



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

Zyra e Kryeministrit-Ured Premijera-Office of the Prime Minister

PROJEKTLIGJI PËR PAGAT E NËPUNËSVE CIVILË

THE DRAFT LAW ON SALARIES OF CIVIL SERVANTS

NACRT ZAKON O PLATAMA JAVNIH SLUŽBENIKA



REPUBLIKA E KOSOVËS KUVENDI	REPUBLIC OF KOSOVO ASSEMBLY	REPUBLIKA KOSOVA SKUPŠTINA
<p>Në mbështetje të nenit 65, pika 1 dhe nenit 101 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës,</p>	<p>Pursuant to section 65, point 1 and section 101 of the Constitution of the Republic of Kosovo,</p>	<p>U skladu sa članom 65, tačkom 1. i članom 101 ustava Republike Kosova,</p>
<p>miraton</p>	<p>Approves</p>	<p>usvaja</p>
<p>LIGJIN PËR PAGAT E NËPUNËSVE CIVILË</p>	<p>LAW ON SALARIES OF CIVIL SERVANTS</p>	<p>ZAKON O PLATAMA JAVNIH SLUŽBENIKA</p>
<p>I. DISPOZITAT E PËRGJITHSHME</p>	<p>I. GENERAL PROVISIONS</p>	<p>I. OPŠTE ODREDBE</p>
<p>Neni 1 Qëllimi dhe fushëveprimi</p>	<p>Article 1 Purpose and Scope</p>	<p>Član 1 Svrha i delokrug</p>
<p>Qëllimi i këtij ligji është përcaktimi i sistemit dhe strukturës së pagave, shtesave dhe kompensimeve të tjera për nëpunësit civilë, sipas përkufizimit të Ligjit për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës.</p>	<p>The purpose of the present law is the establishment of a system and structure of salaries, allowances and other remuneration for Civil Servants, as defined in the Law on the Civil Service of the Republic of Kosovo.</p>	<p>Svrha ovog zakona jeste odredjivanje sistema i platne strukture, dodataka i ostalih nadoknada za javne službenike , prema definiciji Zakona Javne Službe u Republici Kosova.</p>
<p>Neni 2 Burimi i pagave</p>	<p>Article 2 Resources for Salaries</p>	<p>Član 2 Resursi za plate</p>
<p>Mjetet financiare për pagat, shtesat dhe kompensimet e tjera të nëpunësve civilë, sigurohen nga Buxheti i Republikës së Kosovës.</p>	<p>The financial resources for salaries, allowances and other remuneration of Civil Servants shall be provided in the Budget of the Republic of Kosovo.</p>	<p>Resursi za plate, avanse i druge naknade javnih službenika obezbeđuju se iz Konsolidovanog budžeta Republike Kosova.</p>



Neni 3 Mbrojtja e të drejtave për pagë	Article 3 Protection of Rights to Receive Pay	Član 3 Zaštita prava
<ol style="list-style-type: none">1. E drejta e nëpunësve civilë për pagë të drejtë dhe të rregullt është e garantuar në bazë të kushteve të përcaktuara me këtë ligj dhe me Ligjin e Shërbimit Civil.2. Institucionet e administratës publike të Republikës së Kosovës janë të detyruara të paguajnë pagë të njëjtë për femra dhe meshkuj, për punën e njëjtë dhe për punën me vlerë të njëjtë.3. E drejta për marrjen e pagës së rregullt mund të pezullohet vetëm në përputhje me kushtet e përcaktuara në Ligjin e Shërbimit Civil.	<ol style="list-style-type: none">1. Civil Servants' right to a fair and regular pay shall be guaranteed according to the terms and conditions established in the present law and the Law on Civil Service.2. Public administration institutions in the Republic of Kosovo are obligated to pay equal salary for males and females for the same work and the work with the same value.3. The right to receive a regular pay may be suspended only according to the terms and conditions established in the Law on Civil Service.	<ol style="list-style-type: none">1. Pravo javnih službenika na pravičnu i redovnu platu je zagantovano u skladu sa uslovima ustanovljenim u postojećem zakonu i u Zakonu o javnoj službi.2. U institucijama javne uprave na Kosovu, poslodavac je u obavezi da isplaćuje jednake plate za pripadnike i muškog i ženskog pola za istovetan rad i za rad iste vrednosti, i u obavezi je da obezbedi jednake uslove zaposlenja i radne uslove, kao i jednaka prava na rad.3. Pravo na redovno plaćanje se može suspendovati samo pod uslovima ustanovljenim u Zakonu o javnoj službi.
Neni 4 Përbërësit e pagës dhe përfitimet e tjera	Article 4 Salary Components and other Benefits	Član 4 Činioci plate i ostali dobici
<ol style="list-style-type: none">1. Paga e nëpunësve civilë përbëhet nga paga bazë dhe nga shtesat mbi pagën bazë, të përcaktuara me këtë ligj.2. Nëpunësit civilë kanë të drejtë të përfitojnë kompensime mbi pagën	<ol style="list-style-type: none">1. The salary of Civil Servants is composed of the basic salary and allowances specified in the present law.2. Civil Servants shall have the right to receive other remuneration, in	<ol style="list-style-type: none">1. Plata javnih službenika sačinjena su od osnovice plate i dodataka osnovice plate koja se određuje ovim zakonom.2. Javni službenici imaju pravo da dobiju nadoknade na osnovicu



<p>bazë, sipas kushteve të përcaktuara me këtë ligj ose me akte të tjera ligjore.</p> <p>II. PAGA BAZË</p> <p>Neni 5 Paga bazë</p> <p>Paga bazë shpreh vlerën e pozicionit të punës, në raport me tërësinë e pozicioneve të punës, të përcaktuar nga Qeveria e Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejshëm: Qeveria) në klasifikimin e përgjithshëm të tyre.</p> <p>Neni 6 Klasifikimi i pozitave të gradave të pagës në Shërbimin Civil</p> <ol style="list-style-type: none">1. Me qëllim të përcaktimit të pagës bazë, pozitave në Shërbimin Civil ndahen në katër kategori funksionale dhe klasifikohen në njërin nga 14 gradat e pagës.2. Katër kategoritë funksionale janë këto: Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues; Nëpunës civilë të nivelit	<p>accordance with the terms and conditions established in the present law or other sub-normative acts.</p> <p>II. BASIC SALARY</p> <p>Article 5 Basic Salary</p> <p>The basic salary is an expression of the value of the relevant work post, in relation to the entirety of work posts determined by the Government of the Republic of Kosovo (herein after “the Government”) in their general classification.</p> <p>Article 6 Classification of Civil Service Posts to Salary Grades</p> <ol style="list-style-type: none">1. For the purpose of determination of the basic salary, Civil Service posts are separated into four functional categories and are classified in one of 14 salary grades.2. The four functional categories are as follows: 2.1 Civil Servants of senior-level management 2.2 Civil Servants of management	<p>plate, shodno uslovima odredjenim ovim zakonom ili drugim zakonskim i zakonskim aktima.</p> <p>II. OSNOVICA PLATE</p> <p>Član 5 Osnovica plate</p> <p>Osnovica plate pokazuje vrednost radne pozicije, u odnosu na celokupnost radnih pozicija, odredjenih od Vlade Republike Kosova (u daljem tekstu: Vlada) u njihovoj opštoj kategorizaciji .</p> <p>Član 6 Kategorizacija pozicija u Javnoj službi u platnim koeficijentima</p> <ol style="list-style-type: none">1. U cilju odredjivanja platne osnovice, pozicije u Javnoj službi se kategorizuju u četiri kategorije i razlikujuse jedna od druge 14 platnih koeficijenata.2. Četiri funkcionalne kategorije su sledeće; 2.1 Civilni službenici sa visokog nivoa upravljanja 2.2 Civilni službenici sa nivoa
---	--	---



