



Naser Shamolli- Hulumtues i Lartë, GLPS
Ema Pula- Menaxhere e Programeve, GLPS

Ushtruesit e detyrës: Nga fenomeni në keqpërdorim

Hyrje

Grupi për Studime Juridike dhe Politike katrajtuar në vazhdimësi fenomenin e ushtruesve të detyrës si fenomen i rrezikshëm për administratën publike duke paralajmëruar institucionet për gjendjen e krijuar dhe pasojat si dhe duke dhënë edhe një sërë rekomandime se si të trajtohet dhe tejkalohet kjo gjendje. Përkundrazi, gjendja është përkeqësuar si në nivelin e rregullimit ligjor por edhe gjatë zbatimit në praktikë.

Ushtruesit e detyrës, dita ditës, po shndërrohen në një nga mjetet kryesore të politikës ditore për ndërhyrjen në shërbimin publik duke minimizuar vet meritokracinë e profesionalizmin e administratës publike. Ushtruesit e detyrës nuk janë fenomen i izoluar tek ne por edhe në shtetet e tjera duke përfshirë si ato të ballkanit ashtu edhe në shtetet që janë pjesë e Bashkimit Evropian. Udhëzuesi praktik i SIGMA/OECD¹ mbi Emërimet e Përkohshme² trajton pikërisht edhe fenomenin e ushtruesve të detyrës duke dhënë edhe set të vlefshëm të zgjidhjeve se si të menaxhohet me ushtruesit e detyrës pa cenuar parimet themelore të shërbimit publik. Edhe pse udhëzuesi qartëson mënyrën se si mund të ulet rreziku në këto situata, në të njëjtën kohë përsëritet fakti që për të siguruar një menaxhim të mirë dhe të qëndrueshëm, funksionimi me ushtrues detyre duhet parandaluar dhe reduktuar.

¹ SIGMA është iniciativë e përbashkët e OECD dhe BE e cila financohet kryesisht nga BE

² "Top public management toolkit- Acting appointments" SIGMA/OECD, I qasshëm në: https://www.sigmaweb.org/content/dam/sigma/en/documents/2024/tpm-toolkit/TPM-Toolkit_07_Acting-appointments.pdf

Kjo analizë e shkurtër, bën një vlerësim të legjislacionit nëse është i plotë dhe i mjaftueshëm për të trajtuar si dhe paraqet edhe një pasqyrë të gjendjes me Ushtruesit e Detyrës së Nivelit drejtues, me theks në nivelin e lartë drejtues. Në pikëpamje të praktikave të mira, trajtohet dokumenti i SIGMA/OECD për të parë modelin e përshtatshëm i cili do të mund të aplikohet në Kosovë sa i përket ushtruesve të detyrës.

A garanton legjislacioni për zyrtarët publik bazë të mjaftueshme ligjore për ta ndaluar keqpërdorimin?

GLPS në analizën “Fenomeni i ushtruesve të detyrës në Administratën publike³” ka sqaruar detajisht rregullimin ligjor sa i përket ushtruesve të detyrës prandaj në këtë analizë në fokus pjesë do të jenë ndryshimet që janë bërë me Ligjin Nr. 08/L-294 për ndryshimin dhe plotësimin/ndryshimin e këtij ligji me Ligjin Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publik (LNPZP). Rregullimi i ri është edhe më problematik dhe nuk rregullon problematikën e ushtruesve të detyrës, por përkundrazi hap mundësinë që të abuzohet në praktikë.

