



Republika e Kosovës
Republika Kosovo – Republic of Kosovo
Qeveria – Vlada – Government
Ministria e Punëve të Brendshme
Ministarstvo Unutrašnjih Poslova / Ministry of Internal Affairs



Policia e Kosovës/Policija Kosova/Kosovo Police
Drejtoria e Përgjithshme e Policisë
Generalna Policijska Direkcija/General Police Directorate

PLAN ZA JAČANJE INTEGRITETA U POLICIJI KOSOVA

2021 – 2025

Popunjen
Septembar, 2022



Plan za jaćanje integriteta u Policiji Kosova 2021-2025 pripremljen je od strane Divizije za Profesionalne Standarde, ekipa Sektora za Integritet.

PLAN ZA JAČANJE INTEGRITETA U POLICIJI KOSOVA 2021 - 2025

SADRŽAJ

I.	PREDGOVOR	4
II.	UVOD	6
III.	CILJ	7
IV.	VIZIJA, MISIJA, VREDNOSTI, OSNOVNA NAČELA.....	8
V.	OBJEKTIVI	10
	A. ORGANIZACIONA KULTURA.....	10
	B. KOMUNIKACIJA, INFORMISANJE I TRANSPARENTNOST.....	11
VI.	METODOLOGIJA	12
	A. FAZE IMPLEMENTACIJE PLANA INTEGRITETA.....	12
VII.	IDENTIFIKOVANI RIZICI I NIVO UGROŽENOSTI INTEGRITETA POLICIJE KOSOVA.....	13
	A. OSNOVNE UGROŽENE OBLASTI U POLICIJI KOSOVA.....	13
	B. ORGANIZACIONI ASPEKT.....	13
	C. IDENTIFIKACIJA I PROCENA RIZIKA.....	15
VIII.	AKTIVNOSTI.....	16
	A. TABELE OBJEKTIVA, AKTIVNOSTI, ODGOVORNI AUTORITET I MERNI PARAMETRI ZA JAČANJE INTEGRITETA KOSOVSKE POLICIJE	17



G. Fehmi HOTI

V/D GENERALNOG DIREKTORA POLICIJE REPUBLIKE KOSOVA

PREDGOVOR

Integritet je neprestano ponašanje u skladu sa etičkim vrednostima i zbog toga je integritet važan kako na individualnom tako i na institucionalnom aspektu.

Integritet na organizacionom nivou je pokazatelj da je organizacija sagradjena i deluje u skladu sa etičkim vrednostima. Na individualnom nivou, integritet podrazumeva da se pojedinci pridržavaju principu integriteta i njihova su ponašanja u skladu sa etičkim vrednostima koje je odredila organizacija.

Integritet u policijskoj organizaciji podrazumeva da se policijski rad vodi od jednog broja etičkih vrednosti koje su jasno određene, kao što su: objektivnost, nepristrasnost, profesionalizam, poštovanje diverziteta i pola, pravda, jednakost, poštenje, odgovornost, poštovanje ljudskih prava. Integritet treba da se podstiče iz policijske organizacije u svim svojim nivoima.

Policija je institucija koja ima specifičan

položaj i ulogu u jednom demokratskom društvu, činjenica koja čini integritet još više važnim za nju.

Da bi odgovorila na poverenje građana, Policija se pridržava Kodeksu Etike i demonstrira profesionalizam i visoki integritet.

Na osnovu istraživanja lokalnih i međunarodnih organizacija, Policija Kosova je jedna od lokalnih institucija kojoj se najviše veruje u zemlji i ova procena je čini još više odgovornom da unapredi na najvišem nivou standarde rada u politikama protiv negativnih pojava i drugih ne etičkih pojava.

Stvaranjem Sektora Integriteta sa organizacionom strukturom policije i sprovođenje ovog plana, Policija Kosova nastavlja da pokazuje posvećenost na podizanju i unapređivanju unutar organizacije i da bude dobar primer za ostale.

G. Fehmi HOTI

V/D Generalnog Direktora Policije Republike Kosova

Plan za jačanje integriteta u Policiji Kosova 2021-2025 pripremljen je od strane Divizije za Profesionalne Standarde, ekipa Sektora za Integritet.

Prilikom izrade ovog plana, kao referenca uzeto je:

1. Plan za Interitet u Policiji Kosova 2018-2019;
2. Plan Integriteta BSK-a 2019-2022;
3. Projekat Bratimljenja EU „Ojačanje kapaciteta krivične istrage protiv organizovanog kriminala i korupcije;
4. Uputstvo za planiranje integriteta i menadjiranje integriteta 2015,UNDP;
5. Strateški Razvojni Plan Policije Kosova 2016-2020
6. Dokumentat politika o Integrietu Policije Kosova MD.
7. Zakon o Policiji , AU, pravilnici i OSP Policije Kosova.

II. UVOD

Institucionalizacija i jačanje integriteta ostaje prioritet na izgradnji i razvijanju državne institucije Republike Kosova, Policije Kosova.

Plan Integriteta je strateški i operativni dokumenat koji se zasniva na rezultatima sistematskog procesa procene nivoa integriteta i rizika koji se mogu pojaviti unutar organizacije.

Policija Kosova je 2017 godine sačinila "Plan za jačanje Integriteta u Policiji Kosova za 2018 - 2019" godinu, koji je počeo sa implementacijom u početku 2018 godine. Plan je zasnovan u Projektu Bratimljenja EU-a "Jačanje kapaciteta krivičnih istraga protiv organizovanog kriminala i korupcije" kao i na istraživanju ugroženosti integriteta u okviru organizacije.

Na osnovu "Plana za jačanje Integriteta u Policiji Kosova 2018 - 2019" grupa za implementaciju, je imala zadatak da nadgleda implementaciju mera i aktivnosti opisanih u planu integriteta i da izveštava aktivnosti i mere koje su implementirane na jačanju integriteta onako kako je određeno u planu.

Plan integriteta za grupu implementacije, je drugi zadatak osim primarnog zadatka koji su obavljale određene jedinice i sektori.

Izmenama organizacione strukture Policije Kosova na početku 2019 godine, Policija Kosova je stvorila Sektor Integriteta u okviru Divizije Profesionalnih Standarda i na osnovu organizacione strukture su predviđeni i službenici integriteta.

U okviru zadataka i odgovornosti Sektora Integriteta će biti i sačinjavanje, ažuriranje i nadgledanje implementacije plana za jačanje integriteta u Policiji Kosova.

Sektor za integritet je izradio nacrt Plana za jačanje integriteta u Policije Kosova i ovaj nacrt je predmet procene i finalizacije od strane Komisije koju imenuje Generalni direktor PK-a. Sektor integriteta ažurira i nadgleda sprovođenje plana za jačanje integriteta u Policiji Kosova i sačinjava godišnji izveštaj sa preporukama za Generalnog direktora. Nakon usvajanja godišnjeg izveštaja prosledjuje se direktorima uprava i kancelarija generalnog direktora i zamenicima generalnog direktora za raspravu i postupanje u sprovođenju preporuka.