<p>drejtues; Nëpunës civilë të nivelit ekzekutues dhe profesional; Nëpunës civilë të nivelit administrativ.</p> <p>3. Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues, konsiderohen këto pozicione:</p> <p>3.1. Drejtues i lartë 3-grada e pagës 1; 3.2. Drejtues i lartë 2 - grada e pagës 2; 3.3 Drejtues i lartë 1- grada e pagës 3.</p> <p>4. Nëpunës civilë të nivelit drejtues, konsiderohen këto pozicione:</p> <p>4.1. Drejtues 4- grada e pagës 4; 4.2. Drejtues 3 - grada e pagës 5; 4.3. Drejtues 2 - grada e pagës 6; 4.4. Drejtues 1- grada e pagës 7.</p> <p>5. Nëpunës civilë të nivelit ekzekutues dhe profesional, konsiderohen këto pozicione:</p> <p>5.1. Ekzekutues dhe profesional 3- Grada e pagës 8; 5.2. Ekzekutues dhe profesional 2- Grada e pagës 9; 5.3. Ekzekutues dhe profesional 1- Grada e pagës 10;</p>	<p>level</p> <p>2.3. Civil Servants of implementing and profesional level</p> <p>2.4 Civil Servants of the administrative level.</p> <p>3. The following positions are considered Civil Servants of senior-level management:</p> <p>3.1 Senior manager 3 – Salary Grade 1; 3.2 Senior manager 2 – Salary Grade 2; 3.3 Senior manager 1 – Salary Grade 3.</p> <p>4. The following positions are considered Civil Servants of management level:</p> <p>4.1 Manager 4 – Salary Grade 4; 4.2 Managet 3 – Salary Grade 5; 4.3 Manager 2 – Salary Grade 6; 4.4 Manager 1 – Salary Grade 7.</p> <p>5. The following positions are considered Civil Servants of the implementing and professional level:</p> <p>5.1 Implementation and Proffesional 3 – Salary Grade 8; 5.2 Implementation and Proffesional 2 – Salary Grade 9; 5.3 Implementation and Proffesional 1 – Salary Grade 10.</p>	<p>upravljanja</p> <p>2.3 Civilni službenici sa stručnog nivoa izvršenja</p> <p>2.4 Civilni službenici administrativnog nivoa</p> <p>3. Civilni službenici visokog upravljanja smatrajuse sledeće pozicije;</p> <p>3.1 Visoki upravnik 3 stepen plate 1</p> <p>3.2 Visoki upravnik 2 stepen plate 2</p> <p>3.3 Visoki upravnik 1 stepen plate 3</p> <p>4. Civilni službenici upravnog nivoa, smatrajuse sledeće pozicije:</p> <p>4. 1 Upravnik 4 stepena plate 4 4.2 Upravnik 3 stepena plate 5 4.3 Upravnik 2 stepena plate 6 4.4 Upravnik 1 stepena plate 7</p> <p>5. Civilni službenici sa sa nivoa izvođača i stručnjaka smatrajuse sledeće pozicije;</p> <p>5.1 izvođač i stručnjak 3 koficij. 8</p> <p>5.2 izvođač i stručnjak 2 koefici.9</p> <p>5.3 izvođač i stručnjak 1 koefic. Plate 10.</p>
--	--	---



<p>6. Nëpunës civilë të nivelit administrativ, konsiderohen këto pozicione:</p> <p>6.1. Administrativ 4 - grada e pagës 11;</p> <p>6.2. Administrativ 3 - grada e pagës 12;</p> <p>6.3. Administrativ 2 - grada e pagës 13;</p> <p>6.4. Administrativ 1 - grada e pagës 14.</p> <p>7. Gradat e pagës 1, 2, 3 dhe 14 kanë nga pesë hapa të pagës, ndërsa gradat e pagës nga 4 deri në 13 kanë nga 12 hapa të pagës.</p> <p>8. Klasifikimet e gradave të pagës bëhen varësisht nga përgjegjësia, kompleksiteti, përgjegjësia vendimmarrëse, aftësitë ndërpersonale, kualifikimet e nevojshme, si dhe nga përvoja.</p> <p>9. Për klasifikimin e pozitës në gradën përkatëse, përshkrimi i detyrave për atë pozitë krahasohet me një përkufizim të gradave, të cilat përcaktojnë, për secilën gradë, shkallën e përgjegjësisë, kompleksitetin, aftësitë ndërpersonale, si dhe kualifikimet dhe përvojën e nevojshme për atë gradë.</p> <p>10. Klasifikimi i përgjithshëm i pozicioneve</p>	<p>6. The following positions are considered Civil Servants of the administrative level:</p> <p>Administrative 4 – Salary Grade 11;</p> <p>Administrative 3 – Salary Grade 12;</p> <p>Administrative 2 – Salary Grade 13;</p> <p>Administrative 1 – Salary Grade 14.</p> <p>7. Salary grades 1, 2, 3 and 14 each have five salary steps, while Salary Grades from 4 to 13 each have 12 salary steps.</p> <p>8. The classification of salary grades shall be based on responsibility, complexity, decision-making responsibility, inter-personal skills, required qualifications and experience.</p> <p>9. To classify a post to the appropriate grade, the job description for the job is compared with a set of grade definitions which specify for each grade the level of responsibility, complexity, inter-personal skills, required qualifications and experience required for the concerned grade.</p> <p>10. The general classification of work</p>	<p>6. Civilni službenik administrativnog nivoa smatraju se sledeće pozicije;</p> <p>6.1 službenik administrac 4 stepen 11</p> <p>6.2 sl.administr. 3 stepen plate 12</p> <p>6.3 sl.adminis. 2 step. 13</p> <p>6.4 sl. adminis.1 step 14</p> <p>7. Stepen plate 1,2,3 i 14 imaju po 5 stepeni plate, zatim 4-13 imaju po 12 stepena plate.</p> <p>8. Kategorizacija platnih koeficijenata sprovodi se u zavisnosti od odgovornosti, kompleksnosti, odgovornosti odlučivanja, medjulične sposobnosti, neophodnih kvalifikacija, kao i iskustva.</p> <p>9. Kategorizacija pozicije odgovarajućeg koeficijenta, opis zadataka za tu poziciju, upoređuje se jednom definicijom koeficijenata, koji se određuju za svaki koeficijent, stepen odgovornosti, kompleksnost, medjuličnu sposobnost kao i neophodne kvalifikacije za taj koeficijent.</p> <p>10. Opšta kategorizacija radnih pozicija u</p>
--	--	--



të punës në Shërbimin Civil, standardet dhe procedurat për klasifikimin e secilës pozitë në gradën përkatëse, në bazë të përshkrimit të punës, si dhe përcaktimi i hapave të pagës, përcaktohen nga Qeveria me akt nënligjor, pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financa.

Neni 7

Përgjegjësia për klasifikimin e pozitave

1. Udhëheqësit e institucioneve të administratës publike ia propozojnë gradat e pozitave në institucionin e tyre ministrisë përgjegjëse për administratë publike, në bazë të rekomandimeve të personit përgjegjës për burime njerëzore në institucionin e tyre, i cili është përgjegjës për zbatimin e standardeve dhe procedurave për klasifikimin e vendeve të punës në Shërbimin Civil.
2. Struktura organizative dhe grada, për secilin pozicion të punës, miratohen nga Qeveria, me propozim të institucionit përkatës

posts in the Civil Service, the standards and procedures for classifying each post to the appropriate grade based on a job description, and the salary steps shall be established by the Government in a sub normative act, after proposal from the ministry responsible for public administration and the ministry responsible for finance.

Article 7

Responsibility for Classification of Posts

1. The heads of public administration institutions shall propose the grades of posts in their institutions to the Ministry responsible for public administration, based on recommendations from the person responsible for human resources in their institution, who is responsible for the application of the standards and procedures for the classification of posts in the Civil Service.
2. After proposal by the relevant institution and prior approval by the Ministry responsible for public administration and ministries

Javnoj službi kao i standardi i procedure za kategorizaciju svake pozicije u odgovarajućem koeficijentu, na osnovu opisa posla, nakon predloga nadležnog Ministarstva za javnu upravu i nadležog Ministarstva za finansije odredjuju se vladinim podzakonskim aktom.

Član 7

Odgovornost za klasifikaciju radnih mesta

1. Rukovodioci institucija javne uprave predlažu koeficijente radnih mesta u svojoj instituciji dotičnog Ministarstva nadležnog za javnu upravu, na osnovu preporuka odgovornog lica za ljudske resurse u njihovoj instituciji, koji je odgovoran za sprovođenje standarda i postupaka za kategorizaciju radnih mesta u Javnoj službi.
2. Organizaciona struktura i koeficijent za svaku radnu poziciju, usvaja se od Vlade, predlogom odgovarajuće institucije i preliminarnog usvajanja od



<p>dhe aprovimit paraprak të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financat.</p> <p>3. Gradat për një pozitë ekzistuese në një institucion të administratës publike mund të ndryshohen vetëm pas dorëzimit të një përshkrimi të ri të punës së bashku me gradën e propozuar, sipas procedurës së përcaktuar në pikën 2 të këtij neni.</p> <p style="text-align: center;">Neni 8 Llogaritja e pagës bazë</p> <p>1. Paga bazë e nëpunësit civil llogaritet me shumëzimin e koeficientit me vlerën e koeficientit.</p> <p>2. Koeficienti i pozicionit të punës përcaktohet nga hapi për çdo gradë të klasifikimit, në pajtim me aktin nenligjor të përcaktuar në nenin 6 të këtij ligji.</p> <p>3. Vlera e koeficientit propozohet nga Qeveria dhe përcaktohet me Ligjin vjetor për buxhetin.</p> <p style="text-align: center;">Neni 9 Kushtet e pagesës</p>	<p>responsible for finance, the organizational structure and grade for each work post shall be approved by the Government.</p> <p>3. The grade of an existing post in a public administration institution may only be amended by submitting a new job description and proposed grade in accordance with the procedure specified in paragraph 2 of this article.</p> <p style="text-align: center;">Article 8 Calculation of the Basic Salary</p> <p>1. The basic salary of Civil Servants is calculated by multiplying the coefficient with the value of the coefficient.</p> <p>2. The coefficient for a work post shall be determined from the step for each grade, pursuant to the sub normative act specified in Article 6 of the present law.</p> <p>3. The value of the coefficient shall be proposed by the Government and established in the Annual Budget Law.</p> <p style="text-align: center;">Article 9 Terms of payment</p>	<p>strane dotičnog Ministarstva za javnu upravu i odgovornog Ministarstva za finansije.</p> <p>3. Koeficijenti za jednu postojeću poziciju u jednoj instituciji javne uprave mogu se izmeniti samo podnošenjem jednog novog opisa posla zajedno sa predloženim koeficijentom , shodno proceduri odredjenoj u tački 2 ovog člana.</p> <p style="text-align: center;">Član 8 Obračun osnovne plate</p> <p>1. Osnovica plate za javne službenike obračunava se množenjem koeficijenata sa vrednošće koeficijenata.</p> <p>2. Koeficijent pozicije rada određuje se za svaki stepen kvalifikacije u skladu sa određenim podzakonskim aktima sa člana 6 istog Zakona.</p> <p>3. Vrednost koeficijenta predlaže Vlada i određuje se Zakonom o godišnjem budetu.</p> <p style="text-align: center;">Član 9 Uslovi plaćanja</p>
--	---	---



