës me qëllim të klasifikimit të tyre.

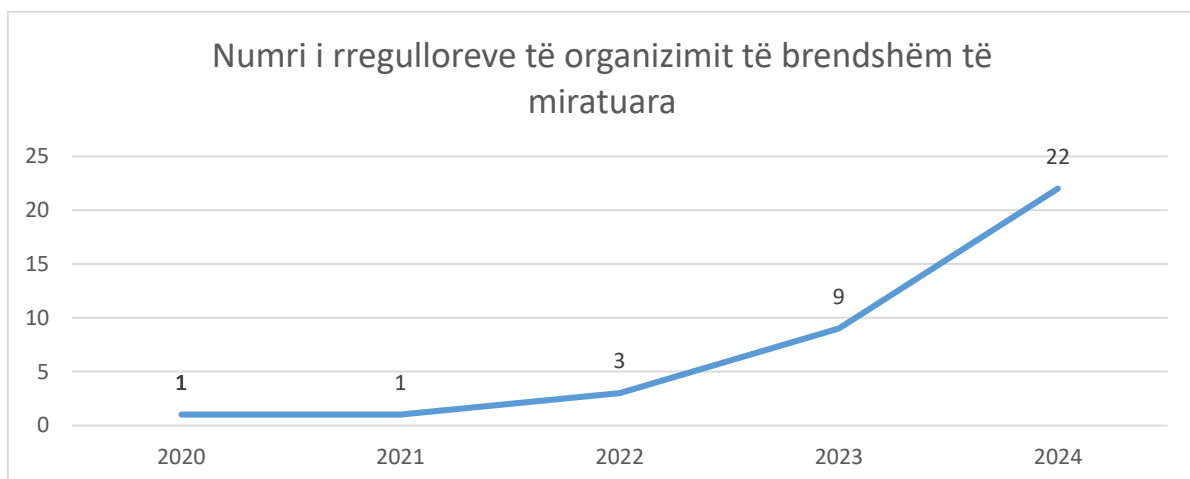


Figura 1: Numri i rregulloreve të organizimit të brendshëm;

Procesi i hartimit të rregulloreve për organizimin e brendshëm, posaçërisht në nivelin lokal, është lehtësuar edhe me miratimin e katalogut të vendeve të punës në shërbimin civil nga Qeveria e Republikës së Kosovës në tetor 2024.

Gjithashtu, gjatë vitit 2024 DMZP ka kryesuar komisionet e ristrukturimit të institucioneve të administratës shtetërore dhe ka marrë pjesë aktive në zhvillimin e procedurave dhe zbatimin e procesit të ristrukturimit dhe sistematizimit të nëpunësve publikë. Deri më tani, 63 % e Ministrive kanë përfunduar procesin e ristrukturimit, ndërsa sa i përket agjencive, 37% e tyre kanë përfunduar ristrukturimin. Në përgjithësi, rreth 43% e institucioneve të administratës shtetërore kanë përfunduar procesin e ristrukturimit të vendeve të punës.

5. Të dhëna statistikore lidhur me strukturën e shërbimit civil në vitin 2024

5.1. Numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë sipas kategorive dhe gjinisë

Ligji për Zyrtarët Publikë në nenin 38 ka përcaktuar procedurën e klasifikimit në shërbimin civil, e cila është specifikuar përmes Rregullores (QRK) Nr. 06/2024 për Klasifikimin e Vendeve të Punës në Shërbimin Civil.

Kështu, sipas Ligjit dhe Rregullores, pozitat në shërbimin civil klasifikohen në pesë (5) kategori si më poshtë:

- **Kategoria e lartë drejtuese (KLD)** që përfshin: sekretarin e përgjithshëm, drejtorin e përgjithshëm në agjenci të pavarur dhe rregullatore, drejtorin ekzekutiv dhe zëvendësdrejtorin e një agjencie ekzekutive, si dhe pozitat e barasvlershme me to;
- **Kategoria e mesme drejtuese (KMD)** që përfshin pozitën e drejtorit të departamentit dhe pozitat e barasvlershme me të;
- **Kategoria e ulët drejtuese (KUD)** që përfshin pozitën e udhëheqësit të divizionit dhe pozitat e barasvlershme me të;
- **Kategoria e specialistëve (KS)** që përfshin profesionistë në fusha që kërkojnë përgatitje specifike; dhe
- **Kategoria profesionale (KP)** që përfshin zyrtarët profesional.

Ligji parasheh që çdo pozitë e shërbimit civil klasifikohet si pjesë e një klase të caktuar në bazë të përshkrimit të detyrave të punës. Katër kategoritë e para kanë nga vetëm një klasë, ndërsa kategoria profesionale ka në përbërje tri klasa që janë: Profesional 1, Profesional 2 dhe Profesional 3.

Klasifikimi i të gjitha pozitave në shërbimin civil është esencial pasi Ligjit për Pagat përcakton koeficientet për pjesën më të madhe të shërbyesve civilë sipas klasave të tyre, ndërsa neni 14 i tij përcakton se klasifikimi i një pozite të caktuar të shërbimit civil, bëhet në bazë të rregullave të vlerësimit dhe klasifikimit të pozitave të punës, sipas dispozitave për klasifikimin e pozitave të shërbimit civil.

Ligji i ri për Zyrtarët Publikë, i cili përcakton fushëveprimin e shërbimit civil dhe të kategorive të tjera të nëpunësve publikë, ka ndikuar në ndryshimin e madhësisë apo numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë, krahasuar me periudhat e mëparshme duke qenë se disa institucione janë përjashtuar nga fushëveprimi i ligjit. Numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë në shërbimin civil

të Kosovës në fund të vitit 2024 është 15,172. Në nivel të përgjithshëm të shërbimit civil mesatarja e përfaqësimit gjinor është 58% meshkuj dhe 42% femra. Niveli i përfaqësimit gjinor nuk tregon ndryshime të mëdha midis niveleve të institucioneve publike, përveç në kategorinë e Institucioneve të Pavarura Kushtetuese dhe institucione tjera të pavarura, ku përqindja e përfaqësimit të femrave është shumë më e lartë, 59% në krahasim më përfaqësimit të meshkujve e cila është 41%. Ndërsa në kategorinë e Administratës Shtetërore, 63% e nëpunësve civilë janë meshkuj ndërsa 37% janë femra. Në institucionet e Administratës Lokale, 58% janë meshkuj dhe 42% janë femra. Në Agjencitë e Pavarura, 57% janë meshkuj dhe 43% janë femra (shih tabela nr. 2).

	Administratë shtetërore ¹		Administratë lokale ²		Agjenci të pavarura ³		Institucione të pavarura kushtetuese dhe institucione tjera ⁴		% për kategori		Gjithsej
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Kategoria e lartë drejtuese	52	16	0	0	27	10	28	5	77%	23%	138
Kategoria e mesme drejtuese	257	69	0	0	56	13	87	57	74%	26%	539
Kategoria e ulët drejtuese	679	386	592	213	73	55	72	61	66%	34%	2131
Kategori profesionale	3547	2164	1986	1620	346	294	719	1174	56%	44%	11850
Specialistë	116	96	165	116	12	9	0	0	57%	43%	514
Gjithsej	4651	2731	2743	1949	514	381	906	1297	8814	6358	15172
	63%	37%	58%	42%	57%	43%	41%	59%	58%	42%	

Tabela 2: Numri i nëpunësve civilë sipas kategorive dhe gjinisë;

Sa i përket përfaqësimit gjinor sipas kategorive, në kategorinë e lartë drejtuese, meshkujt përbëjnë në 77% të pozitive, ndërsa femrat përbëjnë vetëm 23%, çka tregon se dallimi në përfaqësim të femrave në pozita të larta drejtuese është më i lartë. Në kategorinë e mesme drejtuese, përqindjet janë 74 % meshkuj dhe 26 % femra, duke reflektuar sfida të ngjashme për avancimin e grave. Në kategorinë e ulët drejtuese, dallimi përmirësohet me 34 % femra dhe 66 % meshkuj, që tregon prani më të mirë të grave në menaxhim operativ. Në kategorinë profesionale, raporti afrohet me baraspeshën gjinore: 56 % meshkuj dhe 44 % femra. Tek kategoria e specialistëve, femrat përbëjnë 43 % të totalit, gjithnjë nën meshkujt me 57%.

Bazuar në të dhënat e përfaqësimit gjinor sipas kategorive, vërehet një pabarazi e qartë në kategoritë e larta dhe të mesme drejtuese, ku numri i meshkujve është shumë më i lartë. Në kategorinë e lartë drejtuese, vetëm 23% e pozitive mbahen nga femrat, ndërsa në kategorinë e mesme drejtuese përqindja e tyre arrin 26%, duke treguar se sfidat për përfshirjen e grave në pozitë drejtuese mbeten të dukshme. Ndërsa në kategorinë e specialistëve dhe kategorinë

¹ Zyra e Kryeministrit, Ministrinë, Agjencitë Ekzekutive dhe Agjencitë Rregullatore.

² 38 Komuna të Republikës së Kosovës.

³ Agjencitë e themeluara sipas nenit 142 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës.

⁴ Institucionet e Pavarura Kushtetuese, Presidenca e Republikës së Kosovës, Gjykata Kushtetuese e Republikës së Kosovës, Sistemi i Drejtësisë, Kuvendi i Republikës së Kosovës.

profesionale, diferenca gjinore është më e vogël dhe prania e grave përmirësohet, duke arritur afërsisht baraspeshën. Kjo tregon se, megjithëse gratë janë më të përfaqësuara në pozitat profesionale, ka ende një hendek të konsiderueshëm në pozitat drejtuese, çka nënvizon nevojën për politika afirmative dhe strategji për avancimin e grave në nivelet e larta të shërbimit civil.

Neni 101 i Kushtetutës përcakton se, *“Përbërja e shërbimit civil do të pasqyrojë shumëllojshmërinë e popullit të Kosovës, duke marrë në konsideratë parimet e barazisë gjinore, të njohura ndërkombëtarisht”*. Me qëllim të plotësimit të barazisë gjinore në institucionet publike, Ligji për Zyrtarët Publikë në nenin 50 ka përcaktuar se kandidatët nga radhët e komuniteteve, të kategorisë me aftësi të kufizuara dhe të gjinisë më pak të përfaqësuar, nëse i plotësojnë kushtet për emërim sipas këtij ligji, kanë përparësi emërimi në pozitën e lirë, me qëllim të plotësimit të kuotës së përfaqësimit apo kuotës së kërkuar me ligj. Ndërsa neni 13, paragrafi 5 i Rregullores (QRK) Nr. 15/2023 për Procedurën e Pranimit në Shërbimin Civil, përcakton se, institucionet publike me qëllim të arritjes së përfaqësimit të barabartë gjinor në institucione publike, mund të hapin procedurë të rekrutimit vetëm për pjesëtarët e gjinisë më pak të përfaqësuar. Lidhur me këtë, gjatë vitit 2024, institucionet publike kanë hapur pesë (5) procedura të rekrutimit të dedikuara vetëm për gjininë femërore, në të cilat kanë aplikuar 217 aplikantë.

5.2. Nëpunësit civilë sipas përkatësisë etnike

Neni 61 i Kushtetutës së Republikës së Kosovës përcakton se, *“Komunitetet dhe pjesëtarët e tyre do të kenë të drejtë për përfaqësim të barabartë në punësim në organet publike dhe ndërmarrjet publike në të gjitha nivelet, përfshirë këtu veçanërisht në shërbimin policor në zonat e banuara me komunitetin përkatës, duke respektuar në të njëjtën kohë rregullat që kanë të bëjnë me kompetencën dhe integritetin e qeverisjes së administratës publike.”* Gjithashtu, neni 101 i Kushtetutës, përcakton se, *“Përbërja e shërbimit civil do të pasqyrojë shumëllojshmërinë e popullit të Kosovës, duke marrë në konsideratë parimet e barazisë gjinore, të njohura ndërkombëtarisht”*.

E drejta e përfaqësimit në institucione publike, është paraparë edhe në nenin 10 të Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë i cili përcakton se, në institucionet publike qendrore, minimum dhjetë për qind (10%) e vendeve të punës në të gjitha kategoritë e zyrtarëve publikë duhet të plotësohen nga pjesëtarët e komuniteteve, të cilat nuk janë shumicë në Kosovë dhe që përmbushin kriteret e pranimit, ndërsa në nivelin komunal, plotësimi i numrit të vendeve të punës për pjesëtarët e komuniteteve bëhet në pajtim me përqindjen e popullatës në atë komunë.

Sipas të dhënave në SIMBNj, në shërbimin civil të Kosovës, 88,2% e punonjësve janë shqiptarë, serbët përbëjnë 4,7 %, komuniteti turk dhe boshnjak secili me nga 0,8% kurse grupi të tjerë, që përfshin komunitetin, rom, egjiptas, ashkali, goran etj arrin 0,45%. Përkatësinë etnike në SIMBNj nuk e kanë deklaruar 5% e nëpunësve civil (Tabela 3).

Përkatësia etnike	Administratë shtetërore		Administratë lokale		Agjenci të pavarura		Institucione të pavarura kushtetuese dhe institucione tjera		Totali në numra	Totali në %
Shqiptar	6777	91,8%	4040	86,1 %	844	94,3%	1728	78,0%	13389	88.2%
Serb	340	4,6 %	318	6,8 %	18	2,0%	35	1,6%	711	4.7%

Turq	55	0,7 %	50	1,1 %	8	0,9%	6	0,3%	119	0,8%
Boshnjak	49	0,7 %	53	1,1 %	6	0,7%	15	0,7%	123	0,8%
Ashkali	2	0,03%	7	0,15%	0	0%	0	0%	9	0,06%
Rom	7	0,09%	7	0,15%	0	0%	1	0,05%	15	0,1%
Malazez	1	0,01%	1	0,02%	0	0%	0	0%	2	0,01%
Egjiptas	6	0,08%	9	0,19%	0	0%	0	0%	15	0,10%
Goran	7	0,09%	21	0,45%	0	0%	0	0%	28	0,18%
Të padeklaruar	138	1,9 %	186	4,0 %	19	2,1%	418	19,0%	761	5,0%
Gjithsej	7382	100%	4692	100%	895	100%	2203	100	15172	100%

Tabela 3: Nëpunësit sipas përkatësisë etnike dhe niveleve të administratës;

Sa i përket përfaqësimit sipas institucioneve, në institucionet e administratës shtetërore, 91,8% e nëpunësve janë shqiptarë, kurse komuniteti serb e përbën 4,6%, turqit 0,7%, boshnjakët 0,7%, të tjerët 0,3%, ndërsa 1,9% e nëpunësve nuk e kanë deklaruar etninë. Në administratën lokale, shqiptarët përbëjnë 86,1%, serbët 6,8%, turqit 1,1%, boshnjakët 1,1%, të tjerët 1,0% dhe 4,0% nuk e kanë deklaruar etninë. Në agjencitë e pavarura, shqiptarët e përbëjnë 94,3%, ndërsa serbët janë 2,0%, turqit 0,9%, boshnjakët 0,7%, dhe 2,1% nuk e kanë deklaruar etninë. Tek Agjencitë e pavarura kushtetuese dhe institucionet e pavarura, shqiptarët përbëjnë 78,0% të nëpunësve civilë, serbët 1,6%, turqit 0,3%, boshnjakët 0,7%, të tjerët vetëm 0,05%, ndërsa 19,0% e nëpunësve nuk e kanë deklaruar etninë.

