



Republika e Kosovës
Republika Kosova/ 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

Drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Kosovës
Generalni Direktor Policije Kosova/General Director of Kosovo Police



UDHËZIM ADMINISTRATIV

Nr. 02/2023

MBI MARRËDHËNIEN E PUNËS NË POLICINË E KOSOVËS

ADMINISTRATIVNO UPUTSTVO

Br. 02/2023

O RADNOM ODНОСУ У POLICIJI KOSOVA

ADMINISTRATIVE INSTRUCTION

No.02/2023

ON ÈORK RELATION IN KOSOVO POLICE

Në mbështetje të nenit 44, paragrafi 2 dhe nenit 55, paragrafi 1 të Ligjit Nr. 04/L-076 për Policinë, me qëllim të zbatimit të këtij ligji, Drejtori i Përgithshëm i Policisë nxjerr:

UDHËZIM ADMINISTRATIV
NR. 02/2023
MBI MARREDHËNIEN E PUNËS NË POLICINË E KOSOVËS

Na osnovu člana 44, stav 2 i člana 55, stav 1 zakona Br.04/L-076 o policiji, u cilju sprovodjenja ovog zakona Generalni Direktor Policije, donosi:

ADMINISTRATIVNO UPUTSTVO
BR. Br. 02/2023
O RADNOM ODNOSU U POLICIJI
KOSOVA

ADMINISTRATIVE INSTRUCTION
No. 02/2023
ON WORK RELATION IN KOSOVO
POLICE

KAPITULLI I
DISPOZITATE PËRGJITHSHME

I POGLAVLJE
OPŠTE ODREDBE

CHAPTER I
GENERAL PROVISIONS

Neni 1
Qëllimi

Član 1
Cilj

Article 1
Purpose

Me këtë udhëzim administrativ rregullohet marrëdhënia e punës për personelin e Policisë së Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejshmë Policia) si: themelimi i marrëdhënieς së punës, të drejtat dhe detyrimet që burojnë nga marrëdhënia e punës, kriteret për punësim, procedurat e rekrutimit dhe seleksionimit, sisteminin dhe avancimin e punonjësve në vendet e punës, orarin e punës, paga, kompensimet, shtesat dhe benefacionet, pushimet, pezullimin, ndërprejjen e marrëdhënieς së punës si dhe standardin e uniformës dhe veshjes me rroba civile.

Ovim administrativnim upustvom uredjuje se radni odnos za osoblike Policije Republike Kosova (u daljem tekstu: Police of Republic of Kosovo (in further text Police) such as: establishing work odnosa, prava i dužnosti koje proizlaze iz radnog odnosa, kriterijumi za zaposlenje, postupak rekrutiranja i selekcije, sistematisiranje i unapredjenje radnika po radnim mestima, radno vreme, plata, nadoknade, dodaci i beneficije, odmori, obustava, prekid radnog odnosa kao i standard uniforme i nošenja civiine odeće.

This administrative instruction regulates the work relation for the personnel of the Police of Republic of Kosovo (in further text Police) such as: establishing work relation, rights and obligations that derive from work relation, employment criteria, recruiting and selection procedures, deployment and advancement of employees in working positions, working hours, salary, compensations, allowances and benefits, leaves, suspension, termination of work relation.

Neni 2 Fusha e zbatimit	Oblast primenjivanja	Article 2 Scope
Ky udhëzim administrativ zbatohet përgjithës së personelin e Policisë së Republikës së Kosovës.	Ovo administrativno uputstvo primenjuje se za celo osoblu Policije Republike Kosova.	This administrative instruction is implemented for the entire personnel of the Police of Republic of Kosovo.
Neni 3 Përkufizimet	Član 3 Definicije	Article 3 Definitions
Shprehjet e përdorura në këtë udhëzim administrativ kanë këtë domethënë:	Upotrebljeni izrazi u ovom administrativnom uputstvu imaju sledeći znaçaj:	Terms used in this administrative instruction have the following meanings:
Drejtori i Përgjithshëm - nënkuption Drejtorin e Përgjithshëm të Policisë së Republikës Kosovës.	Generalni Direktor – podrazumeva Generalnog Direktora Policije Republike Kosova.	General Director – means general director of the Police of Republic of Kosovo.
Personeli policor - nënkupton punonjësit e Policisë së Republikës së Kosovës: zyrtarët policorë, stafin civil dhe kadetët policorë.	Policijsko osoblje - podrazumeva radnike Policije Republike Kosova: policijske službenike, civilno osoblu i policijske kadete.	Police personnel – means employees of the Police of Republic of Kosovo: police officers, civilian staff and police cadets.
Sistemi PRIMS-është sistem elektronik i menaxhuar nga Departamenti i Burimeve Njerëzore	Sistem PRIMS-je elektronski sistem kojim upravlja Uprrava za Ljudske Izvore.	PRIMS system – is an electronic system managed by the Department of Human Resources
Orari i punës – nënkupton orarin e rregullt të punës të përcaktuar me sistem 8 orësh dhe 12 orësh.	Radno vreme – podrazumeva radno vreme odredjeno 8 časovnim i 12 časovnim sistemom.	Working hours – means the regular working hours defined by the 8 and 12 hours system.
Punësimi jashtë detyrës zyrtare - nënkupton punësimin në institucione tjera ku nuk kërkohet zbatimi i autorizimeve policore.	Zaposlenje van dužnosti - podrazumeva zaposlenje u drugim institucijama gde se ne zahteva primenjivanje policijskikh ovlaštenja.	Employment out of duty – means employment in other institutions where the implementation of police authorizations is not required.
Punësimi dytësor - nënkupton angazhimin e	Secondary employment – means	

		<p>zyrtarëve policorë jashtë punës së rregullt, sipas marrëveshjeve të nënshkrura ndërmjet Policisë dhe organizatave apo institucioneve tjera, ku kërkohet zbatimi i autorizimeve policore.</p>
Kartela mjekësore – nënkupton dokumentacionin për rezultatet e kontrollit mjekësor.	Zdravstveni karton – podrazumeva dokumentaciju rezultata lëkarske kontrole.	<p>Sekundarno zaposlenje - podrazumeva angažowanje policijskih službenika van redovnog rada, prema sporazumima potpisanih izmedju Policije i drugih organizacija ili institucija, gde se zahteva implementacija policijskih ovlaštenja.</p>
Rikthimi – është akt për tu rikthyer pa konkurs në Polici pas transferimit të përkohshëm në një institucion shtetëror në Kosovë nëse marrëveshja parasheh këtë mundësi, pas përfundimit të mandatit të zyrtarit policor i cili ka qenë në shërbim të përkohshëm në një organizatë tjeter police ndërkombeare, me qëllim të kryerjes së detyrave policore jashë shtetit, në përpunëjje me ligjin në fuqi ose në bazë të marrëveshjes ndërkombeare siç parashihet me Ligjin për Policinë, rikthimi i personelit në punë pas vendimit të plotfuqishëm të gjykatave dhe komisionit mjekësor QKUK.	Povratak – je čin za povratak bez konkursa u policiju nakon privremenog premeštaja u drugu državnu instituciju na Kosovu, ako dogovor predviđa tu mogućnost. Nakon završetka mandata policijskog službenika, koji je privremeno služio u drugoj međunarodnoj policijskoj organizaciji u cilju obavljanja policijskih poslova u inostranstvu, u skladu sa važećim zakonom ili međunarodnim sporazumima kao što je predviđeno Zakonom o policiji.	<p>Medical Card – means the documentation for results of medical examination.</p>
KAPITULLI II Neni 4 Organizimi dhe funksionimi	II POGLAVLJE Član 4 Organizovanje i funkcionisanje	<p>Sekundarno zaposlenje - podrazumeva angažowanje policijskih službenika van redovnog rada, prema sporazumima potpisanih izmedju Policije i drugih organizacija ili institucija, gde se zahteva implementacija policijskih ovlaštenja.</p> <p>Return–is the act of return, with no competition to the police after temporary transfer to another institution of state security in Kosovo, if the agreement provides this possibility, after the completion of the mandate of the police officer, who has been serving temporarily in other international police organization with the purpose of carrying out police duties abroad, in accordance with applicable law or under international agreements as foreseen by the Law on Police, Return of personnel to work after final decision of the courts and the national commission for health in KCUC.</p>

1. Policia e Kosovës ka sistem unik të centralizuar, e cila organizohet në dy nivele, qendror dhe lokal.

1. Policia Kosovo ima jedinstven centralizovani sistem, koji se organizuje u dva nivoa, centralnog i lokalnog.

<p>2. Policia është e strukturuar në shtatë departamente: i rendit publik, i njësive speciale, i kufirit, i hetimeve, i inteligençës dhe analizës, i burimeve njerezore dhe i shërbimeve mbështetëse. Organizimi i brendshëm është i përcaktuar me Strukturën Organizative të Policisë.</p>	<p>2. Policia je strukturirana u sedam uprava: javnog reda, specijalnih jedinica, granice, istrage, inteligencije, analize, ljudskih izvora i podršnih službi. Unutrašnje organizovanje je određeno Organizacionom Strukturom Policije.</p>	<p>2. Police is structured in seven departments: public order, special units, border, investigations, intelligence and analysis, human resources and supporting services. The internal organization is defined by the Organizational Structure of Police.</p>
<p>Neni 5 Detyrat dhe përgjegjësitet e Departamentit për Burime njerezore</p>	<p>Član 5 Zadaci i odgovornosti Uprave za Ljudske Izvore</p>	<p>Article 5 Duties and responsibilities of the Department of Human Resources</p>
<p>1. Departamenti për Burime Njerëzore është përgjegjës për çështjet nga marrëdhënia e punës, e të cilat kanë të bëjnë por që nuk kufizohen vetëm në:</p>	<p>1. Uprava za ljudske izvore je odgovorna za pitanja iz radnog odnosa, koja se odnose ali se ne ograničavaju samo na:</p>	<p>1. Department of Human Resources is responsible for the issues of work relation that are about but not limited only on:</p>
<p>1.1.Identifikimin dhe planifikimin e nevojave për personel, rekrutimin dhe seleksionimin, trajnimin dhe zhvillimin në karrierë, sistemimin dhe përkujdesjen shëndetësore;</p> <p>1.2.Administrimin e dosjeve dhe dokumentacionit të nevojshëm për personelin e Policisë;</p> <p>1.3 .Administrimin e dokumenteve që kanë të bëjnë me mungesën në punë (mungesat në punën për shkak të sëmundjes, lëndimeve në detyrë etj.);</p>	<p>1.1. Identifikaciju i planiranju potreba za osobljem, regрутovanju i selekciji, obuku i razvoju u karijeri, sistemiranje i zdrastvenu negu.</p> <p>1.2. Administriranje potrebnih dosjea i dokumentacije za osoblike policije;</p> <p>1.3 Administriranje dokumenata koji se odnose na odsustvo sa posla (odsustvo sa posla zbog bolesti, povreda na poslu itd.).</p>	<p>1.1. Identification and planning of personnel needs, recruitment and selection, training and career development, deployment and health care;</p> <p>1.2. Maintenance and administration of files and necessary documentation for the Police personnel;</p> <p>1.3. Administration of documents related to the absence at work (absences at work due to illness, injuries in duty etc.);</p>

<p>1.4 Pranimin dhe përgatitjen e dokumentacionit të nevojshëm për punësim, mban dhe azhurnon bazën e të dhënave lidhur me caktimin, emërimin apo riemërimin në pozitë, avancimin apo uljen në pozitë apo gradë, masat disiplinore, suspendimin, transferimin, pensionimin dhe largimin e punonjësve nga puna;</p>	<p>1.4 Prijem i pripremanje potrebine dokumentacije za zaposlenje, održava i ažurira bazu podataka u vezi odredjivanja, imenovanja ili ponovnog imenovanja na položaju, unapredjenju ili degradiranju na položaju ili činu, disciplinske mere, suspension, suspendiranje, premeštaj, penzionisanje i udaljavanje radnika sa posla.</p>	<p>1.4 Receiving and preparing necessary documentation for the employment, keeps and updates database about assigning, appointing, reappointing in position, promotion and demotion of position or rank, disciplinary measures, suspension, transfer, pensioning and dismissing employees from work;</p>
<p>1.5 Nxjerijen e vendimeve administrative nga marrëdhënia e punës;</p>	<p>1.5 Izdavanje administrativnih rëshenja iz radnog odnosa;</p>	<p>1.5 Issuing administrative decisions of work relation;</p>
<p>1.6 Personelit të Policisë i ofrohet përkujdesje shëndetësore dhe psikologjike;</p>	<p>1.6 Osoblju Policije se pruža zdrastvena i psihološka nega.</p>	<p>1.6 Medical and psychological support is offered to the Police Personnel;</p>
<p>1.7 Planifikimin dhe koordinimin e aktiviteteve për aftësimin, trajnimin, edukimin si dhe ngritjen profesionale të personelit, me qëllim të ngritis së performancës së punës në Polici;</p>	<p>1.7 Planiranje i koordiniranje aktivnosti za osposobljavanje, obuciavanje, obrazovanje kao i strucno usavršavanje osoblja, u cilju poboljšanja performanse rada u Policiji.</p>	<p>1.7 Planning and coordination of activities for advancing skills, training, education as well as professional advancement of personnel, with the aim of increasing work performance in Police;</p>

