

**Republika e Kosovës**

**Republika Kosova-RepublicofKosovo**

***Qeveria - Vlada - Government***

***Ministria e Administratës Publike***

***Ministarstvo Javne Uprave – Ministry of Public Administration***

**DRAFT KONCEPT DOKUMENTI**

**PËR PAGAT QË REALIZOHEN NGA BUXHETI I REPUBLIKËS SË KOSOVËS**

Prishtinë, Nëntor 2017

**Kapitulli 1: Hyrje**

Ministria për Administratë Publike është përgjegjëse për hartimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të politikave të shërbimit civil dhe administratës publike; hartimin e legjislacionit primar dhe sekondar për shërbimin civil; përcaktimin e normave dhe standardeve për organizimin funksional të institucioneve të administratës publike; propozimin dhe hartimin e politikave dhe strukturën e pagave dhe shpërblimeve në administratën publike; zhvillimin, koordinimin, mbikëqyrjen dhe zbatimin e politikave të trajnimit, arsimimit dhe zhvillimit të kapaciteteve të burimeve njerëzore në shërbimin civil; krijimin dhe administrimin e sistemit të informatave për menaxhimin e burimeve njerëzore në administratën publike.

Ajo veprimtarinë e saj e ka të orientuar në drejtim të krijimit të një shërbimi civil efikas, një organizimi të mirëfilltë të administratës publike dhe një sistemi gjithëpërfshirës dhe të drejtë të pagave në sektorin publik.

*Në Raportin hulumtues për Ministrinë e Administratës Publike* (MAP) për sistemin e pagave, i përgatitur në muajin korrik 2016 nga Instituti GAP[[1]](#footnote-1), është bërë analiza e sistemit të pagave në Kosovë dhe krahasimi i sistemeve nëpër institucione të ndryshme të Kosovës. Sipas këtij Raporti, sistemi i pagave nuk është unik në institucionet dhe agjencitë e pavarura dhe nuk ka një bazë ligjore për këtë skemë të pagave, skemat janë të veçanta dhe ndryshe nga përcaktimi i pagës me koeficient në shërbimin civil. Në disa institucione, statusi i nëpunësve është ai i nëpunësve civil sipas legjislacionit në fuqi për shërbimin civil por skema e pagave është e ndryshme dhe si të tilla trajtohen ndaras për shkak të karakteristikave të punës së institucionit apo agjencisë. Në disa institucione të tjera, paga është e përcaktuar me koeficient për të cilën aplikohen edhe shtesa, të cilat po ashtu nuk janë të njëjta dhe ndryshojnë në emër dhe lartësi. Në bazë të Raportit, kompensimet në pagë gjatë ushtrimit të detyrave apo punës jashtë orarit realizohen në pak institucione.

Sistemi aktual i pagave nuk siguron pagë të barabartë për punë të barabartë, pagat aktuale nuk bazohen në parimin “Paga e njëjtë për punë të njëjtë”edhe pse një klasifikim i standardizuar është bërë më herët për nëpunësitë civil. Prandaj, një rregullim horizontal që do të rregullonte të gjitha pagat e paguara nga Buxheti i Kosovës do të ofronte barazi në paga për punën e njëjtë apo të ngjashme në gjithë sektorin publik. Për më tepër*, Programi i Qeverisë së Republikës së Kosovës 2015-2018*, në kuadër të fushës së "Sundimit të Ligjit dhe Shtetit Ligjor" parasheh në synimet e saj që të vazhdoj me reformimin e Administratës Publike, më saktësisht: "Nga analizat e dala nga monitorimi i zbatimit të reformës së administratës publike është konkluduar se strategjia e radhës për Reformën e Administratës Publike duhet të jetë më e fokusuar, planifikimet të jenë të zbatueshme dhe të përcjella edhe me burimet e nevojshme financiare, njerëzore dhe të tjera". Prandaj, gjithmonë sipas këtij Programi, për strategjinë e ardhshme të reformës, si prioritete për fushën e administratës publike është edhe ndërtimi i një sistemi unik të pagave në Administratën Publike.

Përveç të tjerave, *Programi Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim- Asociimit (PKZMSA*), si kërkesë që rrjedh nga MSA-së, në kuadër të kritereve për fushën e administratës publike që duhet plotësuar nga qeveria dhe institucionet relevante të Republikës së Kosovës në pajtim me nenin 120 të MSA-së, thekson konsolidimin e plotë të kornizës ligjore (miratimin e legjislacionit primar dhe sekondar, plotësim/ndryshimi) si dhe zbatimin e politikave dhe legjislacionit në tërësi, në mënyrë që të krijohet një shërbim civil apolitik, profesional, i bazuar në meritë dhe i menaxhuar mirë. Andaj, MAP në bazë të kësaj duhet të finalizoj kornizën ligjore përmes plotësimit dhe ndryshimet të legjislacionit të shërbimit civil, administratës publike dhe pagave. Plotësim/ndryshimet do të bëhen me qëllim të evitimit të pengesave që janë identifikuar gjatë zbatimit të këtyre ligjeve. Sipas PKZMSA-së, ligjet që do të plotësohen dhe ndryshohen gjatë vitit 2017 janë: Ligji Nr.03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës; Ligji për Organizim dhe Funksionimin e Administratës Publike; Ligji për Konfliktin Administrativ; dhe hartimi i Ligjit për Pagat në sektorin publik. Gjithashtu, do të plotësohen dhe ndryshohen aktet nënligjore ekzistuese dhe hartohen aktet e reja nënligjore që rrjedhin nga plotësim-ndryshimet e këtyre ligjev.

Ndërsa, në bazë të *Strategjisë për Modernizimin e Administratës Publike 2015 – 2020,* Qeveria gjegjësisht Ministria e Administratës Publike, gjatë periudhës së ardhshme afat-mesme do të përqendrohet në politikat e përzgjedhura prioritare për shërbimin civil si: përforcimi i monitorimit të zbatimit të legjislacionit për shërbimin civil, plotësim ndryshimi i kornizës ligjore në shërbimin civil dhe organizimi i administratës, finalizimi i ligjit për pagat e nëpunësve në sektorin publik, zbatimi i katalogut të vendeve te punës dhe sistematizimi i vendeve të punës përmes funksionalizimit të sistemit të ri të pagave.

Në bazë të gjithë asaj që u përmend më lartë, rregullimi unik i të gjitha pagave të paguara nga Buxheti i Kosovës mbetet të trajtohet si prioritet që duhet të realizohet përmes krijimit kornizës ligjore për të gjitha pagat e paguara nga Buxheti i Kosovës.

Rregullimi i kornizës ligjore ku do të mundësonte realizimin e çështjeve të mësipërme në kuadër të reformimit të administratës publike në përgjithësi dhe sektorit të pagave në veçanti, ndërlidhet me prioritetin e Qeverisë Nr. 2, Qeverisja e mirë dhe fuqizimi i sundimit të ligjit dhe shtetit të së drejtës.

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

**2.1 Hyrje**

Në vitin 2010 është miratuar Ligji Nr.03/L-147 për Pagat e Nëpunësve Civil (në tekstin në vijim LPNC), qëllimi i të cilit është përcaktimi i sistemit dhe strukturës së pagave, shtesave dhe kompensimeve të tjera vetëm për nëpunësit civilë, sipas përkufizimit të Ligjit për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, ku mjetet financiare për pagat, shtesat dhe kompensimet e tjera të nëpunësve civilë, sigurohen nga Buxheti i Republikës së Kosovës. Sipas këtij Ligji, Institucionet e administratës publike të Republikës së Kosovës janë të detyruara të paguajnë pagë të njëjtë për punën me vlerë të njëjtë. Edhe pse me ligjin e pagave është vendosur baza ligjore, ka pasur vonesa në zbatim derisa tek në Maj të vitit 2016 është miratuar klasifikimi i vendeve të punës. Ky ligj vlen vetëm për nëpunësit civilë që numerikisht janë afro 18000 nëpunës por jo edhe nëpunësit tjerë që janë shumë më shumë se nëpunësit civilë pra rreth 63550 nëpunës, e që në total janë rreth 81550. Nga kjo shihet se ligji për pagat e nëpunësve civil rregullon vetëm një kategori të nëpunësve që paguhen nga buxheti i Kosovës ndërsa për pagat e nëpunësve tjerë, ekzistojnë sisteme të ndryshme të pagave, me grada, koeficient dhe vlera të ndryshme të përcaktuara gjithashtu me baza të ndryshme ligjore kryesisht të tipit organizativ dhe funksional dhe me akte nënligjore. Kjo situatë edhe më shumë ka thelluar pabarazinë në aspektin e pagave.

Në anën tjetër, disa paga caktohen me akte nënligjore, ndërsa ka raste që paga është caktuar me akte administrative në raste konkrete pa ndonjë autorizim të shprehur të ligjit. Për pagat të cilat nuk rregullohen me ligjin e pagave të nëpunësve civil, e as me ligjet e themelimit të disa organeve, as me akte nënligjore ende është i vlefshëm Udhëzimi Administrativ JIAS/PS/AI/2000/2, i miratuar nga UNMIKU në vitin 2000.

Një situatë e tillë ka krijuar një diversitet të zgjidhjeve të cilat kanë ndikuar në krijimin e një sistemi jo të barabartë, jo koherent dhe jo transparent të pagave, të pambështetur në piramidën hierarkisë së institucioneve dhe përgjegjësive dhe duke mos u bazuar në parimin pagë e njejtë për punën e njejtë.

Një pjesë e konsiderueshme e problemeve dhe një shpjegim më i detajuar dhe krahasimor për sistemin e pagave, shtesave dhe kompensimeve në Kosovë është elaboruar në Analizën për Rishikimin e Institucioneve dhe Agjencive të Pavarura të Kuvendit dhe Organeve Qendrore të Qeverisë, që është pjesë përbërëse e këtij koncept dokumenti[[2]](#footnote-2).

Më poshtë do t`i paraqesim problemet e pagave në sektorin publi

**Çështja 1: Fushëveprimi**

**Problemi 1:** ***Sistemi i pagave që realizohen nga Buxheti i Kosovës nuk është i rregulluar në mënyre homogjene, gjithëpërfshirëse dhe me orientim horizontal ku deri më tani ka ekzistuar një sistem i fragmentuar i pagave, që ka rezultuar të ketë pabarazi në praktikë, ku si pasojë punët kryesisht të njëjta janë paguar ndryshe në institucione të ndryshme.*** ***Kjo ka shkaktuar pabarazi, jo transparence, menaxhim jo të mirë, kontroll jo efikas në shpenzimin e parasë publike.***

Deri më tani nuk ka ekzistuar një rregullim i centralizuar në nivel vendi në përcaktimin e pagës dhe përbërësve të saj për kategoritë e tjera jashtë shërbimit civil. Për këto kategori, janë zbatuar, dispozitat e veçanta të përcaktuara në ligje të themelimit apo kjo është bërë me akte nënligjore, baza ligjore e të cilave nganjëherë është edhe e kontestueshme për shkak të autorizimit të pamjaftueshëm ligjor. Në mungesë të tyre, kanë vlejtë rregullat e përcaktuara në një Udhëzim Administrative të UNMIK-ut të vitit 2000, i cili si për nga përmbajtja ashtu edhe nga koha është i tejkaluar.

LPNC-në për nga fushëveprimi material, mund ta vlerësojmë që është gjithëpërfshirës sepse rregullon pagat dhe përbërësit e saj (pagën bazë, shtesat dhe kompensimet) për nëpunësitë civil. Ky ligj, nga fushëveprimi horizontal zbatohet vetëm për nëpunësitë civil, por jo edhe për kategoritë e tjera të nëpunësve të cilët marrin pagë direkte nga buxheti i Kosovës.

Përcaktimi i pagës bazë bëhet përmes një procesi të klasifikimit të vendeve të punës. Edhe pse i përfunduar dhe i miratuar formalisht nga Qeveria në vitin 2016 (6 vite pas hyrjes në fuqi të LPNC-së), i njëjti ende nuk ka filluar së zbatuari për shkak të mungesës buxhetore. Kjo ka ndikuar që të mos zbatohen edhe elementet e tjera të pagës siç janë shtesat dhe të vazhdojnë së zbatuari edhe sot shtesat të cilat janë shfuqizuar formalisht me rregulloren për shtesat dhe kompensimet e nëpunësve civil.

Në këtë kontekst, diskutabile mbetet edhe çështja e pagave të nëpunësve në organet e tjera publike të cilat financohen nga mjete financiare të ligjshme por në mënyrë jo-drejtëpërdrejt nga Buxheti i Kosovës (fondet publike dhe ndërmarrjet publike).

**Çështja 2: Paga bazë**

**Problemi 2:** ***Mungon baza ligjore për rregullimin e pagës bazë për kategoritë tjera të përfituesve të pagave jashtë përkufizimit të nëpunësit civil, e cila garanton barazi dhe transparencë. Paga bazë në këto raste, rregullohet kryesisht sipas ligjeve organizative dhe funksionale ose në shumicën e rasteve me akte nënligjore e në mungesë të tyre me Udhëzimin Administrativ të UNMIK-ut të vitit 2000 i cili tashmë është pamjaftueshëm dhe i tejkaluar.***

Për nëpunësitë civil, paga bazë është rregulluar me LPNC, e cila përcaktohet pas procesit të klasifikimit të vendeve të punës. Me rregulloren për klasifikimin e vendeve të punës janë përcaktuar kriteret dhe procedurat për klasifikimin e vendeve të punës, gradave dhe hapave të gradave për nëpunësitë civil. Rregullimi i klasifikimit të vendeve të punës në LPNC, e ka keqorientuar procesin e klasifikimit të vendeve të punës, gjë që për pasojë në praktikë gjatë procesit të klasifikimit të vendeve të punës, karakteristikat e një grade sipas rregullores së klasifikimit të vendeve të punës janë ``përshtatur`` me përshkrimin e vendeve të punës me qëllim të përfitimit të një grade më të lartë e cila në vetvete bartë edhe pagë më të lartë. Pra sistemi dualist, ``gradë e vendit të punës`` me ``gradë të pagës`` në praktikë ka qenë vështirë i përcaktueshëm.

LPNC-ja përmes rregullores për klasifikim të vendeve të punës për secilin gradë të klasifikuar të pagës, (gjithsej 14 grada) ka përcaktuar nga një koeficient. Raporti i koeficienteve është 1 me 5, por nuk ekziston një rregull që përcakton se si bëhet shpërndarja në 14 grada. Paga bazë përcaktohet duke shumëzuar koeficientin me vlerën e koeficientit e cila përcaktohet me ligjin vjetor të buxhetit me propozimin e Qeverisë. Po ashtu, LPNC-ja nuk e ka rregulluar se si përcaktohet vlera e koeficientit nga Qeveria.