<p>1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë të marrin pagën bazë për shumën e orëve të përcaktuara në aktin e emërimit.</p> <p>2. Nëpunësit civilë të cilët punojnë me orar jo të plotë kanë të drejtë të marrin pagën bazë në proporcion me orët e punës të cilat u janë caktuar atyre.</p> <p style="text-align: center;">Neni 10 Vendosja e koeficientit</p> <p>1. Nëpunësit civilë, pas emërimit fillestar në një gradë, përfitojnë pagën sipas hapit një (1) të gradës përkatëse.</p> <p>2. Pas gradimit në një pozitë të lirë në një gradë më të lartë, nëpunësit civilë mund të vendosen në gradë të re, deri në tre koeficientë më të lartë, mbi koeficientin e tyre aktual.</p> <p>3. Pas transferimit në një pozitë të lirë në gradën e njëjtë me atë të pozitës së tyre aktuale, nëpunësit civilë vendosen në gradën e re në koeficientin e njëjtë si në koeficientin aktual apo në koeficientet më të lartë mbi koeficientin e tyre aktual.</p>	<p>1. Civil Servants shall be entitled to receive the basic salary for the amount of hours specified in their letter of appointment.</p> <p>2. Civil Servants not working full-time shall be entitled to receive the basic salary in proportion to the working hours assigned to them.</p> <p style="text-align: center;">Article 10 Establishment of the Coefficient</p> <p>1. When first appointed to a grade, civil servants shall receive their salary at step 1 of the relevant grade.</p> <p>2. Upon promotion to a vacant post at a higher grade, civil servants may be placed in a new grade, up to three coefficients above their present coefficient.</p> <p>3. Upon transfer to a vacant post at the same grade as their present post, civil servants shall be placed in the new grade at the same coefficient as their present coefficient or in the higher coefficients above their present coefficient.</p>	<p>1. Javni službenici imaju pravo na osnovnu platu u iznosu koji odgovara radnim satima navedenim u ugovoru o radu.</p> <p>2. Javni službenici koji ne rade puno radno vreme, imaju pravo na osnovnu platu u proporciji sa radnim satima koji su im dodeljeni.</p> <p style="text-align: center;">Član 10 Zasnivanje radnog odnosa sa stepenom plate</p> <p>1. Kada javni službenik prvi put zasniva radni odnos, početni koeficijent je 1.</p> <p>2. Nakon unapređenja na otvoreno radno mesto sa višim stepenom, javni službenici dobijaju novi stepen do tri stepena veći koeficijentat iznad aktuelnog koeficijenta.</p> <p>3. Nakon prelaska na otvoreno radno mesto sa istim stepenom kao i dotadašnji, javni službenici dobijaju novi stepen sa istim koeficijentom kao i dotadašnji.</p>
---	---	---



Neni 11 Avancimi në hapa në bazë të vlerësimit të punës	Article 11 Progress in steps based on Performance	Član 11 Povećanje koeficijenata na osnovu učinka
<p>1. Nëpunësit civilë avancojnë nga hapi i tyre aktual në një hap më të lartë në bazë të vlerësimit të punës, i cili zbatohet në përputhje me rregulloren e posaçme për vlerësimin e punës, brenda kufijve buxhetorë, të përcaktuar në paragrafët 4 dhe 5 të këtij neni.</p> <p>2. Për gradat 4 deri 13, rritja e koeficientit në bazë të performancës (rendimentit) përcaktohet si vijon:</p> <p>2.1. Nëpunësit civilë, puna e të cilëve është vlerësuar si “e mirë” në cilindo vit, avancojnë një hap në fund të atij viti, me kusht që hapi i tyre aktual të jetë nën hapin 4. Nëse hapi i tyre aktual është 4 ose më i lartë, nëpunësit civilë puna e të cilëve është vlerësuar si “e mirë” gjatë dy vjetëve të njëpasnjëshëm avancojnë një hap në fund të vitit të dytë, me kusht që koeficienti i tyre aktual të jetë nën hapin 8, që është hapi më i lartë për këtë kategori.</p> <p>2.2. Nëpunësit civilë, puna e të cilëve</p>	<p>1. Civil servants shall progress from their present step to a higher step based on the performance appraisal rating resulting from application of the separate regulation on performance appraisal, within the limitations of the budget specified in paragraph 4 and 5 of this article.</p> <p>2. In the case of grades 4 to 13, increases in coefficient based on performance shall be decided as follows:</p> <p>2.1 Civil servants whose performance is rated as “good” in any year shall progress one step at the end of that year provided their current step is below step 4. If their current step is 4 or more, civil servants whose performance is rated as “good” in two consecutive years shall progress one step at the end of the second of those years provided their current coefficient is below step 8, which is the highest step for that performance category.</p> <p>2.2 Civil servants whose performance is</p>	<p>1. Javni službenici napreduju sa trenutnog koeficijenta na viši koeficijent na osnovu ocene učinka koja će se primenjivati u skladu sa odvojenom uredbom o oceni učinka, unutar budžetskih ograničenja navedenih u stavu 4 i 5 ovog člana.</p> <p>2. U slučaju stepena od 4 do 13, povećanja koeficijenta na osnovu učinka određuju se na sledeći način:</p> <p>2.1 Javni službenici čiji se učinak oceni kao „dobar“ bilo koje godine biće unapređeni za jedan koeficijent na kraju takve godine pod uslovom daje njihov koeficijent ispod 4. Ukoliko je trenutni koeficijent 4 ili više, javni službenici čiji se učinak oceni kao „dobar“ dve uzastopne godine, biće unapređeni za jedan koeficijent na kraju druge takve godine pod uslovom da je njihov koeficijent ispod 8, koji je najviši koeficijent za tu kategoriju učinka.</p> <p>2.2 Javni službenici čiji se učinak oceni</p>



<p>vlerësohet si “shumë e mirë” në cilindo vit, avancojnë dy hapa në fund të atij viti nëse hapi i tyre aktual është nën hapin 5 ose një hap, nëse hapi i tyre aktual është hapi 5. Nëse hapi i tyre aktual është hapi 6 ose më shumë, nëpunësit civilë, puna e të cilëve është vlerësuar si “shumë e mirë” në cilindo vit, avancojnë një hap në fund të atij viti, me kusht që hapi i tyre aktual të jetë nën hapin 10, që është hapi më i lartë për këtë kategori;</p> <p>2.3. Nëpunësit civilë, puna e të cilëve është vlerësuar si “e shkëlqyeshme” në cilindo vit, do të avancojnë dy hapa në fund të atij viti, nëse hapi i tyre aktual është nën hapin 11 dhe një hap, nëse hapi i tyre aktual është hapi 11.</p> <p>3. Për gradat 1 deri 3 dhe për gradën 14, rritja e koeficientit në bazë të performancës (rendimentit) përcaktohet si vijon: nëpunësit civilë, puna e të cilëve në cilindo vit vlerësohet si “e mirë” ose më e lartë, avancojnë me një hap në fund të atij viti derisa të arrijnë hapin 5, që është hapi maksimal për këto grada.</p>	<p>rated as “very good” in any year shall progress two steps at the end of that year if their current step is below 5 or one step if their current step is 5. If their current step is 6 or more, a civil servant whose performance is rated as “very good” in any year shall progress one step at the end of that year provided their current step is less than 10, which is the highest step for that performance category.</p> <p>2.3 Civil servants whose performance is rated as “excellent” in any year shall progress two steps at the end of that year if their current step is below 11 and one step if their current step is 11.</p> <p>3. In the case of grades 1 to 3 and 14, increases in coefficient based on performance shall be decided as follows: Civil servants whose performance is rated in any year as “good” or higher shall progress one step at the end of that year until they reach step 5, which is the maximum step for the grade.</p>	<p>kao „odličan“ bilo koje godine biće unapređeni za dva koeficijenta na kraju takve godine ukoliko je njihov koeficijent ispod 5 ili za jedan koeficijent ukoliko je njihov koeficijent 5. Ukoliko je trenutni koeficijent 6 ili više, javni službenik čiji se učinak oceni kao „odličan“ bilo koje godine, biće unapređen za jedan koeficijent na kraju takve godine pod uslovom da je njegov koeficijent ispod 10, koji je najviši koeficijent za tu kategoriju učinka.</p> <p>2.3 Javni službenici čiji se učinak oceni kao „izvanredan“ bilo koje godine, biće unapređeni za dva koeficijenta na kraju takve godine ukoliko je njihov koeficijent ispod 11 i za jedan koeficijent ukoliko je njihov koeficijent 11.</p> <p>3. U slučaju stepena od 1 do 3 i 14, povećanje koeficijent zasnovan na učinka određuje se na sledeći način: Javni službenici čiji je učinak bilo koje godine „zadovoljavajući“ ili više, biće unapređeni za jedan koeficijent na kraju takve godine do dostizanja koeficijenta 5, koji je najviši koeficijent za taj stepen.</p>
--	--	--



