



Republika e Kosovës

Republika Kosova - Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

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

Izveštaj o upravljanju ljudskim resursima 2024.

Septembar 2025.



Sadržaj

Reč Ministra unutrašnjih poslova.....	3
1. Uvod	1
2. Opšte statistike o javnim službenicima.....	3
3. Opšte statistike o civilnim službenicima	4
4. Glavni zakonodavni i organizacioni razvoji.....	5
4.1. Zakonski okvir o javnim službenicima	5
4.2. Institucionalni okvir za upravljanje civilnom službom	7
4.2.1. Departman za upravljanje javnim službenicima	7
4.2.2. Kosovski institut za javnu upravu	8
4.3. Informacioni sistem za upravljanje ljudskim resursima (ISULJR)	9
4.4. Sistem plata	10
4.5. Unutrašnja organizacija i klasifikacija radnih mesta.....	11
5. Statistički podaci u vezi sa strukturom civilne službe u 2024. godini	12
5.1. Ukupan broj civilnih službenika prema kategorijama i polu	12
5.2. Civilni službenici po etničkoj pripadnosti	14
5.3. Civilni službenici sa ograničenim sposobnostima tokom 2024. godine	16
5.4. Civilni službenici po starosnoj grupi	16
5.5. Slobodne pozicije u civilnoj službi	17
6. Statistički podaci vezani za postupke zapošljavanja u civilnoj službi u 2024. godini ..	19
6.1. Konkursi u civilnoj službi	19
6.2. Konkursi i apliciranja po kategorijama službenika i godinama 2022-2024.	20
6.3. Imenovanja u civilnoj službi tokom godina 2022-2024.	22
6.4. Efikasnost u postupcima zapošljavanja	26
7. Odlasci iz civilne službe u 2024. godini	27
8. Ocenjivanje učinka civilnih službenika.....	28
9. Disciplinske mere u civilnoj službi.....	30
10. Žalbe u Nezavisni nadzorni odbor za civilnu službu Kosova	31
11. Obuka i razvoj civilnih službenika	33
12. Plate u civilnoj službi.....	33
13. Zaključak i koraci dalje	37

Spisak tabela

Tabela 1: Spisak sporazuma o saradnji sa KIJU-om	9
Tabela 2: Broj civilnih službenika po kategorijama i polovima.....	13
Tabela 3: Službenici po etničkoj pripadnosti i nivoima uprave.....	15
Tabela 4: Broj civilnih službenika sa ograničenim sposobnostima tokom 2024. godine.....	16
Tabela 5: Civilni službenici po starosnoj grupi.....	17
Tabela 6: Slobodne pozicije u civilnoj službi početkom 2024. godine.....	18
Tabela 7: Konkursi po nivoima uprave za godine 2022., 2023., i 2024.....	20
Tabela 8: Konkursi i apliciranja po kategorijama službenika i godina 2022-2024.....	21
Tabela 9: Imenovanja u civilnoj službi tokom godina 2022-2024.....	23
Tabela 10: Efikasnost u procedurama zapošljavanja - trajanje procedura.....	27
Tabela 11: Odlasci iz civilne službe u 2024. godini.....	27
Tabela 12: Odlasci po nivoima uprave.....	27
Tabela 13: Stopa odlaska (turnover) osoblja po kategorijama službenika za 2024. godinu.....	28
Tabela 14: Odlasci iz civilne službe tokom godina 2022., 2023., 2024.....	28
Tabela 15: Procena učinka civilnih službenika u javnoj upravi tokom 2024. godine.....	29
Tabela 16: Disciplinske mere 2022-2024.....	30
Tabela 17: Žalbe primljene / razmotrene 2024.....	31
Tabela 18: Žalbe primljene tokom godina 2022., 2023. i 2024.....	31
Tabela 19: Žalbe po predmetu žalbe 2024.....	32
Tabela 20: Žalbe primljene prema institucijama (2024.)	32
Tabela 21: Način odlučivanja žalbi (2024.).....	33
Tabela 22: Obuke realizovane tokom 2024. godine.....	33

Spisak slika

Slika 1: Broj uredbi o unutrašnjoj organizaciji.....	11
Slika 2: Pozicije sa vršiocima dužnosti u kategoriji višeg rukovodstva u institucijama državne uprave.....	18
Slika 3: Realizacija plana osoblja tokom 2024. godine	19
Slika 4: Broj procedura zapošljavanja otvorenih za kandidate izvan civilne službe.....	22
Slika 5: Broj imenovanih u civilnoj službi tokom poslednjih tri godina.....	23
Slika 6: Broj imenovanih iz otvorenih procedura za sve zainteresovane kandidate.....	24
Slika 7: % imenovanih kandidata koji nisu bili deo civilne službe.....	24
Slika 8: Trend imenovanih po polu.....	25
Slika 9: Prosečna starost primljenih u civilnoj službi tokom poslednjih tri godina.....	25
Slika 10: Ocenjivanje učinka civilnih službenika tokom 2024. godine prema nivoima ocenjivanja (%).....	29
Slika 11: Budžet za plate u javnom sektoru 2022-2024. - u milionima.....	34
Slika 12: Prosečna bruto plata tokom godina 2020-2024. u privatnom i javnom sektoru.....	35
Slika 13: Prosečna bruto plata u civilnoj službi po institucijama.....	35
Slika 14: Prosečna bruto plata po kategorijama službenika.....	36
Slika 15: Prosečna bruto plata po klasama profesionalne kategorije.....	36

Reč Ministra unutrašnjih poslova



U svojstvu Ministra unutrašnjih poslova, zadovoljstvo mi je da usvojim i predstavim pred vama "Izveštaj o upravljanju ljudskim resursima" za 2024. godinu. Ovaj izveštaj odražava našu posvećenost razvoju profesionalne i efikasne javne uprave, koja služi svim građanima Republike Kosova sa integritetom i posvećenošću.

Tokom 2024. godine nastavili smo napore za ojačanje zakonskog okvira o javnim službenicima, promovisanje jednakosti i investirajući u obuku i razvoj kapaciteta u javnoj upravi. Izveštaj evidentira glavna dostignuća, uključujući sprovođenje Zakona o javnim službenicima i Zakona o platama, unapređenje ISULJR-a, kao i napore da se poveća transparentnost i meritokratija u procesima zapošljavanja. Naša zajednička dostignuća takođe su ocenjena i pozdravljena u izveštaju SIGMA objavljenom u januaru 2025. godine, gde se jasno pokazuje napredak postignut na Kosovu u poređenju na prethodnu procenu 2021. godine i u odnosu na zemlje regiona. Uklanjanje Republike Kosova sa spiska zemalja sa krhkim institucijama izdatog svake godine od Svetske banka i Međunarodnog monetarnog fonda je još jedan dokaz da reforme u javnoj upravi donose opipljive rezultate za naše građane i merljive od najprestižnijih organizacija u svetu.

Posebno sam radostan povećanjem zastupljenosti žena u civilnoj službi i napretkom u stvaranju mogućnosti za mlade i nedovoljno zastupljene grupe. Međutim, prepoznajemo da izazovi ostaju, i posvećeni smo da ih adresiramo na kontinuirani način.

Koraćeći napred, ćemo se fokusirati na puno sprovođenje novog zakonodavstva o javnim službenicima i platama, punu upotrebu ISULJR-a od institucija i njegovu povezanost sa sistemom plata, završetak klasifikacije radnih mesta i stvaranje sveobuhvatne uprave. Takođe ćemo nastaviti da investiramo u obuku i razvoj kroz jačanje KIJU-a, kako bismo obezbedili da naši civilni službenici imaju potrebna znanja i sposobnosti da građanima služe sa profesionalnošću.

Pohvaljujem rad svih službenika Ministarstva unutrašnjih poslova i onih koji su doprineli na izradi ovog izveštaja, i zahvaljujem SIGMA na podršci datoj tokom njegove izrade. Zajedno ćemo nastaviti da gradimo javnu upravu koja je dostojna poverenja naroda Kosova, i nastavićemo da preduzimamo potrebne korake da ojačamo profesionalizam i efikasnost civilne službe.

Iskreno,

Xhelal SVEÇLA

1. Uvod

Ovaj izveštaj je pripremljen u skladu sa članom 13., stav 1.10 Zakona br. 08/L-197 o javnim službenicima (ZJS) koji utvrđuje da ministarstvo odgovorno za javnu upravu priprema i objavljuje godišnji izveštaj o upravljanju ljudskim resursima. Takođe, član 16. dotičnog zakona obavezuje Jedinice za upravljanje ljudskim resursima u institucijama da izrade godišnji izveštaj o upravljanju ljudskim resursima, dostave ga na odobrenje najvišem administrativnom rukovodiocu do dana 31. januara naredne godine i, nakon odobrenja, da ga proslede u Departmanu za upravljanje javnim službenicima (DUJS) do dana 15. februara naredne godine.

Pozivajući se na gore navedene odredbe, DUJS je razvio godišnji izveštaj o upravljanju ljudskim resursima za 2024. godinu. Izveštaj pruža statističke podatke o upravljanju ljudskim resursima u javnim institucijama Republike Kosova. Izveštaj se ograničava na podatke o institucijama i javnim službenicima koji su uključeni u okvir regulisanja Zakona br. 08/L-197 o javnim službenicima i Zakona br. 08/L-196 o platama. Veći deo podataka u izveštaju fokusiran je na službenike civilne službe.

Izveštaj je izrađen uz podršku SIGMA, bazirajući se na kombinovani statistički i analitički pristup, koji uključuje prikupljanje podataka kroz deskriptivne statistike, analizu trendova i poređenja između institucija, sektora i demografskih grupa u trogodišnjem periodu, tu gde su podaci dostupni. Podaci su predstavljeni na vizuelan način kroz grafikone i tabele, dok su izračunati i analizirani brojni ključni pokazatelji učinka (KPU), kao raspodela radne snage, stope zapošljavanja i zadržavanja na rad, efektivnost zapošljavanja, rodna zastupljenost, profesionalni razvoj, kretanje osoblja, struktura plata, integritet u civilnoj službi i organizacija rada.

Da bi se obezbedio kvalitet izveštaja, praćen je strukturisani proces kontrole kvaliteta podataka, uključujući i njegovu verifikaciju kroz poređivanja unakrsnih izvora. Glavni izvori podataka uključuju Informacioni sistem za upravljanje ljudskim resursima (ISULJR), izveštaje institucija i podatke iz sistema plata. Međutim, proces se suočio sa značajnim ograničenjima, jer mnoge institucije državne uprave još nisu zaključile unutrašnju organizaciju u skladu sa Zakonom br. 06/L-113, nisu u potpunosti utvrdili status javnih službenika i nisu realizovali proces klasifikacije. Ovi nedostaci, kombinovani sa poteškoćama u prikupljanju i obradi podataka, možda su uticali na tačnost predstavljenih rezultata.

Deo institucija nastavljaju da ne koriste ISULJR, kao što se zahteva članom 19. Zakona br. 08/L-197, ili ga delimično koriste ne koristeći sve njegove module. U nekim slučajevima, podaci su nepotpuni ili nisu ažurirani od odgovornih službenika, što ograničava kvalitet planiranja i izveštavanja o ljudskim resursima. Iako je ISULJR sada u potpunosti funkcionalan, njegova redovna i ažurna upotreba ostaje neophodna za poboljšanje podataka i izveštavanja.

Tokom 2024. godine, DUJS je primio izveštaje o upravljanju ljudskim resursima od ukupno 86 institucija, dostavljenih u standardizovanom formatu distribuiranom početkom godine. Od njih, 27 su opštine, 12 su nezavisne agencije, nezavisne ustavne institucije i druge nezavisne institucije, dok 47 pripada državnoj upravi i institucijama javne službe. Svi ovi izveštaji su uključeni u analizu ovog godišnjeg izveštaja.

Ovaj izveštaj je pripremljen prema metodologiji dogovorenoj sa SIGMA i usvojenoj od Ministra unutrašnjih poslova. Pošto je ovo prva godina da se izveštaj izrađuje u ovom formatu, proces pripreme metodologije, konsultacija i prikupljanja podataka zahtevali su više vremena, čineći da se objavljivanje realizuje u drugoj polovini godine. U narednim godinama namerava se da se izveštaj objavi u prvom tromesečju naredne godine za izveštajni period.

Korišćeni podaci odražavaju situaciju do dana 31. decembra 2024., osim slučajeva kada se specifikuje drugi period.

2. Opšte statistike o javnim službenicima



Ukupan broj
83,387



44,744 (54%)



38,613 (46%)

Prosečna bruto
plata

€ **755**



Centralna
administracija

35,435 (42%)



Lokalna
administracija

43,222 (52%)



Nezavisne
agencije

783 (1%)



Nezavisne ustavne
institucije i druge
nezavisne institucije

3,947 (5%)

Javni službenici prema statusu

Državni
službenik

**15,172
(18.2%)**

Javni
službenik

**43,378
(52%)**

Tehničko
pomoćno
osoblje

**7,196
(8.6%)**

Stvaraoci i
izvođači
umetnosti

**438
(0.5%)**

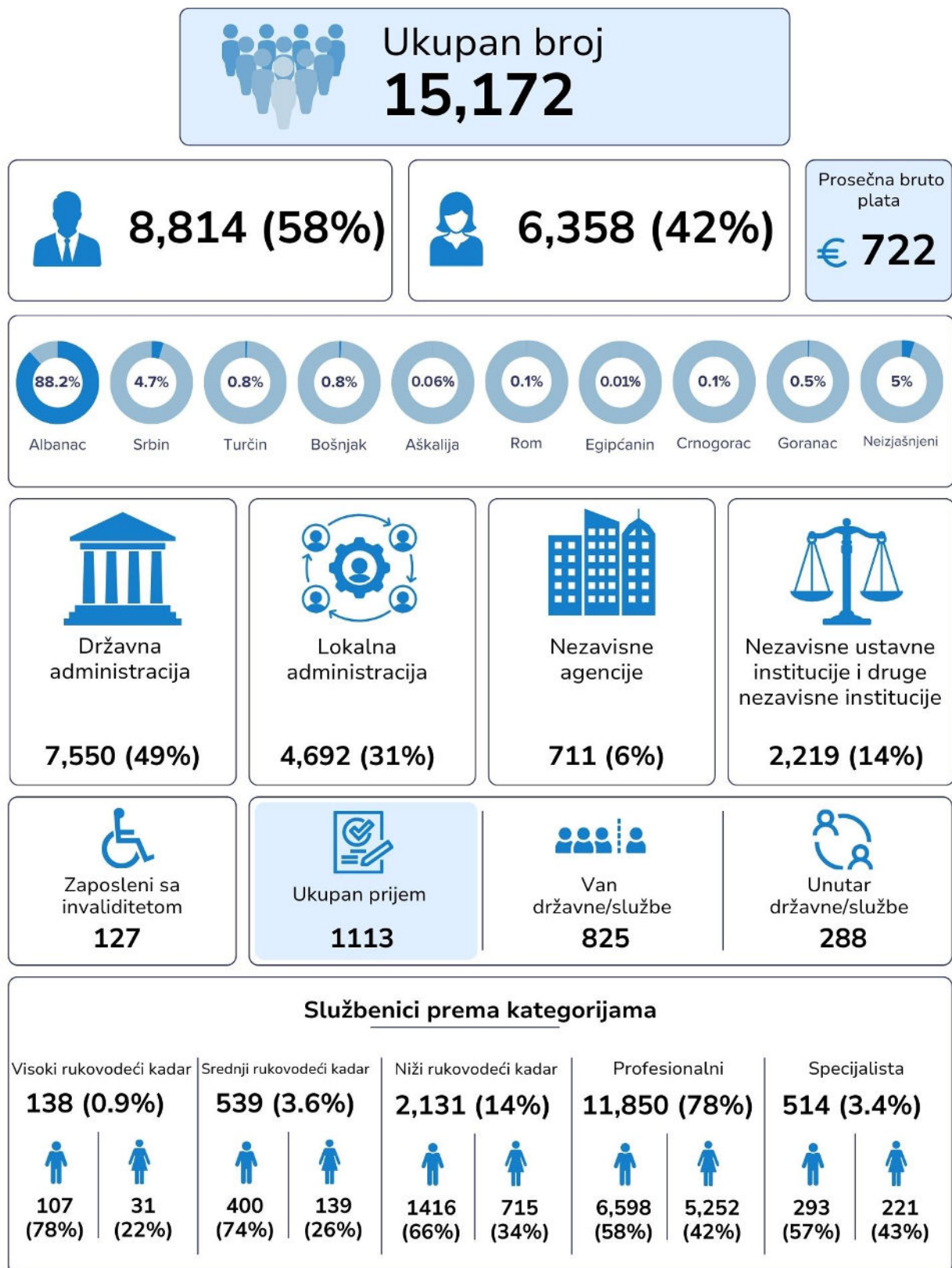
Kabinetni
službenici

**699
(0.8%)**

Ostali (Isključeni iz
delokruga ZDS-a – Zakon o
državnoj službi)

**16,504
(19.8%)**

3. Opšte statistike o civilnim službenicima



4. Glavni zakonodavni i organizacioni razvoji

4.1. Zakonski okvir o javnim službenicima

Poslednjih godina, na Kosovu su zabeleženi značajni zakonski razvoji koji su uticali na upravljanje ljudskim resursima u javnom sektoru. U februaru 2023. stupio je na snagu Zakon br. 08/L-196 o platama u javnom sektoru, dok je u septembru iste godine stupio na snagu Zakon br. 08/L-197 o javnim službenicima. Oba ova zakona su bila podvrgnuta ustavnoj kontroli, pri čemu su neke od odredbi proglašene kao ne u skladu sa Ustavom i ukinute, dok je za neke druge Ustavni sud naredio njihovu izmenu, ali su oba zakona kao celina prošla filter Suda.