Sve Uprave i kancelarije višeg izvršnog osoblja imenuju odgovorna lica za izveštavanje u vezi sa sprovođenjem Plana jačanja integriteta Sektoru za integritet.

Plana za jačanje Integriteta u Policiji Kosova za 2021 - 2025 godinu će biti kontinuitet Plana 2018 - 2019 i obuhvatiće neke izmene u vezi zadataka, aktivnosti i mera na postizanju planom predviđenih objekta kao i izmene u metodologiji i faza implementacije plana.

Ovaj se plan smatra važnim delom opštih procesa planiranja povezanim sa strateškim planom za institucionalni razvoj, koji obuhvata aspekte upravljanja rizikom na nivou organizacije, određivajući politike, procedure, pravila, uputstva, sistem unutrašnje kontrole i odgovornost.

Ovaj plan integriteta predstavlja jednu mogućnost za Policiju Kosova da razvije i primenjuje jedan sveobuhvatni institucionalni pristup na poboljšavanju performanse zaposlenih, smanjenju akata nedoličnog ponašanja i korupcije i da podstiče veće poverenje građana prema Instituciji Polcije.

III. CILJ

Cilj plana za jačanje integriteta u Policiji Kosova je:

1. Jačanje integriteta i organizacione kulture protiv korupcije identifikujući rizikë i planirajući adekvatne mere sprovođenja unutar organizacije.
2. Jačanje institucionalnih kapaciteta za sprečavanje negativnih pojava koje mogu ugroziti integritet Policije Kosova, pružajući podršku na podizanju profesionalizma radnika policije u svim oblastima koje su identifikovane kao ugrožene od ne etičkih i nezakonskih radnji.
3. Identifikovanje rizika, analiza i procena rizika, navodeći radnje i mere za postizanje određenih objekta na jačanju integriteta, jačanju vladavine zakona i profesionalnih standarda.
4. Sprečavanje i eliminisanje rizika od korupcije i drugih pojava koje ugrožavaju integritet u organizaciji, identifikujući oblasti visokog rizika za integritet, smanjenje/eliminisanje mogućnosti za korupciju, poboljšanje opšte stabilnosti protiv korupcije, podizanje svesti na svim nivoima i funkcijama, podsticanje kolektivne posvećenosti na upravljanju rizika protiv integriteta.
5. Da pomaže u upravljanju rizika u vezi korupcije, sukoba interesa, krivičnih dela protiv službene dužnosti, ne etičkog ponašanja itd.

IV. VIZIJA, MISIJA, VREDNOSTI, OSNOVNA NAČELA

Sa planom jačanja integriteta namerava se postizanje ispunjenja vizije, misije, vrednosti i osnovnih načela Policije Kosova, da bi smo imali jednu policiju kojoj se veruje, profesionalnu, savesnu i odgovornu.

A. VIZIJA

Profesionalna, obučavana, dobro opremljena, efikasna policija u pružanju bezbednosti, sprovođenja zakona, sprečavanja i suzbijanja kriminala, kao primer u regionu, uvek podržavajući i verna zajednici.

B. MISIJA

Da pruža bezbednost i usluge za sva lica na Kosovu, na osnovu zakona, najboljih praksi i standarda demokratskog policiranja. Da podigne bezbednost i kvalitet života, radeći u partnerstvu sa zajednicom, da promovise javnu bezbednost i sprečavanje kriminala, da sačuva javni red i zakonska prava svih pojedinaca, time što će pružiti efikasnu i efektivnu uslugu.

Policija Kosova će ispunit svoju misiju time što će:

1. Pružiti javnu bezbednost (bezbednost života i imovine),
2. Zaštititi ljudska prava i slobode,
3. Saradjivati sa zajednicom i institucijama,
4. Kontrolisati i nadgledati granicu,
5. Poboljšati performansu organizacije,
6. Sprečavati i suzbijati organizovani kriminal, korupciju i ostale oblike kriminalnih aktivnosti.
7. Reagovati efikasno na sve vrste hitnih situacija (elementarnih nepogoda i onih prouzrokovanih od ljudskog faktora).

C. VREDNOSTI

Vrednosti su vrline svoga ko radi u Policiji Kosova i koje čine pojedinca i instituciju da preko ovih vrednosti menifestuju u svako doba i svuda visok lični i integritet institucije.

1. Integritet – da radimo pravedno, pošteno i iskreno, uvekna osnovu najviših etičkih i moralnih standarda. Da imamo fizičku i moralnu hrabrost da učinimo ono što je pravedno. Da budemo iskreni i da ne tolerišemo ne etičko ponašanje.
2. Etika – Mi cenimo poštenje i integritet i demonstriraćemo ove vrednosti tokom svih svojih radnji. Mi smo odgovorni za očuvanje poverenja javnosti sa najvišim etičkim standardima i obuhvatanja etike u svim nivoima organizacije.
3. Profesionalizam – Da budemo stručno pripremljeni, da poznajemo i primenimo metode, tehnike i savremene taktike u obavljanju dužnosti.
4. Poštovanje raznolikosti i pola – Da tretiramo sva lica sa dostojanstvom, poštovanjem i bez ikakve diskriminacije.

5. Odgovornost – Da budemo odgovorni sa preduzetim radnjama i da radimo u skladu sa zakonima na sanzi, Administrativnim Uputstvima, Pravilnicima i drugim podzakonskim aktima.
6. Kreativnost – da radimo da se na aktivan način preduzmu radnje na poboljšanju usluge i metodologije rada u Jedinici/Sektoru gde radimo.
7. Lideršip – da budemo odgovorni da bi smo se dokazali kao primer i sa ličnom posvećenošću bez obzira gde radimo.
8. Usmerenost ka službi – Pružajući veću bezbednost da utičemo na povećanju kvaliteta života zajednice kojoj služimo.
9. Posevećenost – Oprezan i proaktivan u organizaciji i zajednici, samo motivisan i kreativan
10. Diverzitet – Mi cenimo i poštujemo naše razlike i priznajemo činjenicu da su naša porekla jedinstvena, i da daju snagu našoj organizaciji i zajednici. Mi pokušavamo da odražavamo zajednicu kojoj služimo i da poštujemo sposobnosti, znanja i veštine jedni-drugih.
11. Politička nepristrasnost - nepristrasnost i neutralnost u pogledu političkih uverenja i stavova lica.