Për të arritur kuotat e përcaktuara në ligj, Qeveria ka ndërmarrë një sërë masash afirmative. Fillimisht, neni 50 i Ligjit për Zyrtarët Publikë përcakton se, kandidatët nga radhët e komuniteteve, të kategorisë me aftësi të kufizuara dhe të gjinisë më pak të përfaqësuar, nëse i plotësojnë kushtet për emërim sipas këtij ligji, kanë përparësi emërimi në pozitën e lirë, me qëllim të plotësimit të kuotës së përfaqësimit apo kuotës së kërkuar me ligj. Për më tepër, në nenin 13, paragrafin 4 të Rregullores (QRK) Nr. 15/2023 për Procedurën e Pranimit në Shërbimin Civil, është paraparë mundësia e hapjes së procedurave të rekrutimit vetëm për pjesëtarët e komuniteteve të nënpërfaqësuar, me qëllim të plotësimit të kuotës së paraparë me ligj. Gjithashtu, neni 5 i Rregullores 15/2023 obligon që të gjitha shpalljet të përmbajnë shënimin se, “Komunitetet jo shumicë dhe pjesëtarët e tyre, personat me aftësi të kufizuara dhe gjinia më pak e përfaqësuar, kanë të drejtë për përfaqësim të drejtë dhe proporcional në shërbimin civil të Kosovës, siç specifikohet në LZP”. Të gjitha këto masa afirmative, janë ndërmarrë me qëllim të sigurimit të përfaqësimit të komuniteteve të nënpërfaqësuar në shërbimin civil, në përputhje me obligimet ligjore.

DMZP sipas kërkesës së Kryeministrit, ka kërkuar nga të gjitha institucionet qendrore që të hapin procedurat e rekrutimit vetëm për komunitetet e nënpërfaqësuar. Gjatë vitit 2024, institucionet publike me qëllim të plotësimit të kuotës, kanë hapur 43 procedura të rekrutimit të dedikuara vetëm për pjesëtarët e komuniteteve të nënpërfaqësuar. Në këto procedura kanë aplikuar në total 1398 aplikantë. Ky numër i konkurseve dhe aplikantëve tregon përkushtimin e institucioneve për të siguruar përfaqësimin e komuniteteve në institucionet publike, por gjithashtu edhe interesin dhe gatishmërinë e pjesëtarëve të komuniteteve jo shumicë, që të bëhen pjesë e shërbimit civil.

Ndër sfidat kryesore për të siguruar monitorimin e plotësimit të kuotave, është fakti se përcaktimi i komunitetit që secili nga aplikantët i takon është i bazuar vetëm në vetë deklarinimin e kandidatit, dhe nuk ka mënyrë ligjore për verifikimin e tij. Për këtë arsye, të dhënat nuk janë gjithmonë të sakta, duke qenë se një numër rreth 5% e të punësuarve në shërbimin civil nuk e kanë të deklaruar përkatësinë etnike, e njësoj një numër i konsiderueshëm i të pranuarve të rinj nuk e deklarojnë përkatësinë e tyre etnike.

5.3. Nëpunësit civilë me aftësi të kufizuara gjatë vitit 2024

Neni 11 i Ligjit për Zyrtarët Publikë, përcakton obligimin që çdo institucion publik, të punësojë persona me aftësi të kufizuara, duke iu ofruar kushte të përshtatshme të punës, dhe atë një (1) person me aftësi të kufizuar për çdo pesëdhjetë (50) të punësuar në atë institucion. Për më tepër, obligimi i njëjtë vlen edhe për institucionet publike me më pak se pesëdhjetë (50) të punësuar që duhet të punësojnë së paku një (1) person me aftësi të kufizuara. Paragrafi 3 i të njëjtit nen përcakton se, institucionet publike me qëllim të plotësimit të kuotës, mund të hapin konkurs të rekrutimit sipas dispozitave të këtij ligji, vetëm për persona me aftësi të kufizuara.

Njësoj sikurse tek pjesëtarët e komuniteteve, neni 50 i Ligjit për Zyrtarët Publikë përcakton se, kandidatët nga radhët e komuniteteve, të kategorisë me aftësi të kufizuara dhe të gjinisë më pak të përfaqësuar, nëse i plotësojnë kushtet për emërim sipas këtij ligji, kanë përparësi emërimi në pozitën e lirë, me qëllim të plotësimit të kuotës së përfaqësimit apo kuotës së kërkuar me ligj. Edhe sa i përket shpalljeve të procedurave të rekrutimit, rregullorja obligon vendosjen e shënimit të njëjtë sikurse tek komunitetet, se personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë për përfaqësim të drejtë dhe proporcional.

Nga tabela 4 shihet se numri i nëpunësve civilë me aftësi të kufizuara në shërbimin civil sipas të dhënave në SIMBNj është 127. Prej tyre, 85 janë të punësuar në administratën shtetërore, 37 në atë lokale, vetëm 1 në një agjenci të pavarur, dhe 4 në Institucione të Pavarura Kushtetuese dhe institucione tjera të pavarura.

Lloji i institucionit	Numri nëpunësve civilë me aftësi të kufizuara
Administratë Shtetërore	85
Niveli Lokal	37
Agjenci të Pavarura	1
Institucione të Pavarura Kushtetuese dhe institucione tjera të pavarura.	4
Gjithsej:	127

Tabela 4: Numri i nëpunësve civilë me aftësi të kufizuara gjatë vitit 2024;

Gjatë vitit 2024, institucionet publike me qëllim të plotësimit të kuotës, kanë hapur 4 procedura të rekrutimit të dedikuara vetëm për persona me aftësi të kufizuara. Në këto konkurse kanë aplikuar 81 persona. Njësoj sikurse tek pjesëtarët e komuniteteve të nën përfaqësuar, sfidë paraqet fakti se aplikantët e as nëpunësit civilë, nuk janë të detyruar të deklarojnë aftësinë e kufizuar dhe të dhënat që institucionet janë bazuar në vetë deklarin e zyrtarëve.

5.4. Nëpunësit civilë sipas grupmoshës

Kategorizimi sipas grupmoshës është bërë duke filluar nga grupmosha më e re 18-30 vjeç, pastaj grupmoshat 31-40, 41-50, 51-60 dhe 61-65 vjeç. Vlen të theksohet se ndarja e grupmoshës 61-65 vjeç është për të ofruar një pasqyrë të qartë mbi numrin e nëpunësve që pritet të dalin në pension në pesë vitet e ardhshme (Tabela 5).

Kategoritë e moshës (sipas moshës dhe viteve të lindjes)	Numri i të punësuarve	Në përqindje
18-30 (1994-2005)	990	6,5%
31-40 (1984-1993)	3875	25,5%

41-50 (1974-1983)	4217	27,8%
51-60 (1964- 1973)	3912	25,8%
61-65 vjet (1959-1963)	1810	11,9%

Tabela 5: Nëpunësit civilë sipas grupmoshës;

Shpërndarja e nëpunësve civilë sipas grupmoshës tregon se pjesa më e madhe i përket grupmoshës 41–50 vjeç me 27,8%, e ndjekur nga grupmosha 51–60 vjeç me 25,8% dhe ajo 31–40 vjeç me 25,5%. Grupi 18–30 vjeç përbën vetëm 6,5% të totalit, ndërsa grupmosha 60–65 vjeç përfaqëson 11,9%. Për një pjesë prej 2,4% të punësuarve në institucione të pavarura kushtetuese dhe institucione të tjera të pavarura, të dhënat e moshës kanë munguar, pasi nëpunësit nuk kanë qenë të regjistruar në SIMBNj.

Struktura demografike e nëpunësve civilë tregon se fuqia punëtore është e përqendruar kryesisht në moshën e mesme (41–60 vjeç), duke përbërë mbi gjysmën e totalit. Pjesëmarrja e të rinjve (18–30 vjeç) është relativisht e ulët, çka tregon sfidën për përfshirjen e brezit të ri në administratën publike. Po ashtu, prania e një përqindjeje të konsiderueshme në grupmoshën 60–65 vjeç tregon afërsinë e një pjese të stafit me moshën e pensionimit, duke e bërë të nevojshme planifikimin e hershëm për zëvendësim dhe transferim të njohurive.

5.5. Pozitat e lira në shërbimin civil

Duke qenë se për fillimin e zbatimit të plotë të Ligjit Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publikë (në fuqi në periudhën korrik 2020 – shtator 2023), kishte kaluar një kohë e konsiderueshme dhe gjatë kësaj periudhe numri i procedurave të rekrutimit posaçërisht në institucionet e administratës shtetërore ishte shumë i kufizuar, një numër i madh i pozitave në shërbimin civil kishin mbetur të lira. Për më tepër, sipas këtij ligji, procedurat e rekrutimit fillimisht ishin procedura të brendshme, pra ku mund të aplikonin vetëm nëpunësit civilë aktual brenda sistemit, çka paraqiste vështirësi shtesë për institucionet që të plotësonin vendet e lira.

Viti 2023, është periudha kur institucionet publike shpallën një numër më të madh të procedurave të rekrutimit, me qëllim të plotësimit të pozitave të lira. Duke qenë se jo të gjitha institucionet kanë përfunduar procesin e hartimit të rregulloreve për organizimin e brendshëm dhe rrjedhimisht edhe përfundimin e klasifikimit të vendeve të punës, nuk ka të dhëna aktuale për numrin e pozitave të lira në të gjitha institucionet.

Megjithatë, numri më i saktë i pozitave të lira në shërbimin civil mund të kuptohet përmes planifikimit të institucioneve gjatë hartimit të planeve të personelit. Në bazë të nenit 13 (1.9) të LZP-së, Ministria përgjegjëse për administratë publike ka përgjegjësi që të hartoj dhe miratoj planin e përgjithshëm të personelit, duke u bazuar në planet e personelit të institucioneve.

Ministri i Punëve të Brendshme në korrik të vitit 2024 ka miratuar planin e përgjithshëm të personelit, duke u bazuar në planet e personelit të dërguara nga njëqindpesë (105) institucione përmes SIMBNj-së. Në planin e personelit të vitit 2024 ishin paraparë 4,961 pozita të lira, nga të cilat 2,980 pozita të lira në shërbimin civil. Në bazë të institucioneve, në vitin 2024, 1,817 pozita të lira ishin në institucionet e administratës shtetërore, 123 në institucionet e pavarura dhe agjencitë e pavarura dhe 1040 në nivelin lokal.

Kategoria	Administrata Shtetërore	Institucionet dhe Agjencitë e Pavarura	Komuna	Numri i pozitave të lira
Kategoria e Lartë Drejtuese	35	7	-	42
Kategoria e Mesme Drejtuese	57	13	-	70
Kategoria e Ulët Drejtuese	258	25	195	478
Kategoria Profesionale	1467	78	845	2390
Gjithsej:	1817	123	1040	2980

Tabela 6. Pozitat e lira në shërbimin civil në fillim të vitit 2024;

Siç mund të shihet nga tabela më lartë, sa i përket pozitave drejtuese, gjithsej në shërbimin civil në kategorinë e lartë drejtuese ishin 42 pozita të lira, ndërsa në të gjitha kategoritë drejtuese ishin 590 pozita të lira.

Neni 35 i Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë ka përcaktuar se në rast se një pozitë e nivelit drejtues në institucion mbetet e lirë, ushtruesi i detyrës për atë pozitë mund të caktohet me shkrim nga ZKA. Në SIMBNj, të gjitha institucionet kanë mundësi që gjatë caktimit të zyrtarëve në pozitat përkatëse të përcaktojnë nëse zyrtari është ushtrues detyre apo jo. Megjithatë, duke qenë se vetëm për një numër të ulët të zyrtarëve në SIMBNj është përcaktuar se janë ushtrues detyre, ato të dhëna nuk mund të paraqiten në këtë raport. Lidhur me pozitat e kategorisë së lartë drejtuese, duke pasur parasysh se është i përcaktuar saktë numri i ministrive dhe agjencive, DMZP ka të dhëna të sakta lidhur me ushtruesit e detyrës në pozitat e kategorisë së lartë drejtuese në institucionet e administratës shtetërore, të cilat do t'i paraqes në vijim:

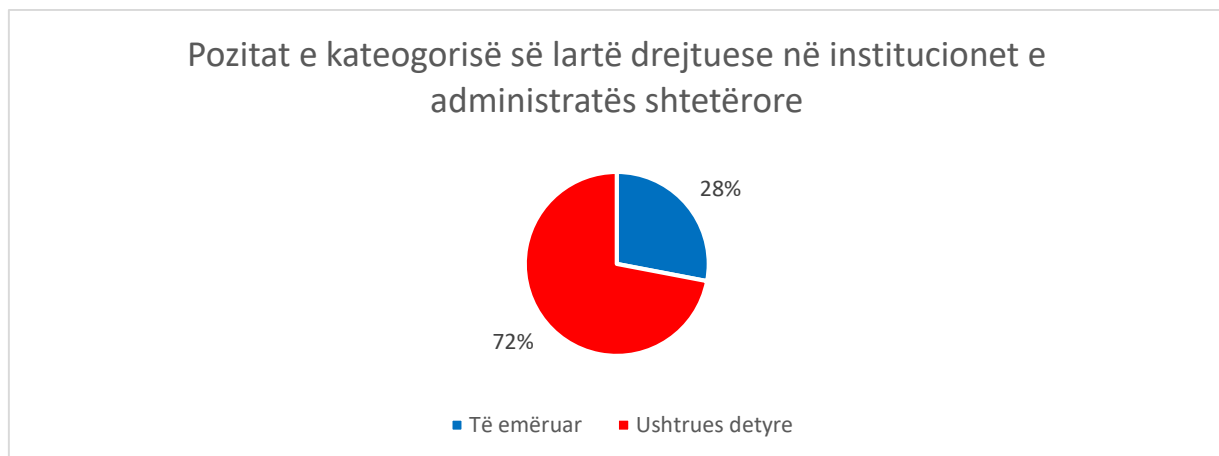


Figura 2 - Pozitat me ushtrues detyre në kategorinë e lartë drejtuese në institucionet e administratës shtetërore;

Siç mund të shihet, një numër i madh i pozitave të kategorisë së lartë drejtuese gjatë vitit 2024 kanë qenë të lira dhe rrjedhimisht janë zëvendësuar me ushtrues detyre. Megjithatë, siç mund të shihet në të dhënat e mëposhtme lidhur me konkurset, vërehet një trend në rritje të numrit të procedurave të rekrutimit për kategorinë e lartë drejtuese – 31 konkurseve vetëm gjatë vitit 2024. Për më tepër, një numër i procedurave të rekrutimit për këtë kategori të zyrtarëve janë ende në proces të përfundimit.