<p>të vlefshme.</p> <p>KAPITULLI III MARRËDHËNIA E PUNËS NË POLICI</p> <p>Neni 6 Themelimi i marrëdhënies së punës</p> <p>Zasnijvanje radnog odnosa</p> <p>Član 6</p>	<p>validnim.</p> <p>III POGLAVLJE RADNI ODNOS U POLICI</p> <p>CHAPTER III WORK RELATION IN POLICE</p> <p>Article 6 Establishing work relation</p>
<p>1. Marrëdhënia e punës në Polici themelohet duke u bazuar në Ligjin për Policinë, Ligjin e Punës të Republikës së Kosovës dhe aktet tjera nënligjore.</p> <p>2. Në Polici janë të punësuar tri kategori të personelit policor:</p> <p>2.1 zyrtarët policorë që bëjnë betimin dhe të cilët kanë autoritet t'i ushtronjë autorizimet dhe detyrat policore;</p> <p>2.2 stafin civil të cilët punësohen në Polici për të kryer shërbime udhëheqëse, profesionale, mbështetëse dhe administrative;</p> <p>2.3 kadetët policorë.</p> <p>3. Themelimi i marrëdhënieς së punës, respektivisht punësimi në Polici bëhet në pajtim me parimet e meritës, integritetit, affësisë profesionale, transparencës së procesit, paanshmërisë, mundësive të</p>	<p>1. Radni odnos u Policiji zasniva se na osnovu Zakona o Policiji, Zakona o Radu, Republike Kosova i drugim podzakonskim aktima.</p> <p>2. U Policiji su zaposlene tri kategorije policijskog osobja:</p> <p>2.1. policijski službenici koji su pod zakletvom i koji imaju autoritet da upotrebljavaju policijske dužnosti i ovlašćenja,</p> <p>2.2. Civilno osoblje koji se zaposle u Policiji da bi obavili stručne rukovodeće, profesionalne, administrativne i administrativne službe,</p> <p>2.3. policijski kadeti.</p> <p>3. Zasnijvanje radnog odnosa, odnosno zaposlenje u policiji vrshi se u skladu sa pravilima zasluge, integriteta, professionalne sposobnosti, transparencije</p>
<p>1. Work relation in Police is established based on the Law on Police, Law on Labor of the Republic of Kosovo and other bylaws.</p> <p>2. In the Police there are employed three categories of police personnel:</p> <p>2.1. Police officers that are under oath and who have the authority to exercise police authorizations and duties,</p> <p>2.2. Civilian Staff employed in Police to perform leadership, professional support and administrative services and</p> <p>2.3. police cadets.</p> <p>3. Establishing work relation, respectively employment in Police is done in accordance with the principles of merit, integrity, professional skills, process</p>	

		barabarta dhe të drejtën për t'u ankuar.
		procesa, nepristrasnosti, ravnopravnih mogučnosti i prava na žalbu.
4.	Të drejtë konkurrimi dhe punësimi në Polici kanë të gjithë personat të cilët i plotësojnë kushtet dhe kriteret e përcaktuara me konkursin publik, i cili bazohet në këtë udhëzim administrativ dhe aktet tjera të brendshme. Punësimi në Polici është i hapur dhe duhet t'u ofrohen mundësi të njëjtë punësimi të gjithë personave të interesuar pa dallim përkatesë etnike, gjimie, ngjyre, religioni, bindje politike apo orientimi seksual, me kusht që ata t'i përbushin kushtet dhe kriteret e përcaktuara në konkursin e shpallur.	4. The right of competition and employment in Police have all persons who are qualified according to the competition criteria determined by the administrative instruction and other internal acts. Employment in Police is open to all interested persons regardless ethnicity, gender, color, religion, political belief, or sexual orientation on the condition that they meet criteria determined in the announced competition.
5.	Kandidati për punësim në Polici duhet t'i plotësojë standarde e këkuara të përshtatshmërisë në pajtim me standardet e përcaktuara me këtë udhëzim dhe mos jetë i dënuar për ndonjë vepër penale, (përiashtohen rastet e dënimive për aksidente të trafikut që kanë përfunduar pa dënim me burgim efektiv) apo ndaj tyre të mos jetë iniciuar ndonjë procedurë penale e cila ndiqet sipas detyrës zyrtare.	5. The candidates for employment in Police should meet required standards of suitability in accordance with determined standards by this instruction, they shouldn't be convicted for any criminal act (excluding cases of fines for traffic accidents that have ended without the punishment of effective imprisonment) nor be initiated any criminal procedure against them which is prosecuted according to official duty.
Neni 7 Klasifikimi i vendeve të punës	Član 7 Klasifikacija radnih mesta	Article 7 Classification of positions
Klasifikimi i vendeve të punës si dhe	Klasifikacija radnih mesta, kao i procena	The classification of positions as well as

vlerësimi se cilat vende të punës duhet të plotësohen me personel, zyrtar policor apo staf civil bëhet nga menaxhmenti i lartë në Policinë e Kosovës, bazuar në nevojat e punës, Strukturën Organizative të Policisë, dhe në Listën për klasifikimin e pozitave (listën e personelit të autorizuar).

koja radna mesta treba da se popunjavaju sa osobljem, policijskim službenicima ili civilnim osobljem, vrši se od višeg menadžmenta Policije Kosova, na osnovu radnih potreba i Organizacione strukture Policije i Spiska za klasifikaciju pozicija (spiska ovlašćenog osoblja).

evaluation of which position should be filled with personnel, police officer or civilian staff is done by senior management in Kosovo Police, based on work needs and the Organizational Structure of Police and on the List for classification of positions (list of the authorized personnel).

Neni 8 Konkursi për punësim	Član 8 Konkurs za zapošljavanje	Article 8 Employment competition
1. Bazuar në analizat e nevojave për personel dhe planin vjetor për punësim në Polici, me aprovim të Drejtorit të Përgjithshëm, shpallet konkursi publik për rekrutim dhe punësim në Polici. Shpallja e konkursit bëhet përmes mijeteve publike të informimit së paku tri (3) ditë radhazi në gjuhët zyrtare.	1. Na osnovu analiza potreba za osobljem i godišnjim planom za zapošljavanje u policiji, odobrenjem Generalnog Direktora, objavjuje se javni konkurs za regrutovanje i zapošljavanje u policiji. Objavljivanje konkursa se vrši preko sredstava javnog informisanja, najmanje tri (3) dana uzastopno na službenim jezicima.	1. Based on the analyses of needs for personnel and annual employment plan, by General Director's approval, public competition for recruitment and employment in Police is announced. Announcement of competition goes through public media for at least three (3) days in row in official languages.
2. Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore e përcakton afatin kohor për aplikim. Shpallja e konkursit për rekrutim duhet të përbajë këto të dhëna:	2. Direktor Uprave za Ljudske Izvore odredjuje vremenski rok za apliciranje. Objavljivanje konkursa za regrutovanje treba da sadrži ove podatke: 2.1.ime institucije;	2. Director of Human Resources determines the deadline for application. The announcement of the recruitment competition should contain these data: 2.1. name of the institution;
2.2.posti/pozita dhe përshtimi i vendit të punës;	2.2.položaj/pozicija i opis radnog mesta;	2.2. the post/position and job description;
2.3.kriteret për aplikim-pjesëmarrje në procesin e rekrutimit;	2.3.uslovi za apliciranje-učešće u procesu regrutovanja;	2.3.criteria for application-participation in recruitment process;

	2.4. dokumentacionin e nevojshën për aplikim;	2.4.potrebnu dokumentaciju za apliciranje;	2.4.necessary application documents;
2.5.testet të cilave do t'u nënshtrohet kandidati;	2.5.testovi kojima se treba podvrgnuti kandidat;	2.5.tests that the candidate will be subjected;	2.6.exact location and address where application are taken and submitted; and
2.6.vendin dhe adresën e saktë ku merren dhe dorëzohen aplikacionet; dhe	2.6.tačno mesto i adresu gde se uzimaju i predaju aplikacije i	2.6.taken place and address where applications are taken and submitted; and	2.7.deadline for submitting applications.
2.7. afatin për pranim-dorëzim të aplikacioneve.	2.7.rok za primo-predaju aplikacija.	2.7.rok za primo-predaju aplikacija.	2.7.deadline for submitting applications.
3. Policia ndërmerr aktivitete shtesë për informimin e opinionit përmes mijeteve të komunikimit elektronik dhe të shkruar, duke organizuar fishata/kampanja për informimin dhe sensibilizimin e të gjithë komunitetit për të drejtën dhe përfshirjen në konkursin e shpallur për kadet policor.	3. Policia preduzima dodatne aktivnosti za informisanje javnog minjenja preko elektronskikh i pisanih sredstava komunikacije, tako što organizuje kampanje za informisanje i podizanje svesti cele zajednice o pravima i obuhvataniu na konkursu objavljenom za policijske kadete.	3. Police undertakes additional activities for informing the public through electronic and written communication means, organizing campaigns for informing and sensitizing all communities on their right and participation in the competition announced for police cadets.	3. Police undertakes additional activities for informing the public through electronic and written communication means, organizing campaigns for informing and sensitizing all communities on their right and participation in the competition announced for police cadets.
Neni 9 Kriteret themelore për aplikim dhe punësim për kadet policor	Član 9 Osnovni uslovi za apliciranje i zapošlyjavanje za policijske kadete	Article 9 Basic criteria for applying and employment for police cadets	
1. Kandidatët që aplikojnë për kadetë policorë duhet t'i plotësojnë kriteret themelore si në vijim:	1. Kandidati koji apliciraju za policijskog kadeta treba da ispunе sledeće osnovne uslove:	1. Candidates who apply for police cadets should meet the following basic criteria: 1.1 To be citizen of the Republic of Kosovo; 1.2 To be of the age 18-30;	
1.1. të jetë shtetas i Republikës së Kosovës;	1.1.Da je državljanin Republike Kosova;	1.1 To be citizen of the Republic of Kosovo;	
1.2. të jetë i moshës 18-30 vjeçar;	1.2.Da starosne godine 18-30;	1.2 To be of the age 18-30;	

	1.3. të ketë të përfunduar shkollimin e mesëm;	1.3.Daje završio srednje obrazovanje;	1.3 To have completed secondary education;
	1.4. të jetë në gjendje të mirë fizike, mentale dhe emocionale;	1.4.Daje u dobroj fizičkom,mentalnom i emocionalnom stanju;	1.4 To be in a good physical, mental and emotional condition;
	1.5. të mos jetë i dënuar për ndonjë vepër penale sipas nenit 6 paragrafi 5 të këtij udhëzimi administrativ;	1.5.Da nije kažnjena za neko krivično delo prema članu 6, stava 5 ovog administrativnog uputstva;	1.5 Not to be convicted for any criminal offense according to article 6, paragraph 5, of this administrative instruction;
	1.6. të mos posedoj tatuažh në pjesë të dukshme të trupit;	1.6.Da ne poseduje tetovaže na vidljivom delu tela;	1.6 Should not have tattoos in any visible parts of the body;
	1.7. të ketë integritet personal dhe vlera të larta etike.	1.7.Da ima lični integritet i visoke etičke vrednosti.	1.7 To have personal integrity and high ethical values.
Neni 10 Kriteret themelore për aplikim dhe punësim për stafin civil		Član 10 Osnovni uslovi za apliciranje i zaposlenje za civilno osoblje	Article 10 Basic criteria for applying and employment for civilian staff
	1. Kandidatët që aplikojnë për pozitat e stafit civil duhet t'i plotësojnë kriteret themelore si në vijim:	1.Kandidati koji apliciraju za pozicije civilnog osoblja treba da ispunе sledeće osnovne uslove:	1. Candidates applying for civil staff positions must meet the following basic criteria:
	1.1. të jetë shtetas i Republikës së Kosovës;	1.1.Da je državljanin Republike Kosova;	1.1. to be a citizen of the Republic of Kosovo;
	1.2. të ketë zotësi për të vepruar;	1.2.Da ima sposobnost delovanja;	1.2. to have the ability to act;
	1.3. të zotërojë ndonjëren nga gjuhët zyrtare, në pajtim me Ligjin për Përdorimin e gjuhëve;	1.3.Da vlasa jednim od službenih jezika, u skladu sa zakonom o jezicima;	1.3. to know any of the official languages, in accordance with the law on languages;

