

Formulari i Planit Individual të Personelit (FPIP)

Institucioni:

Komuna Deçan

Kodi organizativ
buxhetor:

PP00000024

Date:

31.10.2019

Emri dhe Mbiemri i
zyrtarit me te larte
administrativ dhe

Bashkim RAMOSAJ

1.0

Permbledhje ekzekutive (te hartohet ne fund)

(Kjo Përmbledhje Ekzekutive duhet të jetë një përmbledhje e shkurtuar narrative e pikave kryesore të mbuluara në tërë Planin e Personelit si .p.sh. numrin e autorizuar,aktual në detyrë përfshirë strukturën etnike dhe gjinore,numrin e të planifikuarve për tu punësuar ne vitin kalendarik, të karrieres dhe jo karrieres,numrin e pensionimeve si dhe numrin e e tepricave) duhet të përfundojë me numrin total të vendeve të lira të pritura.

Komuna e Deçanit për vitin kalendarik 2019, ka të autorizuar 136 pozita pune prej të cilave aktualisht janë 136 të plotesuara me buxhet. Komuna e Deçanit ka aktual 136 pozita të punes ndersa në vitin 2019 parashihen 4 raste të pensionimit. Sa i përket struktures gjinore ka të punesuar: 33 femra, 103 meshkuj, struktura etnike: 1 Serb dhe 1 Boshnjak.

2.0 Parashikimi i kërkesës përfshirë edhe ata që lëshojnë institucionin. Shënoni postet me orar të shkurtë si “ekuivalente me orar të plotë” (eop).

(Njësitë e personelit së pari duhet të përgatisin një tabelë ku përshkruajnë nivelet aktuale të autorizuar të secilit departament (siç janë detajizuar në dokumentin për Organizim dhe Sistematizim të parashikuara për tu plotësuar për vitin në vijim në secilin prej katër kategorive funksionale: Niveli i Lartë Drejtues, Niveli Drejtues, Niveli Profesional dhe Teknik/Administrativ, dhe detajizimi i posteve formatin e Ekuivalentes së Orarit të Plotë (EOP) ,për shembull, një punonjës që punon 20 orë në javë do të ishte 0.5 EOP, ose nëse i keni dy pozita me nga 20 ore atëherë ju duhet të kërkonit 1 pun Pasi që klasifikimi i vendeve të punës është në proces shënoni koeficientin përkatës për pozitat aktuale që i keni si dhe gradën e cila është propozuar për atë pozitë. Në rastet kur propozohet ngritje ose pritje ulje e kërkesës atëherë duhet të bëhet arsyetim me shkrim. Pastaj, ky dokument duhet të shpërndahet te secili udhëheqës i departamentit për komentet e këtë Plan të Personelit.)

Emri i struktures organizative psh, departamenti, drejtorati, divizioni, sektori...	Kategoria funksionale	Titulli akutal i pozites i standardizuar sipas Katalogut	Koeficienti	Grada	Te autorizuar (EOP)		Aktuale (EOP)		Te parashikuara te lira te mbuluara me buxhet	
					K	JK	K	JK	K	JK
Zyra e Kryetarit	Niveli udhëheqës	Menaxher i Personelit	9.50	6	1		1			
		Udhëheqës i Sektorit Ligjor	9.50	7	1		1			
		Udhëheqës i Prokurimit	9	6	1		1			
		Udhëheqës i Auditimit të Brendshëm	20	6	1		1			
		Udhëheqës i Sektorit për Punë të Kuvendit Komunal	9	7	1		1			
		Udhëheqës i Sektorit për Komunitete dhe Kthim	9	7	1		1			
		Total			6		6			
	Niveli profesional	Zyrtar i Lartë i Personelit	7	8	1		1			
		Zyrtar i Lartë i Prokurimit	7.50	8	1		1			
		Zyrtar i Prokurimit 2	7.50	9	1		1			
		Auditor i Brendshëm	15	8	1		0		1	
		Zyrtar i Lartë për Integritet Evropian	8	8	1		1			
		Zyrtar për Informim	3	10	1		1			
		Zyrtar për të Drejtat dhe Integritet të Komuniteteve	6	10	1		1			
		Zyrtar për Barazi Gjinore	7.50	9	1		1			
		Total			8		7		1	
	Total				14		13		1	
Drejtoria për Administratë të Përgjithshme	Niveli udhëheqës	Udhëheqës i Sektorit për Gjendje Civile	8	7	1		1			
		Udhëheqës i Sektorit për Teknologji Informatike	7.50	7	1		1			
		Udhëheqës i Sektorit për Shërbime me Qytetarë	7.50	7	1		1			
		Total			3		3			
	Niveli profesional	Zyrtar i Lartë Ligjor	7.50	8	1		1			
		Zyrtar për Shërbim me Qytetarë	5	10	2		2			
		Zyrtar për Përkthime	6	9	1		1			
		Total			4		4			
	Niveli administrativ	Zyrtar për Logjistikë 4	6	11	1		1			
		Zyrtar për Gjendje Civile 4	6	11	7		7			
		Zyrtar i Depos 3	5	12	1		1			