Sa i përket kategorive tjera drejtuese, duke qenë se të gjitha institucionet nuk i kanë përfunduar rregulloret e brendshme dhe klasifikimin, nuk ka numër të saktë të pozitave të lira. Prandaj, numri i ushtruesve të detyrës gjatë vitit 2024, mund të kalkulohet vetëm duke pasur parasysh numrin e pozitave të lira të përcaktuara gjatë vitit 2024, pra që në institucionet e administratës shtetërore janë 57 pozita në nivelin e mesëm drejtues dhe 258 në nivelin e ulët drejtues. Megjithatë, duhet të merret parasysh fakti se këto të dhëna janë marrë nga plani i përgjithshëm i personelit, i hartuar sipas planeve të dërguara nga institucionet dhe rrjedhimisht nuk përfshinë të gjitha institucionet publike. Prandaj, numri i pozitave të lira dhe i ushtruesve të detyrës mund të jetë më i lartë.

Sa i përket zbatimit të planit të personelit, më poshtë është paraqitur grafikoni me pozitat e parapara dhe pozitat e shpallura gjatë vitit 2024 nga të gjitha institucionet.

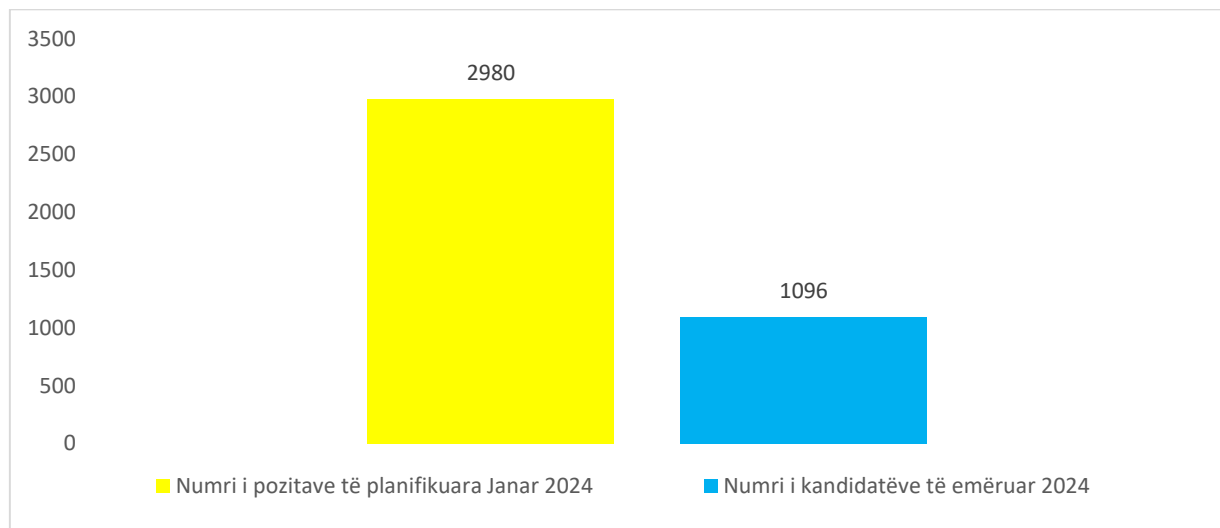


Figura 3– Realizimi i planit të personelit gjatë vitit 2024;

Siç mund të shihet nga grafikoni, gjatë vitit 2024 në planin e përgjithshëm të personelit ishin parapara të plotësohet 2980 pozita të lira në të gjitha kategoritë, por që deri në fund të vitit 2024 janë emëruar 1096 nëpunës. Pra, vetëm rreth 37% e pozitave të planifikuara janë plotësuar gjatë vitit 2024, ndërsa një numër i madh i tyre kanë qenë në proces dhe janë bartur për tu përfunduar gjatë vitit 2025.

6. Të dhëna statistikore lidhur me procedurat e rekrutimit në shërbimin civil në vitin 2024

6.1. Konkurset në shërbimin civil

Në vitin 2024 janë shpallur gjithsej 1,638 konkurse për punësim në shërbimin civil, me numrin më të lartë në administratën shtetërore (878 konkurse), pastaj nga niveli lokal (621 konkurse), agjencitë e pavarura (104 konkurse), si dhe institucionet kushtetuese me 35 konkurse. Këto të dhëna tregojnë një rritje të dukshme të konkurseve në nivelin qendror krahasuar me vitet paraprake, veçanërisht në administratën shtetërore ku numri është pothuajse dyfishuar krahasuar me vitin 2023. Duhet të sqarohet se procedurat e rekrutimit të realizuara sipas Ligjit Nr. 06/L-114 për Zyrat e Publikë, gjatë vitit 2022 dhe 2023 përfshijnë edhe procedurat e rekrutimit të brendshëm, për lëvizje paralele dhe avancim, ku të drejtë aplikimi kanë pasur

vetëm nëpunësit civil brenda institucioneve. Ndërsa me hyrjen në fuqi të Ligjit Nr. 08/L-197 në shtator 2023, të gjitha procedurat e rekrutimit janë të hapura për të gjithë kandidatët e interesuar.

Të dhënat për të gjitha vitet dhe nivelet e administratës publike janë dhënë në vijim:

Lloji i institucionit	Numri konkurseve 2022	Numri konkurseve 2023	Numri konkurseve 2024
Administratë Shtetërore	421	451	878
Niveli Lokal	991	853	621
Agjenci të Pavarura	92	75	104
Institucione të pavarura kushtetuese dhe institucione të pavarura	//	//	35
Gjithsej: konkurse	1504	1379	1638

Tabela 7: Konkursët sipas niveleve të administratës për vitet 2022, 2023 dhe 2024;

6.2. Konkursët dhe aplikimet sipas kategorive të zyrtarëve dhe viteve 2022-2024

Në tabelën në vijim paraqiten të dhënat për numrin e konkurseve, aplikantëve dhe pjesëmarrësve në procesin e rekrutimit për vitet 2022, 2023 dhe 2024 sipas kategorive të nëpunësve.

Vitet	Kategoria	Kategoria e lartë drejtuese	Kategoria e mesme drejtuese	Kategoria e ulët drejtuese	Kategori profesionale	Kategoria e specialistëve	Gjithsej
2022	Nr. i konkurseve	31	43	272	1158	n/a	1504
	Nr. i aplikantëve	163	78	524	7418	n/a	8183
	Kanë kaluar verifikimin	34	16	107	2989	n/a	3146
	Pjesëmarrës në test	30	12	93	2163	n/a	2298
	Kanë kaluar testin	30	11	92	1479	n/a	1612
	Mesatarja e aplikantëve për konkurs	5.26	1.81	1.93	6.41	n/a	5.44
2023	Nr. i konkurseve	26	38	235	1080	n/a	1379
	Nr. i aplikantëve	186	128	727	13579	n/a	14620
	Kaluar verifikimin	56	35	232	4150	n/a	4473
	Pjesëmarrës në test	30	27	158	2163	n/a	2298
	Kanë kaluar testin	30	25	151	1788	n/a	2010
	Mesatarja e aplikantëve për konkurs	7.15	3.37	3.09	10.30	n/a	10.60
2024	Nr. i konkurseve	73	81	256	1194	34	1638
	Nr. i aplikantëve	859	996	4588	50890	570	57903
	Kaluar verifikimin	253	298	1480	19966	127	22124
	Pjesëmarrës në test	164	199	732	9125	86	10306

Kanë kaluar testin	164	52	250	2097	55	2612
Mesatarja e aplikantëve për konkurs	11.77	12.30	17.92	42.62	16.76	35.30

Tabela 8: Konkurset dhe aplikimet sipas kategorive të zyrtarëve dhe viteve 2022-2024;

Të dhënat tregojnë një rritje të numrit mesatar të aplikantëve për çdo konkurs nga viti në vit. Në vitin 2022, çdo konkurs ka pasur mesatarisht 5.4 aplikantë, ndërsa në vitin 2023 kjo mesatare është rritur në 10.6 aplikantë për konkurs. Rritja më e madhe evidentohet në vitin 2024, ku për çdo konkurs ka pasur mesatarisht 35.3 aplikantë.

Përveç rritjes së numrit të përgjithshëm të aplikantëve, të dhënat tregojnë se një pjesë shumë më e vogël e aplikantëve ka kaluar fazën e verifikimit të dokumentacionit, që nënkupton mosplotësim të tyre të kriterit formal sipas kushteve të shpallura. Për më tepër, edhe ndër ata që e kanë kaluar verifikimin, pjesëmarrja në testim ka qenë më e ulët. Kjo situatë është veçanërisht e theksuar në vitin 2024, ku ndonëse ka pasur mbi 57 mijë aplikime, vetëm rreth 22 mijë kanë kaluar verifikimin, dhe rreth 10 mijë kanë marrë pjesë në test.

Gjatë viteve 2022 deri në 2024, numri i konkurseve dhe aplikantëve në shërbimin civil ka pësuar ndryshime të ndjeshme, duke reflektuar rritje të përgjithshme të interesimit për pozitat në shërbimin civil në kategori të ndryshme profesionale dhe drejtuese. Në të tre vitet, vërehet përmirësim në përqindjen e kandidatëve që kalojnë verifikimin dhe marrin pjesë në testime, me ndryshime të rëndësishme mes 2022 dhe 2024. Këto të dhëna sugjerojnë përpjekje të gjithanshme për të stimuluar zhvillimin profesional dhe për të përmirësuar kompetencat e kandidatëve, duke kontribuar në avancimin dhe eficiencën e sistemit të rekrutimit në administratë.

Megjithatë, gjatë vitit 2024, përqindja e kandidatëve që kanë kaluar testin me shkrim mbi atë që kanë hyrë në test është dukshëm më e ulët, duke shkuar vetëm në 25%, krahasuar me 87% në vitin 2023 dhe 70% në 2022. Ky ndryshim thekson rëndësinë e krijimit të një bankë pyetjesh të re dhe të strukturës së mirë organizuar për vlerësimin profesional të kandidatëve në testin me shkrim, duke siguruar një proces më të drejtë, transparent dhe të përshtatshëm për nivelin e kompetencës së kërkuar. Për këtë arsye, DMZP, në mbështetje të SIGMA, është duke hartuar bankën e re të pyetjeve e cila do të fillojë të përdoret së shpejti, duke synuar përmirësimin e procesit të vlerësimit dhe sigurimin e një standardi më të lartë në testimet e kandidatëve.

Hapja e rekrutimeve për të gjithë të interesuarit edhe nga jashtë shërbimit civil në vitin 2023 përmes ligjit të ri, është një faktor i rëndësishëm që ka ndikuar në rritjen e numrit të aplikantëve dhe konkurseve. Në bazë të të dhënave, shihet se janë duke u krijuar mundësi të reja për kandidatët jashtë shërbimit civil, duke i hapur rrugë të mëdha për përfshirje më të gjerë dhe diversifikim të profilit të kandidatëve. Si rezultat, kemi parë një rritje të ndjeshme të aplikimeve, veçanërisht në kategoritë e niveleve të mesme dhe të ulëta, ku numri i aplikimeve është rritur ndjeshëm. Ndër aspektet kryesore, kjo rritje ka ndikuar edhe në përmirësimin e konkurrueshmërisë dhe në rritjen e standardeve të përzgjedhjes, duke sjellë kandidatë të rinj dhe të motivuar që mund të përmbushin kërkesat për pozita në shërbimin civil. Në përgjithësi, këto ndryshime janë duke kontribuar në zhvillimin e sistemit të rekrutimit dhe përforcimin e kapaciteteve të shërbimit.

Është me rëndësi të theksohet se konkursat gjatë vitit 2022 dhe 2023, janë zhvilluar sipas dispozitave të Ligjit Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publikë i cili ka paraparë fillimisht proceset e rekrutimeve të brendshme (lëvizja brenda kategorisë dhe avancimi), e pastaj konkursat e

jashtme. Konkreisht, në vitin 2022 vetëm 377 nga gjithsej 1504 procedura (rreth një e katërta) kanë qenë të hapura për publikun, ndërsa në vitin 2023 ky numër është rritur në 544 nga 1539 procedura, duke përfaqësuar një përmirësim të dukshëm në raport me vitin paraprak. Ndryshimi më i madh ka ndodhur në vitin 2024, kur në përputhje me përcaktimet e ligjit të ri, të gjitha 1638 konkurset janë hapur për të gjithë kandidatët e interesuar. Ky tranzicion pasqyron një qasje më të hapur, duke rritur transparencën, konkurrencën dhe mundësitë e barabarta për të gjithë aplikuesit. Në figurën më poshtë janë paraqitur vetëm procedurat e hapura për të gjithë të interesuarit gjatë viteve 2022-2024.