Në kuptimin se kush mund të caktohet ushtrues detyre paragrafi 1 i nenit 9 i LNPZP është më konkret dhe përcakton edhe për personin përgjegjës (titullarin) në caktimin e ushtruesve të detyrës në nivelin e lartë drejtues. Mirëpo, mbetet i pandryshuar rregullimi i paragrafit 2 i nenit 35 i Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publik (LZP) i cili është mjaft problematik në vetvete⁴ sepse nuk ka ndonjë kufizim ligjor ose garanci procedurale përveç se zyrtarët duhet të jenë nga kategoria pasuese pa marrë parasysh: aftësitë dhe shkathtësitë që duhet t'i ketë zyrtari, vlerësimin e rezultateve në punë, senioritetin dhe elementet e tjera që edhe për këto lloj emërimë garantojnë profesionalizëm dhe meritokraci. Marrë parasysh mekanizimin direkt të emërimit dhe shkarkimit⁵ të kombinuar edhe me afatet e gjata të mundësisë së qëndrimit si ushtrues detyre, kjo zgjidhje u bë e përshtatshme për politikën ditore për të favorizuar emërimin e personave të afërt me vendimmarrësit.

Sa i përket afati të mbajtjes të një pozite me ushtrues detyre sërish është bërë një ndryshim i afatit nga 6+6 muaj si ishte me LZP deri në 2 vite me LNZP. Këto ndryshime janë parashikuar në paragrafin 3 dhe 4 të nenit 9 të LNZP duke e zgjatur afatin nga 1 vit në 2 vite. Afati deri në një vit është automatik “përveç rasteve kur procedura e rekrutimit është shpallur por për arsye objektive pozita nuk është plotësuar”. Ky lloj rregullimi ngrit disa pyetje të cilat nuk kanë përgjigje duke përfshirë: Cilat janë arsyet objektive? Çfarë mekanizmi kanë institucionet (sidomos ata që mbajnë pozita politike) që verifikon këto arsye dhe cilat janë garancitë procedurale për verifikimin e tyre? Si bëhet justifikimi i “arsyeve objektive” dhe a bëhen publike këto në procesin e vendimmarrjes? Mungesa e këtyre kufizimeve në lidhje me rregullimin e lartcekur lë diskrecion të madh politik i cili në praktikë do të keqpërdoret shtu faktin se prolongimi i procedurave rekrutuese mund të bëhet edhe i qëllimshëm me të vetmen arsye, zgjatjen e afatit dhe mbajtjen e pozitave me ushtrues detyre. Afati dy vjeçar në vetvete është edhe më problematik për faktin sepse është shumë i gjatë pra sa gjysma e një mandati të rregullt që është 4 vite. Një qasje e tillë nxitë të emëruarit politik që në maksimum ti mbajnë pozitat me ushtrues detyre duke ditur procedurën e brishtë të emërimit dhe shkarkimit dhe faktin e presionit që mund ta kenë shkaku

3 “The Phenomenon of Acting Positions within the Public Administration”, Grupi për Studime Juridike dhe Politike, I qasshëm në: <https://legalpoliticalstudies.org/the-phenomenon-of-acting-positions-within-the-public-administration/>

4 Paragrafi 2 i nenit 35 përcakton “Në pajtim me paragrafin 1. të këtij neni, ushtruesja/i i detyrës mund të caktohet zyrtarja/imë i lartë i kategorisë pasuese, në vartësi të pozitës që caktohet, nga cilado njësi organizative brenda institucionit”