		Receptionist	4	12	1		1			
		Total			10		10			
		Total			17		17			
Drejtoria për Buxhet dhe Financa	Niveli udhëheqës	Udhëheqës i Sektorit të Buxhetit dhe Financave	9	7	1		1			
		Udhëheqës i Sektorit të Tatimit në Pronë	9	7	1		1			
		Total			2		2			
	Niveli profesional	Zyrtar për Shpenzime	7	9	1		1			
		Zyrtar i të Hyrave Financiare	5	9	1		1			
		Zyrtar i Pasurisë	6	9	1		1			
		Zyrtar për Zotimin e Mjeteve Buxhetore	7	9	1		1			
		Zyrtar i Lartë për Menaxhim Financiar dhe Kontroll	8	8	1		0		1	
		Zyrtar për Tatimin në Pronë	5	10	1		1			
		Zyrtar për Tatimin në Pronë	5	10	1		1			
		Total			7		6		1	
	Niveli administrativ	Arkëtar	5	11	2		2			
		Zyrtar për Evidentimin e Pronës së Paluajtshme	6	11	1		1			
		Zyrtar për Evidentimin e Pronës së Paluajtshme	5	11	1		1			
		Total			4		4			
	Total				13		12		1	
	Niveli udhëheqës	Drejtor i Shkollës së Mesme	8.40	6		1		1		
		Drejtor i Shkollës së Mesme	8.40	6		1		1		
		Udhëheqës i Sektorit për Arsim	7.50	7	1		1			
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Fillore	7.80	7		1		1		

Drejtoria për Arsim		Drejtor i Shkollës Filllore	7.80	7		1		1		
		Drejtor i Shkollës Filllore	7.80	7		1		1		
		Total			1	20	1	20		
	Niveli profesional	Zyrtar Ligjor 2	7	9	1		1			
		Zyrtar për Arsimin e Mesëm të Lartë	7	9	1		1			
		Zëvendësdyrëtor i Shkollës	7.80	8		1		1		
		Zëvendësdyrëtor i Shkollës	7.20	8		1		1		
		Zyrtar për Buxhet dhe Financa 2	8	9	1		1			
		Zyrtar për Arsimin e Mesëm të Ulët	7	9	1		1			
		Sekretar i Shkollës	6.30	9	1		1			
		Sekretar i Shkollës	6.30	9	1		1			
		Sekretar i Shkollës	6.30	9	1		1			
		Sekretar i Shkollës	6.30	9	1		1			
		Sekretar i Shkollës	6.30	9	1		1			
		Sekretar i Shkollës	6.30	9	1		1			
		Sekretar i Shkollës	6.30	9	1		1			
		Sekretar i Shkollës	6.30	9	1		1			
		Sekretar i Shkollës	6.60	9	1		1			
		Sekretar i Shkollës	6.60	9	1		1			
		Zyrtar Administrativ	6	10	1		1			
		Total			14	2	14	2		
	Total				15	22	15	22		
Drejtoria për Mbrojtje, Shpëtim dhe Shërbime Publike	Niveli udhëheqës	Udhëheqës i Sektorit për Shërbime Publike	7.50	7	1		1			
		Udhëheqës i Sektorit për Siguri dhe Emergjencja	7.50	7	1		1			
		Total			2		2			
	Niveli profesional	Inspektor i Ndërtimit	6	8	1		1			
		Inspektor për Parandalimin nga Zjarri	7	8	1		1			
		Zyrtar për Ndërmarrje Publike Lokale	7.50	9	1		1			
		Zyrtar për Emergjencja 1	6	10	1		1			
		Total			4		4			
	Niveli administrativ	Zyrtar për Transport 4	6	11	1		1			
		Total			1		1			
	Total				7		7			
Drejtoria për Ekonomi dhe Zhvillim	Niveli udhëheqës	Udhëheqës i Sektorit të Ekonomisë	7.50	7	1		1			
		Total			1		1			
	Niveli profesional	Zyrtar për Regjistrim të Bizneseve	6	10	1		1			
		Total			1		1			
	Total				2		2			
		Udhëheqës i Sektorit të Urbanizmit	8	7	1		1			