Svrha Zakona o javnim službenicima je da postavi zakonski osnov za zapošljavanje javnih službenika u institucijama Republike Kosova, odnosno utvrđivanje pravila i principa koji regulišu prijem, klasifikaciju pozicija, promenu i prestanak radnog odnosa, prava i obaveze koja se vežu sa radnim odnosom, kao i druga pitanja koja se odnose sa radnim odnosom javnog službenika u institucijama Republike Kosova. Ovaj Zakon se sprovodi na sve javne službenike u javnim institucijama Republike Kosova, sa izuzetkom institucija utvrđenih u članu 3., gde se navode institucije na koje se ovaj zakon ne sprovodi. U cilju obezbeđivanja što efektivnijeg sprovođenja zakona, DUJS je izradio podzakonske akte koji su usvojeni od Vlade Republike Kosova i Ministarstva unutrašnjih poslova kao dole:

1. Uredba (VRK) 15/2023. o postupku prijema u civilnoj službi.
2. Uredba (VRK) br. 01/2024. o disciplini civilnih službenika.
3. Uredba (VRK) br. 02/2024. o premeštaju civilnih službenika.
4. Uredba (VRK) br. 03/2024. o osnivanju radnog odnosa sa ugovorom za određeni period.
5. Uredba (VRK) br. 04/2024. o radnom vremenu, odmorima i prisustvu na poslu javnih službenika.
6. Uredba (VRK) br. 05/2024. o izmeni i dopuni Uredbe (VRK) br. 15/2023. o postupku prijema u civilnoj službi.
7. Uredba (VRK) br. 06/2024. o klasifikaciji radnih mesta u civilnoj službi.
8. Uredba (VRK) br. 19/2024. o proceduri izbora i imenovanja direktora, zamenika direktora, nastavnika, stručnih saradnika, asistenata, instruktora i sekretara u javnim edukativno-obrazovnim i osposobljavajućim institucijama (EOOI) preduniverzitetskog obrazovanja.
9. Uredba (VRK) br. 26/2024. o ocenjivanju rezultata na radu.
10. Uredba (VRK) br. 27/2024. o konkursnim postupcima za tehničko i pomoćno osoblje.
11. Uredba (VRK) br. 28/2024. o suspenziji iz radnog odnosa.
12. Uredba (VRK) br. 29/2024. o prestanku radnog odnosa u civilnoj službi.
13. Uredba (VRK) br. 30/2024. o postupku prijema službenika javne službe u zdravstvenom sektoru.
14. Uredba (VRK) br. 05/2025. o ocenjivanju rezultata na radu u zdravstvenom sektoru.

15. Uredba (MUP) br. 02/2024. o proceni stručne nedovoljnosti u civilnoj službi.
16. Uredba (MUP) br. 03/2024. o planiranju osoblja.
17. Uredba (MUP) br. 04/2024. o korisnicima iz šeme stipendija u civilnoj službi.
18. Uredba (MUP) br. 05/2024. o pojedinačnom dosijeu i informacionom sistemu za upravljanje ljudskim resursima.

Što se tiče Zakona br. 08/L-196. o platama u javnom sektoru koji je stupio na snagu u februaru 2023. godine, svrha ovog zakona je stvaranje jedinstvenog sistema plata u javnom sektoru, koji obuhvata principe i pravila za utvrđivanje plate, kao i da se izgradi transparentan i upravljiv sistem plata i dodataka, gde je glavni element osnovna plata. Pored zakona, Vlada je usvojila i 14 podzakonskih akata sa ciljem obezbeđivanja njegovog sprovođenja u praksi, dok je Ministarstvo finansija, rada i transfera usvojilo još dva akta kao dole:

1. Uredba (VRK) br. 01/2023. o dodatku za naprednu licencu službenika za preduniverzitetsko obrazovanje.
2. Uredba (VRK) br. 02/2023. o dodatku službenika u zdravstvenom sistemu.
3. Uredba (VRK) br. 03/2023. o funkcionalnom dodatku za stvaralca i izvođača umetnosti i kulture.
4. Uredba (VRK) br. 04/2023. o naknadi članovima spoljne službe Republike Kosova koji vrše dužnost u inostranstvu.
5. Uredba (VRK) br. 05/2023. o osnovnoj plati i radnom iskustvu zaposlenih u javnom sektoru.
6. Uredba (VRK) br. 06/2023. o naknadi za službena putovanja i troškove reprezentacije.
7. Uredba (VRK) br. 07/2023. o naknadi za dežurstvo, noćni rad i prekovremeni rad.
8. Uredba (VRK) br. 08/2023. o dodacima za zaposlene u javnom sektoru.
9. Uredba (VRK) br. 09/2023. o funkcionalnom dodatku.
10. Uredba (VRK) br. 10/2023. o naknadi za dodatnu funkciju.
11. Uredba (VRK) br. 11/2023. o stručnjacima.
12. Uredba (VRK) br. 17/2023. o dopuni i izmeni Uredbe (VRK) br. 02/2023. o dodatku za zaposlene u zdravstvenom sistemu.
13. Uredba (VRK) br. 22/2024. o stručnjacima (ukinula je Uredbu 11/2023.).
14. Uredba (VRK) br. 24/2024. o naknadi članova spoljne službe Republike Kosova koji vrše dužnost u inostranstvu i naknadi operativnih troškova (koja je ukinula Uredbu 04/2023.).
15. Uredba (MFRT) br. 01/2023. o naknadi za ostalo osoblje uprave koji rade u inostranstvu.
16. Uredba (MFRT) br. 02/2023. o dodatku za uslove tržišta rada.

Šta više, za olakšavanje procesa unutrašnje organizacije institucija, Vlada je putem Odluke br. 08/226 dana 23.10.2024. usvojila Katalog radnih mesta u civilnoj službi, koji sadrži oko 1536 naslova radnih mesta profesionalne kategorije, uključujući klase i administrativne grupe sa odgovarajućim oblastima studija za svaki od naslova rada. Priprema kataloga je realizovana od radne grupe osnovane od Ministarstva unutrašnjih poslova, sa rukovodstvom Departmana za upravljanje javnim službenicima (DUJS), u saradnji sa Ministarstvom finansija, rada i transfera, kao i predstavnikom Jedinica za upravljanje ljudskim resursima na lokalnom nivou. Tokom procesa izrade i nakon finalizacije, nacrt kataloga je konsultovan na sveobuhvatan način sa svim odgovarajućim institucijama, uključujući primanje pisanih komentara i organizovanje radionica.

4.2. Institucionalni okvir za upravljanje civilnom službom

4.2.1. Departman za upravljanje javnim službenicima

Departman za upravljanje javnim službenicima (nadalje: DUJS) je Departman u okviru Ministarstva unutrašnjih poslova, odgovoran za predlaganje i praćenje sprovođenja politika za javne službenike u cilju obezbeđivanja održive, stručne civilne službe zasnovane na zaslugama, moralnog integriteta i političke nepristrasnosti u službi građana, biznisa i institucija Republike Kosova.

Stav 2. člana 13. Zakona br. 08/L-197 o javnim službenicima, utvrđuje da odgovorno Ministarstvo javne uprave osnova nadležnu upravnu jedinicu koja vrši ovim zakonom dodeljena ovlašćenja. Na osnovu Uredbe 01/2021. o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta Ministarstva unutrašnjih poslova, Departman za upravljanje javnim službenicima je odgovorna administrativna jedinica za vršenje nadležnosti date Zakonom o javnim službenicima.

DUJS unutar svoje strukture, ima četiri divizije:

- Divizija za politiku plata i razvoj funkcionalnih struktura.
- Divizija za politiku ljudskih resursa i razvoj kapaciteta u javnoj upravi.
- Divizija za razvoj zapošljavanja i inspekcije.
- Divizija za administriranje informacionog sistema za ljudske resurse.

Tokom 2024. godine DUJS je nastavio sprovođenje svoje uloge u sprovođenju Zakona o javnim službenicima i Zakona o platama, kroz pružanje pravnih saveta i pojašnjenja svim institucijama o sprovođenju zakona. DUJS je tokom 2024. godine organizovao nekoliko radionica sa svim Jedinicama za upravljanje ljudskim resursima gde je diskutovano o procedurama zapošljavanja, proceni učinka, klasifikaciji radnih mesta i zakonskim izmenama.

Što se tiče funkcionalnih struktura, DUJS je nastavio pružanje komentara i pripremu prethodne saglasnosti Ministru o propisima o unutrašnjoj organizaciji institucija državne uprave, kao i savetodavna mišljenja drugim institucijama. DUJS je tokom vršenja svojih funkcija, tokom 2024. godine, pružao komentare i prethodna odobrenja/savetodavna mišljenja o preko 50 propisa o unutrašnjoj organizaciji institucija, kao i vodio procese restrukturiranja institucija državne uprave. Štaviše, DUJS je pružio komentare i saglasnost na propise izrađene od drugih institucija koje se odnose na radni odnos javnih službenika.

Što se tiče postupaka zapošljavanja, Zakon o javnim službenicima je utvrdio da je DUJS jedinica odgovorna za razvoj postupaka zapošljavanja za institucije državne uprave. Međutim, član 98. Zakona je predvideo da će centralizovani postupak zapošljavanja od DUJS početi da se sprovodi 18 meseci nakon stupanja na snagu zakona. Budući da će se decentralizovani period zapošljavanja razviti do kraja marta 2025. godine, DUJS 2024. godine nije razvio postupke zapošljavanja.

Tokom ovog perioda, DUJS je unapredio kapacitete osoblja popunjavajući većinu slobodnih mesta. Pet radnih mesta popunjeno je putem stalnih premeštaja, dok je pozicija direktora Departmana i Rukovodioca Divizije za razvoj zapošljavanja i inspekcije popunjeno kroz postupke zapošljavanja. Takođe, šest (6) drugih radnih pozicija je popunjeno kroz postupke zapošljavanja. Iz DUJS je u ovaj period otišlo tri (3) službenika: jedno penzionisanje i dva premeštaja u druge institucije.

Trenutni broj zaposlenih u DUJS je dvadeset tri (23), od njih 16 žena i 7 muškaraca. Ostala radna mesta su u procesu popunjavanja preko stipendista programa “Young Cell Scheme”.

4.2.2. Kosovski institut za javnu upravu

Kosovski institut za javnu upravu je Izvršna agencija u okviru Ministarstva unutrašnjih poslova i odgovoran je za sprovođenje politika i strategija obuke, stručnog osposobljavanja i razvoj kapaciteta u civilnoj službi.

U okviru organizacione šeme, Kosovski institut za javnu upravu (nadalje KIJU) ima ukupno 19 radnih pozicija, dok trenutno ima 15 zaposlenih. U 2024. godini KIJU je završio proces restrukturiranja i sistematizacije radnih mesta. Tokom 2024. godine razvijeni su procesi zapošljavanja za četiri (4) slobodne pozicije, tri (3) za rukovodioce Divizije i jedna (1) za Više službenike, koje su popunjene. Trenutno su još četiri (4) slobodna radna mesta koja će biti popunjena u budućnosti.

Tokom 2024. godine, KIJU je obučio preko 2,000 civilni službenika u različitim oblastima, uključujući opšte upravljanje, administraciju i zakonodavstvo, upravljanje ljudskim resursima, budžet i finansije, kao i informacione tehnologije.

Jedan od važnih prioriteta Kosovskog instituta za javnu upravu (KIJU) tokom 2024. godine bila je međunarodna saradnja sa priznatim međunarodnim školama i institutima za javnu upravu, kao i sa međunarodnim organizacijama koje deluju na Kosovu. Ovi sporazumi i saradnje bili su fokusirani na razmenu stručnih iskustava i unapređenje praksi obuke za civilne službenike. Sporazumi sa institutima javne uprave i školama u inostranstvu nameravali stvaranje platforme za razmenu znanja i stručnih iskustava. Ova saradnja je pomogla u adaptiranju najnaprednijih metoda da adresiraju potrebe javne uprave na Kosovu. KIJU tokom perioda 2022 - 2024., je potpisao sporazum o saradnji sa jedanaest (11) organizacija:

Br.	Sporazumi o saradnji KIJU 2022 - 2024.	Datum/Godina
1.	Univerzitet tehnologije Kaunas - Litvanija	14.04.2022.
2.	Univerzitet Stellenbosch (SU) Južna Afrika	22.06.2022.
3.	Uganda Management Institute (UMI)	25.06.2022.
4.	The University of LA VERNE	09.08.2023.
5.	Univerzitet Ludovika Mađarska	13.05.2024.
6.	Nacionalni demokratski institut	15.05.2024.
7.	Univerzitetska agencija frankofonije	24.04.2024.
8.	SPMA-University of Pretoria	20.05.2024.
9.	Terre Des Hommes	03.04.2024.
10.	Poljska škola za javnu upravu	26.07.2024.
11.	UN WOMEN	23.09.2024.

Tabela 1. Spisak sporazuma o saradnji KIJU 2022-2024. (Izvor: Godišnji izveštaj KIJU 2024.).

4.3. Informacioni sistem za upravljanje ljudskim resursima (ISULJR)

Informacioni sistem za upravljanje ljudskim resursima je centralni elektronski sistem koji služi za upravljanje ljudskim resursima za sve javne institucije Republike Kosova, utvrđen prema članu 19. Zakona br. 08/L-197 o javnim službenicima. Ministarstvo odgovorno za javnu upravu, odnosno DUJS, odgovoran je za stvaranje, održavanje i administriranje Informacionog sistema za upravljanje ljudskim resursima.

ISULJR trenutno sadrži tri glavne aplikacije:

- jedinstvena baza o ličnim i stručnim podacima, kao i drugi podaci o radnom odnosu za svakog zaposlenog u javnoj instituciji, uključujući njihovu istoriju zapošljavanja: kao i aplikativni moduli za upravljanje ljudskim resursima na platformi: <https://hrmis.rks-gov.net>.
- jedinstvena web stranica konkursnih postupaka i imenovanja za civilne službenice/ke, zvaničnice/ke javnih službi, stvaraocice i izvođačice umetnosti i kulture, kao i tehničko i pomoćno osoblje. <https://konkursi.rks-gov.net/>.
- Elektronska platforma za testiranje i ocenjivanje kandidata za prijem u civilnu službu <https://testimi.rks-gov.net>.

Kroz aplikaciju za upravljanje ljudskim resursima, realizuje se na elektronski način, stvaranje i usvajanje planova osoblja, raspisivanje postupaka zapošljavanja, prethodna verifikacija, ocenjivanje kandidata, osnivanje komisija za prijem, imenovanje pobjedničkih kandidata, upravljanje ugovorima službenika, procena probnog perioda, premeštaj službenika, izrada godišnjeg plana rada, procenu učinka, zahtevi i odobrenje odmora, disciplinski postupci, prestanak radnog odnosa, generisanje izveštaja o službenicima prema prema starosti, polu, etničkoj pripadnosti, odmorima, postupcima zapošljavanja, proceni učinka, administraciji

organizacija, upravljanju ulogama i korisnicima i drugim radnjama potrebnim za upravljanje ljudskim resursima.

ISULJR je povezan sa sistemom Civilne Registracije, sistemom službenih računa (Active Directory), sistemom upravljanja o prisustvu na poslu, sistemom obuka KIJU-a. Dok je tokom 2024. godine, ISULJR bio povezan sa Trustom, i kao rezultat toga više se ne zahteva da kandidati dostave tokom apliciranja dokaz o trustu, budući da se isti generiše od ISULJR u trenutku apliciranja. Trenutno, DUJS radi na povezivanju ISULJR-a sa sistemom plata.

Nakon stupanja na snagu Zakona br. 08/L-197 o javnim službenicima, ISULJR je ažuriran u skladu sa zakonskim izmenama, tako da su od novembra 2023., dakle samo oko mesec dana nakon stupanja na snagu novog zakona, raspisani prvi postupci zapošljavanja prema novim zakonskim odredbama.

Dana 8. oktobra 2024., Ministar unutrašnjih poslova je usvojio Uredbu (MUP) br. 05/2024. o pojedinačnom dosijeu i informacionom sistemu za upravljanje ljudskim resursima, koja ima za cilj utvrđivanje pravila za sadržaj, administriranje, upravljanje, korišćenje pojedinačnog dosijea i ISULJR-a. U uredbi su utvrđene odgovornosti DUJS-a u vezi sa administriranjem ISULJR-a, kao i po prvi put utvrđena pravila o načinu i trajanju čuvanja dokumenata i drugih podataka u ISULJR.

DUJS u kontinuitetu obezbeđuje da ISULJR bude funkcionalan 24/7, kako bi zainteresovani kandidati mogli aplicirati za postupke zapošljavanja u bilo kom vremenu.