		1.4. të jetë i aftë në pikëpamje shëndetësore për të kryer detyrën përkatëse;	1.4.Da je sposoban sa zdravstvenog aspekta da obavlja relevantnu dužnost;	1.4. be fit in terms of health to perform the relevant task;
		1.5. të mos jetë i dënuar me vendim të formës së prerë për kryejen e një vepre penale me dashje;	1.5.Da nije kažnjen pravosnažnom odlukom za namernu izvršeno krivično delo;	1.5. not be convicted by a final decision for committing a criminal offense intentionally;
		1.6. të kenë nivelin e arsimit dhe përvojën e punës të kërkuar për pozitën, kategorinë, klasën apo grupin përkatës;	1.6.Da ima obrazovanje i radno iskustvo koje se trazi za poziciju, kategoriju, klasu ili relevantnu grupu;	1.6. have the level of education and work experience required for the relevant position, category, class or group;
		1.7. të ketë integritet personal dhe vlera të larta etike;	1.7.Da ima lijni integritet i visoke etičke vrednosti;	1.7. to have personal integrity and high ethical values;
		1.8. të kalojnë me sukses procedurat e pranimit,	1.8.Da uspešno položi procedure primjenja;	1.8. successfully pass the admission procedures,
KAPITULLI IV PROCESSI I REKRUTIMIT DHE SELEKSIONIMIT PËR KADET POLICOR				
IV POGLAVLJE CHAPTER IV PROCES REGRUTOVANJA I SELEKCJIJE ZA POLICIJSKE KADETE				
Neni 11	Procesi i rekrutimit dhe seleksionimit	Član 11 Proces regrutovanja i selekcije	Article 11 Recruitment and Selection Process	
	1. Departamenti i Burimeve Njerëzore administtron procedurat e rekrutimit dhe punësimit në Policinë e Kosovës.	1. Uprava za Ljudske Izvore administrira procedure regrutovanja i zapošljavanja u Policiji Kosova.	1. Department of Human Resources administers recruitment and selection procedures in Kosovo Police.	
	2. Zyrtari përgjegjës për pranin të dokumentacionit nuk pranon dokumentacionin	2. Odgovorni službenik za primanje neće dokumentacije	2. The officer responsible for receiving the documentation does not accept incomplete	

	e pakompletuar të kandidatit.	nekompletiranu dokumentaciju kandidata.	documentation of candidates.
3.	Pas pranimit të dokumentacionit zyrtari përgjegjës për pranim të dokumentacionit, kandidatit për punësim i jep një dëshmi-vërtetim, në të cilin vendoset numri unik i referencës. Ky numër vendoset në formularin e aplikacionit dhe në dokumentacionin tjetër përcjellës i cili pëdoret në procesin e konkurrimit dhe të testimtimit.	3. Nakon primanja dokumentacije odgovorni službenik za primanje dokumentacije, kandidatu za zaposlenje izdaje dokaz-potvrdu, na kojoj se stavlja jedinstveni broj referencije. Ovaj broj se stavlja na obrascu prijave i na drugu propratnu dokumentaciju koja se upotrebljava u procesu konkursanja i testiranja.	3. After receiving the documentation, the respective officer for accepting the documentation, gives evidence-letter with the unique serial number to the candidate. This number is written in application form and in other following documentation that are used in the process of competition and testing.
4.	Pavarësish nga pika 2 e këtij nenj, në qoftë se Komisioni përzgjedhës vërtetton se aplikacioni është i pakompletuar dhe nuk plotëson të gjitha kriteret e kërkuar, kandidati diskualifikohet.	4. Bez obzira na taçku 2 ovog člana, ukoliko izborna Komisija utvrdi da je aplikacija nekompletirana i ne ispunjava tražene uslove, kandidat se diskvalifikuje.	4. Regardless the point 2 of this article, if the Selection Committee concludes that the application is incomplete and does not meet all the required criteria, the candidate is disqualified.
1.	Neni 12 Formimi i komisionit përzgjedhës për kadetët policorë	Član 12 Formiranje izborne komisije za policijske kadete	Article 12 Creation of Selection Committee for police cadets
1.	Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore me vendim emëron kryesuesin dhe anëtarët e komisionit.	1. Direktor Uprave za ljudske izvore odlukom imenuje predsedavajućeg i članove komisije.	1. Director of Human Resources by a decision appoints the head and members of committee.
2.	Komisioni është përgjegjës për mbikëqyrjen e tërë procesit të rekrutimit dhe seleksionimit si dhe për menaxhimin, shqyrtimin dhe vlerësimin e aplikacioneve të dorëzuar për punësim dhe përgjigjeje në ankesat e kandidatëve.	2. Komisija je odgovorna za nadgledanje ukupnog procesa regrutacije i seleksioninë, kao i za menadžiranje, razmatrane i ocenjivanje prijave predatih za zapostjenje i odgovore na žalbe kandidata.	2. The committee is responsible to supervise the entire recruitment and selection process as well as for management, review and evaluation of applications submitted for employment and responses for the candidate's appeals.
3.	Komisioni përbëhet prej së paku tre	3. Komisija se sastoji najmanje od tri	3. The committee is consisted of at least

	<p>anëtarëve. Komisioni duhet të ketë përfaqësim etnik dhe gjinor.</p> <p>4. Anëtarët e komisionit duhet të jenë punonjës me përvojë.</p> <p>5..Mandati i komisionit përfundon pas përfundimit të procesit.</p> <p>6. Sektori për Rekrutim dhe Seleksionim do të konsiderohet sekretari e këtij komisioni gjatë tërë procesit.</p>	<p>članova. Komisija është imati etničko i polno predstavijanje.</p> <p>4. Članovi komisije treba da budu radnici sa iskustvom.</p> <p>5.Mandat komisije se završava okončanjem procesa.</p> <p>6.Jedinica za regrutovanje i selekciju është smatrati sekretariat ove Komisije tokom celog procesa.</p>	<p>three members. Commission will have ethnic and gender representation.</p> <p>4. Members of commissions should be experienced employees.</p> <p>5.The mandate of the committee ends after the process ends.</p> <p>6.The Sector of Recruitment and Selection will be considered the secretary of the Commission throughout the process.</p>
Neni 13	Formimi i paneleve për testimne për kadetët policorë	Član 13 Formiranje panela za testiranje za policijske kadete	Article 13 Establishing the testing panels for police cadets
	<p>1. Panelet për testimin e kandidatëve caktohen me vendim të Drejtorit të Divizionit të Personelit dhe Administratës. Paneli përbëhet prej së paku të anëtarëve.</p> <p>2. Përberja e paneleve duhet të reflektojë përfaqësimin etnik dhe gjinor.</p> <p>3. Varësisht prej llojit të testit, caktohen anëtarët e paneleve që kanë njohuri dhe përvojë policore.</p> <p>4. Numri i paneleve që do të formohet duhet të jetë në përputhshmëri me numrin e vendeve ku do të mbahen testimet.</p>	<p>1. Paneli za testiranje kandidata imenuj se odlukom direktora Divizije za osobllje i administraciju. Paneli se sastoji od najmanje tri člana.</p> <p>2. Sastav panela treba da odražava etničko i polno zastupljenje.</p> <p>3. Zavisno od vrste testa, rasporeduje se za članove panela radnici koji imaju policijska saznanja i iskustvo.</p> <p>4. Broj panela koji është se formirat treba da je u skladu sa brojem mesta gde është odizgjati testovë.</p>	<p>1. Panels for testing candidates are appointed by a decision of the Director of the Division of Personnel and Administration. The panel consists of at least three members.</p> <p>2. The composition of the panels should reflect the ethnic and gender representation.</p> <p>3. Depending on the type of test, employees that have more knowledge and police experience are assigned in panels.</p> <p>4. Numbers of panels to be established should be in accordance with the number</p>

				of locations where tests will take place.
5. Mandati i paneleve përfundon pas përfundimit të procesit të rekrutimit për atë fazë të testimtimit.	5. Mandat panela okonëra se nakon okončavanja procesa regrutacije za tu fazu testiranja.	5.The mandate of panels ends after the ending of recruiting process for that testing phase.	Article 14	
Neni 14 Ulojet e paneleve	Član 14 Vrste panela	Types of panels		
<p>1. Për rekrutimin dhe përzgjedjen e kandidatëve të cilët kanë aplikuar për kadet policor në Policinë e Kosovës formohen këto panele:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1.Për testim me shkrim; 1.2.Për testimin e shkathëtive fizike dhe 1.3.Për intervistim me gojë. <p>2. Anëtarët e paneleve duhet të deklarojnë konfliktin e interesit në çdo fazë të procesit dhe të kërkojnë që të zëvendësohen.</p>	<p>1. Za regutiranje i izbor kandidata koji su su konkursali za policiskog kadeta u Policiji Kosova, formiraju se sledeći paneli:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. Za pismeno testiranje; 1.2. Za testiranje fizičke sposobnosti, i 1.3. Usmeno intervjujisanje. <p>2. Članovi panela treba da izjave sukob interesa u svakoj fazi procesa i da traže da budu zamjenjeni.</p>	<p>1. For the recruitment and selection of candidates who have applied for police cadets in Kosovo Police the following panels are created:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. For written testing; 1.2. For physical skills testing and 1.3. Interview. <p>2. The panel members should declare conflict of interest in every phase of the process and demand to be replaced.</p>	Article 14	

		informataat për datën, kohën dhe vendin e mbajtjes së testiminit.
3.	Lista me të dhënat e kandidatëve do të publikohet në web faqen zyrtare të Policisë dhe në tabelën e shpallojve të drejtoreve rajonale si dhe stacioneve përkatëse policore.	information o datumu, vremenu i mëstu odžavanja testiranja.
Neni 16	Procedura e testiminit	Član 16 Procedura testiranja
1.Kandidatët të cilët sipas konkursit të shpallur i plotësojnë kriteret e përcaktuara do t'u nënshtronen procedurave të testiminit.	1. Kandidati koji prema raspisanim konkursu ispunjavaju odredjene kriterijume podvrgavaće se postupku testiranja. 2. Postupak testiranja održava se prema sledećem redosledu:	Article 16 Testing procedure
2.1.Testimi me shkrin; 2.2.Testimi i shkathëtive fizike; 2.3.Intervistës me gojë; 2.4.Testimi psikologik; 2.5.Kontrolli mjekësor dhe 2.6.Verifikimi i së kaluarës.	2.1.Pismeno testiranje; 2.2.Testiranje fizičkih sposobnosti; 2.3.Usmeni intervju; 2.4.Psihološko testiranje; 2.5.Lekarska kontrola 2.6.Proveravanje prošlosti.	1. The candidates who according to the announced competition meet the determined criteria will undergo testing procedures. 2. Testing procedures take place in the following order: 2.1. Written test; 2.2. Physical skills test; 2.3. Interview; 2.4. Psychological test; 2.5. Medical examination and 2.6. Background check.
3. Kandidati që dështon në njëri nga fazat e testiminit, nuk ka të drejtë të ritestohet dhe nuk ka të drejtë të vazhdojë në fazat tjera të testiminit.	3. Kandidat koji neuspева u jednu od faza testiranja nema pravo da se ponovo testira i nema pravo da nastavi u ostalim fazama testiranja.	3. The candidate that fails in one of the testing stages has no right to be retested and to continue in other testing phases. 4. The candidate who has any remark in the recruitment and selection process for any testing phase has the right of appeal. The
4. Kandidati që ka ndonjë vërejtje në procesin e rekrutimit dhe seleksionimit për çdo fazë të	4. Kandidat koji ima primedbu na proces regrutovanja i selekcije za svaku fazu	4. List with the candidates data will be published in the Police official web site and in the announcement board of regional directorates as well as respective police stations.

testimit ka të drejtë të ankohet. Ankesa duhet t'i adresohet Komisionit përgjegjdhës në afatin prej pesë (5) ditësh kalendarike, nga dita e publikimit të rezultateve.

testiranja ima pravo na žalbu. Žalba se adresira izbornoj komisiji u roku od 5 kalendarskëh dana od dana objavljivanja rezultata.

appeal should be addressed to Selection Committee within 5 calendar days, from the day of publishing results.

Neni 17 Testimi me shkrin

1. Testimi me shkrim për kadetët policore, përbëhet prej 100 pyetjeve dhe koha e testimit zgjat dy (2) orë e 30 minuta.

1. Pismeno testiranje za policisës kadete sastoji se od 100 pitanja i vreme trajanja testiranja je 2 sata i 30 minuta.

1. Written test for police officers is consisted of 100 questions and the testing time is 2 hours and 30 minutes.

Član 17 Pismeno testiranje

2. Testimi është i dizajnuar që t'i testojë kandidatët në këto fusha: 40 % në fushën e njohurive të përgjithshme; 30% gjuhë dhe letërsi dhe 30% matematikë. Rezultati minimal i këkuar për ta kalar me sukses testim është 70% të përgjigjeve nga testi.

2. Testiranje je dizajnirano da testira kandidate u sledecim oblastima: 40 % iz oblasti opštih saznanja; 30% jezika i književnosti i 30% matematike. Minimalni zahtevani rezultat da bi uspešno položio test je 70% odgovora iz testa.

2. The test is designed to test candidates in the following fields: 40 % in the field of general knowledge; 30% language and literature and 30% mathematics. Minimal result to pass the test successfully is 70% of answers from the test.

Article 17 Written test

Neni 18 Testimi i shkathësive fizike

1. Standardet e testiminit të shkathësive fizike duhet të jenë të përshtuara në formularin, respektivisht në broshurën e shkathësive fizike.

1. Standardi testiranja fizike sposobnosti treba da su opisane na obrascu, odnosno u brošuri fizičkih sposobnosti.

1. The standards of the physical skills test should be described in the form, respectively in the physical skills brochure.

