PROGRAMI I KOMPENSIMEVE I NJË BANKE QENDRORE

*Zhizela Balla**

Fjalë kyçe
- Programi i kompensimeve - Manual i vendit të punës - Struktura e pagave - Promocioni - Vlerësim i punës - Kompensim -

1. PROGRAMI IDEAL I KOMPENSIMEVE DHE PËRBËRËSIT E TIJ

Programi ideal i kompensimeve përbëhet nga disa komponentë, të cilët janë të lidhur në mënyrë të ngushtë e të njëpasnjëshme me njëri-tjetrin. Për të siguruar mbarëvajtjen e këtij programi është e nevojshme, që të gjithë komponentët të funksionojnë siç duhet dhe të japin inputin e nevojshëm për komponentin pasardhës. Kështu, për të krijuar imazhin e plotë të programit ideal të kompensimeve po analizojmë së pari komponentët e tij.

1.1 MANUALET E VENDEVE TË PUNËS

Këto manuale janë një përmbledhje informacioni për çdo pozicion specifik pune. Ky informacion përmban llojin dhe nivelin e përgjegjësisë, nivelin e njohurive dhe të aftësive të nevojshme, linjat e raportimit, hapësirën e veprimit, detyrat kryesore etj., për pozicionin specifik, që përshkruhet në manual. E rëndësishme është, që këto manuale të jenë të sakta, bashkëkohore, pra të reflektojnë punën, që bëhet në të tashmen e jo në të shkuarën

ose të ardhmen, dhe jo të detajuara. Kështu duhet, që ato të rishikohen periodikisht nga çdo njësi organizative, si rregull çdo vit ose dhe më shpesh kur është e nevojshme. Për çdo vend të ri pune duhet të përgatitet një manual i ri po nga njësitë organizative e më pas ky të miratohet nga Sektori i Burimeve Njerëzore. Manuale të reja nevojiten edhe për vendet e punës, detyrat dhe përgjegjësitë e të cilave ndryshojnë në mënyrë të ndjeshme.

Manualet e vendeve të punës nuk duhet të ngatërrohen me rregulloret ose me procedurat e punës. Rregulloret përshkruajnë rregullat, që çdo punonjës duhet të zbatojë gjatë marrëdhënieve të punës me bankën si dhe natyrën e shërbimit të njësisë organizative, të cilës i përkasin. Kurse, procedurat e punës përshkruajnë hapat dhe fazat e nevojshme për kryerjen e punës. Pra, është e qartë, se manualet e vendeve të punës janë krejtësisht të ndryshme nga rregulloret dhe procedurat e punës, pasi ato përshkruajnë detyrat dhe përgjegjësitë e një vendi të caktuar pune dhe jo të një grupi vendesh pune, të përfshira në një njësi organizative. Gjithashtu, ato nuk paraqesin fazat e nevojshme për kryerjen e punës.

Për të qartësuar më tej konceptin e manualeve të vendeve të punës po paraqesim përmbajtjen e një manuali tipik për një vend pune:

Titulli i vendit të punës – përshkruan qartë dhe shkurt natyrën dhe nivelin e punës, pra identifikon vendin e punës.

Niveli në strukturën ekzistuese të pagave – paraqet klasën ose intervalin e pagës, në të cilën është përfshirë vendi i punës aktualisht.

Sektori – pjesë e të cilit është vendi i punës.

Niveli raportues – paraqet nivelin administrues në strukturën organizative, tek i cili raporton personi i emëruar në këtë vend pune.

Përmbledhje – jep qëllimin e ekzistencës së vendit të punës në mënyrë të qartë e përmbledhur.

Detyrat dhe qëllimet kryesore – përshkruhen vetëm ato detyra, të cilat zënë të paktën 5 për qind të kohës së punës për vendin, që përshkruhet. Këto detyra renditen sipas prioritetit, kohës ose rradhës së kryerjes. Në përgjithësi, mund të përfshihen katër deri dhjetë përgjegjësi të vendit të punës në këtë paragraf.