<p>4. Nuk mund të ketë shkallë mbi 5% (për qind) të nëpunësve civilë në një institucion që mund të vlerësohen si „të e shkëlqyeshem” në cilindo vit, jo më shumë se 15 % (për qind) të nëpunësve civilë në një institucion që mund të vlerësohen si “shumë të mirë” në cilindo vit, dhe jo më shumë se 30% për qind) të nëpunësve civilë në një institucion që mund të vlerësohen si “shumë të mirë” në cilindo vit.</p> <p>5. Në çdo vit kalendarik, ministria përgjegjëse për administratë publike së bashku me ministrinë përgjegjëse për financa propozojnë buxhetin për rritjet që rezultojnë nga vlerësimi i punës. Buxheti për rritjet, që rezultojnë nga vlerësimi i punës, shprehet si përqindje e buxhetit të përgjithshëm për pagat bazë në të gjitha institucionet e administratës publike dhe kjo përqindje e buxhetit aplikohet për të gjitha institucionet e administratës publike.</p> <p>6. Institucionet e administratës publike, duke u bazuar në përqindjet e përcaktuara në paragrafin 4 të këtij neni, dorëzojnë në ministrinë përgjegjëse për administratë publike një raport, i cili paraqet numrin e</p>	<p>4. No more than five percent (5%) of civil servants in an institution may be rated as “excellent” in any year; no more than fifteen percent (15%) of civil servants in an institution may be rated as “very good” in any year; and no more than thirty percent (30%) of civil servants in an institution may be rated as “good” in any year.</p> <p>5. In each calendar year, the Ministry responsible for public administration shall jointly with the Ministry responsible for Finance, propose a budget for performance appraisal increases. The budget will be expressed as a percentage of the total budget for basic salaries in all public administration institutions and the same percentage budget shall apply to all public administration institutions.</p> <p>6. Public administration institutions, based on the percentages determined pursuant to paragraph 4 of this section, shall submit a report to the Ministry responsible for public administration, giving the numbers</p>	<p>4. Ne može postajati stepen nad 5 % civilnih službenika u instituciji koji mogu da se ocene „odličnim „ bilo koje godine ne više od 15 % civilnih službenika jedne institucije koji mogu da se ocene kao „dobrih,, bilo u koju godinu i ne više od 30%</p> <p>5. Ministarstvo nadležno za javnu upravu u obavezi je da sa Ministarstvom finansija usaglasi svake kalendarske godine budžet za povećanje koeficijenta na osnovu ocene učinka. Budžet se izražava u procentima ukupnog budžeta za osnovne plate u svim institucijama javne uprave. Isti procenat budžet primenjuje za sve institucije javne uprave.</p> <p>6. Institucije javne uprave, zasnivajući se na procenite određene u paragrafu 4 ovog člana, podnose jedan izveštaj ministarstvu nadležnom za javnu upravu, koji predstavlja broj ocenjenih službenika u svakoj od pet</p>
---	---	---



<p>personelit të vlerësuar në secilën nga pesë kategoritë e vlerësimit, si dhe rritjet në shumën e përgjithshme të pagave bazë.</p> <p>7. Nëse kostoja që rezulton nga vlerësimi i punës në institucionet publike tejkalonë këtë buxhet, nga institucionet do të kërkohet që të revidojnë vlerësimet e punës, për të siguruar që kostoja e tyre nuk tejkalon buxhetin e caktuar për këtë qëllim.</p> <p>8. Avancimi në hapa në bazë të vlerësimit të punës aplikohet dhe hyn në fuqi nga hyrja në fuqi e Ligjit Vjetor të Buxhetit, në bazë të vlerësimit të punës për vitin e kaluar kalendarik.</p> <p style="text-align: center;">Neni 12 Koeficienti për nëpunësit civilë të transferuar në pozita me gradë më të ulët</p> <p>1. Nëpunësit civilë të transferuar, me pëlqimin e tyre, në një pozitë me gradë më të ulët, për shkaqe që nuk përfshijnë masat disiplinore, vendosen në koeficientin e njëjtë në gradën më të ulët, njëlloj si koeficienti të cilin e kanë pasur në gradën nga e cila janë transferuar.</p>	<p>of staff rated in each of the five performance categories and the resulting increase in the total cost of basic salaries.</p> <p>7. If the cost resulting from the performance appraisals in public institutions exceeds this budget, the institutions shall be required to revise their performance appraisals to ensure that their cost does not exceed the budget allocated for this purpose.</p> <p>8. Progress in steps based on performance shall be applied with effect from the entry into force of the Annual Budget Law, based on performance appraisal ratings for the preceding calendar year.</p> <p style="text-align: center;">Article 12 Coefficient for civil servants transferred to lower-graded jobs</p> <p>1. Civil servants transferred with their consent to a job at a lower salary grade for reasons other than disciplinary action shall be placed on the same coefficient in the lower grade as they had in the grade from which they are being transferred.</p>	<p>kategorija procene, kao i povećanja u ukupnom iznosu osnovnih plata.</p> <p>7. Ako kosto prema ocenjivanju rada u javnim institucijama prevazidju ovaj budzet od institucija ima da se trazi ponovo ocenjivanje rada da bih obezbedili njihov kosto i da se prevazidje odredjeni budzet za istu svrhu .</p> <p>8. Povećanje koeficijenta na osnovu radnog učinka, primenjuje se i stupa na snagu od stupanja na snagu Zakona o Godišnjem Budžetu na osnovu ocene radnog učinka za prethodnu kalendarsku godinu.</p> <p style="text-align: center;">Član 12 Koeficijent za javne službenike premeštene na radno mesto sa nižim stepenom</p> <p>1. Javni službenici koji su uz njihov pristanak premeštene na radno mesto sa nižim stepenom iz razloga koji nisu predmet disciplinske mere, dobiće isti koeficijent na nižem stepenu kakav su imali na radnom mestu sa stepenom sa kog su premeštene.</p>
--	--	--



<p>2. Nëpunësit civilë të përcaktuar në paragrafin një (1) të këtij neni, si masë të përkohshme, kanë të drejtë të marrin një shtesë për transferim, në mënyrë që shuma e pagës bazë, plus shtesa, të jenë të barabarta me pagën bazë që nëpunësi civil e ka marrë para transferimit. Shuma e shtesës rregullohet pas çdo ndryshimi në koeficient ose në vlerën e koeficientit sipas këtij ligji, në mënyrë që të ruhet paga bazë plus shtesa, deri atëherë kur paga bazë të jetë e barabartë ose ta tejkalojë atë total dhe me atë rast shtesa e transferimit ndalohet.</p>	<p>2. Civil Servants referred in paragraph 1 of this article, as a transitional measure, shall be entitled to receive a transition allowance such that the total of basic pay plus the allowance equals their basic pay before the transfer. The amount of the allowance will be adjusted with each subsequent change in coefficient or value of the coefficient under the terms of this law to maintain the same total of basic pay plus transition allowance until the basic pay equals or exceeds that total and at which time the transition allowance will cease.</p>	<p>2. Kao privremena mera, takvi javni službenici imaju pravo da dobiju privremene avanse u iznosu koji je jednak ukupnoj osnovnoj plati plus avans koji je jednak osnovnoj plati pre premeštaja. Iznos avansa se određuje nakon svake kasnije promene koeficijenta ili vrednosti koeficijenta u skladu sa ovim zakonom u cilju zadržavanja istovetnog iznosa ukupne osnovne plate plus privremenog avansa dok se osnovna plata ne izjednači sa ukupnom ili bude veća, u koje vreme privremeni avans više ne važi.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 13 Koeficienti për nëpunësit civilë të cilët kthehen nga periudha e pezullimit të përkohshëm</p>	<p style="text-align: center;">Article 13 Coefficient for civil servants returning from a period of temporary suspension</p>	<p style="text-align: center;">Član 13 Koeficijent za javne službenike koji se vraćaju sa privremene suspenzije</p>
<p>1 Nëpunësit civilë të cilët kthehen nga periudha e pezullimit të përkohshëm, në përputhje me Ligjin e Shërbimit Civil, vendosen në koeficientin si vijon:</p> <p>1.1. Nëse kthehen në një pozitë me gradë të njëjtë si ajo të cilën e kanë mbajtur para pezullimit të përkohshëm nga Shërbimi</p>	<p>1 Civil Servants returning from a period of temporary suspension pursuant to the Law on Civil Service shall be placed on a coefficient as follows:</p> <p>1.1 If returning to a job at the same grade as the one they occupied before their temporary suspension from the civil</p>	<p>1 Javni službenici koji se vraćaju sa privremene suspenzije u skladu sa Zakonom o javnoj službi dobijaju koeficijent na sledeći način:</p> <p>1.1 Ukoliko se vraćaju na radno mesto sa istim stepenom kakav su imali pre privremene suspenzije iz javne službe, dobiće isti koeficijent kakav</p>