Gradat e pagës, përveç koeficientit fillestar përmbajnë edhe koeficientë të tjerë të cilët janë të vendosur si hapa (grada 1 dhe 14 nga 5 hapa ndërsa gradat 2 deri 13 nga 12 hapa), ecja nëpër të cilët bëhet varësisht vlerësimit të rezultateve në punë. LPNC-ja nuk përmbanedhe ndonjë përkufizim se deri ku mund të bëhet ecja në hapa (brenda një grade apo kategorie), duke ndikuar në rritje progresive të mjeteve financiare, e cila gjatë zbatimit praktik mund të bëhet e papërballueshme.

Po ashtu, LPNC-ja nuk e rregullon as çështjen e pagës bazë kur nëpunësi civil kryen edhe një veprimtari tjetër të ligjshme për të cilën merr pagë ose ndonjë përfitim tjetër nga Buxheti i Kosovës.

**Çështja 3: Shtesat mbi pagën bazë**

**Problemi 3:** ***Për shtesat si rregullator i pagës bazë (të cilat jepen për rrethana personale), gjithashtu baza ligjore është e mangët sepse nuk ekzistojnë rregulla dhe kritere për shpërndarjen e tyre për gjithë të punësuarit në sektorin publik.***

Për pasojë, ndër vite shtesat janë ndarë rast pas rasti dhe pa ndonjë vlerësim real se a janë të nevojshme për kategori të caktuara të nëpunësve në sektorin publik. Kjo ka ndikuar që aktualisht të kemi shumë lloje të shtesave të padefinuara si për nga lloji ashtu edhe për nga kompetenca. Shumica janë përcaktuar me akte nënligjore ose me vendime të Qeverisë (ekzistojnë 58 të tilla), derisa buxhetit të Kosovës i kushtojnë mbi 5,000,000.00 Euro në baza mujore, përkatëisht 60,000,000.00 Euro në vit.

Për kategoritë jashtë shërbimit civil, nuk ekziston ndonjë kufizim se deri në çfarë niveli mund të ndahen shtesat krahasuar me pagën bazë ku për pasojë në disa raste shtesat kanë tejkaluar edhe vet pagën bazë.

Për nëpunësit civil, LPNC-jaka rregulluar shtesat për nëpunësit civilë duke përfshirë; shtesën për punë me ndërrime dhe jashtë orarit të punës, shtesën për kushte specifike pune dhe shtesën për kushtet e tregut.

Sa i përket, shtesave mbi pagën bazë, LPNC-ja zbatohet pjesërisht sa i përket dhe ende vazhdojnë të zbatohen aktet e veçanta juridike, përkundër që me nenin 23 të Rregullores Nr.33/2012 për Shtesat në Pagë dhe Kompensime të tjera të nëpunësve civilë janë shfuqizuar të gjitha aktet që rregullojnë shtesat mbi pagën bazë.

Po ashtu, nuk ka rregulla të cilat rregullojnë shtesën e cila ju takon personelit diplomatik dhe atij konsullor gjatë ushtrimit të funksionit jashtë shtetit.

**Çështja 4: Kompenzimet e pagës**

**Problemi 4: *Kompenzimet si element i pagës nuk janë rregulluar në mënyrë homogjene për të gjithë të punësuarit në sektorin publik. Në mungesë të kornizës ligjore, për pasojë, kategori të ndryshme të nëpunësve me rregulla të veçanta kanë përcaktuar kompenzime të ndryshme me lartësi të ndryshme e të cilat si rregull duhet të jenë të njëjta.***

Për nëpunësit civilë, LPNC, nuk ka dhënë ndonjë përkufizimi se çka nënkuptohen si kompenzime, megjithëse nga rregullimet në nenin 20 dhe 21, ato mund të nënkuptohen si pagesa që bëhen si në rastin e prezumimit të pagës ashtu edhe kur ato jepen si rimbursim i shpenzimeve të cilat shkaktohen gjatë ushtrimit të detyrës. Si nënkategori e kompensimeve, janë edhe pagesat tjera, në rrethana tjera të veçanta të listuara në nenin 22 të LPNC-së.

**Çështja 5: Mbikëqyrja e sistemit të pagës**

**Problemi 5: *Nuk ka rregulla të cilat sigurojnë mbikëqyrjen e zbatimit të sistemit të pagave në praktikë. Në këtë aspekt, mungojnë rregulla sa i përket instrumenteve të mbikëqyrjes, kompetencës për mbikëqyrjen, procedurën dhe efektet e mbikëqyrjes.***

**Çështja 6: Tranzicioni dhe zbatimi**

**Problemi 6: *Për kategoritë jashtë shërbimit civil, nuk janë aplikuar dispozitat kalimtare për faktin se ende nuk ka një ligj horizontal që parasheh rregulla për të gjithë nëpunësit që paguhen nga buxheti i Kosovës. Për nëpunësit civilë, rregullat për periudhën kalimtare, nuk kanë qenë të përshtatshme dhe reale e që për pasojë edhe sot nuk ka një zbatim të LPNC-së në praktikë.***

LPNC-ja nuk e ka rregulluar në mënyrë sistematike çështjen e tranzicionit dhe zbatimit të këtij ligji edhe pse janë disa rregulla tranzitore sa i përket ligjit të aplikueshëm, mbrojtjes së pagës bazë dhe avancimit sipas hapave. Kur jemi tek mbrojtja e pagës bazë, rregullat e parashikuara kanë shkaktuar mjaftë konfuzitet se si do të zbatohen në praktikë duke marrë parasysh se mbrojtja e pagës nuk ka ndonjë kufizim kohor duke legjitimuar pagën paafat e cila mund të vlerësohet si e padrejtë.

***2.2.******Politika aktuale***

Ministria e Administratës Publike si fushë të përgjegjësisë e ka krijimin e kornizës ligjore për fushën e administratës publike. MAP-i deri më tani ka marrë disa iniciativa për kompletimin e kornizës ligjore, duke përfishirë hartimin e projektligjit për pagat e funksionarëve publikë në vitin 2012 si dhe ligjin për pagat e nëpunësve publikë (termi ka përfshirë nëpunësit që nuk janë funksionar publik e as nëpunës civilë) në vitin 2013. Në vitin 2015 është hartuar projektligji për pagat e të gjithë të punësuarve në sektorin publik i cili në fund të vitit 2016 është miratuar nga Qeveria dhe i njëjti është proceduar për miratim në Kuvend, mirëpo i njëjti është tërhequr nga Qeveria në mars të vitit 2017 për shkak të konsultimeve shtesë dhe me qëllim që projektligji të hartohet në pako me dy ligjet e tjera (organizimit të administratës publike dhe shërbimit civil).

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

***2.3.1. Ligjet:***

Ligjet relevante që ndërlidhen me hartimin e ligjit për pagat që nga paguhen nga Buxheti i Kosovës janë të listuara në Shtojcën 2 të këtij Koncept Dokumenti, e cila është pjesë përbërëse e këtij Koncept Dokumenti.

***2.3.2. Aktet nënligjore:***

Aktet nënligjore relevante që ndërlidhen me hartimin e ligjit për pagat që nga paguhen nga Buxheti i Kosovës janë të listuara në Shtojcën 3 të këtij Koncept Dokumenti, e cila është pjesë përbërëse e këtij Koncept Dokumenti.

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

Në Kapitullin 2 të këtij Koncepti është përshkruar në hollësi vlerësimi i gjendjes në praktikë dhe është bërë identifikimi i problemeve veçmas të cilat duhet adresohen. Po ashtu, Analiza Rishikimi i Institucioneve dhe Agjencive të Pavarura të Kuvendit dhe Organeve Qendrore të Qeverisë, bashkangjitur si Shtojca 1 e këtij koncepti jep informacion të plotë për praktikën shumë divergjente dhe jo efikase për sa i përket pagave. Politika aktuale, përkatësisht legjislacioni në fuqi nuk është i zbatueshëm dhe nuk jep zgjidhje për pagat në gjithë sektorin publik dhe në vetë përmban mjaft paqartësi dhe praktikë të fragmentuar, të shpërndarë në shumë ligje dhe akte nënligjore.

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

Dobësi e procesit ekzistues është pamundësia e ndryshimit të politikës aktuale pa e ndryshuar/plotësuar kornizën ligjore, respektivisht zëvendësimin e tij me ligj të ri për pagat në sektorin i cili do ta zgjerojë në masë të konsiderueshme fushëveprimin e tij duke vendos rregulla të cilat janë të vlefshme për të gjithë nëpunësit që paguhen nga buxheti i Kosovës.

***2.5. Përvoja në shtetet tjera***

Për hartimin e këtij koncepti janë shfrytëzuar literaturë dhe burime të tjera sidomos për nga shtetet fqinje por edhe sistemi evropian. Për shkak të vëllimit të tekstit përvojat e shteteve të tjera janë zhvendosur si shtojcë e këtij koncept dokumenti, përkatësisht (SHTOJCA IV).

**Kapitulli 3: Synimet dhe objektivat**

Kjo politikë synon që t`i ofroj Qeverisë opsione për zgjidhjen e problemeve të identifikuara në kapitullin 2 të këtij koncept dokumenti duke vendosur rregulla të cilat sigurojnë barazi dhe transparencë për pagat dhe përbërësit e saj për të gjithë nëpunësit që marrin pagë nga buxheti i Kosovës.

**Çështja 1: Fushëveprimi i Ligjit**

**Objektivi 1:** Objektivi kryesor është krijimi i një sistemi homogjen për pagat dhe përbërësit e saj për të gjithë personat që janë përfitues pagash nga buxheti i Kosovës. Për hir të qartësisë dhe sigurisë juridike për përfituesit dhe zbatuesit e ligjit do të shfrytëzohen konceptet e vendosura në koncept dokumentin e organizimit të administratës publike dhe të shërbimit civil si për organet e administratës publike ashtu edhe për kategoritë e të të punësuarve.

**Çështja 2: Paga bazë**

**Objektivi 2:** Objektiv është vendosja e rregullave për përcaktimin e pagës bazë të cilat sigurojnë barazi dhe transparencë dhe të cilat bazohen në parimin pagë e njëjtë punën e njëjtë.

**Çështja 3: Shtesat mbi pagën bazë**

**Objektivi 3:** Vendosja e rregullave të cilat marrin parasysh rrethanet personale të nëpunësve gjatë ushtrimit të detyrave, të cilat nuk janë marrë ose nuk kanë mund të merren parasysh gjatë përcaktimit të pagës bazë.

**Çështja 4: Kompensimet e pagës**

**Objektivi 4:** Vendosja e rregullave të cilat sigurojnë kompenzim në rrethanat kur për arsye të ligjshme nëpunësi është në pamundësi të ushtrimit të detyrave si dhe në rastet kur janë shkaktuar shpenzime gjatë ushtrimit të detyrave.

**Çështja 5: Mbikëqyrja e sistemit të pagës**

**Objektivi 5:** Vendosja e rregullave të cilat sigurojnë zbatim të drejtëdhe efikas të rregullave që kanë të bëjnë me pagën dhe përbërësit e saj.

**Çështja 6: Tranzicioni dhe zbatimi**

**Objektivi 6:** Vendosja e rregullave të cilat sigurojnë fleksibilitetin e nevojshëm për t`u përgaditur në zbatimin e ri të sistemit të pagave sipas ligjit të ri i cili synohet të aprovohet. Rregullat tranzitore do të synojnë të mundësojnë zbatimin e rregullave të reja por në të njëjtën kohë të minimizojnë cenimin e të drejtave të cilat janë fituar.

**Kapitulli 4: Opsionet**

**Opsioni 1:** Vazhdimi i status quo-së ku me këtë rast do të vazhdonin të gjitha problemet e identifikuara në kapitullin 2.

**Opsioni 2:** Ndryshimi i politikës ekzistuese më një ligj të vetëm kornizë që do të vendoste sistem homogjen të pagave për të gjithë nëpunësit që paguhen nga Buxheti duke garantuar në të njëjtën kohë pagë të drejtë dhe transparente. Politika e re do të ofroj këto opsione për secilin problem të identifikuar në kapitullin 2.

**2.1. Fushëveprimi i Ligjit –** ligji i ri i pagave do të përmbaj rregulla të cilat do të rregullojnë pagën me përbërësit e saj (pagën bazë, shtesat dhe kompenzimet). Rregullat e ligjit të ri do të jenë vlefshme për të gjithë personat që marrin pagë nga buxheti i Kosovës.

Rregulla minimale do të caktohen edhe për trupat të cilat nuk financohen në mënyrë direkte nga buxheti i Kosovës, por nga burime të tjera të ligjshme (ndërmarrjet publike dhe fondet). Me këtë rast shprehimisht duhet të ceket klauzola se rritja e pagave për këto trupa mund të bëhet vetëm nëse bilanci financiar vjetor është pozitiv.

**2.2. Paga bazë –** paga bazë mund të përkufizohet si rezultat i çmimit të punës, përkatësisht vlerës për punën e thjeshtë dhe koeficientët e caktuar për çdo grup e nëngrup të nëpunësve. Meqenëse kjo është pjesa më e rëndësishme e ligjit të ri, pikë nisje në përcaktimin e pagës bazë do të jetë parimi i pagës së njejtë për punën e njejtë. Si rregull, përcaktimi i pagës bazë do të bëhet sipas një kornize logjike dhe lineare të përcaktuar paraprakisht në të cilën duhet vendosur funksionet dhe pozitat tipike që ekzistojnë në sektorin publik të cilat paguhen nga buxheti i Kosovës. Raporti në mes pagës më të ulët dhe më të lartë do të jetë 1 me 12 të shpërndarë në 50 koeficentë. Koeficienti ka vlerën e cila përcaktohet me ligjin vjetor të buxhetit e cila propozohet nga Qeveria dhe komiteti ekonomiko-social. Kategorizimi i përfituesve të pagës si për nga tipologjia e organeve ashtu edhe për nga niveli i tyre do të bëhet në pajtim të plotë me përkufizimet e përcaktuara në koncept dokumentin për organizimin e administratës publike dhe shërbimit civil. Rregulla të veçanta do të vendosen për përcaktimin e pagës bazë për:

***Funksionarët publik****,*e cila do përcaktohet sipas funksionit që bartin. Përkufizimi do të huazohet nga ligji i shërbimit civil, ku si funksionarë publik do të jenë të gjithë të zgjedhurit dhe emëruarit nga të zgjedhurit. Si rregull, kriteri i përcaktimit të pagës bazë të funksionarëve publik do të jetë i shumëfishtë dhe do të bazohet kryesisht tek hierarkia e funksionit, kompleksiteti, përgjegjësia, rrezikshmëria, etj. Një numër i caktuar i koeficientëve do të përcaktohet për këtë kategori.