Član 18 Testiranje fizičke sposobnosti

Article 18 Physical skills test

2. Gjatë procesit të testiminit të shkathësive fizike përvëç Komisionit-panelit duhet të jetë prezant edhe zyrtari mjekësor nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore, i cili para se kandidati t'i nënshtrohet testimini të aftësive fizike, në praninë e Panelit vlerësues do ta

2. Tokom procesa testiranja fizičkih sposobnosti, osim komisije-panelit treba da je prisutan i lekarski službenik od strane Direkcije zdravstvenih sluzbi, koji është, pre nego što se kandidat podvrgava testiranju fizičke sposobnosti i u prisustvu Panelit

2. During the process of physical skills test except the Committee-panel, medical officer from the Directorate of Medical Health should be present also, who before the candidate is subject of physical skills test, in the presence of the evaluation Panel

<p>pyesë kandidatin për gjendjen e tij shëndetësore dbe se a është i gatshëm që t'i nënshتروhet këtij testi.</p> <p>3. Nëse kandidati deklaron se është në gjendje të mirë shëndetësore dhe është i gatshëm t'i nënshتروhet testit të shkaktësive fizike, nga ai do të kërkohet që ta plotësojë dhe nënshkruajë formularin mbi lirimin nga përgjegjësia dhe dëmshpërblimi, nëse atij gjatë këtij procesi i shkaktohet ndonjë problem shëndetësor apo lëndim fizik.</p> <p>4. Vlerësimi i rezultatit të testit fizik bëhet duke përcaktuar në mënyrë të qartë se kandidati ka kaluar apo ka dëshuar.</p>	<p>ocenijivanja pitaçë kandidata o njegovom zdravstvenom stanju i da li je spreman da se podvrgava ovon testiranju.</p> <p>3.Ukoliko kandidat izjavljuje da je u dobrom zdravstvenom stanju i da je spreman da se podvrgava testiranju fizičkog testiranja, od njega će se zahtevati da papuni i potpiše obrazac o oslobođivanja odgovornosti i nadoknade, ukoliko se njemu u toku procesa prouzrokuje neki zdravstveni problem ili fizika povreda.</p> <p>4.Ocenijivanje rezultata fizičkog testa vrši se jasno odredjujući da li je kandidat položio ili ne.</p>	<p>will ask the candidate for his health condition and if he is ready to undertake the test.</p> <p>3.If the candidate declares that he is in a good health condition and is ready to be subjected to the physical skills test, he will be asked to fill in and sign in the form on the release from the responsibility and compensation, if during this process candidate suffers any health problems or physical injury.</p> <p>4. Evaluation of the physical test results is done by clearly deciding if the candidate passed or failed.</p>
<p>Neni 19 Intervista me gojë</p> <p>Član 19 Usmeni intervju</p> <p>Article 19 Interview</p>	<p>1. Me rastin e intervistimit me gojë, kandidati vlerësohet në: mënyrën e paraqijes dhe prezantimit, aftësisë komunikuese, njohurive të përgjithshme, aftësisë për të analizuar, vendimmarrje, motivim, përkushtim dhe vetëësimit. Intervista me gojë për secilin kandidat zhvillohet në intervalin kohor deri 30 minuta.</p> <p>2. Kandidati duhet të arrije së paku një rezultat prej 70% nga poenët e mundshme për të vazhduar më tutje me procesin e</p> <p>1. Prilikom usmenog intervjuisanja, kandidat se ocenjuje: o načinu predstavljenja i prezantiranja, komunicirajuće sposobnosti, opštug saznaja, sposobnosti za analiziranje, odlučivanja, motivacije, posvećivanja i samouverenosti. Usmeni intervju za svakog kandidata odvija se u vremenskom intervalu do 30 minuta.</p> <p>2. Kandidat treba da postigne rezultat najmanje rezultat od 70% od mogućih process.</p>	<p>1. In the case of interview, the candidate is evaluated for: manner of presentation and appearance, communicating skills, general knowledge, ability to analyze, decision making, motivation, commitment and self-confidence. The interview for each candidate is up to 30 minutes.</p> <p>2. The candidate should achieve at least a result of 70% of the maximum points to continue further with the competition process.</p>

<p>konkurrimi.</p> <p>bodova da bi dalje produžio sa procesom konkursanja.</p>	<p>Neni 20</p> <p>Lista e rezultatit me shkrim dhe me gojë</p> <p>Član 20</p> <p>Lista rezultata pismenog i usmenog testiranja</p>	<p>Article 20</p> <p>The list of the test results and interview</p>
<p>1. Lista e rezultateve meritore përfshinë rezultatin e dy fazave të testimeve me shkrim dhe me gojë. Rendita e kandidatëve bëhet sipas listës meritore, dhe atë sipas kësaj llogaritje: rezultati nga testi me shkrim i kandidatit vlerësohet me 70% dhe vlerësimi i testit-intervistës gojore 30%.</p> <p>2. Sektori i Rekrutimit dhe Seleksionimit publikon listën përfundimtare të rezultateve finale e cila ka vlefshmërinë dy (2) vite për kandidatët për kadet policor. Rezultati minimal i kërkuar që kandidati të jetë në listën e rezultateve finale është 70%.</p> <p>3. Bazuar në nevojat e Policisë për plotësimin e numrit të nevojshëm nga lista e renditur sipas meritës, kandidatët thirren për t'u nënshtruar testimini psikologjik dhe kontrollit mjekësor.</p>	<p>1. Lista zaslužnijh rezultata obuhvata rezultat obe faze usmenog i pismenog testiranja. Redosled kandidata se vrshi prema zaslužnoj listi i to prema ovom proraçunu: rezultat pismenog testiranja i kandidata se ocenjuje sa 70% i ocenjivanje usmenog intervijua sa 30%.</p> <p>2. Sektor regrutovanja i selekcije objavljuje konačnu listu završnih rezultata koja je validna dve (2) godine za kandidatë za policijske kadetë. Minimalni traženi rezultat da kandidat bude u listi finalnih rezultata je 70%.</p> <p>3. Na osnovu potreba Policije za popunjavanje potrebnog broja iz liste rangiranj prema zasluzi, kandidati se pozivaju da se podvrgnu psihološkom testiranju i lekarskom pregledu.</p>	<p>1. The list of meritorious results includes the result of two phases of written testing and interview. The listing of the candidates is done according to the merit list, and that according to this chronology: the result from the written test of the candidate is evaluated with 70% and the evaluation of the interview 30%.</p> <p>2. The Recruitment and Selection Sector publishes the final list of final results which is valid for two (2) years for candidates for police cadets. The minimum score required for the candidate to be on the final score list is 70%.</p> <p>3. Based on the needs of the Police to fill the required number from the list according to merit, candidates are called to undergo psychological testing and medical examination.</p>

Neni 21 Testimi psikologjik	Član 21 Psihološko testiranje	Article 21 Psychological test
<p>1. Kriteret dhe standaret për testim psikologjik përcaktohen nga Departamenti i Burimeve Njerëzore ndërsa testim realizohet nga institucioni shëndetësor publik me të cilin Policia ka marrëveshje bashkëpunimi apo është kontraktuar ndonjë institucion i licencuar nga Policia.</p> <p>2. Lidhur me rezultatet e testit psikologjik, respektivisht lidhur me atë se kandidati i plotëson apo nuk i plotëson kushtet për seleksionim, duhet të shqyrtohen dñe të vlerësohen nga një psikolog. Pas vlerësimit dhe konkludimit në formë të shkruar psikologu ia dërgon Drejtorisë për Shërbime Shëndetësore konstatimin mbi atë se kandidati e kalon me sukses apo dështron në testim psikologjik.</p> <p>3. Të gjitha rezultatet dhe vlerësimet e testit psikologjik duhet të mbahen konfidenciale.</p>	<p>1. Kriterijumi i standardi za psihološko testiranje odreduju se od strane Uprave Ljudskih Izvora dok se testiranje odrzava od strane zdravstvene javne institucije sa kojom policija imasporazum sasadnie ili je ugovorena neka licencirana institucija od strane policije.</p> <p>2. U vezi rezultata psihološkog testa, odnosno u vezi toga da li kandidat ispunjava ili ne ispunjava uslove za selekciju, treba da se razmatraju i ocenjuju od strane jednog psihologa. Nakon ocenjivanja i zaključivanja u pismenoj formi psiholog dostavi Direkciji zdravstvene službe utvrdjivanje o tome da je kandidat uspešno ili neuspšeno završio psihološki test.</p> <p>3. Svi rezultati i ocenjivanja psihološkog testa treba da se drže u tainosti.</p>	<p>1. The criteria and standards for psychological test are determined by the Department of Human Resources while the testing is conducted by the public health institution with whom the Police has a cooperation agreement or a licensed institution is contracted by the Police.</p> <p>2. About the results of psychological test, respectively about whether the candidate meets or does not meet the criteria for selection, it should be reviewed and evaluated by a psychologist. After evaluation and conclusion in paper, the psychologist submits to the Directorate of Health Services the conclusion on whether the candidate passes successfully or fails in the psychological test.</p> <p>3. All the results and evaluations of psychological tests should be kept confidential.</p>
<p>Neni 22 Kontrolli mjekësor</p>	<p>Član 22 Lekarski pregled</p>	<p>Article 22 Medical examination</p>
<p>1. Kriteret dhe standardet për kontrollim mjekësor përcaktohen nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore.</p>	<p>1. Kriterijumi i standardi za lekarski pregled se odreduju od Direkcije Zdrastvenih Službi.</p>	<p>1. The criteria and standards for medical control are determined by the Directorate of Health Services.</p>

	<p>2. Departamenti i Burimeve Njerëzore është përgjegjës për informimin e kandidatëve që e kanë kaluar testin psikologjik me sukses, për vazhdimin e kontrollit mjekësor lidhur me vendin, datën dhe kohën e mbajjes së kontrollit mjekësor</p> <p>3. Kontrolli mjekësor mbahet në institucionin publik me të cilin Policia ka marrëveshje bashkëpunimi apo është kontraktuar ndonjë institucion i licencuar nga Policia.</p> <p>4. Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore kërkon nga institucioni i kontraktuar ta plotësojë kartelën mjekësore në të cilën janë të përcaktuara të gjitha llojet e ekzaminimeve mjekësore.</p> <p>5. Institucioni i licencuar shëndetësor i kontraktuar është i obliguar që pas përfundimit të kontrollit mjekësor t'i dërgojë kartelat mjekësore për secilin kandidat në Drejtorinë e Shërbimeve Shëndetësore për t'i dërguar në Drejtorinë e Personelit për procedurë të mëtutjeshme si në vazhdim:</p>	<p>2. Uprava ljudskih izvora je odgovorna za informiranje kandidata koji su uspešno položili psihološki test o nastavku lekarskog pregleda u vezi mesta, datuma, i vremena održavanja lekarskog pregleda.</p> <p>3. Lekarski pregled održava se u javnoj instituciji sa kojom policija ima sporazum saradnje ili je ugovorena neka licencirana institucija od policije.</p> <p>4. Direkcija zdravstvene službe zahteva od ugovorenne institucije da papuni zdravstveni karton gde su odredjene sve vrste lekarskog egzaminiranja.</p> <p>5. Licencirana i ugovorena lekarska institucija dužna je da nakon okončanja lekarske kontrole da dostavi zdravstvene kartone, za svakog kandidata, u Direkciju zdravstvene službe da bi dostavila u Direkciji za osoblje za sledeći dalji postupak:</p>	<p>2. Department of Human Resources is responsible for informing candidates who successfully passed the psychological test, for medical examination about the location, date and time of medical examination.</p> <p>3. The medical examinations is held in the public institution with which the Police has a cooperation agreement or a licensed institution is contracted by the Police.</p> <p>4. Directorate of Health Services asks from the contracted institution to fill the medical card in which there are determined all types of medical examinations.</p> <p>5. The licensed health institution contracted by Police after completing examinations is obliged to send medical cards to the Department of Human Resources for every candidate at the Directorate of Health Services in order to send them at the Directorate of Personnel for the further procedure as follows:</p>
	<p>5.1. Rezultatet mjekësore publikohen duke përcaktuar në mënyrë të qartë se kandidati ka kaluar apo ka dështuar në kontrollin mjekësor.</p>	<p>5.1. Lekarski rezultati objavljuju se, jasno utvrdjujući da je kandidat “uspeo” ili “nije uspeo” na lekarskoj kontroli.</p>	<p>5.1. Medical examinations are published stating clearly that the candidate “has passed” or “has failed” in the medical examination.</p>
	5.2. Pas publikimit të rezultateve kartela	5.2. Nakon objavljivanja rezultata,	5.2. After publication of results the

mjekësore personale të kandidatëve.	vendoset në dosjen	zdravstveni karton postavi se u lični dosje kandidata.	medical card is placed in the personal candidate file.
5.3.Rekomandime profesionale mjekësore që parashihet në kartellë mjekësore, gjithmonë duhet të cekën problemet shëndëtësore apo sëmundja që është pengesë për kandidatin që ta kryejë me sukses punën për të cilin ka konkurruar.	5.3. Professionalne lekarske preporuke koje se predvidjaju na zdravstvenom kartonu, uvek treba da se navedu zdravstveni problemi ili bolest koji je smetnia za kandidata da uspešno izvršava posao za koji je konkursao.	5.3. Professional medical recommendations that are foreseen in the medical card, should always be stated the health problem or illness that is an obstacle for the candidate to perform successfully work for which has applied.	5.3. Professional medical recommendations that are foreseen in the medical card, should always be stated the health problem or illness that is an obstacle for the candidate to perform successfully work for which has applied.
5.4.Pas përfundimit të testit psikologjik dhe mjekësor bëhet shpalja e rezultateve të kandidatëve.	5.4. Nakon završavanja psihološkog i lekarskog testiranja objavljuju se rezultati kandidata.	5.4. After the completion of the psychological and medical test, the results of the candidates are announced.	5.4. After the completion of the psychological and medical test, the results of the candidates are announced.
6. Departamenti për Burime njerëzore është përgjegjës për shpaljen e rezultateve meritore.	6. Uprava za Ljudske izvore je odgovorna za objavljuvanje zaslужnih rezultata.	6. The Department of Human Resources is responsible for announcing meritorious results.	6. The Department of Human Resources is responsible for announcing meritorious results.
7. Të gjitha rezultatet dhe vlerësimet e testit mjekësor duhet të mbahen konfidenciale.	7. Svi rezultati i ocenijivanja lekarskog pregleda treba da su poverljivi.	7. All results and assessments of the medical tests should be kept confidential.	7. All results and assessments of the medical tests should be kept confidential.
Neni 23 Verifikimi i të kaluarës	Član 23 Provera prošlosti Background check	Article 23 Background check	Article 23 Background check
1. Pas publikimit të rezultatit meritord dhe rezultateve nga testi psikologjik dhe mjekësor, Sektori i Rekrutimit dhe Seleksionimit nëpërmjet Drejtorisë së Personelit, listën e kandidatëve të suksesshëm për kadet policor ia dërgon Drejtorisë për Hetime të brendshme.	i. Nakon objavljuvanja zaslужnog rezultata i rezultata psihološkog i lekarskog testiranja, Sektor za Regrutovanje i Selekciju preko Direkcije Osobja, listu uspešnih kandidata za policijske kadete šalje Direkciji za Unutrašnje Istrage.	1. After publishing final meritorious result and results from the psychological and medical tests, the Sector of Recruitment and Selection, through the Directorate of Personnel sends the list of successful candidates for police cadets to the Directorate of internal investigations.	1. After publishing final meritorious result and results from the psychological and medical tests, the Sector of Recruitment and Selection, through the Directorate of Personnel sends the list of successful candidates for police cadets to the Directorate of internal investigations.