<p>Civil, ata do të vendosen në koeficientin e njëjtë të cilin e kanë pasur para këtij pezullimi;</p> <p>1.2. Nëse kthehen në një pozitë të lirë në një gradë më të lartë se ajo të cilën e kanë pasur para pezullimit të përkohshëm, ata vendosen në një gradë të re në koeficientin e ardhshëm, më të lartë se ai të cilin e kanë pasur para pezullimit;</p> <p>1.3. Nëse kthehen në një pozitë me gradë më të ulët, për shkaqe që përfshijnë masat disiplinore, vendosen në koeficientin dhe gradën më të ulët në përputhje me parimet e përcaktuara në Ligjin e Shërbimit Civil.</p> <p style="text-align: center;">Neni 14 Koeficienti për nëpunësit civilë të cilët kthehen nga periudha e emërimit politik</p> <p>Nëpunësit civilë të cilët kthehen nga periudha e emërimit politik, në përputhje me Ligjin e Shërbimit Civil, vendosen në koeficientin e njëjtë të cilin e kanë pasur para emërimit politik.</p>	<p>service, they shall be placed at the same coefficient as they were on before the suspension;</p> <p>1.2 If returning to a vacant position at a higher grade than the one they occupied prior to their temporary suspension, they shall be placed in the new grade at the next highest coefficient to the one they were on before the suspension;</p> <p>1.3 If returning to a job at a lower grade, for reasons including disciplinary measures, they shall be placed at a lower coefficient and grade, in accordance with the principles established under the Law on Civil Service.</p> <p style="text-align: center;">Article 14 Coefficient for civil servants returning from a period of political appointment</p> <p>Civil Servants returning from a period of political appointment pursuant to the Law on Civil Service shall be placed at the same coefficient as they were on before such political appointment.</p>	<p>su imali pre suspenzije.</p> <p>1.2 Ukoliko se vraćaju na otvoreno radno mesto sa višim stepenom od onog koji su imali pre svog političkog imenovanja, dobijaju novi stepen sa sledećim većim koeficijentom od onoga koji su imali pre suspenzije.</p> <p>1.3. Ukoliko se vraćaju na poziciju sa nižom platom, zbog obuhvaćanja disciplinske mere, određuje se na kojficient i nižeg stepena u skladu sa određenim principima shodno Zakona o Javnoj Službi Kosova.</p> <p style="text-align: center;">Član 14 Koeficijent za javen službenike koji se vraćaju od perioda političkog naimenovanja</p> <p>Javni službenici koji se vraćaju sa perioda političkog naimenovanja shodno Zakona o Javnoj Službi, određuju se istim koeficijentom koji su imali pre poltičkog naimenovanja.</p>
--	---	--



<p>III. PAGESAT SHITESË</p> <p>Neni 15 Qëllimi i shtesave mbi pagën bazë</p> <p>Shtesat mbi pagën bazë jepen në rrethana specifike për pozita të caktuara, të cilat meritojnë kompensim shtesë.</p> <p>Neni 16 Llojet e shtesave mbi pagën bazë</p> <p>Nëpunësit civilë kanë të drejtë të marrin shtesa mbi pagën bazë për këto veçori të punës së tyre, kur janë të aplikueshme:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. Shtesa për punë me ndërrime;1.2. Shtesa për kushte të jashtëzakonshme pune, dhe1.3. Shtesa për kushtet e tregut. <p>Neni 17 Pagesa për punën me ndërrime</p> <ol style="list-style-type: none">1. Në institucionet e administratës publike, ku ekziston nevoja për punë me ndërrime sipas kushteve të përcaktuara me Ligjin e Shërbimit Civil, nëpunësit civilë, të cilët	<p>III. ADDITIONAL PAY</p> <p>Article 15 Purpose of allowances</p> <p>Allowances shall be provided under specific circumstances and for particular jobs that merit additional compensation.</p> <p>Article 16 Types of allowances</p> <p>Civil servants shall be eligible to receive allowances on the basis of the following specific features of their jobs when applicable:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1 Allowance for shift work;1.2 Allowance for exceptional working conditions; and1.3 Market conditions allowance. <p>Article 17 Additional Pay for Shift Work</p> <ol style="list-style-type: none">1. In public administration institutions where there is a requirement for shift work under the terms of the Law on Civil Service, civil servants who work on shifts outside of normal working	<p>III. DODATNE PLATE I AVANSI</p> <p>Član 15 Cilj dodatnih isplata</p> <p>Dodatne isplate imaju za cilj da upoznaje specifične okolnosti određenih pozicija koja zaslužuju dodatnu isplatu.</p> <p>Član 16 Vrste dodatnih plata</p> <p>Javni službenici imaju pravo da dobiju dodatnu platu u sledećim radnim osobinama, kada su to primenjena::</p> <ol style="list-style-type: none">1.1 Dodatna isplata za rad u smenama;1.2 Dodatna isplata za izuzetne radne uslove;1.3 Dodatna isplata prema tržišnim uslovima. <p>Član 17 Avans za rad u smenama</p> <ol style="list-style-type: none">1. U institucijama javne uprave gde je potreban rad u smenama pod uslovima Zakona o javnoj službi, javni službenici koji rade u smenama van uobičajenog radnog vremena ispunjavaju uslove za
---	--	--



<p>punojnë në ndërrime jashtë orarit të rregullt të punës, kanë të drejtë të marrin shtesën për punë me ndërrime.</p> <p>2. Institucionet e administratës publike, të cilat kanë nevojë për punë me ndërrime, duhet të kërkojnë miratimin e ministrisë përgjegjëse për administratë publike mbi programin e punës me ndërrime, e cila autorizon shumën e shtesave për punën me ndërrime, që mund të paguhet nga institucionet e administratës publike.</p> <p>3. Kushtet, shuma dhe metoda për llogaritjen e shtesës për punë me ndërrime, përcaktohen me akt nënligjor, të nxjerrë nga Qeveria, pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financa.</p> <p style="text-align: center;">Neni 18 Shtesat mbi pagën bazë për kushtet e jashtëzakonshme të punës</p> <p>1. Në institucionet e administratës publike, në të cilat ekziston nevoja që disa nëpunës civilë të punojnë në kushte të jashtëzakonshme pune, ku</p>	<p>hours shall be eligible to receive a shift allowance.</p> <p>2. Public administration institutions with a requirement for shift working shall seek approval of the pattern of shift working from the Ministry in charge of public administration, who will authorize the amount of shift allowances that may be paid by the public administration institution.</p> <p>3. The conditions, amount and the method of calculating the shift allowance shall be specified in a separate sub normative act issued by the Government, after proposal from the Ministry responsible for public administration and the ministry responsible for finance.</p> <p style="text-align: center;">Article 18 Allowance for Exceptional Working Conditions</p> <p>1. In public administration institutions where there is a requirement for some civil servants to work in exceptional working conditions</p>	<p>isplatu avansa.</p> <p>2. Institucije javne uprave gde je potreban rad u smenama u obavezi su da traže odobrenje obrasca za rad u smenama od ministarstva nadležnog za javnu upravu, koji odobrava iznos avansa za rad u smenama koji je dozvoljen za isplatu od strane institucije javne uprave.</p> <p>3. Uslovi, iznos i metod obračuna dodataka za smenski rad, određuju se zakonskim podaktom donetim od strane Vlade, nakon predloga nadležnog Ministarstva za javnu upravu i Ministarstva odgovornog za finansije.</p> <p style="text-align: center;">Član 18 Avans za izuzetne radne uslove</p> <p>1. U institucijama javne uprave gde postoji potreba da neki javni službenici rade u izuzetnim radnim uslovima, gde su kao deo njihovog</p>
--	--	--