***Nëpunësit civilë (duke përfshirë edhe nëpunësit civil me status të veçantë)****,* ku paga bazë do të përcaktohet përmes rregullave të klasifikimit të vendeve të punës të përcaktuara në ligjin e shërbimit civil. Me këtë rast secila gradë e punës do të ketë një ose më shumë koeficientë të cilët do të shpërndahen varësisht rëndësisë së gradës së punës e cila do të përcaktohet me procesin e klasifikimit të vendeve të punës.

***Nëpunësit e njësive direkte të shërbimeve****,*ku paga bazë do të përcaktohet ngjashëm me nëpunësit civil përmes procesit të klasifikimit të vendeve të punës.

***Nëpunësitë tjerë (puntorët administrativ, teknik dhe mbështetës dhe funksionarët e kabineteve politike)****,* paga bazë do të jetë fikse ku një numër i caktuar i koeficientëve do të sigurohet edhe për këtë kategori.

***Nëpunësit tjerë (FSK dhe kategoritë tjera që nuk përmenden në asnjërën kategori)****,*paga bazë do të përcaktohet në mënyrë analoge me kategoritë tjera të nëpunësve të cekur më lartë.

***Kompetenca e caktimit të pagës bazë –*** Nën-opsioni 1 - Kuvendi përmes miratim të këtij ligji në një shtojcë të veçantë përcakton edhe koeficientët për funksionet dhe gradat e vendet e punës.

Nën-opsioni 2 - Kuvendi përcakton rregullat e përgjithshme me këtë ligj derisa në mënyrë eksplicite me akt nënligjor autorizon Kuvendin që të bëjë përcaktimin e pagave për funksionarët publik. Qeveria gjithashtu autorizohet në mënyrë eksplicite që të përcaktoj pagat për nëpunësit e tjerë të listuar më lartë.

***Rritja e pagës bazë* –** të bëhet sipas GDP-së, me këtë rast nëse ka rritje të GDP-së rritet edhe vlera koeficientit sipas përqindjes. Rritja sipas elementeve personale ku përfshihet rritja në mënyrë lineare sipas viteve të kaluara të punës (përvojës së punës) dhe rritja e pagës sipas rezultateve të punës (performancës), ku mund të vijnë në shprehje dy nën-opsione: nën-opsioni 1 rritja e pagës të bëhet sipas ecjes në hapa me kufizime të qarta ligjore duke vendosur maksimumin dhe nën-opsioni 2, ndarja e një bonusi të njëhershëm në fund të vitit.

***Paga bazë për nëpunësit që punojnë me orar jo të rregullt të punës*** *–*Nën-opsioni 1, sipas këtij nën-opcioni, marrin pagesë fikse zakonisht deri në 30 % të pagës së titullarit, Nën-opsioni 2, pagesa bëhet me honorar sipas pjesëmarrjes në mbledhje.

***Kufizimet për nëpunësit që marrin më shumë se një pagë...***

**2.3. Shtesat mbi pagën bazë –** në ligj do të përkufizohen si rregullator të pagës bazë për rrethanat të cilat nuk janë marrë apo nuk kanë mundur të merren parasysh gjatë përcaktimit të pagës bazë. Këto rrethana janë personale që përfshijnë: kushtet e tregut, rrezikshmërinë në punë, ushtrimin e funksionit jashtë vendit, karakteristikat menaxheriale, kualifikimet shtesë nga ato të detyrueshme për vendin e punës. Me ligj duhet të përcaktohet se kush mund të jetë përfitues, kompetenca, kriteret dhe llojet e shtesave por edhe kufizimet në lartësinë e tyre duke u referuar në pagën bazë. Procedura duhet përcaktuar me akt nënligjor nga Qeveria.

**2.4. Kompenzimet e pagës –** me ligjin e ri, termi kompenzim do të përkufizohet çdo përfitim tjetër që nuk është pagë bazë as shtesë mbi pagën bazë por që jepet si prezumim i pagës bazë në rrethanat e përcaktuara shprehimisht me ligj si dhe si rimbursim i shpenzimeve të cilat shkaktohen gjatë ushtrimit të funksionit apo detyrës. Në kategorinë e kompensimeve hyjnë edhe pagesat për punën jashtë orarit apo punës me ndërrime, me këtë rast duhet merren kufijtë e përcaktuar në ligjin e punës. Me ligj duhet të përcaktohen llojet, përfituesit, kriteret, kompetenca, ndërsa me akt nënligjor të miratuar nga Qeveria procedura për kompenzimet.

**2.5. Mbikëqyrja e sistemit të pagës –** për mbikëqyrjen do të vendosen rregulla sa i përket procedurës, organit mbikëqyrës, kompetencës, efekteve juridike të mbikëqyrjes. Kur jemi tek organi mbikëqyrës mund të dallojmë këto nën-opsione: nën-opsioni 1 - organ mbikëqyrës të përcaktohet Ministria e administratës publike marrë parasysh fushën e veprimit dhe rolin e saj në hartimin e politikave të pagës, nën-opsioni 2 - organ mbikëqyrës të përcaktohet zyra e auditorit të përgjithshëm marrë parasysh kompetencat që i ka ajo në të gjitha fushat e auditimit të shpenzimit të parasë publike.

**2.6. Tranzicioni dhe zbatimi –** marrë parasysh ndikimin që do të ketë ligji i ri pagave duhet menduar mirë aspektet e tranzicionit dhe zbatimit. Kur jemi tek tranzicioni, bazuar në problemet që i kemi identifikuar më lartë ku nuk ekziston një ligj që ka rregulluar pagat dhe pabarazinë e thellë që ekziston, edhe opsionet janë të vështira të ofrohen sidmos rreth pagës aktuale kur ajo zvogëlohet me fillimin e zbatimit të këtij ligji. Për ruajtjen e pagës bazë aktuale ofrojmë këto nën-opsione: Nën-opsioni 1 - ruajtja e pagës bëhet për të gjitha kategoritë deri kur paga aktuale barazohet me pagën e re sipas këtij ligji. Shtesat nuk ruhen dhe duhet harmonizohen me ligjin e ri. Nën-opsioni 2, paga bazë aktuale nuk ruhet. Nuk ruhen as shtesat. Nën-opsioni 3 - ruajtja e pagës bazë bëhet sipas shkallëve p.sh. pagat që janë nën 1000 Euro ruhen deri në dy vite, pagat qe janë deri në 2000 Euro ruhen për 1 vit dhe pagat që janë më të larta se paga më lartë sipas këtij ligji nuk ruhen. Paga bazë e funksionarëve që janë me mandat të caktuar ruhet deri në përfundimin e mandatit.

Sa i përket kohës së zbatimit duhet vendosur kohën e përshtatshme e cila garanton që janë ndërmarrë veprimet e nevojshme të cilat parashihen me dy ligjet e tjera (të organizimit të adminsitratës publike dhe shërbimit civil) si dhe veprimet të cilat kërkohen me ligjin e ri të pagave.

**Opsioni 3:** Ndryshimi i qasjes së zbatimit - pak do të mund të ndryshonte situatën marrë parasysh mungesën e bazës ligjore si dhe pabarazinë e instaluar ndër vite. Rritja e pagave në këtë gjendje vetëm do të thellonte pabarazinë që ekziston në paga ndërsa në anën e tjetër mund të jetë edhe arsye për rritjen e inflacionit për shkak të rritjes së çmimeve në sektorin privat.