5 Këto emërimë dhe shkarkime bëhen ngjashëm si emërimet politike.

i shkarkimit i cili mund të bëhet në çdo kohë. Në lidhje me pasojat juridike të kalimit të afatit maksimal të ushtruesve të detyrës vlejné rregullat në paragrafin 5 të nenit 35 të LZP ku përcaktohet “çdo vendim i marrë nga ushtruesja/i i detyrës, pas kalimit të afatit të përcaktuar në paragrafin 3. të këtij neni, është i paligjshëm”. Qëllimi i kësaj dispozite është ndëshkimi potencial i zyrtarëve publik të cilët tejkalojné afatin duke i bërë të paligjshme vendimet e tyre. Ky rregull ka mungesë të saktësisë dhe nuk është i plotë, duke sjellë rreziqe serioze në zbatim. Nuk është i saktë dhe i plotë për faktin sepse përfshin vetëm “vendimet” pra përjashton veprimet e tjera të cilat të cilat mund të ushtrojnë pikërisht ushtruesit e detyrave dhe se jo të gjitha pozitat drejtuese (të larta, mesme dhe ulëta) domosdoshmërisht marrin vendime. Është me rrezik sepse rrezikon sigurinë juridike të personave sepse e gjitha vendim-marrja mund të jetë e ligjshme (e që mund të përgatitet niveli profesional) ndërsa fakti i marrjes së një vendimi nga ushtruesi i detyrës i cili ka kaluar afatin e bënë të paligjshëm të gjithë procesin. Prandaj, pasojat në mënyrë direkte prekin interesat e ligjshme të vet personave të cilët në mënyrë të ligjshme kanë plotësuar kushtet materiale dhe procedurale për përfitimin e një të drejte.

Rregullimi i LZP dhe ai i LNKP është mjaftë problematik dhe hap mundësinë që të abuzohet me të në praktikë. Përfundimisht rregullimi ligjor për ushtruesit e detyrës i përcaktuar në LZP dhe LNKP nuk është i plotë dhe i saktë dhe minon në thelb vet parimin e meritokracisë dhe profesionalizmit duke lënë diskrecion për të emëruarit politik si në caktimin e ushtruesve të detyrës ashtu edhe mbajtjen e tyre në periudha të gjata kohore.

Keqpërdorimi në praktikë

Ndryshimet ligjore siç janë elaboruar më lartë jo vetëm që nuk kanë kufizuar mundësinë e keqpërdorimit por përkundrazi kanë lënë mundësi që ky përjashtim të zbatohet si rregull si në caktimin e zyrtarëve publik që janë të afërt me politikën ditore ose edhe mbajtjen e tyre në pozita për një kohë të gjatë. Një dukuri e tillë ka krijuar situatën kur zyrtarët publik fitojné përvojën dhe njohuritë për shkak të emërimit të tyre si ushtrues, gjë që krijon përparësi jo të drejtë kundrejt kandidatëve të tjerë.. Një tjetër aspekt i keqpërdorimit është praktika e dhënies së opinionëve të gjëra me tendencën e shkrimit të ligjit e cila është mjaft e evidente në shumë raste pa përjashtuar edhe rastin e ushtruesve të detyrës. Një i tillë është dhënë nga Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik (DMZP) menjëherë pas hyrjes në fuqi të LNKP ku ndër të tjera haptazi përmend “...rritjen e fleksibilitetit...” dhe në mënyrë të çuditshme edhe “vendos dispozita kalimtare” të munguara në LNKP⁶. Ndër të tjera ky lloj opinion i përcakton “Për shkak të ndryshimit të afateve dhe rregullave të caktimit, periudha e ushtrimit të detyrës e kaluar nën dispozitat e ligjit bazik nuk llogaritet në këto afate”. Pra këtu DMZP kujdeset shumë mirë të bëjë shkrimin e një dispozite kalimtare e cila do të ishte problematike po të caktohej në ligj e le më në një opinion të tillë “ligjor”⁷.

Një tjetër abuzim që bëhet me ushtruesit e detyrës ka të bëjë me procedurën e caktimit të tyre, përkatësisht mos përfilljen e procedurave që tashmë janë të vendosura në LNKP në lidhje personat të cilët mund të caktohen si ushtrues detyre. Një rast i tillë i shkeljes së rregullave të procedurës ka ndodhur në caktimin si ushtrues detyre në Agjencinë për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale të Kosovës (AMKMK) nga ministri i Ministrisë së Kulturës, Rinisë dhe Sportit. Shkelja ka të bëjë me caktimin zyrtarit publik i cili ka pozitë më të vogël se ajo që kërkohet për ushtrues detyre kur është fjala tek niveli i lartë drejtues, pra Drejtor Ekzekutiv i AMKMK, shkelje kjo e konstatuar nga Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës

6 Njoftim lidhur me hyrjen në fuqi të Ligjit Nr. 08/L-294 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publik dhe ndryshimet kryesore i lëshuar me 25.06.2025 nga Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë.

