LIGJI Nr. 03/L-147

PËR PAGAT E NËPUNËSVE CIVILË

Kuvendi i Republikës së Kosovës;

Në mbështetje të nenit 65 (1) dhe nenit 101 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës,

Miraton

LIGJ PËR PAGAT E NËPUNËSVE CIVILË

KREU I
DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1
Qëllimi dhe fushëveprimi

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.

Neni 2
Burimi i pagave

Mjetet financiare për pagat, shtesat dhe kompensimet e tjera të nëpunësve civilë, sigurohen nga Buxheti i Republikës së Kosovës.

Neni 3
Mbrojtja e të drejtave për pagë

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 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.

4. Nëpunësit civil kanë të drejtë në pagën e garantuar, në përputhje me dispozitat e përgjithshme të punës.

Neni 4
Përbërësit e pagës dhe përfitimet e tjera

1. Paga e nëpunësve civilë përbëhet nga paga bazë dhe nga shtesat mbi pagën bazë, të përcaktuara me këtë ligj.

2. Nëpunësit civil kanë të drejtë të përfitojnë shtesa të caktuara mbi pagën bazë; pjesën variabile të pagës; kompensime të pagës dhe kompensime të shpenzimeve, sipas kushteve të përcaktuara me ligj

KREU II
PAGA BAZË

Neni 5
Paga bazë

1. Paga bazë, sipas këtij ligji është rezultat i çmimit të punës, përkatësisht vlerës për punën e thjeshtë dhe koeficientet e caktuar për çdo grup e nëngrup, si dhe shumat e rritura të përvojës së punës, për çdo vit të plotë, në përqindje të caktuar

2. Paga bazë sipas këtij ligji është rezultat i angazhimit dhe përkushtimit të nëpunësit civil në pozitën e tij të punës në raport me tërësinë e pozitave të tjera të punës të përcaktuara me akt nënligjor nga Qeveria e Republikës së Kosovës

Neni 6
Klasifikimi i pozitave të gradave të pagës në shërbimin civil

1. Me qëllim të përcaktimit të pagës bazë, pozitat në shërbimin civil ndahen në katër kategori funksionale dhe klasifikohen në njërën nga katërmbëdhjetë (14) gradat e pagës. Raporti në mes të pagës minimale dhe maksimale të nëpunësve civil sipas këtij ligji është në proporcion një (1) me pesë (5).

2. Katër kategoritë funksionale janë këto:

2.1. nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues;

2.2. nëpunës civilë të nivelit drejtues;

2.3. nëpunës civilë të nivelit profesional;

2.4. nëpunës civilë të nivelit tekniko - administrativ.

3. Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues, konsiderohen këto pozicione:

3.1. drejtues i lartë tre (3) - grada e pagës një (1);

3.2. drejtues i lartë dy (2) - grada e pagës dy (2);

3.3. drejtues i lartë një (1)- grada e pagës tre (3).

4. Nëpunës civilë të nivelit drejtues, konsiderohen këto pozicione:

4.1. drejtues katër (4) - grada e pagës katër (4);

4.2. drejtues tre (3) - grada e pagës pesë (5);

4.3. drejtues dy (2) - grada e pagës gjashtë (6);

4.4. drejtues një (1) - grada e pagës shtatë (7).

5. Nëpunës civilë të nivelit ekzekutues dhe profesional, konsiderohen këto pozicione:

5.1. ekzekutues dhe profesional tre (3) - grada e pagës tetë (8);

5.2. ekzekutues dhe profesional dy (2) - grada e pagës nëntë (9);

5.3. ekzekutues dhe profesional një (1) - grada e pagës dhjetë (10);

6. Nëpunës civilë të nivelit administrativ, konsiderohen këto pozicione:

6.1. administrativ katër (4) - grada e pagës njëmbëdhjetë (11);

6.2. administrativ tre (3) - grada e pagës dymbëdhjetë (12);

6.3. administrativ dy (2) - grada e pagës trembëdhjetë (13);

6.4. administrativ një (1) - grada e pagës katërmbëdhjetë (14).

7. Gradat e pagës një (1), dy (2), tre (3) dhe katërmbëdhjetë (14) kanë nga pesë (5) hapa të pagës, ndërsa gradat e pagës nga katër (4) deri në trembëdhjetë (13) kanë nga dymbëdhjetë (12) hapa të pagës.

8. Klasifikimi i gradës të pagës bëhet, varësisht, nga:

8.1. përgjegjësia;

8.2. ndërlikueshmëria;

8.3. aftësitë komunikuese ndërpersonale;

8.4. kualifikimet disponuese dhe;

8.5. kushtet në punë.

