

**“Rekrutimet e pavarura, llogaridhënese, meritokratike dhe profesionale në Kosovë”:  
Rekrutimet në pozita të larta drejtuese në  
shërbimin civil dhe institucionet e pavarura**

**Përditësimi i Projektit – Mars 2020**

**Hyrje**

Ky projekt i Ambasadës Britanike është duke u zhvilluar që nga muaji tetor 2016, për të ndihmuar qeverinë e Kosovës në rekrutimet në pozita të larta drejtuese në kuadër të shërbimit civil dhe të agjencive të pavarura. Në mënyrë specifike, projekti synon të parandaloj nepotizmin dhe të fuqizojë transparencën, meritokracinë dhe qeverisjen e mirë, dhe të ndihmojë në kthimin e besimit në organet publike. Faza 2 e projektit ka filluar në muajin shtator 2018, me një detyrë shtesë, përfshirjen e pozitave të cilat i raportojnë Komunave dhe Kuvendit. Faza 2 e projektit përfundon më 31 mars 2020.

Memorandumet e Mirëkuptimit ndërmjet Ambasadës Britanike, Kuvendit, Qeverisë së Kosovës dhe Komunave Prishtinë dhe Pejë përfshijnë kushtet e projektit dhe listat e proceseve të rekrutimit për të cilat është ofruar ndihmë.

Partneri Zbatues për këtë projekt është firma BDO nga Mbretëria e Bashkuar, në partneritet me PSI. Ekipi i projektit përbëhet nga specialistë në resurse njerëzore dhe psikologji të punës, me përvojë në rekrutim të menaxherëve të lartë në shërbimin civil dhe sektorin privat në Evropën Perëndimore si dhe në Kosovë.

Hollësi të mëtejme për projektin gjenden në uebfaqen e projektit – [www.kosovoselection.org](http://www.kosovoselection.org)

Ky shkrim është një përditësim i projektit për pjesëmarrësit në konferencën e projektit më 18 mars 2020.

**Procesi i vlerësimit**

Partneri Zbatues angazhohet gjatë secilit proces të vlerësimit, nga hartimi i shpalljes deri te poentimi (vlerësimi) përfundimtar i kandidatëve gjatë intervistës.

Metodologjia bazohet në praktikën e njohur ndërkombëtarisht për zbatimin e proceseve të përzgjedhjeve me ndjeshmëri të lartë siç janë emërimet në pozita të larta publike në Kosovë.

Procesi i përzgjedhjeve përfshinë këto dy faza:

- **Listën e ngushtë** të aplikacioneve të kandidatëve krahas kërkesave minimale për pozitën (rolin).
- Procesin e **intervistave të bazuar në kompetencë**, duke përfshirë:
  - një prezentim për strategjinë dhe njohuritë teknike për sektorin, organizatën dhe sektorin.
  - pyetjet teknike të intervistës të parapara në mënyrë specifike për të vlerësuar kërkesat unike të pozitës.
  - intervistën e bazuar në kompetencë, e cila hulumton përvojën e kandidatit nga e kaluara dhe gatishmërinë e tij për një pozitë të lartë në udhëheqje (leadership)
  - një test psikometrik, i cili në mënyrë objektive vlerëson aftësinë kognitive të kandidatit.

Inputi i dhënë nga Partneri Zbatues për secilin rekrutim është si vijon:

- konsultim dhe udhëzim rreth shpalljes dhe përshkrimit të punës për pozitën (përfshirë të gjitha kriteret specifike që shqyrtohen për pozitën);

- ofron dokumentacion për trajnim dhe brifing për anëtarët e komisionit rreth metodologjisë së tanishme dhe parimeve më të gjëra të vlerësimit;
- udhëzim dhe këshilla për ekipin e Sekretariatit duke koordinuar vlerësimin;
- monitorim dhe raportim për proceset e listës së ngushtë të kandidatëve;
- udhëzim në përzgjedhjen e kompetencave përkatëse dhe pyetjeve të intervistës (të cilat dalin nga burimet e siguruar nga Partneri Zbatues);
- dokumentacion udhëzues për secilin kandidat në listën e ngushtë se si të përgatitet për procesin e intervistave;
- administrim dhe poentim të testit psikometrik (të secilit proces të përzgjedhjes)
- monitorim dhe poentim të pavarur në secilën intervistë të kandidatëve;
- raportim në Ambasadën Britanike për rezultatet e procesit të intervistave, përfshirë vëzhgimet mbi objektivitetin dhe paanshmërinë e procesit.