4.4. Sistem plata

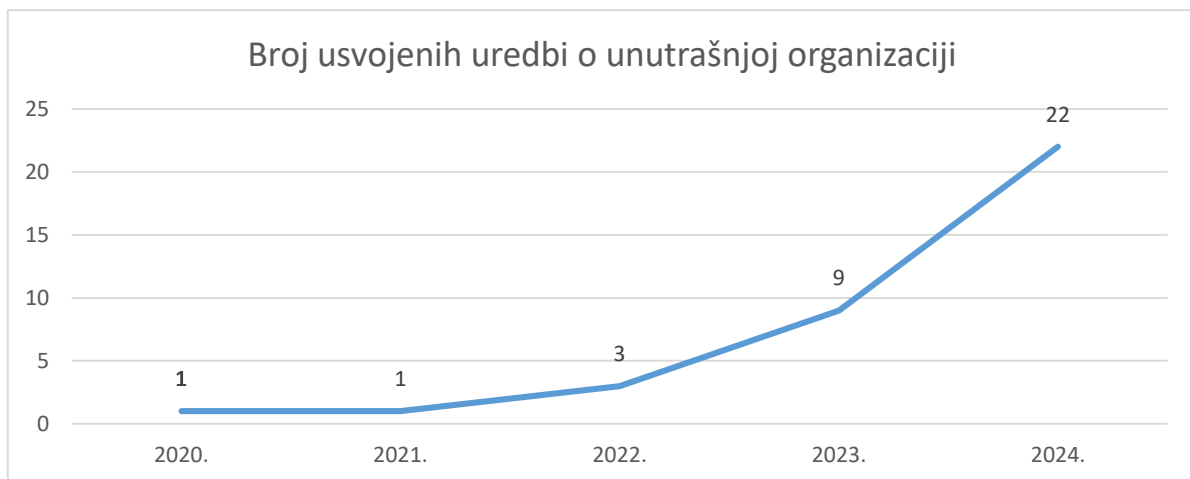
MUP, odnosno DUJS, kao institucija odgovorna za izradu politika i nadzor nad sprovođenjem zakonodavstva i u oblasti plata, kontinuirano vodi računa o unapređenju politika i u oblasti plata i dodataka na plate u javnom sektoru.

Sistem plata javnih službenika na Kosovu regulisan je isključivo Zakonom br. 08/L-196 o platama u javnom sektoru. Ovaj zakon u članu 2. utvrđuje da su pravila i uslovi za utvrđivanje plate zaposlenih u javnom sektoru isključivo regulisani ovim zakonom i mogu biti regulisani i drugim podzakonskim aktima, samo kada se izričito predviđa ovim zakonom. Ovaj sistem namerava da obezbedi transparentnost, jednakost u tretmanu i standardizaciji plata u javnom sektoru.

Stupanje na snagu Zakona o platama u 2023. godini, obezbedilo je da sistem plata u javnom sektoru bude jedinstven, uključujući detaljne postupke i pravila za utvrđivanje plata u javnom sektoru, kao i da se stvori transparentan i upravljiv sistem plata i naknada. U februaru 2023. godine, nakon stupanja na snagu Zakona br. 08/L-196 o platama, Ministarstvo unutrašnjih poslova je funkcionalizovalo tri zajedničke komisije sa Trezorom, u cilju sprovođenja Odluke br. 04/128, dana 16.02.2024., Vlade Kosova, koja utvrđuje ekvivalentnost između starog sistema plata i novog sistema baziranog na novom zakonu o platama. Mandat ovih komisija bio je da obezbede da plate budu bazirane na klasifikaciji radnih mesta, na osnovu unutrašnjih uredbi institucije, opisa dužnosti i ugovora o radu. U oktobru 2024. uspešno je završen proces ekvivalentnosti starog sistema plata sa novim sistemom, baziran na novom zakonu o platama. Tokom ovog perioda, razmotreni su zahtevi od institucija za oko 18,000 zaposlenih.

4.5. Unutrašnja organizacija i klasifikacija radnih mesta

Krajem 2023. i 2024. godine zabeležen je značajan napredak u unutrašnjoj regulaciji institucija državne uprave (ministarstava, izvršnih agencija i regulatornih agencija). Do trenutka usvajanja ovog izveštaja, 13 od 15 ministarstava (86%) usvojilo je uredbe o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, dok su preostala dva u završnoj fazi izrade uredbi, nakon dobijanja komentara iz DUJS-a. Što se tiče agencija, do sada je 27 agencija ili oko 51% agencija usvojilo Uredbe o unutrašnjoj organizaciji (uključujući 4 u 2025. godini). Proces usvajanja unutrašnjih uredbi u institucijama državne uprave značajno je ubrzan, gde je u 2024. godini usvojeno 22 uredbi, u 2023. godini ukupno 9, u 2022. godini samo 3, dok je u 2021. i 2020. godini od po 1 uredbi. Ovo predstavlja značajno povećanje u poređenju na prethodne godine. Ovaj trend pokazuje snažan angažman jačanju unutrašnjeg upravljanja i povećanju efikasnosti u državnoj upravi. Sve ove uredbe su nekoliko puta razmotrene od DUJS-a i na kraju su dobile prethodno odobrenje Ministra unutrašnjih poslova, na osnovu komentara DUJS-a. U cilju podrške i olakšanja u pitanjima unutrašnje organizacije i klasifikacije pozicija, prema predlogu DUJS-a, MUP je izdalo Vodič br. 03/2023. o organizaciji i funkcionisanju državne uprave i nezavisnih agencija i Vodič br. 04/2023. o proceni radnih mesta sa ciljem njihove klasifikacije.



Slika 1: Broj uredbi o unutrašnjoj organizaciji

Proces izrade uredbi o unutrašnjoj organizaciji, posebno na lokalnom nivou, je olakšan i usvajanjem kataloga radnih mesta u civilnoj službi od Vlade Republike Kosova u oktobru 2024.

Takođe, tokom 2024. godine, DUJS je predsedavao komisijama za restrukturiranje institucija državne uprave i aktivno učestvovao u razvoju postupaka i sprovođenju procesa restrukturiranja i sistematizacije javnih službenika. Do sada je 63% ministarstava završilo proces restrukturiranja, dok što se tiče agencija 37% njih završilo restrukturiranje. Generalno, oko 43% institucija državne uprave završilo je proces restrukturiranja radnih mesta.

5. Statistički podaci u vezi sa strukturom civilne službe u 2024. godini

5.1. Ukupan broj civilnih službenika prema kategorijama i polu

Zakon o javnim službenicima u članu 38. utvrdio je postupak klasifikacije u civilnoj službi, koji je specifikovan putem Uredbe (VRK) br. 06/2024. o klasifikaciji radnih mesta u civilnoj službi.

Tako su, prema Zakonu i Uredbi, pozicije u civilnoj službi klasifikovane u pet (5) kategorije kao dole:

- **Kategorija višeg rukovodstva (KVR)** koja uključuje: generalnog sekretara, generalnog direktora u nezavisnim i regulatornim agencijama, izvršnog direktora i zamenika direktora izvršne agencije, kao i ekvivalentne pozicije sa njima;
- **Kategorija srednjeg rukovodstva (KSR)** koja uključuje poziciju direktora departmana i pozicije ekvivalentne sa njom;
- **Kategorija nižeg rukovodstva (KNR)** koja uključuje poziciju rukovodioca divizije i pozicije ekvivalentne sa njom;
- **Kategorija specijalista (KS)** koja uključuje profesionalce u oblastima koje zahtevaju specifičnu pripremu; i
- **Profesionalna kategorija (PK)** koja uključuje profesionalne službenike.

Zakon predviđa da je svaka pozicija civilne službe klasifikovana kao deo određene klase na osnovu opisa dužnosti rada. Prve četiri kategorije imaju samo po jednu klasu, dok se profesionalna kategorija sastoji od tri klase, koje su: Profesionalna 1, Profesionalna 2 i Profesionalna 3.

Klasifikacija svih pozicija u civilnoj službi je esencijalna jer Zakon o platama utvrđuje koeficijenti za veći deo civilnih službenika prema njihovim klasama, dok njegov član 14. utvrđuje da se klasifikacija određene pozicije u civilnoj službi vrši na osnovu pravila procene i klasifikacije radnih pozicija, prema odredbama za klasifikaciju radnih pozicija u civilnoj službi.

Novi Zakon o javnim službenicima, koji utvrđuje delokrug civilne službe i drugih kategorija javnih službenika, uticao je na izmenu veličine ili opšteg broja civilnih službenika, u poređenju na prethodne periode, budući da su neke institucije isključene iz delokruga zakona. Ukupan broj civilnih službenika u civilnoj službi Kosova na kraju 2024. godine je 15,172. Na opštem nivou civilne službe, prosečna rodna zastupljenost je 58% muškaraca i 42% žena. Nivo rodne zastupljenosti ne pokazuje veće razlike između nivoa javnih institucija, osim u kategoriji Nezavisnih ustavnih institucija i drugih nezavisnih institucija, gde je procenat zastupljenosti žena znatno veći, 59% u poređenju na zastupljenost muškaraca koji je 41%. Dok je u kategoriji državne uprave, 63% civilnih službenika su muškarci, dok su 37% žene. U institucijama lokalne uprave, 58% su muškarci, a 42% žene. U nezavisnim agencijama, 57% su muškarci i 43% su žene (vidi tabelu 2).

	Državna uprava ¹		Lokalna uprava ²		Nezavisne agencije ³		Nezavisne ustavne institucije i druge institucije ⁴		% po kategorijama		Ukupno
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	
Kategorija višeg rukovodstva	52	16	0	0	27	10	28	5	77%	23%	138
Kategorija srednjeg rukovodstva	257	69	0	0	56	13	87	57	74%	26%	539
Kategorija nižeg rukovodstva	679	386	592	213	73	55	72	61	66%	34%	2131
Profesionalna kategorija	3547	2164	1986	1620	346	294	719	1174	56%	44%	11850
Specijalisti	116	96	165	116	12	9	0	0	57%	43%	514
Ukupno	4651	2731	2743	1949	514	381	906	1297	8814	6358	15172
	63%	37%	58%	42%	57%	43%	41%	59%	58%	42%	

Tabela 2: Broj civilnih službenika prema kategorijama i polu

Što se tiče rodne zastupljenosti po kategorijama, u kategoriji višeg rukovodstva, muškarci čine 77% pozicija, dok žene čine samo 23%, što pokazuje da je razlika u zastupljenosti žena na pozicijama višeg rukovodstva je veća. U kategoriji srednjeg rukovodstva, procenti su 74% muškaraca i 26% žena, odražavajući slične izazove za napredovanje žena. U kategoriji nižeg rukovodstva, razlika se poboljšava sa 34% žena i 66% muškaraca, što ukazuje na bolje prisustvo žena u operativnom upravljanju. U profesionalnoj kategoriji, odnos se približava rodnoj ravnoteži: 56% muškaraca i 44% žena. U kategoriji specijalista, žene čine 43% od ukupnog broja, uvek ispod muškaraca sa 57%.

Na osnovu podataka o rodnoj zastupljenosti po kategorijama, primećuje se jasna nejednakost u višim i srednjim kategorijama rukovodstva, gde je broj muškaraca mnogo veći. U kategoriji višeg rukovodstva, samo 23% pozicija se vode od žene, dok u kategoriji srednjeg rukovodstva njihov procenat dostiže 26%, pokazujući da su izazovi za uključivanje žena na rukovodeće pozicije ostaju vidljive. Dok je u kategoriji specijalista i profesionalnoj kategoriji, rodna razlika manja i prisustvo žena se poboljšava, dostižući približno ravnotežu. To pokazuje da, iako su žene više zastupljene na profesionalnim pozicijama, još uvek postoji značajan jaz u rukovodećim pozicijama, što naglašava potrebu za afirmativnim politikama i strategijama za napredovanje žena na višim nivoima civilne službe.

¹ Kancelarija premijera, ministarstva, izvršne agencije i regulatorne agencije.

² 38 opština Republike Kosova.

³ Agencije osnovane prema članu 142. Ustava Republike Kosova.

⁴ Nezavisne ustavne institucije, Predsedništvo Republike Kosova, Ustavni sud Republike Kosova, Pravosudni sistem, Skupština Republike Kosova.

Član 101. Ustava utvrđuje da “*Sastav civilne službe će odražavati raznolikost stanovnika Kosova, uzimajući u obzir međunarodno priznato načelo polne jednakosti.*” U cilju ispunjavanja rodne ravnopravnosti u javnim institucijama, Zakon o javnim službenicima u članu 50. utvrdio je da kandidati iz redova zajednica, kategorije osoba sa invaliditetom i manje zastupljenog pola, ukoliko ispunjavaju uslove za imenovanje u skladu sa ovim zakonom, imaju prednost prilikom imenovanja na upražnjeno radno mesto radi popunjavanja kvote zastupljenosti ili zakonom utvrđene kvote. Dok član 13. stav 5. Uredbe (VRK) br. 15/2023. o postupku prijema u civilnoj službi utvrđuje da javne institucije, u cilju postizanja ravnopravne rodne zastupljenosti u javnim institucijama, mogu pokrenuti postupke zapošljavanja samo za pripadnike manje zastupljenog pola. U vezi sa tim, tokom 2024. godine, javne institucije su otvorile pet (5) postupaka zapošljavanja posvećenih samo ženskom polu, u kojima je apliciralo 217 aplikanata.

5.2. Civilni službenici po etničkoj pripadnosti

Član 61. Ustava Republike Kosova utvrđuje da “*Zajednice i njihovi pripadnici imaju pravo na pravičnu zastupljenost pri zapošljavanju u javnim organima i javnim preduzećima na svim nivoima, posebno u policijskoj službi u oblastima gde živi data zajednica, uz poštovanje pravila u pogledu sposobnosti i integriteta koja se primenjuju za javnu administraciju*”. Takođe, član 101. Ustava, utvrđuje da “*Sastav civilne službe će odražavati raznolikost stanovnika Kosova, uzimajući u obzir međunarodno priznato načelo polne jednakosti.*”

Pravo na zastupanje u javnim institucijama predviđeno je i u članu 10. Zakona br. 08/L-197 o javnim službenicima, koji utvrđuje da u centralnim javnim institucijama minimalno deset odsto (10%) radnih mesta u svim kategorijama javnih službenika moraju se popuniti od pripadnika zajednica koje nisu većina na Kosovu i koji ispunjavaju kriterijume za prijem, dok je na opštinskom nivou, popunjavanje broja radnih mesta za pripadnike zajednica vrši se u skladu sa procentom stanovništva u toj opštini.

Prema podacima ISULJR, u civilnoj službi Kosova 88,2% zaposlenih su Albanci, Srbi čine 4,7%, turska i bošnjačka zajednica svaka po 0,8%, dok druga grupa, koja uključuje zajednicu Roma, Egipćana, Aškalijs, Goranaca itd., dostiže 0,45%. Etničku pripadnost u ISULJR nije izjavilo 5% civilnih službenika (Tabela 3).

Etnička pripadnost	Državna uprava		Lokalna uprava		Nezavisne agencije		Nezavisne ustavne institucije i druge institucije		Ukupno u brojevima	Ukupno u %
Albanci	6777	91,8%	4040	86,1 %	844	94,3%	1728	78,0%	13389	88,2%
Srbi	340	4,6 %	318	6,8 %	18	2,0%	35	1,6%	711	4,7%
Turci	55	0,7 %	50	1,1 %	8	0,9%	6	0,3%	119	0,8%
Bošnjaci	49	0,7 %	53	1,1 %	6	0,7%	15	0,7%	123	0,8%
Aškalijs	2	0,03%	7	0,15%	0	0%	0	0%	9	0,06%
Romi	7	0,09%	7	0,15%	0	0%	1	0,05%	15	0,1%
Crnogorci	1	0,01%	1	0,02%	0	0%	0	0%	2	0,01%
Egipćani	6	0,08%	9	0,19%	0	0%	0	0%	15	0,10%
Gorani	7	0,09%	21	0,45%	0	0%	0	0%	28	0,18%
Neizjavljeno	138	1,9 %	186	4,0 %	19	2,1%	418	19,0%	761	5,0%
Ukupno	7382	100%	4692	100%	895	100%	2203	100	15172	100%

Tabela 3: Službenici po etničkoj pripadnosti i nivoima uprave

Što se tiče zastupljenosti po institucijama, u institucijama državne uprave 91,8% službenika su Albanci, dok srpska zajednica čini 4,6%, Turci 0,7%, Bošnjaci 0,7%, ostali 0,3%, dok se 1,9% službenika nije izjasnilo o etničkoj pripadnosti. U lokalnoj upravi Albanci čine 86,1%, Srbi 6,8%, Turci 1,1%, Bošnjaci 1,1%, ostali 1,0% a 4,0% se nije izjasnilo o etničkoj pripadnosti. U nezavisnim agencijama, Albanci čine 94,3%, dok su Srbi 2,0%, Turci 0,9%, Bošnjaci 0,7% a 2,1% se nije izjasnilo o etničkoj pripadnosti. Kod nezavisnih ustavnih agencija i nezavisnih institucija, Albanci čine 78,0% civilnih službenika, Srbi 1,6%, Turci 0,3%, Bošnjaci 0,7%, ostali samo 0,05%, dok se 19,0% službenika nije izjasnilo o etničkoj pripadnosti.

Da bi se postigle kvote utvrđene u zakonu, Vlada je preduzela niz afirmativnih mera. Prvenstveno, član 50. Zakona o javnim službenicima utvrđuje da kandidati iz redova zajednica, kategorije osoba sa invaliditetom i manje zastupljenog pola, ukoliko ispunjavaju uslove za imenovanje u skladu sa ovim zakonom, imaju prednost prilikom imenovanja na upražnjeno radno mesto radi popunjavanja kvote zastupljenosti ili zakonom utvrđene kvote. Štaviše, u članu 13. stav 4. Uredbe (VRK) br. 15/2023. o postupku prijema u civilnoj službi predviđena je mogućnost otvaranja postupaka zapošljavanja samo za pripadnike nedovoljno zastupljenih zajednica, u cilju ispunjavanja kvote predviđene zakonom. Takođe, član 5. Uredbe 15/2023. obavezuje da sva obaveštenja sadrže napomenu da *"Nevećinske zajednice i njihovi pripadnici, osobe sa invaliditetom i manje zastupljeni pol, imaju pravo na pravičnu i proporcionalnu zastupljenost u civilnoj službi Kosova, kako je navedeno u ZJS-u"*. Sve ove afirmativne mere su preduzete u cilju obezbeđivanja zastupljenosti nedovoljno zastupljenih zajednica u civilnoj službi, u skladu sa zakonskim obavezama.