Drejtoria për Urbanizëm dhe Planifikim Hapësinor	Niveli udhëheqës	Udhëheqës i Sektorit për Mbrojtje të Mjedisit	9	7	1		1			
		Total			2		2			
	Niveli profesional	Zyrtar i Lartë për Planifikim dhe Zhvillim	7	8	1		1			
		Zyrtar i Lartë për Ndërtimtari	7	8	1		1			
		Zyrtar për Leje Ndërtimore	7	9	1		1			
		Total			3		3			
Drejtoria për Shëndetësi dhe Mirëqenie Sociale	Total				5		5			
	Niveli udhëheqës	Drejtor i Qendrës për Punë Sociale	10	6	1		1			
		Udhëheqës i Sektorit për Shërbime Sociale	7.50	7	1		1			
		Udhëheqës i Sektorit për Mirëqenie Sociale	7.50	7	1		1			
		Drejtor i Qendrës Kryesore të Mjekësisë Familjare		6		1		1		
		Zëvendësdyrëtor i Qendrës Kryesore të Mjekësisë Familjare		7		1		1		
		Udhëheqës i Strehimores	9	7	1		1			
		Total			4	2	4	2		
	Niveli profesional	Zyrtar për Shërbime Sociale 1	6.50	10	1		1			
		Zyrtar për Mirëqenie Sociale 1	6.50	10	1		1			
		Zyrtar për Shërbime Sociale 2	6.50	9	1		1			
		Total			3		3			
	Niveli administrativ	Zyrtar për Kujdesin ndaj Personave me Aftësi të Kufizuara	5	11	1		1			
		Zyrtar për Mirëqenie Sociale 4	5.50	11	4		4			
		Total			5		5			
	Total				12	2	12	2		
Drejtoria për Bujqësi, Pylltari dhe Zhvillim Rural	Niveli udhëheqës	Udhëheqës i Sektorit për Bujqësi dhe Zhvillim Rural	8	7	1		1			
		Total			1		1			
	Niveli profesional	Zyrtar për Prodhimtari Bimore	6	9	1		1			
		Total			1		1			
	Niveli administrativ	Teknik i Pylltarisë për Mbrojtje dhe Monitorim	4.50	12	1		1			
		Total			1		1			
	Total				3		3			
Drejtoria për Inspektion	Niveli udhëheqës	Udhëheqës i Sektorit për Inspektime	7.50	7	1		1			
		Total			1		1			
	Niveli profesional	Inspektor Sanitar	6	8	1		1			
		Inspektor i Tregut	6	8	1		1			
		Inspektor i Mbrojtjes së Mjedisit	6	8	1		1			
		Total			3		3			
	Total				4		4			
	Niveli udhëheqës	Udhëheqës i Sektorit të Kadastrit	7.50	7	1		1			

Drejtoria për Gjeodezi dhe Kadastër	Niveli udhëheqës	Total			1		1			
	Niveli profesional	Zyrtar për Gjeodezi	5	10	2		2			
		Zyrtar për Kadastër	5	10	2		2			
		Total			4		4			
	Niveli administrativ	Teknik i Gjeodezisë	5	12	1		1			
		Total			1		1			
	Total				6		6			
Drejtoria për Kulturë, Rini dhe Sporte	Niveli udhëheqës	Udhëheqës i Sektorit për Kulturë, Sport dhe Rini	8	7	1		1			
		Udhëheqës i Sektorit të Arkivit	7.50	7	1		1			
		Drejtor i Qendrës Kulturore	7.50	7	1		1			
		Total			3		3			
	Niveli profesional	Zyrtar për Biblioteka 1	6	10	1		1			
		Zyrtar për Kulturë	4	9	1		1			
		Zyrtar për Rini	7	9	1		1			
		Zyrtar për Arkiv 1	6	10	1		1			
		Total			4		4			
	Niveli administrativ	Zyrtar për Biblioteka 4	5	11	3		3			
		Zyrtar për Arkiv 4	4	11	1		1			
		Zyrtar i Muzeut	6	11	1		1			
		Total			5		5			
	Total				12		12			
Total					110	24	108	24	2	

TOTALI I PERGJITHSHEM	Kategoria funksionale	Te autorizuar (EOP)		Aktuale (EOP)		Te parashikuara te lira te mbuluara me buxhet		Nr. i nc te cilit i plotesojne kushtet per pensionim	Nr. n teprice	
		K	JK	K	JK	K	JK			
	Niveli udhëheqës	27	22	27	22			1	0	
	Niveli profesional	56	2	54	2	2		3	0	
	Niveli administrativ	27		27				0	0	
	Totali i pergjithshem	110	24	108	24	2		4	0	