**Kapitulli 5: Përmbledhje e opsioneve**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Përmbledhja e Opsioneve** | | | |
| **Karakteristikat kryesore** | **Opsioni 1**  **(Status quo-ja)** | **Opsioni 2**  **(Ligji i ri)** | **Opsioni 3**  **(Ndryshimi zbatimit të kornizës ligjore aktuale)** |
| **Çështja 1: Fushëveprimi i Ligjit** | Me vazhdimin e *status quo-së*, do të vazhdohej me sistem të fragmentuar të pagesave dhe me rregullim të tyre me akte të ndryshme ligjore dhe nënligjore. Po ashtu, mos-ndryshimi i gjendjes mundëson fragmentim edhe të mëtejmë të sistemit të pagave. | Ligji i ri i pagave do të përmbaj rregulla të cilat do të rregullojnë pagën me përbërësit e saj (pagën bazë, shtesat dhe kompenzimet), të cilat do të jenë të vlefshme për të gjithë personat që marrin pagë nga buxheti i Kosovës.  Po ashtu, përmes ligjit të ri, do të parashihen rregulla minimale për trupat të cilat nuk financohen në mënyrë direkte nga buxheti i Kosovës, por nga burime të tjera të ligjshme (ndërmarrjet publike dhe fondet). Në ligji, shprehimisht do të ceket klauzola se rritja e pagave për këto trupa mund të bëhet vetëm nëse bilanci financiar vjetor është pozitiv. | Meqenëse korniza ligjore nuk është unike dhe e mjaftueshme, cdo ndryshim i qasjes në zbatimit vetëm do të thellonte pabarazinë në paga. |
| **Çështja 2: Paga bazë** | Me ruajtjen e *status quo-së*, do të vazhdojmë të mos kemi bazë ligjore për rregullimin e pagës bazë për kategoritë tjera të përfituesve të pagave jashtë përkufizimit të nëpunësit civil, e cila garanton barazi dhe transparencë. Po ashtu, do të vazhdohej me përcaktim të pagës bazë me akte të veçanta, të cilat paraqesin rrezik për shpenzim të panevojshëm të buxhetit të Kosovës. | Përmes ligjit të ri**,** paga bazë do të përkufizohet si rezultat i çmimit të punës, përkatësisht vlerës për punën e thjeshtë dhe koeficientët e caktuar për çdo grup e nëngrup të nëpunësve.  Për përcaktimin e pagës bazë, si bazë do të shërbejë parimi i pagës së njejtë për punën e njejtë, i cili do të bëhet përmes një kornize logjike dhe lineare të përcaktuar paraprakisht në të cilën duhet vendosur funksionet dhe pozitat tipike që ekzistojnë në sektorin publik të cilat paguhen nga buxheti i Kosovës.  Raporti në mes pagës më të ulët dhe më të lartë do të jetë 1 me 12 të shpërndarë në 50 koeficentë. (Koeficienti do ta ketë vlerën e cila përcaktohet me ligjin vjetor të buxhetit e cila propozohet nga Qeveria dhe Komiteti Ekonomiko-Social.  Kategorizimi i përfituesve të pagës si për nga tipologjia e organeve ashtu edhe për nga niveli i tyre do të bëhet në pajtim të plotë me përkufizimet e përcaktuara në koncept dokumentin për organizimin e administratës publike dhe shërbimit civil.  Rregulla të veçanta do të vendosen për përcaktimin e pagës bazë për:  ***Funksionarët publik****,*e cila do përcaktohet sipas funksionit që bartin. Si rregull, kriteri i përcaktimit të pagës bazë të funksionarëve publik do të jetë i shumëfishtë dhe do të bazohet kryesisht tek hierarkia e funksionit, kompleksiteti, përgjegjësia, rrezikshmëria, etj. Një numër i caktuar i koeficientëve do të përcaktohet për këtë kategori.  ***Nëpunësit civilë (duke përfshirë edhe nëpunësit civil me status të veçantë)****,* ku paga bazë do të përcaktohet përmes rregullave të klasifikimit të vendeve të punës të përcaktuara në ligjin e shërbimit civil. Me këtë rast secila gradë e punës do të ketë një ose më shumë koeficientë të cilët do të shpërndahen varësisht rëndësisë së gradës së punës e cila do të përcaktohet me procesin e klasifikimit të vendeve të punës.  ***Nëpunësit e njësive direkte të shërbimeve****,*ku paga bazë do të përcaktohet ngjashëm me nëpunësit civil përmes procesit të klasifikimit të vendeve të punës.  ***Nëpunësitë tjerë (puntorët administrativ, teknik dhe mbështetës dhe funksionarët e kabineteve politike)****,* paga bazë do të jetë fikse ku një numër i caktuar i koeficientëve do të sigurohet edhe për këtë kategori.  ***Nëpunësit tjerë (FSK dhe kategoritë tjera që nuk përmenden në asnjërën kategori)****,*paga bazë do të përcaktohet në mënyrë analoge me kategoritë tjera të nëpunësve të cekur më lartë.  ***Për kompetencën e caktimit të pagës bazë,*** Kuvendit dhe Qeverisë i ofrohen dy nën-opsione***,*** Nën-opsioni 1 - Kuvendi përmes miratim të këtij ligji në një shtojcë të veçantë përcakton edhe koeficientët për funksionet dhe gradat e vendet e punës.  Nën-opsioni 2 - Kuvendi përcakton rregullat e përgjithshme me këtë ligj derisa në mënyrë eksplicite me akt nënligjor autorizon Kuvendin që të bëjë përcaktimin e pagave për funksionarët publik. Qeveria gjithashtu autorizohet në mënyrë eksplicite që të përcaktoj pagat për nëpunësit e tjerë të listuar më lartë.  ***Rritja e pagës bazë* –** të bëhet sipas GDP-së, me këtë rast nëse ka rritje të GDP-së rritet edhe vlera koeficientit sipas përqindjes. Rritja sipas elementeve personale ku përfshihet rritja në mënyrë lineare sipas viteve të kaluara të punës (përvojës së punës) dhe rritja e pagës sipas rezultateve të punës (performancës), ku mund të vijnë në shprehje dy nën-opsione: nën-opsioni 1 rritja e pagës të bëhet sipas ecjes në hapa me kufizime të qarta ligjore duke vendosur maksimumin dhe nën-opsioni 2, ndarja e një bonusi të njëhershëm në fund të vitit.  ***Paga bazë për nëpunësit që punojnë me orar jo të rregullt të punës*** *–*Nën-opsioni 1, sipas këtij nën-opcioni, marrin pagesë fikse zakonisht deri në 30 % të pagës së titullarit, Nën-opsioni 2, pagesa bëhet me honorar sipas pjesëmarrjes në mbledhje. | Përveç kostos shtesë, rritja e pagës sipas kornizës aktuale ligjore do të mirëpritej në disa fusha të sektorit publik, mirëpo në anën tjetër vetëm do të thellonte edhe më tepër dallimet dhe pabarazinë. |
| **Çështja 3: Shtesat mbi pagën bazë** | Me ruajtjen e *status quo-së*, do të vazhdohej me bazë ligjore të mangët dhe të fragmentuar, e cila nuk përmban rregulla të qarta dhe kritere për shpërndarjen e tyre tek punonjësitë në shërbimin publik.  Aktualisht kemi shumë lloje të shtesave të padefinuara si për nga lloji ashtu edhe për nga kompetenca dhe shumica janë përcaktuar me akte nënligjore ose me vendime të Qeverisë (ekzistojnë 58 të tilla), derisa buxhetit të Kosovës i kushtojnë mbi 5,000,000.00 Euro në baza mujore, përkatëisht 60,000,000.00 Euro në vit. | Shtesatnë ligj do të përkufizohen si rregullator të pagës bazë për rrethanat të cilat nuk janë marrë apo nuk kanë mundur të merren parasysh gjatë përcaktimit të pagës bazë. Këto rrethana janë personale që përfshijnë: kushtet e tregut, rrezikshmërinë në punë, ushtrimin e funksionit jashtë vendit, karakteristikat menaxheriale, kualifikimet shtesë nga ato të detyrueshme për vendin e punës.  Me ligj do të përcaktohej se kush mund të jetë përfitues, kompetenca, kriteret dhe llojet e shtesave por edhe kufizimet në lartësinë e tyre duke u referuar në pagën bazë. Procedura duhet përcaktuar me akt nënligjor nga Qeveria. | Nëse do të fillohej së zbatuari Rregullorja nr.33/2012 për shtesat dhe kompensimet e tjera të nëpunësve civil, do të vendoste një diciplinë në shtesa dhe kompensime për nëpunësit civil. Megjithatë kjo masë do të ishte kufizuar sepse nuk do të vlente për kategoritë e tjera jashtë shërbimit civil. |
| **Çështja 4: Kompenzimet e pagës** | Me ruajtjen e *status quo-së*,kompenzimet do të vazhdojnë të jenë heterogjene për të punësuarit në sektorin publik, me ç’rast do të vazhdohej me kompenzime me lartësi të ndryshme, e që përbën diskriminim. | Ligji i ri, do të përkufizoj kompenzimin si çdo përfitim tjetër që nuk është pagë bazë as shtesë mbi pagën bazë por që jepet si prezumim i pagës bazë në rrethanat e përcaktuara shprehimisht me ligj si dhe si rimbursim i shpenzimeve të cilat shkaktohen gjatë ushtrimit të funksionit apo detyrës. (Në kategorinë e kompenzimeve do të hyjnë edhe pagesat për punën jashtë orarit apo punës me ndërrime, me këtë rast do të merren parasysh kufijtë e përcaktuar në ligjin e punës.  Po ashtu, me ligj do të përcaktohen llojet, përfituesit, kriteret, kompetenca, ndërsa me akt nënligjor të miratuar nga Qeveria procedura për kompenzimet. | Nëse do të fillohej së zbatuari rregullorja nr.33/2012 për shtesat dhe kompensimet e tjera të nëpunësve civil, do të vendoste një diciplinë në shtesa dhe kompensime për nëpunësit civil. Megjithatë kjo masë do të ishte kufizuar sepse nuk do të vlente për kategoritë e tjera jashtë shërbimit civil. |
| **Çështja 5: Mbikëqyrja e sistemit të pagës** | Me ruajtjen e *status quo-së*, do të vazhdohet me mungesë të dispozitave për mbikëqyrjen e zbatimit të sistemit të pagave në praktikë | Ligji i ri kornizë do të parasheh dispozita për mbikëqyrjen, procedurën, organin mbikëqyrës, kompetencën dhe efektet juridike të mbikëqyrjes.  Për organin mbikëqyrës, do të jepen në dispozicion këto dy nën-opsione: nën-opsioni 1 - organ mbikëqyrës të përcaktohet Ministria e administratës publike marrë parasysh fushën e veprimit dhe rolin e saj në hartimin e politikave të pagës, ndërsa nën-opsioni 2 - organ mbikëqyrës të përcaktohet zyra e auditorit të përgjithshëm marrë parasysh kompetencat që i ka ajo në të gjitha fushat e auditimit të shpenzimit të parasë publike. | Në këtë gjendje aplikimi i mbikëqyrjes së sistemit të pagave do të ishte i kaufizuar marrë parasyh mungesën e kornizës ligjore si për nga aspekti i instrumentave ashtu edhe në aspektin e kompetencës që do të zbatonte mbikëqyrjen.. |
| **Çështja 6: Tranzicioni dhe zbatimi** | *Status quo-ja,* nuk preket nga ky opcion ngase nuk bëhet asnjë ndryshim në sistemin tani të fragmentuar të pagave në sektorin publik. | Ligji për shkak të ndërrimit thelbësor të sistemit të pagave që paguhen nga buxheti i shteti, do ta parasheh një tranzicion të arsyeshëm kohornë mënyrë që tu jep kohë organeve gjëgjëse të përgaditen për zbatim të saktë dhe të drejtë të ligjit të ri.  Për çështjen e ruajtjes së pagës bazë aktuale ofrohen këto nën-opsione: Nën-opsioni 1 - ruajtja e pagës bëhet për të gjitha kategoritë deri kur paga aktuale barazohet me pagën e re sipas këtij ligji. Shtesat nuk ruhen dhe duhet harmonizohen me ligjin e ri. Nën-opsioni 2, paga bazë aktuale nuk ruhet. Nuk ruhen as shtesat. Nën-opsioni 3 - ruajtja e pagës bazë bëhet sipas shkallëve p.sh. pagat që janë nën 1000 Euro ruhen deri në dy vite, pagat qe janë deri në 2000 Euro ruhen për 1 vit dhe pagat që janë më të larta se paga më lartë sipas këtij ligji nuk ruhen. Paga bazë e funksionarëve që janë me mandat të caktuar ruhet deri në përfundimin e mandatit. | Nuk do të arrinte efektet sepse mungon baza ligjore. |
| Segmenti i  Popullsisë/sektori/rajoni  i shenjëstruar | Përfituesit e pagave nga buxheti i shtetit | Përfituesit e pagave nga buxheti i shtetit | Përfituesit e pagave nga buxheti i shtetit |
| Karakteristikat e zbatimit  -kush është përgjegjës-  një resor i Qeverisë (cili),  sektor privat, qytetarët | Përgjegjës kryesor është Ministria e Administratës Publike dhe Ministria e Financave dhe të gjitha organet e shtetërore | Përgjegjës kryesor është Ministria e Administratës Publike dhe Ministria e Financave dhe të gjitha organet e shtetërore | Përgjegjës kryesor është Ministria e Administratës Publike dhe Ministria e Financave dhe të gjitha organiztat buxhetore që financohen nga buxheti i Kosovës. |
| Administrimi ose zbatimi i programit ose shërbimit | Përgjegjës kryesor është Ministria e Administratës Publike dhe Ministria e Financave dhe të gjitha organet e shtetërore | Përgjegjës kryesor është Ministria e Administratës Publike dhe Ministria e Financave dhe të gjitha organet e shtetërore | Përgjegjës kryesor është Ministria e Administratës Publike dhe Ministria e Financave dhe të gjitha organet e shtetërore |
| Ligjet, aktet nënligjore, ndryshimet dhe plotësimet e ligjeve ekzistuese si dhe zbatimi dhe dënimet | Nuk do të ketë ndryshim të ligjeve e as akteve nënligjore | Propozimet e paraqitura në opsionet 2 për secilën çështje parashohin një tërësi rregullash të cilat parashikohen përmes miratimit të ligjit të ri. Ligji i ri do të jetë i tipit kornizë me shtrirje horizontale për të gjitha organet shtetërore dhe do t`i paraprijë në veçanti me ligjin për shërbimin civil dhe ligjin për organizimin e administratës publike. | Plotësimi i ligjeve dhe akteve nënligjore |
| Stimulimet ose mos-stimulimet ekonomike-subvencionet ose taksat | Nuk ka ndryshim | Ka barrë financiare | Ka barrë financiare |
| Fushatat e edukimit dhe Komunikimit |  | Ministria e Administratës Publike dhe Ministria e Financave do të organizoj një seri tryezash informuese me institucionet tjera pas miratimit të Ligjit të ri Pagat në sektorin publik, si dhe trajnime për zbatimin e tij |  |
| Afatet kohore – kur hyn në fuqi opsioni |  | Projektligji do të hyj në fuqi 24 muaj pas miratimit. |  |

**Kapitulli 6: Analiza e opsioneve**

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

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

**6.1 Përfitimet**

**Çështja 1: Fushëveprimi i Ligjit**

**Përfitimet e opsionit 1:** Me vazhdimin e *status quo-së*, i vetmi përfitim do të ishte kursimi kohës në planin afat shkurtër.

**Përfitimet e opsionit 2:** Ligji i ri i pagave do të rregulloj pagat dhe përbërësit e pagës (pagën bazë, shtesat dhe kompenzimet), të cilat do të jenë të vlefshme për të gjithë personat që marrin pagë nga buxheti i Kosovës dhe kësisoji krijon një sistem uniform për pagat që rregullohet me një ligj të vetëm. Rregullimi i tillë do të rrisë efikasistetin dhe zvogëlojë shpenzimet e panevojshme nga buxheti, përmes vendosjes së shtesave dhe kompenzimeve të njëjta apo afërsisht të njëjta për tërë sistemin.

Po ashtu, përmes ligjit të ri, do të parashihen rregulla minimale për trupat të cilat nuk financohen në mënyrë direkte nga buxheti i Kosovës, por nga burime të tjera të ligjshme (ndërmarrjet publike dhe fondet). Në ligj, shprehimisht do të ceket klauzola se rritja e pagave për këto trupa mund të bëhet vetëm nëse bilanci financiar vjetor i tyre është pozitiv.

**Përfitimet e opsionit 3:** Ndryshimi i qasjes së zabtimit mund ta përmirësojë pak situatën, mirëpo nuk mund ta rregulloj sistemin pagave për tërë përfituesit e pagave nga buxheti i Kosovës dhe nuk mund të parandaloj vazhdimin e praktikës së fragmentuar të krijuar me akte të veçanta ligjore dhe nënligjore.

**Çështja 2: Paga bazë**

**Përfitimet e opsionit 1:** Me vazhdimin e *status quo-së*, i vetmi përfitim do të ishte kursimi kohës në planin afat shkurtër.

**Përfitimet e opsionit 2:** Ligji do të përcaktojëpagën, duke e përkufizuar atë si rezultat i çmimit të punës, përkatësisht vlerës për punën e thjeshtë dhe koeficientët e caktuar për çdo grup e nëngrup të nëpunësve. Po ashtu, për përcaktimin e pagës do të vjen në shprehje edhe parimi i pagës së njejtë për punën e njejtë, i cili do të bëhet përmes një kornize logjike dhe lineare të përcaktuar paraprakisht në të cilën duhet vendosur funksionet dhe pozitat tipike që ekzistojnë në sektorin publik të cilat paguhen nga buxheti i Kosovës. Po ashtu, me këtë ligj do të përcaktohet edhe raporti në mes pagës më të ulët dhe më të lartë, i cili do të jetë 1 me 12 të shpërndarë në 50 koeficentë. Përfitim tjetër do të jetë përcaktimi i kategorizimit të përfituesve të pagës si për nga tipologjia e organeve ashtu edhe për nga niveli i tyre.

Në kontekst të unifikimit të dispozitave për pagat, përfitim nga ky opsion do të jetë edhe vendosja e dispozitave të veçanta për përcaktimin e pagës bazë për ***Funksionarët publik****,*e cila do përcaktohet sipas funksionit që bartin; ***Nëpunësit civilë (duke përfshirë edhe nëpunësit civil me status të veçantë)****,* ku paga bazë do të përcaktohet përmes rregullave të klasifikimit të vendeve të punës të përcaktuara në ligjin e shërbimit civil; ***Nëpunësit e njësive direkte të shërbimeve****,*ku paga bazë do të përcaktohet ngjashëm me nëpunësit civilë përmes procesit të klasifikimit të vendeve të punës; ***Nëpunësitë tjerë (puntorët administrativ, teknik dhe mbështetës dhe funksionarët e kabineteve politike)****,* paga bazë do të jetë fikse ku një numër i caktuar i koeficientëve do të sigurohet edhe për këtë kategori; ***Nëpunësit tjerë (FSK dhe kategoritë tjera që nuk përmenden në asnjërën kategori)****,*paga bazë do të përcaktohet në mënyrë analoge me kategoritë tjera të nëpunësve të cekur më lartë.

***Për kompetencën e caktimit të pagës bazë,*** Kuvendit dhe Qeverisë do t’i ofrohen dy nën-opsione***,*** Nën-opsioni 1 - Kuvendi përmes miratim të këtij ligji në një shtojcë të veçantë përcakton edhe koeficientët për funksionet dhe gradat e vendet e punës.

Nën-opsioni 2 - Kuvendi përcakton rregullat e përgjithshme me këtë ligj derisa në mënyrë eksplicite me akt nënligjor autorizon Kuvendin që të bëjë përcaktimin e pagave për funksionarët publik. Qeveria gjithashtu autorizohet në mënyrë eksplicite që të përcaktoj pagat për nëpunësit e tjerë të listuar më lartë.

Përfitim tjetër do të jetë përfshirja e ***dispozitave për rritjen e pagës bazë,*** kusipas ligjit, rritja do të bëhet sipas GDP-së, me këtë rast nëse ka rritje të GDP-së rritet edhe vlera koeficientit sipas përqindjes. Rritja sipas elementeve personale ku përfshihet rritja në mënyrë lineare sipas viteve të kaluara të punës (përvojës së punës) dhe rritja e pagës sipas rezultateve të punës (performancës), ku mund të vijnë në shprehje dy nën-opsione: nën-opsioni 1 rritja e pagës të bëhet sipas ecjes në hapa me kufizime të qarta ligjore duke vendosur maksimumin dhe nën-opsioni 2, ndarja e një bonusi të njëhershëm në fund të vitit.

Po ashtu, me këtë ligj do të përfitohet edhe me përfshirjen e dispozitave **për pagën bazë për nëpunësit që punojnë me orar jo të rregullt të punës**,ku ofrohen dy nën-opsione,Nën-opsioni 1, sipas këtij nën-opcioni, marrin pagesë fikse zakonisht deri në 30 % të pagës së titullarit, Nën-opsioni 2, pagesa bëhet me honorar sipas pjesëmarrjes në mbledhje.

**Përfitimet e opsionit 3:** Përfitimi i vetëm që do të mund të ishte nga ky opsion është rritja e mundshme e pagave e cila në afat shkurtër ka ndikim pozitiv mirëpo e njëjta thellon pabarazinë dhe diferencat në paga në mes të sektorëve të ndryshëm.