7 Ky dokument quhet “njoftim” por në substancë është opinion ligjor

(KPMSSHCK)⁸. Rast edhe më i rëndë i shkeljes së procedurave është ai kur në pozitën e Drejtorit Ekzekutiv të Inspektoratit Qendror të Punës (IQP) si ushtrues detyre nga ministri i Ministrisë së Financave Punës dhe Transfereve (MFPT) caktohet zyrtarisht që është në pozitën profesionale, pra dy kategori më ulët se sa ajo që kërkohet me LNLZP. Edhe në këtë rast KPMSSHCK shfuqizon vendimin e ministrit të MFPT duke konstatuar se i njëjti është në kundërshtim me rregullat e përcaktuara në LNLZP9.

Gjendja aktuale me Ushtruesit e Detyres

Në 4 vitet e fundit, fenomeni i ushtruesve të detyrës ka zënë vend në të gjitha nivelet drejtuese, nga ai i lartë deri në nivelin e ulët drejtues. Sipas të dhënave të projektit Corrwatch¹⁰, në vitin 2023, në nivelin e lartë drejtues në ministri, më shumë se gjysma e tyre duke përfshirë këtu edhe Zyren e Kryeministrit (ZKM) kanë operuar me ushtrues detyre. Në ZKM, ushtrimi i detyrës të pozitës të Sekretarit të Përgjithshëm ka filluar nga viti 2021 deri në nëntor të vitit 2024 kur edhe u emërua Sekretari i Përgjithshëm, edhe pse jashtëligjshëm. Në këtë rast, edhe pse procedura e rekrutimit kishte përfunduar, faza e emërimit është stërzgjatur për më shumë se dy vite. Në Ministrinë e Financave, Punës dhe Transfere, ushtrimi i detyrës të pozitës të Sekretarit ka filluar në shkurt të vitit 2020 deri në emërimin e sekretarit në janar të vitit 2025, pra për 5 vite. I njëjti fenomen paraqitet edhe në Ministrinë e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë (MINT), ku që nga viti 2020 e deri tash, kjo Ministri funksionon me ushtrues të detyrës të Sekretarit të Përgjithshëm. Në MINT, arsyet janë të ndryshme për këtë dështim duke filluar nga tejkallimet e afateve nga komisioni vlerësues, mungesa e kandidatëve që plotësojnë kriteret e deri te mos hapja e konkursit. E njëjta situatë është edhe në Ministrinë e Mjeedisit, Planifikimit Hapësinor dhe Infrastrukturës (MMPHI), ku kjo pozitë është me ushtrues detyre që nga shkurti i vitit 2020 dhe vazhdon ende. Konkursi për këtë pozitë në këtë institucion nuk është hapur deri në dhjetor të vitit 2024 e më pas për shkak edhe të tejkallimit të afateve dhe krizës institucionale, procesi i rekrutimit nuk është përmbyllur.

Për momentin, me ushtrues detyre të pozitës të Sekretarit, pos MINT dhe MMPHI, funksionojnë Ministria e Shëndetësisë (MSh) ndërsa tek rasti i Ministrisë së Zhvillimit Rajonal shkak për shkak të Sekretarit të Përgjithshëm i cili është ende me mandat të papërfunduar.

Sipas raportit të Burimeve Njerëzore për vitin 2024¹¹, 72% e pozitave të kategorisë së lartë drejtuese janë me ushtrues detyre. Ndërsa për pozitat e mesme dhe të ulëta drejtuese nuk ka të dhëna, por që sipas raportit në vitin 2024 kanë qenë të lira 57 pozita në nivelin e mesëm drejtues dhe 258 në nivelin e ulët drejtues. Mirëpo, këto të dhëna për këto dy kategori, nuk i përfshijnë të gjitha institucionet publike.