2.1 Ngritja ose zbritja neto e numrit të punonjësve nga analiza e mësipërme.

2.2 Nr i përafërt i parashikuar i të larguarve për arsye jo të lidhura me pensionim (Ky nr. mund të parashihet duke nxjerr mesataren e të larguarve në tri vitet e më parshme)

2.3 TOTALI I VENDEVE TË LIRA TË PUNËS NGA TË GJITHA ARSYET

(këtu mblidhen numrat e vendeve të lira nga Seksionet 2.1, 2.2 dhe vendet e lira si shkak i pensionimit apo tepricave)

Brendshëm), nivelet aktuale të stafit dhe pozitat e parashikuara të lira të parapara me buxhet të
të Karrierës (k) dhe jo të Karrierës (jk). Postet me orar të shkurtër (gjysmë orari) duhet të shënohen në
ëtor.

tyre dhe për kundër-propozime. Pas miratimit të marrëveshjes, tabela më poshtë duhet të inkorporohet në

Nr. i n c te cilit i plotesojne kushtet per pensionim	Nr. n teprice	Kodi i programit dhe nenprogramit buxhetor i struktures organizative	Shpjegimi
0	0	16015	
0	0	16015	
0	0	16775	
0	0	16015	
0	0	16015	
0	0	19575	
0	0		
0	0	16015	
0	0	16775	
0	0	16775	
0	0	16015	
0	0	19575	
0	0	16015	
0	0	19575	
0	0	16015	
0	0		
0	0		
0	0	16315	
0	0	16315	
0	0	16315	
0	0		
0	0	16315	
0	0	16315	
0	0	16315	
0	0		
0	0	16315	
0	0	16315	
0	0	16315	

0	0	16315	
0	0		
0	0		
0	0	17515	
1	0	17515	
1	0		
0	0	17515	
0	0	17515	
0	0	17515	
0	0	17515	
0	0	17515	
0	0	17515	
0	0	17515	
0	0	17515	
0	0		
0	0	17515	
0	0	17515	
0	0	17515	
0	0		
1	0		
0	0	94623	
0	0	94621	
0	0	92075	
0	0	93424	
0	0	93439	
0	0	93426	
0	0	93425	
0	0	93435	
0	0	93430	
0	0	93422	
0	0	93436	
0	0	93433	
0	0	93423	
0	0	93431	
0	0	93428	
0	0	93434	
0	0	93429	
0	0	93572	
0	0	93437	

0	0	93421	
0	0		
0	0		
0	0	92075	
0	0	92075	
0	0	94623	
0	0	93431	
0	0	92075	
0	0	92075	
0	0	93424	
0	0	93431	
0	0	93428	
0	0	93433	
0	0	93423	
0	0	93435	
0	0	93434	
0	0	94623	
0	0	94621	
0	0	92075	
0	0		
0	0		
0	0	18015	
0	0	18015	
0	0		
0	0	18015	
1	0	18015	
0	0	18015	
0	0	18015	
1	0		
0	0	18015	
0	0		
1	0		
0	0	48015	
0	0		
1	0	48015	
1	0		
1	0		
0	0	66080	

0	0	66080	
0	0		
0	0	66080	
0	0	66080	
0	0	66080	
0	0		
0	0		
0	0	75571	
0	0	75571	
0	0	75571	
0	0	73900	
0	0	73900	
0	0	75572	
0	0		
0	0	75571	
0	0	75571	
0	0	75571	
0	0		
0	0	73024	
0	0	75571	
0	0		
0	0		
0	0	47015	
0	0		
0	0	47015	
0	0		
0	0	47015	
0	0		
0	0		
0	0	48015	
0	0		
0	0	48015	
0	0	48015	
0	0	48015	
0	0		
0	0		
0	0	65075	

0	0		
0	0	65075	
0	0	65075	
0	0		
0	0	65075	
0	0		
0	0		
0	0	85015	
0	0	85015	
0	0	85015	
0	0		
1	0	85015	
0	0	85015	
0	0	85015	
0	0	85015	
1	0		
0	0	85015	
0	0	85015	
0	0	85015	
0	0		
1	0		
4	0		

Shpjegimi

3.0 Analiza e mungesës së shkathtësive dhe kompetencave dhe parashikimi i trajnimeve të nevojshme

Ju lutem shënoni në tabelën në vazhdimësi nevojat për trajnim për pozitat specifike të cilat lindin si pasojë nga ky planifikim, këto nevoja mund të lindin si pasojë e tjera si dhe duhet të parashihen trajnimet hyrëse (gjate periudhes provuese) për stafin e ri i cili parashihet të rekrutohet.