D. PRINCIPI

Plan za jačanje integriteta zamišljen i vodi se od ovih principa:

1. Jednako i pravedno tretiranje svih lica;
2. Poštovanje osnovnih prava i sloboda;
3. Nepristrasnost i neutralnost u vezi političkih ubedjenja i pogleda lica;
4. Integritet, poštenje i odgovornost u javnoj službi;
5. Transparentnost- pružanje informacija za građane i biti otvoren prema javnosti;
6. Legitimitet, podobnost i proporcionalnost;
7. Posvećenost prema zapošljavanju, unapredjivanju i odredjivanju zadataka na sveobuhvatan i zaslužan način bez diskriminacije, odražavajući etnički karakter Republike Kosova i poznavajući principe polne ravnopravnosti i ljudskih prava predvidjenih Ustavom.

V. OBJEKTIVI

U cilju podizanja i jačanja integriteta, ovim se planom predvidja da se preko niz aktivnosti postignu objektivni koji se mogu realizovati:

1. Podizanje svesti o integritetu i etici u policiji,
2. Jačanje unutrašnje kontrole u identifikaciji i eliminisanju nepravilnosti u radu, stručnom usavršavanju i integriteta, kao i profesionalni razvoj osoblja u specifičnim oblastima i sektorima.
3. Sprečavanje sukoba interesa,
4. Procean unutrašnjih normativnih akata organizacije u aspektu sprečavanja korupcije, sukoba interesa i jačanju integriteta,
5. Jačanje principa objektivnosti, nepristrasnosti i transparentnosti,

A. ORGANIZACIONA KULTURA

1. Kodeks etiks i policijskog integriteta

Svi radnici Policije Kosova se podvrgavaju kodeksu policijske etike i ponašanja sa integritetom. Na osnovu nalaza ankete, vidimo da je jedan mali broj radnika policije menifestovao lični primer etičkog ponašanja i integriteta unutar organizacije. Stoga traži se da se radi još više u ovom pravcu i da se obezbedi da svi radnici policije daju svoj lični primer dobrog etičkog ponašanja i ličnog integriteta.

2. Borba protiv korupcije

U cilju izveštavanja, sprečavanja i suzbijanja krivičnih dela koje se nadovezuju sa korupcijom i koje ugrožavaju ozbiljno integritet policije Kosova, neophodno je da se organizuju sastanci od rukovodstva sa policijskim osobljem, gde bi se diskutovalo o ponašanju sa integritetom u funkciji sprečavanja i suzbijanja koruptivnih krivičnih dela. Pitanja koja se nadovezuju sa integritetom i korupcijom, treba da se diskutuju otvoreno u organizacionim jedinicama tokom redovnih sastanaka.

Da se sačine planovi za obuke i kampanje podizanja svesti o integritetu i etici unutar organizacije PK-a u funkciji sprečavanja i suzbijanja korupcije i drugih negativnih pojava.

3. Sukob interesa

Sukob interesa podrazumeva stanje neslaganja izmedju službene dužnosti i privatnih interesa radnika policije, gde on/ona ima direktnih ili indirektnih privatnih interesa, ličnih ili imovinskih, koje utiču , mogu da utiču ili izgledaju da utiču na zakonitost, transparentnost, objektivnost i njegovu/njenu nepristrasnost tokom obavljanja službene dužnosti u policiji Kosova.

Medju potrebnim merama za sprečavanje sukoba interesa su:

- a) Izjavljivanje povlačenja u slučaju sukoba interesa – podrazumeva kada jedan službenik sumnja ili ustanovi da se sukob interesa desio (nastao) ili se može desiti(nastati), odmah treba da preduzme radnje na što efektivniji način, da se savetuje i da obaveštava što brže neposrednog nadzornika ili relevantnu jedinicu.

Iako zakonodavstvo na snazi reguliše velikom merom slučajevne sukoba interesa, naša institucija je posvećena na jačanju mehanizama sprečavanja i izbegavanja mogućeg sukoba interesa.

b) Pregled normativnih akata o pitanjima zapošljavanja van službene dužnosti – Zapošljavanje van službene dužnosti podrazumeva zapošljavanje, angažovanje u institucijama, organizacijama ili privatnim kompanijama gde se zahteva primenjivanje policijskih ovlašćenja sa i bez plaćanja. Ukoliko ovo angažovanje-zapošljavanje van službene dužnosti ometa ili može ometati na obavljanju službene dužnosti ili ugrožava na bilo koji način realizovanje objekta institucije, onda radnik PK-a se ne može angažovati-zaposli van službene dužnosti.

Sekundarno zapošljavanje nije dozvoljeno ukoliko može predstaviti sukob faktičkog ili vidljivog interesa sa službenom dužnošću, ili da negativno utiče na bilo koji način na sposobnost radnika u obavljanju njegovih/njenih službenih dužnosti i odgovornosti. Zbog toga, jedna od predviđenih mera je pregled Administrativnog Uputstva "O radnom odnosu u Policiji Kosova" i Standardne Operativne Procedure "O angažovanju policijskih službenika van službene dužnosti"

c) Informisanje i podizanje svesti oko sprečavanja sukoba interesa – Osim ovih mera, između ostalog su predviđene i mere u vezi podizanja svesti oko sprečavanja sukoba interesa preko obuka, radionica ili seminara organizovanih u kontinuitetu od Uprave Ljudskih Resursa.

B. KOMUNIKACIJA, INFORMISANJE I TRANSPARENTNOST

1) Policija Kosova je transparentna u pružanju informacija za medije i javnost. Kancelarija za Informisanje i Odnose sa Javnošću Policije Kosova je odgovorna da odvija sve aktivnosti koje se nadovezuju sa saradnjom, informisanjem i odgovornost transparentcije.

2) Policija saradjuje sa sredstvima informisanja tako da se javnost obaveštava o događanjima koje se dešavaju u oblasti bezbednosti i aktivnostima policije u održavanju reda i bezbednosti u zemlji.

3) Preporučuje se da Policija Kosova bude proaktivna na garantovanju svoje transparentnosti na vreme na zahteve za informacije od strane medija, nevladinih organizacija i drugih zainteresovanih strana.

4) Za postizanje saradnje, informisanja i poverenja javnosti u Policiju Kosova, procenjuje se da je potrebno da se objave dokumenta, spisi i ostali dopisi koji su pristupačni za javnost na web stranici policije Kosova, tako da je građanima olakšan pristup.

VI. METODOLOGIJA

Zadaci i aktivnosti koji potiču iz "Plana za jačanje Integriteta 2021 - 2025" su obavezni (primenjivi) za strukturalnu i organizacionu komponentu Policije Kosova.

Odgovoran za nadgledanje primene "Plana za jačanje Integriteta 2021 - 2025" je Sektor Integriteta/ Divizija Profesionalnih Standarda.

Sve Uprave, Divizije, Direkcije, Sektori i druge Jedinice u okviru organizacione strukture PK-a, šalju u Sektor Integriteta 6 mesečne izveštaje u vezi primene radnji i mera na jačanju integriteta, opisanom u Poglavlju VIII, članu A ovog plana " Tabela objektivna, aktivnosti, odgovornog i podršnog organa kao i merni parametri za jačanje integriteta u Policiji Kosova 2021-2025".