Sa i përket agjencive vartëse apo ekzekutive, nga 46 sa janë në total, 25 prej tyre janë me ushtrues detyre të pozitës të lartë drejtuese të institucionit qoftë drejtor ekzekutiv apo i përgjithshëm. Disa nga këto agjenci përfshijnë: Agjencinë për Administrimin e Pasurisë të Sekuestruar ose të Konfiskuar, Agjencia për Ndhimë Juridike Falas, Agjencia e Shoqërisë së Informacionit, Agjencia e Regjistrimit të Bizneseve, Agjencia e Produkteve Medicinale, Agjencia e Punësimit (lista e plotë është në shtojcën 1). Arsyet për situatën e njëjtë janë të ndryshme, duke filluar nga mos hapja e konkursit, mungesa e kandidatëve në përgjithësi dhe mungesa e kandidatëve të

8 Vendimi i KPMSSHCK A.nr.1444/2025 i datës 29.10.2025

9 Vendimi i KPMSSHCK A.nr.1390/2025 i datës 27.11.2025

10 Numri i Ushtruesve të Detyrës së Sekretarëve, CorrWatch, i qasshëm në: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=227314373549475&set=pb.100088127417538.-2207520000>

11 Raporti për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore 2024, Ministria e Punëve të Brendshme, i qasshëm në://mpb.rksgov.net/Uploads/Documents/Pdf/AL/9318/Raporti%20p%C3%ABr%20Menaxhimin%20e%20Burimeve%20Njer%C3%ABzore%202024%20Shtator%202025.pdf

kualifikuar, paligjshmëritë e proceseve që kanë dërguar në anulimin e tyre. Një praktikë që ngrit shqetësime serioze lidhur me stabilitetin dhe funksionimin institucional është funksionimi i Agjencisë për Produkte dhe Pajisje Medicinale me ushtrues detyre që nga shtatori i vitit 2018.

Në institucionet e pavarura, disa prej tyre tashmë ndodhen në këtë situatë ndërsa edhe institucione të tjera pritet të përballen me të njëjtën gjendje përgjatë vitit të ardhshëm. Dukë pasur parasysh këtë, si dhe krizën institucionale dhe politike përgjatë vitit 2025, është e domodoshme që të veprohet me urgjencë në mënyrë që kjo praktikë me ushtrues detyre të parandalohet. Gjendja reflektohet qartë në disa institucione kyçe: Mandati i Bordit të Agjencisë Kosovare për Privatizim ka skaduar në gusht 2025; Radio Televizioni i Kosovës nuk ka bord funksional nga dhjetori 2024; Bordi i Autoritetit Rregullativ të Hekurudhave të Kosovës nuk është funksional që nga viti 2021. Poashtu, Komisioni i Pavarur për Media nuk e ka kuorumin e nevojshëm për mbajtjen e mbledhjeve. Në rastin e Institucionit të Avokatit të Popullit, mandati i Avokatit ka skaduar në shtator 2025 ndërsa i zv/avokatëve në qershor të po këtij viti.

Përfundim dhe rekomandime

Fenomeni i ushtruesve të detyrës është i shtrirë në të gjitha nivelet drejtuese në administratën shtetërore, përfshirë këtu agjencitë ekzekutive por ka filluar të jetë i dukshëm edhe në institucionet e pavarura, pra tash është rregull dhe jo përjashtim.

Ndryshimet e bëra në kornizën ligjore, në vitin 2023 dhe në vitin 2024, nuk kanë vendosur kufizime të mjaftueshme duke krijuar hapësirë për politikën që të çënohen parimet e meritokracisë dhe profesionalizmit në pozitat drejtuese në institucionet publike. Për më tepër, ligji nuk parasheh kriteret profesionale për caktimin e ushtruesve të detyrës përpos faktit që të njëjtit duhet të jenë nga niveli pasues drejtues, rregull që është injoruar në disa raste në kundërshtim me ligjin. Mungesa e kriterëve të qarta e dobëson profesionalizmin e administratës publike.