Procesi është paraparë të siguroj që secili kandidat ta ketë përvojën e njëjtë në intervistë, dhe të ketë mundësi të barabartë për të demonstruar gatishmërinë e tyre për pozitën në fjalë. Nga kandidati mblidhen dëshmi lidhur me përvojën dhe sjelljet/veprimet e tyre nga e kaluara, të kuptuarit e pozitës dhe vizionin se si mund të kontribuojnë ata në organizatë. Procesi pastaj kërkon që anëtarët e komisionit ta bëjnë një vlerësim objektiv dhe të pavarur dhe poentim të secilit kandidat.

Anëtarët e Komisionit duhet të marrin shënime të hollësishme në secilën fazë të intervistës. Kur të përfundojë intervista dhe kandidati të largohet nga salla atëherë ata bëjnë vlerësim të pavarur të kandidatit për secilën nga kompetencat dhe të caktojnë pikët. Në fund të secilës intervistë, krahasohen dhe diskutohen pikët dhe pastaj llogaritet poentimi i përgjithshëm i Komisionit.

Partneri Zbatues e zhvillon po të njëjtin poentim paralelisht. Kjo u mundëson atyre të paraqesin një vlerësim të pavarur të procesit si dhe të identifikojnë çdo fushë ku ata besojnë që ka dallime ndërmjet dëshmimeve të paraqitura nga kandidati dhe poentimeve të bëra. Kjo mundëson një diskutim me anëtarët e komisionit për poentimet e bëra, duke shikuar se si kanë ardhur ato deri te ato përfundime, dhe duke bërë pyetje për çdo fushë ku janë shpërfaqur dallime të konsiderueshme. Poentimet e Partnerit Zbatues nuk përfshihen në poentimin përfundimtar të Komisionit.

Pas përfundimit të procesit të intervistave, Komisioni raporton për përfundimet e veta te Ministri përkatës ndërsa Partneri Zbatues nuk përfshihet më tutje në vendimin përfundimtar për emërimin.

Partneri Zbatues i paraqet një raport të pavarur Ambasadës Britanike e cila ja komunikon Kryeministrit dhe Kryetarit të Kuvendit. Veç kësaj, brenda 48 orëve pas përmbylljes së procesit, Partneri Zbatues publikon hollësitë për kandidatët nga procesi për të cilët konsideron se mund të emërohen. Pasi që procesi i poentimit nga Partneri Zbatues bëhet në mënyrë të pavarur, këta emra mund të mos përputhen me emrat që rekomandohen nga Komisioni për emërim.

### **Të arriturat e projektit deri më tani**

Të arriturat kryesore të projektit deri më tani janë si vijon:

- Gjatë tërë projektit janë zhvilluar gjithsej 48 procese rekrutimi – 36 për institucionet qendrore, shtatë për institucionet komunale (në Prishtinë dhe Pejë) dhe pesë për Fondacionin e Mileniumit në Kosovë. Hollësi të mëtejme për proceset specifike gjenden në Aneks.
- Një gamë e gjerë e akterëve të lartë tani janë trajnuar për metodologjinë e intervistimit të bazuar në kompetencë, dhe numri i tyre është në rritje. Pas këtyre trajnimeve disa prej akterëve i kanë përdorur aspektet kryesore të kësaj qasjeje në proceset tjera të

përzgjedhjeve që janë jashtë përgjegjësisë së drejtpërdrejt të projektit të Ambasadës Britanike. Në këto raste kemi ofruar mbështetje me këshilla dhe materiale.