Tokom sastavljanja prvog plana za integritet, radna grupa je primenila dve metode da analizira i proceni ugroženost integriteta u okviru Policije Kosova. Popunjavanje upitnika je bila prva metoda dok je druga metoda bila fokus grupe u radionicama i intervjuima sa predstavnicima policije. Cilj primenjivanja ovih metoda je bio da sakupe tačne i kvalifikovane odgovore o ugroženosti integriteta svake identifikovane oblasti kao i obezbeđivanje informacija i dodatnih predloga za poboljšanje mera integriteta.

A. FAZE IMPLEMENTACIJE PLANA INTEGRITETA

Plan za jačanje Integriteta u Policiji Kosova 2021 - 2025 će se implementirati u dve faze:

1. PRVA FAZA - 1 januar do 30 juna

Od 1 jula do 15 jula, sve uprave, divizije, direkcije, sektori, kao i druge jedinice koje su u okviru kabineta Generalnog direktora i zamenika generalnog direktora, treba da proslede periodične izveštaje za prvu šestomesečnu fazu primenjivanja plana, popunjene kao što je opisano u poglavlju VIII ovog dokumenta u Sektoru za integritet.

Nakon prijema izvještaja, Sektor za integritet obradjuje, analizira, ocenjuje i donosi zaključke na osnovu primljenih podataka.

2. DRUGA FAZA - 1 jula do 31 decembar

Od 1 do 15 februara, sve uprave, divizije, direkcije, sektori kao i druge jedinice koje su u okviru kabineta Generalnog direktora i zamenika generalnog direktora, treba da proslede periodične izveštaje za prvu fazu sprovođenja plana, popunjene kao što je opisano u poglavlju VIII ovog dokumenta u Sektoru za integritet.

Nakon prijema izvještaja, Sektor za integritet obradjuje, upoređuje, analizira, ocenjuje, donosi zaključke i na osnovu nalaza daje preporuke za mere za jačanje integriteta. Godišnji izveštaj o sprovođenju plana integriteta dostavlja se Generalnom direktoru u martu mesecu.

VII. IDENTIFIKOVANI RIZICI I NIVO UGROŽENOSTI INTEGRITETA U POLICIJI KOSOVA

A. OSNOVNE UGROŽENE OBLASTI U POLICIJI KOSOVA

Osnovne ugrožene oblasti u Policiji Kosova su: oblast istrage (organizovani kriminal, privredni kriminal, korupcija itd.), javna bezbednost (operacije, drumski saobraćaj, specijalizovane jedinice itd.), kontrola i integrisano upravljanje granicom, podršne službe (nabavka, administriranje imovine i zaliha i menadžiranje budžetom), ljudski resursi (regrutovane, selekcija, unapredjenje itd.). Policija Kosova treba da radi više na sastavljanju i ažuriranju procedura rada, na stvaranju okolnosti da se radnici obučavaju za obavljanje posla sa velikim integritetom. Da se preduzmu dodatne mere za jačanje i unutrašnju kontrolu i odgovornosti, u cilju nadgledanja priemen zadataka od strane radnika policije.

B. ORGANIZACIONI ASPEKT

1. Opis radova i zadataka

Na osnovu podataka koji su proizašli tokom sačinjavanja "Plana za jačanje integriteta u Policiji Kosova 2018-2019", ispalo je da je u slučajevima kada se osoblju (potčinjenima) određuju dodatni zahtevi koji nisu u opisu njihovog rada, onda nadzornici treba u optimalnom roku da popune opis rada za njihove potčinjene sa novim zadacima i da zatraže njihovo usvajanje.

U cilju podizanja kvaliteta u ovoj oblasti, veću pažnju treba pokloniti potpunog postavljanja odnosa izveštavanja izmedju organizacionih jedinica, tako da se radnje/odluke mogu revidirati-inspektirati i da se nadgleda njihova implementacija. Takođe, za obezbeđivanje kvaliteta obavljanja policijskih zadataka, potrebno je nadgledanje i direktna i neprestana kontrola.

2. Ocenjivanje performanse, napredovanje u dužnosti/unapredjenje i regrutovanje

Obavljanje posla se treba oceniti formalno jednom godišnje na osnovu procedure u kojoj se određuju pravila i uslovi ocenjivanja performanse za sve zaposlene u Policiji Kosova u skladu sa Administrativnim Uputstvom o radnom odnosu u Policiji Kosova. Medjutim, što se tiče oblasti u napredovanju na dužnosti/unapredjenju, regrutovanju i selekcije osoblja, preporučuje se da ima veće transparentnosti u cilju izbegavanja mišljenja da se osoblje selektira na raznim položajima/unapredjuje na osnovu favorizovanja ili nepotizma.

U cilju podizanja integriteta unutar organizacije, policija treba da poveća transparentnost u procesima regrutovanja i napredovanja na dužnosti/ unapredjenja.

Transparentnost u zapošljavanju, napredovanju na dužnosti/ unapredjenja i u obukama osoblja, izbegava pogrešne percepcije i direktno utiče na podizanju imidža i integriteta organizacije Policije Kosova kao i poverenja u policijsko osoblje u procesima i organizaciji.

Za jedan pravedan proces se preporučuje da:

1. da ima adekvatne obuke osoblja kojim upravlja i sprovodi proces,
2. jasna i transparentna pravila tokom celog procesa,
3. precizne kriterijume za određivanje/imenovanje članova komisija i panela ocenjivanja.

3. Jačanje mehanizama Unutrašnje Kontrole

Direktni nadzor, inspektiranja, revizije, istrage i donošenje odluka su esencijalne za očuvanje i podizanje integriteta Policije Kosova. Kao rezultat ovih kontrola, preduzimaju se radnje na poboljšavanju lošeg ponašanja, sistema i loših praksi rada. Stvaranje mehanizama unutrašnje kontrole su garancija za podizanje-jačanje integriteta Policije Kosova. Ovim planom delovanja, se namerava po jačanje nadzora i jačanje unutrašnjih kontrola preko inspektiranja, revizije, istrage i direktnog nadzora. Primenivanje jasnih i odredjenih politika u tretiranju disciplinskih povreda i kažnjavanje prekršilaca da bude bez tolerancije od mehanizama primene disciplinskih procedura.

4. Unapredjenje sistema javnih nabavki

Na opštem nivou, javna nabavka je jedna od najvažnijih oblasti za izgradnju ili čak ugrožavanja integriteta jedne organizacije. Nabavka je veoma osetljiva oblast, a na osnovu pronalazaka tokom sastavljanja ovog plana integriteta, potrebno je da se povećava transparentnost tokom procesa nabavke, da se sprovede pravila, koje sprečavaju sukob interesa tokom pripreme procesa nabavke u skladu sa zakonskom osnovom koja pokriva ovu oblast. Da se preduzmu dodatne mere za podizanje svesti o javnom, pravednom i konkurentnom nabavkom. Osigurati se da će da se sprovede zapošljavanje stručnog osoblja i da se celo vreme obučava osoblje usavršavanje osoblja u oblasti sabremenih postupka nabavke. Da se sprovede unapredjenje i pojačanje kvaliteta procedura nabavke. Neophodno je da se jasno definišu odgovornosti od jedinice koja je podnela zahtev i do konačne procedure nabavke.