<p>2. Pas përfundimit të verifikimit mbi të kluarën, Drejtoria për Hetime të brendshme aplikacionet me rezultatin e verifikimeve të kryera për secilin kandidat me rekonditimi ja kthen Sektorit të Rekrutimit dhe Seleksionimit, e cila pastaj këto rezultate i vendos në bazën e të dhënave të Sektorit të Rekrutimit dhe Seleksionimit.</p> <p>3. Nëse kandidati gjatë verifikimit mbi të kluarën dështon, nuk do të ketë mundesi të punësohet në Polici.</p> <p>4. Lista e kandidateve të sukseshtëm të cilët fitohen për nënshkrimin e kontratës për punësim duhet të dëgohet brenda pesë (5) ditëve para fillimit të trajnimit në Divizionin e Trajnimeve i cili është përgjegjës për organizimin, mbajjen dhe zhvillimin e trajnimit.</p>	<p>2. Nakon završetka provore prošlosti, Direkcija za Unutrašnje Istrage, aplikacije sa rezultatom obavljenih provora za svakog kandidata, sa preporukom vraća Sektoru za Regрутovanje i Selekciju, koja zatim ove rezultate ubacuje u bazi podataka Sektora Regрутovanja i Selekcije.</p> <p>3. Ukoliko kandidat tokom provore prošlosti podbaci, neće imati mogućnost zaposlenja u Policiji.</p> <p>4. Lista uspešnih kandidata koji dobijaju poziv za potpisivanje ugovora za zapošljavanje, treba se postati u roku od pet (5) dana pre početka obuke u Diviziji Obuka koja je odgovorna za organizovanje, održavanje i odvijanje obuke.</p>	<p>2. After completing background check, the Directorate of internal investigations sends the applications of completed verifications for each candidate by recommendation back to the Sector of Recruitment and Selection, which uploads these results in the data base of the Sector of Recruitment and Selection.</p> <p>3. If the candidate fails during background verification, he/she will not be able to be employed in Police.</p> <p>4. The list of successful candidates invited to sign in the contract of employment should be sent within (5) days before the training begins in the Training Division which is responsible for organizing, maintaining and developing the training.</p>
<p>Neni 24</p> <p>Kontrata për punësim për kadet policor</p> <p>1. Kadeti policor lidh kontratë të punës para se të filloj vijimin e trajnimit themelor. Sipas Aneksit 1 dhe Konratën për kadet policor.</p> <p>2. Pas nënshkrimit të kontratës për punësim, kandidatit i dorëzohet ftesa nga Sektori per Rekrutim dhe Seleksionim për vijimin e</p>	<p>Član 24</p> <p>Ugovor o zapošljavanju za policijske kadete</p> <p>1. Policajski kadet sklapa radni ugovor pre nego što počne sa osnovnom obukom. Vidi Aneks 1 i Ugovor za policijske kadete.</p> <p>2. Nakon potpisivanja ugovora o zapošljavanju, kandidatu se daje pozivnica od Sektora za Regрутovanje i Selekciju za</p>	<p>Article 24</p> <p>Employment Contract for police cadets</p> <p>1. The police cadet enters into an employment contract before starting the basic training. In accordance with the Annex 1 and the Contract for Police Cadets.</p> <p>2. After signing the employment contract, invitation will be sent to the candidate from</p>

<p>trajnimit themelor për policinë e përgjithshme. Ky trajnim zhvillohet në Akademinë e Kosovës për Siguri Publike, ndërsa trajnimi realizohet nga personeli policor i Divizionit të Trajimeve.</p>	<p>pohadjanje osnovne obuke za opštu policiju. Ova se obuka odvija u Kosovskoj Akademiji za Javnu Bezbednost, dok se obuka realizuje od policijskog osobllja Divize Obuka.</p>	<p>the Selection and Recruitment Section for attending the basic training for general Police. This training is held at the Kosovo Academy for Public Safety, while the training will be conducted by the police personnel from the Training Division.</p>
<p>3.Nëse kandidati nuk e fillon trajninin themelor brenda tri (3) ditëve pa arsy, konsiderohet se kandidati është tërhequr.</p>	<p>3. Ukoliko kandidat ne započne osnovnu obuku u roku od tri (3) a da nema opravdanje za to, smatra se da je odustao.</p>	<p>3. If the candidate does not start the basic training within three (3) days without any reason, it is considered that the candidate withdrew.</p>
<p>4. Nëse kadeçi policor gjatë vijimit të trajnimit themelor sëmuret dhe merr pushim mjekësor, atij do t'i jepet mundësia që në afatin prej tri (3) javësh të rikuperohet. Nëse edhe pas tri (3) javësh të pushimit mjekësor nuk është rikuperuar dhe nuk ka mundësi të merr pjesë në trajnim, kadejt policor i ndëpreret trajnimini.</p>	<p>4. Ukoliko se policijski kадет tokom pohađanja osnovne obuke razboli i ide na bolovanje, njemu se pruža mogučnost da se u roku od tri (3) nedelje bolovanja izleći. Ako se nakon tri (3) nedelje bolovanja ne izleći i nije u mogučnosti da učestvuje u obuci, policijskom kадету se prekida obuka.</p>	<p>4. If the police cadet gets sick and uses a medical leave during the course of basic training, he/she will be given the opportunity to recover within three (3) weeks. If after three (3) weeks of medical leave police cadet is not recovered and is unable to attend the training, the training for the police cadet is terminated.</p>
<p>5. Kandidati i cili nuk i kryen të gjitha fazat e trajnimit me sukses (edhe pas dhënies se një mundësie te ritestimit) të rjëjetit i i shkëputet kontrata e punës.</p>	<p>5. Kandidat koji ne završi uspešno sve faze obuke (i nakon davanja mogučnosti za ponovno testiranje), istom se raskida radni ugovor.</p>	<p>5. The candidate who does not complete successfully all stages of the training (even after the re-testing chance has been given) the work contract is terminated.</p>
<p>6. Kadetit policor mund t'i shkëputet kontrata në çdo kohë nëse nuk i përbahet rregullave dhe procedurave të Policisë.</p>	<p>6. Policijskom kадету se može raskinuti ugovor u svako doba ako se ne pridržava pravilima i procedurama policije.</p>	<p>6.The police cadet contract can be terminated any time if they do not obey to the Police rules and procedures.</p>
<p>7. Kandidati i cili e kryen me sukses trajnimin themelor certifikohet si zyrtar policor dhe gjatë ceremonisë së diplomimit duhet ta japë betimin në pajtim me dispozitat e parapara me</p>	<p>7.Kandidat koji uspešno završi osnovnu obuku, sertifikuje se kao policijski službenik i tokom ceremonije diplomiranja treba da položi zakletvu</p>	<p>7. The candidate who successfully completes the basic training is certified as police officer and during the graduation</p>

<p>Rregullore për personel dhe administratë në Polici.</p>	<p>shodno Pravilnikom za osoblige i administraciju u Policiji.</p>	<p>ceremony should give oath in compliance with the provisions provided by the Regulation of personnel and administration in Police.</p>
<p>Neni 25 Kontrata për punësim për zyrtar policor</p>	<p>Član 25 Ugovor o zapošljavanju za policijske službenike</p>	<p>Article 25 Employment Contract for police officers</p>
<p>1. Pas certifikimit, kadeti policor lidh kontratë të re me të cilin e vazhdon marrëhënien e punës me kohë të pacaktuar si zyrtar policor para se të filloj vijimin e trajnimit fushor. Sipas Aneksit 2 dhe Kontratën për zyrtar policor.</p> <p>2. Pas caktimit të vendit të punës, polici i ri është i obliguar ta ndjekë trajnimin fushor, në kohëzgjatje prej dy mbëdhjetë (12) muajsh.</p> <p>3. Polici i ri gjatë trajnimit fushor duhet të tregon performance të kënaqshme, me qëllim të përfundimit të trajnimit me sukses. Procedurat gjatë trajnimit fushor dhe vlerësimi i performances për policin e ri janë të parapara në Programin e trajnimit fushor për polic të ri.</p> <p>4. Polici i ri gjatë trajnimit fushor, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëhënia e punës sikur të punësuarit e tjerrë në Polici”.</p>	<p>1.Nakon sertifikovanja, policijski kadet sklapa novi ugovor kojim nastavlja radni odnos na neodredeno vreme kao policijski službenik, pre nego što počne sa poljskom obukom. Prema Aneksu 2 i Ugovor za policijske službenike.</p> <p>2.Nakon određivanja radnog mesta, mladi policajac je dužan da pohada poljsku obuku u trajanju od 12 (dvanaest) meseci</p> <p>3.Mladi policajac tokom poljske obuke treba da pokaže zadovoljavajuću performansu sa ciljem uspešnog završavanja obuke. Procedure tokom poljske obuke i ocenjivanja performance za mladeg policajca su predvidjene programom poljske obuke za mladje policajce.</p> <p>4. Mladi policajac tokom poljske obuke, realizuje sva prava i obaveze iz radnog odnosa kao ostali zaposleni u Policiji.</p>	<p>1. After certification, the police cadet enters into a new contract with which he/she continues his/her employment for an undetermined period of time as a police officer before starting to attend the field training. See Annex 2 and the Contract for Police Officer.</p> <p>2.After the new police officer is assigned to the workplace, he/she is obliged to attend the field training in duration of twelve (12) months</p> <p>3.The new police officer during the field training must display satisfactory performance, in order to complete the training successfully.</p> <p>Procedures during field training and performance evaluation for new police officers are provided in the new police officers field training Program.</p> <p>5. The new police officer during the field training, has all the rights and obligations from the work relation as other police</p>

Marrdhënia e punës për stafin civil	Neni 26	Član 26 Radni odnos za civilno osoblje	employees. Article 26 Work relation for civilian staff
1.Pas përfundimit të procedurës së rekrutimit dhe përzgjedhjes së kandidatit për punësim, marrdhënia e punës themelohet me kontratën e punës e lidhur në mes të stafit civil dhe Policisë së Kosovës.	1.Posle završetka procedure regрутovanja i selekcije kandidata za zaposlenje, radni odnos se zasniva sa ugovorom o radu izmedju civilnog osoblja i Policije Kosova.	1.After the completion of the recruitment procedure and the selection of the candidate for employment, the employment relationship is established with the employment contract concluded between the civilian staff and the Kosovo Police.	1. After the completion of the recruitment procedure and the selection of the candidate for employment, the employment relationship is established with the employment contract concluded between the civilian staff and the Kosovo Police.
2. Përjashtimi së paragrafi 1. i këtij neni, marrdhënia e punës për këtë kategorinë të personelit themelohet me kontratë për një perudhë të caktuar në këto raste:	2.Izuzev stava 1, ovog člana, radni odnos za ovu kategoriju osoblja se zasniva ugovorom na odredjeno vreme u ovim slučajevima:	2. Except from paragraph 1. of this article, the employment relationship for this category of personnel is established by contract for a certain period in the following cases:	2. Except from paragraph 1. of this article, the employment relationship for this category of personnel is established by contract for a certain period in the following cases:
2.1.për realizimin e projektit të caktuar të institucionit përkatës;	1.1.Za realizaciju određenog projekta relevantne institucije;	2.1. for the realization of the specific project of the relevant institution;	2.1. for the realization of the specific project of the relevant institution;
2.2. për plotësimin e një pozite në rast të mungesës së përkohshme.	1.2.Za popunjavanje jedne pozicije u slučaju privremenog izostanka.	2.2. to fill a position in case of temporary absence.	2.2. to fill a position in case of temporary absence.
3. I punësuar me kontratë sipas paragrafit 2. të këtij neni, lidhet për aq sa është e nevojshme, por jo më të gjatë se tre (3) vite për kontratën sipas nën-paragrafit 2.1. të këtij neni dëj se dy (2) vite për kontratën sipas nën-paragrafit 2.2. të këtij neni.	3.Zaposleni ugovorom prema stavu 2 ovog člana, sklapa se za onoliko koliko je potrebno, ali ne duže od tri (3) godine za ugovor prema pod-stavu 2.1. ovog člana i ne duže od dve (2) godine za ugovor prema pod-stavu 2.2 ovog člana.	3. The employee with a contract according to paragraph 2. of this article, is signed to the extent necessary, but not longer than three (3) years for the contract according to sub-paragraph 2.1. of this article and no longer than two (2) years for the contract according to sub-paragraph 2.2. of this article.	3. The employee with a contract according to paragraph 2. of this article, is signed to the extent necessary, but not longer than three (3) years for the contract according to sub-paragraph 2.1. of this article and no longer than two (2) years for the contract according to sub-paragraph 2.2. of this article.
4. I punësuar me kontratë sipas paragrafit 3. të këtij neni, ka të drejtat dhe detyrimet e njëta sikurse të gjithë stafi civil, me	4.Zaposleni ugovorom prema stavu 3 ovog člana, ima ista prava i obaveze kaoi svo civilno osoblije, osim prava na produženje	4. The contract employee according to paragraph 3. of this article, has the same rights and obligations as all civilian staff,	4. The contract employee according to paragraph 3. of this article, has the same rights and obligations as all civilian staff,