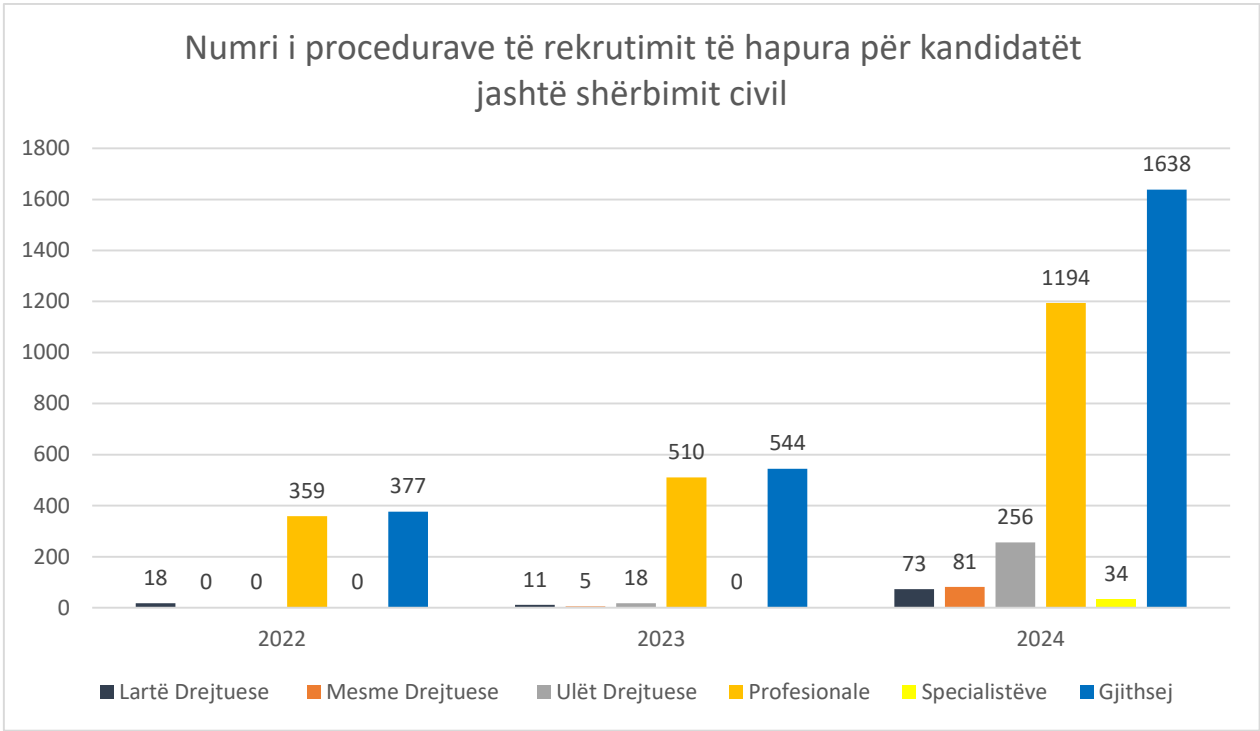


Figura 4: Numri i procedurave të rekrutimit të hapura për kandidatët jashtë shërbimit civil;

6.3. Emërimet në shërbimin civil gjatë viteve 2022-2024

Siç është paraqitur në tabelën 9 në vijim, gjatë vitit 2024 ka pasur një rritje të ndjeshme të numrit të nëpunësve të rekrutuar, gjithsej 1113 persona të rekrutuar në shërbimin civil, pra 44,5 % më shumë krahasuar me 770 në vitin 2023. Në 2023 janë emëruar 770 nëpunës, ndërsa gjatë vitit 2022 kishte 747 emërimet. Përshkrimi i të dhënave më të detajuara për secilën kategori të nëpunësve civil sipas tabelës 9, do ofrohet në seksionet në vijim.

Viti	Niveli	Gjinia		Prejardhja e emërimeve		Përkatësia etnike			Gjithsej për kategori	Gjithsej
		M	F	Nga jashtë shërbimit civil	Brenda shërbimit civil	Shqiptar	Kom. jo shumicë	Të pa-deklaruar		
2022	KLD	4	0	0	4	4	0	0	4	747
	KMD	7	3	0	10	9	1	0	10	
	KUD	62	34	0	96	90	6	0	96	
	KP	335	302	320	317	581	31	25	637	
	Gjithsej	408	339	320	427	684	38	25		



	Në %	45%	55%	43%	57%	92%	5%	3%		
2023	KLD	2	2	0	4	4	0	0	4	770
	KMD	11	3	0	14	14	0	0	14	
	KUD	64	31	1	94	92	3	0	95	
	KP	324	333	385	272	599	17	41	657	
	Gjithsej	401	369	386	384	709	20	41		
	Në %	52%	48%	50%	50%	92%	5%	3%		
2024	KLD	11	1	2	10	11	0	1	12	1113
	KMD	21	10	5	26	31	0	0	31	
	KUD	83	64	27	120	144	1	2	147	
	KP	328	578	788	118	720	50	136	906	
	KS	8	9	3	14	11	2	4	17	
	Gjithsej	451	662	825	288	917	53	143		
	Në %	41%	59%	74%	26%	82%	5%	13%		

Tabela 9: Emërimet në shërbimin civil gjatë viteve 2022-2024;

Figura më poshtë paraqet trendin e rritjes graduale të numrit të të emëruarve në shërbimin civil gjatë tri viteve të fundit. Në vitin 2022 janë emëruar gjithsej 747 persona, në vitin 2023 ky numër ka shënuar një rritje të lehtë duke arritur në 770 emërimet, ndërsa rritja më e ndjeshme ka ndodhur në vitin 2024, kur janë emëruar gjithsej 1,113 persona në pozita të shërbimit civil.

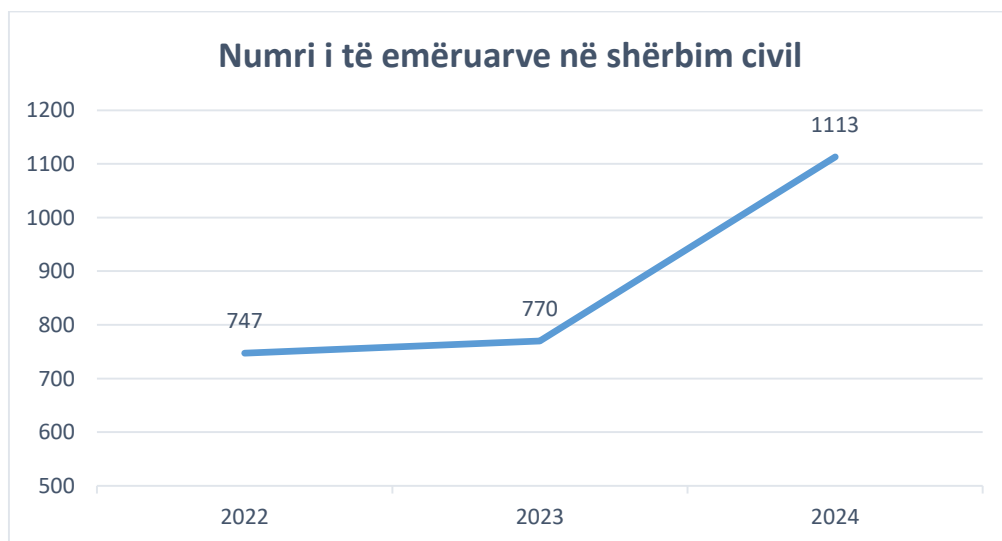


Figura 5: Numri i të emëruarve në shërbim civil gjatë tri viteve të fundit;

Të emëruarit gjatë vitit 2022 dhe 2023, përfshijnë emërimet edhe nga procedurat e brendshme të rekrutimit, por edhe nga ato të hapura. Ndërsa procedurat e rekrutimit gjatë vitit 2024, janë të gjitha procedura të rekrutimit të hapura. Figura më poshtë paraqet vetëm të emëruarit përmes procedurave të hapura për të gjithë të interesuarit.

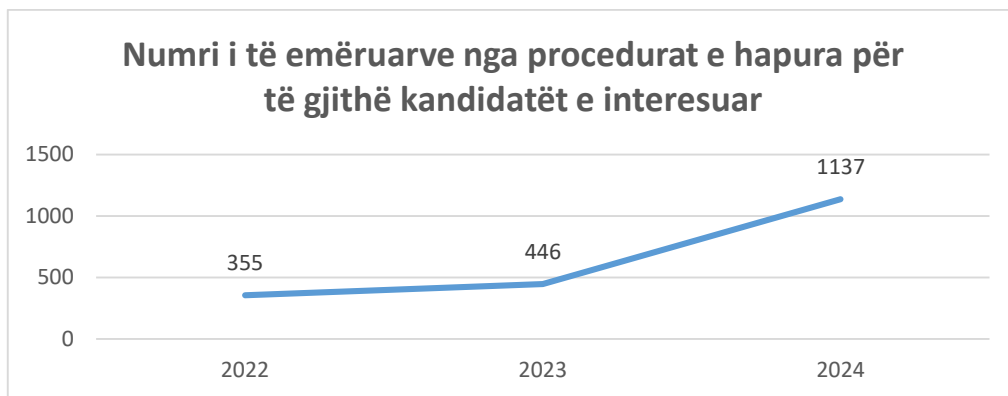


Figura 6: Numri i të emëruarve nga procedurat e hapura për të gjithë kandidatët e interesuar;

Siç vërehet nga të dhënat, hapja e konkurseve ka sjellë rritje të ndjeshme të numrit të procedurave të jashtme dhe ka mundësuar përfshirjen më të gjerë të kandidatëve, duke përmirësuar konkurrencën, transparencën dhe meritokracinë në shërbimin civil. Është me rëndësi të theksohet se nga 1113 të emëruar gjatë vitit 2024, gjithsej 825 të emëruar nuk kanë qenë pjesë e shërbimit civil asnjëherë, ndërsa 285 emërimet janë bërë nga brenda shërbimit civil. Pra, rreth 74% e të emëruarave janë të rinj nga jashtë shërbimit civil, krahasuar me 50% në vitin 2023 dhe 43% e të emëruarve në vitin 2022 kanë qenë nga jashtë shërbimit civil. Duhet sqaruar se, emërimet nga brenda shërbimit civil janë përmes procedurave të hapura të rekrutimit. Përqindja e të emëruarve që nuk kanë qenë më parë në shërbimin civil sipas kategorive janë shfaqur në grafikun më poshtë:

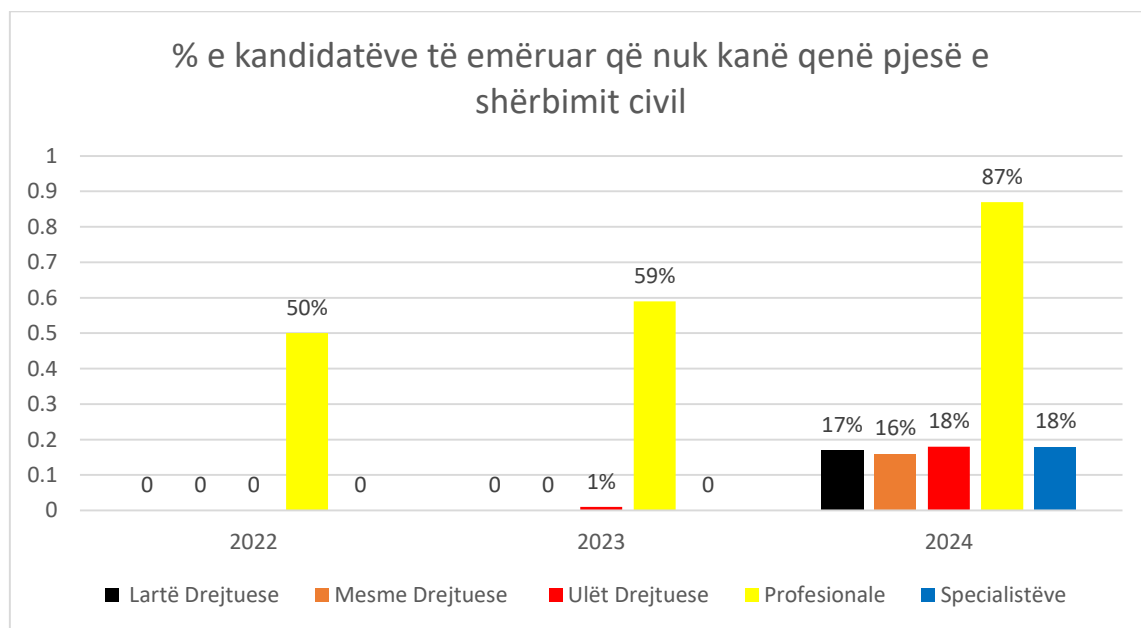


Figura 7: % e kandidatëve të emëruar që nuk kanë qenë pjesë e shërbimit civil;

Statistikat e të emëruarve nga jashtë shërbimit civil tregojnë një rritje të dukshme në vitin 2024, krahasuar me vitet 2022 dhe 2023, ku për herë të parë janë regjistruar përqindje të konsiderueshme në të gjitha nivelet, përfshirë edhe kategoritë drejtuese. Gjatë viteve 2022 dhe 2023 në periudhën e zbatimit të ligjit paraprak, asnjë nga të emëruarit në kategoritë drejtuese nuk ka qenë nga jashtë shërbimit civil (1% e të emëruarve jashtë shërbimit civil në vitin 2023 në kategorinë e ulët drejtuese i përket periudhës së zbatimit të Ligjit Nr. 08/L-197). Megjithatë, numri i emërimeve nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e lartë, mesme dhe ulët drejtuese

mbetet relativisht i ulët (rreth 16-18%), ndërsa në kategoritë profesionale dhe të specialistëve është më i lartë me rreth 87%. Kjo tregon se, edhe pse konkurset janë hapur për të gjitha kategoritë, shumica e emërimeve në nivelet drejtuese vijnë ende nga brenda shërbimit civil, duke ruajtur kështu profesionalizmin dhe përvojën e nevojshme brenda administratës publike. Në të njëjtën kohë, hapja e konkurseve ka mundësuar freskim dhe zgjerim të kapaciteteve në nivelet profesionale, duke sjellë brenda shërbimit civil profesionistë të rinj.