Titulli pozites per te cilen neovitet trajnim	Numri i nepunesve civil qe kane nevoje per trajnim	Kursi/titulli i programit/trajnimit dhe kohezgjatja (nese dihet) per stafin e punesuar
Menaxher i Personelit	1	Legjislacion / 1 jave
Zyrtar i Lartë i Personelit	1	Legjislacion / 2 jave
Udhëheqës i Auditimit të Brendshëm	1	Trajnim lidhur me legjislacionin ne fushen e prokurimit / 3 muaj
Zyrtar për Leje Ndërtimore	1	Legjislacion / 1 muaj
Zyrtar Administrativ	1	Legjislacion / 2 jave

ndryshimeve strategjike në institucionin tuaj ose nga mungesa e shkathtësive dhe aftësive si pasojë e avancimeve, transfereve apo arsye

Kursi/titulli i programit/trajnimet hyrese per stafin e ri i cili parashihet te rekrutohet	Arsyetimi pse nevojitet ky trajnim
	Njoftim per procedura
	Njoftim per procedura
	Procedurat e prokurimit
	Legjislacion
	Administratë

4.0 Identifikimi i vendeve të lira të punës të rradhitura sipas prioritetit, përfshirë analizën e mundësisë së sigurimit të stafit për plotësimin e posteve të lira, me rekomandimet për metodat

(Ju lusim të identifikoni të gjitha vendet e lira të punës duke i radhitur të parat ato vende të lira (aktuale ose të parapara) që janë më kritiket për suksesin e ardhshëm të institucionit. Kjo mund të lidhe mungesë të shkathtësive (për shembull nevoja për një ekspert teknik të lartë)

Poashtu në këtë tabelë duhet të parashihen edhe burimet potenciale për plotësimin e vendeve të punës (psh. rekrutim i brendshëm në inst. apo brend sh.c.k, apo i jashtëm), pastaj metoda e përshtatshme

Në kolonën e parafundit duhet paraparur datat e synuara për plotësimin e vendeve të lira të punës.

Kolona fundit duhet të parashehë ndonjë kosto të mundshme shtesë në pagë deri te e cila mund të vije si shkak i këtyre rekrutimeve.

Prioriteti	Titulli i vendit të punës	Nr. i posteve	Arsyet për dhenie të prioritetit	Burimi potencial i të emruarit (për shembull i brendshëm, shërbimi civil i gjere, liste e pritjes, konkurs i hapur)
------------	---------------------------	---------------	----------------------------------	---

4.1 Kosto total shtesë në pagë në bazë të përmbledhjes së mësipërme

t që do të përdoren për sigurim të stafit si dhe koha e synuar për plotësimin e pozitive

t me nivelin më të lartë (për shembull nëse një drejtor i një departamenti është afër pensionimit) ose me

tshme për sigurimin e stafit (transferim, avancim, trajnim dhe zhvillim apo punësim i ri)

Metoda me e pershtatshme e sigurimit te stafit (transferim, avancim, trajnim dhe zhvillim, punesim i jashtem)	Data e synuar per plotesim te postit	Kosto shtese ne page qe mund te shkaktohet
---	--------------------------------------	--

5.0 Pjesa e komenteve e cila duhet të perfshij: Sfidat dhe vështirësitë aktuale në sigurimin e kuadrove brenda institucionit (përfshirë faktorët e jashtëm konkurrues); Prioritetet strategjike të institucionit që do të ndikojnë në kërkesat e stafit si dhe të gjitha çështjet demografike me të cilat ballafaqohet institucioni

(Ky seksion duhet të përfshijë komentet në lidhje me sfidat dhe vështirësitë aktuale të hasura në sigurimin e kuadrove në mënyrë adekuate nga ana e institucionit dhe nëse është domosdoshme sfidat/vështirësitë mund të elaborohet me një përshkrim të shkurtër.
Këtu poashtu duhet të radhiten prioritetet strategjike të institucionit që pritet të kenë ndikim mbi kërkesat për staf. Për shembull, nëse komuna pret të merr një kompetencë të re që do t'i bartet nga qeveria qendrore, atëherë kjo do të ketë ndikim në numrin e stafit dhe shkathtësi të domosdoshme. Për çdo prioritet duhet të jepet shpjegimi i shkurt se si ai do të ndikojë në kërkesat për staf.) si dhe këtu

ska
ska
ska