5. Podizanje nivoa sprovođenja i upravljanja ugovora usluga

Policija treba da posveća posebnu pažnju upravljanju i sprovođenju ugovora prema ugovorenim sporazumima, dadajući mehanizme kontrole u oblasti upravljanja ugovora obezbeđujući da su usluge ili radovi koji su pruženi od strane ekonomskog operatora su u skladu sa specifikacijama. Policija treba da obezbedi da osoblje koje je uključeno na ugovorne procedure, da ima kvalifikacije i profesionalne obuke u ovoj oblasti. Da se poveća transparentnost u oblasti izvršenja ugovora i sprovođenje plaćanja i troškova.

6. Usavršavanje menadžiranja materijalnog, finansijskog i Sistema sredstva

Preko pravilnim menadžiranja materijalnog, finansijskog i sistema sredstva, kao i strukturiranim procesom donošenja odluke, ciljem da se maksimira kvantitativno i kvalitativno osiguranje snabdevanja i usluga, sa ciljem da se minimiziraju troškovi i eventualnog rizika korupcije.

a. Pojačanje planiranja i logističko menadžiranje financija- Planiranje, organiziranje, administriranje, kontrola fonda i priprema tehničkih i funkcionalnih zahteva nastavlja da bude cilj u funkcioniranju efikasnog menadžiranja logističke podrške.

b. Unapredjenje menadžiranja sredstva- Jedna od najkonkretnijih mera je menadžiranje sredstva (bogatstva/imovine) i floti treba da se izvrši preko evidentiranja i stvaranja boljeg sistema davanja odgovornosti.

c. Analiziranje projekata (zahteva) i priprema tehničkih specifikacija – Da se osnovaju komisije eksperta da bih procenili zahteve u aspektu planiranja, istraživanja tržišta kao i sastavljanje tehničkih

specifikacija, u cilju podizanja kvaliteta nabavke, usluga i ostalih građevinskih ugovorenih rada, i tačnijih procena između planiranih cena i one koje nudi tržište, kao i sprečavanje tehničkih nejasnoća u zahtevima za opreme ili za druge usluge u cilju sprečavanja rizika za oštetu projekata.

d. Poboljšanje planiranja i izvršenja budžeta – U cilju ojačanja efikasnog menadžiranja budžetom, važno je da se blagovremeno planiraju aktivnosti izvršenja budžeta.

C. IDENTIFIKACIJA I PROCENA RIZIKA

1. Identifikacija rizika ugroženja integriteta u Policiji Kosova

Identifikacija rizika integriteta podrazumeva identifikaciju situacija koje mogu da postoje koje mogu da utiču u postizanju objekta organizacije. Ovo zahteva da se identifikuju izvori rizika, polja uticaja, događanja i njihovo prouzrokovanje. Završni rezultati biće jedna celobuhvatnih rizika integriteta osnovan u tim događajima koje mogu da povećaju, sprečavaju, degradiraju ili da zakasne postizanje objekta.

Vredne informacije mogu da se dobiju od strane upitnika, dizajniranih da istražuju osetljivost rizika od strane osoblja i njihovu percepciju dali je i na koji način organizacija je izložena prema riziku u ispunjavanju svojih ciljeva integriteta. Pravilno administriranje procesa je uslov za njegovu efikasnost. Iskustvo pokazuje da osiguranje anonimnosti procesa je od presudnog značaja da bih se smanjilo unutrašnji otpor, ako takav postoji.

Identifikacija može takodje da obuhvata i uzimanje informacija iz spoljnih izvora kao što su izveštaji monitorisanja, ostali izveštaji revizije, nadležnih autoriteta i kontrole, inspekcije, žalbe, medijski izveštaji, sondaži, disciplinske i administrativne odluke, rešenje suda i policijske odluke itd. Takodje ovo može da uključi i razumavanje procesa institucije i prikupljanje informacija u vezi sa potencialnim povredama integriteta.

Ovo može pružiti jedan pogled o toleranciji i preuzimanje rizika u instituciji i može naglasiti određena područja zabrinjavanja.

2. Procena rizika integriteta u Policiji Kosova

U ovoj fazi se radi o razumevanju rizika integriteta. Ovo se zasniva na rezultatima identifikacije rizika iz prethodne faze (damo identifikovani rizici i identifikovani faktori rizika se podvrgavaju daljoj analizi) i pruža inpute za sledeću fazu- fazu procene rizika i tretiranje rizika. Analiza rizika analizira rizike u smislu verovatnoće i posledica. Ovo obuhvata i da se uzme u obzir i trenutno (postojećih) tretiranje/kontole koji utiču u verovatnoću pojave posledica, kao i procene njihove efikasnosti (ako faktori rizika se menadžiraju u potpunosti, delimično ili uopšte se ne menadžiraju).

Policija Kosova/ Sektor Integriteta putem izveštaja koji proizilaze iz ovog plana delovanja, izvršice/ vrši će procene u nastavku o riziku za aktivnosti koje mogu da ugrožavaju integritet organizacije.

VIII. AKTIVNOSTI

U cilju ojačanja integriteta i eliminisanja svih mogućnosti ili bilo koje normativne ili organizativne mogućnosti, predviđeno je ovim planom da policijski komponenti svih nivoa da preuzmu određene aktivnosti, ali se ne ograničavaju samo na njima da bih se postigli objektivni ovog plana. U nastavku biće opisani aktivnosti za organizativne nivoe predstavljene na tabeli objektivna, aktivnosti, nadležnog i određenog autoriteta, kao i parametri mere.

Sektor Integriteta nakon prijema izveštaja, obradjuje, selektira, analizira i donosi zaključke / konkluzije i u određenim slučajevima daje i preporuke u cilju poboljšanja i jačanja integriteta organizacije.

Ovaj plan se može dopunjavati i menjati u skladu sa situacijama i zahtevima koji će se predstavljati tokom procesa primene.