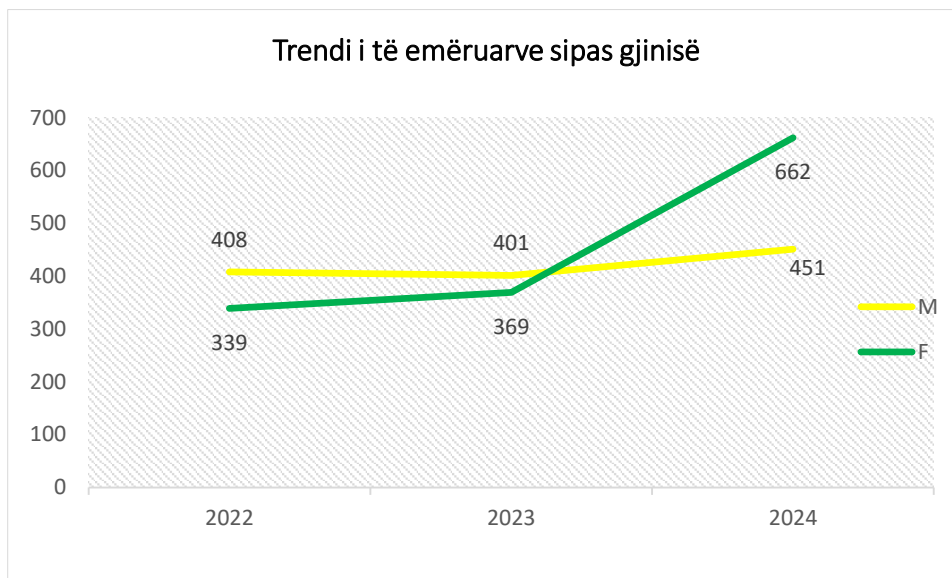


Figura 8: Trendi i të emëruarve sipas gjinisë;

Figura më lartë, paraqet trendin e të emëruarve në shërbimin civil gjatë viteve 2022–2024, të ndarë sipas gjinisë. Në vitin 2022, gjinia mashkullore përbënin numër më të lartë të të emëruarve (408), krahasuar me 339 sa ishin të emëruar femra. Kjo prirje vazhdoi edhe në vitin 2023, me 401 meshkuj dhe 369 femra të emëruar. Në vitin 2024, për herë të parë vërehet një rritje e theksuar në numrin e femrave të emëruara, duke arritur në 662, ndërsa numri i meshkujve të emëruar po ashtu u rrit, por në mënyrë më të moderuar, duke arritur në 451. Pra, nga hyrja në fuqi e Ligjit për Zyrtarët Publikë, rreth 59% e të emëruarve janë gra. Ky trend tregon një avancim të vazhdueshëm të përfaqësimit të femrave në shërbimin civil, veçanërisht në vitin 2024, duke ndryshuar raportin e numrit të të emëruarve në favor të gjinisë femërore.

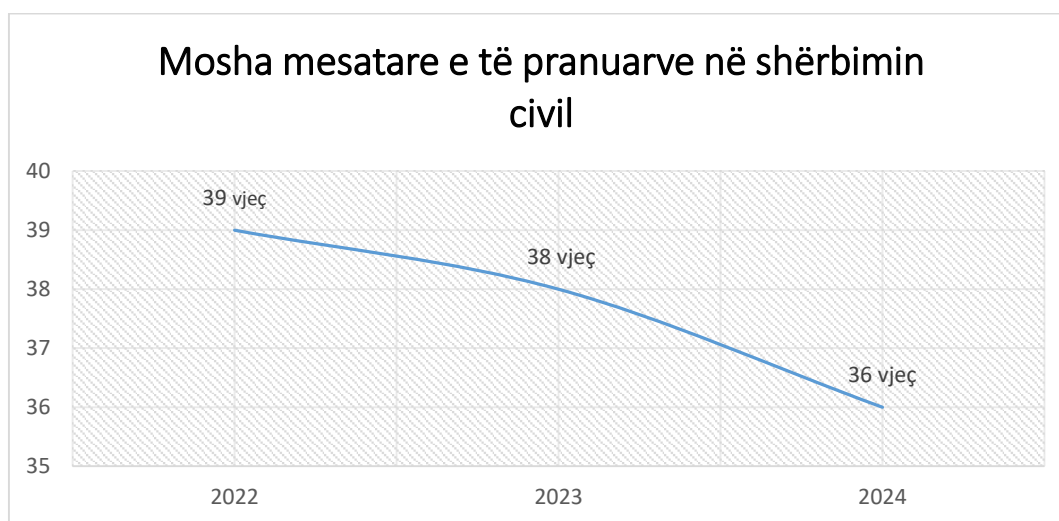


Figura 9: Moshë mesatare e të pranuarve në shërbimin civil gjatë tri viteve të kaluara;

Të dhënat për moshë mesatare të të emëruarve në shërbimin civil, tregojnë tendencë pozitive të moshës mesatare të stafit të rekrutuar gjatë periudhës 2022–2024. Ulja graduale nga 39 vjeç në vitin 2022 në 36 vjeç në vitin 2024, tregon se po përfshihen më shumë të punësuar të rinj në administratën publike, çka mund të kontribuojë në freskimin e kapaciteteve, energjisë dhe ideve të reja brenda institucioneve shtetërore. Kjo prirje është në harmoni me përpjekjet për të rritur konkurrencën dhe hapjen e konkurseve për të gjithë kandidatët e interesuar. Ulja e moshës mesatare të të emëruarve është me rëndësi të veçantë për shërbimin civil, pasi sjell një ekuilibër më të mirë midis përvojës dhe energjisë së nëpunësve civil. Integrimi i stafit më të ri ndihmon në përmirësimin e fleksibilitetit, adaptueshmërisë ndaj ndryshimeve dhe përdorimin e teknologjive të reja, duke rritur kështu efikasitetin dhe inovacionin në administratë. Për më tepër, kjo tendencë ndihmon në krijimin e një mjedisi pune më dinamik dhe të qëndrueshëm afatgjatë, që përkatit institucionet për sfidat e së ardhmes.

E emëruara më e re në moshë në shërbimin civil në vitin 2024 ka qenë e moshës 18 vjeçare dhe e gjinisë femërore nga komuniteti jo shumicë ashkali. Ndërsa i emëruari më i moshuar ka qenë i moshës 62 vjeçare, i gjinisë mashkullore dhe nga komuniteti serb. Këto të dhëna tregojnë se shërbimi civil po bëhet më i hapur dhe përfshirës për të gjitha grupet e shoqërisë. Emërimi i një zyrtareje të re 18-vjeçare nga komuniteti ashkali, tregon që po jepen mundësi edhe për të rinjtë dhe për komunitetet që më parë kanë pasur më pak përfaqësim në shërbimin civil. Nga ana tjetër, emërimi i një zyrtari 62-vjeçar nga komuniteti serb, tregon se edhe njerëzit me përvojë dhe më të moshuar kanë vend në administratë. Kjo tregon që po mbahet një balancë midis rinisë dhe përvojës në punë.

6.4. Efikasiteti në procedurat e rekrutimit

Të dhënat tregojnë se efikasiteti në procedurat e rekrutimit ka pasur një tendencë të lehtë uljeje gjatë viteve 2022 dhe 2023, me një kohë mesatare prej rreth 102-104 ditësh nga hapja e konkursit deri te emërimi i nëpunësit. Megjithatë, në vitin 2024 kjo kohë është rritur në 116.2 ditë, duke treguar kohë më të gjatë deri në përfundimin e procedurave. Kjo rritje e kohës për përfundimin e procedurës mund të jetë pasojë e rritjes së numrit të konkurseve të hapura dhe përfshirjes së më shumë kandidatëve, që kërkon më shumë kohë për verifikimin paraprak dhe vlerësimin profesional. Numri i madh i ankesave në procedurë të rekrutimit, dhe koha deri në vendimmarrjen e KPMSHCK-së siç është sqaruar më poshtë, ka ndikuar po ashtu në zgjatjen e përfundimit të procedurës së rekrutimit. Në këtë mënyrë, nuk përfshihet periudha prej të pakën 21 ditësh e përcaktuar sipas ligjit paraprak për njoftimin që është bërë për hapjen e procedurës. Nëse merret parasysh edhe ajo periudhë, në vitin 2024 ka zbritje të numrit të ditëve për përfundimin e procedurës së rekrutimit. Megjithatë, është e rëndësishme që të vazhdohet puna për përmirësimin e këtij aspekti, në mënyrë që procedurat e rekrutimit të jenë më të shpejta dhe më efikase pa u cenuar cilësia e përzgjedhjes. Tek niveli i lartë drejtues dhe niveli i specialistëve, gjatë vitit 2024 vërehet rritje e kohëzgjatjes së përfundimit të procedurës, që në shumë raste është raportuar për shkak të procedurës së përzgjedhjes së anëtarit të jashtëm të komisionit të pranimit, ndërsa në rastet e nivelit të lartë drejtues, edhe themelimi i komisioni dhe emërimi i kandidatit nga Qeveria.

	2022	2023	2024
Niveli i lartë drejtues	318.6	114.6	175.5
Niveli i mesëm drejtues	94.3	110.3	107.4
Niveli i ulët drejtues	79.9	103.8	120.7

Niveli i specialistëve	-	-	161.7
Niveli profesional	105.4	104.6	113.5
Koha mesatare e përgjithshme	102.6 ditë	104.4 ditë	116.2ditë

Tabela 10: Efikasiteti në procedurat e rekrutimit – kohëzgjatja e procedurave;

7. Largimet nga shërbimi civil në 2024

Gjatë vitit 2024, në SIMBNj janë regjistruar gjithsej 537 raste të ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Këtu përfshihen dorëheqjet, pensionimet, dënimet e formës së prerë, masat disiplinore, vdekjet etj.

Lloji i ndërprerjes	NLD	NMD	NUD	NP	Gjithsej
Dënim i formës së prerë për kryerjen e një veprë penale me dashje	0	0	1	1	2
Dorëheqje	1	8	17	170	196
Masë disiplinore	0	1	0	21	22
Paaftësi e nëpunësit	0	0	0	1	1
Pavlefshmëria e aktit të emërimit	0	0	1	6	7
Pensionim	2	10	54	204	270
Pensionim i parakohshëm	0	0	0	5	5
Përfundim i mandatit	1	0	0	0	1
Vdekja e nëpunësit		1	6	26	33
Gjithsej	4	20	79	434	537

Tabela 11: Largimet nga shërbimi civil në vitin 2024;

Format më të shpeshta të ndërprerjes janë pensionimi me 270 raste dhe dorëheqja me 196 raste, të cilat përbëjnë mbi 86% të rasteve totale. Kjo dëshmon se largimet janë kryesisht për arsye të kushteve ligjore dhe vullnetare. Ndërprerje të marrëdhënies së punës në numër më të ulët përfshijnë rastet si: vdekjen e nëpunësit me 33 raste, masa disiplinore me 22 raste, pavlefshmëri të aktit të emërimit me 7 raste etj.

Sa i përket niveleve të shërbimit civil, niveli profesional ka numër më të lartë të ndërprerjeve me 434 raste, që përfaqëson rreth 80% të totalit. Pastaj niveli i ulët drejtues ka pasur 79 raste, niveli i mesëm drejtues ka pasur 20 të ndërprerjes, ndërsa niveli lartë drejtues kishte 4 raste.

Lloji i institucionit	Largimet 2024	Shkalla e largimeve (turnover)
Administratë Shtetërore	249	3.37%
Niveli Lokal	202	4.31%
Agjenci të Pavarura	23	2.57%
Institucione të pavarura kushtetuese dhe institucione tjera të pavarura	63	2,85%
Gjithsej	537	3,53%

Tabela 12: Largimet sipas niveleve të administratës;

Shkalla e përgjithshme të largimeve (turnover) gjatë vitit 2024 ishte 3.53%. Shkalla e largimeve është llogaritur duke krahasuar numrin e nëpunësve që janë larguar me numrin e plotë të të

punësuarve në shërbimin civil. Niveli lokal i administratës ka pasur shkallën më të lartë të largimeve me 4.31%, ndërkohë që administrata shtetërore ka pasur 249 largime me një shkallë prej 3.37%, dhe agjencitë e pavarura 23 largime me një shkallë 2.57%. Institucionet e pavarura kushtetuese dhe institucionet tjera të pavarura kanë shënuar shkallën më të ulët të largimeve, 2.85%, me gjithsej 63 largime (tabela 12).

Kategoria funksionale		Largimet 2024	Largimet në %
1	Kategoria e lartë drejtuese	4	2,89%
2	Kategoria e mesme drejtuese	20	3,71%
3	Kategoria e ulët drejtuese	79	3,70%
4	Kategoria profesionale	434	3,66%
Shkalla e përgjithshme e largimeve		537	3,53%

Tabela 13: Shkalla e largimeve (turnover) të stafit sipas kategorive të nëpunësve për vitin 2024;

Gjatë vitit 2024, largimet në nivelin profesional ishin prej 3.66%, pastaj kategoria e ulët drejtuese kishte shkallën prej 3.70%, ndërsa kategoria e mesme drejtuese ka pasur një shkallë prej 3.71%. Kategoria e lartë drejtuese ka pasur numrin më të ulët të largimeve me shkallën prej 2.89% (tabela 13).

Sa i përket informacionit për tri vitet e kaluara 2022–2024, janë raportuar gjithsej 1,565 raste të ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Numri më i madh i ndërprerjeve është raportuar në vitin 2023 me 632 raste, pastaj në vitin 2024, 537 raste, ndërsa në vitin 2022 kishte 431 raste (tabela 14).

Kategoria funksionale		2022	2023	2024
1	Kategoria e lartë drejtuese	10	3	4
2	Kategoria e mesme drejtuese	17	22	29
3	Kategoria e ulët drejtuese	47	90	79
4	Kategoria profesionale	361	517	434
Gjithsej		431	632	537

Tabela 14: Largimet nga shërbimi civil gjatë viteve 2022, 2023, 2024;

Ndërprerjet e marrëdhënies së punës në të shumtën e rasteve i përkasin kategorisë profesionale, marrë parasysh që kjo kategori përbën edhe numrin më të madh të nëpunësve civilë.