Niveli i faktorëve të nevojshëm për vlerësimin e vendit të punës – Këta faktorë janë të ndryshëm për vende pune mbikëqyrëse ose jombikëqyrëse dhe përdoren për të vlerësuar relativisht vendin e punës, përpara se të klasifikohet në strukturën e pagave. Disa nga faktorët, që duhet të përfshihen në këtë paragraf janë:

- Minimumi i kërkesave për njohuri dhe aftësi për vendin e punës, që përshkruhet. Këto kërkesa duhet të justifikohen nga detyrat e vendit të punës.

- Për vendet jombikëqyrëse të punës duhet të përfshihen edhe:

  - mbikëqyrja e vendosur – niveli i kontrollit direkt dhe indirekt, që ushtron eprori direkt; përgjegjësia që mban punonjësi dhe niveli i rishikimit të punës së bërë;
  - udhëheqja dhe gjykimi i nevojshëm nga eprori;
  - kompleksiteti i punës – reflekton vështirësinë dhe origjinalitetin në procesin e kryerjes së punës;
  - efekti, që kanë detyrat e vendit të punës brenda njësisë organizative, brenda bankës si dhe jashtë saj;
  - niveli dhe qëllimi i kontakteve personale brenda dhe jashtë bankës;
  - kërkesat fizike dhe ambienti i punës, duke dhënë rreziqet dhe vështirësitë e ndryshme, që mund të ekzistojnë.

- Për vendet mbikëqyrëse të punës duhet të përfshihen edhe:

  - rëndësia e sektorit, e departamentit, e zyrës, e programit

ose e funksioneve, që mbikëqyr;
- niveli i autoritetit, që i është dhënë;
- niveli dhe qëllimi i kontakteve personale brenda dhe jashtë bankës;
- niveli i mbikëqyrjes, që ushtron, pra numri i vartësve.

1.2 VLERËSIMI I VENDEVE TË PUNËS

Ky vlerësim konsiston në përcaktimin e një vlere relative institucionale për çdo vend pune në mënyrë sistematike dhe fokusohet në karakteristikat dhe përmbajtjen e punës, jo në individin, që e kryen atë.

Fazat e vlerësimit të vendeve të punës janë:

- *Formulimi i manualeve të sakta dhe bashkëkohore të punës,* që është dhe faza më e rëndësishme pasi në bazë të informacionit të dhënë në këto manuale bëhet edhe analiza e vlerësimi i vendeve të punës.
- *Analiza e pozicioneve të punës*, që konsiston në analizën e informacionit të manualeve të punës në bazë të faktorëve të vlerësimit të vendeve të punës, të cilët duhet të jenë të ndryshëm për pozicione mbikëqyrëse e jombikëqyrëse.

Kështu faktorët, që mund të përdoren për të analizuar vendet e punës të nivelit jombikëqyrës, janë:

- njohuria e nevojshme për të kryer detyrat e këtyre vendeve të punës;
- mbikëqyrja e lejuar mbi këto vende pune;
- udhëheqja e nevojshme;
- kompleksiteti i detyrave të ngarkuara;
- efekti i detyrave dhe i përgjegjësive të vendit të punës mbi performancën e institucionit;
- niveli i kontakteve personale dhe qëllimi i tyre;
- kërkesat fizike;
- vështirësia e vendit të punës.

Faktorët, që mund të përdoren për të analizuar vendet e punës të nivelit mbikëqyrës, janë:

- impakti në njësinë organizative, ku përfshihen këto vende pune;
- niveli i raportimit ose pozicioni i vendit të punës në strukturën organizative të institucionit;
- autoriteti, që i është dhënë vendit të punës;
- kontaktet personale dhe qëllimi i tyre;
- kompleksiteti i mbikëqyrjes, që i është akorduar vendit të punës;
- niveli i vendeve të punës, që mbikëqyr pozicioni në fjalë;
- numri i vartësve, që mbikëqyren nga ky pozicion.