**A. TABELA OBJEKTIVA, AKTIVNOSTI, ODGOVORNOG I PODRŽNOG
ORGANA KAO I MERNI PARAMETRI JAČANJA INTEGRITETA U POLICIJI
KOSOVA**

A. TABELA OBJEKTIVA, AKTIVNOSTI, ODGOVORNOG I PODRŽNOG ORGANA KAO I MERNI PARAMETRI JAČANJA INTEGRITETA U POLICIJI KOSOVA

OBJEKTIVA 1	AKTIVNOSTI	ODGOVORNI ORGAN	PODRŽNI ORGAN	VREMENSKI PERIOD	MERNI PARAMETAR
Podizanje samosvesti o integritetu i etici u Policiji	1.1. Orgnizuje i učestvuje na tribunama, konferencijama, seminarima ili bilo kojem javnom nastupu u promociji Integriteta.	Kancelarija Generalnog Direktora PK-a / Zm. Generalnog Direktora za OPERATIVU / Zm. Generalnog Direktora za RESURSE Sve Uprave /Divizije / Direkcije Sektori/ Jedinice	DBNj/ DSHM/ ICITAP/ OSCE	Nastavlja	1. Broj organiziranja 2. Broj učesnika na tribunama, konferecijama, seminarima. 3. Vrste materijala korišćene za senzibilizaciju.
	1.2. Organizovanje obuka, radionica ili seminarima za promociju integriteta. Etike, pravilima ponašanja, sprečavanja sukoba interesa, zaštite uzbunjivača sa svim radnicima PK-a.	Uprava Ljudskih Izvora	Divizija za obuke	Nastavlja	Broj i vrsta obuka. Broj učesnika Broj i vrsta obuke u službi kao i broj učesnika.
	1.3. Ažuriranje aktualnih programa obuke i stvaranje novih osnovnih programa i specializovanih na oblast integriteta, etike, pravila ponašanja, sprečavanje konflikta interesa, zaštite uzbunjivača. Integritet i etika da budu deo svakog plan programa obuka PK-a.	Uprava Ljudskih Izvora	Divizija za obuke	Nastavlja	Broj i vrsta ažuriranih programa. Broj i vrsta osnovne i specijalizovane obuke.

<p>1.4. Sporazumi saradnje sa domaćim i međunarodnim centrima (organizacijama) koji pružaju obuke iz oblasti integriteta etike, sprečavanje sukoba interesa i zaštitu uzbunjivača.</p>	<p>Uprava Ljudskih Izvora</p>	<p>Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja.</p>	<p>Nastavlja</p>	<p>1. Broj sporazuma 2. Broj i vrsta realizovane obuke prema sporazumu.</p>
<p>1.5. U cilju unapredjenja discipline, integriteta, etike, rukovodstvo policije u bilo kom trenutku i situaciji treba da promovise kulturu integriteta.</p>	<p>Kancelarija Generalnog Direktora PK-a / Zm. Generalnog Direktora za OPERATIVU/ Zm. Generalnog Direktora za RESURSE Sve Uprave/Divizije/ Direkcije Sektori/ Jedinice</p>	<p>Policijski Menadžment</p>	<p>Nastavlja</p>	<p>Sve vrste senzibilizirajuće aktivnosti</p>

OBJEKTIVA 2	AKTIVNOSTI	ODGOVORNI ORGAN	PODRŽNI ORGAN	VREMENSKI PERIOD	MERNI PARAMETAR
<p>Jačanje unutrašnje kontrole u identifikaciji i eliminisanju nepravilnosti u radu, i podizanje profesionalizma i integriteta, i profesionalni razvoj osoblja u specifičnim oblastima i sektorima.</p>	<p>2.1. Planiranje i sprovođenje stalnih inspekcija oko ispunjavanje dužnosti i odgovornosti, discipline na poslu, kao i poštovanjem normi etičkog kodeksa i dobrog ponašanja radnika PK-a.</p>	<p>Kancelarija Generalnog Direktora PK-a / Zm. Generalnog Direktora za OPERATIVU/ Zm. Generalnog Direktora za RESURSE Sve Uprave/Divizije/ Direkcije Sektori/ Jedinice</p>	<p>Cela uprava policije</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Sprovođenje redovnih i vanrednih i hitnih inspekcija od strane menadžmenta. Pronalazci, Aktivnosti, Preporuke i sprovođenje.</p>
	<p>2.2. Pokretanje i početak disciplinskih procedura u slučaju loših ponašanja koje ugrožavaju integritet i narušavaju imidž Policije Kosova</p>	<p>Kancelarija Generalnog Direktora PK-a / Zm. Generalnog Direktora za OPERATIVU/ Zm. Generalnog Direktora za RESURSE Sve Uprave/Divizije/ Direkcije Sektori/ Jedinice</p>	<p>Direkcija Unutrašnje Istrage</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Broj pokrenutih disciplinskih predmeta u vezi sa ponašanjem zaposlenih koje ugrožavaju integritet i narušavaju imidž Policije Kosova. Broj prihvatljenih žalbi primljenih protiv radnika policije u vezi sa etičkim ponašanjem i korupcijom i zloupotrebe službene dužnosti.</p>
	<p>2.3. Prijem, zaštitu, evidentiranje i Prioritetno tretiranje svih informacija koje se odnose na korupciju i zloupotrebu službene dužnosti, neetičko ponašanje zaposlenih u Policiji.</p>	<p>Kancelarija Generalnog direktora PK-a,/Zamenika generalnog direktora za OPERACIJE/Zamenika Generalnog direktora za RESURSE. Sve uprave/divizije/direkcije/ sektori/jedinice</p>	<p>Direkcija Unutrašnje Istrage</p>	<p>U kontinuitetu</p>	<p>Broj i priroda informacija i njihovo adresiranje.</p>

	<p>2.4.Sprovedjenje godišnjih i vanrednih revizija u vezi sa procesima regrutacije, selekcije, procene performanse unapredjenja kao i odredjenje panela za procenu.</p>	<p>Jedinica Revizije</p>	<p>Uprava Ljudskih Izvora</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Izveštaj revizije, preporuke i sprovođenje preporuka.</p>
	<p>2.5. Tretiranje prekršaja i disciplinskih prekršioca u vezi sa koruptivnim ponašanjem, zloupotrebe službene dužnosti, prekoračenje ovlašćenja i sile kao i ne etičko ponašanje koje utiče na smanjenje/ narušavanju imidža Policije.</p>	<p>Svi policijski komponenti oremama organizativnoj strukturi; Lokalni nivo, DUIPP-a, UDK i KŽ.</p>	<p>Kancelarija Generalnog Direktora PK-a/ Zm. Generalnog Direktora za OPERATIVU/ Zm. Generalnog Direktora za RESURSE Sve Uprave/Divizije/ Direkcije Sektora/ Jedinice IVĚ / ZV.Drejt i Përgj.</p>	<p>Nastavlja</p>	<p>Broj istraženih predmeta sa preporukama; Broj tretiranih predmeta, odkula prvog stepena; Broj tretiranih predmeta u drugom stepenu, donošenih odluka; Disciplinske povrede; Korupcija, prekoračenje ovlašćenja i korišćenja sile, ne etičko (diskreditirajuće) ponašanje, koje utiču na ugrožavanju imidža policije.</p>
	<p>2.6.Planiranje i organizacija osnovnih i specijalizovanih obuka u oblasti istraze kriminala, organizovanog kriminala, privrednog kriminala i korupcije za sve radnike u sektorima/jedinicama koje istražuju kriminal u gorenavedenim oblastima. Da se obezbedi adekvatna selekcija učesnika obuke.</p>	<p>Uprava Ljudskih Izvora</p>	<p>Uprava za Istrage</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Broj i vrsta obuke. Broj i kategorija učesnika u obukama i kriterije učestvovanja i selekcije za svaku obuku.</p>
	<p>2.7.Planiranje i organizacija osnovnih i specijalizovanih obuka u oblasti drumskog saobraćaja, sprečavanju kriminala, patrolisanja i istraga. Da se obezbedi adekvatna selekcija učesnika obuke</p>	<p>Uprava Ljudskih Izvora</p>	<p>Uptava Operacija</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Broj i vrsta obuke. Broj i kategorija učesnika u obukama i kriterije učestvovanja i selekcije za svaku obuku.</p>