8. Vlerësimi i performancës së nëpunësve civilë

Për vitin 2024, vlerësimi i performancës është kryer në mënyrë elektronike përmes SIMBNJ. Në SIMBNJ për vitin 2024 janë vlerësuar 7983 nëpunës civilë, gjë që krahasuar me numrin total të nëpunësve civilë, ende jo të gjithë nëpunësit civilë vlerësohen përmes sistemit. Shumica e të vlerësuarve në të gjitha nivelet institucionale kanë marrë vlerësimin "Arrin pritshmërinë" që është vlerësim që tregon se nëpunësi civil ka përmbushur me sukses të gjitha detyrat dhe kërkesat e vendosura për rolin e tij dhe se performanca e tij është në përputhje me objektivat e vendosura, sjelljes profesionale dhe sjelljes personale. Nëse merret mesatarja nga pesë (5) nivelet e vlerësimit, nota mesatare për të gjithë të vlerësuarit është "Arrin pritshmërinë" apo në vlera numerike 3.18, me dallime të vogla mes institucioneve: niveli lokal ka rezultuar me notën më të lartë mesatare (3.21), i ndjekur nga agjencitë e pavarura (3.19) dhe administrata shtetërore (3.14), (tabela 15).

Lloji i institucionit	Numri i nëpunësve civil të vlerësuar	Nota mesatare e vlerësimit
Administrata Shtetërore	4521	Arrin pritshmërinë 3.14
Agjenci të Pavarura	401	Arrin pritshmërinë 3.19
Niveli Komunal	3061	Arrin pritshmërinë 3.21
Numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë të vlerësuar dhe nota mesatare	7983	Arrin pritshmërinë 3.18

Tabela 15: Vlerësimi i performancës së nëpunësve civilë në administratën publike gjatë vitit 2024;

Nga të vlerësuarit, 144 nëpunës janë vlerësuar me nivelin “arritje e jashtëzakonshme” që sipas rregullores jepet për raste të rralla dhe të jashtëzakonshme, kur nëpunësi civil ka arritur rezultate të jashtëzakonshme që kanë një ndikim të madh dhe të dukshëm në nivel vendi, dhe që duhet të konfirmohet nga ZKA. Njësoj për nivelin “tejkalon pritshmërinë” janë vlerësuar 1201 nëpunës, që gjithashtu duhet të konfirmohet nga ZKA. Në anën tjetër, vetëm 14 nëpunës janë vlerësuar me nivelin “e papranueshme” që nënkupton se nëpunësi ka dështuar të përmbush në mënyrë të dukshme dhe të përsëritur pritshmërinë dhe kërkesat për rolin e tij, dhe se performanca është shumë poshtë standardeve të përcaktuara dhe kërkohet veprim i menjëhershëm për përmirësim. Në nivelin “ka nevojë për përmirësim” janë vlerësuar 153 nëpunës civilë.

Është me rëndësi të theksohet se Rregullorja për Vlerësimin e Performancës ka paraparë që për nivelet “arritje e jashtëzakonshme” dhe “tejkalon pritshmërinë”, vlerësimi përveç mbikëqyrësit duhet të konfirmohet edhe nga ZKA i institucionit dhe Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore e institucionit përkatës. Gjatë vitit 2024, për 620 nëpunës të shërbimit civil, vlerësimi nuk është konfirmuar nga ZKA, ndërsa për 48 prej tyre nuk është konfirmuar nga NjMBNj. Për 62 nëpunës civil, ZKA e ka kthyer në rivlerësim vlerësimin e mbikëqyrësit. Për herë të parë në SIMBNj, gjatë vitit 2024 është ofruar mundësia e vlerësimit të mbikëqyrësit nga stafi nën vartësi. Ky vlerësim është bërë pjesë e vlerësimit final, por i njëjti nuk është i qasshëm nga mbikëqyrësi apo institucioni.

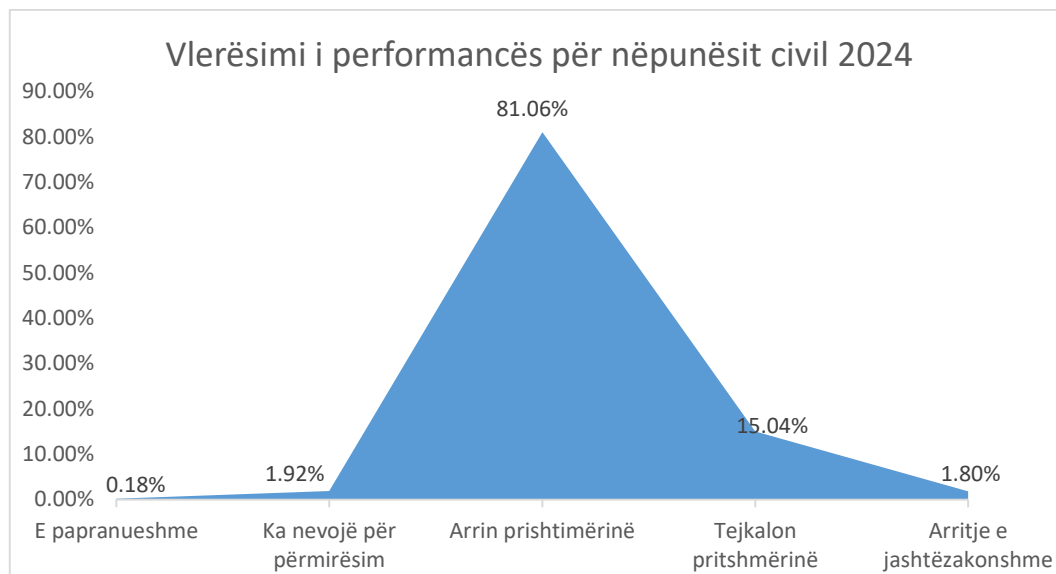


Figura 10. Vlerësimi i performancës së nëpunësve civilë gjatë vitit 2024 sipas niveleve të vlerësimit (%);

Përmbledhja e të dhënave të të gjithë të vlerësuarve tregon se shumica dërrmuese e nëpunësve (81.06%) arrijnë pritshmërinë, duke reflektuar performancë të qëndrueshme. Një pjesë e konsiderueshme (15.04%) tejkalon pritshmërinë, ndërsa një përqindje e vogël (1.80%) dallohen me arritje të jashtëzakonshme. Vetëm një numër shumë i kufizuar (1.92% gjithsej) shfaqin performancë nën nivelin e kërkuar, duke treguar se ka nevojë për përmirësim, ndërsa vetëm 0.18% kanë performancë të papranueshme, apo vetëm 14 nëpunës civilë të vlerësuar. Kjo tregon se përgjithësisht performanca e shërbimit civil është vlerësuar si pozitive, dhe se vlerësimi i performancës është duke u bazuar në rezultate, dhe jo sikur viteve të kaluara ku shumica e nëpunësve vlerësoheshin me nivelet më të larta. Thënë këtë, DMZP do të bashkëpunojë ngushtë me IKAP dhe të gjitha institucionet në mënyrë që mbikëqyrësit të trajnohen lidhur me caktimin e objektivave të matshme, realiste, sikurse edhe në bërjen e vlerësimeve në fund të vitit në mënyrë objektive e profesionale. Rrjedhimisht, do punohet që trajnimet të ndërliken me vlerësime që kështu shërbyesve civilë t'iu mundësohet zhvillimi profesional.

9. Masat disiplinore në shërbimin civil

Ligji për Zyrtarët Publikë në nenet 55 – 62 ka disiplinën e nëpunësve civilë. Ligji parasheh se nëpunësi civil mban përgjegjësi disiplinore për shkelje të detyrave dhe përgjegjësi, në rastet kur nuk kryen detyrat që i janë dhënë, kur bën zbatim jo të duhur të tyre apo kur gjatë ushtrimit të tyre vepron në kundërshtim me Kushtetutën, ligjet dhe akte të tjera nënligjore në fuqi. Sipas LZP, shkeljet e detyrave dhe përgjegjësi të punës mund të jenë shkelje të lehta dhe shkelje të rënda, të cilat janë të listuar në nenin 56 të ligjit. Ligji ka paraparë masa të veçanta disiplinore për të dy llojet e shkeljeve, ndërsa sa i përket kompetencës për shqiptimin e masave, neni 58 i ligjit përcakton se, masat disiplinore për shkeljet e lehta shqiptohen nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë dhe/apo nga udhëheqësi më i lartë administrativ, ndërsa masat disiplinore për shkeljet e rënda shqiptohen nga komisioni disiplinor.

Gjatë vitit 2024 janë shqiptuar gjithsej 125 masa disiplinore nga të cilat 96 masa ishin shqiptuar për shkelje të rënda, ndërsa 33 masa për shkelje të lehta (tabela 16).

Masat disiplinore 2022-2024		2022	2023	2024
Masa për shkelje të lehta disiplinore		15	27	33
Masat për shkelje të rënda disiplinore	Ndalimi nga 20% deri në 50% e pagës bazë për një periudhë deri në gjashtë (6) muaj.	53	54	29
	Ndalimi i avancimit/emërimit në kategori më të lartë, për një periudhë nga një (1) deri në pesë (5) vite.	7	5	7
	Transferimi në pozitë të ngjashme në klasë dhe kategori të njëjtë.	0	5	10
	Ulja në pozitë.	0	5	3
	Pezullimi nga pozita pa pagesë deri në gjashtë (6) muaj.	2	9	11
	Pezullimi nga pozita me ndalim deri në pesëdhjetë për qind (50%) të pagës bazë, deri në një (1) vit.	2	14	14
	Largimi nga shërbimi civil.	14	19	22
	Gjithsej masa për shkelje të rënda	78	111	96
Gjithsej masa disiplinore		93	138	125

Tabela 16: Masat disiplinore 2022-2024;

Gjatë vitit 2023 janë shqiptuar gjithsej 138 masa disiplinore nga të cilat 111 masa ishin shqiptuar për shkelje të rënda, ndërsa 27 masa për shkelje të lehta. Ndërsa gjatë vitit 2022 janë shqiptuar gjithsej 93 masa disiplinore nga të cilat 78 masa ishin shqiptuar për shkelje të rënda, ndërsa 15 masa për shkelje të lehta. Të dhënat në tabelën më sipër tregojnë se shkeljet disiplinore dominohen nga ato të rënda, dhe si rrjedhojë masa disiplinore më e përdorur është ndalimi nga 20% deri në 50% e pagës bazë për një periudhë deri në gjashtë (6) muaj.

10. Ankesat në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës⁵

Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës (KPMShCK) ka vazhduar me trajtimin e ankesave të ndryshme të adresuara nga nëpunësit civilë.

Në këtë drejtim gjatë vitit 2024 janë pranuar/regjistruar 2,137 ankesa të reja dhe 169 janë bartur nga viti 2023. Numri i përgjithshëm i ankesave që të shqyrtuara nga Këshilli gjatë vitit 2024 ishte 1872, ose 80.32% e të gjitha ankesave të cilat kishte Këshilli për të shqyrtuar gjatë 2024, ndërsa 459 ankesa apo 19,68% të tyre janë bartur për vitin 2025.

Ankesa	Të pranuar 2024	Të bartura nga viti 2023	Detyrim sipas Gjykatës	Numri i përgjithshëm	Në përqindje
Të pranuar	2,137	169	26	2,332	100%
Të shqyrtuara	1,688	162	23	1,872	80,32%
Në proces të shqyrtimit	449	7	3	459	19,68%

Tabela 17: Ankesat e pranuar/shqyrtuara 2024 (Burimi: Raporti Vjetor i KPMShC për 2024);

Krahasuar me vitet e paraprake, ka rritje përmbajtjesore të numrit të ankesave të pranuar nga viti në vit.

⁵ Të gjitha të dhënat në këtë pjesë janë marrë nga Raporti Vjetor i Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil për vitin 2024.

- Në vitin 2022 janë pranuar/regjistruar 1,253 ankesa;
- Në vitin 2023 janë pranuar/regjistruar 1,584 ankesa;
- Në vitin 2024 janë pranuar/regjistruar 2,137 ankesa.

Nga numri i përgjithshëm i ankesave të pranuar, vërehet se numri më i madh i ankesave ishin pranuar në vitin 2024 me 2,137 ankesa.

Viti	Ankesa të pranuar	Detyrim sipas Gjykatës	Numri i përgjithshëm	Rritja në (%) nga viti në vit
2022	1,253	198	1,451	100%
2023	1,584	49	1,633	12,54%
2024	2,137	26	2,163	32.46%

Tabela 18: Ankesat e pranuar gjatë viteve 2022, 2023 dhe 2024 (Burimi: Raporti Vjetor i KPMSHC për 2024);

Nga gjithsej 2137 ankesa të paraqitura, numri më i madh i ankesave lidhet me kontestimin e konkurseve (722 raste apo 33.78%), që tregon se proceset e rekrutimit mbeten fusha më e kontestuar në administratën publike. Në vendin e dytë janë ankesat për kompensim material (595 raste, 27.84%), që ndër të tjera kanë të bëjnë me ndryshimet që janë realizuar nga hyrja në fuqi e Ligjit për Pagat.

Nr.	Ankesat sipas objektit të ankesës	Numri i ankesave	Përqindja
1.	Kontestim konkursi	722	33.78%
2.	Kompensim material	595	27.84%
3.	Kërkesa nga marrëdhënia e punës	237	11.09%
4.	Shkelje e të drejtës në pagë	214	10.01%
5.	Masë disiplinore	177	8.27%
6.	Transferim	87	4.06%
7.	Vlerësim i rezultateve në punë	47	2.18%
8.	Ndërprerje e marrëdhënies së punës	26	1.21%
9.	Pezullimi i marrëdhënies së punës	24	1.12%
10.	Pezullim parandalues	8	0.47%
	Gjithsej	2137	100%

Tabela 19: Ankesat sipas objektit të ankesës 2024 (Burimi: Raporti Vjetor i KPMSHC për 2024);

Nga numri i përgjithshëm i ankesave të pranuar gjatë periudhës raportuese, ankesat e pranuar sipas institucioneve janë të pasqyruara në tabelën si në vijim:

Nr.	Institucionet	Numri i ankesave	Përqindja
1	Institucionet e administratës qendrore	1379	64.39%
2	Institucionet e administratës lokale	568	26.47%
3	Institucionet dhe agjencitë e pavarura	104	4.84%
4	Institucionet e sistemit të drejtësisë	86	4.03%
5	Gjithsej	2,137	100%

Tabela 20: Ankesat e pranuar sipas institucioneve (2024) (Burimi: Raporti Vjetor i KPMSHC për 2024);

Siç shihet nga tabela, numri më i madh i ankesave është nga institucionet e administratës shtetërore, që pasqyrohet edhe nga numri më i madh i të punësuarve në shërbimin civil në këto institucione.