DUJS, na zahtev Premijera, zatražio je od svih centralnih institucija da otvore postupke zapošljavanja samo za nedovoljno zastupljene zajednice. Tokom 2024. godine, javne institucije, u cilju ispunjavanja kvote, otvorile su 43 postupaka zapošljavanja posvećeni samo za pripadnike nedovoljno zastupljenih zajednica. U ovim postupcima apliciralo je ukupno 1398 aplikanata. Ovaj broj konkursa i aplikanata pokazuje posvećenost institucija da obezbede zastupljenost zajednica u javnim institucijama, ali takođe i interes i spremnost pripadnika nevećinskih zajednica da postanu deo civilne službe.

Među glavnim izazovima za obezbeđivanje praćenja ispunjenja kvota je činjenica da se utvrđivanje zajednice kojoj pripada svaki od aplikanta zasniva samo na sopstvenom iskazivanju kandidata, i ne postoji pravni način za njegovu verifikaciju. Iz tog razloga, podaci nisu uvek tačni, budući da broj od oko 5% zaposlenih u civilnoj službi nije izjavio etničku pripadnost, a isto značajan broj novih primljenih ne izjavljuje svoju etničku pripadnost.

5.3. Civilni službenici sa ograničenim sposobnostima tokom 2024. godine

Član 11. Zakona o javnim službenicima utvrđuje obavezu da zapošljava osobe sa invaliditetom, pružajući im odgovarajuće uslove za rad, i to jednu (1) osobu sa invaliditetom na svakih pedeset (50) zaposlenih u toj instituciji. Štaviše, ista obaveza važi i za javne institucije sa manje od pedeset (50) zaposlenih, koje moraju zaposliti najmanje jednu (1) osobu sa invaliditetom. Stav 3. istog člana utvrđuje da javne institucije, u cilju ispunjavanja kvote, mogu otvoriti konkurs za zapošljavanje prema odredbama ovog zakona samo za osobe sa ograničenim sposobnostima.

Isto kao i kod pripadnika zajednica, član 50. Zakona o javnim službenicima utvrđuje da kandidati iz redova zajednica, kategorije osoba sa invaliditetom i manje zastupljenog pola, ukoliko ispunjavaju uslove za imenovanje u skladu sa ovim zakonom, imaju prednost prilikom imenovanja na upratnjeno radno mesto radi popunjavanja kvote zastupljenosti ili zakonom utvrđene kvote. I što se tiče raspisivanja postupaka zapošljavanja, uredba obavezuje postavljanje iste napomene kao kod zajednice, da osobe sa ograničenim sposobnostima imaju pravo na pravičnu i proporcionalnu zastupljenost.

Iz tabele 4 vidi se da je broj civilnih službenika sa ograničenim sposobnostima u civilnoj službi prema podacima u ISULJR 127. Od njih, 85 su zaposleni u državnoj upravi, 37 u onoj lokalnoj, samo 1 u nezavisnoj agenciji, a 4 u nezavisnim ustavnim institucijama i drugim nezavisnim institucijama.

Vrsta institucije	Broj civilnih službenika sa ograničenim sposobnostima
Državna uprava	85
Lokalni nivo	37
Nezavisne agencije	1
Nezavisne ustavne institucije i druge nezavisne institucije.	4
Ukupno:	127

Tabela 4: Broj civilnih službenika sa ograničenim sposobnostima tokom 2024. godine

Tokom 2024. godine, javne institucije, u cilju ispunjavanja kvote, otvorile su 4 postupka zapošljavanja namenjeni samo osobama sa ograničenim sposobnostima. U ovim konkursima apliciralo je 81 osoba. Isto kao i kod pripadnike nedovoljno zastupljenih zajednica, izazov predstavlja činjenica da aplikanti a ni civilni službenici nisu obavezni da iskaze ograničenu sposobnost, i podaci na kojima su se institucije bazirale u samim izjavama službenika.

5.4. Civilni službenici po starosnoj grupi

Kategorizacija po starosnoj grupi izvršena je počevši od najmlađe starosne grupe 18-30 godina, zatim starosne grupe 31-40, 41-50, 51-60 i 61-65 godina. Važno je napomenuti da je podela starosne grupe 61-65 da pruži jasan pregled o broju službenika koji se očekuje da odu u penziju u narednih pet godina (Tabela 5).

Kategorije starosne grupe (prema starosti i godinama rođenja)	Broj zaposlenih	U procentu
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 godina (1959-1963.)	1810	11,9%

Tabela 5: Civilni službenici po starosnoj grupi

Raspodela civilnih službenika po starosnim grupama pokazuje da veći deo pripada starosnoj grupi 41-50 godina sa 27,8%, praćena od starosne grupe 51-60 godina sa 25,8% i onoj 31-40 godina sa 25,5%. Starosna grupa 18-30 godina čini samo 6,5% od ukupnog broja, dok starosna grupa 60-65 godina zastupa 11,9%. Za jedan deo od 2,4% zaposlenih u nezavisnim ustavnim institucijama i drugim nezavisnim institucijama, nedostajali su podaci o starosti, jer službenici nisu bili registrovani u ISULJR.

Demografska struktura civilnih službenika pokazuje da je radna snaga uglavnom koncentrisana u srednjoj starosnoj grupi (41-60 godina), čineći preko polovine od ukupnog broja. Učešće mladih (18-30 godina) je relativno nisko, što ukazuje izazov za uključivanje mlađe generacije u javnu upravu. Takođe, prisustvo značajnog procenta u starosnoj grupi 60-65 godina ukazuje na blizinu deo osoblja sa starosnoj dobi penzionisanja, čineći potrebno rano planiranje za zamenu i prenošenje znanja.

5.5. Slobodne pozicije u civilnoj službi

Budući da za početak potpunog sprovođenja Zakona br. 06/L-114 o javnim službenicima (na snazi u periodu jul 2020. - septembar 2023.), prošlo značajno vreme, a tokom ovog perioda broj postupaka zapošljavanja, posebno u institucijama državne uprave, bio je veoma ograničen, veliki broj pozicija u civilnoj službi ostala su slobodna. Štaviše, prema ovom zakonu, postupci zapošljavanja su prvenstveno bili unutrašnji postupci, dakle gde su mogli aplicirati samo trenutni civilni službenici u sistemu, što je predstavljalo dodatne poteškoće institucijama da popune slobodna mesta.

2023. godina je period kada su javne institucije raspisale veći broj postupaka zapošljavanja, u cilju popunjavanja slobodnih pozicija. Budući da nisu sve institucije završile proces izrade propisa za unutrašnju organizaciju, a samim tim i završetak klasifikacije radnih mesta, ne postoje trenutni podaci o broju slobodnih pozicija u svim institucijama.

Međutim, najtačniji broj slobodnih pozicija u civilnoj službi može se razumeti kroz planiranje institucija tokom izrade planova osoblja. Na osnovu člana 13. (1.9) ZJS-a, Ministarstvo odgovorno za javnu upravu ima odgovornost da izradi i usvoji generalni plan osoblja, bazirajući se na planove osoblja institucija.

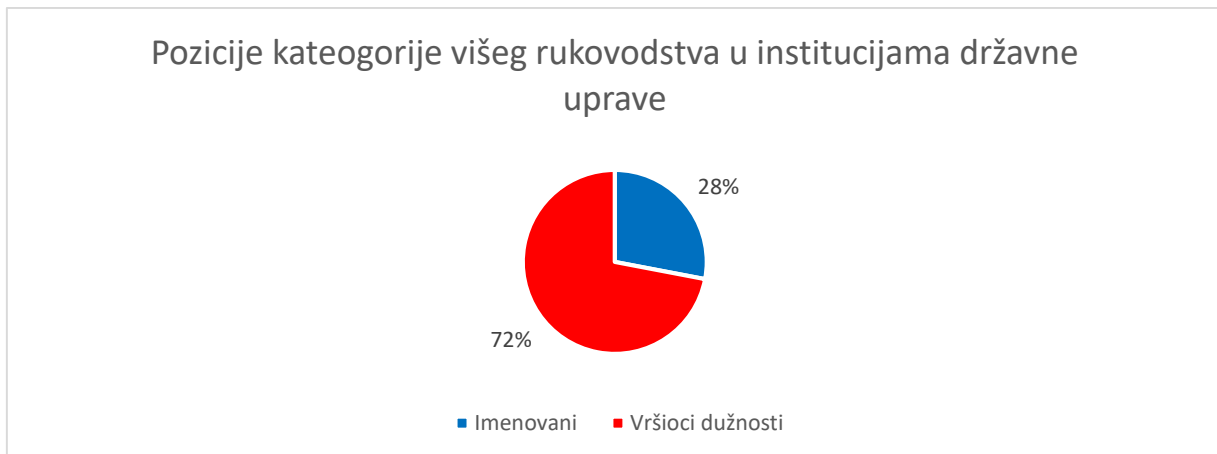
Ministar unutrašnjih poslova u julu 2024. godine usvojio je generalni plan osoblja, bazirajući se na planove osoblja dostavljenih od sto pet (105) institucija putem ISULJR. U planu osoblja za 2024. godinu predviđeno je 4.961 slobodnih pozicija, od kojih 2,980 slobodnih pozicija u civilnoj službi. Na osnovu institucija, u 2024. godini 1,817 slobodnih pozicija bilo je u institucijama državne uprave, 123 u nezavisnim institucijama i nezavisnim agencijama, a 1040 na lokalnom nivou.

Kategorija	Državna uprava	Nezavisne institucije i agencije	Opština	Broj slobodnih pozicija
Kategorija višeg rukovodstva	35	7	-	42
Kategorija srednjeg rukovodstva	57	13	-	70
Kategorija nižeg rukovodstva	258	25	195	478
Profesionalna kategorija	1467	78	845	2390
Ukupno:	1817	123	1040	2980

Tabela 6. Slobodne pozicije u civilnoj službi početkom 2024. godine

Kao što se može videti iz gornje tabele, što se tiče rukovodećih pozicija, ukupno u civilnoj službi u kategoriji višeg rukovodstva bilo je 42 slobodnih pozicija, dok je u svim rukovodećim kategorijama bilo 590 slobodnih pozicija.

Član 35. Zakona br. 08/L-197 o javnim službenicima utvrdio je da u slučaju da pozicija na rukovodećem nivou u instituciji ostane slobodna, vršilac dužnosti za tu poziciju može se imenovati pismeno od GAS. U ISULJR, sve institucije imaju mogućnost da tokom imenovanja službenika na odgovarajuće pozicije utvrde da li je službenik vršilac dužnosti ili ne. Međutim, budući da je samo mali broj službenika u ISULJR utvrđeno da su vršioci dužnosti, ti podaci se ne mogu prikazati u ovom izveštaju. U vezi sa pozicijama kategorije višeg rukovodstva, imajući u obzir da je broj ministarstava i agencija utvrđen tačno, DUJS ima tačne podatke u vezi sa vršiocima dužnosti na pozicijama kategorije višeg rukovodstva u institucijama državne uprave, koji ćemo prikazati u nastavku:

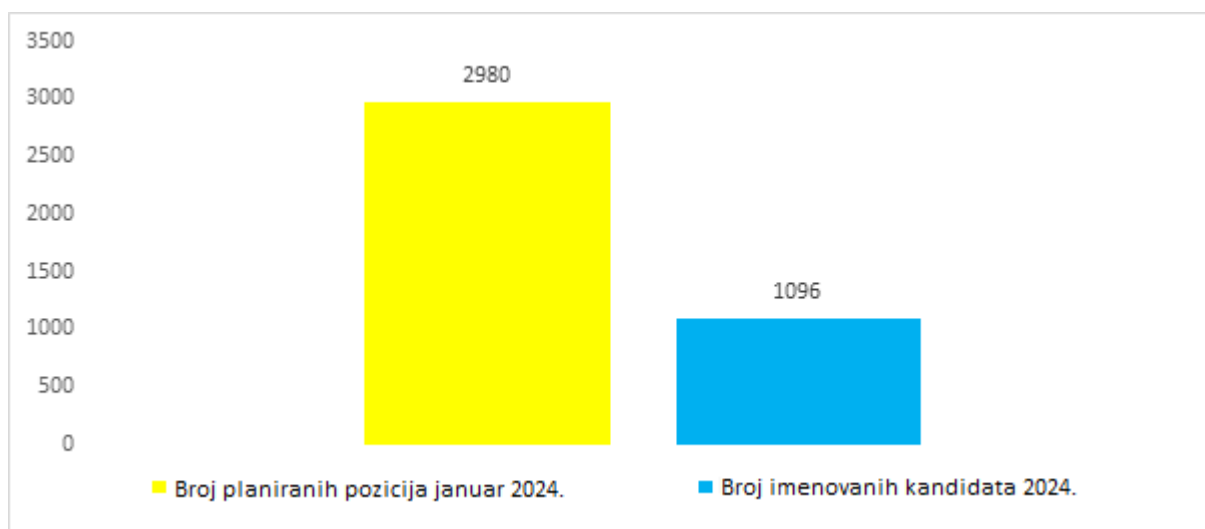


Slika 2 - Pozicije sa vršiocima dužnosti u kategoriji višeg rukovodstva u institucijama državne uprave

Kao što se može videti, veliki broj pozicija kategorije višeg rukovodstva tokom 2024. godine bile su slobodne i zbog toga su zamenjeni vršiocima dužnosti. Međutim, kao što se može videti u sledećim podacima u vezi sa konkursima, primećuje se trend povećanja broja postupaka zapošljavanja za kategoriju višeg rukovodstva - 31 konkursa samo tokom 2024. godine. Štaviše, veliki broj postupaka zapošljavanja za ovu kategoriju službenika još uvek je u procesu završetka.

Što se tiče ostalih rukovodećih kategorija, budući da sve institucije nisu završile unutrašnje uredbe i klasifikaciju, ne postoji tačan broj slobodnih pozicija. Stoga, broj vršioca dužnosti tokom 2024. godine može se izračunati samo imajući u obzir broj slobodnih pozicija utvrđenih tokom 2024. godine, odnosno da su u institucijama državne uprave 57 pozicija na srednjem nivou rukovodstva i 258 na nižem nivou rukovodstva. Međutim, treba uzeti u obzir činjenicu da su ovi podaci uzeti iz generalnog plana osoblja, izrađen prema planovima dostavljenim od institucija i shodno tome ne uključuju sve javne institucije. Stoga, broj slobodnih pozicija i vršioca dužnosti može biti veći.

Što se tiče sprovođenja plana osoblja, u nastavku se nalazi grafikon sa predviđenim pozicijama i pozicijama raspisanim tokom 2024. godine od svih institucija.



Slika 3 - Realizacija plana osoblja tokom 2024. godine

Kao što se može videti iz grafikona, tokom 2024. godine, u generalnom planu osoblja bilo je predviđeno da se popune 2980 slobodnih pozicija u svim kategorijama, ali do kraja 2024. godine imenovano je 1096 službenika. Dakle, samo oko 37% planiranih pozicija je popunjeno tokom 2024. godine, dok je veliki broj njih bio u procesu i preneti su da budu završeni tokom 2025. godine.

6. Statistički podaci vezani za postupke zapošljavanja u civilnoj službi u 2024. godini

6.1. Konkursi u civilnoj službi

U 2024. godini objavljeno je ukupno 1,638 konkursa za zapošljavanje u civilnoj službi, sa najvećim brojem u državnoj upravi (878 konkursa), zatim sa lokalnog nivoa (621 konkursa), nezavisnim agencijama (104 konkursa), kao i ustavnim institucijama sa 35 konkursa. Ovi podaci pokazuju značajno povećanje konkursa na centralnom nivou u poređenju na prethodne godine, posebno u državnoj upravi gde se broj skoro udvostručio u poređenju na 2023. godinu. Treba pojasniti da postupci zapošljavanja realizovani prema Zakonu br. 06/L-114 o javnim službenicima tokom 2022. i 2023. godine uključuju i unutrašnje postupke zapošljavanja, za paralelno kretanje i napredovanje, gde pravo apliciranja imali su sami civilni službenici u

institucijama. Dok su stupanjem na snagu Zakona br. 08 / L-197 u septembru 2023. godine, svi postupci zapošljavanja otvoreni za sve zainteresovane kandidate.

Podaci za sve godine i nivoe javne uprave dati su u nastavku:

Vrsta institucije	Broj konkursa 2022.	Broj konkursa 2023.	Broj konkursa 2024.
Državna uprava	421	451	878
Lokalni nivo	991	853	621
Nezavisne agencije	92	75	104
Nezavisne ustavne institucije i nezavisne institucije	//	//	35
Ukupno: Konkursa	1504	1379	1638

Tabela 7: Konkursi po nivoima uprave za godine 2022., 2023. i 2024.