- *Vlerësimi relativ i vendeve të punës*, që është faza, ku për çdo faktor të vlerësimit, vendit të punës që është analizuar, i jepet një numër i caktuar pikësh dhe në bazë të pikëve totale, që ai grumbullon, klasifikohet në një interval page të caktuar në strukturën e pagave.

1.3 ANALIZA E TREGUT

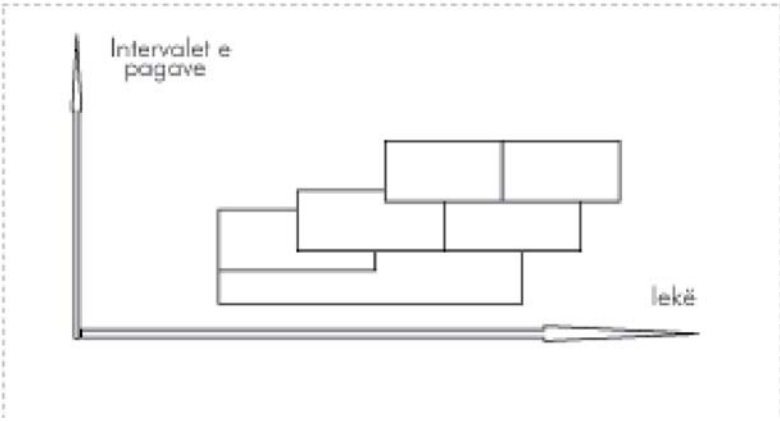
Analiza e tregut konsiston në përcaktimin e vlerës së vendeve të punës në treg dhe në gjetjen e intervaleve konkurruese të pagave për institucionin tonë në këtë treg. Kjo analizë tregu duhet bërë periodikisht, për shembull, çdo vit, pasi është burimi kryesor i informacionit mbi pagat, që ofrojnë kompanitë e tjera për vende të ngjashme pune në industrinë, ku bën pjesë institucioni ynë, sistemin bankar, dhe në industri të tjera për vende pune, që ekzistojnë edhe në Bankën e Shqipërisë.

Manualet e punës janë baza për të përcaktuar ngjashmërinë e vendeve të punës, pagat e të cilave krahasohen. Për këto vende pune grumbullohen të dhëna mbi intervalet e pagave, që ofrojnë kompanitë e tjera. Më pas këto të dhëna analizohen e krahasohen me pagat, që institucioni ynë ofron për këto vende pune. Duke analizuar nivelin e pagave ekzistuese në institucionin

tonë, përcaktohet edhe aftësia e tyre konkurruese në treg dhe bëhet rishikimi i tyre, nëse është e nevojshme.

1.4 STRUKTURA E PAGAVE

Kjo strukturë duhet të jetë baza e një kompensimi të drejtë, të paanshëm e konkurrues për punonjësit e institucionit. Ajo është një kombinim i hierarkisë së brendshme, që rezulton nga vlerësimi relativ i vendeve të punës, dhe kushteve të jashtme të tregut, që analizohen gjatë vëzhgimit të tregut të punës. Më poshtë paraqitet grafikisht një strukturë ideale pagash.



Kjo strukturë pagash përbëhet nga një grup intervalesh, që mund të ndërpriten me njëri-tjetrin. Për të kuptuar më qartë ndarjen e pagave në intervale duhet të sqarojmë më parë nocionin e "compa-ratio", i cili është një koeficient krahasimi, i llogaritur me formulën e mëposhtme:

$$\text{Compa-ratio} = \frac{\text{Paga aktuale}}{\text{Paga mesatare e intervalit}} * 100\%$$

Ky koeficient shërben për të përcaktuar pozicionin e pagës së një punonjësi apo të një grupi punonjësish në lidhje me pagën mesatare të tregut për vende të njëjta pune.