- Lansimi i uebfaqes [www.kosovoselection.org](http://www.kosovoselection.org) është bërë në muajin dhjetor 2018. Kjo ka rritur transparencën rreth proceseve të përzgjedhjeve dhe ja ka mundësuar Partnerit Zbatues që të publikoj hapur vlerësimin e vet të kandidatëve pas përfundimit të secilit proces të përzgjedhjes. Gjatë 12 muajve të fundit funksionaliteti i uebfaqes është përmirësuar me përfshirjen e seksionit të udhëzimit për kandidatët dhe pakos së mjeteve për profesionistët e sektorit publik, për t'u ndihmuar atyre që të vlerësojnë procedurat e tyre të rekrutimit dhe përzgjedhjes, dhe t'i përshtatin procedurat aty ku është e nevojshme për t'i përmbushur parimet e vlerësimit të bazuar në meritë.
- Konsistencë në rritje e praktikës të Komisionet rekrutuese. Formati i standardizuar i vlerësimit, i avokuar nga projekti, ka siguruar që praktika e përdorur nga Komisionet e ndryshme për rekrutime në pozita të larta të përafrohet më shumë.
- Për një numër procesesh rekrutimi, anëtarët e komisioneve kanë pasur një qasje të hollësishme dhe profesionale dhe në mënyrë efektive kanë zbatuar metodologjinë e vlerësimit për të arritur një varg rekomandimesh të qarta dhe të bazuara në meritë.
- Sa i përket rezultateve, janë vlerësuar gjithsej 826 aplikacione nga të cilat 86.1% ishin meshkuj dhe 13.9% femra. Gjithsej 52.6% (432) nga këta kanë hyrë në listën e ngushtë për t'u intervistuar. Kandidatët meshkuj ishin më të suksesshëm në fazën e listës së ngushtë (54.0%) se kandidatët femra (41.7%). Kjo me gjasë do të jetë të paktën pjesërisht për shkak të kërkesës për përvojë minimale që përdoret gjerësisht (p.sh. 5 vite përvojë në pozitë drejtuese). Kufizimet historike të numrit të grave të rekrutuara në pozita të tilla me gjasë do të ketë efekte pasuese në numrin e grave që mund të vazhdojnë me intervistim, që thekson problemet e mundshme të vazhdimit të aplikimit të këtij kriteri.
- Janë intervistuar gjithsej 376 kandidatë, 40.4% (152) nga të cilët ekipi i partnerit zbatues i ka vlerësuar si të përshtatshëm për t'u emëruar. Kandidatët femra kishin shkallë shumë më të lartë rekomandimi pas intervistave (53.5%) krahasuar me meshkujt (38.7%). Kjo thekson që kur kandidatët femra arrijnë deri në fazën e intervistimit ato demonstrojnë gatishmëri më të lartë për emërim në pozita të larta.

## **E ardhmja**

Në kalimin nga të arriturat e së tashmes në mundësitë e së ardhmes, është e qartë që edhe mundësi edhe sfida.

### **Mundësitë:**

- **Qeveria e re, Vullneti i ri politik.** Zgjedhja e qeverisë së re paraqet një dritare të mundësive për t'u hapur ndaj përparimit të bërë nga projekti deri më tani, dhe sfiduar drejtpërdrejt situatat ku enda bëhen rekrutime jo-meritokratike.
- **Përkrahja e vazhdueshme publike.** Konstatimet e një rishikimi të pavarur të projektit të kohëve të fundit, të autorizuar nga Ambasada Britanike kanë treguar përkrahje të vazhdueshme të gjerë për projektin.
- **Trajnimi i vazhdueshëm, mentorimi dhe përkrahja.** Kemi vazhduar të zgjerojmë gamën dhe numrin e stafit që janë trajnuar lidhur me parimet dhe metodat e rekrutimeve të bazuara në meritë. Tani sapo kemi trajnuar afro 100 menaxherë të RNJ nga institucionet e nivelit qendror dhe lokal të Kosovës. Po vazhdojmë të mentorojmë një gamë të gjerë të liderëve publik dhe ekipeve administrative në zhvillimin e proceseve të përzgjedhjes që janë të drejta dhe të bazuara në dëshmi.