Sa i përket mënyrës së vendosjes, nga gjithsej 1850 ankesa të trajtuara, shumica janë përfunduar me refuzim ose hedhje poshtë: 532 ankesa (28.77%) janë refuzuar dhe 515 (27.85%) janë hedhur poshtë. Një pjesë më e vogël është aprovuar plotësisht (271 ankesa, 14.66%) ose pjesërisht (96 ankesa, 5.20%). Këto të dhëna tregojnë se mbi gjysmën e ankesave nuk kanë pasur sukses për palët ankuese (refuzim ose hedhje poshtë), ndërsa vetëm rreth 20% janë aprovuar plotësisht ose pjesërisht.

Nr.	Mënyra e vendosjes	Numri i ankesave	Përqindja
1.	Të refuzuara	532	28.77%
2.	Të hedhura poshtë	515	27.85%
3.	Të aprovuara	271	14.66%
4.	Përfundim i procedimit administrativ	151	8.17%
5.	Kthimi në rishqyrtim	111	5.95%
6.	Të aprovuara pjesërisht	96	5.20%
7.	Shpallja jo kompetent	86	4.65%
8.	Detyrim për vendosje	82	4.435%
9.	E pezulluar	6	0.32
	Gjithsej	1850	100%

Tabela 21: Mënyra e vendosjes së ankesave (2024) (Burimi: Raporti Vjetor i KPMSHC për 2024);

11. Trajnimi dhe zhvillimi i nëpunësve civilë

Në mbështetje të zhvillimit të shërbimit civil, IKAP ka zbatuar një Program trajnimi të strukturuar në pesë objektiva strategjik: (I) Rritja e kapaciteteve për menaxhimin e ciklit të politikave publike, rregullim më të mirë dhe qeverisje të mirë, (II) Rritja e kapaciteteve për integrim evropian dhe asistencë financiare të BE-së, (III) Rritja e kapaciteteve për zhvillimin e shërbimit civil, burimeve njerëzore, rritjes së cilësisë së shërbimeve dhe llogaridhënies; (IV) Rritja e kapaciteteve për menaxhimin e financave publike, vlerësimit të ndikimit buxhetor dhe prokurimit publik, si dhe (V) Rritja e kapaciteteve profesionale për qeverisje lokale dhe shërbime komunale.

Data prej 01/01/2024 deri 29/11/2024										Gjinia		
Fusha	Kurse t	Grupet	Orë	Ditë	Pjesëma rrës	Pjesëm arrja	Certif ikimi	Mes. e Gru pit	Nota Mes	M	F	Minoritet
Menaxhment i Përgjithshëm	2	2	32	4	19	38	19	9.50	4.75	9	10	0
Administratë dhe Legjislacion	8	36	752	94	798	1877	779	22.17	4.79	434	342	15
Burime Njerëzore	4	7	232	29	115	482	114	16.43	4.82	42	73	2
Buxhet dhe Financa	8	29	936	117	594	2781	282	20.48	4.87	353	234	5
Teknologji Informative	4	6	80	10	54	86	54	9.00	4.60	22	32	0
Çështje Komunale	9	25	328	41	560	879	553	22.40	4.86	231	329	12
Gjithsej	35	105	2360	295	2140	6143	1801	16.66	4.78	1091	1020	34

Tabela 22: Trajnimet e realizuara gjatë vitit 2024 (burimi: Raporti vjetor i IKAP-it 2024);

Në zbatim të objektivave të Programit të trajnimit, janë trajnuar gjithsej 2140 pjesëmarrës, nëpërmjet 35 kurseve të ndryshme, në gjithsej 295 ditë trajnim, me 6143 pjesëmarrje në trajnim. Të gjitha trajnimet janë mbajtur në mënyrë tradicionale në klasë. Sipas strukturës gjinore 1020 ishin të gjinisë femërore, ndërsa 1091 ishin të gjinisë mashkullore. Nga kategoria e lartë drejtuese në trajnime kanë marrë pjesë 10 pjesëmarrës, nga kategoria e mesme dhe e ulët drejtuese 296, dhe nga kategoria profesionale 1764, kurse nga stafi administrativ 41. Gjatë vitit janë organizuar katër (4) kurse të trajnimit për trajnerë, në të cilat kurse janë certifikuar 12 trajnerë të rinj nga 42 kandidatë sa kishin aplikuar.

12. Pagat në shërbimin civil

Ligji për Pagat në Sektorin Publik, në shtojcat e tij ka përcaktuar koeficientet për secilin nga funksionet në institucionet publike. Raporti i koeficienteve është dy me tetëmbëdhjetë (2:18), të shpërndarë në njëqind e tridhjetegjashtë (136) nivele të koeficienteve. Koeficienti më i lartë është paraparë për pozitën e Presidentes (koeficienti 18), ndërsa koeficienti më i ulët për kadetët policor, korrektues, doganor dhe të FSK-së (koeficienti 2). Sipas nenit 9 të ligjit, vlera monetare e koeficientit përcaktohet me ligjin vjetor të buxhetit në pajtim me legjislacionin për menaxhimin e financave publike. Sipas nenit 32 të Ligjit Nr. 08/L-260 mbi Ndarjet Buxhetore për Buxhetin e Republikës së Kosovës për Vitin 2024, vlera monetare e koeficientit për Ligjin për Pagat në Sektorin Publik gjatë vitit 2024 është caktuar njëqind e dhjetë (110 €) euro.

Për vitin 2024, buxheti total i dedikuar për paga dhe shtesa në sektorin publik në Kosovë ishte rreth 805.4 milion euro. Në vitin 2023, buxheti për pagat ishte 767.3 milion euro, ndërsa në vitin 2022 ishte 653.4 milion euro. Kjo përbën një rritje prej rreth 23.27% në vitin 2024 krahasuar me vitin 2022, duke treguar një rritje të konsiderueshme të buxhetit për paga gjatë kësaj periudhe.

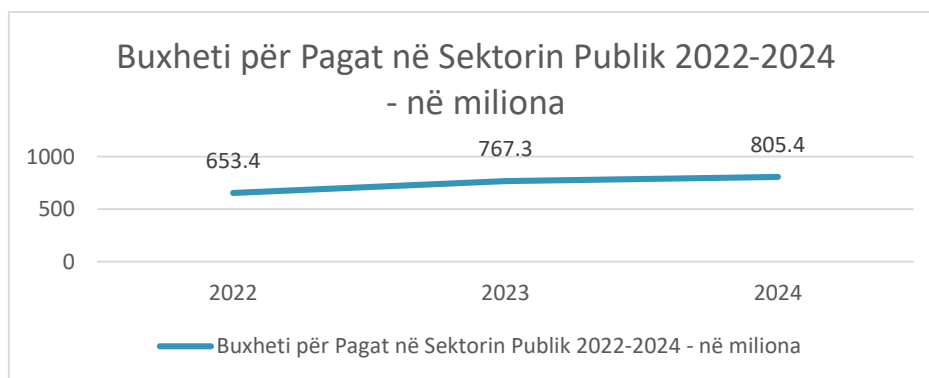


Figura 11: Buxheti për Pagat në Sektorin Publik 2022-2024- në miliona;

Rritja e buxhetit për paga nga viti 2022 në vitin 2023, pasqyron zbatimin e Ligjit të ri për Pagat, i cili ka sjellë rritjen e pagave për shumë nga sektorët. Ndërsa rritja mes viteve 2023 dhe 2024 tregon përshtatjen e koeficientit të pagës prej 110 euro për vitin 2024, krahasuar me vlerën 105 euro gjatë vitit 2023.

12.1.1. Pagat në sektorin publik

Sipas publikimit “Niveli i Pagave në Kosovë, 2024” të Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK), paga mesatare bruto për sektorin publik në vitin 2024 ishte **755 €** në muaj, ndërsa paga neto mesatare ishte 668 € në muaj. Sipas ASK-së, krahasuar me vitin 2020, paga bruto është rritur për 131 euro apo 21.0%, ndërsa paga neto është rritur për 116 euro gjithashtu 21.0%. Ndërsa në sektorin privat, sipas ASK-së, paga bruto në vitin 2024 ishte 598 euro, ndërsa ajo neto 459 euro. Sa i përket pagës minimale në Kosovë, deri në shtator të vitit 2024, paga minimale ishte e kategorizuar në 130 euro për të punësuarit deri në moshën 35-vjeçare dhe 170 euro për të punësuarit mbi moshën 35-vjeçare, ndërsa nga data 1 tetor 2024, paga minimale bruto në Kosovë është 350 euro bruto sipas vendimit Nr. 02/218, të datës 28.08.2024 të Qeverisë së Republikës së Kosovës.

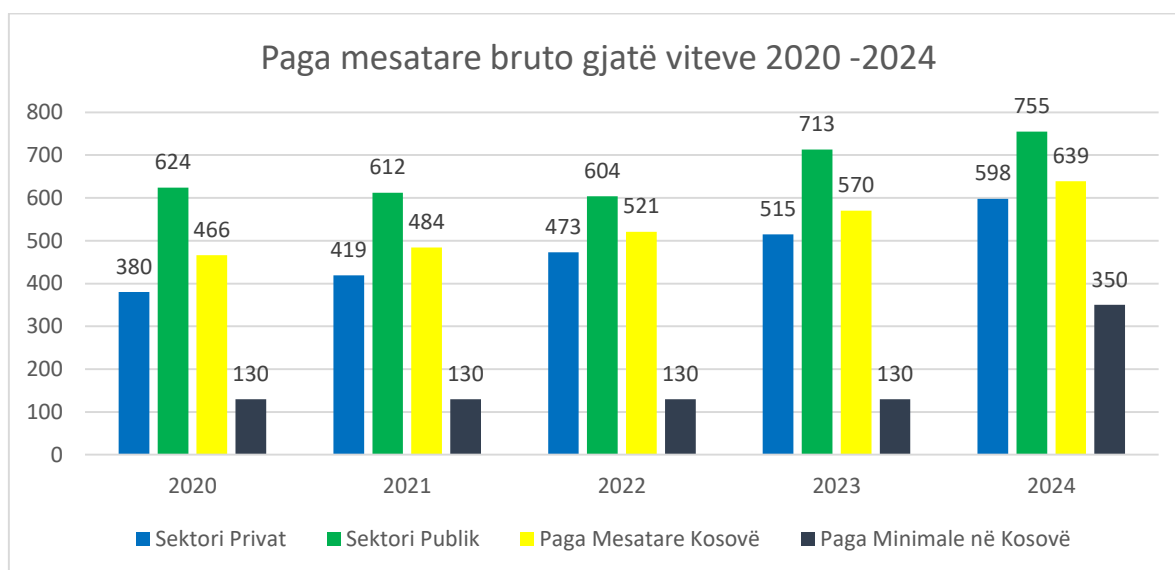


Figura 12: Paga mesatare bruto gjatë viteve 2020-2024 në sektorin privat dhe publik;

Siç mund të shihet edhe nga figura me të dhënat e marra nga ASK, paga mesatare bruto në Kosovë është rritur ndjeshëm në vitin 2023, për shkak të hyrjes në fuqi në shkurt të vitit 2023 të Ligjit për Pagat në Sektorin Publik. Siç mund të shihet, aktualisht paga mesatare në sektorin publik në Kosovë është rreth 18.2% më e lartë sesa paga mesatare në Kosovës në të gjithë sektorët, ndërsa rreth 26.3% më e lartë sesa ajo në sektorin privat. Duhet të sqarohet se të dhënat për sektorin publik sipas ASK-së përfshijnë të gjithë të punësuarit të cilët marrin pagë nga Buxheti i Republikës së Kosovës. Ndërsa të dhënat më poshtë, do të kufizohen vetëm për të punësuarit në kuadër të shërbimit civil.

12.1.2. Pagat në shërbimin civil

Në bazë të dhënave nga Thesari në kuadër të Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve, paga mesatare bruto e nëpunësve të shërbimit civil gjatë vitit 2024 ka qenë **722 euro**. Në këtë pagë përfshihet paga bazë që përfitohet duke shumëzuar koeficientin e pozitës me vlerën monetare të koeficientit (110 euro për vitin 2024), dhe duke shtuar pjesën e rritjes së pagës si rezultat i përvojës së punës, si dhe shtesën tranzitore sipas nenit 41 të Ligjit Pagat, e cila sipas Aktgjyqimit të Gjykatës Kushtetuese në rastin K079/23, do të jetë e zbatueshme derisa paga e re të bëhet e barasvlershme me pagën që zyrtari kishte para hyrjes në fuqi të Ligjit për Pagat

(kjo e drejtë në shtesën tranzitore sipas Aktgjykimit u takon edhe të punësuarve të rinj në këto pozita pas hyrjes në fuqi të ligjit).

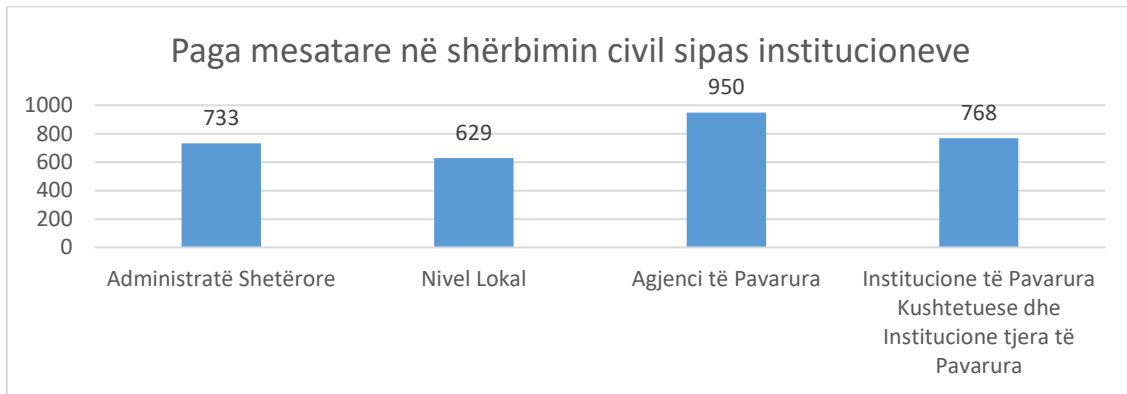


Figura 13: Paga mesatare bruto në shërbimin civil sipas institucioneve;

Të dhënat e këtij grafiku tregojnë se paga mesatare është më e lartë te Agjencitë e Pavarura (950 €), ndërsa më e ulëta te niveli lokal (629 €). Pjesërisht, kjo shpjegohet me shtesën tranzitore—që në këto agjenci është mesatarisht 186 €—si rrjedhojë e pagave para hyrjes në fuqi të Ligjit për Pagat. Përveç kësaj, diferencat reflektojnë edhe strukturat e roleve brenda institucioneve: në komuna kategoria më e lartë korrespondon me drejtues të nivelit të ulët, ndërsa në institucionet qendrore ka pozita deri në drejtues të lartë, çka rrit mesataren e pagave në nivel qendror.