Kështu, çdo interval page në strukturën e pagave përbëhet nga 3 pika kryesore, minimumi, mesatarja dhe maksimumi.

Minimumi është paga e një punonjësi me një vlerësim performancë të kënaqshëm.

Mesatarja është paga e një punonjësi të kualifikuar plotësisht për vendin e tij/saj të punës dhe me një performancë të kënaqshme për një kohë relativisht të gjatë. Kjo pagë korrespondon me pagën mesatare të tregut për atë vend pune.

Maksimumi është paga më e lartë për vendet e punës, që përfshihen në intervalin e dhënë.

Por, çdo interval është i përbërë edhe nga disa nënndarje të tjera përveç minimumit, mesatares dhe maksimumit. Këto nënndarje kanë një koeficient krahasues (compa-ratio) të veçantë dhe bazohen në vlerësimin e performancës. Kalimi i një punonjësi në një nënndarje më të lartë të intervalit, ku përfshihet paga e tij aktuale, bëhet në bazë të vlerësimit të performancës së tij/saj, kështu që rritja e pagës së punonjësve brenda një intervali është e ndryshme.

Paga e një punonjësi të ri caktohet, përgjithësisht, në nënndarjen më të ulët të një intervali, por duke marrë parasysh kualifikimin dhe eksperiencën e punonjësit kjo pagë mund të caktohet edhe në nënndarje më të larta.

Rritja e pagës së punonjësve bëhet vetëm në bazë të vlerësimit të performancës së tij. Kështu, çdo punonjës merr një rritje të pagës në përqindje në fund të vitit pas vlerësimit të performancës së tij. Kjo përqindje është në varësi të plotë nga vlerësimi i performancës, por në mënyrë indirekte merr parasysh edhe vjetërsinë e punonjësit në punë, pasi rritjet e grumbulluara në përqindje të pagës bazë, në bazë të vlerësimit të performancës reflektojnë edhe këtë vjetërsi dhe s'mund të tejkalojnë kufirin maksimal të intervalit, ku përfshihet paga e punonjësit. Përpara se të akordohen këto rritje në përqindje të pagës bazë, përcaktohet buxheti i disponueshëm për këto rritje.

Faktorët, që kushtëzojnë këtë buxhet janë:

- pozicioni konkurrues i punonjësve të institucionit në tregun e punës;
- buxheti i kompanive konkurruese për rritje vjetore në përqindje të pagave;
- kushtet e përgjithshme ekonomike;
- oferta dhe kërkesa për punonjës me aftësi dhe eksperiencë të njëjtë;
- kushtëzimet financiare dhe buxhetore të institucionit.

Pas miratimit të buxhetit total për rritjet në përqindje të pagave në bazë të vlerësimit të performancës, çdo njësie organizative i vihet në dispozicion një buxhet specifik, i shprehur në përqindje të fondit total të pagave për punonjësit e saj. Punonjësit mund të kalojnë në një interval page të një niveli tjetër, si rezultat i tre proceseve të mëposhtme:

1.5 NGRITJA NË SHKALLËT E KARRIERËS

Kjo ngritje konsiston në kalimin e punonjësit në një shkallë karriere me më shumë përgjegjësi e si rezultat me pagë më të lartë, dhe është e pranueshme vetëm nëse punonjësi ka një nivel performance të shkëlqyer në shkallën, ku ka qenë më parë. Kjo ngritje bëhet në bazë të konkurrimit të hapur, që mund të jetë intervistim ose analizë e të gjitha vlerësimeve të performancës së punonjësve, që paraqesin kandidaturat e tyre për ngritje në shkallë më të larta të karrierës.

1.6 PROMOCIONI

Promocioni nënkupton kalimin e punonjësit në një shkallë më të lartë karriere, kur ekziston një vend vakant. Ky vend vakant ka detyra dhe përgjegjësi më të larta se vendi aktual i punës së punonjësit. Edhe ky kalim bëhet në bazë të konkurrimit mes kandidatëve duke marrë parasysh kualifikimin e tyre, eksperiencën dhe performancën e tyre.