- **Tërheqja e aplikantëve të rinj.** Disa kandidatë të emëruar kohëve të fundit kanë deklaruar që më parë nuk kanë aplikuar për pozita në sektorin publik, dhe se nuk do të kishin menduar ta bënin këtë sikur të mos kishte qenë i përfshirë edhe projekti i Ambasadës Britanike. Kjo paraqet një dëshmi për ndryshimin pozitiv të perceptimeve për emërimet në sektorin publik, me një rreth më të gjerë të aplikantëve që po e shqyrtojnë që të aplikojnë.
- **Dëshmitë praktike të suksesit.** Projekti ka rezultuar me një numër emërimesh shumë të suksesshme, për të cilat ka pasur konsensus të plotë ndërmjet komisionit dhe përfaqësuesve të projektit sa i përket kandidatëve me performancën më të lartë. Këta kandidatë kanë arritur të demonstrojnë aftësinë dhe përshtatshmërinë e tyre për pozitën dhe kanë ofruar shembull të qartë se ku mund të jenë të suksesshme emërimet meritokratike.
- **Efekti kaskadë.** Sa më shumë emërimet në pozita të larta që bëhen përmes praktikave të bazuara në meritë, aq më shumë zyrtarë të lartë do të ketë në pozita të cilët janë të zotuar për emërimet të bazuara në meritë në organizatën e tyre. Ndërsa momenti i kësaj vazhdon të rritet, emërimet në bazë të ndikimit politik dhe nepotizmit do të bëhen gjithnjë e më të vështira.
- **Monitorimi i pavarur dhe sfida.** Projekti ka pasur përafrim të ngushtë me organizatat e shoqërisë civile, gjë që ka mundësuar shqyrtimin e vendimeve të përzgjedhjes nga Komisionet si dhe të vendimeve tona. Ne po vazhdojmë të punojmë me një sërë organizatash të shoqërisë civile për t'i pajisur ato me resurse për të vazhduar monitorimin e proceseve të rekrutimit pas përfundimit të këtij projekti.
- **Transparenca.** Uebfaqja e projektit, dhe monitorimi i vazhdueshëm i pavarur, kanë mundësuar që anëtarët e publikut të kenë një pasqyrë të cilësisë së kandidatëve që u nënshtrohen proceseve të vlerësimit.
- **Emërimi i duhur.** Me vazhdimin e projektit ka pasur një njohje në rritje të nevojës për të pranuar dhe menaxhuar situatën kur *asnjë* nga aplikantët nuk është mjaft cilësor për t'u emëruar. Ndërsa kjo mund të jetë zhgënjyese dhe mund të shkaktojë vonesa dhe çrregullim të mundshëm të institucionit, megjithatë ka ndihmuar në dërgimin e një mesazhi të rëndësishëm që komisionet janë të gatshme të rishpallin dhe të vonojnë përkohësisht një emërim për t'u siguruar që të zgjidhet një kandidat me aftësi, përvojë dhe shkathhtësi të duhura.
- **Ligji për zyrtarët publik dhe Komisioni shtetëror i pranimit.** Legjislativi i ri ofron mundësinë për të ndërtuar tutje mbi praktikën ekzistuese dhe ofron mundësinë për të emëruar një komision të përkushtuar për emërimet e cilët janë shumë i aftë dhe që merr vendime të qëndrueshme për përzgjedhje të bazuara në prova.
- **Aderimi në BE.** Ekziston një kërkesë nga BE-ja që proceset e përzgjedhjes të jenë të bazuara në meritë – dhe se ka nevojë që të demonstrohet përputhshmëri me këtë urdhër për ta përmbushur Agjendën e Reformës Evropiane.
- **DMZP.** Roli i Departamentit të ri për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik paraqet mundësi dhe sfida. Suksesi do të varet nga sigurimi i ekspertizës së duhur dhe njerëzve që mund të operojnë dhe ndikojnë te të tjerët për të vepruar sipas ligjit dhe praktikave më të mira.