<p>si pjesë e detyrave të tyre të rregullta ata iu ekspozohen kushteve që paraqesin rrezik për shëndetin ose kushteve të vështira shoqërore, institucioni kërkon miratimin e një shtese për kushte të punës për këta nëpunës civilë, sipas aktit nënligjor të përcaktuar në paragrafin dy (2) të këtij neni.</p> <p>2. Kriteret për përkufizimin e kushteve të jashtëzakonshme të punës, shuma e shtesës si dhe procedurat për paraqitjen e kërkesës për shtesën për kushte të jashtëzakonshme pune, përcaktohen me akt nënligjor, të nxjerrë nga Qeveria, pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financat.</p>	<p>where as a regular part of the job they are subject to possible hazardous or unhealthy or unsociable conditions, the institution shall seek the approval of a working conditions allowance for such civil servants, in accordance with the subnormative act referred to in paragraph two (2) of this article.</p> <p>2. The criteria for the definition of exceptional working conditions, the amount of the allowance and the procedure for submitting a request for the exceptional conditions allowance shall be specified in a subnormative act issued by the Government, after proposal by the Ministry responsible for public administration and the ministry responsible for finance.</p>	<p>redovnog obavljanja poslova izloženi uslovima koji predstavljaju rizik za zdravlje ili teškim društvenim uslovima, institucija zahteva od ministarstva nadležnog za javnu upravu odobrenje dodatka zbog radnih uslova za ove javne službenike, shodno podzakonskim aktom odredjenim u stavu 2 (dva) ovog člana.</p> <p>2. Kriterijumi za odredjivanje izuzetnih uslova rada, iznos dodatka kao i postupak podnošenja zahteva za dodatke zbog izuzetnih uslova rada, odredjuju se podzakonskim aktom donetim od strane Vlade, nakon predloga Ministarstva nadležnog za javnu upravu i Ministarstva odgovornog za finansije.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 19 Shtesat mbi pagën bazë për kushtet e tregut</p> <p>1. Për pozitat ose llojet e pozitave për të cilat niveli i pagës për personelin e ngjashëm nga organizatat dhe punëdhënësit e tjerë jashtë Shërbimit Civil është shumë më i lartë sesa niveli i pagës që ofrohet nga</p>	<p style="text-align: center;">Article 19 Allowance for Market Conditions</p> <p>1. For positions or types of positions for which the pay levels provided for similar staff by other organizations outside the Civil Service is much higher than the pay levels provided by the Civil Service,</p>	<p style="text-align: center;">Član 19 Dodatak na osnovicu plate shodno tržišnim uslovima</p> <p>1. Za radna mesta ili vrste pozicija za koje se stepen plate daje za slično osoblje od organizacija i drugih poslodavaca izvan Javne službe, znatno je viši u odnosu na stepen plate koji nudi Javna Služba, stvar</p>



<p>Shërbimi Civil, e kjo shkakton vështirësi të konsiderueshme në rekrutimin dhe mbajtjen e personelit për ato pozita ose lloje të pozitave nga administrata publike, ministria përgjegjëse për administratë publike, në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse për financa, mund të kërkojë nga Qeveria që të miratojë një shtesë për kushtet e tregut, e cila mund të paguhet për këto pozita ose lloje të pozitave.</p> <p>2. Kërkesa për miratimin e kësaj shtese nga Qeveria duhet të bazohet në një analizë, e cila tregon se për këto pozita ose lloje të pozitave:</p> <p>2.1. Çmimi i tregut për aftësitë në fjalë është shumë më i lartë se paga që ofrohet nga Shërbimi Civil;</p> <p>2.2. Përpjekjet për rekrutimin e personelit me pagë të Shërbimit Civil kanë dështuar dhe/ose shkalla e dorëheqjeve është e papranueshme;</p> <p>2.3. Pritet se shtesa do të ndikojë në rekrutimin dhe mbajtjen e personelit.</p> <p>3. Kushtet dhe metoda për llogaritjen e</p>	<p>resulting in exceptional difficulty for the public administration to recruit and retain staff to those positions or types of positions, the Ministry in charge of public administration in cooperation with the ministry responsible for finance may ask the government to approve that a market conditions allowance can be paid to specific posts or types of posts.</p> <p>2. The request for government approval of such an allowance shall be based on an analysis which shows that for the positions or types of positions concerned:</p> <p>2.1 the market rates for such skills are much higher than the appropriate Civil Service rates;</p> <p>2.2 attempts to recruit staff at Civil Service rates have failed, and/or the rate of staff resignations is unacceptably high;</p> <p>2.3 it is expected that the allowance will have the desired effect of recruiting and retaining staff.</p>	<p>koja prouzrokuje značajne poteškoće u regrutaciji i zadržavanju osoblja za te pozicije ili vrste pozicija javne uprave , odgovorno Ministarstvo za javnu upravu u saradnji sa Ministarstvom finansija može zahtevati od Vlade da usvoji jedan dodatak za tržišne uslove , koji se može isplatiti za ove pozicije ili vrste pozicija.</p> <p>2. Zahtev za odobrenje vlade takvog avansa mora se zasnivati na analizi koja pokazuje sledeće za predmetna radna mesta ili vrste radnih mesta:</p> <p>2.1. uobičajene tržišne stope za takve kvalifikacije su daleko veće od odgovarajućih stopa Javne službe;</p> <p>2.2. pokušaji da se zaposli osoblje u Javnoj službi po njenim stopama su neuspeli i/ili osoblje napušta službu u meri koja je neprihvatljiva;</p> <p>2.3. može se očekivati da će avans imati željeni uticaj na zapošljavanje i zadržavanje osoblja.</p>
---	--	---



shumës së shtesave mbi pagën bazë për kushtet e tregut përcaktohen me akt nënligjor, të nxjerrë nga Qeveria, pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financa.

Neni 20
Buxheti për shtesat mbi pagën bazë

1. Institucionet e administratës publike çdo vit, së bashku me kërkesën vjetore për buxhet, dorëzojnë në ministrinë përgjegjëse për financa shumën e nevojshme për mbulimin e shpenzimeve për shtesat mbi pagën bazë në institucionin përkatës.
2. Institucionet e administratës publike çdo vit mund t'i paguajnë shtesa stafit të tyre vetëm me kusht që shuma e përgjithshme e shtesave dhe pagave bazë të jetë përcaktuar nga ministria përgjegjëse për financa, brenda llogarisë së përgjithshme të përcaktuara për institucionin përkatës.

IV. KOMPENSIMI DHE PAGESAT E TJERA

3. The conditions and the method for calculating the amount of the allowance for market conditions shall be specified in a sub normative act to be issued by the Government, after proposal by the Ministry responsible for public administration and the ministry responsible for finance.

Article 20
Budget for allowances

1. Public administration institutions shall submit to the Ministry responsible for Finance each year, as part of their normal annual budget submission, the budget amount required to meet the cost of allowances in their institution.
2. An institution of the public administration may, in any year, pay allowances to its staff only on condition that the total cost of allowances and base salaries be within the total wage bill ceiling established by the ministry responsible for finance for such institution.

IV. COMPENSATION AND OTHER INCOME

3. Uslovi, iznos i metod obračuna dodataka za smenski rad, odredjuju se zakonskim podaktom donetim od strane Vlade, nakon predloga nadležnog Ministarstva za javnu upravu i Ministarstva odgovornog za finansije.

Član 20
Budžet za avanse

1. Institucije javne uprave u obavezi su da svake godine, kao deo uobičajenog plana budžeta, Ministarstvu finansija podnesu iznos budžeta neophodan kako bi se pokrili troškovi za avanse u njihovoj instituciji.
2. Institucije javne administracije svake godine mogu da isplate dodatke za staf pod uslovom da iznos bude odredjen od ministarstva odgovornog za financije, unutar opsteg obracuna kako je odredjeno od doticnih institucija.

IV. NAKNADE I OSTALA PLAĆANJA



Neni 21 Kompensimi	Article 21 Compensation	Član 21 Naknada troškova
<p>1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë të marrin kompensim në këto rrethana:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. Kompensim për punë jashtë orarit të rregullt gjatë ditëve të punës;1.2. Kompensim për punë jashtë orarit gjatë fundjavës dhe1.3. Kompensim për punë jashtë orarit gjatë festave zyrtare. <p>2. Nëpunësit civilë kanë të drejtë në kompensimin e shpenzimeve të kryera gjatë ushtrimit të detyrës, si vijon:</p> <ul style="list-style-type: none">2.1. Shpenzimet e udhëtimit dhe qëndrimit gjatë një udhëtimi apo vizite zyrtare brenda ose jashtë Kosovës;2.2. Shpenzimet e shkaktuara me rastin e shfrytëzimit të automjetit personal për punë zyrtare;2.3. Shpenzimet e shkaktuara gjatë punës në terren;	<p>1. Civil Servants are entitled to receive compensation in the following circumstances:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1 Compensation for overtime work during working days;1.2 Compensation for overtime work during weekends; and1.3 Compensation for overtime work during official holidays. <p>2. Civil Servants are entitled to reimbursement of expenses incurred in connection with work, for the following:</p> <ul style="list-style-type: none">2.1 travel and accommodation costs during an official trip or visit within Kosovo or abroad;2.2 expenses incurred as a result of the use of personal automobile for official purposes;2.3 expenses incurred while on field work;	<p>1. Javni službenik ima pravo na nadoknadu u sledećim okolnostima:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1 nadoknada za rad izvan redovnog radnog vremena tokom radnih dana;1.2 nadoknada na rad izvan radnog vremena tokom na izmaku nedelje;1.3. nadoknada na rad izvan radnog vremena tokom službenih praznika. <p>2. Javni službenik ima pravo na naknadu troškova nastalih u vezi sa radom, za sledeće:</p> <ul style="list-style-type: none">2.1 putovanje i troškovi izdržavanja za zvanično putovanje na Kosovu ili u inostranstvu2.2 korišćenje ličnog automobila u zvanične svrhe2.3 smeštaj i stvaranje uslova za rad na terenu