1.7 RIKLASIFIKIMI

Riklasifikimi përfaqëson klasifikimin e një vendi specifik pune në një shkallë të re karriere, si rezultat i ndryshimit të detyrave dhe të përgjegjësive të vendit të punës. Ky riklasifikim mund të rezultojë në ngritjen, uljen ose në mosndryshimin e shkallës së karrierës për vendin e punës, karakteristikat e të cilit ndryshojnë.

1.8 PROGRAMI I SHPËRBLIMEVE PËR PERFORMANCË TË SHKËLQYER

Ky program duhet të shërbejë si plotësues për rritjet në përqindje të pagave, si rezultat i vlerësimit vjetor të performancës së punonjësve. Shpërblimet e përfshira në këtë program, jepen për performancë shumë më të lartë dhe për detyra të realizuara, që janë përtej hapësirës së vendit të punës të punonjësit. Dy nga format e dhënies së këtyre shpërblimeve janë:

a) Shpërblimet në *cash*

Çdo punonjës i institucionit ka të drejtën të marrë shpërblime në *cash* për kontribute të veçanta e të rëndësishme për institucionin, brenda ose jashtë detyrave dhe përgjegjësive të vendit të tij të punës. Propozimin për këtë shpërblim duhet ta bëjnë eprorët e punonjësit në njësinë organizative ku ai punon.

b) Shpërblime për suksese të veçanta

Këto shpërblime akordohen një herë në vit nga një komitet i ngritur posaçërisht për këtë qëllim. Këtij komiteti i propozohen për shpërblim nga drejtuesit e njësive organizative të gjithë punonjësit e nivelit jodrejtues, të cilët kanë dhënë gjatë vitit një kontribut të veçantë në arritjen e misionit dhe të objektivave të institucionit në mënyrë direkte ose indirekte.

2. PROGRAMI AKTUAL I KOMPENSIMEVE NË BANKËN E SHQIPËRISË DHE MANGËSITË E TIJ NË KRAHASIM ME PROGRAMIN IDEAL TË KOMPENSIMEVE

2.1 MANUALET E PUNËS

Manualet e punës, që ekzistojnë në Bankën e Shqipërisë, nuk kanë cilësitë dhe karakteristikat e duhura për të qenë baza e të gjitha etapave të tjera të programit të kompensimeve. Shpesh ato nuk përshkruajnë saktë detyrat dhe përgjegjësitë e një vendi pune. Edhe rishikimi i tyre nuk është bërë në mënyrë periodike e në bazë të ndryshimeve, që ndodhin në përgjegjësitë dhe detyrat e një vendi specifik pune. Si rrjedhojë është e nevojshme, që manualet ekzistuese të analizohen me imtësi nga një komitet "ad-hoc", dhe të hartohen në mënyrë të tillë, që të jenë sa më të sakta e bashkëkohore për të qenë më tej baza e etapave të tjera pasuese në program.

2.2 VLERËSIMI I VENDEVE TË PUNËS

Ky komponent mungon krejtësisht në programin e kompensimeve të Bankës së Shqipërisë. Si rezultat, efekti dhe rëndësia relative e asnjë vendi pune nuk është vlerësuar dhe nuk është përdorur për klasifikimin e vendeve të punës në intervale të caktuara pagash. Pra, korrespondimi i një vendi pune me një pagë bazë të caktuar deri tani është bërë në mënyrë arbitrare dhe joobjektive. Një nga disavantazhet kryesore të këtij korrespondimi arbitrar është mosnjohja e kontributit, që ofrojnë detyrat dhe përgjegjësitë e vendeve të ndryshme të punës në arritjen e objektivave të Bankës së Shqipërisë, dhe si pasojë mosmotivimi i punonjësve me më shumë përgjegjësi e detyra më të rëndësishme për të dhënë maksimumin e tyre në dobi të institucionit.