	<p>2.8.Planiranje i organizacija osnovnih i specijalizovanih obuka u oblasti graičnog nadzora i kontrole države, integrisanog menadžiranja granice, istragu međugraničnih krivičnih dela i ostale oblasti u vezi kontrole i menadžiraja državne granice kao i integrisano menadžiranje granice. Adekvatna selekcija učesnika obuke</p>	Uprava Ljudskih Izvora	Granična Uprava	2021-2025	Broj i vrsta obuke. Borj i kategorija učesnika u obukama i kriterije učestvovanja i selekcije za svaku obuku.
	<p>2.9.Planiranje i organiziranje osnovnih i specijalizovanih obuka u oblasti logistike, menadžranja imovine, nabavke, menadžiranje ugovora, budžeta, objekata i informatičke tehnologije i komunikacije. Adekvatna selekcija učesnika obuke.</p>	Uprava Ljudskih Izvora	Uprava Podržnih Službi	2021-2025	Broj i vrsta obuke. Borj i kategorija učesnika u obukama i kriterije učestvovanja i selekcije za svaku obuku.
	<p>2.10.Planiranje i organizacija osnovnih i specijalizovanih obuka u oblasti unutrašnje istrage i provere prošlosti</p>	Uprava Ljudskih Izvora	Divizija o Profesionalnim Standarima i lokalni nivo	2021-2025	Broj i vrsta obuke. Borj i kategorija učesnika u obukama i kriterije učestvovanja i selekcije za svaku obuku.
	<p>2.11. Planiranje i organiyacija tretiranja za panele procene u veezi sa pprocesima koji se odvijaju u Policiji.</p>	Uprava Ljudskih Izvora	Svi komponenti Policije	Nastavlja	Broj i vrsta obuke. Borj i kategorija učesnika u obukama i kriterije učestvovanja i selekcije za svaku obuku.

	<p>2.12.Stalna obuka odgovornog osoblja u oblast upravljanja ugovora kao i za osoblje koji pripremaju tehničke specifikacije</p>	<p>Uprava Ljudskih Izvora</p>	<p>Uprava Podržnih Službi</p>	<p>Nastavlja</p>	<p>Učestvovanje u obukama treninga odgovornog osoblja za predviđene oblasti kao i broj obuka odvijanih za menadžiranje ugovora i tehničkih specifikacija.</p>
	<p>2.13.Obezbeđivanje i organizovanje obuka u oblast komunikacije sa javnošću, menadžiranje informacija.</p>	<p>Uprava Ljudskih Izvora</p>	<p>Kancelarija za Informisanje i Odnos sa Javnošću (ZIMP)</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Broj i vrsta obuke. Broj i kategorija učesnika u obukama i kriterije učestvovanja i selekcije za svaku obuku.</p>

OBJEKTIVA 3	AKTIVNOSTI	ODGOVORNI ORGAN	PODRŽNI ORGAN	VREMENSKI PERIOD	MERNI PARAMETAR
Sprečavanje sukoba interesa	3.1. Izjava o povlačenju u slučaju sukoba interesa	Kancelarija Generalnog Direktora PK-a / Zm. Generalnog Direktora za OPERATIVU/ Zm. Generalnog Direktora za RESURSE Sve Uprave/Divizije/ Direkcije Sektori/ Jedinice	Službenik veze sa APK	Nastavlja	Broj, priroda i proces iujave popvlačenja u vezi sa sukobom interesa.
	3.2. Pregled procedure za sekundarno zapošljavanje i definisanje jasnih kriterijumima i okolnostima koji pokazuju mogućnosti sukoba interesa ili korišćenje stručnog radnog znanja koje predstavlja sukob interesa.	Uprava Ljudskih Izvora	Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja	2021-2023	Broj PSO za sekundarni rad sa odredjenim kriterijumima, spisak zabranjenih poslova kao i spisak jedinica u kojima, zbog prirode posla, ne smete da radite van službene dužnosti.
	3.3. Pregled i tretiranje svakog zahteva za sekundarno zaposlenje u aspektu sukoba interesa koja je u suprotnosti sa položajom osobe koja postupa zahtev.	Uprava Ljudskih Izvora	DSPPP	Nastavlja	Broj i priroda odbijenih zahteva zbog Sukoba Interesa.
	3.4. Da se uspostave standardne procedure operisanja sa kojima se opisuju jasni kriterijumi za selekciju i odgovornost menadžera ugovora i procene prouzrokovanih šteta tokom policijskih operacija.	Uprava Podržnih Službi	Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja	2021-2025	Broj SOP-a za izbor i odgovornosti menadžera ugovora i procene prouzrokovanih šteta od strane policijskih operacija.

OBJEKTIVA 4	AKTIVNOSTI	ODGOVORNI ORGAN	PODRŽNI ORGAN	VREMENSKI PERIOD	MERNI PARAMETAR
Procesan unutrašnjih normativnih akata organizacije u aspektu sprečavanja korupcije, sukoba interesa i jačanju integriteta,	4.1. Pregled /dopuna tačnog opisa dužnosti i odgovornosti za svaki položaj u okviru uprava, divizija, direkcija, sektora i jedinica.	Kancelarija Generalnog Direktora PK-a / Zm. Generalnog Direktora za OPERATIVU/ Zm. Generalnog Direktora za RESURSE Sve Uprave/Divizije/ Direkcije Sektora/ Jedinice	Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja Uprava Ljudskih Izvora. Divizija za Profesionalne Standarde/ Sektor Inspekcije	2021-2025	Obrazac za opis dodatnih dužnosti koji nisu opisani u obrazcu opisa dužnosti.
	4.2 Izrada novih normativnih akti, pregled, uskladjivanje i dopuna postojećih normativnih akti u oblasti radnog odnosa, discipline, procene korišćenja sile, medalje i nagrade, dobrovoljne ostavke, suspenzija radnog odnosa, povratak na posao, unapredjenje itd. U cilju sprečavanja mogućnosti ugrožavanja integriteta procesa. Izrada novih normativnih akti.	Uprava Ljudskih Izvora	Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja	2021-2025	Koji akti su pregledani, uskladjeni, dopunjeni u kojim segmentima. Koliko novih normativnih akti su izradjeni i koji.
	4.3. Izrada novih normativnih akti, pregled, uskladjivanje i dopuna postojećih normativnih akti u oblasti drumskog saobraćaja, patrolisanja i istrage, u cilju sprečavanja mogućnosti korupcije i zloupotrebe službene dužnosti.	Uprava za Operacije	Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja	2021-2025	Koji akti su pregledani, uskladjeni, dopunjeni u kojim segmentima. Koliko novih normativnih akti su izradjeni i koji.