	<p>përijashtim të së drejtës për vazhdim të kontratës së përkohshme, pa iu nënshtruar procedurës së regullt të rekrutimit.</p> <p>5.Verifikimi në rast të punësimit për këtë kategori të personelit bëhet sipas rregullave dhe procedurave të parapara në nenin 23 të këtij udhëzimi.</p>	<p>privremenog ugovora, bez podvrgavanja redovne procedure regrutovanja.</p> <p>5. Provera prilikom zaposlenja ove kategorije osoblja se vrši prema pravilima i procedurama predviđenim članom 23 ovog uputstva.</p>	<p>with the exception of the right to continue employment under a temporary contract, without being subject to the regular recruitment procedure.</p> <p>5. Verification in case of employment for this category of personnel is done according to the rules and procedures provided in Article 23 of this instruction.</p>
Neni 27	Periudha provuese për stafin civil	Član 27	Article 27
	Probni period za cívilo oosoblje	Probation period for civilian staff	
	<p>1. I punësuar i cili pranohet në Polici i nënshtrohet periudhës provuese që zgjatë gjashtë (6) muaj nga data e fillimit të punës e përcaktuar me kontratën e punës e nënshkruar nga të dy palët.</p> <p>2. Në përfundim të periudhës provuese, në bazë të vlerësimit pozitiv të performancës, eprori i drejtëpërdrejtë i punonjësit, mbështetur në rezultatet në punë dërgon informacionin te Drejtoria e Personelit për procedurë të mëtejme. Nëse performanca është e pakënaqshme, Drejtoria e Personelit bazuar në procedurat e punës e mban të drejtën që t'ia ndërpresë marrëdhënien e punës punonjësit në punë provuese.</p> <p>3. Në rastet e pushimeve si pushimi vjetor, pushimi i lehonisë, pushimi mjekësor dhe në raste tjera të veçanta, puna provuese zgjatet</p>	<p>1. Zaposleni koji se primi u Policiji, podvrgava se probnom periodu koja traje šest (6) meseci dana početka rada odredjeno radnim ugovorom i potpisanim od obeju strana.</p> <p>2. Na kraju probnog perioda, na osnovu pozitivne ocene performance, neposredni starešina radnika, podržan rezultatima rada, salje informaciju Direkciji Osoblja za dalji postupak. Ako je performansa nezadovoljavajuća, Direkcija Osoblja na osnovu procedura rada zadrzava parvo da prekine radni odnos radnika na probnom radu.</p> <p>3. U slučajevima odmora kao što su godišnji odmor, trudnički, bolovanje i u drugim posebnim slučajevima, probni rad se produžuje za onoliko vremena koliko je</p>	<p>1. The employee who is accepted into the Police is subject to a probationary period that lasts six (6) months from the date of starting work determined by the employment contract signed by both parties.</p> <p>2. At the end of the probationary period, based on the positive evaluation of the performance, the direct superior of the employee, based on the results at work, sends the information to the Directorate of Personnel for further procedure. If the performance is unsatisfactory, the Personnel Directorate, based on work procedures, reserves the right to terminate the employment of the probationary employee.</p> <p>3. In cases of vacations such as annual leave, maternity leave, medical leave and</p>

<p>Neni 28</p> <p>Kartela identifikuese</p> <p>1. I gjithë personel policor duhet të pajiset me kartelë identifikuese, në të cilën duhet të jetë fotografia, të dhënat personale të punonjësit, si dhe të dhëna tjera. Punonjësit janë të obliguar që gjatë orarit të punës, respektivisht gjatë qëndrimit në objektet e Policisë të bartin kartelen identifikuese.</p> <p>2. Departamenti i Burimeve Njerëzore është i obliguar që një kopje të KI-së, kontratën e punës dhe numrin e llogarisë bankare të punonjësit ta dërgojë në Drejtorinë për Buxhet dhe Financa.</p> <p>3. Kartela identifikuese përban të gjitha elementet e sigurisë.</p> <p>4. Dizajni dhe të gjitha elementet e sigurisë së kartelës identifikuese aprovohen nga Drejtori i Përgjithshëm i Policisë.</p>	<p>Član 28</p> <p>Identifikaciona kartica</p> <p>1.Celo policijsko osoblije treba da se snabdeva sa identifikacionom karticom, na kojoj treba da bude slika, lični podaci radnika kao i drugi podaci.Radnici su dužni da tokom radnog vremena, odnosno tokom boravka u objektima policije, nose identifikacionu karticu.</p> <p>2. Uprava Ljudskih Izvora je dužna da jedan primerak IK, radni ugovor i broj žiroračuna u banci radnika šalje u Direkciju za Budžet i Finansije.</p> <p>3. Identifikaciona kartica sadrži sve elemente bezbednosti.</p> <p>4. Dizajn i svi elementi bezbednosti identifikacione kartice se odobravaju od Generalnog Direktora Policije.</p>	<p>probni rad prekinut.</p> <p>Article 28</p> <p>Identification Card</p> <p>1. The entire police personnel should be equipped with identification card, in which should be picture, personal data of employee, and other data. Employees are obliged that during working hours, respectively during presence at the Police facilities, wear identification card.</p> <p>2. Department of human Resources is obliged that a copy of ID, work contract and bank account number of the employee send at the Directorate of Budget and Finances.</p> <p>3. Identification card contains all safety elements.</p> <p>4.Design and safety elements of identification card are approved by the general director of Police.</p>
---	---	--

KAPITULLI V	V POGLAVLJE LIČNI DOHODAK I RASPOREDJIVANJE POLICIJSKOG OSOBLJA	CHAPTER V LICENI DOHODAK I SALARY AND DEPLOYMENT OF THE POLICE PERSONNEL
Neni 29	E drejta në pagë dhe e shpërbimit	Article 29 The right on salary and awards
	Član 29 Pravo na platu i na nagradu	Article 29 The right on salary and awards
	<p>Paga bazë, shtesat për rrezikshmérinë në punë, puna jashtë orarit, gjatë festave, (për zyrtarët policorë) dhe sigurim shëndetësor për personelin e Policisë duhet të jetë në përpunje me vendin e punës, gradën, kualifikimin dhe përvojën e punës, duke u mbështetur në Ligjin për Policinë dhe në Ligjin e Pagave.</p>	<p>Osnovna plata, dodaci za opasnost na posao, prekovremeni rad, rad tokom praznika, (za policijske službenike) i zdravstveno osiguranje za osoblike Policije treba da je u skladu sa radnim mestom, činom, kvalifikacijom i radnim iskustvom na osnovu Zakona o Policiji i Zakona o Platama.</p>
Neni 30	Sistemimi i personelit	Član 30 Rasporedjivanje osoblja
<p>1. Sistemimi dhe transferimi i personelit policor bëhet për vendet dhe detyrat e punës bazuar në Strukturën Organizative të Policisë dhe në Listën për klasifikimin e pozitave (listën e personelit të autorizuar).</p> <p>2. Vendet e lira të punës duhet të plotësohen me zyrtarë policor dhe me staf civil, duke iu përbajtur procedurave të irregulla të konkurrimit, bazuar në konkursin e hapur. Përgjegjësit e njësive të Policisë, të nivelit lokal apo qendror, të cilët nuk kanë staf të</p>	<p>1. Rasporedjivanje i premeštaj policijskog osoblja, vrshi se za radna mesta i dužnosti, na osnovu Organizacione Strukture Policije i Spiska za kvalifikaciju pozicija (spisak ovlašćenog osoblja).</p> <p>2. Slobodna radna mesta treba da se popunjavaju sa policijskim službenicima i civilnim osobljetm pridržavajući se redovnim procedurama konkursanja, na osnovu otvorenog konkursa. Odgovorni policijskih jedinica, lokalnog ili centralnog</p>	<p>The basic salary, allowances of risk at work, overtime work, holidays, (for police officers) and health insurance for the Police personnel must be in accordance to the position, rank, qualification and experience, according to the Law on Police and Law on Salaries.</p> <p>1. The deployment and transfer of the police personnel is done for the positions and duties of work based on the Organizational Structure of Police and on the List of Classification of Positions (list of authorized personnel).</p> <p>2. Vacancies must be filled with police officers and civilian staff based on regular competing procedures, based on the open competition. Responsible persons of Police units, of the local and central level who have not sufficient staff within the unit</p>

		mjaftueshëm brenda njësisë të cilën e menaxhojnë, kërkesat e tyre për plotësimin e vendeve të lira të punës duhet t'ia adresojnë, përmes zinxhirit komandues, Departamentit të Burimeve Njerëzore, i cili është përgjegjës për menaxhimin e personelit.
3	Me rastin e caktimit apo sistemimit të punonjësve në vendet e lira të punës duhet të përfillen kushtet-kriteret të cilat parashihen për atë vend të punës. Punonjësi duhet të sistemohet në vend apo pozitë tjeter të nivelit dhe shkallës së rrejtë të punës (transferi parallel-horizontal), i cili vend i përgjigjet përgatijes arsimore-kualifikimit, gradës, aftësive, shkaktësive profesionale të zyrtarit dhe përvojës së tij në punë.	3. Prilikom odredjivanja ili sistematizacije radnika na slobodna radna mesta treba da se poštuju uslovi-kriterijumi koji se predvidaju za to radno mesto. Radnik treba da se sistemira na drugo mesto ili poziciju istog nivoa rada (parallel-horizontal transfer) mesto koje odgovara stručnoj spremi-kvalifikaciji, činu, sposobnosti, profesionalnoj veštini službenika i njegovog radnog iskustva.
Neni 31	Član 31	Article 31
Sistemimi me pëlgimin e personelit policor	Sistematizacija uz saglasnost policijskog osoblja	Deployment with the consent of the police personnel
1. Me pëlgimin e personelit policor ai/ajo mund të sistemohet prej një vendi në vendin jetëtë të punës në bazë të:	1. Uz saglasnost policijskog osoblja on/ona se može sistemirati iz jednog na drugo radno mesto na osnovu sledećih:	1. With the consent of the police personnel, the officer may be deployed from a position into another position based on:
1.1.përzgjedhjes së kandidatit sipas procedurës së brendshme të konkurrimit për pozitë të lirë në Polici dhe	1.1.izbora kandidata prema unutrašnjoj proceduri konkursanja za sloboden položaj u Policiji, i	1.1. the selection of the candidate according to the internal competing procedure for the vacancy in Police and;
1.2.sipas kërkesës personale të personelit pas miratimit të kërkesës nga Njësia e	1.2.na lični zahtev osoblja posle одобрења захтева од Jedinice koja	1.2. Deployment based on the personal request of the personnel, approval of the

cila e liron dhe Njësia e cila e pranon zyrtarin.	ga osloboda i Jedinica koja prima službenika.	request by the Unit releasing and the unit receiving the officer.
2. Autoritet vendimmarrës për transferim me kërkësë të stafit civil, policëve dhe rreshtherëve në nivel lokal të organizimit janë Drejtori të Rajonalë.	2. Organ odlučivanja za transfer sa zahtevom civilnog osoblja, policajaca i vodnika na lokalnom nivou organizovanja su Regionalni Direktori.	2. The decision-making authority for the transferring at the request of civilian staff, police officers and sergeants at the local level of the organization is the Regional Directors.
3. Autoritet vendimmarrës për transferim me kërkësë të stafit civil, policëve dhe rreshtherëve brenda njësisë organzative/ drejtoreve janë Drejtori të Drejtoreve, ndërsa prej një Drejtore/Njësi organzative në një Drejtori/ Njësi tjetër në nivel lokal apo qendrorë janë eprorët më të lartë, Drejtori i Divizionit, Drejtori i Departamentit ose Zëvendësdrjetori i Përgjithshëm ku është Njësia organzative.	3. Organ odlučivanja za transfer sa zahtevom civilnog osoblja, policajaca i vodnika unutar organizacione jedinice/direkcije su Direktori Direkcija dok iz jedne Direkcije/organizational jedinice u jednu Direkciju/Jedinicu na lokalnom ili centralnom nivou su najviše stareśnie, Direktor Divizije, Direktor Departmana ili Zamenik Generalnog Direktora gde je Organizaciona Jedinica.	3. The decision-making authority for the transferring at the request of the civilian staff, police officer and sergeants from one Directorate /Organizational Unit to another are Directors of Directorate and from one Directorate/ Unit at the local or central level are the highest superiors, the Director of the Division, the Director of the Department or the Deputy General Director where the organizational Unit is located.
4. Autoritet vendimmarrës për transferim me kërkësë të togerëve është Drejtor i Departamenti përkatës.	4. Organ odlučivanja za transfer sa zahtevom poručnika je Direktor relevantnog Departmana.	4. The decision-making authority for transfer at the request of lieutenants is the Director of the relevant Department.
5. Autoritet vendimmarrës për transferim me kërkësë të zyrtarëve nga Kapiten e më lart është Drejtori i Përgjithshëm.	5. Organ odlučivanja za transfer sa zahtevom sluzbenika od Kapetana pa navise je Generalni Direktor.	5. The decision-making authority for transfer at the request of officials from Captain and above is the General Director.
6. Pavararësish vendimmarrës për transferim me kërkësë të tyre për të gjitha kategoritë dhe nivelet është Drejtor i	6.Bez obzira na propis definisan u prethodim stavovima, organ odlučivanja za transfer policijskog osoblja sa njihovim zahtevom za sve kategorije i niveje je Generalni Direktor.	6. Regardless of the regulation defined in the previous paragraphs, the decision-making authority for the transfer of police personnel at their request for all categories and levels is the General