6.2. Konkursi i apliciranja po kategorijama službenika i godinama 2022-2024.

U tabeli u nastavku prikazuju se podaci o broju konkursa, aplikanata i učesnika u procesu zapošljavanja za godine 2022., 2023. i 2024. po kategorijama službenika.

Godine	Kategorija	Kategorija višeg rukovodstva	Kategorija srednjeg rukovodstva	Kategorija nižeg rukovodstva	Profesionalna kategorija	Kategorija specijalista	Ukupno
2022.	Br. konkursa	31	43	272	1158	n/a	1504
	Br. aplikanata	163	78	524	7418	n/a	8183
	Prošli su verifikaciju	34	16	107	2989	n/a	3146
	Učesnici na test	30	12	93	2163	n/a	2298
	Prošli su test	30	11	92	1479	n/a	1612
	Prosek aplikanata po konkursu	5.26	1.81	1.93	6.41	n/a	5.44
2023.	Br. konkursa	26	38	235	1080	n/a	1379
	Br. aplikanata	186	128	727	13579	n/a	14620
	Prošli su verifikaciju	56	35	232	4150	n/a	4473
	Učesnici na test	30	27	158	2163	n/a	2298
	Prošli su test	30	25	151	1788	n/a	2010
	Prosek aplikanata po konkursu	7.15	3.37	3.09	10.30	n/a	10.60
2024.	Br. konkursa	73	81	256	1194	34	1638
	Br. aplikanata	859	996	4588	50890	570	57903
	Prošli su verifikaciju	253	298	1480	19966	127	22124
	Učesnici na test	164	199	732	9125	86	10306
	Prošli su test	164	52	250	2097	55	2612
	Prosek aplikanata po konkursu	11.77	12.30	17.92	42.62	16.76	35.30

Tabela 8: Konkursi i apliciranja po kategorijama službenika i godinama 2022-2024.

Podaci pokazuju povećanje prosečnog broja aplikanata za svaki konkurs iz godine u godinu. U 2022. godini svaki konkurs je imao prosečno 5.4 aplikanata, dok je u 2023. godini ovaj prosek porastao na 10.6 aplikanta po konkursu. Najveći porast je evidentiran u 2024. godini, gde je za svaki konkurs u proseku bilo 35.3 aplikanata.

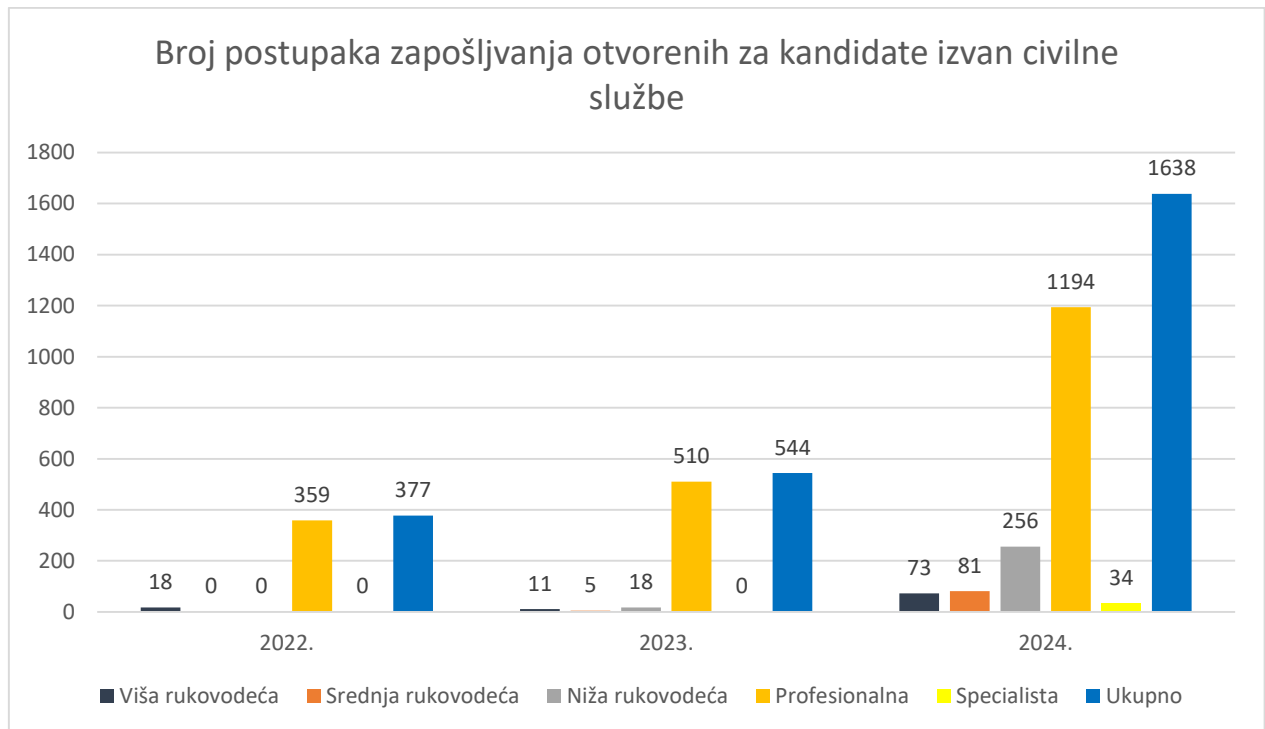
Pored povećanja ukupnog broja aplikanata, podaci pokazuju da je mnogo manji deo aplikanata prošao fazu verifikacije dokumentacije, što podrazumeva njihovo neispunjavanje formalnog kriterijuma prema raspisanim uslovima. Štaviše, čak i među onima koji su prošli verifikaciju, učešće u testu je bilo niže. Ova situacija je posebno izražena u 2024. godini, gde je, iako je bilo preko 57 hiljada apliciranja, samo oko 22 hiljade prošlo verifikaciju, a oko 10 hiljada je učestvovalo u testu.

Tokom perioda od 2022. do 2024. godine, broj konkursa i aplikanata u civilnoj službi pretrpeo je značajne promene, odražavajući opšti porast interesovanja za pozicije u civilnoj službi u različitim profesionalnim i rukovodećim kategorijama. U sve tri godine primećuje se poboljšanje u procentu kandidata koji prolaze verifikaciju i učestvuju u testiranju, sa značajnim promenama između 2022. i 2024. Ovi podaci sugerišu na sveobuhvatne napore da se stimuliše profesionalni razvoj i poboljšaju nadležnosti kandidata, doprinoseći unapređenju i efikasnosti sistema zapošljavanja u upravi.

Međutim, tokom 2024. godine, procenat kandidata koji su položili pismeni test u odnosu na one koji su ušli na test je znatno niži, iznoseći samo 25%, u poređenju sa 87% u 2023. i 70% u 2022. godini. Ova promena naglašava važnost stvaranja nove banke pitanja i dobro organizovane strukture za stručnu procenu kandidata na pismenom testu, obezbeđujući pravedniji, transparentniji i odgovarajući proces za nivo zahtevane nadležnosti. Iz tog razloga, DUJS, u podršci SIGMA, izrađuje novu banku pitanja koja će se uskoro početi koristiti, nameravajući poboljšanje procesa procene i obezbeđivanja višeg standarda na testiranje kandidata.

Otvaranje zapošljavanja svim zainteresovanim stranama i izvan civilne službe u 2023. godini kroz novi Zakon važan je faktor koji je uticao na povećanje broja aplikanata i konkursa. Na osnovu podataka, vidi se da se stvaraju nove mogućnosti za kandidate izvan civilne službe, otvarajući velike puteve za šire uključivanje i diversifikaciju profila kandidata. Kao rezultat toga, videli smo značajan porast aplikacija, posebno u kategorijama srednjih i nižih nivoa, gde se broj aplikacija značajno povećao. Među glavnim aspektima, ovo povećanje je uticalo i na poboljšanje konkurentnosti i povećanje standarda izbora, dovodeći nove i motivisane kandidate koji mogu da ispune zahteve za pozicije u civilnoj službi. Generalno, ove promene doprinose razvoju sistema zapošljavanja i jačanju uslužnih kapaciteta.

Važno je napomenuti da su konkursi tokom 2022. i 2023. godine razvijeni prema odredbama Zakona br. 06/L-114 o javnim službenicima, koji je prvenstveno predvideo procese unutrašnjeg zapošljavanja (kretanje unutar kategorije i napredovanje), a zatim i spoljne konkurse. Konkretno, u 2022. godini samo 377 od ukupno 1504 postupaka (oko četvrtine) bilo je otvoreno za javnost, dok se u 2023. godini taj broj povećao na 544 od 1539 postupaka, što predstavlja značajno poboljšanje u poređenju na prethodnu godinu. Najveća promena dogodila se u 2024. godini, kada je u skladu sa utvrđenima novog zakona otvoreno svih 1638 konkursa za sve zainteresovane kandidate. Ova tranzicija odražava otvoreniji pristup, povećavajući transparentnost, konkurenciju i jednake mogućnosti za sve aplikante. Na slici ispod prikazani su samo postupci otvoreni za sve zainteresovane strane tokom godina 2022-2024.



Slika 4: Broj postupaka zapošljavanja otvorenih za kandidate izvan civilne službe

6.3. Imenovanja u civilnoj službi tokom godina 2022-2024.

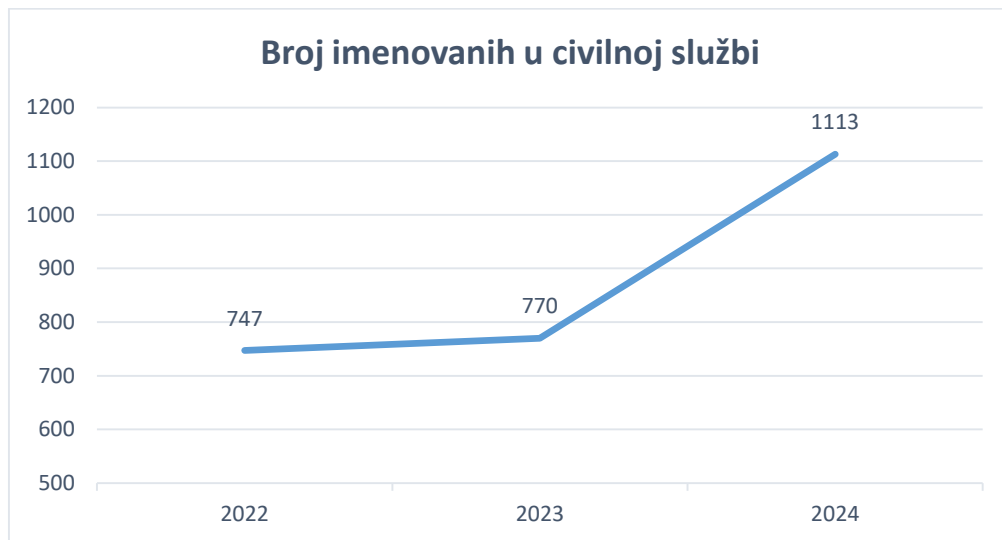
Kao što je prikazano u tabeli 9 u nastavku, tokom 2024. godine došlo je do značajnog povećanja broja službenika zaposlenih, ukupno 1113 osoba zaposlenih u civilnoj službi, dakle 44,5% više u poređenju na 770 u 2023. godini. U 2023. godini imenovano je 770 službenika, dok je tokom 2022. godine bilo 747 imenovanja. Opis detaljnijih podataka za svaku kategoriju civilnih službenika prema tabeli 9 u nastavku biće pružen u sekcijama u nastavku.

Godina	Nivo	Pol		Poreklo imenovanja		Etnička pripadnost			Ukupno po kategoriji	Ukupno
		M	Ž	Izvan civilne službe	U civilnoj službi	Albanci	Nevećin ske zaj.	Neizjav.		
2022.	KVR	4	0	0	4	4	0	0	4	747
	KSR	7	3	0	10	9	1	0	10	
	KNR	62	34	0	96	90	6	0	96	
	PK	335	302	320	317	581	31	25	637	
	Ukupno	408	339	320	427	684	38	25		
	U %	45%	55%	43%	57%	92%	5%	3%		
2023.	KVR	2	2	0	4	4	0	0	4	770
	KSR	11	3	0	14	14	0	0	14	
	KNR	64	31	1	94	92	3	0	95	
	PK	324	333	385	272	599	17	41	657	
	Ukupno	401	369	386	384	709	20	41		
	U %	52%	48%	50%	50%	92%	5%	3%		

2024.	KVR	11	1	2	10	11	0	1	12	1113
	KSR	21	10	5	26	31	0	0	31	
	KNR	83	64	27	120	144	1	2	147	
	PK	328	578	788	118	720	50	136	906	
	KS	8	9	3	14	11	2	4	17	
	Ukupno	451	662	825	288	917	53	143		
	U %	41%	59%	74%	26%	82%	5%	13%		

Tabela 9: Imenovanja u civilnoj službi tokom godina 2022-2024.

Slika ispod prikazuje trend postepenog povećanja broja imenovanih u civilnoj službi tokom poslednjih tri godina. U 2022. godini imenovano je ukupno 747 osoba, u 2023. godini ovaj broj je zabeležio blagi porast dostižući na 770 imenovanja, dok se najznačajniji porast dogodio u 2024. godini, kada je ukupno 1.113 osoba imenovano na pozicijama civilne službe.



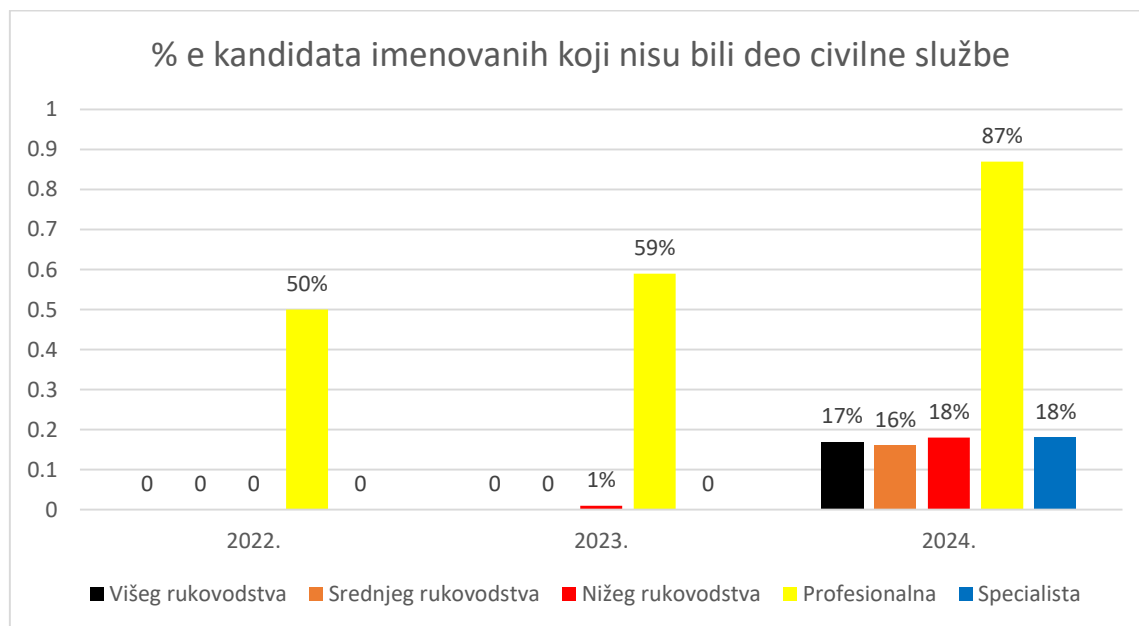
Slika 5: Broj imenovanih u civilnoj službi tokom poslednjih tri godina

Imenovani tokom 2022. i 2023. godine uključuju imenovanja i iz unutrašnjih postupaka zapošljavanja, ali i iz onih otvorenih. Dok su postupci zapošljavanja tokom 2024. godine, svi otvoreni postupci zapošljavanja. Slika ispod prikazuje samo imenovane kroz otvorene postupke za sve zainteresovane strane.