<p>2.4. Shpenzimet e shkaktuara me rastin e zhvendosjes së përkohshme ose të përhershme në një vend tjetër pune.</p> <p>3. Kushtet dhe metoda për llogaritjen e kompensimeve përcaktohen me akt nënligjor, të nxjerrë nga Qeveria, pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financa.</p> <p style="text-align: center;">Neni 22 Kompensimi për punën jashtë orarit</p> <p>1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë të marrin kompensim për punë jashtë orarit ose kohë të lirë kur institucioni punëdhënës kërkon nga ta që të punojnë jashtë orarit, në rrethanat e përcaktuara me Ligjin e Shërbimit Civil.</p> <p>2. Nëpunësit civilë, për punë jashtë orarit, kanë të drejtë të marrin kompensim ose kohë të lirë nëse:</p> <p>2.1. Mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë ka autorizuar paraprakisht me shkrim numrin e orëve të</p>	<p>2.4 expenses incurred as a result of a temporary or permanent relocation to another work place.</p> <p>3. The conditions and the method for calculating the compensation shall be specified in a sub normative act to be issued by the Government, after proposal by the Ministry responsible for public administration and the ministry responsible for finance.</p> <p style="text-align: center;">Article 22 Compensation of Overtime Work</p> <p>1. Civil Servants are eligible to receive overtime pay or to receive compensatory time off where the employer institution requests them to work overtime hours in the cases defined in the Law on Civil Service.</p> <p>2. Civil servants shall be eligible to receive overtime compensation or compensatory time off if:</p> <p>2.1 their line manager has authorized in advance in writing the number of</p>	<p>2.4 troškovi nastali kao rezultat privremenog ili trajnog premeštaja na drugoj lokaciji radnog mesta.</p> <p>3. Uslovi, iznos i metod obračuna dodataka za smenski rad , odredjuju se zakonskim podaktom donetim od strane Vlade, nakon predloga nadležnog Ministarstva za javnu upravu i Ministarstva odgovornog za finansije.</p> <p style="text-align: center;">Član 22 Isplata prekovremenog rada</p> <p>1 Javni službenici imaju pravo da dobiju nadokandu za prekovremeni rad ili slobodno vreme kada poslodavac zahteva od njih da rade prekovremeno , u okolnostima odredjenim Zakonom Javne službe.</p> <p>2. Javni službenici ispunjavaju uslove za isplatu prekovremenog rada ukoliko:</p> <p>2.1. je njihov resorni rukovodilac unapred i napismeno ovlastio prekovremene sate koji su</p>
--	--	---



<p>2.2. Pas plotësimit të këtyre orëve, mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë vërteton me shkrim orët faktike të plotësuar.</p> <p>3. Pagesa për punën jashtë orarit llogaritet për çdo orë normale pune, duke i shtuar edhe vlerën si vijon:</p> <p>3.1. 30% shtesë të pagës bazë për orë normale për punën jashtë orarit të rregullt gjatë ditëve të punës;</p> <p>3.2. 50% shtesë të pagës bazë për orë normale për punën gjatë fundjavës.</p> <p>3.3. 100% shtesë të pagës bazë për orë normale për punën jashtë orarit gjatë festave zyrtare.</p> <p>4. Koha e lirë për çdo orë pune jashtë orarit llogaritet sipas kritereve të përcaktuara me paragrafin 3 të këtij neni.</p> <p>5. Nëpunësit civilë të nivelit të lartë</p>	<p>2.2 overtime hours; and after the overtime hours have been worked, their line manager confirms in writing the actual number of overtime hours that have been worked.</p> <p>3. Overtime pay, where applicable, shall be calculated as a normal working hour plus:</p> <p>3.1 30% of the civil servant's normal hourly pay for overtime worked on work days;</p> <p>3.2 50% of the civil servant's normal hourly pay for overtime worked on weekends;</p> <p>3.3 100% of the civil servant's normal hourly pay for overtime worked on official holidays.</p> <p>4. Compensatory time off for each overtime hour worked shall be calculated in accordance with the criteria established in paragraph 3 of this article.</p> <p>5. Civil servants of senior-level</p>	<p>zahtevani; i</p> <p>2.2. nakon što su prekovremeni sati odrađeni, njihov resorni rukovodilac potpiše potvrdu tačnog broja sati koji su odrađeni.</p> <p>3. Prekovremeni rad, kada je to moguće, izračunava se za svaki sat prekovremenog rada na sledeći način:</p> <p>3.1. 30% prosečne plate javnih službenika po satu za prekovremeni rad vikendima.</p> <p>3.2. 50% prosečne plate javnih službenika po satu za prekovremeni rad subotom, nedeljom ili za vreme javnih praznika.</p> <p>3.3. 100% prosečne plate javnih službenika po satu za prekovremeni rad za vreme javnih praznika.</p> <p>4. Naknada u vidu slobodnih dana se izračunava kao jedan sat slobodnog vremena za svaki sat prekovremenog rada.</p> <p>5. Civilni službenici visokog nivoa</p>
--	---	---



<p>drejtues, nëpunësit civilë të nivelit drejtues dhe nëpunësit civilë të nivelit ekzekutues dhe profesional kanë të drejtë vetëm në kohë të lirë për punë jashtë orarit, sipas kriterëve të përcaktuara me paragrafet 2 dhe 3 të këtij neni.</p> <p>6. Nëpunësit civilë të nivelit administrativ për punë jashtë orarit, kanë të drejtë të marrin kompensim ose kohë të lirë, sipas kriterëve të përcaktuara me paragrafin 2 dhe 3 të këtij neni.</p> <p style="text-align: center;">Neni 23 Pagesa të tjera në rrethana të veçanta</p> <p>1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë në kompensim për rastet në vijim:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. Paaftësi e përkohshme për punë për shkaqe shëndetësore;1.2. Pushimi i lehonisë. <p>2. Nëpunësit civilë, kanë të drejtat në vijim:</p> <ul style="list-style-type: none">2.1. Pagesën për rastet kur janë tepriçë nga puna;2.2. Pagesën për shkak të pensionimit;	<p>management, civil servants of management level and civil servants of the implementation and professional level are entitled only to compensatory time off for overtime work, in accordance with the criteria established in paragraph 2 and 3 of this article.</p> <p>6. Civil servants of the administrative level are entitled to receive compensation or compensatory time off for overtime work, in accordance with the criteria established in paragraph 2 and 3 of this article.</p> <p style="text-align: center;">Article 23 Other payments in special circumstances</p> <p>1. Civil servants shall have the right to compensation in the following cases:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1 Temporary inability to work due to illness;1.2 Maternity leave. <p>2. Civil servants shall have the right to the following:</p> <ul style="list-style-type: none">2.1 Payment in case they are declared redundant;2.2 Payment due to retirement;	<p>upravljanja i civilni službenici sa nivoa stručnjaka ekzekutiva imaju pravo dana raditi posle radnog vremena samo kada imaju slobodno vreme, van radnog vremena , prema odredjenim kriterima u stavu 2 i 3 istoga člana.</p> <p>6. Civilni službenici sa nivoa administracije posle radnog vremena, imaju pravo na nadoknadu ili na slobodne dane, prema odredjenim kriterima prema stavu 2 i 3 istoga člana.</p> <p style="text-align: center;">Član 23 Ostala plaćanja u posebnim okolnostima</p> <p>1. Javni službenici imaju pravo na naknadu plate u sledećim slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. privremena nemogućnost vršenja dužnosti zbog bolesti;1.2. porodiljsko odsustvo. <p>2. Javni službenici imaju pravo na sledeće:</p> <ul style="list-style-type: none">2.1. plaćanje za prekid radnog odnosa zbog mandatnog odvajanja iz službe;2.2. plaćanje za prekid radnog odnosa zbog odlaska u penziju;
--	--	---