**Çështja 3: Shtesat mbi pagën bazë**

**Përfitimet e opsionit 1:** Me vazhdimin e *status quo-së*, i vetmi përfitim do të ishte kursimi kohës në planin afat shkurtër.

**Përfitimet e opsionit 2:** Ligji i vetëm kornizë do t’i përkufizojë shtesatsi rregullator të pagës bazë për rrethanat të cilat nuk janë marrë apo nuk kanë mundur të merren parasysh gjatë përcaktimit të pagës bazë për të gjitha kategoritë e përfituesvë të pagës. Përfitim tjetër do të jetë edhe përcaktimi se kush mund të jetë përfitues, kompetenca, kriteret dhe llojet e shtesave por edhe kufizimet në lartësinë e tyre duke u referuar në pagën bazë.

**Përfitimet e opsionit 3:** Zbatimi i plotë i Ligjit për pagat e nëpunësve civilë përkatësisht Rregullores nr.33/2012 për shtesat dhe kompensimet e tjera do të kursente mjetet buxhetore për shtesat mirëpo do të ishte jo gjithëpërfshirës sepse do të vlente vetëm për nëpunësit civil por jo edhe kategoritë e tjera jashtë shërbimit civil.

**Çështja 4: Kompenzimet e pagës**

**Përfitimet e opsionit 1:** Me vazhdimin e *status quo-së*, i vetmi përfitim do të ishte kursimi kohës në planin afat shkurtër.

**Përfitimet e opsionit 2:** Ligji i ri, do të përkufizoj kompenzimin si çdo përfitim tjetër që nuk është pagë bazë as shtesë mbi pagën bazë por që jepet si prezumim i pagës bazë në rrethanat e përcaktuara shprehimisht me ligj si dhe si rimbursim i shpenzimeve të cilat shkaktohen gjatë ushtrimit të funksionit apo detyrës për të gjitha kategoritë që përfitojnë pagë dhe shtesa nga buxheti i Kosovës. Po ashtu, me ligj do të përcaktohen llojet, përfituesit, kriteret, kompetenca, ndërsa me akt nënligjor të miratuar nga Qeveria përcaktohet procedura për kompenzimet.

**Përfitimet e opsionit 3:** Zbatimi i plotë i Ligjit për pagat e nëpunësve civilë përkatësisht Rregullores nr.33/2012 për shtesat dhe kompensimet e tjera do të kursente mjetet buxhetore për shtesat mirëpo do të ishte jo gjithëpërfshirës sepse do të vlente vetëm për nëpunësit civil por jo edhe kategoritë e tjera jashtë shërbimit civil.

**Çështja 5: Mbikëqyrja e sistemit të pagës**

**Përfitimet e opsionit 1:** Me vazhdimin e *status quo-së*, i vetmi përfitim do të ishte kursimi kohës në planin afat shkurtër.

**Përfitimet e opsionit 2:** Ligji i ri kornizë do të parasheh dispozita për krijimin e sistemit të mbikëqyrjes, procedurën, organin mbikëqyrës, kompetencën dhe efektet juridike të mbikëqyrjes. Për organin mbikëqyrës, do të jepen në dispozicion këto dy nën-opsione: nën-opsioni 1 - organ mbikëqyrës të përcaktohet Ministria e administratës publike marrë parasysh fushën e veprimit dhe rolin e saj në hartimin e politikave të pagës, ndërsa nën-opsioni 2 - organ mbikëqyrës të përcaktohet zyra e auditorit të përgjithshëm marrë parasysh kompetencat që i ka ajo në të gjitha fushat e auditimit të shpenzimit të parasë publike.

**Përfitimet e opsionit 3:** Nuk do të kishte ndonjë përfitim marrë parasysh mungesën e bazës ligjore.

**Çështja 6: Tranzicioni dhe zbatimi**

**Përfitimet e opsionit 1:** Me vazhdimin e *status quo-së*, i vetmi përfitim do të ishte kursimi kohës në planin afat shkurtër.

**Përfitimet e opsionit 2:** Ligji për shkak të ndërrimit thelbësor të sistemit të pagave që paguhen nga buxheti i shtetit, do ta parasheh një tranzicion të arsyeshëm kohornë mënyrë që tu jep kohë organeve gjëgjëse të përgaditen për zbatim të saktë dhe të drejtë të ligjit të ri. Për çështjen e ruajtjes së pagës bazë aktuale ofrohen këto nën-opsione: Nën-opsioni 1 - ruajtja e pagës bëhet për të gjitha kategoritë deri kur paga aktuale barazohet me pagën e re sipas këtij ligji. Shtesat nuk ruhen dhe duhet harmonizohen me ligjin e ri. Nën-opsioni 2, paga bazë aktuale nuk ruhet. Nuk ruhen as shtesat. Nën-opsioni 3 - ruajtja e pagës bazë bëhet sipas shkallëve p.sh. pagat që janë nën 1000 Euro ruhen deri në dy vite, pagat qe janë deri në 2000 Euro ruhen për 1 vit dhe pagat që janë më të larta se paga më lartë sipas këtij ligji nuk ruhen. Paga bazë e funksionarëve që janë me mandat të caktuar ruhet deri në përfundimin e mandatit.

**Përfitimet e opsionit 3:** Përfitimi nga ky opsion nuk mund të identifikohet ngase nuk ka ndryshim në sistem për ta përmiresuar pjesërisht gjendjen në sistemin e pagave për sektorin publik**.**

**6.2. Pasojat negative**

**Çështja 1: Fushëveprimi i Ligjit**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Me vazhdimin e *status quo-së*, do të vazhdojë rregullimi i pagave bazë (përfshirë shtesat dhe kompenzimet) me akte të veçanta ligjore dhe nënligjore dhe kësisoji do të fragmentarizohej edhe më tëj sistemi dhe parashikueshmëria e tij.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Miratimi i ligjit i ri i pagave i cili do të rregulloj sistemin e pagave me përbërësit e tij si dhe do të krijojë sistemin e mbikëqyrjes së pagave për tërë sektorin publik, të vetmën pasojë negative do ta ketë kohën që duhet të shpenzohet për hartimin, miratimin dhe zbatimin e tij përmes një periudhe kalimtare prej dy vitesh që do të përcaktohet me ligj. Ky ligj do të ketë ndikim të lartë politik i cili lehtësisht do të pengonte miratimin e këtij ligji.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Pasojë negative e këtij opsioni do të jetë koha dhe kostoja që do të shpenzohej në ndryshim/plotësimin e akteve të veçanta, me ç’rast prap nuk do të garantohej qëndrueshmëri, barazi dhe thjeshtësim në sistemin e pagave.

**Çështja 2: Paga bazë**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Me vazhdimin e *status quo-së*, do të vazhdojë rregullimi i pagës bazë me akte të veçanta ligjore dhe nënligjore dhe kësisoji do të fragmentarizohej edhe më tëj sistemi dhe parashikueshmëria e tij dhe nuk do të realizohej parimi, pagë e njëjtë, punë e njëjte. Po ashtu, ky opsion nuk do të mund t’i rregulloj në mënyrë koherente dhe konsistente, përmes përcaktimit me dispozita të veçanta për përcaktimin e pagave bazë për Funksionarët publik; Nëpunësit civilë (duke përfshirë edhe nëpunësit civil me status të veçantë); Nëpunësit tjerë (puntorët administrativ, teknik dhe mbështetës dhe funksionarët e kabineteve politike) dhe Nëpunësit tjerë (FSK dhe kategoritë tjera që nuk përmenden në asnjërën kategori).

**Pasojat negative të opsionit 2:** Miratimi i ligjit të ri i pagave i cili do të rregulloj pagën bazë për tërë sektorin publik, përveç kohës së gjatë në hartim do të kërkonte kohë shtesë edhe për zbatim. Tjetër pasojë negative mund të jetë kostoja e zbatimit e cila parashikohet të paraqitet gjatë zbatimit të nivelizimit të pagave dhe zbatimit të sistemit të ri të pagave.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Pasojë negative e këtij opsioni do të jetë koha dhe kostoja që do të shpenzohej në ndryshim/plotësimin e akteve të veçanta, me ç’rast prap nuk do të garantohej rregullim uniform i pagës bazë për tërë sektorin publik. Rritja eventuale e pagave do të thellonte pabarazinë në paga.

**Çështja 3: Shtesat mbi pagën bazë**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Me vazhdimin e *status quo-së*, do të vazhdojë rregullimi i pagave bazë me akte të veçanta ligjore dhe nënligjore dhe kësisoji do të fragmentarizohej edhe më tëj sistemi dhe parashikueshmëria e tij dhe nuk do të realizohej parimi, pagë e njëjtë, punë e njëjte. Po ashtu, ky opsion nuk do të mund t’i rregulloj në mënyrë koherente dhe konsistente shtesat mbi pagën bazë, përmes përcaktimit me dispozita të përbashkëta për tërë sektorin publik. Fatura e buxhetit të shtetit do të rritej nga viti në vit duke pamundësuar planifikimin e mirëfillt buxhetor.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Miratimi i ligjit të ri të pagave i cili do të rregulloj edhe shtesat mbi pagën bazë për tërë sektorin publik, si pasoj negative momentale do të rriste pakënaqësitë eventuale të përfituesve aktual.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Pasojë negative e këtij opsioni do të jetë koha dhe kostoja që do të shpenzohej në ndryshim/plotësimin e akteve të veçanta ose kostoja shtesë e cila nuk do t`i arrinte efektet marrë prasysh mungesën e bazës ligjore.

**Çështja 4: Kompenzimet e pagës**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Me vazhdimin e *status quo-së*, do të vazhdojë rregullimi i kompenzimeve të pagës me akte të veçanta ligjore dhe nënligjore dhe kësisoji do të fragmentarizohej edhe më tëj sistemi dhe parashikueshmëria. Po ashtu, ky opsion nuk do të mund t’i rregulloj në mënyrë koherente dhe konsistente kompenzimet për pagën, përmes përcaktimit me dispozita të përbashkëta për tërë sektorin publik.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Miratimi i ligjit të ri i pagave i cili do të rregulloj edhe kompenzimet e pagës për tërë sektorin publik, të vetmën pasojë negative do ta ketë kohën që duhet të shpenzohet për hartimin, miratimin dhe zbatimin e tij përmes një periudhe kalimtare prej dy vitesh që do të përcaktohet me ligj.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Pasojë negative e këtij opsioni do të jetë koha dhe kostoja që do të shpenzohej në ndryshim/plotësimin e akteve të veçanta ose kostoja shtesë e cila nuk do t`i arrinte efektet marrë prasysh mungesën e bazës ligjore.

**Çështja 5: Mbikëqyrja e sistemit të pagës**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Me vazhdimin e *status quo-së*, do të vazhdojmë të mos kemi fare sistem të mbikëqyrjes së sistemit të pagave në sektorin e pagave.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Miratimi i ligjit të ri i pagave i cili do të krijoj sistemin e mbikëqyrjes së sistemit të pagave, të vetmën pasojë negative do ta ketë kohën që duhet të shpenzohet për hartimin, miratimin dhe zbatimin e tij përmes një periudhe kalimtare prej dy vitesh që do të përcaktohet me ligj.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Pasojë negative do të ishte tentimi për krijim të sistemit të mbikëqyrjes së pagave me akte të veçanta, me ç’rast dëmi do të mund ishte edhe më i madh, qoftë për shkak të rrezikut për krijim të sistemeve paralele të mbikëqyrjes, qoftë për shkak të kostos për t’i mbikëqyrur dy apo më shumë sisteme në vend të një sistemi të vetëm.

**Çështja 6: Tranzicioni dhe zbatimi**

**Pasojat negative të opsionit 1:** Nuk mund të parashikohen marrë parasysh që nuk ka ligj I cili rregullon pagat e gjithë sektorit public. Megjithatë tek LPNC mosparashikimi I mire I kohës së tranzicionit dhe zbatimit ka ndikuar që edhe sot mos të zbatohet ky ligj.

**Pasojat negative të opsionit 2:** Koha e gjatë e tranziscionit dhe e zbatimit do të vonojnë hyrjen në fuqi të sistemit të ri të pagave. Ruajtja afatgjatë e pagës pa ndonjë kufizim do të shkaktoj barrë financiare për buxhetin.

**Pasojat negative të opsionit 3:** Pasoja nga ky opsion nuk mund të identifikohet ngase nuk kemi ndryshim në sistem për ta përmiresuar pjesërisht gjendjen në sistemin e pagave (përfshirë mbikëqyrjen e sistemit të pagave) për sektorin publik**.**

**Përmbledhjen e vlerësimit të ndikimit financiar**

Për zbatimin e plotë të Ligjit për Pagat në Sektorin Publik do të jenë përgjegjës Ministria e Administratës si përgjegjësja kryesore dhe të gjitha organet tjera të cilat i paguajnë punëtorët e tyre nga Buxheti i shtetit. Si rezultat, bartjen e tërë kostos për reformën në shërbimin civil e bartë Buxheti i Republikës së Kosovës, ndërsa sa i përket fushatës së informimit publik pritet përkrahje nga komunitetit i donatorëve në Kosovë.

Kostimi përfundimtar i kësaj politike do të bëhet pas procesit të konsultimeve paraprake dhe publike dhe pas përzgjedhjes përfundimtare të opsioneve të rekomanduara në opsionin 2.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Përmbledhja e Vlerësimit të Ndikimit Financiar** | | | | |
|  | (000 Euro) | | | |
| Viti aktual | Viti 2 | Viti 3 | Viti 4 |
| **Opsioni 1** |  |  |  |  |
| Diferenca neto në alokimin e shpenzimeve |  |  |  |  |
| Diferenca neto në gjenerimin e të hyrave |  |  |  |  |
| Financimi i pritur nga donatorët |  |  |  |  |
| **Opsioni 2** |  |  |  |  |
| Diferenca neto në alokimin e shpenzimeve |  |  |  |  |
| Diferenca neto në gjenerimin e të hyrave |  |  |  |  |
| Financimi i pritur nga donatorët |  |  |  |  |
| **Opsioni 3** |  |  |  |  |
| Diferenca neto në alokimin e shpenzimeve |  |  |  |  |
| Diferenca neto në gjenerimin e të hyrave |  |  |  |  |
| Financimi i pritur nga donatorët |  |  |  |  |

**Kapitulli 7: Konsultimi**

**Konsultimi me ekspertë (jashtë Qeverisë)**

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

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

**7.2. Konsultimi me ministritë e tjera** *( pas procesit të konsultimeve paraprake)*

**7.3. Konsultimi me akterët – organizatat ose individët që ndikohen në mënyrë të drejtpërdrejtë** *( pas procesit të konsultimeve publike)*

**7.4. Konsultimi me publikun dhe shoqërinë civile***( pas procesit të konsultimeve publike)*

**Kapitulli 8: Rekomandimi**

Ky kapitull do të plotësohet pas procesit të konsultimeve dhe pas përzgjedhjes përfundimtare të opsioneve të rekomanduara.