Slika 6: Broj imenovanih iz otvorenih postupaka za sve zainteresovane kandidate

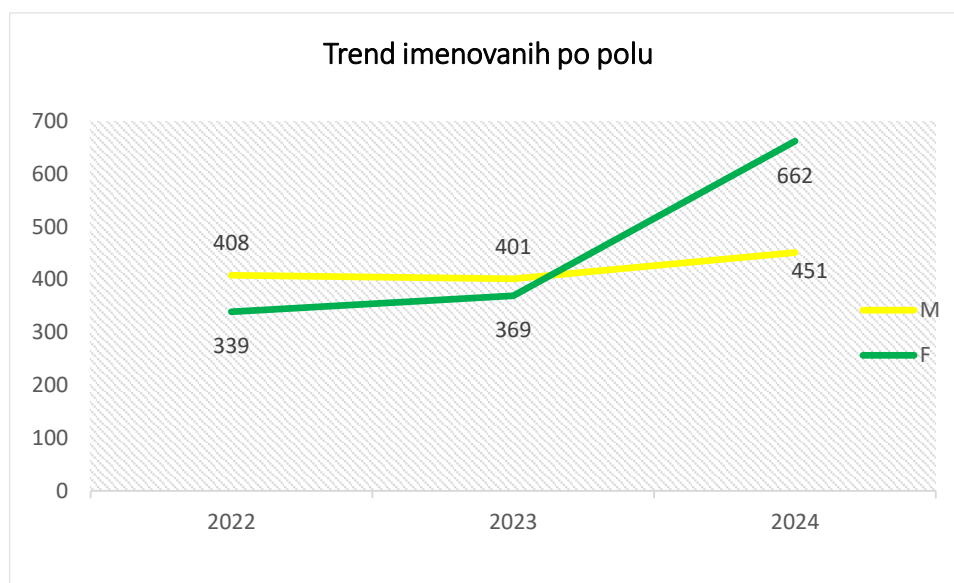
Kao što se primećuje iz podataka, otvaranje konkursa dovelo je do značajnog povećanja broja vanjskih postupaka i omogućilo šire uključivanje kandidata, poboljšavajući konkurenciju, transparentnost i meritokratiju u civilnoj službi. Važno je napomenuti da, od 1113 imenovanih tokom 2024. godine, ukupno 825 imenovanih nikada nije bilo deo civilne službe, dok je 285 imenovanja izvršeno iznutra civilne službe. Dakle, oko 74% imenovanih su mladi izvan civilne službe, u poređenju sa 50% u 2023. godini, i 43% imenovanih u 2022. godini bili su izvan civilne službe. Treba razjasniti da su imenovanja iznutra civilne službe kroz otvorene postupke zapošljavanja. Procenat imenovanih koji ranije nisu bili u civilnoj službi po kategorijama prikazan je na grafikonu ispod:



Slika 7: % imenovanih kandidata koji nisu bili deo civilne službe

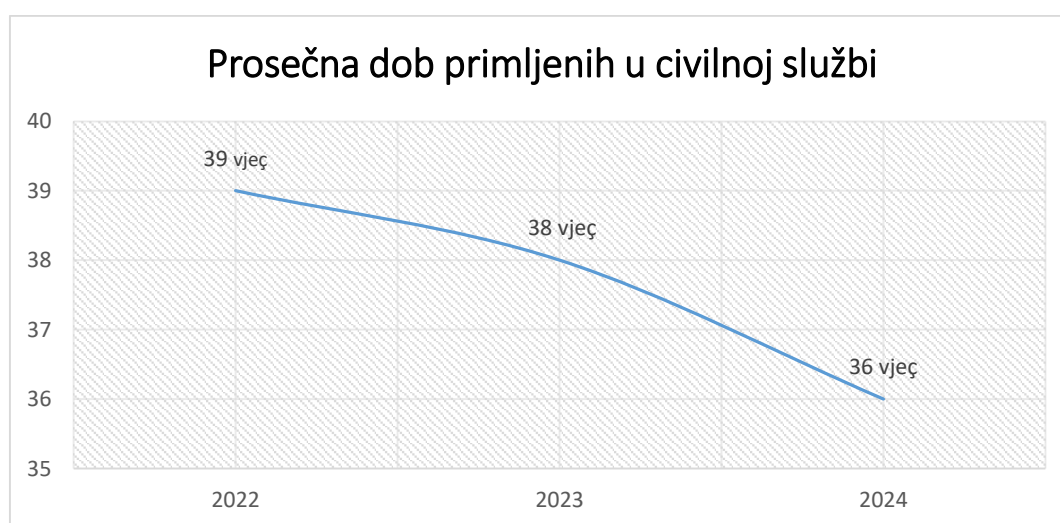
Statistika imenovanih izvan civilne službe pokazuje značajan porast u 2024. godini u poređenju na 2022. i 2023. godinu, gde su po prvi put zabeleženi značajni procenti na svim nivoima, uključujući i kategorije rukovodstva. Tokom 2022. i 2023. godine, u periodu sprovođenja prethodnog zakona, nijedan od imenovanih u rukovodeće kategorije nije bio izvan civilne službe (1% imenovanih izvan civilne službe u 2023. godini u kategoriji nižeg rukovodstva pripada periodu sprovođenja Zakona br. 08/L-197). Međutim, broj imenovanja izvan civilne službe u visokoj, srednjoj i niskoj kategoriji rukovodstva ostaje relativno nizak (oko 16-18%), dok je u profesionalnim i kategorijama specijalista veći sa oko 87%. To pokazuje da, iako su

konkursi otvoreni za sve kategorije, većina imenovanja na nivoima rukovodstva i dalje dolazi iznutra civilne službe, očuvajući tako potrebnu profesionalnost i iskustvo u civilnoj službi. Istovremeno, otvaranje konkursa omogućilo je osveženje i proširenje kapaciteta na profesionalnim nivoima dovođenjem novih stručnjaka u civilnoj službi.



Slika 8: Trend imenovanih po polu

Gornja slika prikazuje trend imenovanja u civilnoj službi tokom godina 2022-2024., podeljen po polu. U 2022. godini muški pol činio je najveći broj imenovanih (408), u poređenju sa 339 koliko je bilo imenovano žena. Ovaj trend se nastavio i u 2023. godini, sa 401 muškaraca i 369 žena imenovanih. U 2024. godini, po prvi put, primećuje se značajno povećanje broja imenovanih žena, dostigavši 662, dok se broj imenovanih muškaraca takođe povećao, ali na umereni način, dostigavši 451. Dakle, od stupanja na snagu Zakona o javnim službenicima, oko 59% imenovanih su žene. Ovaj trend pokazuje kontinuirano unapređenje zastupljenosti žena u civilnoj službi, posebno u 2024. godini, menjajući odnos broja imenovanih u korist ženskog pola.



Slika 9: Prosečna dob primljenih u civilnoj službi tokom poslednjih tri godina.

Podaci o prosečnoj starosti imenovanih u civilnoj službi pokazuju pozitivan trend prosečne starosti regrutovanog osoblja tokom perioda 2022-2024. Postepeno smanjenje sa 39 godina u 2022. godini na 36 godina u 2024. godini pokazuje da se u javnu upravu uključuje sve više novih zaposlenih, što može doprineti osvežavanju kapaciteta, energije i novih ideja u državnim institucijama. Ovaj trend je u skladu sa nastojanjima da se poveća konkurencija i otvore konkursi za sve zainteresovane kandidate. Smanjenje prosečne starosne dobi imenovanih je od posebnog značaja za civilnu službu, jer donosi bolju ravnotežu između iskustva i energije civilnih službenika. Integracija mlađeg osoblja pomaže na poboljšanje fleksibilnosti, prilagodljivosti promenama i korišćenju novih tehnologija, povećavajući tako efikasnost i inovacije u upravi. Štaviše, ovaj trend pomaže u stvaranju dinamičnijeg i održivijeg dugoročnog radnog okruženja, koje priprema institucije za izazove budućnosti.

Najmlađa imenovana u civilnoj službi u 2024. godini imala je 18 godina i ženskog pola iz nevećinske zajednice Aškalija. Dok je najstariji imenovani imao 62 godine, muškog pola i iz srpske zajednice. Ovi podaci pokazuju da civilna služba postaje otvorenija i obuhvatnija za sve grupe društva. Imenovanje nove 18-godišnje službenice iz zajednice Aškalija pokazuje da se daju mogućnosti i mladima i zajednicama koje su ranije imale manju zastupljenost u civilnoj službi. Sa druge strane, imenovanje 62-godišnjeg službenika iz srpske zajednice pokazuje da čak i iskusni i stariji ljudi imaju mesto u upravi. To pokazuje da se održava ravnoteža između mladih i radnog iskustva.

6.4. Efikasnost u postupcima zapošljavanja

Podaci pokazuju da je efikasnost u postupcima zapošljavanja imala blagi trend pada tokom 2022. i 2023. godine, sa prosečnim vremenom od oko 102-104 dana od otvaranja konkursa do imenovanja službenika. Međutim, u 2024. godini ovo vreme se povećalo na 116.2 dana, ukazujući duže vreme do završetka postupaka. Ovo povećanje vremena za završetak postupka može biti posledica povećanja broja otvorenih konkursa i uključivanja većeg broja kandidata, što zahteva više vremena za prethodnu verifikaciju i stručnu procenu. Veliki broj žalbi u postupku zapošljavanja, i vreme do odlučivanje NNOZCSK-a, kao što je objašnjeno u nastavku, takođe je uticalo na produženje završetka postupka zapošljavanja. U ovaj prosek ne uključuje se period od najmanje 21 dana utvrđen prema prethodnim Zakonom o obaveštenju koje je obavljeno za otvaranje postupka. Ako se uzme u obzir i taj period, u 2024. godini dolazi do smanjenja broja dana za završetak postupka zapošljavanja. Međutim, važno je da se nastavi rad na poboljšanju ovog aspekta, kako bi postupci zapošljavanja bili brži i efikasniji bez ugrožavanja kvaliteta izbora. Kod nivoa višeg rukovodstva i nivoa specijalista, tokom 2024. godine primećuje se povećanje trajanja završetka postupka, što je u mnogim slučajevima prijavljeno zbog postupka izbora spoljnog člana komisije za prijem, dok je u slučajevima nivoa višeg rukovodstva, i osnivanje komisije te imenovanje kandidata od Vlade.

	2022.	2023.	2024.
Viši rukovodeći nivo	318,6	114.6	175.5
Srednji rukovodeći nivo	94.3	110.3	107.4
Niži rukovodeći nivo	79.9	103.8	120.7
Nivo specijalista	-	-	161.7
Profesionalni nivo	105.4	104.6	113.5
Prosečno ukupno vreme	102.6 dana	104.4 dana	116.2 dana

Tabela 10: Efikasnost u postupcima zapošljavanja - trajanje postupaka.

7. Odlasci iz civilne službe u 2024. godini

Tokom 2024. godine u ISULJR je registrovano ukupno 537 slučajeva prestanka radnog odnosa. Tu se uključuju ostavke, penzionisanja, pravosnažne osude, disciplinske mere, smrt itd.

Vrsta prekida	VNR	SNR	NNR	PN	Ukupno
Pravosnažna osuda za izvršenje krivičnog dela sa umišljajem	0	0	1	1	2
Ostavke	1	8	17	170	196
Disciplinska mera	0	1	0	21	22
Nesposobnost službenika	0	0	0	1	1
Nevaženje akta o imenovanju	0	0	1	6	7
Penzionisanje	2	10	54	204	270
Prevremeno penzionisanje	0	0	0	5	5
Kraj mandata	1	0	0	0	1
Smrt službenika		1	6	26	33
Ukupno	4	20	79	434	537

Tabela 11: Odlasci iz civilne službe u 2024. godini

Najčešći oblici raskida su penzionisanje sa 270 slučajeva i ostavka sa 196 slučajeva, što čini preko 86% ukupnih slučajeva. To dokazuje da su odlasci uglavnom zbog zakonskih i dobrovoljnih uslova. Prestanak radnog odnosa u manjem broju uključuje slučajeve kao: smrt službenika sa 33 slučajeva, disciplinske mere sa 22 slučajeva, nevaženje akta o imenovanju sa 7 slučajeva, itd.

Što se tiče nivoa civilne službe, profesionalni nivo ima najveći broj prekida sa 434 slučajeva, što predstavlja oko 80% od ukupnog broja. Zatim niži nivo rukovodstva imao je 79 slučajeva, srednji nivo rukovodstva imao je 20 prekida, dok viši nivo rukovodstva imao je 4 slučajeva.

Vrsta institucije	Odlasci 2024.	Stopa odlazaka (turnover)
Državna uprava	249	3.37%
Lokalni nivo	202	4.31%
Nezavisne agencije	23	2.57%
Nezavisne ustavne institucije i druge nezavisne institucije	63	2,85%
Ukupno	537	3,53%

Tabela 12: Odlasci po nivoima uprave

Ukupna stopa odlazaka (turnover) tokom 2024. godine bila je 3.53%. Stopa odlazaka izračunata je upoređivanjem broja službenika koji su otišli sa ukupnim brojem zaposlenih u civilnoj službi. Lokalni nivo uprave imao je najveću stopu odlazaka sa 4.31%, dok je državna uprava imala 249 odlazaka sa stopom od 3.37%, a nezavisne agencije 23 odlazaka sa stopom od 2.57%. Nezavisne ustavne institucije i druge nezavisne institucije zabeležile su najnižu stopu odlazaka, 2.85%, sa ukupno 63 odlazaka (Tabela 12).

Funkcionalna kategorija		Odlasci 2024.	Odlasci u %
1	Kategorija višeg rukovodstva	4	2,89%
2	Kategorija srednjeg rukovodstva	20	3,71%
3	Kategorija nižeg rukovodstva	79	3,70%
4	Profesionalna kategorija	434	3,66%
Ukupna stopa odlazaka		537	3,53%

Tabela 13: Stopa odlazaka (turnover) osoblja po kategorijama službenika za 2024. godinu

Tokom 2024. godine, odlasci na profesionalnom nivou bili su od 3.66%, zatim niža kategorija rukovodstva imala je stopu od 3.70%, dok je kategorija srednjeg rukovodstva imala stopu od 3.71%. Kategorija višeg rukovodstva imala je najmanji broj odlazaka sa stopom od 2.89% (tabela 13).

Što se tiče informacija za poslednje tri godine 2022-2024., prijavljeno je ukupno 1,565 slučajeva prestanka radnog odnosa. Najveći broj prekida prijavljen je 2023. godine sa 632 slučajeva, zatim u 2024. godini 537 slučajeva, dok je u 2022. godini bilo 431 slučajeva (tabela 14).

Funkcionalna kategorija		2022.	2023.	2024.
1	Kategorija višeg rukovodstva	10	3	4
2	Kategorija srednjeg rukovodstva	17	22	29
3	Kategorija nižeg rukovodstva	47	90	79
4	Profesionalna kategorija	361	517	434
Ukupno		431	632	537

Tabela 14: Odlasci iz civilne službe tokom godina 2022., 2023., 2024.

Prekidi radnog odnosa u većini slučajeva pripadaju profesionalnoj kategoriji, uzimajući u obzir da ova kategorija čini i najveći broj civilnih službenika.

8. Ocenjivanje učinka civilnih službenika

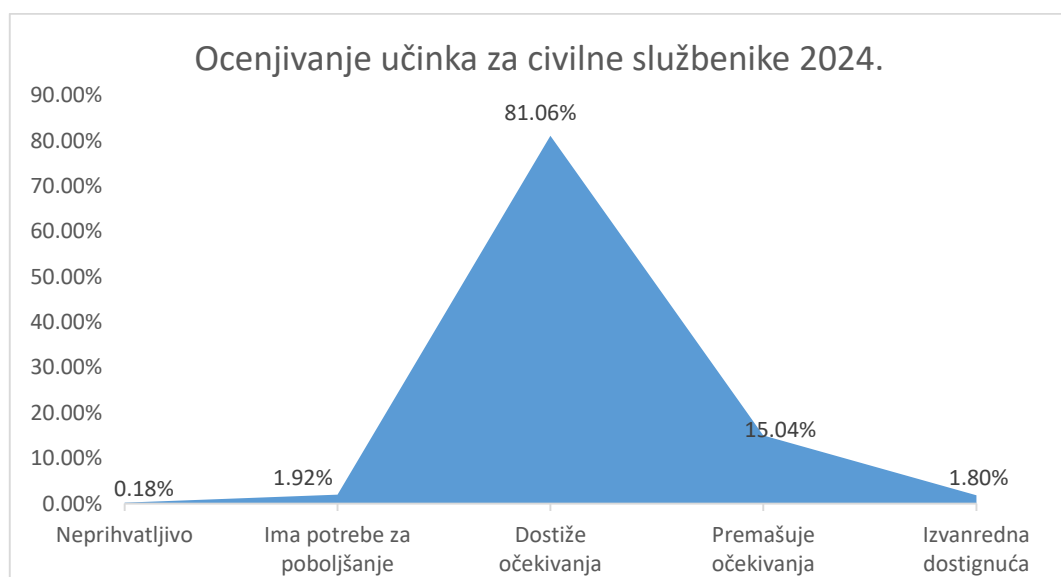
Za 2024. godinu, ocenjivanje učinka je obavljeno elektronskim putem preko ISULJR-a. U ISULJR za 2024. godinu ocenjeno je 7983 civilnih službenika, što u poređenju na ukupan broj civilnih službenika, još uvek nisu svi civilni službenici ocenjeni putem sistema. Većina ocenjenih na svim institucionalnim nivoima dobila je ocenu "Dostiže očekivanja" što je ocenjivanje koje pokazuje da je civilni službenik uspešno ispunio sve dužnosti i zahteve postavljene za svoju ulogu i da je njegov učinak u skladu sa postavljenim ciljevima, profesionalnim ponašanjem i ličnim ponašanjem. Ako se uzme prosek od pet (5) nivoa ocenjivanja, prosečna ocena za sve ocenjivane je "Dostiže očekivanja" ili u numeričkim vrednostima od 3.18, sa malim razlikama između institucija: lokalni nivo je rezultirao najvišom prosečnom ocenom (3.21), sleđen od nezavisnih agencija (3.19) i državne uprave (3.14) (tabela 15).

Vrsta institucije	Broj ocenjenih civilnih službenika	Prosečna ocena ocenjivanja
Državna uprava	4521	Dostiže očekivanja 3.14
Nezavisne agencije	401	Dostiže očekivanja 3.19
Opštinski nivo	3061	Dostiže očekivanja 3.21
Ukupan broj ocenjenih civilnih službenika i prosečna ocena	7983	Dostiže očekivanja 3.18

Tabela 15: Ocenjivanje učinka civilnih službenika u javnoj upravi tokom 2024. godine.