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.

10. Klasifikimi i përgjithshëm i pozicioneve 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 akte nënligjore, 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. Grada për secilin pozicion të punës dhe ndryshimet, miratohen nga Qeveria, me propozim të institucionit përkatës dhe aprovimit paraprak të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financat.

Neni 8
Llogaritja e pagës bazë

1. Paga bazë e nëpunësit civil llogaritet duke shumëzuar koeficientin me vlerën e koeficientit.

2. Koeficienti i pozicionit të punës përcaktohet nga hapi për çdo gradë të klasifikimit, në pajtim me aktin nënligjor të përcaktuar në nenin 6 të këtij ligji.

3. Vlera e koeficientit propozohet nga Qeveria dhe përcaktohet me Ligjin vjetor për buxhetin.

Neni 9
Kushtet e pagesës

1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë të marrin pagën bazë për numrin e orëve të përcaktuara në aktin e kontratës së punës.

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 me kontratën e punës.

Neni 10
Vendosja e koeficientit

1. Nëpunësit civilë, pas emërimit fillestar në një gradë, përfitojnë pagën sipas hapit një (1) të gradës përkatëse.

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 (3) koeficient më të lartë, mbi koeficientin e tyre aktual.

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.

Neni 11
Avancimi në hapa në bazë të vlerësimit të punës

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.

2. Parametrat vlerësues që duhet të merren parasysh me rastin e avancimit të nëpunësve civil sipas këtij ligji janë:

2.1. aftësitë dhe shkathtësitë profesionale të treguara në vendin e punës;

2.2. shkalla e angazhimit dhe e përkushtimit;

2.3. rezultatet e arritura në punë dhe kontributi;

2.4. respektimi – zënia e afateve, dinamikave, efikasiteti dhe efektiviteti; dhe

2.5. cilësia e punëve të kryera.

3. Për gradat katër (4) deri në trembëdhjetë (13), rritja e koeficientit në bazë të performancës (rendimentit) përcaktohet si vijon:

3.1. 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 katër (4). Nëse hapi i tyre aktual është katër (4) ose më i lartë, nëpunësit civilë puna e të cilëve është vlerësuar si “e mirë” gjatë dy (2) vjetëve të njëpasnjëshëm avancojnë një hap në fund të vitit të dytë, me kusht që koeficienti i tyre aktual të jetë nën hapin tetë (8), që është hapi më i lartë për këtë kategori.

3.2. nëpunësit civilë, puna e të cilëve vlerësohet si “shumë e mirë” në cilindo vit, avancojnë dy (2) hapa në fund të atij viti nëse hapi i tyre aktual është nën hapin pesë (5) ose një hap, nëse hapi i tyre aktual është hapi pesë (5). Nëse hapi i tyre aktual është hapi gjashtë (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 dhjetë (10), që është hapi më i lartë për këtë kategori;

3.3. nëpunësit civilë, puna e të cilëve është vlerësuar si “e shkëlqyeshme” në cilindo vit, do të avancojnë dy (2) hapa në fund të atij viti, nëse hapi i tyre aktual është nën hapin njëmbëdhjetë (11) dhe një hap, nëse hapi i tyre aktual është hapi njëmbëdhjetë (11).

4. Për gradat një (1) deri tre (3) dhe për gradën katërmbëdhjetë (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 pesë (5), që është hapi maksimal për këto grada.

5. Nuk mund të ketë shkallë mbi 5% (për qind) të nëpunësve civilë në një institucion që mund të vlerësohen si ,,të e shkëlqyeshëm” 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.

6. Në çdo vit kalendarik, ministria përgjegjëse për administratë publike në koordinim me ministrinë përgjegjëse për financa me kohë 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.

7. 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 personelit të vlerësuar në secilën nga pesë (5) kategoritë e vlerësimit, si dhe rritjet në shumën e përgjithshme të pagave bazë.

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.

Neni 12
Koeficienti për nëpunësit civilë të transferuar në pozitë përkatëse pune

1. Nëpunësi civil i cili përgjithnjë ose përkohësisht është transferuar në pozitë tjetër pune të rangut – emërtimit të njëjtë, sikurse edhe pozita e punës nga e cila është transferuar, i caktohet koeficienti të cilin e ka pasur para transferimit.

2. Nëpunësi civil i cili për shkak të vlerësimit të performancës jo të mirë, shkaqeve disiplinore dhe të papërgjegjësisë së mjaftueshme transferohet në pozitë pune më të ulët, i caktohet koeficienti dhe paga gjegjëse ekzistuese e asaj pozite pune në momentin e transferimit.