**Kapitulli 9: Komunikimi**

Ministria e Administratës Publike do të jetë e përqendruar në ofrimin e informacioneve lidhur me detajet e procesit të hartimit të këtij projektligji, ku do të merren parasysh konsultimet me ekspertët në fushën përkatëse si dhe konsultimi me akterët relevant duke përfshirë sindikatat dhe shoqërinë civile.

Për shkak të rëndësisë shumë të madhe që ka ky projektligj, është e dëshirueshme që të ketë një komunikim adekuat me publikun, ministria do të komunikojë me të gjithë aktorët relevant që janë të prekur. Komunikimi do të bëhet në forma të ndryshme, dukë përfshirë komunikimin me shkrim, konsultime përmes tryezave të rrumbullakëta, takimeve të ndryshme, etj.

**SHTOJCA 1 – RISHIKIMI I INSTITUCIONEVE DHE AGJENCIVE TË PAVARURA TË KUVENDIT DHE ORGANEVE QENDRORE TË QEVERISË MUND TË GJENDET NË LINKUN E MËPOSHTËM**

https://map.rks-gov.net/getattachment/0d53302c-5f3f-4175-bec7-707d9692e3af/Rishikimi-i-Institucioneve-dhe-Agjencive-te-Pavaru.aspx

**SHTOJCA 2 – LIGJET**

1. Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive e Kosovës
2. [Ligji Nr.03/L-001 për Pёrfitimin e ish Zyrtarёve tё Lartё](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
3. Ligji Nr.03/L-048 për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë dhe plotësim ndryshimet e tij;
4. Ligji Nr.03/L-063 për Agjencinë e Kosovës për Inteligjencë
5. [Ligji Nr.03/L-082 për Shërbimin në Forcën e Sigurisë së Kosovës](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
6. [Ligji Nr.03/L-147 për Pagat e Nëpunësve Civilë](https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2678)
7. Ligji Nr.03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës
8. [Ligji Nr.03/L-159 për Agjencinë Kundër Korrupsionit](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
9. Ligji Nr.03/L-181 për Inspektoratin dhe Mbikëqyrjen e Tregut
10. [Ligji Nr.05/L-084 për Rregullatorin e Energjisë](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
11. Ligji Nr.03/L-189 për Administratën Shtetërore të Republikës së Kosovës
12. Ligji Nr.03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës
13. Ligji Nr.03/L-199 për Gjykatat
14. [Ligji Nr.03/L-212 i Punës](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
15. Ligji Nr.03/L-223 për Këshillin Gjyqësor të Kosovës
16. Ligji Nr.03/L-224 për Këshillin Prokurorial të Kosovës
17. [Ligji Nr.03/L-225 pёr Prokurorinë e Shtetit](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
18. Ligji Nr.03/L-231 për Inspektoratin Policor të Kosovës
19. Ligji Nr.04/L-008 për Këshillin Ekonomiko-social
20. Ligji Nr.04/L-032 për Arsimin parauniversitar në Republikën e Kosovës
21. [Ligji Nr.04/L-038 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit Nr.03/L-001 për Përfitimin e ish Zyrtarëve të Lartë](https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2780)
22. Ligji Nr.04/L-064 për Agjencinë e Kosovës për Forenzikë
23. Ligji Nr.04/L-076 për Policinë
24. [Ligji Nr.04/L-125 për Shëndetësi](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
25. Ligji Nr.04/L-146 për Agjencinë për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale të Kosovës
26. Ligji Nr.04/L-175 për Inspektoratin e Mjedisit, Ujërave, Natyrës, Planifikimit Hapësinor dhe Ndërtimit
27. Ligji Nr.04/L-186 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit Nr.03/l-181 për Inspektoratin dhe Mbikëqyrjen e Tregut
28. [Ligji Nr.04/L-44 për Komisionin e Pavarur të Mediave](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
29. Ligji Nr.05/L-019 për Avokatin e Popullit
30. [Ligji Nr.05/L-055 për Auditorin e Përgjithshëm dhe Zyrën Kombëtare të Auditimit të Republikës së Kosovës](https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=12517)
31. [Ligji Nr.05/L-071 për Buxhetin e Republikёs sё Kosovёs](https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=11323)
32. [Ligji Nr.03/L-094 për Presidentin e Republikës së Kosovës](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
33. Ligji Nr.03/L-121 për Gjykatën Kushtetuese të Republikës së Kosovës
34. [Ligji Nr.03/L-122 për Shërbimin e Jashtëm të Republikës së Kosovës](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
35. [Ligji Nr.04/l-177 për dërgimin e Forcës së Sigurisë së Kosovës Jashtë Vendit](https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8671)
36. Ligji Nr.03/L-044 për Ministrinë e Punëve të Jashtme dhe Shërbimin Diplomatik tё Republikёs së Kosovës
37. [Ligji Nr.03/L-207 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit Nr.03/L-044 për Ministrinë e punëve të jashtme dhe Shërbimin Diplomatik të Republikës së Kosovës](https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2692)
38. Ligji Nr.05/L-038 për Akademinë e Shkencave dhe të Arteve të Kosovës
39. Ligji Nr.04/L-032 për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës

**SHTOJCA 3 – AKTET NËNLIGJORE**

1. [Rregullorja e Punës e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës 2014](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
2. [Udhëzimi Administrativ Nr.05/2012  për Pagat e Personelit Vendor në Misionet Diplomatike dhe/ose Konsullore të Republikës së Kosovës](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
3. Rregullorja (k.gj) 01.Nr.16/17876 për Kompenzim të Pagës për ish Zyrtarët e Lartë
4. [Rregullorja (k.he) 01.Nr.126/2011 për Kompenzimin e Udhëtimeve Zyrtare dhe Pagesën e Mëditjeve](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
5. [Rregullorja Nr.01/2012 për Funksionimin e Akademisë Diplomatike të Republikës së Kosovës](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
6. [Rregullorja Nr.02/2009 për Shërbimin e Jashtëm](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
7. Rregullorja Nr.04/2009 mbi Pagat në Forcën e Sigurisë së Kosovës
8. Rregullorja Nr.05/2012 për Klasifikimin e Vendeve të Punës në Shërbimin Civil
9. [Rregullorja Nr.06/2011 për plotësimin dhe ndryshimin e Rregullores Nr.04/2009 mbi Pagat në Forcën e Sigurisë së Kosovës](https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8319)
10. Rregullorja Nr.06/2012 për Pozitat e Larta Drejtuese në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës
11. [Rregullorja Nr.33/2012 për Shtesat në Pagë dhe Kompenzime të tjera të Nëpunësve civilë](https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10577)
12. Rregullorja Nr.34/2012 për Pagesën e Pagave dhe Shtesave të Kryetarëve/Kryesuesve dhe të Anëtarëve të Bordit për Rishqyrtimin e Ankesave, Komiteteve të Auditimit, Këshillit Kosovar për Raportim Financiar
13. [Rregullorja QRK-Nr.04/2014 për plotësimin dhe ndryshimin e Rregullores Nr.02/2009 për Shërbimin e Jashtëm](https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10314)
14. [Rregullorja QRK-Nr.34/2013 për Financimin e Dërgimit të Forcës së Sigurisë së Kosovës Jashtë Vendit](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
15. [Udhëzimi Administrativ (MPB) Nr.23/2013 për Pagat, Shtesat dhe Dobitë tjera të Punonjësve në Inspektoratin policor të Kosovës](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
16. [Udhëzimi Administrativ (MPMs) Nr.09/2013 për Kriteret dhe Procedurën e Përcaktimit të Pagës Minimale në Republikën e Kosovës](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
17. Udhëzimi Administrativ Nr.2010/01 për Kufizimin e Kompenzimit dhe Marrjes së Pagesës nga Zyrtarët e Komunave
18. [Udhëzimi Administrativ Nr.02/2011 për Vendosjen e Sistemit të Pagesave për Personelin e Administratës Tatimore të Kosovës](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
19. Rregullorja Nr.19/2012 për Vlerësimin e Rezultateve në Punë të Nëpunësve civilë
20. Rregullorja Nr.05/2011 për Gradimin dhe Pagat e Krijuesve dhe Performuesëve të Kulturës dhe Punonjësve Profesional të Trashëgimisë Kulturore
21. [Udhëzimi Administrativ MPB-Nr.15/2015 për Marrëdhënien e Punës në Inspektoratin Policor të Kosovës](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
22. Rregullorja Nr.08/2012 për Nëpunësit Civilë tepricë
23. [Udhëzimi Administrativ MSHP/DASHC Nr.2003/08 – Procedurat e Vlerësimit të Kryerjes së Punës](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
24. [Udhëzimi administrativ Nr.03/2008 – Pagesa për Punë gjatë Kujdestarisë, Kujdestarisë në (gadishmëri) me Dalje në Teren dhe gjatë Natës mbi Kompenzimet Stimuluese për Punë të Veçantë dhe Specifike që kryen Stafi Profesional i Zyrës për Persona të Zhdukur dhe Mjekësi Ligjore (ZPZHIMIL) në Ministrine e Drejtësisë](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
25. Udhëzimi Administrativ Nr.16/2008 për Pagesën e Stafit Politik në Komuna
26. [Udhëzimi Administrativ Nr.32/2012-MPB për Pagat, Shtesat dhe Dobitë tjera të Punonjësve në Agjencinë e Kosovës për Forenzikë](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn',''))
27. [Udhëzimi Administrativ Nr.08/2006 për Masat për Shtimin e Efikasitetit në Administratën Publike](javascript:__doPostBack('ctl00$MainContent$rAktet$ctl00$lblAn','')).

**SHTOJCA 4 – PËRVOJA NË SHTETET TJERA**

**Sistemi slloven**

Sipas legjislacionit slloven, materia e sistemit të pagave përfshin pagat për funksionarët dhe nëpunësit civil në sektorin publik, rregullat për përcaktimin, llogaritjen dhe pagesën e pagave të tilla, si dhe rregullat për përcaktimin e shumës së fondeve për paga. Ligji gjithashtu përcakton procedurën për ndryshimin e raporteve në mes të grupeve të pagave dhe nëngrupeve të pagave në sektorin publik. Është një ligj që përcakton bazë të përbashkët për sistemin e pagave të sektorit publik, dhe ka për qëllim të bëj aplikimin e parimit të pagesës së barabartë për punë në pozita të krahasueshme të punës, për të arritur dhe siguruar transparencën e sistemit të pagave.

Për qëllim të elaborimit të mësipërm, në bazë të legjislacionit slloven, sektori publik përbëhet nga: Organet shtetërore dhe autoritetet vetëqeverisëse lokale, agjencitë publike, fondet publike, institutet publike dhe institutet komerciale publike; Personat e tjerë sipas të drejtës publike që janë përdorues të tërthortë të Buxhetit shtetëror ose buxhetit të autoriteteve lokale.

Ndërmarrjet publike dhe kompanitë në të cilat shteti ose një autoritet lokal mban shumicën e aksioneve ose një ndikim dominues të tyre, nuk konsiderohet pjesë e të Sektori publik.

Sa i përket pagave të punëtorëve të fondeve publike, legjislacioni slloven ka bërë përfshirjen edhe të tyre, ndërsa sa i përket ndërmarrjeve publike, edhe pse një praktikë e tillë nuk ekzison në sistemin slloven të pagave, pra edhe pse kjo kategori është e përjashtuar nga legjislacioni që rregullon fushën e pagave, një gjë e tillë, pra përfshirja e këtyre pozitave në kuadër të këtij ligji mund të konsiderohet si opsion, mirëpo që në vehte kërkon diskutim më të gjërë.

**Sistemi gjerman**

**Baza ligjore për Pagat**

Pagesa e shërbyesve civilë, gjyqtarëve dhe personelit ushtaral përcaktohet më Ligjin Federal për Pagat të Nëpunësve Civilë (*Bundesbesoldungsgesetz*, *BBesG*). Baza për pagesë është “parimi i mirëmbajtjes”, i cili është një ndër parimet kushtetuese të shërbimit profesional civil. Paga synon që të sigurojë që shërbyesit civilë të jenë tnë gjendje t’i përkushtohen në tërësi detyrave të tyre. Për dallim nga punëmarrësit, shërbyesit civilë nuk paguhen për punë individuale, por kompenzohen për shërbimin e tyre si tërësi.

**Elementet e Pagës**

Pagesa paguhet në baza mujore dhe përbëhet kryesisht nga paga bazë. Pagës bazë i shtohen edhe shtesat për familjen dhe shtesat tjera nëse ka të tilla. Bonuset për performancë dhe shtesat për performancë mund të paguhen po ashtu, varësisht nga gjendja e tregut të punës. Shtesa tjera paguhen për funksionet qe kryhen jashtë vendit.

**Paga bazë** është elementi kryesor i pagesës dhe bazohet pagesën me grada përkatëse. Gradat e pagesës janë të specifikuara në shkallët federale të pagesës. Gjithësej, janë katër shkallë pagash. Shkallët e pagave A dhe B përcaktojnë shpërblimin e nëpunësve civilë dhe të personelit ushtarak, shkalla W atë të profesorëve dhe ligjëruesve në institucionet e arsimit të lartë dhe shkall R për pagesën e gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë.

Pagat në gradat nga A 2 deri në A 16 janë paga që rriten, ndërsa pagat nga B 1 deri në B16 janë paga fikse. Këto të shkallës B zbatohen për pozitat si sekretarët e shtetit, drejtorët e përgjithshëm, drejtorët, shefat e divizionëve, kryetarët e autoriteteve të larta federale dhe gjeneralët. Ndërkohë, shkalla e pagesës R përmban edhe paga që rriten (R 1 dhe R 2), edhe paga fikse (R 3 deri R 10).