Sa i përket kategorive të zyrtarëve, të dhënat tregojnë hierarki të qartë të pagave sipas kategorive: paga mesatare rritet nga Kategoria Profesionale (657 €), tek Specialistët (784 €), Kategoria e Ulët Drejtuese (911 €), Kategoria e Mesme Drejtuese (1,120 €) dhe arrin më të lartën te Kategoria e Lartë Drejtuese (1,483 €). Ky diferencim i paraqitur në grafikun më poshtë, pasqyron përgjegjësitë dhe kompleksitetin e kategorive.

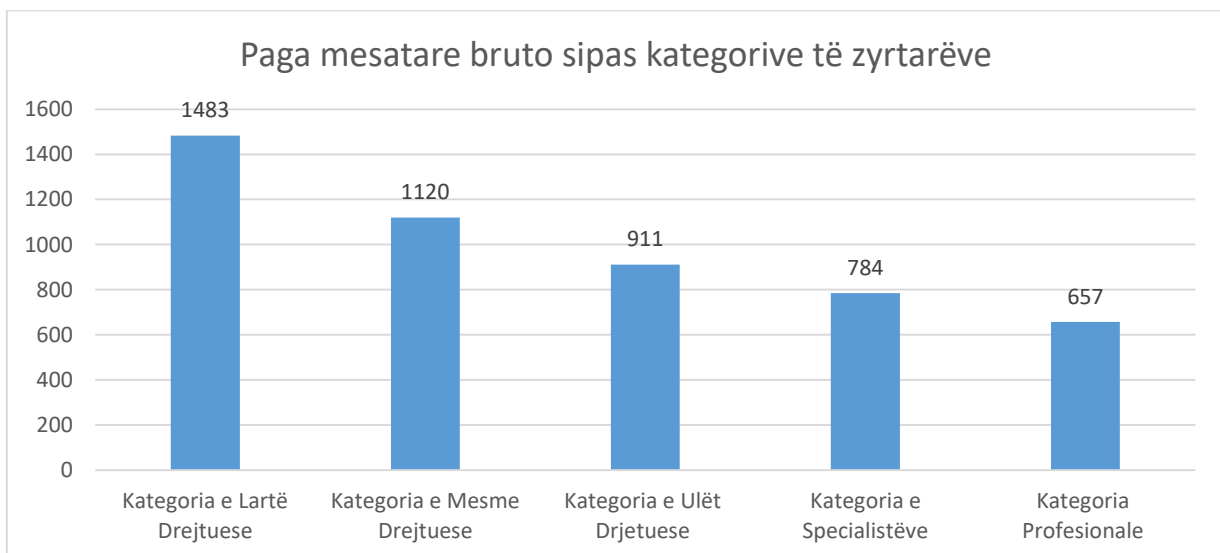


Figura 14: Paga mesatare bruto sipas kategorive të zyrtarëve;

Sa i përket klasave, sipas Rregullores (QRK) Nr. 06/2024 për Klasifikimin e Vendeve të Punës në Shërbimin Civil, vetëm kategoria profesionale është e ndarë në tri klasa: Profesional 1,

Profesional 2 dhe Profesional 3. Grafiku më poshtë paraqet diferencën e pagave mesatare brenda kategorisë profesionale, të cilat variojnë nga 476 € në 795 €.

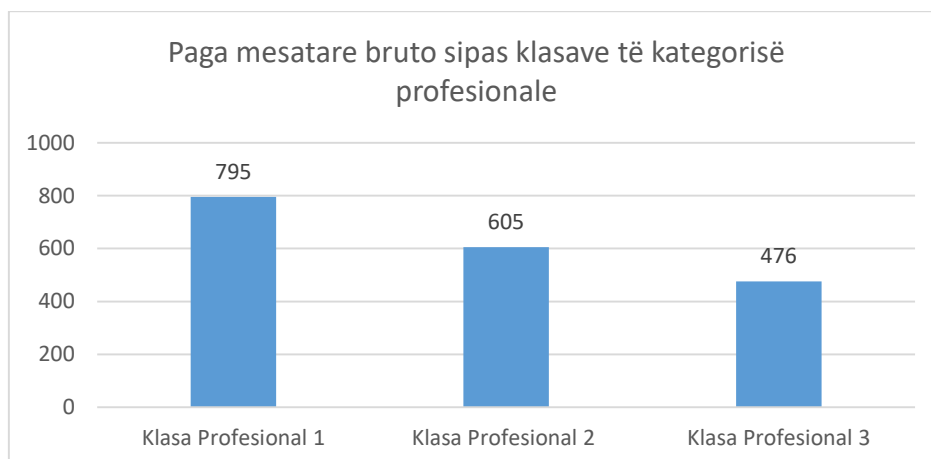


Figura 15: Paga mesatare bruto sipas klasave të kategorisë profesionale;

Sa i përket gjinisë, njëri ndër parimet kryesore të Ligji për Pagat është parimi i barazisë dhe mos-diskriminimit, i cili nënkupton që secili, pa kurrfarë diskriminimi, ka të drejtë që për punë të barabartë të marrë pagë të barabartë, duke marrë parasysh natyrën e punës, kërkesat për vendin e punës, institucionin ku ushtrohet detyra, si dhe kualifikimin. Për këtë arsye, ligji parasheh koeficiente të përcaktuara për secilën nga funksionet e përcaktuara në shtojca të ligjit, pa marrë parasysh se kush e mban pozitën apo statusin e mbajtësit të pozitës. Megjithatë, sa i përket statistikave, paga mesatare bruto për nëpunësit civilë të gjinisë mashkullore është 744 euro, ndërsa për nëpunëset civile gra është 692 euro. Kjo diferencë në pagën mesatare ndërmjet grave dhe burrave në sektorin publik reflekton përfaqësimin më të ulët të grave në pozitat drejtuese, për të cilat ligji përcakton paga më të larta. Ky ndryshim në strukturën e shërbimit civil, kontribuon në diferencën mesatare të pagave dhe përsëri tregon nevojën për ndërmarrjen e masave për promovimin e barazisë gjinore në të gjitha institucionet, dhe në arritjen e përfaqësimit të barabartë në të gjitha kategoritë drejtuese.

Sipas të dhënave të ASK, paga mesatare bruto në sektorin publik në Kosovë për vitin 2024 në fushën e teknologjisë së informacionit dhe komunikimit është 1,090 euro. Ndërsa, paga mesatare bruto për nëpunësit e shërbimit civil të kategorizuar sipas shtojcës 14.4 - Ekspertët, në të cilët përfshihen pozita kyçe në sistemet shtetërore të informacionit e komunikimit me rëndësi strategjike shtetërore, është 1,373 euro. Është e rëndësishme të theksohet se, edhe pse këto pozita kanë rëndësi kryesore për zhvillimin e sistemit të informacionit dhe komunikimit në Kosovë, jo të gjitha pozitat që lidhen me këtë sektor hyjnë në kuadër të kësaj shtojce. Këto të dhëna tregojnë për përpjekjet e institucioneve publike për të konkurruar për pozita kyçe në fushën e teknologjisë së informacionit dhe komunikimit me tregun privat për të tërhequr profesionistë të kualifikuar dhe për të ndikuar në përmirësimin e kapaciteteve të sektorit publik në këtë fushë dhe në zhvillimin e mëtejshëm të sistemit digjital në Kosovë.

13. Përfundim dhe hapat tutje

Raporti vjetor për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore për vitin 2024 ofron një pasqyrë të qartë dhe të strukturuar të gjendjes së administratës publike në Republikën e Kosovës, duke kombinuar analiza statistikore, trende trevjeçare dhe vlerësime të indikatorëve kryesorë të performancës. Ky dokument pasqyron ndryshimet ligjore dhe organizative të ndërmarra kohët

e fundit, zbatimin e mekanizmave të rinj për paga dhe për zyrtarët publikë, si dhe ndikimin e tyre në struktura dhe procese të rekrutimit dhe menaxhimit të nëpunësve civilë.

Gjetjet kryesore tregojnë se shërbimi civil përbëhet nga 15,172 nëpunës civilë në të gjitha kategoritë, dhe se përqindjet gjinore dhe etnike reflektojnë ende sfida drejt një përfaqësimi më të balancuar dhe përfshirjes së grupeve të nën përfaqësuar. Edhe pse ka pasur rritje të përfaqësimit të grave në shërbimin civil, duhen vazhduar përpjekjet për të mbyllur hendekun gjinor në pozitat drejtuese dhe për të siguruar mundësi të barabarta për të gjithë. Përqendrimi i të punësuarve në grupmoshat 41–60 vjeç, thekson nevojën për planifikim strategjik të zëvendësimeve dhe transferimit të njohurive. Për më tepër, gjatë vitit të fundit ka pasur rritje të numrit të konkurseve dhe aplikimeve nga qytetarët, por gjithashtu është shënuar zgjatje e kohës së përfundimit të procedurave të rekrutimit — çështje që kërkon përmirësim të efikasitetit të proceseve.

Raporti pasqyron arritje të rëndësishme si miratimin dhe zbatimin e Ligjit për Zyrtarët Publikë dhe Ligjin për Pagat dhe akteve nënligjore përkatëse, funksionalizimin dhe avancimin e SIMBNJ-së, si dhe miratimin e katalogut të vendeve të punës — hapa që forcojnë bazën ligjore dhe mundësojnë menaxhim më të mirë të burimeve njerëzore. Megjithatë, cilësia e të dhënave në SIMBNJ mbetet sfida kryesore. Përdorimi i SIMBNJ është obligim ligjor për të gjitha institucionet, megjithatë në praktikë ballafaqohemi me mospërdorim të plotë të SIMBNJ-së nga disa institucione, duke përfshirë Gjykatën Kushtetuese, Këshillin Prokurorial e Këshillin Gjyqësor, disa agjenci të pavarura kushtetuese dhe agjenci të tjera të pavarura, sikurse që është problematike edhe mungesa e klasifikimit dhe përditësimit të plotë të të dhënave të zyrtarëve. Këto kufizime ndikojnë në mundësinë e planifikimit të saktë dhe monitorimit efektiv të burimeve njerëzore, duke përfshirë hartimin e këtij raporti. Përderisa është bërë progres në organizimin e brendshëm të institucioneve publike që dëshmohej nga numri i rregulloreve për organizimin e brendshëm të miratuara, sfidat mbetet përfundimi i plotë i procesit të klasifikimit.

Hapja e konkurseve për të gjithë të interesuarit, përfshirë atyre jashtë shërbimit civil, ka rritur dukshëm numrin e aplikimeve, ka sjellë emërimë nga jashtë shërbimit civil, dhe ka kontribuar në rritjen e numrit të grave të pranuar, si dhe në uljen e moshës mesatare të të emëruarve — duke sjellë ide dhe aftësi të reja në shërbimin civil. Të dhënat tregojnë se paga mesatare në sektorin publik në Kosovë është rritur vitet e fundit me hyrjen në fuqi të Ligjit Nr. 08/L-196 për Pagat dhe rritjet çdo vit me Ligjin për Buxhetin. Ligji ka krijuar strukturë të harmonizuar të pagave, me dallime minimale mes institucioneve, por që këto dallime rriten kur merret në konsideratë shtesa tranzitore e të punësuarve. Me Ligjin për Pagat janë bërë përpjekje për të rritur konkurrueshmërinë me sektorin privat, veçanërisht në sektorin e teknologjisë së informacionit, me qëllim të zhvillimit të kapaciteteve të administratës publike në këtë sektor.

Duke marrë parasysh gjetjet e raportit, hapat prioritarë për vitin e ardhshëm dhe vitet në vijim, do të fokusohemi në zbatimin e reformave të përcaktuara në Agjendën e Reformave të Kosovës në kuadër të Instrumentit të BE-së për Reforma dhe Rritje Ekonomike në Ballkanin Perëndimor, si dhe aktivitetet e përcaktuara në Strategjinë për Reformën e Administratës Publike 2022 – 2027 dhe Planit të Veprimit 2025 – 2027. Në përgjithësi, prioritet kryesorë do të fokusohen në:

- Përsheptimin e përdorimit të plotë të SIMBNJ-së dhe ndërlidhjen e tij me sistemin e pagave. Duhet ofruar trajnime dhe mbështetje teknike për NJMBNJ-të për përdorimin e SIMBNJ-së dhe për sigurimin e cilësisë së të dhënave.

- Finalizimin dhe zbatimin e plotë të procesit të klasifikimit dhe ristrukturimit të vendeve të punës në të gjitha institucionet publike, në përputhje me Ligjin për Zyrtarët Publikë dhe Katalogun e Vendeve të Punës, për të garantuar zbatim sa më të drejtë të Ligjit për Pagat.
- Përmirësimin e efikasitetit të procedurave të rekrutimit përmes automatizimit të përzgjedhjes së komisioneve të pranimi dhe vendosjes në funksion të bankës së pyetjeve.
- Zbatimin e mëtejshëm të masave afirmative për rritjen e përfaqësimit të grave, komuniteteve jo-shumicë dhe personave me aftësi të kufizuara, si dhe monitorimin e zbatimit të kuotave dhe konkurseve të dedikuara.
- Forcimin e kapaciteteve profesionale përmes programeve të trajnimit të IKAP-it dhe zhvillimeve të vazhdueshme të trajnerëve, përfshirë përdorimin e metodave moderne të mësimdhënies dhe mjeteve e-learning.

Në përfundim, progresi i shfaqur gjatë vitit 2024 tregon angazhim institucional dhe hapa të rëndësishëm drejt profesionalizimit të shërbimit civil. Për të përforcuar këto arritje dhe për të adresuar sfidat e evidentuara, zbatimi i masave të mësipërme do të jetë prioriteti kryesor gjatë viteve në vijim.