Si konkluzion, duhet theksuar, se është e rëndësishme, që ky komponent të përfshihet dhe të ketë rëndësinë e duhur në

programin e kompensimeve të institucionit tonë, pavarësisht nga kostoja dhe vështirësitë, që dalin. Zhvillimi i një programi vlerësimi për vendet e punës do të rezultojë në njohjen dhe në vlerësimin e drejtë të kontributit të çdo vendi pune në arritjen e objektivave të Bankës së Shqipërisë, në klasifikimin e saktë të vendeve të punës në strukturën e pagave e rrjedhimisht në kompensimin e drejtë të individëve, që kanë këto vende pune.

2.3 ANALIZA E TREGUT TË PUNËS

Edhe ky komponent ka munguar në programin e kompensimit të Bankës së Shqipërisë. Në disa raste janë mbledhur të dhëna mbi pagat e sektorit publik dhe të bankave tregtare, por këto të dhëna janë përdorur thjesht për të krijuar një ide mbi pozicionin e pagave të Bankës së Shqipërisë në tregun e punës. Krahasimi i nivelit të pagave për vende të njëjta pune ka munguar edhe si rrjedhojë e manualeve jo të sakta e jobashkëkohore të vendeve të punës, të cilat nuk lejojnë gjetjen e vendeve të punës sa më të përafërta në tregun e punës. Si pasojë, reflektimi i të dhënave të tregut të punës në nivelin e pagave të Bankës së Shqipërisë dhe përcaktimi i pozicionit të saj në këtë treg, nuk kanë qenë të sakta dhe ky fakt dëmton dukshëm aftësinë konkurruese të Bankës së Shqipërisë për rekrutimin e më të aftëve dhe, më të kualifikuarve.

Si rezultat, theksojmë përsëri se edhe analizës së tregut të punës duhet t'i jepet rëndësia e duhur. Është e nevojshme, që kjo analizë të bëhet në mënyrë periodike dhe rezultatet e saj të shërbejnë në rishikimin e strukturës së pagave. Gjithashtu, Banka e Shqipërisë pas kësaj analize duhet të përcaktojë qartë pozicionin e saj strategjik në tregun e punës, gjithmonë me synimin për të ruajtur aftësinë e saj konkurruese në këtë treg.

2.4 STRUKTURA E PAGAVE

Struktura aktuale e pagave në Bankën e Shqipërisë dhe komponentët e saj paraqiten në tabelën e mëposhtme:

Paga bazë	Shtesë për klasifikim departamenti	Shtesë për vjetërsi të përgjithshme në punë	Shtesë për vjetërsi pune në sistemin bankar	Shtesë për vështirësi pune	Shtesë për grada shkencore	Shtesë për vlerësim pune	Paga bruto
E përcaktuar nga Këshilli Mbikëqyrës	Çdo vend pune merr 20%, 10% ose 0% të pagës bazë në bazë të rëndësisë relative të departamentit ku përfshihet.	0.4% e pagës bazë për çdo vit shtesë në vjetërsinë e përgjithshme në punë të punonjësit. Limiti maksimal = 10% e pagës bazë, që korrespondon me 25 vjet pune.	1% e pagës bazë për çdo vit shtesë pune në sistemin bankar. Limiti maksimal = 20% e pagës bazë, që korrespondon me 20 vjet pune.	10% ose 5% e pagës bazë, sipas vështirësisë së vendit të punës.	1500 lekë ose 3300 lekë për punime shkencore në dobi të performancës institucionale të Bankës së Shqipërisë.	Shtesë në përqindje të pagës bazë si rrjedhojë e vlerësimit vjetor të punës. Limiti maksimal =20% e pagës bazë	Shuma e gjithë e kompensuar