## Sfidat:

- **Tërheqja e vazhdueshme e aplikantëve cilësor.** Ndërsa është bërë një përparim i caktuar në lidhje me këtë, mbetet një sfidë e rëndësishme në drejtim të tërheqjes së aplikantëve cilësor, veçanërisht të atyre jashtë grupit tradicional të kandidatëve që aplikojnë për pozita të larta publike. Kosova ka një gamë të pasur dhe të larmishme të profesionistëve të talentuar, të cilët kanë potencial dhe aftësi për të bërë një ndryshim të vërtetë në pozita të larta në sektorin publik. Puna e mëtutjeshme për të kuptuar me saktësi gamën e faktorëve që pengojnë kandidatët e mundshëm të aplikojnë për pozita dhe adresimin e këtyre faktorëve, do të ndihmojë për të siguruar vazhdimin e rritjes së cilësisë gjatë emërimeve.
- **Besimi i publikut.** Vendi ende nuk ka arritur në një pozicion ku ka nivele të larta besimi publik që proceset e rekrutimit dhe përzgjedhjes do të aplikohen në mënyrë të drejtë dhe të bazuar në merita. Gjatë dymbëdhjetë muajve të fundit ka pasur raste emërimesh ose vonesash që dëmtojnë arritjen e një besimi të tillë. Praktika e ardhshme pa dyshim që do të ndiqet nga afër.
- **Vazhdimi i interesave të veçanta / ndërhyrjeve në procese.** Kemi punuar me shumë profesionistë të talentuar dhe të përkushtuar që janë të angazhuar për të arritur rezultatin e duhur gjatë emërimeve. Ne gjithashtu kemi parë situata kur poentimet e kandidatëve nuk përputhen me provat, dhe nga kjo duket se edhe faktorë tjerë përveç meritokracisë kanë ndikim gjatë vlerësimeve. Pavarësia e anëtarëve të komisionit dhe vullneti politik që kjo të ruhet, do të jetë një faktor thelbësor suksesi për ndryshime afatgjata pozitive në praktikën e emërimit.
- **Të kuptuarit e praktikës profesionale.** Projekti ka ndihmuar në ndërtimin e të kuptuarit se si parimet dhe praktikën e përdorura në projekt prodhojnë rezultate të bazuara në merita - megjithatë duhet ende punë që kjo të përkthehet në zbatim të qëndrueshëm..
- **Diversiteti dhe përfshirja.** Gjatë ë projektit, ka pasur një sërë suksesesh, për shembull me kandidatët femra që kanë demonstruar performancë të dalluar në intervistë, dhe më pas janë emëruar në pozita të larta. Kjo përfaqëson hapat e parë të një udhëtimi të gjatë drejt një ekuilibri më të madh gjinor dhe etnie në emërimet në pozita të larta publike. Kjo ka ndodhur edhe përkundër disa kriterëve të pranueshmërisë që ndonjëherë ndikojnë në mënyrë joproporcionale në disa grupe minoritare (p.sh. mundësia për të pasur 5 vjet përvojë të lartë drejtuese) të cilat mund të paraqesin vështirësi në një sistem që më parë nuk ka funksionuar bazuar në merita.
- **Strategjitë e tërheqjes.** Këto do të duhet të vazhdojnë të inkurajojnë në mënyrë aktive aplikimet nga grupet e nënpërfaqësuar, dhe një numër në rritje i poseduesve të pozitave nga këto grupe do të ndihmojë për të demonstruar rëndësinë dhe vlerën e grave dhe pakicave etnike që aplikojnë për këto pozita. Përdorimi i vazhdueshëm i praktikave të rekrutimit të bazuara në merita do të ndihmojë gjithashtu që paragykimin të mos dëmtojë përparimin në këtë fushë.
- **Ndryshimi i vazhdueshëm i kulturës.** Roli i legjisllacionit është i rëndësishëm në vendosjen e proceseve të drejta dhe meritokratike të përzgjedhjes, por legjisllacioni është kufizuar vetëm në parandalimin e nepotizmit dhe praktikave të padrejta. Ekziston një nevojë e vazhdueshme për të vazhduar me ndryshimin e sjelljes dhe kulturës organizative, në mënyrë që të gjithë të përfshirëve në procesin e përzgjedhjes në fund t'u besohet dhe të jenë përgjegjës për veprimet dhe vendimet e tyre. Nga ana tjetër, kandidatët do të duhet të ndjehen mjaft të sigurt për integritetin e procesit në të cilin ata janë të gatshëm të aplikojnë për pozicionet e shpallura.