Od ocenjenih, 144 službenika su ocenjena sa nivoom "izuzetna dostignuća" što se prema uredbi daje za retke i izuzetne slučajeve, kada je civilni službenik postigao izvanredne rezultate koji imaju veliki i vidljiv uticaj na nivou zemlje, a što se mora potvrditi od GAS. Isto za nivo "premašuje očekivanja" 1201 službenika su ocenjeni, što se takođe mora potvrditi od GAS. Sa druge strane, samo 14 službenika je ocenjeno sa nivoom "neprihvatljivo", što podrazumeva da službenik nije uspeo da ispunji na vidljiv i ponovljeni način očekivanja i zahteve za svoju ulogu i da je učinak znatno ispod utvrđenih standarda i da se zahteva hitna radnja za poboljšanje. Na nivou "ima potrebe za poboljšanje" ocenjeno je 153 civilnih službenika.

Važno je napomenuti da je Uredba o ocenjivanju učinka predvidela da za nivoe "izvanredna dostignuća" i "prevazilazi očekivanja", ocenjivanje se pored nadzornika mora potvrditi i od GAS institucije i Jedinice za upravljanje ljudskim resursima odgovarajuće institucije. Tokom 2024. godine, za 620 službenika civilne službe, ocenjivanje nije potvrđeno od GAS-a, dok za 48 od njih nije potvrđeno od JULJR. Za 62 civilnih službenika, GAS je vratio ponovnu procenu ocenjivanje nadzornika. Po prvi put u ISULJR, tokom 2024. godine, pružena je mogućnost ocenjivanja nadzornika od podređenog osoblja. Ovo ocenjivanje je postalo deo konačnog ocenjivanja, ali isto nije dostupno nadzorniku ili instituciji.



Slika 10. Ocenjivanje učinka civilnih službenika tokom 2024. godine po nivoima ocenjivanja (%)

Rezime podataka svih ocenjenih pokazuje da velika većina službenika (81.06%) dostižu očekivanja, odražavajući održiv učinak. Značajan deo (15.04%) premašuje očekivanja, dok se mali procenat (1.80%) odlikuje izvanrednim dostignućima. Samo veoma ograničen broj (ukupno 1.92%) pokazuje učinak ispod zahtevanog nivoa, ukazujući na to da postoji potreba za poboljšanjem, dok samo 0.18% ima neprihvatljiv učinak, ili je samo 14 civilnih službenika ocenjeno. To pokazuje da je generalno učinak civilne službe ocenjen kao pozitivan, te da se ocenjivanje učinka bazira na rezultatima, a ne kao prethodnih godina kada je većina civilnih službenika bila ocenjena sa najvišim nivoima. Rečeno to, DUJS će blisko sarađivati sa KIJU i svim institucijama kako bi se nadzornici obučavali u vezi sa postavljanjem merljivih, realnih ciljeva, kao i za vršenje ocenjivanja na kraju godine na objektivan i profesionalan način. Shodno tome, radiće se da se obuke povežu sa ocenjivanjima da se tako omogući profesionalni razvoj civilnim službenicima.

9. Disciplinske mere u civilnoj službi

Zakon o javnim službenicima u članovima 55-62. ima disciplinu civilnih službenika. Zakon predviđa da civilni službenik snosi disciplinsku odgovornost za povredu dužnosti i odgovornosti, u slučajevima kada ne izvršava dužnosti koje su mu date, kada vrši njihovo sprovođenje na neodgovarajući način ili kada tokom njihovog vršenja postupi u suprotnosti sa Ustavom, zakonima i drugim podzakonskim aktima na snazi. Prema ZJS, povrede radnih dužnosti i odgovornosti mogu biti lake povrede i teške povrede, koje su navedene u članu 56. Zakona. Zakon je predvideo posebne disciplinske mere za obe vrste povreda, dok što se tiče nadležnosti za izricanje mera, član 58. Zakona utvrđuje da se disciplinske mere za lake povrede izriču od direktnog nadzornika i/ili od najvišeg administrativnog rukovodioca, dok disciplinske mere za teške povrede se izriču od disciplinske komisije.

Tokom 2024. godine izrečeno je ukupno 125 disciplinskih mera, od kojih je 96 mera izrečeno za teške povrede i 33 mere za lake povrede (tabela 16).

Disciplinske mere 2022-2024.		2022.	2023.	2024.
Mere za lake disciplinske povrede		15	27	33
Mere za teške disciplinske povrede	Zabrana od 20% do 50% osnovne plate za period do šest (6) meseci	53	54	29
	Zabrana unapređenja/imenovanja u višu kategoriju, za period od jedne (1) do pet (5) godina	7	5	7
	Premeštaj na sličnu poziciju u istoj klasi i kategoriji	0	5	10
	Smanjenje na poziciji	0	5	3
	Suspenzija sa neplaćene pozicije do šest (6) meseci	2	9	11
	Suspenzija sa pozicije sa zabranom do pedeset posto (50%) osnovne plate, do jedne (1) godine	2	14	14
	Izbacivanje iz civilne službe	14	19	22
	Ukupno mera za teške povrede	78	111	96
Ukupno disciplinskih mera		93	138	125

Tabela 16: Disciplinske mere 2022-2024.

Tokom 2023. godine izrečeno je ukupno 138 disciplinskih mera, od kojih je 111 mera izrečeno za teške povrede dok 27 mera za lake povrede. Dok su tokom 2022. godine izrečene ukupno 93 disciplinske mere, od kojih je 78 mera izrečeno za teške povrede, dok je 15 mera za lake povrede. Podaci u gornjoj tabeli pokazuju da disciplinske povrede su dominirane od onih teških, a kao rezultat toga najčešće korišćena disciplinska mera je zabrana od 20% do 50% osnovne plate za period do šest (6) meseci.

10. Žalbe u Nezavisni nadzorni odbor za civilnu službu Kosova⁵

Nezavisni nadzorni odbor za civilnu službu Kosova (NNOCSK) je nastavio sa tretiranjem raznih žalbi adresiranih od civilnih službenika.

U tom pravcu, tokom 2024. godine primljeno je/registrovano 2,137 novih žalbi, a 169 je preneseno iz 2023. godine. Ukupan broj žalbi koje su razmotrene od Saveta tokom 2024. godine bio je 1872, ili 80.32% svih žalbi koje je Savet imao da razmotri tokom 2024., dok je 459 žalbi ili 19.68% njih preneseno za 2025. godinu.

Žalbe	Primljene 2024.	Prenesene iz 2023. godine	Obaveza prema Sudu	Ukupan broj	U procentu
Primljene	2,137	169	26	2,332	100%
Razmotrene	1,688	162	23	1,872	80,32%
U procesu razmatranja	449	7	3	459	19,68%

Tabela 17: Žalbe primljene/razmotrene 2024. (Izvor: Godišnji izveštaj NNOCSK za 2024. godinu).

U poređenju sa prethodnim godinama, došlo je do suštinskog povećanja broja primljenih žalbi iz godine u godinu.

- U 2022. godini primljeno je/registrovano 1,253 žalbi;
- U 2023. godini primljeno je/registrovano 1,584 žalbi;
- U 2024. godini primljeno je/registrovano 2,137 žalbi.

Od ukupnog broja primljenih žalbi, primećuje se da je najveći broj žalbi primljen u 2024. godini sa 2,137 žalbi.

Godina	Primljene žalbe	Obaveza prema Sudu	Ukupan broj	Povećanje u (%) iz godine u godinu
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: Žalbe primljene tokom godina 2022., 2023. i 2024. (Izvor: Godišnji izveštaj NNOCSK za 2024.).

Od ukupno 2137 podnesenih žalbi, najveći broj žalbi veže se za osporavanje konkursa (722 slučajeve ili 33.78%), što pokazuje da su procesi zapošljavanja i dalje najspornija oblast u javnoj upravi. Na drugom mestu su žalbe na materijalnu naknadu (595 slučajeve, 27.84%), koje se, između ostalog, odnose na promene koje su realizovane od stupanja na snagu Zakona o platama.

⁵ Svi podaci u ovom delu preuzeti su iz Godišnjeg izveštaja Nezavisnog nadzornog odbora za civilnu službu za 2024. godinu.

Br.	Žalbe po predmetu žalbe	Broj žalbi	Procenat
1.	Osporavanje konkursa	722	33.78%
2.	Materijalna naknada	595	27.84%
3.	Potražnja iz radnog odnosa	237	11.09%
4.	Povreda prava na platu	214	10.01%
5.	Disciplinska mera	177	8.27%
6.	Premeštaj	87	4.06%
7.	Ocenjivanje rezultata na radu	47	2.18%
8.	Prestanak radnog odnosa	26	1.21%
9.	Suspenzija radnog odnosa	24	1.12%
10.	Preventivna suspenzija	8	0.47%
	Ukupno	2137	100%

Tabela 19: Žalbe po predmetu žalbe 2024. (Izvor: Godišnji izveštaj NNOCSK za 2024.).

Od ukupnog broja primljenih žalbi tokom izveštajnog perioda, žalbe primljene prema institucijama prikazane su u tabeli kao u nastavku:

Br.	Institucije	Broj žalbi	Procenat
1	Institucije centralne uprave	1379	64.39%
2	Institucije lokalne uprave	568	26.47%
3	Institucije i nezavisne agencije	104	4.84%
4	Institucije pravosudnog sistema	86	4.03%
5	Ukupno	2,137	100%

Tabela 20: Žalbe primljene po institucijama (2024.) (Izvor: Godišnji izveštaj NNOCSK za 2024.).

Kao što se vidi iz tabele, najveći broj žalbi je iz institucija državne uprave, što se odražava i po najvećem broju zaposlenih u civilnoj službi u ovim institucijama.

Što se tiče načina postavljanja, od ukupno 1850 tretiranih žalbi, većina je završena odbijanjem ili odbacivanjem: 532 žalbe (28.77%) su odbijene, a 515 (27.85%) su odbačene. Manji deo je u potpunosti odobren (271 žalbi, 14.66%) ili delimično (96 žalbi, 5.20%). Ovi podaci pokazuju da je više od polovine žalbi bilo neuspešno za strane žalile (odbijanje ili odbacivanje), dok je samo oko 20% bilo u potpunosti ili delimično odobreno.

Br.	Način odlučivanja	Broj žalbi	Procenat
1.	Odbijene	532	28.77%
2.	Odbačene	515	27.85%
3.	Odobrene	271	14.66%
4.	Završetak upravnog postupka	151	8.17%
5.	Vraćanja na ponovno razmatranje	111	5.95%
6.	Delimično odobrene	96	5.20%
7.	Proglašavanje nenadležne	86	4.65%
8.	Obaveza za odlučivanje	82	4.435%
9.	Suspendovane	6	0.32
	Ukupno	1850	100%

Tabela 21: Način odlučivanja po žalbi (2024.) (Izvor: Godišnji izveštaj NNOCSK za 2024.).

11. Obuka i razvoj civilnih službenika

U podršci razvoju civilne službe, KIJU je sproveo Program obuke strukturiran u pet strateških ciljeva: (I) Povećanje kapaciteta za upravljanje ciklusom javnih politika, bolje regulisanje i dobro upravljanje, (II) Povećanje kapaciteta za evropske integracije i finansijsku pomoć EU-a, (III) Povećanje kapaciteta za razvoj civilne službe, ljudskih resursa, povećanja kvaliteta usluga i odgovornosti; (IV) Povećanje kapaciteta za upravljanje javnim finansijama, procenu uticaja na budžet i javne nabavke, kao i (V) Povećanje stručnih kapaciteta za lokalnu samoupravu i opštinske usluge.

Datum od 01/01/2024. do 29/11/2024.										Pol		
Oblast	Kurse vi	Grupe	Časovi	Dani	Učesnici	Učešće	Sertifikacija	Prose. grupe	Prose. ocena	M	Ž	Manjina
Opšti menadžment	2	2	32	4	19	38	19	9.50	4.75	9	10	0
Uprava i zakonodavstvo	8	36	752	94	798	1877	779	22.17	4.79	434	342	15
Ljudski resursi	4	7	232	29	115	482	114	16.43	4.82	42	73	2
Budžet i finansije	8	29	936	117	594	2781	282	20.48	4.87	353	234	5
Informacione tehnologije	4	6	80	10	54	86	54	9.00	4.60	22	32	0
Opštinska pitanja	9	25	328	41	560	879	553	22.40	4.86	231	329	12
Ukupno	35	105	2360	295	2140	6143	1801	16.66	4.78	1091	1020	34

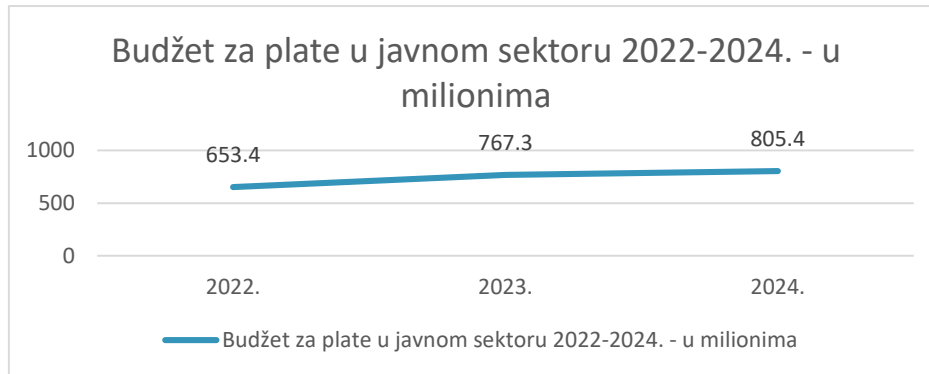
Tabela 22: Obuke realizovane tokom 2024. godine (izvor: Godišnji izveštaj KIJU-a 2024.).

U sprovođenju ciljeva Programa obuke, obučeno je ukupno 2140 učesnika, kroz 35 različitih kurseva, u ukupno 295 dana obuke, sa 6143 učesnika na obuci. Sve obuke su održane na tradicionalan način u učionici. Prema polnoj strukturi, 1020 su bile ženskog pola, dok su 1091 bili muškog pola. Iz kategorije višeg rukovodstva, na obukama je učestvovalo 10 učesnika, iz srednje i niže kategorije rukovodstva 296 i 1764 iz profesionalne kategorije, dok je 41 iz administrativnog osoblja. Tokom godine organizovana su četiri (4) kursa obuke za trenere u kojima je 12 novih trenera sertifikovano od 42 kandidata koliko je apliciralo.

12. Plate u civilnoj službi

Zakon o platama u javnom sektoru, u svojim prilogima, utvrdio je koeficijente za svaku od funkcija u javnim institucijama. Odnos koeficijenata je dva sa osamnaest (2:18), raspoređeni u sto trideset šest (136) nivoa koeficijenata. Najviši koeficijent predviđen je za poziciju Predsednice (koeficijent 18), dok je najniži koeficijent predviđen za kadete policije, korektivne službe, carine i KBS-a (koeficijent 2). Prema članu 9. Zakona, novčana vrednost koeficijenta utvrđuje se Zakonom o godišnjem budžetu u skladu sa zakonodavstvom o upravljanju javnim finansijama. Prema članu 32. Zakona br. 08/L-260 o budžetskim izdvajanjima za budžet Republike Kosovo za 2024. godinu, novčana vrednost koeficijenta za Zakon o platama u javnom sektoru tokom 2024. godine određena je sto deset (110 €) evra.

Za 2024. godinu ukupan budžet namenjen platama i dodacima u javnom sektoru na Kosovu bio je oko 805.4 miliona evra. U 2023. godini budžet za plate bio je 767.3 miliona evra, dok je u 2022. godini bio 653.4 miliona evra. To predstavlja povećanje od oko 23.27% u 2024. godini u poređenju na 2022. godinu, pokazujući značajno povećanje budžeta za plate tokom ovog perioda.

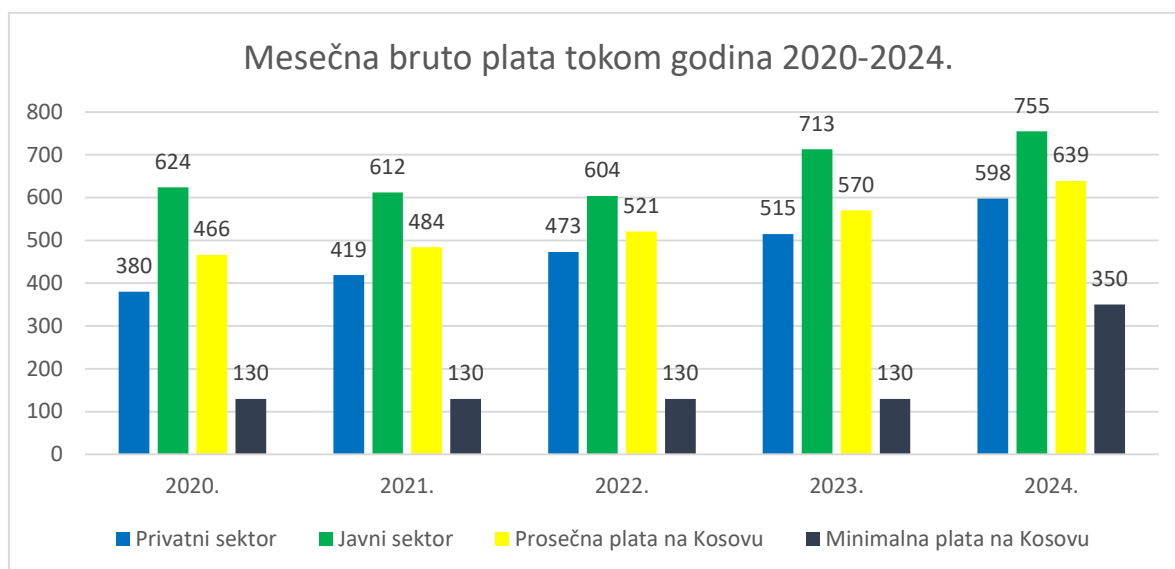


Slika 11: Budžet za plate u javnom sektoru 2022-2024. - u milionima

Povećanje budžeta za plate od 2022. do 2023. godine odražava sprovođenje novog Zakona o platama, koji je doneo povećanje plata u mnogim sektorima. Dok povećanje između 2023. i 2024. godine pokazuje prilagođavanje koeficijenta plata od 110 evra za 2024. godinu, u poređenju sa vrednošću od 105 evra tokom 2023. godine.