Për më tepër, afati 2 vjeçar i mbajtjes së një pozite me ushtrues detyre, krijon mundësi që të zgjaten procedurat e rekrutimit qëllimisht, gjë që krijon hapësirë të mjaftueshme për ndikim politik dhe përbën rrezik për funksionimin dhe qëndrueshmërinë e institucionit. Një aspekt tjetër tek afatet, mbetet tejkalmi i tyre, ku sipas ligjit vendimet e marra nga ushtruesit e detyrës pas tejkalmimit të afatit të mbajtjes së këtij funksioni në mënyrë të tillë, janë të paligjshme. Përveç konstatimit se një gjë e tillë ka ndodhur, kjo situatë paraqet rrezik për interesat e palëve të treta dhe të publikut.

Rekomandimet

- Plani i rekrutimit të burimeve njerëzore në institucionet e shërbimit civil t'i kushtojë kujdes të veçantë pozitive që potencialisht mund të mbesin me ushtrues detyre (dalja në pension, përfundimi mandatit, pezullimet për shkaqe të parashikueshme, etj).
- Në pajtim me ligjin, menjëherë të ndërmerren veprime për zhvillimin e procedurave të rekrutimit për pozitat e lira në shërbimin civil. Për pozitat që mund të mbesin të lira në pajtim me planin e rekrutimit të filloj me zhvillimin e procedurave të hershme të rekrutimit për zvogëluar hapsirën që pozitat të mbesin vakante.
- Të përcaktohen rregullat ligjore kufizuese që parashikojnë situatat kur mund të caktohet ushtruesi i detyrës (procedura rekrutimi, pushimi i lehonisë, pezullimet afatgjate) si edhe afate të arsyeshme dhe objektive për secilën situatë.
- Gjetja e zgjidhjeve alternative për caktimin e UD-ve në mënyrë automatike, p.sh në një institucion ka zëvendës të pozitës së lartë drejtuese, me automatizëm caktohet zëvendësi si UD. Nëse nuk ka zëvendës, ushtrues detyre caktohet nga kategoritë më të ulëta, por gjithmonë paraprakisht, pra duke shmangur situatën që pozita të mbetet e lirë.
- Të vendosen rregulla ligjore që kufizojnë mundësinë e emërimit e kandidatëve në pozitat e larta drejtuese, në rastet kur Qeveria funksionon si Qeveri në detyrë¹².
- Të merren parasysh rekomandimet e SIGMA/OECD dhe të njëjtat të përfshihen në legjislacion dhe praktikë:
 - » Zvogëlimi i kohës së vendeve të lira të punës me procedura përzgjedhjeje të hershme dhe të qeta.
 - » Të emërohen ushtrues detyre individë që nuk do të jenë kandidatë në procesin e rekrutimit
 - » Të sigurohet transparencë maksimale.
 - » Të mos u jepet përparësi formale nëpunësve civilë/publikë të emëruar si ushtrues detyre në pozitat e larta drejtuese.
 - » Dekurajimi i emërimeve afatgjata në detyrë nëpërmjet kufizimeve të pagave për zyrtarët si ushtrues detyre në pozitat e larta drejtuese.
 - » Sigurimi që si ushtrues detyre të emërohen vetëm nëpunësit civilë/publikë të karrierës.
 - » Emërimi i individëve të jashtëm që kanë kapacitete të akredituara nëpërmjet një procedure konkurruese të mëparshme¹³.

¹² "Top public management toolkit- Acting appointments SIGMA/OECD, faqe 8, i qasshëm në: https://www.sig-maweb.org/content/dam/sigma/en/documents/2024/tpm-toolkit/TPM-Toolkit_07_Acting-appointments.pdf

¹³ Ibid, faqe 9.