- **Legjislacioni.** Legjislacioni i detajuar mund të sigurojë disa masa mbrojtëse kundër korrupsionit të proceseve të përzgjedhjes, por gjithashtu mund të vendosë kufizime të panevojshme për inovacionin dhe zhvillimin në kuadër të praktikave të përdorura të përzgjedhjes. Arritja e ekuilibrit të duhur midis legjislacionit / rregullimit dhe ndryshimit të mirëfilltë të sjelljes dhe besimit, do të jetë thelbësore për suksesin afatgjatë të emërimeve meritokratike.
- **Vazhdimi i intervistimit të kandidatëve të papërshtatshëm.** Standardet minimale të listës së shkurtër për shumë pozita nënkuptojnë që në intervistë po arrijnë kandidatë të cilët janë nën standardin e nevojshëm për atë pozitë. Kjo po rezulton me kohë të humbur si për kandidatin ashtu edhe për komisionin, dhe pa nevojë po e zgjatë procesin e përgjithshëm të vlerësimit. Ngritja e standardit se kush ftohet në intervistë do të ndihmojë të sigurohet që proceset e përzgjedhjes të mbeten të përqendruara dhe efikase. Dispozitat e Ligjit të Azhurnuar për Zyrtarët Publikë për të aplikuar kriteret e listës së shkurtër për pozita specifike mund të ndihmojnë në adresimin e kësaj sfide.
- **Pritjet lidhur me caktimin e kohës / resurseve.** Kemi dëgjuar shumë anekdota për intervistat 10-15 minutëshe që përdoren për emërimet për profile të larta të rëndësishme. Kjo bie në kundërshtim me praktikën e pranuar ndërkombëtarisht të vlerësimit dhe nuk do t'i ofrojë komisionit informacion të mjaftueshëm për të marrë një vendim për përzgjedhjen, të bazuar në informata. Duhet të ketë njohje të vazhdueshme që koha e investuar në një proces cilësor të përzgjedhjes do të japë dividendë të rëndësishme për udhëheqjen dhe suksesin e ardhshëm të institucionit.
- **Komisioni shtetëror i pranimit.** Emërimi i një grupi të vetëm për të marrë përgjegjësi për të gjitha emërimet e larta në shërbimin civil paraqet një mundësi, por edhe rrezik, pasi që një përgjegjësi shumë më e madhe përqendrohet në një grup të vetëm. Përzgjedhja e zyrtarëve më të mirë të mundshëm për t'u bërë anëtarë të komisionit është thelbësore, që ky komision të jetë i besueshëm dhe efektiv.
- **Emërimet finale nuk pasqyrojnë rezultatet e përzgjedhjes.** Edhe kur ka pasur pajtim midis Komisionit dhe Partnerit Zbatues, kjo jo gjithmonë ka rezultuar në emërimin e kandidatit më të mirë. Nëse një proces i përzgjedhjes së bazuar në merita është miratuar dhe ka përfunduar, ai minon integritetin e procesit të përgjithshëm nëse rezultatet e procesit të përzgjedhjes nuk respektohen dhe bëhet një emërim alternativ. Suksesi afatgjatë i rekrutimit të bazuar në meritë varet nga vullneti i përbashkët politik (në të gjitha partitë dhe pikëpamjet) për të respektuar rezultatet e një procesi të përzgjedhjes meritokratike.
- **Tolerimi i korrupsionit.** Me një histori të ndërhyrjes politike ose nepotizmit që pranohet si normë, duhet të ketë një dëshirë të përhapur dhe të përbashkët për ta dëshiruar ndryshimin e kësaj për të ardhmen - që ky të jetë një ndryshim i vërtetë dhe i qëndrueshëm. Duhet të bëhet normë që njerëzit të bëjnë gjënë e duhur edhe kur nuk ka mbikëqyrje të pavarur.