Neni 13
Koeficienti për nëpunësit civilë të cilët kthehen nga periudha e pezullimit të përkohshëm

1. Nëpunësit civilë të cilët kthehen nga periudha e pezullimit të përkohshëm, në përputhje me Ligjin e Shërbimit Civil, vendosen në koeficientin si vijon:

1.1. kur kthehen në një pozitë me gradë dhe koeficient të njëjtë të cilin e kanë pasur para pezullimit të përkohshëm në shërbimin civil;

1.2. kur pas pezullimit të përkohshëm të vërtetuar në procedurë ligjore si të pa drejtë dhe të pa arsyeshëm kthehen në një pozitë të lirë në një gradë më të lartë se ajo të cilën e kanë pasur para pezullimit të përkohshëm, ata mund të vendosen në një gradë të re në koeficientin e ardhshëm, më të lartë se ai të cilin e kanë pasur para pezullimit;

1.3. kur 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.

KREU III
PAGESAT SHTESË

Neni 14
Pagesat shtesë mbi pagën bazë

1. Shtesat mbi pagën bazë janë:

1.1. shtesa për punë me ndërrime dhe jashtë orarit të punës;

1.2. shtesa për kushte specifike pune; dhe

1.3. shtesa për kushtet e tregut.

Neni 15
Pagesa për punën me ndërrime dhe jashtë orarit të punës

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 punojnë në ndërrime jashtë orarit të rregullt të punës, kanë të drejtë të marrin shtesën për punë me ndërrime.

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.

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.

Neni 16
Shtesat mbi pagën bazë për kushtet specifike të punës

1. Në institucionet e administratës publike, në të cilat ekziston nevoja që disa nëpunës civilë të punojnë në kushte specifike pune, ku si pjesë e detyrave të tyre të rregullta ata iu ekspozohen kushteve dhe kërkesave të veçanta në vendin e punës dhe që paraqesin rrezik për shëndetin, institucioni kërkon miratimin e një shtese për kushte të punës për këta nëpunës civilë, sipas aktit nënligjor të përcaktuar në paragrafin 2. të këtij neni.

2. Kriteret për përkufizimin e kushteve specifike të punës, shuma e shtesës si dhe procedurat për paraqitjen e kërkesës për shtesën për kushte specifike pune, përcaktohen me akt nënligjor, të nxjerrë nga Qeveria, pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financat.

Neni 17
Shtesat mbi pagën bazë për kushtet e dhe kërkesat e veçanta të vendeve të punës dhe të tregut të punës

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 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.

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:

2.1. çmimi i tregut për aftësitë në fjalë është shumë më i lartë se paga që ofrohet nga Shërbimi Civil;

2.2. përpjekjet për rekrutimin e personelit me pagë të Shërbimit Civil kanë dështuar dhe/ose shkalla e dorëheqjeve është e papranueshme;

2.3. pritet se shtesa do të ndikojë në rekrutimin dhe mbajtjen e personelit.

3. Kushtet dhe metoda për llogaritjen e 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 18
Shtesa mbi pagën për përvojën e punës

1. Për çdo vit të përvojës së punës të kaluar në shërbimin civil dhe jashtë tij, përveç përvojës së kaluar në punë praktike, nëpunësit civil sipas këtij ligji i takon e drejta shtesë në pagën bazë prej 0,5%.

2. E drejta e kompensimit për lëndim në punë, sëmundje profesionale dhe lëndim jashtë pune iu takon nëpunësve civil. E drejta nga paragrafi paraprak i këtij neni rregullohet në bazë të dispozitave përkatëse me ligj të veçantë.

Neni 19
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.

KREU IV
KOMPENSIMI I PAGËS DHE PAGESAT E TJERA

Neni 20
Kompensimi i pagës

1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë të marrin kompensim të pagës në këto raste:

1.1. kompensim për punë jashtë orarit të rregullt gjatë ditëve të punës;

1.2. kompensim për punë jashtë orarit gjatë fundjavës dhe

1.3. kompensim për punë jashtë orarit gjatë festave zyrtare;

1.4. kompensim për pushim vjetor;

1.5. kompensim për kohën e paaftësisë së vërtetuar të përkohshme për shkak të sëmundjes;

1.6. kompensim gjatë shtatzënësisë dhe lehonisë;

1.7. kompensim në rast të shfrytëzimit të pushimit të veçantë me pagesë;

1.8. kompensim në rast të perfeksionimit profesional të specializuar për nevojat e organit ose të shtetit;

2. Nëpunësit civilë kanë të drejtë në kompensimin e shpenzimeve të kryera gjatë ushtrimit të detyrës, si vijon:

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;

2.4. shpenzimet e shkaktuara me rastin e zhvendosjes së përkohshme ose të përhershme në një vend tjetër pune.