12.1.1. Plate u javnom sektoru

Prema publikaciji "Nivo plata na Kosovu, 2024." **Agencije za statistiku Kosova (ASK)**, prosečna bruto plata u javnom sektoru u 2024. godini bila je **755 €** mesečno, dok je prosečna neto plata bila 668 € mesečno. Prema ASK, u poređenju na 2020. godinu, bruto plata se povećala za 131 evra ili 21.0%, dok se neto plata povećala za 116 evra takođe za 21.0%. Dok je u privatnom sektoru, prema ASK, bruto plata u 2024. godini bila 598 evra, dok je ona neto 459 evra. Što se tiče minimalne plate na Kosovu, do septembra 2024. godine minimalna plata je bila kategorisana na 130 evra za zaposlene do 35 godina i 170 evra za zaposlene iznad 35 godina, dok je dana 1. oktobra 2024. bruto minimalna plata na Kosovu 350 evra prema odluci br. 02/218 dana 28.08.2024. Vlade Republike Kosova.

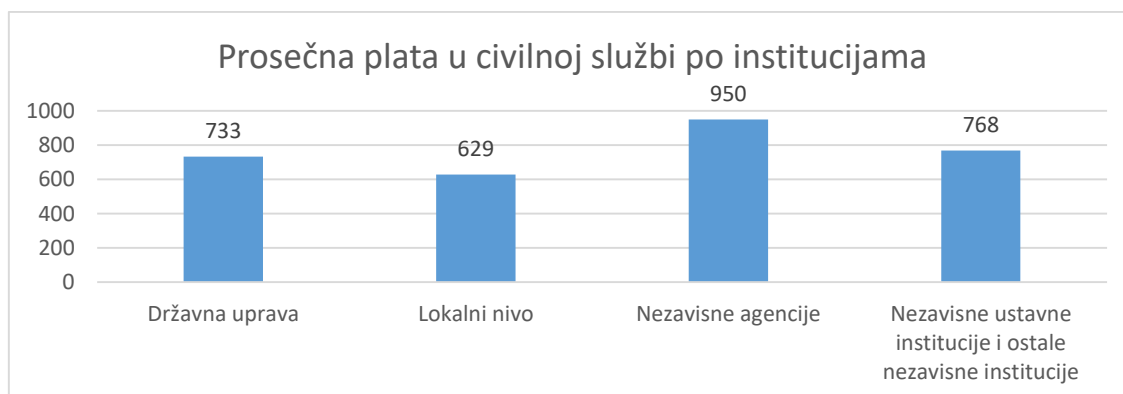


Slika 12: Prosečna bruto plata tokom godina 2020-2024. u privatnom i javnom sektoru

Kao što se može videti i iz slike sa podacima dobijenih od ASK, prosečna bruto plata na Kosovu značajno se povećala u 2023. godini, zbog stupanja na snagu Zakona o platama u javnom sektoru u februaru 2023. godine. Kao što se može videti, trenutno je prosečna plata u javnom sektoru na Kosovu za oko 18.2% veća od prosečne plate na Kosovu u svim sektorima, dok je oko 26.3% veća od one u privatnom sektoru. Treba razjasniti da podaci za javni sektor prema ASK-a obuhvataju sve zaposlene koji primaju platu iz budžeta Republike Kosova. Dok podaci ispod, biće ograničeni samo na zaposlene u okviru civilne službe.

12.1.2. Plate u civilnoj službi

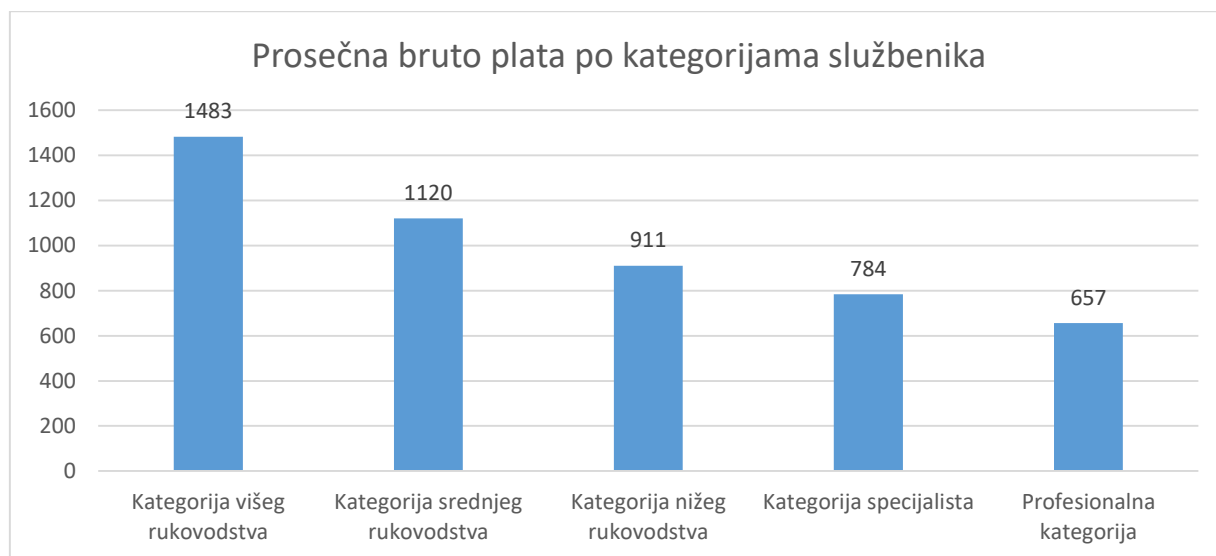
Na osnovu podataka iz Trezora u okviru Ministarstva finansija, rada i transfera, prosečna bruto plata službenika civilne službe tokom 2024. godine bila je **722 evra**. U ovu platu obuhvata se osnovna plata koja se dobija množenjem koeficijenta pozicije sa novčanom vrednošću koeficijenta (110 evra za 2024. godinu), i dodavanjem dela povećanja plate kao rezultat radnog iskustva, kao i prelaznu naknadu prema članu 41. Zakona o platama, koja prema Presudi Ustavnog suda u slučaju K079/23, biće sprovodljiva sve dok nova plata ne postane ekvivalentna plati koju je službenik imao pre stupanja na snagu Zakona o platama (ovo pravo u prelaznom dodatku prema Presudi pripada i novim zaposlenima na tim pozicijama nakon stupanja na snagu zakona).



Slika 13: Prosečna bruto plata u civilnoj službi po institucijama

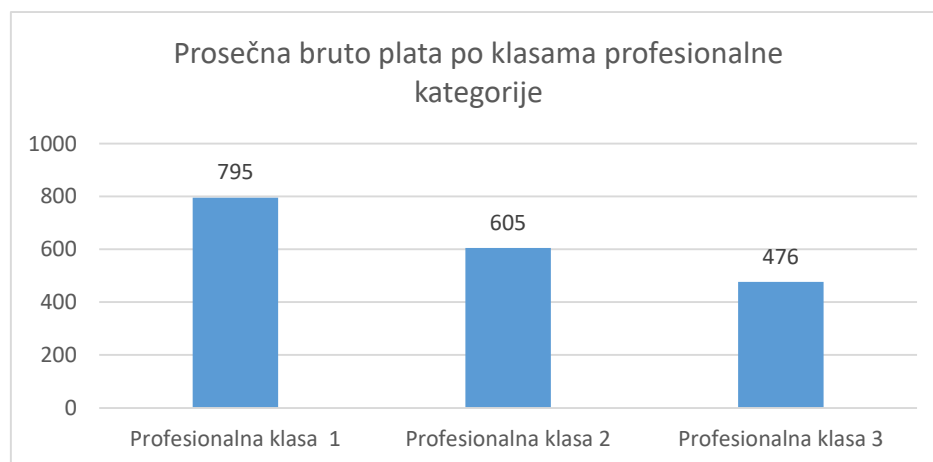
Podaci ovog grafikona pokazuju da je prosečna plata najviša u Nezavisnim agencijama (950 €), dok je najniža na lokalnom nivou (629 €). To se delimično objašnjava prelaznim dodatkom - koji je u ovim agencijama u proseku 186 € - kao rezultat plata pre stupanja na snagu Zakona o platama. Pored toga, razlike odražavaju i strukture uloga unutar institucija: u opštinama najviša kategorija odgovara rukovodiocima nižeg nivoa, dok u centralnim institucijama postoje pozicije do viših rukovodioca, što povećava prosečnu platu na centralnom nivou.

Što se tiče kategorija službenika, podaci pokazuju jasnu hijerarhiju plata po kategorijama: prosečna plata se povećava od Profesionalne kategorije (657 €), do specijalista (784 €), Kategorije nižeg rukovodstva (911 €), Kategorije srednjeg rukovodstva (1,120 €) i dostiže najvišu u Kategoriji višeg rukovodstva (1,483 €). Ova diferencijacija, prikazana na grafikonu ispod, odražava odgovornosti i složenost kategorija.



Slika 14: Prosečna bruto plata po kategorijama službenika

Što se tiče klasa, prema Uredbi (VRK) br. 06/2024. o klasifikaciji radnih mesta u civilnoj službi, samo je profesionalna kategorija podeljena u tri klase: Profesionalna 1, Profesionalna 2 i Profesionalna 3. Grafikon ispod prikazuje razliku u prosečnim platama u profesionalnoj kategoriji, koje se kreću od 476 € do 795 €.



Slika 15: Prosečna bruto plata po klasama profesionalne kategorije

Što se tiče pola, jedan od glavnih principa Zakona o platama je princip jednakosti i nediskriminacije, koji podrazumeva da svako, bez ikakve diskriminacije, ima pravo na jednaku platu za jednak rad, uzimajući u obzir prirodu posla, zahteve za radno mesto, instituciju u kojoj se vrši dužnost kao i kvalifikaciju. Iz tog razloga, zakon predviđa koeficijente utvrđene za svaku od funkcija utvrđenih u prilogima zakona, bez obzira na to ko vodi (drži) poziciju ili status nosioca pozicije. Međutim, što se statistike tiče, prosečna bruto plata za civilne službenike muškog pola je 744 evra, dok je za civilne službenice žene 692 evra. Ova razlika u prosečnoj plati između žena i muškaraca u javnom sektoru odražava manju zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama, za koje zakon utvrđuje veće plate. Ova razlika u strukturi civilne službe doprinosi prosečnoj razlici u platama i ponovo pokazuje potrebu da se preduzmu mere za promovisanje polne ravnopravnosti u svim institucijama, kao i da se postigne jednaka zastupljenost u svim kategorijama rukovodstva.

Prema podacima ASK-a, prosečna bruto plata u javnom sektoru na Kosovu za 2024. godinu u oblasti informacione i komunikacione tehnologije je 1,090 evra. Dok, prosečna bruto plata za službenike civilne službe kategorisanih prema prilogu 14.4 - Stručnjaci, u kojima se uključuju ključne pozicije u državnim informacionim i komunikacionim sistemima od strateškog državnog značaja, je 1,373 evra. Važno je napomenuti da, iako ove pozicije imaju glavnu važnost za razvoj informacionog i komunikacionog sistema na Kosovu, ne sve pozicije koje se vežu za ovaj sektor ulaze u okviru ovog priloga. Ovi podaci ukazuju na napore javnih institucija da konkurišu za ključne pozicije u oblasti informacionih i komunikacionih tehnologija sa privatnim tržištem, da privuku kvalifikovane stručnjake i utiču na poboljšanje kapaciteta javnog sektora u ovoj oblasti i na dalji razvoj digitalnog sistema na Kosovu.

13. Zaključak i koraci dalje

Godišnji izveštaj o upravljanju ljudskim resursima za 2024. godinu pruža jasan i strukturiran pregled stanja javne uprave u Republici Kosovo, kombinujući statističku analizu, trogodišnje trendove i procene glavnih pokazatelja učinka. Ovaj dokument odražava zakonske i organizacione izmene nedavno preduzete, sprovođenje novih mehanizama plata i za javne službenike, kao i njihov uticaj na strukture i procese zapošljavanja i upravljanja civilnim službenicima.

Glavni nalazi pokazuju da se civilna služba sastoji od 15,172 civilnih službenika u svim kategorijama, te da polni i etnički procenti i dalje odražavaju izazove ka uravnoteženijoj zastupljenosti i uključivanju nedovoljno zastupljenih grupa. Iako je došlo do povećanja zastupljenosti žena u civilnoj službi, naponi moraju nastaviti da se zatvori polni jaz na rukovodećim pozicijama i obezbede jednake mogućnosti za sve. Koncentracija zaposlenih u starosnoj grupi 41-60 godina naglašava potrebu za strateškim planiranjem zamena i prenosa znanja. Štaviše, tokom prošle godine došlo je do povećanja broja konkursa i apliciranja građana, ali je takođe zabeleženo produženje vremena završetka postupaka zapošljavanja - pitanje koje zahteva poboljšanje efikasnosti procesa.

Izveštaj odražava važna dostignuća kao usvajanje i sprovođenje Zakona o javnim službenicima i Zakona o platama i odgovarajućih podzakonskih akata, funkcionalizaciji i unapređenju ISULJR-a, kao i usvajanje kataloga radnih mesta - koraci koji jačaju zakonski osnov i omogućavaju bolje upravljanje ljudskim resursima. Međutim, kvalitet podataka u ISULJR ostaje glavni izazov. Upotreba ISULJR-a je zakonska obaveza za sve institucije, ali u praksi smo suočeni sa nepotpunim korišćenjem ISULJR-a od nekih institucija, uključujući Ustavni

sud, Tužilački savet i Sudski savet, neke nezavisne ustavne agencije i druge nezavisne agencije, kao što je problematičan i nedostatak potpune klasifikacije i ažuriranja podataka o službenicima. Ova ograničenja utiču na mogućnost tačnog planiranja i efektivnog praćenja ljudskih resursa, uključujući izradu ovog izveštaja. Iako je postignut napredak u unutrašnjoj organizaciji javnih institucija, što se dokazuje od broja usvojenih uredbi o unutrašnjoj organizaciji, izazovi ostaju potpuni završetak procesa klasifikacije.

Otvaranje konkursa za sve zainteresovane, uključujući one izvan civilne službe, značajno je povećalo broj apliciranja, dovelo do imenovanja izvan civilne službe i doprinelo povećanju broja primljenih žena, kao i smanjenju prosečne starosne dobi imenovanih - donoseći nove ideje i sposobnosti u civilnoj službi. Podaci pokazuju da se prosečna plata u javnom sektoru na Kosovu povećala poslednjih godina stupanjem na snagu Zakona br. 08/L-196 o platama i povećava se svake godine sa Zakonom o budžetu. Zakon je stvorio harmonizovanu strukturu plata, sa minimalnim razlikama između institucija, ali ove razlike se povećavaju kada se uzme u obzir prelazni dodatak zaposlenih. Zakonom o platama učinjeni su napor da se poveća konkurentnost sa privatnim sektorom, posebno u sektoru informacionih tehnologija, u cilju razvoja kapaciteta javne uprave u ovom sektoru.

Uzimajući u obzir nalaze izveštaja, prioritetni koraci za narednu godinu i naredne godine biće fokusirani na sprovođenje reformi utvrđenih u Agendi reforma Kosova u okviru Instrumenta EU-a za reforme i ekonomski rast na Zapadnom Balkanu, kao i aktivnosti utvrđene u Strategiji reforme javne uprave 2022-2027. i Akcionom planu 2025-2027. Generalno, glavni prioriteti će se fokusirati na:

- Ubrzavanje pune upotrebe ISULJR-a i povezivanje sa sistemom plata. Moraju se pružiti obuke i tehnička podrška JULJR-u o korišćenju ISULJR-a i o obezbeđivanju kvaliteta podataka.
- Finalizaciju i potpuno sprovođenje procesa klasifikacije i restrukturiranja radnih mesta u svim javnim institucijama, u skladu sa Zakonom o javnim službenicima i Katalogom radnih mesta, kako bi se garantovalo što pravednije sprovođenje Zakona o platama.
- Poboljšanje efikasnosti postupaka zapošljavanja kroz automatizaciju izbora komisija za prijem i puštanje u funkciji banke pitanja.
- Dalje sprovođenje afirmativnih mera za povećanje zastupljenosti žena, nevećinskih zajednica i osoba sa ograničenim sposobnostima, kao i praćenje sprovođenja kvota i namenskih konkursa.
- Jačanje stručnih kapaciteta kroz programe obuke KIJU-a i kontinuirani razvoj trenera, uključujući upotrebu savremenih nastavnih metoda i sredstava za e-učenje.

U zaključku, napredak prikazan tokom 2024. godine pokazuje institucionalnu posvećenost i važne korake ka profesionalizaciji civilne službe. Da bi se ojačala ova dostignuća i adresiralo na evidentirane izazove, sprovođenje gore navedenih mera biće glavni prioritet tokom godinama u nastavku.