## PROCESET E PËRFUNDUARA TË REKRUTIMEVE DERI NË MARS 2020

## 1. Pozitat në institucionet qendrore

Organizata	Pozita	Data
Dogana e Kosovës	Drejtori i Përgjithshëm	Jan-17
Agjencia e Punësimit	Drejtori i Përgjithshëm	Mar-17
Korporata Energjetike e Kosovës (KEK)	Anëtarët e Bordit	Prill-17
Posta dhe Telekomit i Kosovës	Anëtarët e Bordit	Maj-17
Ministria e Drejtësisë - Shpallja 1 (vetëm lista e ngushtë)	Sekretari i Përgjithshëm	Maj-17
Shërbimi Korrektues i Kosovës - Shpallja 1	Drejtori i Përgjithshëm	Qer-17
Ministria e Drejtësisë - Shpallja 2	Sekretari i Përgjithshëm	Nën-17
Agjencia për Pronësi Industriale – Shpallja 1 (vetëm lista e ngushtë)	Drejtori	Dhje-17
Agjencia e Kosovës për Akreditim – Shpallja 1 (vetëm lista e ngushtë)	Drejtori	Dhje-17
Zyra Rregullatore e Energjisë në Kosovë	Anëtarët e Bordit Ekzekutiv	Dhje-17
Ministria e Tregtisë dhe Industrisë	Sekretari i Përgjithshëm	Dhje-17
Agjencia për Arsim & Aftësim Profesional & Arsim për të Rritur	Drejtori	Jan-18
Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë	Sekretari i Përgjithshëm	Jan-18
Instituti i Mjekësisë Ligjore – Shpalljet 1 & 2 (vetëm lista e ngushtë)	Drejtori	Shk-18
Shërbimi Korrektues i Kosovës - shpallja 2	Drejtori i Përgjithshëm	Mar-18
Agjencia Kosovare për Krahasim dhe Verifikim të Pronës (1)	Drejtori	Mar-18
Agjencia Kosovare për Krahasim dhe Verifikim të Pronës (1)	Zëvendësdrejtori	Mar-18
Bordi i Telekomit	Drejtorët e Bordit	Mar-18
Agjencia për Efiçencë të Energjisë (vetëm lista e ngushtë)	Kryeshefi Ekzekutiv	Mar-18
Agjencia Qendrore e Prokurimit	Drejtori	Mar-18
Fondi i Sigurimeve Shëndetësore në Kosovë	Drejtori	Korr-18
Zyra Rregullatore e Energjisë në Kosovë (Bordi)	Kryesuesi	Korr-18
Policia e Kosovës	Drejtori i Përgjithshëm	Gusht-18
Agjencia Kosovare për Krahasim dhe Verifikim të Pronës (2)	Drejtori	Shtat-18
Agjencia Kosovare për Krahasim dhe Verifikim të Pronës (2)	Zëvendësdrejtori	Shtat-18
Korporata Energjetike e Kosovës (KEK)	Drejtori Menaxhues	Tet-18
Agjencia e Kosovës për Akreditim	Drejtori	Tet-18
Ministria e Inovacionit dhe Ndërmarrësisë	Sekretari i Përgjithshëm	Nën-18
Avokat i Përgjithshëm Shtetëror	Avokati i Përgjithshëm Shtetëror	Nën-18
Komisioni për Ndhmë Shtetërore	Anëtarët e Komisionit	Dhje-18
Operator Sistemi dhe Transmisioni në Kosovë (KOSTT)	Anëtarët e Bordit	Jan-19
Policia e Kosovës	Zëvendësdrejtor i Përgjithshëm	Jan-19
Administrata Tatimore	Drejtori i Përgjithshëm	Shk-19

NKEC	Anëtarët e Bordit	Mar-19
Agjencia e Punësimit	Drejtori i Përgjithshëm	Prill-19
Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës	Anëtarët e Bordit	Prill-19
Agjencia Shtetërore për Mbrojtjen e të Dhënave Personale (1)	Komisioneri	May19
Organi Shqyrtues i Prokurimit (vetëm lista e ngushtë)	Anëtarët	Maj-19
Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës - komunitetet joshumicë. Shpallja 1. (vetëm lista e ngushtë)	Anëtarët e Bordit	Qer-19
RTK – komuniteti shumicë	Anëtarët e Bordit	Qer-19
RTK – komunitetet joshumicë	Anëtarët e Bordit	Korr-19
Agjencia Shtetërore për Mbrojtjen e të Dhënave Personale (2)	Komisioneri	Korr-19
Komisioni i Pavarur i Mediave	Anëtarët	Qer-19

**Të përfunduara tërësisht: 36**

**Pjesërisht të përfunduara (vetëm lista e ngushtë): 7**

## 2. Pozitat në komuna

Ndërmarrja Publike Banesore Prishtina	Anëtarët e Bordit	Dhje-18
Stacioni i Autobusëve në Prishtinë	Kryeshefi Ekzekutiv	Jan-19
Ndërmarrja Prishtina Parking	Anëtarët e Bordit	Shk-19
Stacioni i Autobusëve në Pejë	Anëtarët e Bordit	Mar-19
Ndërmarrja Prishtina Parking - 2	Anëtarët e Bordit	Qer-19
Termokos	Kryeshefi Ekzekutiv	Qer-19
Ndërmarrja Prishtina Parking (vetëm lista e ngushtë)	Kryeshefi Ekzekutiv	Shk-20
Ndërmarrja Publike Banesore Prishtina	Kryeshefi Ekzekutiv	Shk-20

**Të përfunduara tërësisht: 7**

**Pjesërisht të përfunduara (vetëm lista e ngushtë): 1**

## 3. Fondacioni i Mileniumit në Kosovë

Fondacioni i Mileniumit në Kosovë	Kryeshefi Ekzekutiv	Dhje-17
Fondacioni i Mileniumit në Kosovë	Drejtori i Administratës dhe Financave	Jan-18
Fondacioni i Mileniumit në Kosovë	Menaxheri i Prokurimit	Jan-18
Fondacioni i Mileniumit në Kosovë	Drejtori i Qeverisjes	Mar-18
Fondacioni i Mileniumit në Kosovë	Drejtori i Energjisë	Mar-18

**Të përfunduara tërësisht: 5**