3. Kushtet dhe metoda për llogaritjen e kompensimeve të shpenzimeve për rastet e caktuara përcaktohen me akt nënligjor, të nxjerrë nga Qeveria, pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financa.

Neni 21
Kompensimi për punën jashtë orarit

1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë të marrin kompensim me pagesë 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.

2. Nëpunësit civilë, për punë jashtë orarit, kanë të drejtë të marrin kompensim me pagesë ose kohë të lirë nëse:

2.1. mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë ka autorizuar paraprakisht me shkrim numrin e orëve të punës jashtë orarit;

2.2. mëditje për udhëtim jashtë vendit;

2.3. pas plotësimit të këtyre orëve, mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë vërteton me shkrim orët faktike të plotësuara.

3. Pagesa për punën jashtë orarit llogaritet për çdo orë të plotë pune, duke i shtuar edhe vlerën si vijon:

3.1. 30% shtesë të pagës bazë për orë të plotë për punën jashtë orarit të rregullt gjatë ditëve të punës;

3.2. 50% shtesë të pagës bazë për orë të plotë për punën gjatë fundjavës.

3.3. 100% shtesë të pagës bazë për orë të plotë për punën jashtë orarit gjatë festave zyrtare.

4. Koha e lirë për çdo orë pune jashtë orarit llogaritet sipas kritereve të përcaktuara me paragrafin 3 të këtij neni.

5. Kompensimi për punë jashtë orarit bëhet me pagesë

6. Nëpunësi civil për punën jashtë orarit, në vend të kompensimit me pagesë ka te drejtë të kërkojë kompensim me kohë të lirë.

Neni 22
Pagesa të tjera në rrethana të veçanta

1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë në kompensim për rastet në vijim:

1.1. paaftësi e përkohshme për punë për shkaqe shëndetësore;

1.2. pushimi i lehonisë.

2. Nëpunësit civilë, kanë të drejtat në vijim:

2.1. pagesën për rastet kur janë tepricë nga puna;

2.2. pagesën për shkak të pensionimit;

2.3. shpërblimi i përvjetorit (jubile), dhe

2.4. ndihma në rast të vdekjes së nëpunësit ose vdekjes së një anëtari të ngushtë të familjes së tij/saj dhe ndihmë familjes në rast të vdekjes së nëpunësi civil;

2.5. Pagesën në rast të ndërprerjes së marrëdhënies së punës, pa fajin e tyre dhe në rast të pensionimit.

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.

Neni 23
Buxheti për kompensim dhe pagesa të tjera

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.

KREU V
DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

Neni 24

Nëpunësit civil të cilët nga pozita e caktuar më e lartë transferohet në pozitë pune të natyrës profesionale – ekzekutive i takon koeficienti përkatës për atë pozitë pune dhe avancimet pasuese në bazë të meritës dhe rezultateve, në përputhje me kriteret e parapara me ligj.

Neni 25
Transferimi i nëpunësit civil për shkak të ristrukturimit ose të racionalizimit të organit

Nëpunësit civil të cilët për shkak të ristrukturimit ose të racionalizimit organizativ dhe funksional të organit administrativ përkatës, transferohen në një pozitë pune më të ulët e cila i përgjigjet ose jo përgatitjes së tyre profesionale i caktohet koeficienti që i takon për atë pozitë pune, në atë organ ose jashtë tij.

Neni 26
Kontrollimi i zbatimit të Ligjit

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.

Neni 27
Ligji i aplikueshëm deri në vendosjen e kornizës së re ligjore

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 të mos jenë në kundërshtim me këtë ligj.

2. Qeveria nxjerr aktet nënligjore për zbatimin e këtij ligji në afat prej gjashtë (6) muajsh nga hyrja në fuqi e këtij ligji.

Neni 28
Mbrojtja e pagës bazë

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.

Neni 29
Zbatimi i avancimit në hapa

Avancimi në hapa në bazë të vlerësimit të punës, sipas nenit 11 të këtij ligji, do të fillojë pas një (1) viti nga hyrja në fuqi e këtij ligji. Paga e nëpunësve civilë deri në këtë periudhë do të llogaritet me koeficientin e hapit 1 të gradës përkatëse të pagës.

Neni 30
Hyrja në fuqi

Ky ligji hyn në fuqi pesëmbëdhjetë (15) ditë pas publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

Ligji Nr. 03/ L-147
13 maj 2010

Shpallur me dekretin Nr. DL-021-2010, datë 14.06.2010 nga Presidenti i Republikës së Kosovës, Dr. Fatmir Sejdiu.