Përgjithshëm	Director
7. Punonjësi i policisë, i cili konkuron në ndonjë njësi të ndjeshme (specializuar) brenda strukturës organizative të Policisë së Kosovës, dhe i cili me sukses i kryen të gjitha testimet dhe intervistat e parapara sipas konkursit, para përzgjedhjes dhe fillimit të punës në atë njësi, me kërkësën e përgjegjësit të njësive, ndaj tij duhet të bëhet verifikimi i së kaluarës.	7.Policjski radnik, koji konkuriše u neku ndonjë njësi (specijalizovanu) jedinicu u okviru organizativne strukture Policije Kosova, i koji uspešno vrši sva testiranja i intervjuje predvidjene konkursom, pre izbora i početka rada u toj jedinici, na zahtevu odgovornog jedinice, prema njemu se vrši i provera prošlosti.
8. Punonjësi i Policisë i cili ka kryer trajnime të specializuara me investim të Policisë, ai është i obliguar të qëndroj në njësinë përkatëse për të cilën ka kryer specializim jo më pak se pesë (5) vite. Në qoftë se punonjësi jep dorëheqje prej policisë pa kaluar pesë (5) vite, është i obliguar që të bëj kompensimin proporcional për investimin e tij gjatë kryerjes së trajnitit dhe në përputhje me kontraten e nënshkruar me Divizonin e trajnineve.	8. Radnik policije koji je završio specijalizovane obuke investicijom policije, dužan je da ostane u relevantnoj jedinici za koju je završio specijalizacije, ne manje od pet (5) godina. Ukoliko radnik daje ostavku iz policije a da nije prošlo pet (5) godina, on je dužan da proporcionalno nadoknadi njegovu investiciju tokom završavanja obuke i u skladu sa potpisanim ugovorom sa Divizijom obuka.
9. Përijashtimi i obligimit te përcaktuar në paragrafin 8 të këtij neni, me vendim të Drejtori i Përgjithshëm mund të bëjë lëvizjen nga njësia përkatëse para këtij afati.	9.Osim obaveze definisane stavom 8 ovog člana, odlukom Generalnog Direktora može da napusti relevantnu jedinicu pre ovog roka.
10. Personeli policor i cili punon dhe ata që konkurrojnë në njësi në të cilat kanë qasje në informacione të klasikuara, mbështetur në Ligjin për Mbrojtjen e Informacionit të	10. Policjsko osobblje koji rade i oni koji konkurišu u jedinici u kojima imaju pristup poverljivim infomacijama, na osnovu Zakona o Zaštiti Klasifikovane

klasifikuar, domosdo duhet t'iu nënshirohen verifikimit të sigurisë, siç përcakton Ligji dhe aktet tjera nënligjore mbi procedurat e verifikimit të sigurisë.

Neni 32
Sistemimi për kohë të caktuar apo për kohë të pacaktuar pa pëlgimin të punonjësit

- Personeli policor për shkak të nevojave operacionale të shërbimit, pa pëlgimin e tij/sai, mund të sistemohet për kohë të caktuar apo për kohë të pacaktuar-prej një vedi në një vend ijetër të punës.
- Në raste të gjendjes së jashtëzakonshme, punonjësi pa pëlgimin e tij mund të sistemohet për kohë të caktuar apo për kohë të pacaktuar në vendin e punës me pozitë më të ulët se pozita të cilën e ka pasur. Autoriteti vendimmarrës është Drejtori i Përgjithshëm i Policisë.
- Për nevoja operacionale të shërbimit, në nivelin qendor apo lokal të organizimit të policisë transferimin e stafit civil, policëve dhe treshterëve mund ta bëjnë: Drejtorët e departamenteve brenda departamentit, drejtorët e divizioneve brenda divizionit dhe drejtorët e drejtorive brenda drejtorisë së tyre përkatëse, ndërsa transferimi i zyrtarit policor

Informacije, neophodno je da se podvrgnu proveri bezbednosti, kako određuje zakon i ostali prodzakonski akti o procedurama provore bezbednosti.

Član 32
Sistemiranje na odredjeno ili neodredjeno vreme bez saglasnosti radnika

- Policjsko osoblje, zbog operacionih potreba službe, bez njegove/njene saglasnosti može, da se sistemira na određeno ili neodređeno vreme sa jednoga na drugo radno mesto.

- U slučajevima vanrednog stanja, radnik bez njegove saglasnosti može da se sistemira na određeno ili neodređeno vreme na radno mesto sa nižim položajem od onog kojeg je imao. Organ odlučivanja je Generalni Direktor Policije.

- In case of an extraordinary circumstances, the employee without his consent may be deployed for a determined period or undetermined period of time from a work position to another one.

- For operational needs of the service, at the central or local level of police organization, the transfer of civilian staff, police officers and sergeants can be done by: Directors of departments within the department, directors of divisions within the division and directors of directorates within their respective directorates, while

to the Law on Protection of Classified Information, necessarily should be subjected to Verification of Security, according to the Law and other sublegal acts on the Procedures of Verification of Security.

Article 32

Deployment without the consent of the employee for the determined or undetermined period of time

Information, necessarily should be subjected to Verification of Security, according to the Law and other sublegal acts on the Procedures of Verification of Security.

to the Law on Protection of Classified Information, necessarily should be subjected to Verification of Security, according to the Law and other sublegal acts on the Procedures of Verification of Security.

<p>me gradën e togerit është në kompetencë të Drejtorit, të Departamentit, Zëvendës Drejtorit si njësi organizative përkatëse në të cilin punon zyrtari policor.</p>	<p>službenika sa činom poručnika je u nadležnosti Direktora Departmana, Zamenika Direktora kao relevantna organizaciona jedinica u kojoj radi policijski službenik.</p>	<p>the transfer of the police officer with the rank of lieutenant is under the competence of the Director of the Department, the Deputy Director as the relevant organizational unit in which the police officer works.</p>
<p>4. Drejtori i Përgjithshëm është autoritet vendimtarës për transferim për kohë të caktuar apo për kohë të pacaktuar pa pëlqimin të punonjësit për të gjithë personelit Policor</p>	<p>4. Generalni Direktor je organ odlučivanja za transfer na određeno ili neodređeno vreme bez sagasnosti radnika za celo osoblje policije.</p>	<p>The General Director is an authority decision-maker for transfer for a determined period of time or for an undetermined period of time without the employee's consent for all Police personnel</p>
<p>5. Autoriteti vendimtarës për sistemimin-e personelit të policisë me gradën Kapiten, Major, Nënkolonej, Kolonel, Drejtor Departamenti dhe pozitat drejtuese është Drejtori i Përgjithshëm i Policisë, ndërsa Drejtoria e Personelit lëshon vendim.</p>	<p>5. Organ odlučivanja za sistemiranje osoblja policije sa činom Kapetana, Majora, Potpukovnika, Pukovnika, Direktora Departmana i rukovodecëll polozaja je Generalni Direktor Policije, dok Direkcija Osoblja izdaje rëshje.</p>	<p>The decision-making authority for the deployment of police personnel with the ranks of Captain, Major, Lieutenant Colonel, Colonel, Department Director and management positions is the General Director of Police, while the Personnel Directorate issues a decision.</p>
<p>6. Dispozitat e paragrafit 1, 2, 3, 4 të këtij neni nuk vlefjet për komandanët e stacioneve dhe nënstacioneve policore në territoret ku komuniteti serb është komuniteti më i madh etnik, të cilët emërohen nga Ministria e Punëve të Brendshme, në pajtim me dispozitat e nenit 42 të Ligjit për Policinë e Kosovës.</p>	<p>6. Odredbe stava 1, 2, 3, 4 ovog člana ne vrede za komandire policijskih stanica i podstanica u sredinama gde je srpska zajednica većinska etnička zajednica, koji se imenjuju od Ministarstva Unutrašnjih Poslova, shodno odredbama člana 42 Zakona o Policiji Kosova.</p>	<p>The provisions of the paragraph 1, 2, 3, 4 of this article are not applicable for police station and substation commanders in the territories where the serbian community is the largest ethnic community, who are appointed by the Ministry of Internal Affairs, pursuant to the provisions of the article 42 of the Law on Kosovo Police.</p>
<p>7. Sistemimi i personelit policor do të rregullohet më në detaje me PSO nga Drejtoria e Personelit.</p>	<p>7. Sistematizacija policijskog osoblja detaljnije është se uredjivati SOP-jom od strane Direkcije za Osoblje.</p>	<p>Deployment of the police personnel will be regulated in details by SOP from Directorate of Personnel.</p>

<p>8. Afati i kohëzgjatjes së sistemimit përkohë të caktuar është më së shumti gjashtë (6) muaj brenda një viti, vazhdimi i sistemit përkohë më të gjatë se gjashtë muaj bëhet vetëm me aprovim të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë.</p>	<p>8. Rok vremenskog trajanja sistemiranja na odredjeno vreme je najviše šest 6 meseci unutar jedne godine, produženje sistemiranja na vreme duže od šest meseci se vrši samo odobrenjem Generalnog Direktora.</p>	<p>8. The period of deployment for determined period is not more than six(6) months within a year. The continuation of the deployment for longer than the period of six months is only done by the approval of the General Director of Police..</p>
<p>9. Personeli i sistemuar për kohë të caktuar sipas paragrafit 2 deri 4 të këtij neni i gjzon të gjitha të drejtat dhe benefacionet nga pozita e mëparshme.</p>	<p>9. Privremeno sistemirano osoblije na odredjeno vreme prema članu 2 do 4ovog člana ima sva prava i koristi beneficije od prethodnog položaja.</p>	<p>9. The personnel deployed for a determined period according to the paragraph 2 and 4 of this article enjoys all the rights and benefits from the previous position.</p>
<p>10. Sistemimi i personelit policor sipas pikës 1 dhe 2 të këtij neni mund të bëhet më së shumti një gradë/pozitë më të ultë.</p>	<p>10. Sistematizacija policijskog osoblja prema tacke 1 i 2 ovog člana može se vršiti najviše za jedan čin/položaj niži.</p>	<p>10. Deployment of the police personnel according to the point 1 and 2 of this Article may be done up to one lower rank/position.</p>
<p>11. Zyrtari policor mund të sistemohet në pafin me dispozitat këtij udhëzimi administrativ në ndonjë pozitë tjeter të përshtatshme për shkaqe shëndetësore të sëmundjes së rëndë, shkaqe të sigurisë së vete punonjësit ose në situatat kur i merret arma zyrtare në mënyrë të ligjshme.</p>	<p>11. Policijski službenik može da rasporeduje u skladu sa odredbama ovog administrativnog uputstva u drugi pogodni položaj zbog zdravstvenih razloga radi teškij bolesti, iz razloga bezbednosti samih radnika ili u situacijama u kojima službeno oružje mu se oduzima na legalan način.</p>	<p>11. A police officer can be deployed conform the provisions of this administrative instruction in any other suitable position because of health reasons of serious disease, security reasons of the workers themselves in situations where an official weapon is legally taken.</p>
<p>12. Nëse për shkaqe shëndetësore zyrtari policor sistemohet në ndonjë pozitë/detyrë më lehtë që i përshtatet gjindjes së tij/saj shëndetësore, atëherë të njëjtë i takon shtesa e rrezikshmërisë ekuivalente me detyrën të cilën do ta ushtroj.</p>	<p>12. Ako se zbog zdravstvenih razloga, policijski službenik rasporeduje na neki lakši položaj/zadatak koji odgovara njegovom/njenom zdravstvenom stanju, onda njemu pripada dodatak za rizik ekvivalentna sa zadatkom koju obavlja.</p>	<p>12. If for the health reasons, the police officer is employed in an easier duty/position that suits his/her health condition, then he is entitled to the same hazard allowances equivalent with the position to be exercised.</p>
<p>13. E punësura gjatë kohës së shtatzënise, pushimit të lehonisë, e punësara me fëmijë</p>	<p>13. Zaposlena tokom trudnoće, prodilijskog odsustva, zaposlena sa decom do tri (3)</p>	<p>13. The employee during pregnancy,</p>