Shkallët e pagesës A u jepen gradave për nivele të ndryshme të karrierës së shërbyesve civilë:

* shërbimi i zakonshëm: gradat nga A 2 deri A 6 (rutinë e thjeshtë, funksione mbështetëse)
* shërbimi i mesëm: gradat nga A 6 deri A 9 (funksione implementuese)
* shërbimi i mesëm i lartë: gradat nga A 9 deri A 13 (funksione implementuese më komplekse, funksione për politika po ashtu)
* shërbime të larta: gradat nga A 13 në A 16 (nga zyrtarët e zyreve deri tek krerët e divizioneve)

Grada më e lartë e një rruge të zhvillimit të karrierës më të ulët është zakonisht shkalla fillestare e rrugës së ardhshme më të lartë të karrierës. Për dallim nga pagat fikse, me paga në rritje paga bazë brenda një grade të caktuar pagash matet në tetë hapa. Progresi arrihet përmes rritjes së hapave brenda periudhave të caktuara të shërbimit (periudha të përvojës) që i nënshtrohen performancës së kënaqshmërisë. Nëse performanca nuk është e kënaqshme, shërbyesi civil mund të qëndrojë në hapin e mëparshëm të pagës bazë. Periudhat e përvojës - duke filluar me dy vjet, më vonë tre dhe katër vjet - marrin parasysh faktin se përvoja është fituar më shpejt në fillim të karrierës. Shërbyesit civilë që kanë përvojë profesionale brenda dhe jashtë shërbimit publik dhe kualifikimeve shtesë mund të fillojnë shërbimin e tyre në një hap më të lartë. Nëse performanca është përgjithmonë e shkëlqyer, shërbyesi civil mund të paguhet paga bazë e hapit tjetër në shkallën e pagesës A derisa të arrihet ky hap. Çdo vit, deri në 15 për qind e shërbyesve civilë dhe personelit ushtarak të shkallës së pagës A që është në marrëdhënie punë më 1 janar, mund të përparojë në hapin tjetër të performancës.

**Shtesat për familjen** janë pjesë e pagesë. Shuma varet nga gjendja familjare e shërbyesit civil. Në përputhje me parimin e mirëmbajtjes, shtesa për familjen merrë parasysh barrën shtesë që zakonisht përfshihet për të patur një familje në krahasim me shërbyesit e vetëm civil pa fëmijë. Shkalla e shtesës familjare është nga 126 në 246 Euro, plus 113 (fëmija i parë dhe i dytë) 354 Euro (fëmijët e tretë dhe të mëtejshëm) në muaj.

**Shtesat** janë pagesa shtesë të bëra në të gjitha fushat e punës dhe kësisoji edhe në shërbimin publik, ku përveç bazës së shpërblimeve (paga bazë/shtesat për familje) me qëllim të pagesës së kërkesave dhe shërbimeve të veçanta, paguhen edhe shtesat.

Ekzsitojnë tri grupe shtesash:

• Shtesat funksionale që mund të paguhen për kryerjen e funksioneve që tejkalojnë nivelin e përgjithshëm të klasës paguese përkatëse (jo për të gjitha gradat e pagesave dhe tavanin për numrin e përgjithshëm). Kështu, për shembull, në klasën e pagesës së lartë të shërbimit të ndërmjetëm - klasa e pagesës A 9 - deri në 30 për qind e shërbyesve civilë mund të marrin një pagesë funksionale

• Shtesat e postës që mund të paguhen për pozicionet, p.sh. shtesat për policinë (rreth 130 euro), shtesa për sigurinë (në varësi të shkallës së pagesës ndërmjet 120 euro dhe 200 euro).

• Pagesa shtesë ose pushim shtesë për punën, që kryhet jashtë orarit të zakonshëm të punës ose në kushte të vështira. Pagesa jashtë orarit paguhet vetëm për fusha të caktuara (p.sh. policia, doganat dhe zjarrfikësit) dhe paguhet si një përqindje e caktuar e pagës për orë (Mesatarisht, shërbyesit civilë federalë janë të detyruar të punojnë 41 orë në javë, punonjësit publikë në nivel federal kërkohet të punojë 39 orë në javë).

**Elementet e pagesës për performancën** rregullohen në Urdhërin për Bonuset dhe Shpërblimet e Performancës (Leistungsprämien- und -zulagenverordnung). Përfituesit mund të jenë vetëm shërbyesit civilë në shkallën e pagës A. Bonusi i performancës është një pagesë e vetme që shpërblen arritje të veçanta. Mund të jepet deri në shumën e pagës fillestare bazë përkatëse të shërbyesit civil përkatës. Kontributi i vazhdueshëm i performancës varet nga një parashikim pozitiv i performancës dhe është i kufizuar në një maksimum prej dymbëdhjetë muajsh dhe shtatë për qind të pagës bazë fillestare dhe mund të revokohet.

Në rast të shkurtimit akut të personelit, **shtesa të veçanta** mund të paguhen në përputhje me rregullat buxhetore. Shtesa e posaçme nuk mund të tejkalojë dhjetë për qind të pagës fillestare të shkallës së pagesës së shërbyesit civil apo të stafit ushtarak. Paga bazë dhe shtesa e posaçme së bashku nuk duhet të tejkalojnë pagën bazë përfundimtare. Autoriteti më i lartë përgjegjës i shërbimit vendos për dhënien e shtesave të veçanta.

Shërbyesit civilë, gjykatësit dhe personeli ushtarak që jetojnë dhe punojnë jashtë vendit **marrin shpërblimin e mëposhtëm për punën e kryer jashtë vendit**, përveç kompenzimit të tyre të brendshëm:

• një shpërblim shpërngulës për punën e kryer jashtë vendit,

• një pagesë për fëmijë jashtë vendit dhe

• një subvencion për qiranë.

Nëse fuqia blerëse jashtë vendit ndryshon nga fuqia blerëse në Gjermani, paga mund të rritet ose zvogëlohet. Këto masa gjithashtu zbatohen për punonjësit publikë.

**Sistemi Shqiptar**

Në Shqipëri, përmes ligjit kornizë, autorizohen në mënyrë shprehimore një numër i institucioneve për të përcaktuAr pagat dhe shpërblimet. Përmes këtij ligji, ligji për Kompetencat për Caktimin e Pagave dhe të Shpërblimeve, kompetencë për caktimin e pagës, sipas përkatësisë kanë: a.) Kuvendi; b.) Këshilli i Ministrave; këshilli i qarkut, këshilli bashkiak, këshilli komunal; c.) Organet kolegjiale drejtuese të njësive të fondeve speciale, të ndërmarrjeve shtetërore, shoqërive aksionare dhe të institucioneve të tjera publike dhe d) Personat e tjerë, juridikë a fizikë, vendas ose të huaj, sipas legjislacionit përkatës.

Kuvendi – gjithwnjë sipas ligjit të cekur mësipër, sipas nenit 3 Kuvendi, me propozimin e Këshillit të Ministrave, miraton: a) pagën e Presidentit; b) raportet e pagave të funksionarëve të lartë shtetërorë, të institucioneve kushtetuese dhe të institucioneve të tjera të pavarura, të krijuara me ligj; c) strukturën e pagës për nëpunësit/punonjësit e administratës publike, qendrore dhe vendore.

Kwshilli i Ministrave – Nw kuadër të kompetencave të tij, Këshillit i Ministrave, me propozimin e Ministrit të Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe të Ministrit të Financave, miraton pagën minimale mujore, në shkallë vendi, e cila është e detyrueshme të zbatohet nga çdo punëdhënës, vendas ose i huaj.

Këshilli i Ministrave, me propozimin e ministrit që mbulon Departamentin e Administratës Publike dhe të Ministrit të Financave miraton:

1.) pagat e shpërblimet e drejtuesve të institucioneve qendrore që nuk përfshihen në nenin 3 të këtij ligji dhe pagat e personave të tjerë, të barazuar me ta, sipas nenit 3 dhe pagat e personave të tjerë, të barazuar me ta;

2.) strukturën e pagave për nëpunësit/punonjësit e administratës publike, qendrore dhe vendore, për të cilët kjo strukturë nuk është e shprehur në ligjet specifike;

3.) numrin e klasave, nivelet e pagave, të shtesave mbi pagë dhe të shpërblimeve për nëpunësit/punonjësit e administratës publike, qendrore dhe vendore;

4.) aktet nënligjore për rregullat dhe kriteret për përcaktimin e masës së shpërblimeve për rezultate të mira në fund të vitit, për shpërblimin shtesë për punën e kryer mbi kohën normale të punës, në ditët e festave zyrtare e të pushimit javor dhe për raste të tjera, të parashikuara në Kodin e Punës dhe në ligje të tjera të veçanta, për nëpunësit/punonjësit e administratës publike, qendrore dhe vendore;

5.) klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të qeverisjes vendore për efekt page dhe të kufijve maksimalë e minimalë të pagave për funksionarët e zgjedhur, të emëruar, për nëpunësit civilë dhe punonjësit e tjerë në organet e qeverisjes vendore.

Këshilli i Ministrave, sipas rastit, me propozimin e Ministrit të Financave, miraton shpërblimin e anëtarëve të këshillave, të bordeve ose të komisioneve të institucioneve qendrore, kur legjislacioni përkatës parashikon krijimin e një këshilli ose të bordit drejtues me të drejtë pagese në këto institucione. Po ashtu, Këshilli i Ministrave, me propozimin e Ministrit të Financave dhe të Ministrit të Ekonomisë, Tregtisë dhe Energjetikës, miraton kufirin maksimal të pagës dhe të shpërblimit të titullarit të njësive të fondeve speciale, të institucioneve publike, të ndërmarrjeve shtetërore dhe të shoqërive tregtare me kapital mbi 50 për qind shtetëror, si dhe kufirin e shpërblimit të anëtarëve të këshillave a të bordeve drejtuese të tyre.

Këshillat e qeverisjes vendore – Këshilli i qarkut, këshilli bashkiak, këshilli komunal, sipas përkatësisë, miratojnë: a) pagën për çdo funksion të zgjedhur, të emëruar, për nëpunësit dhe punonjësit e tjerë, brenda kufijve të pagave për çdo grup të njësive të qeverisjes vendore, të miratuara nga Këshilli i Ministrave; b) njehsimin në pagë, në përputhje me klasifikimin e funksioneve të përcaktuara nga Këshilli i Ministrave, për çdo funksion të ri që vendos të krijojë; c) shpërblimin mujor të këshilltarëve dhe të kryetarëve të fshatrave, në masën deri në 10 për qind të pagës mujore të kryetarit të këshillit të qarkut, të kryetarit të bashkisë dhe të kryetarit të komunës; ç) shpërblime të personave, nga burimet e veta financiare, të cilët caktohen në komitete, borde, këshilla, komisione, e të tjera të kësaj natyre, që ngrihen me vendim të këshillit përkatës; d) pagat e punonjësve të njësive ekonomike dhe të institucioneve të varësisë së tij, në përputhje me legjislacionin në fuqi, me përjashtim të rasteve kur me ligj të veçantë është parashikuar ndryshe.

Organet kolegjiale **–** Organet kolegjiale drejtuese të njësive të fondeve speciale, të institucioneve publike, të ndërmarrjeve shtetërore dhe të shoqërive tregtare, me kapital mbi 50 për qind shtetëror, miratojnë: a) nivelet e pagave të punonjësve të tyre, brenda kufirit minimal e maksimal të caktuar nga Këshilli i Ministrave, në varësi të mundësive të tyre financiare dhe pas miratimit nga ministri përkatës; b) masën e shpërblimit të punës, por jo më shumë se një pagë mujore në vit, pas daljes së rezultatit financiar vjetor, si dhe pas miratimit nga ministri përkatës. 2. Për ndërmarrjet shtetërore, veprimtaria e të cilave është me humbje, ose që subvencionohen nga shteti, Këshilli i Ministrave, me propozimin e ministrit përkatës dhe të Ministrit të Financave, miraton, me akte të veçanta, nivelin e pagave dhe të shpërblimeve të punonjësve të tyre.

Në kuadër të autorizimeve ligjor të dhëna me ligjin e sipërpërmendur dhe me ligjin për Nëpunësin Civil, Këshilli Ministrave e ka miratuar Vendimin Nr.187 (miratuar me datën 08.03.2017) për Miratimin e Strukturës dhe të Niveleve të Pagave të Nëpunësve Civilë/Nëpunësve, Zëvendësministrit dhe Nëpunësve të Kabineteve, në Kryeministri, Aparatet e Ministrive të linjës, Administratën e Presidentit, Kuvendit, Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, Gjykatën e Lartë, Prokurorinë e Përgjithshme, disa Institucione të Pavarura, Institucionet në Varësi të Kryeministrit, Institucionet në varësi të Ministrave të Linjës dhe Administratën e Prefektit, me të cilin, pos tjerash, përcaktohet edhe:

* STRUKTURA E PAGAVE PËR NËPUNËSIT CIVILË/NËPUNËSIT NË TË GJITHA INSTITUCIONET PJESË E FUSHËS SË VEPRIMIT TË KËTIJ VENDIMI;
* VLERA E PAGËS SË GRUPIT PËR GRUPET E DIPLOMAVE TË ARSIMIT UNIVERSITAR;
* KATEGORIZIMI PËR POZICIONET E VEÇANTA TË PUNËS PËR FUNKSIONET E VEÇANTA NË MINISTRITË E LINJËS DHE INSTITUCIONET E PAVARURA;
* KATEGORIZIMI PËR POZICIONET E VEÇANTA TË PUNËS PËR FUNKSIONET E VEÇANTA NË KRYEMINISTRI;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS NË DEPARTAMENTIN E ADMINISTRATËS PUBLIKE;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS NË SHKOLLËN E MAGJISTRATURËS;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE CIVILË/NËPUNËSVE NË INSTITUCIONET E PËRCAKTUARA ME KËTË VENDIM;
* KATEGORITË E PAGAVE TË PUNONJËSVE ME ARSIM TË LARTË TË ADMINISTRATËS GJYQËSORE NË GJYKATAT E SHKALLËS SË PARË DHE NË GJYKATAT E APELIT DHE TË ADMINISTRATËS SË PROKURORIVE PRANË GJYKATAVE TË SHKALLËS SË PARË DHE PRANË GJYKATAVE TË APELIT;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË INSTITUCIONET QENDRORE TË PËRCAKTUARA ME KËTË VENDIM;
* KATEGORITË E PAGAVE DHE SHTESAT PËR KUSHTE PUNE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË AGJENCINË KOMBËTARE TË SHOQËRISË SË INFORMACIONIT;
* NIVELET E PAGAVE PËR PUNONJËSIT KËRKIMORË E SHKENCORË NË AKADEMINË E SHKENCAVE;
* SHTESAT MBI PAGËN MUJORE PËR FUNKSIONE DREJTUESE, TË PUNONJËSVE TË PËRCAKTUAR ME KËTË VENDIM;
* KATEGORITË E PAGAVE DHE SHTESAT PËR KUSHTE PUNE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË INSPEKTORATIN QENDROR DHE NË AUTORITETIN KOMBËTAR PËR CERTIFIKIMIN ELEKTRONIK DHE SIGURINË ELEKTRONIKE;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË SEKRETARIATIN TEKNIK TË KËSHILLIT KOMBËTAR TË UJIT;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË INSTITUCIONET QENDRORE TË PËRCAKTUARA SIPAS KËTIJ VENDIMI, TË KËTIJ KATEGORITË E PAGAVE DHE SHTESAT PËR KUSHTE PUNE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË DREJTORINË E PËRGJITHSHME TË BURGJEVE VENDIMI;
* KATEGORITË E PAGAVE DHE SHTESAT PËR KUSHTE PUNE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË AGJENCINË E LEGALIZIMIT, URBANIZIMIT;
* KATEGORITË E PAGAVE DHE SHTESAT PËR KUSHTE PUNE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË AGJENCINË E TRAJTIMIT TË PRONËS;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË INSTITUTIN E SIGURISË USHQIMORE DHE VETERINARISË;
* KATEGORITË E PAGAVE DHE SHTESAT PËR KUSHTE PUNE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË DREJTORINË E PËRGJITHSHME TË PARANDALIMIT TË PASTRIMIT TË PARAVE;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE CIVILË PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË INSTITUCIONET NË VARËSI TË MINISTRISË SË MBROJTJES TË PËRCAKTUAR ME KËTË VENDIM;
* KATEGORITË E PAGAVE DHE SHTESAT PËR KUSHTE PUNE TË PUNONJËSVE TË SISTEMIT DOGANOR;
* STRUKTURA DHE NIVELET E PAGAVE PËR PUNONJËSIT E SISTEMIT TË TATIMEVE;
* KATEGORITË E PAGAVE PËR AVOKATËT E SHTETIT DHE PËR NËPUNËSIT NË AVOKATURËN E SHTETIT NË NIVEL QENDROR DHE VENDOR;
* KATEGORITË E PAGAVE DHE SHTESAT PËR NATYRË TË VEÇANTË PUNE DHE VËSHTIRËSI SHËRBIMI TË POZICIONEVE CIVILE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “ZËVENDËSDREJTOR I PËRGJITHSHËM” NË AGJENCINË E INTELIGJENCËS DHE SIGURISË SË MBROJTJES;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË INSTITUCIONET TË PËRCAKTUAR ME KËTË VENDIM;
* PËR TEATRIN KOMBËTAR, SI DHE DREJTORINË E OPERËS DHE FILARMONISË DHE DREJTORINË E BALETIT NË TEATRIN KOMBËTAR TË OPERËS, BALETIT DHE ANSAMBLIT POPULLOR;
* PËR DREJTORINË ARTISTIKE TË ANSAMBLIT TË KËNGËVE DHE VALLEVE POPULLORE NË TEATRIN KOMBËTAR TË OPERËS, BALETIT DHE ANSAMBLIT POPULLOR, TRUPËN ARTISTIKE TË TEATRIT TË KUKULLAVE NË QENDRËN KOMBËTARE TË KULTURËS PËR FËMIJË, TEATRIN KOMBËTAR TË KOMEDISË DHE CIRKUN KOMBËTAR;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË QENDRAT E TRANSFERIMIT TË TEKNOLOGJIVE BUJQËSORE;
* NIVELET E PAGAVE TË PUNONJËSVE TË TRUPËS ARTISTIKE NË QENDRËN E KULTURËS, MEDIAS DHE BOTIMEVE TË MBROJTJES DHE TRUPËN ARTISTIKE NË BATALIONIN E MBËSHTETJES SË SHTABIT TË PËRGJITHSHËM TË FORCAVE TË ARMATOSURA;
* KATEGORITË E PAGAVE TË PUNONJËSVE CIVILË NË POZICIONET “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI”, NË INSTITUCIONET NË VARËSI TË MINISTRISË SË MBROJTJES QË PËRCAKTOHEN ME KËTË VENDIM;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “SEKRETAR PËRGJITHSHËM” NË ADMINISTRATËN E PREFEKTIT;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË INSTITUCIONET QENDRORE TË PËRCAKTUAR ME KËTË VENDIM;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË INSTITUCIONET NË VARËSI TË MINISTRISË SË MBROJTJES QË TË PËRCAKTOHEN ME KËTË VENDIM;
* PAGAT DHE SHTESAT MBI PAGË PËR POZICIONET E PUNËS NË SEKTORIN E HELIKOPTERËVE TË REPARTIT SPECIAL RENEA;
* KATEGORITË E PAGAVE TË NËPUNËSVE NË INSTITUCIONET RAJONALE/VENDORE, NË VARËSI TË KËSHILLIT TË MINISTRAVE/KRYEMINISTRIT, MINISTRAVE TË LINJËS, TË INSTITUCIONEVE RAJONALE/VENDORE NË VARËSI TË INSTITUCIONEVE TË PËRCAKTUARA NË PIKËN 1, TË INSTITUCIONEVE VENDORE NË VARËSI TË INSTITUCIONEVE RAJONALE, TË PUNONJËSVE QË KRYEJNË FUNKSIONE TË DELEGUARA TË PUSHTETIT QENDROR NË PUSHTETIN VENDOR, ADMINISTRATAVE RAJONALE TË ZONAVE TË MBROJTURA, TË BORDEVE TË KULLIMIT, TË KOMISIONEVE VENDORE TË SHQYRTIMIT TË VLEFSHMËRISË LIGJORE TË KRIJIMIT TË TITUJVE TË PRONËSISË MBI TOKËN BUJQËSORE, PRANË PREFEKTIT TË QARKUT;
* KATEGORITË E PAGAVE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË DREJTORITË ARSIMORE RAJONALE DHE ZYRAT ARSIMORE, SI DHE SHTESA E KUALIFIKIMIT;
* KATEGORITË E PAGAVE DHE SHTESAT PËR KUSHTE PUNE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI”, NË DREJTORITË E BURGJEVE DHE INSTITUCIONET E RIEDUKIMIT NË RRETHE;
* KATEGORITË E PAGAVE DHE SHTESAT PËR KUSHTE PUNE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË ZYRAT (DREJTORITË) RAJONALE, TË AGJENCISË SË LEGALIZIMIT, URBANIZIMIT DHE INTEGRIMIT TË ZONAVE/NDËRTIMEVE INFORMALE;
* KATEGORITË E PAGAVE DHE SHTESAT PËR KUSHTE PUNE TË POZICIONEVE TË PUNËS SË NËPUNËSVE PËR EMËRTESAT “SPECIALIST” DERI NË “TITULLAR INSTITUCIONI” NË KOMISIONET VENDORE TË SHQYRTIMIT TË VLEFSHMËRISË LIGJORE TË KRIJIMIT TË TITUJVE TË PRONËSISË MBI TOKËN BUJQËSORE, PRANË PREFEKTIT TË QARKUT;
* KATEGORITË E PAGAVE TË NËPUNËSVE CIVILË NË POZICIONET MBËSHTETËSE “SPECIALIST”, “SHEF SEKSIONI” DHE “PËRGJEGJËS/SHEF SEKTORI”, NË DREJTORITË E POLICISË NË QARQE, KOMISARIATE DHE REPARTE AUTONOME.

**Sistemi serb**

Objektivat e përgjithshme të reformës së sistemit të pagave në sektorin publik në Serbi janë:

* ulja e nivelit të pabarazive në pagë, gjegjësisht zbatimi i drejtë i parimit të pagesës së barabartë për punë të barabartë;
* forcimi i kontrollit të buxhetit dhe i menaxhimit të pagave;
* rritja e transparencës së sistemit.

Përveç kësaj, objektivi më i gjerë i reformës së administratës publike është forcimi i ndikimit dhe efikasitetit të administratës publike. Strategjia e Reformës së Administratës Publike në Serbi (2014) thekson se reforma e sistemit të pagave të punonjësve të administratës publike ka pas si qëllim që të sigurojë: 1) Drejtësinë absolute – që paga bazë e krahasueshme të jetë e barabartë për të gjithë administratën publike; 2) Drejtësinë relative – dallimi në shkallën e kompleksitetit të detyrave të pasqyrohet në nivelin e të ardhurave, pavarësisht nga fakti se punësimi bëhet në pjesë të ndryshme të administratës publike; 3) Efikasiteti – sistemi i pagave dhe shpërblimit të punonjësve në një masë më të madhe të varet nga performanca, në mënyrë që ndryshimi në produktivitetin e punonjësve të pasqyroj ndryshimin përkatës në pagë.

Në veçanti, ligji i Serbisë përcakton se qeveria do të rregullojë me rregullore koeficientet e gradave të pagave dhe aplikimin e kritereve dhe standardeve për klasifikimin e vendeve të punës në sektorin publik. Në bazë të zgjidhjeve të propozuara Qeveria vendos gradat e pagave dhe koeficientet për punonjësit në organet e pavarura dhe vetëqeverisëse, duke përfshirë punonjësit e Agjencisë për luftën kundër korrupsionit, edhe pse këto organe shtetërore nuk përfaqësojnë organet e qeverisjes, por për kryerjen e përgjegjësive të tyre, përgjigjet në Kuvend.

Sistemi i pagave i cili rregullohet me këtë ligj zbatohet për të punësuarit në sektorin publik, përkatësisht:

* Nëpunësit dhe punonjësit në administratën shtetërore dhe organeve të tjera shtetërore, autoritetet dhe qeverive lokale;
* Personat e punësuar në organet dhe organizatat e tjera të themeluara nga Republika e Serbisë, krahina autonome ose e vetëqeverisjes lokale, si dhe rregulloret në fuqi për nëpunësit civilë, ose zyrtarët;
* Policët dhe personat e punësuar në organet e tjera në bazë të legjislacionit në fuqi për oficerët e policisë;
* Personat e punësuar në agjencitë dhe organizatat publike;
* Personat e punësuar në shërbimet publike të cilët financohen nga buxheti i Republikës, krahinës autonome ose vetëqeverisjes lokale, si dhe kontributet për sigurim të detyrueshëm shoqëror;
* Personat e punësuar në organizata të sigurimeve shoqërore;
* Personat e punësuar në organet dhe organizatat e tjera të themeluara nga Republika e Serbisë, përveç në Ushtrinë e Serbisë, ndërmarrjet publike dhe kompanitë.

Pagat e sektorit publik bazohen në rregullat uniforme të përgjithshme të përcaktuara me këtë ligj ndërsa me akte të veçanta do të rregullohen në tërësi pagat dhe përfitimet për të gjitha nënsistemet e sektorit publik. Ligji për sistemin e pagave përcakton: elementet bazë të pagës, një bazë të përbashkët për të gjithë sektorin publik, shtesat e përbashkëta dhe të përgjithshme dhe shumat e tyre, kompensimin e pagave dhe përfitimet e tjera, gradat për 60 pozita, kriteret për klasifikimin në klasat e pagave si dhe raportin minimal dhe maksimal të prej 1: 7.5. Gjithashtu, ligji përcakton që Qeveria do të nxjerr katalogun e titujve dhe vendet e punës në sektorin publik, me një metodologji të unifikuar për vlerësimin profesioneve dhe vendeve të punës dhe për të përcaktuar koeficientet për 60 klasat e pagave. Ky ligj nuk përcakton lartësinë e koeficientit, dhe për këtë arsye nuk i përmban pagat për punonjësit. Bazuar në metodologjinë për vlerësimin e vendeve të punës që do të miratohen nga Qeveria, ministritë përkatëse do të bëjnë vlerësimin e të gjitha vendeve të punës dhe me ligje të veçanta do të përcaktohen klasifikimet e vendeve të punës në klasat e pagave.

Ligji për sistemin e pagave nuk do të zbatohet për punonjësit në të gjitha subjektet juridike, pagat e të punësuarve në ndërmarrjet publike duhet të rregullohen në përputhje me praktikën në vendet e tjera, në një mënyrë që do të mundësojë një qeverisje të suksesshme të korporatave dhe biznesit.

Për shkak të statusit të veçantë të punësimit të zyrtarëve (të zgjedhur, të emëruar dhe të caktuar në shtet dhe qeverisje lokale), i cili nuk është plotësisht dhe në mënyrë uniforme i përcaktuar në rregulloret e mëhershme, ligji ka rregulluar statusin dhe pagat e tyre, të cilat bazohen në të njëjtat parime për pagat e punonjësve.

Kompetenca është kriteri i cili shpreh nivelin e arsimit formal, nivelin e njohurive dhe aftësive dhe përvojës së fituar. Për shembull, pozita e profesorëve të universitetit kërkon një nivel më të lartë të arsimit dhe dijes, në krahasim me asistentët në universitete. Përgjegjshmëria është një kriter që shpreh nivelin e ndikimit të vendimeve për kryerjen e detyrave dhe arritjen e objektivave të organizatës.

Çdo pozicion, ose titulli përcaktohet nga klasa e pagave në të cilën është klasifikuar. Pagesa shpreh specifikën e klasës dhe kërkesat për të kryer punën e secilit pozicion. Gjithashtu, klasa e pagës shprehë performancën dhe cilësinë e punës dhe shkathtësitë dhe aftësitë e punonjësit. Të gjitha pozitat, apo tituj apo pozicionet janë klasifikuar në 60 klasat e pagave vlera e të cilave shprehet me koeficient. Klasifikimi i vendeve të punës në klasat e pagave kryhet në përputhje me një metodologji të veçantë të zbatimit të kritereve dhe standardeve për klasifikimin e vendeve të punës në sektorin publik. Me akte të veçanta përcaktohet shuma e pagave në nënsistemet individuale të sektorit publik (shërbimet publike, autoritetet shtetërore, zyrtarët, etj) si dhe harmonizimi i ligjeve të caktuara që rregullojnë lartësinë e pagave në fusha të caktuara (p.sh. Ligji i policisë, ligjet që rregullojnë pagat në fushën e sigurisë dhe inteligjencës, etj). Ligji përcakton detyrimet për miratimin e akteve nënligjore të cilat do të përcaktojnë katalogun e titujve dhe vendeve të punës, koeficientet e gradat e pagave dhe metodologjinë mbi zbatimin e kritereve dhe standardeve për klasifikimin e vendeve të punës në sektorin publik.

1. http://www.institutigap.org/documents/77948\_Agjencionet%20e%20Pavarura.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. Rishikimi i Institucioneve dhe Agjencive të Pavarura të Kuvendit dhe Organeve Qendrore të Qeverisë”, dhjetor 2016, [↑](#footnote-ref-2)