<p>2.3. Shpërblimi i përvjetorit (jubile), dhe</p> <p>2.4. Ndhimja në rast të vdekjes së nëpunësit ose vdekjes së një anëtarit të ngushtë të familjes së tij/saj.</p> <p>3. Kushtet e hollësishme lidhur me pikat e përcaktuara në paragrafët 1 dhe 2 të këtij neni përcaktohen me akt nënligjor, të nxjerrë nga Qeveria, pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financa.</p> <p style="text-align: center;">Neni 24 Buxheti për kompensim dhe pagesa të tjera</p> <p>Institucionet e administratës publike çdo vit, së bashku me kërkesën vjetore për buxhet, dorëzojnë në ministrinë përgjegjëse për financa shumën buxhetore të nevojshme për kompensimin dhe pagesat e tjera për institucionin përkatës.</p> <p>V. DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE</p>	<p>2.3 Jubilee reward;</p> <p>2.4 Assistance in cases of a civil servant's death or death of a close family member.</p> <p>3. The specific conditions concerning paragraphs 1 and 2 of this article shall be established in a sub normative act, to be issued by the Government, after proposal by the Ministry responsible for public administration and the ministry responsible for finance..</p> <p style="text-align: center;">Article 24 Budget for compensation and other income</p> <p>Public administration institutions shall submit to the Ministry responsible for Finance each year, as part of their normal annual budget submission, the budget amount required to meet the cost of compensation and other payments in their institution.</p> <p>V. TRANSITORY AND FINAL PROVISIONS</p>	<p>2.3. nagrada za jubilej;</p> <p>2.4. pomoć u slučaju smrti zaposlenog ili smrti bliskog člana porodice.</p> <p>3. Detaljniji uslovi u vezi sa tačkama određenim u stavu 1. i 2. ovog člana određuju zakonskim podaktom, donetim od Vlade, nakon predloga nadležnog Ministarstva javne uprave i nadležnog Ministarstva za finansije</p> <p style="text-align: center;">Član 24 Budžet za naknade i ostale prihode</p> <p>Institucije javne uprave u obavezi su da svake godine, kao deo uobičajenog plana budžeta, Ministarstvu finansija podnesu iznos budžeta neophodan kako bi se pokrili troškovi za avanse u njihovoj instituciji.</p> <p>V. PRELAZNE I KONAČNE ODREDBE</p>
---	---	---



<p style="text-align: center;">Neni 25 Kontrollimi i zbatimit të Ligjit</p> <p>Kontrollimi i zbatimit të këtij ligji dhe të akteve nënligjore të nxjerra në zbatim të këtij ligji, ushtrohet nga ministria përgjegjëse për administratë publike dhe ministria përgjegjëse për financa.</p>	<p style="text-align: center;">Article 25 Control over the Enforcement of the Law</p> <p>The control over the enforcement of the present law and sub normative acts issued for the implementation of the present law shall be executed by the Ministry responsible for public administration and Ministry responsible for Finance.</p>	<p style="text-align: center;">Član 25 Kontrola nad sprovođenjem Zakona</p> <p>Kontrola nad sprovođenjem ovog zakona i ostalih uredbi o platama i naknadama za javne službenike, vrši se od strane ministarstva nadležnog za javnu upravu i Ministarstva finansija.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 26 Shfuqizimi</p> <p>Pas hyrjes në fuqi, ky ligj shfuqizon: Udhëzimin Administrativ nr. MSHP 2004/11 – për Caktimin e Nivelit të Gradave në Shërbimin Civil, si dhe të gjitha dispozitat e tjera, që janë në kundërshtim me këtë ligj dhe që kanë të bëjnë me pagat, shtesat dhe kompensimet e nëpunësve civilë.</p>	<p style="text-align: center;">Article 26 Repeal of Existing Legislation</p> <p>Upon its entry into force, the present law shall repeal: Administrative Instruction No. MPS 2004/11 - On Setting the Level of Grades in the Civil Service and all other provisions on salaries, allowances and compensation of civil servants that are inconsistent with the present law.</p>	<p style="text-align: center;">Član 26 Stavaljanje van snage</p> <p>Nakon stupanja na snagu ovaj zakon stavlja van snage: Administrativno uputstvo br. MPS 2004/11 – o određivanju nivoa koeficijenata u Javnoj službi koji su u suprotnosti sa ovim zakonom i koji se odnose na plate, dodatke i nadoknade javnih službenika.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 27 Ligji i aplikueshëm deri në vendosjen e kornizës së re ligjore</p> <p>1. Deri në nxjerrjen e akteve nënligjore për zbatimin e këtij ligji nga Qeveria, aktet nënligjore, që kanë të bëjnë me pagat, shtesat dhe kompensimet e nëpunësve civilë, vazhdojnë të zbatohen, me kusht që</p>	<p style="text-align: center;">Article 27 Applicable law until the establishment of the new legal framework</p> <p>1. Until the adoption of the sub normative acts for the implementation of the present law by the Government, the existing sub normative acts on salaries, allowances and compensation of civil servants shall continue to be</p>	<p style="text-align: center;">Član 27 Pozitivni zakon do donošenja novog zakonskog okvira</p> <p>1. Do donošenja zakonskih podakata od strane Vlade, podzakonski akti koji se odnose na plate, dodatke i nadoknade javnih službenika , nastavljaju da se sprovode, pod uslovom da nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.</p>



<p>të mos jenë në kundërshtim me këtë ligj.</p> <p>2. Qeveria nxjerr aktet nënligjore për zbatimin e këtij ligji në afat prej gjashtë muajsh nga hyrja në fuqi e këtij ligji.</p> <p style="text-align: center;">Neni 28 Mbrojtja e pagës bazë</p> <p>Nëpunësit civilë, paga bazë e të cilëve pas zbatimit të këtij ligji është më e vogël se paga bazë e tyre ekzistuese para hyrjes në fuqi të këtij ligji, ruajnë pagën e tyre ekzistuese bazë deri në kohën kur paga e tyre bazë të jetë në përputhje me dispozitat e këtij ligji dhe me dispozitat që kanë të bëjnë me klasifikimin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në Shërbimin Civil, si dhe me standardet dhe procedurat për klasifikimin e secilës pozitë në gradën përkatëse.</p> <p style="text-align: center;">Neni 29 Zbatimi i avancimit në hapa</p> <p>Avancimi në hapa në bazë të vlerësimit të punës, sipas nenit 11 të këtij ligji, do të fillojë pas dy vjetëve nga hyrja në fuqi e këtij ligji. Paga e nëpunësve civilë deri në</p>	<p>implemented; provided they are not in conflict with the present law.</p> <p>2. The Government shall adopt the sub normative acts for the implementation of the present law within six months after the entry into force of the present law.</p> <p style="text-align: center;">Article 28 Protection of Basic Pay</p> <p>Civil servants whose basic pay on implementation of this law would be lower than their current basic pay as applicable prior to the entry into force of the present law, shall retain their current pay until their basic pay comes into compliance with the provisions of the present law, the provisions on the general classification of work posts in the Civil Service and the standards and procedures for the classification of each post in its relevant grade.</p> <p style="text-align: center;">Article 29 Implementation of Progress in Steps</p> <p>Progress in steps on the basis of the performance appraisal, pursuant to article 11 of the present law shall commence after two years from the entry into force of the</p>	<p>2. Vlada donosi zakonske podakte za sprovođenje ovog zakona u roku od šest meseci od stupanja na snagu ovog zakona.</p> <p style="text-align: center;">Član 28 Zaštita osnovne plate</p> <p>Javni službenici čija je osnovna plata nakon sprovođenja ovog zakona manja u odnosu na njihovu postojeću platu pre stupanja na snagu ovog zakona, čuvaju svoju osnovnu postojeću platu do vremena kada njihova osnovna plata bude u skladu sa propisima ovog zakona i propisima koji se odnose na opštu kategorizaciju radnih pozicija u Javnoj službi kao i standardi i postupci za kategorizaciju svake pozicije u odgovarajućem stepenu.</p> <p style="text-align: center;">Član 29 Sprovođenje avansiranja po stepenu</p> <p>Povećanje koeficijenta na osnovu procene rada, shodno člana 11 ovog zakona, počinje posle dve godine od stupanja na snagu ovog zakona. Plata javnih službenika za</p>
--	---	---



<p>këtë periudhë do të llogaritet me koeficientin e hapit 1 të gradës përkatëse të pagës.</p> <p style="text-align: center;">Neni 30 Hyrja në fuqi</p> <p>Ky ligj hyn në fuqi pesëmbëdhjetë (15) ditë pas publikimit në “Gazetën Zyrtare” të Republikës së Kosovës dhe fillon të zbatohet më 3 (tre) janar 2010</p> <p>Jakup Krasniqi,</p> <hr/> <p>Kryetar i Kuvendit të Republikës së Kosovës</p>	<p>present law. The salary of civil servants until that period shall be calculated with the coefficient of step 1 of the relevant salary grade.</p> <p style="text-align: center;">Article 30 Entry into force</p> <p>The present law enters into force on the 15th (fifteenth) day from its publication on the Official Gazette of the Republic of Kosovo and shall begin to be implemented on the the 3 (third) of January 2010.</p> <p>Jakup Krasniqi</p> <hr/> <p>President of the Assembly of the Republic of Kosovo</p>	<p>ovaj period obračuna sa koijfcentom koraka 1, odgovarajućeg stepena plate.</p> <p style="text-align: center;">Član 30 Stupanje na snagu</p> <p>Ovaj zakon stupa na snagu (15) dana nakon objave u “Službeni list” Republike Kosova, i počinje da se sprovede 3 januara 2010 .</p> <p>Jakup Krasniqi</p> <hr/> <p>Predsednik Skupštine Republike Kosova</p>
---	---	---