Siç shihet kjo strukturë përbëhet nga paga bazë dhe nga gjashtë shtesa mbi pagën bazë, ndërkohë që një strukturë ideale pagash ka vetëm tre komponentë: pagën bazë, shtesën për vlerësim pune dhe bonuset e akorduara për performancë të shkëlqyer. Pra, struktura ekzistuese në Bankën e Shqipërisë është shumë më e komplikuar se ajo ideale. Gjithashtu, kjo strukturë nuk e bazon kompensimin e punonjësve tek performanca e tyre. Ekzistenca e shumë shtesave të tjera, të cilat bazohen në kritere të ndryshme nga niveli i performancës së punonjësit, bën që kompensimi i personelit të bankës të bazohet kryesisht në të tjerë faktorë dhe jo në kontributin, që ata japin në arritjen e objektivave institucionalë. Si rezultat, punonjësit nuk motivohen për një punë sa më cilësore e performancë të lartë.

Është e nevojshme, që kriteret e përdorura për shtesat mbi pagën bazë, përveç asaj për vlerësim pune, të përdoren si kritere të vlerësimit të vendeve të punës dhe efekti i tyre të përfshihet në pagën bazë, që do t'i akordohet këtyre vendeve pune. Kjo e thjeshton strukturën e pagave, por njëkohësisht ndihmon në kompensimin e drejtë të punonjësve.

Gjithashtu, në strukturën ekzistuese të pagave në Bankën e Shqipërisë mungon edhe klasifikimi i vendeve të punës në intervale të ndryshme pagash. Mungesa e intervaleve të pagave ka sjellë dhe mungesën e shkallëve të karrierës aq të domosdoshme për rritjen e motivimit të brendshëm të punonjësve, për nxitjen e kualifikimeve të mëtejshme profesionale dhe për rritjen e konkurrencës mes punonjësve për performancë sa më të lartë e në dobi të interesave të Bankës së Shqipërisë.

Ekzistenca e shtesës për vlerësim vjetor pune është një veçori pozitive e strukturës aktuale të pagave, pasi motivon më tej punonjësit për punë cilësore, por e meta kryesore e saj qëndron në mënyrën e vlerësimit të kësaj performance dhe në lidhjen e saj me sistemin e kompensimeve.

Së pari, programi i vlerësimit të performancës duhet rishikuar, me qëllim që vlerësimi i bërë të jetë sa më objektiv e të mos shërbejë thjesht për shtesën mbi pagën bazë.

Së dyti, akordimi i shtesës duhet të jetë më pak i centralizuar dhe duhet të bazohet në hartimin e buxheteve paraprake për çdo njësi organizative.

Si përfundim duket qartë se i gjithë programi i kompensimeve në Bankën e Shqipërisë ka nevojë për një ndryshim radikal, i cili kushtëzohet nga kostoja por dhe nga efektet psikologjike tek punonjësit e institucionit tonë. Prandaj është e nevojshme, që të gjenden rrugë të ndërmjetme, të cilat do të çojnë gradualisht drejt perfeksionimit të këtij programi dhe komponentëve të tij.

Duke arritur këtë perfeksionim Banka e Shqipërisë do të ketë një program kompensimi, që do ta ndihmojë të arrijë objektivat e mëposhtëm:

- drejtësinë dhe paanshmërinë në shpërblimin e punës së çdo punonjësi;
- tërheqjen, ruajtjen dhe motivimin e punonjësve të kualifikuar në çdo nivel të hierarkisë organizative;
- ruajtjen e aftësisë konkurruese në tregun lokal të punës;
- qartësimin e punonjësve për lidhjen, që ekziston mes performancës individuale dhe objektivave të Bankës së Shqipërisë;
- shpërblimin e punonjësve në bazë të performancës së tyre individuale dhe të kontributit, që ata japin në Bankën e Shqipërisë.

---

* Zhizela Balla, specialiste, Departamenti Juridik dhe i Burimeve Njerëzore.