Shtojca 1

Agjencitë Ekzekutive me Ushtrues Detyre

Ministria	Institucioni / Agjencia	Statusi aktual
Ministria e Drejtësisë	Zyra e Avokatit të Shtetit	Ushtrues detyre i Avokatit të Përgjithshëm të Shtetit
Ministria e Drejtësisë	Agjencia për Administrimin e Pasurive të Sekuestruara ose të Konfiskuara	Ushtrues detyre i Drejtorit Ekzekutiv
Ministria e Drejtësisë	Inspektorati i Ministrisë së Drejtësisë	Ushtrues detyre i Drejtorit Ekzekutiv
Ministria e Drejtësisë	Agjencia për Ndihmë Juridike Falas	Ushtrues detyre i Drejtorit Ekzekutiv
Ministria e Punëve të Brendshme	Akademia e Kosovës për Siguri Publike	Ushtrues detyre i Drejtorit të Përgjithshëm
Ministria e Punëve të Brendshme	Agjencia e Forenzikës së Kosovës	Zëvendësshef Ekzekutiv
Ministria e Punëve të Brendshme	Agjencia e Shoqërisë së Informacionit	Ushtrues detyre i Drejtorit
Ministria e Punëve të Brendshme	Agjencia për Siguri Kibernetike	Ushtrues detyre i Drejtorit Ekzekutiv
Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë	Agjencia për Regjistrimin e Bizneseve në Kosovë	Zëvendësdrejtor Ekzekutiv
Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë	Agjencia për Investime dhe Përkrahje të Ndërmarrjeve në Kosovë (KIESA)	Zëvendësdrejtor i Përgjithshëm
Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë	Inspektorati Qendror për Mbikëqyrjen e Tregut	Zëvendësshef Inspektor
Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë	Agjencia e Kosovës për Standardizim	Zëvendësdrejtor
Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë	Agjencia e Metrologjisë së Kosovës	Zëvendësdrejtor i Përgjithshëm
Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë	Agjencia për Pronësi Industriale	Zëvendësdrejtor i Përgjithshëm
Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve	Agjencia Qendrore e Prokurimit	Ushtrues detyre i Drejtorit Ekzekutiv
Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve	Agjencia e Punësimit e Kosovës	Zëvendësdrejtor Ekzekutiv
Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve	Thesari i Kosovës	Ushtrues detyre i Drejtorit Ekzekutiv

Ministria	Institucioni / Agjencia	Statusi aktual
Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve	Inspektorati i Punës	Ushtrues detyre i Kryeinspektorit të Punës
Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural	Agjencia Pyjore e Kosovës	Ushtrues detyre i Drejtorit Ekzekutiv
Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit	Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsim për të Rritur	Ushtrues detyre i Drejtorit Ekzekutiv
Ministria e Ekonomisë	Shërbimi Gjeologjik i Kosovës	Ushtrues detyre i Drejtorit të Përgjithshëm
Ministria e Shëndetësisë	Agjencia për Produkte dhe Pajisje Medicinale	Ushtrues detyre i Drejtorit Ekzekutiv
Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit	Agjencia Anti-Doping e Kosovës (KosADA)	Ushtrues detyre i Drejtorit Ekzekutiv
Ministria e Mjedisit, Planifikimit Hapësinor dhe Infrastrukturës	Agjencia e Kosovës për Mbrojtjen e Mjedisit	Ushtrues detyre i Drejtorit Ekzekutiv

This document has been produced within the project *Western Balkan Enablers for Reforming Public Administrations - WeBER 3.0* which is financially supported by the European Union and Austrian Development Agency. The content of this brief is the sole responsibility of the project implementer and does not necessarily reflect the views of the European Union, or the Austrian Development Agency.

For more information, please visit

www.par-monitor.org