<p>4.4. Da se stvaraju standardn procedure operisanja sa kojima se opiše procedure rada za administriranje slučajeva saobraćajnih udesa, administriranje tiketa, procena štete prouzrokovane kao rezultat policijskih operacija, kao i način intervencije ikorišćenje fizičke sile.</p>	<p>Uprava za Operacije</p>	<p>Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja</p>	<p>2021-2022</p>	<p>Referentni broj SOP-a</p>
<p>4.5. Izrada novih normativnih akti, pregled, uskladjivanje i dopuna postojećih normativnih akti u oblasti istrage kriminala, organizovanog kriminala, privrednog kriminala i korupcije u cilju sprečavanja mogućnosti korupcije i zloupotrebe službene dužnosti.</p>	<p>Uprava Istrage</p>	<p>Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Koji akti su pregledani, uskladjeni, dopunjeni u kojim segmentima. Koliko novih normativnih akti su izradjeni i koji.</p>
<p>4.6. Izrada novih normativnih akti, pregled, uskladjivanje i dopuna postojećih normativnih akti u oblasti menadžiranja budžeta, nabavke, menadžiranja ugovora, aleta, logistike, objekata, informativne tehnologije i komuniciranje u cilju sprečavanja mogućnosti korupcije i zloupotrebe službene dužnosti.</p>	<p>Uprava za Podržne Službe</p>	<p>Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Koji akti su pregledani, uskladjeni, dopunjeni u kojim segmentima. Koliko novih normativnih akti su izradjeni i koji.</p>
<p>4.7. Da se izrade SOP sa jasnim i specifičnim kriterijumima za selekciju osoblja u položaju menadžera ugovora.</p>	<p>Uprava za Podržne Službe</p>	<p>Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja</p>	<p>2021- 2022</p>	<p>Referentni broj SOP-a</p>

	<p>4.8. Da se stvaraju posebne procedure za standarde operisanja sa kojima se opišu procedura rada za administriranje budžeta, nabavke, ugovora, aleta, logistike, objekata, informativne tehnologije i komunikacije.</p>	<p>Uprava za Podržne Službe</p>	<p>Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja</p>	<p>2021 - 2022</p>	<p>Referentni broj SOP-a</p>
	<p>4.9. Izrada novih normativnih akti, pregled, uskladjivanje i dopuna postojećih normativnih akti u oblasti kontrole i nadzora državne granice kao i Integrirano menadžiranje Granice, u cilju sprečavanja mogućnosti korupcije i zloupotrebe službene dužnosti.</p>	<p>Granična Uprava</p>	<p>Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Koji akti su pregledani, uskladjeni, dopunjeni, u kojim segmentima. Koliko normativnih akti su izradjeni i koji.</p>
	<p>4.10. Pregled, dopuna SOP-a za klasifikaciju dokumenata i informacija kao i regulisanje procedura za pristup u informacije i službene dokumente.</p>	<p>Kancelarija Generalnog Direktora PK-a</p>	<p>Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Vrsta dokumenta Referentni broj</p>
	<p>4.11. Pregled, uskladjivanje i dopunavanje postojećih normativnih akti u oblasti zaštite svedoka, Kancelarija za Ljudska Prava i diversiteta , revizije, unutrašnjih istraga, inspekcije, integriteta ILECU, QOKK, centralna soba za dokaze, UDK-a, KŽ KSHPF, DPSÇL u cilju sprečavanja mogućnosti korupcije i zloupotrebe službene dužnosti.</p>	<p>Kancelarija Generalnog Direktora PK-a / Zm. Generalnog Direktora za OPERATIVU/ Zm. Generalnog Direktora za RESURSE</p>	<p>Direkcija za Strateško Planiranje i Pravna Pitanja</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Vrsta dokumenta Referentni broj</p>

OBJEKTIVA 5	AKTIVNOSTI	ODGOVORNI ORGAN	PODRŽNI ORGAN	VREMENSKI PERIOD	MERNI PARAMETAR
Jačanje principa objektivnosti, nepristranosti i transparentnosti	5.1. Primena principa objektivnosti - nepristranosti i transparentnosti u procesima unapredjenja, regrutacije i promene položaja za radnike PK-a.	Uprava Ljudskih Izvora	Sve Uprave/ Divizije/Direkcije/ Sektori/ Jedinice	Nastavlja	Broj i vrsta, konkursa, najave kandidata. Objavljivanje spiskova zasluga.
	5.2. Primena principa objektivnosti - nepristranosti i transparentnosti u procesima javne nabavke, menadžiranja aseta i budžeta i menadžiranje ugovora.	Uprava Podržnih Službi	Sve Uprave/ Divizije/Direkcije/ Sektori/ Jedinice	Nastavlja	Pravovremena primena predviđenih procesa nepristrano i transparentno. Razlozi o neostvarivanju bilo kojeg procesa.
	5.3 Primena principa objektivnosti i nepristranosti na procenu performanse za radnike PK-a.	Uprava Ljudskih Izvora	Sve Uprave/ Divizije/Direkcije/ Sektori/ Jedinice	Nastavlja	Broj slučajeva neslaganja sa procenom performanse. Broj žalbi na procenu performanse.
	5.4. Objavljivanje dokumenata, akata, dopisa u web stranici Policije kako bi građanini imali pristup.	Zamenik Generalnog Direktora za RESURSE/ DSPPP	Kancelarija za informisanje i odnose sa javnošću (KIOJ)	Nastavlja	Broj i vrsta objavljenih dokumenata.



POLICIA E KOSOVËS
POLICIJA KOSOVA
KOSOVO POLICE

PROGRAMI RAPORTIMI DIGJITAL APLIKACIONI ‘LAJMËRO POLICINË’

MUNDËSI AL-
TERNATIVE E
KOMUNIKIMIT TË
QYTETARIT ME
POLICINË PËR
LAJMËRIMIN E
RASTEVE

GARANTIM
ANONIMITETI
DHE REAGIM
I SHPEJTË

APLIKACIONI
“LAJMËRO POLICINË”
ËSHTË PLATFORMË
ELEKTRONIKE

MUNDËSI
E DËRGIMIT
TË TEKSTEVE,
FOTOVE
DHE VIDEOVE

RAPORTO
NË 24 ORË



Lajmëro
Policinë

BASHKËPUNIM,
PARTNERITET,
TRANSPARENCË