	<p>deri në moshën tri (3) vjeç, prindi i vetëm me fëmijë nën moshën pesë (5) vjeç, prindi i punësuar me fëmijë me aftësi të kuifuar, i punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç mund të sistemojen jashtë vendbanimit të tyre, pa pëlqimin e tyre.</p>	<p>godina starosti, samohrani roditelj sa decom ispod pët (5) godina starosti, zaposleni roditelj sa detetom ograniçene sposobnosti, zaposleni ispod osamnaest (18) godina kao i zaposleni sa ograniçenim sposobnostima, ne mogu se sistemirati van njihovog mesta staovanja bez njihove saglasnosti.</p>	<p>maternity leave, employee with children up to three (3) years of age, single parent with children under five (5) years of age, employed parent with disabled children, employee under the age of eighteen (18) as well as the employee with disabilities, cannot be deployed outside their location of residence, without their consent.</p>
	<p>Neni 33 Sistemimi në pozitë më të ultë</p>	<p>Član 33 Sistematizacija na niži položaj</p>	<p>Article 33 Deployment in a lower position</p>
	<p>1.Sistemimi i punonjësit në pozitë apo kategori më të ulët funksionale, pa pëlqimin paraprak të tij, mund të bëhet në kushtet dhe rrëthanat të cilat nuk kufizohen vetëm në:</p> <p>1.1.kalimin e mandatit, ku zyrtari policor i nivelit të larë ekzekutiv kthehet në pozitën apo gradën e mëparshme të cilën e ka pasur;</p> <p>1.2.vlerësimin e dobët të performancës në përbushjen e detyrave dhe obligimeve të punës;</p>	<p>1. Sistematizacija radnika na nižem funkcionalnom položaju ili kategoriji, bez njegove predhodne saglasnosti, može se uрадiti pod uslovima i okolnostima koji se ne ograničavaju samo na:</p> <p>1.1. isteklom mandatu, kada policijski službenik višeg izvršnog nivoa vrati se u predhodnom položaju ili činu koje je imao;</p> <p>1.2. slabo ocenjivanje performanse na ispunjavanju dužnosti i radnih obaveza.</p>	<p>13. Sistemiranje na određeno vreme policijskog službenika prema prethodnom stavu ovog člana zbog teške bolesti, na osnovu utvrđenja zdravstvene komisije i preporuke Direkcije za Zdravstvene službe može se oslobođiti od nošenja uniforme i policijske opreme.</p> <p>14.Deployment for a determined period of police officer according to the previous paragraph of this article because of serious disease, based on findings of medical committee and the recommendation of the Directorate of Health Services can be released from wearing the police uniform and equipment.</p>

<p>1.3.paaftësishë në punë, si rezultat i sëmundjes së gjatë ose paaftësishë fizike, bazuar në konstatimin e komisionit mjekësor dhe rekomandimit të Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore.</p> <p>1.4.zhvillimin e hetimeve penale dhe procedurës disciplinore dhe shqiptimin e masës disciplinore.</p>	<p>1.3. radne nesposonosti, kao posledica duže bolesti ili fizičke nesposobnosti na osnovu ustanovljavanja lekarske komisije i preporuke Direkcije zdravstvenih službi.</p> <p>1.4. odvijanjem kriçiçne istrage i disciplinskog postupka; i</p>	<p>1.5. izriçenjem disciplinske mere.</p>	<p>1.3. Inability to work due to long disease or physical inability, based on findings of the medical committee and the recommendations of the Directorate of Health Service.</p> <p>1.4. conduct of criminal and disciplinary investigations; and</p>	<p>1.5. Imposing the disciplinary measure.</p>
<p>2. Me rastin e sistemimit nga nën-paragrafi 1.3. e paragrafit paraprak, punonjësi duhet të sistemohet në vendin e punës që u përgjigjet apo u përshtatet aftësive dhe ndryshimeve të tij shëndetësore.</p> <p>3. Transferimi nga nën-paragrafi 1.4, e paragrafit 1, zgjat deri në përfundim të hetimeve disciplinore.</p> <p>4. Ndërsa kur është në pyetje sistemimi si rezultat i shqiptimit të masës disciplinore, punonjësi përvèç që mund të transferohet në pozitë më të ulët, atij mund t'i ulet edhe grada.</p> <p>5. Caktimi në pozitë më të ulët sipas kriterieve të përcaktuara në këtë nen bëhet vetëm me vendim të Drejtorit të Përgjithshëm.</p>	<p>2. Prilikom sistematizacije iz pod stava 1.3 prethodnog stava, radnik treba da se sistematizira na radno mesto koje odgovara ili se prilagodi njegovoj sposobnosti ili njegovim zdravstvenim izmenama.</p> <p>3. Sistematizacija iz pod stava 1.4 pr stava 1, traje do okončanja disciplinskih istraga.</p>	<p>2. In case of deployment from the sub-paragraph 1.3 of the previous paragraph, the employee must be deployed in the position that responds or suits to abilities and changes of his medical conditions.</p> <p>3.The transfer from the sub-paragraph 1.4 and paragraph 1 lasts up to the end of the disciplinary investigations.</p>	<p>2. While, when it is about the deployment result of imposing the disciplinary measure, the employee besides the fact that he cannot be transferred in a lower position, he may be reduced in rank.</p> <p>3. Assignment to a lower position according to the criteria defined in this article is done only by decision of the General Director.</p>	<p>1.3. Inability to work due to long disease or physical inability, based on findings of the medical committee and the recommendations of the Directorate of Health Service.</p> <p>1.4. conduct of criminal and disciplinary investigations; and</p> <p>1.5. Imposing the disciplinary measure.</p>

Neni 34 Sistemimi si rezultat i ristrukturimit apo riorganizimit	Član 34 Sistematizacija kao rezultat restrukturiranja ili reorganizovanja	Article 34 Deployment as a result of restructuring or reorganization
<p>1. Personeli policor në rast të ristrukturimit, riorganizimit apo ndryshimit të strukturës organizative, mund të sistemohet në vend apo pozitë tjeter të nivelit dhe shkallës së njëjtë të punës (transferimi paralel-horizontal), me kusht që vendi i ri i punës t'u përgjigjet kushteve dhe kritereve të përcaktuara në nenin 30 (Sistemimi i personelit) të këtij udhëzimi administrativ.</p> <p>2. Nëse për shkak të ristrukturimit apo riorganizimit të Policisë nuk ka vende-pozita të lira të nivelit të njëjtë që i përgjigjen përgatitjes dhe aftësive profesionale, atëherë personeli mund të transferohet në një pozitë më të ulët, e cila mund të mos i përgjigjet gradës dhe përgatitjes së tij profesionale. Ky transferim duhet të zgasë vetëm derisa të krijohen vende të reja të punës që i përgjigjen përgatitjes profesionale të punonjësit të transferuar.</p> <p>3. Sistemimi i personelit sipas paragrafit 2 të këtij nenit i mbani të gjitha të drejtaq dhe beneficionet nga pozita e mëparshme.</p> <p>4. Sistemimi i personelit policor sipas pikës 1 dhe 2 të këtij nenit mund të bëhet më së</p>	<p>1. Policijsko osoblje u slučaju restrukturiranja, reorganizovanja ili izmene organizativne strukture, može se sistematizovati na drugo radno mesto ili polozaj istog nivoa i stepena (parallelhorizontalan prenestaj), pod uslovom da novo radno mesto odgovara uslovima i kriterijumima predviđenim članom 30 (Sistematizacija osoblja) ovog Administrativnog uputstva.</p> <p>2. Ukoliko zbog restrukturiranja ili reorganizovanja Policije nema slobodno mesto-polozaj istog nivoa koje odgovara profesionalnoj spremi i sposobnostima, onda se osobljje može prenesti na niži položaj, koji može da ne odgovara njegovom činu i stručnoj spremi. Ovaj prenestaj treba da traje sve dok se stvara novo radno mesto koje odgovara stručnoj spremi prenestanog radnika.</p> <p>3. Sistematizacija osoblja iz stava 2 ovog člana snosi sva prava i beneficije iz predhodnog položaja.</p> <p>4. Sistematizacija policijskog osoblja prema tačke 1 i 2 ovog člana može se vršiti</p>	<p>1. Police personnel in case of restructuring, reorganizing or change of the organizational structure may be deployed in another work place or position of the level of the same job (parallel-horizontal transfer), provided that the new vacancy is suitable to conditions and criteria determined by the Article 30 (Deployment of personnel) of this administrative instruction.</p> <p>2. If due to the restructuring or reorganizing of Police there are no vacant free positions of the same level that respond to professional abilities and education, then personnel may be transferred to a lower position, which may not respond to the rank and his professional education. This transfer may last only until there are new vacancies that respond to professional education of the transferred employee.</p> <p>3. Deployment of personnel according to the paragraph 2 of this Article holds all the rights and benefits from previous position.</p> <p>4. Deployment of police personnel according to the point 1 and 2 of this</p>

shumi i një gradë/pozitë më të ultë.	najviše za jedan manji čin/položaj.	Article may be done in at least one lower rank/position.
5. Caktimi në pozitë më të ultë sipas kritereve të përcaktuara në këtë nen bëhet vetëm me vendim të Drejtorit të Përgjithshëm.	5. Imenovanje na nižem položaju prema kriterijumima određenim u ovom članu se vrši odlukom Generalnog Direktora.	5. Appointment to a lower position according to the criteria defined in this article is made only by decision of the General Director.
Neni 35 Venia në dispozicion e personelit	Član 35 Stavljanje osoblja na raspolaganju	Article 35 Putting the staff into available status
1. Drejtori i Përgjithshëm mund të vndos që personeli policor për shkak të sëmundjes së rëndë apo për shkak të pamundësisë së kryesës së detyrave, si dhe gjatë procesit të hetimeve penale apo disciplinore, të vihet në statusin-vënia në dispozicion. 2. Policia e Kosovës duhet të bëjë përpjekje që personelin policor ta sistemojë në përputhshmëri me gradën apo kualifikimin. 3.Gjatë kohës së qëndrimit në dispozicion, personeli policor angazhohet nga mbikëqyrësi për kryesjen e detyrave në pajtim me gradën dhe kualifikimin që ka.	1. Generalni Direktor može da odluci da policijsko osoblje zbog teške bolesti ili nemogućnosti da obavlja dužnost kao i tokom procesa krivične ili disciplinske istrage stavi na status-stavljanje na raspolaganju. 2. Policia Kosova treba da se zalaže da policijsko osoblje sistematizuje u skladu sa činom ili kvalifikacijom. 3. Za vreme ostajanja na raspolaganju, policijsko osoblje se angazjuje od strane nadzornika za izvršenje zadataka u skladu sa činom ili kvalifikacijom koje ima.	1. The General Director can decide that the police personnel due to serious illness or due to the impossibility of performing criminal or disciplinary duties, as well as during the process of investigations, will be put on the available status. 2. Kosovo Police should make efforts to deploy the police personnel in accordance to his rank or qualification. 3. During the availability time, the police personnel are appointed by his superior to perform duties according to his rank or qualification.

përkohësish caktohet ushtruesi i detyrës.	Policje, privremeno se određuje vršoc dužnosti.	position is appointed,
2. Ushtruesi i detyrës caktohet për periudhën kohore në kohëzgjatje deri në gjashë (6) muaj, ne rast vazdimi me aprovim te Drejtorit te Pergjithshëm të Policisë.	2. Vršoc dužnosti određuje se za viemenski period u trajanju do šest (6) meseci u slučaju produžavanja sa odobrenjem Generalnog Direktora Policije.	2. An officer acting in position is appointed for the period up to six (6) months, in case of extension with the approval of the General Director of Police.
3. Nëse për shkaqe objektive, në afatin e përcaktuar në paragrafin paraprak nuk mund të bëhet përzgjedhja e kandidatit, atëherë Drejtori i Përgjithshëm i Policisë mund t'ia vazhdojë mandatin ushtruesit të detyrës.	3. Ukoliko zbog objektivnih razloga, u predviđenom roku iz predhodnog stava, ne može se vršiti izbor kandidata, onda Generalni Direktor Policije može produžiti mandat vršiocu dužnosti.	3. If for objective reasons, in the term of determined in the previous paragraph, the selection of the candidate cannot be made, then the General Director of Police can continue the mandate of the incumbent.
4. Në rastet kur ndaj personelit policor zhvillohen hetime penale, caktimi i ushtruesve të detyrës zbijatet deri në përfundimin e procedurës penale.	4. Ukoliko protiv policijskog osoblja odvijaju se krivične istrage, određivanje višoča dužnosti traje do okončanja krivičnog postupka	4. In cases when against the police personnel criminal investigations are conducted, assigning of persons in acting duties is continued up to the end of the criminal procedure.
5. Përgjegjësit e Policisë duhet të përkujdesen që brenda mundësisë vendet e lira të punës të plotësohen me punonjës me kohë të pacaktuar sipas procedurës së rrugqit të përzgjedhjes.	5. Odgovorni PK-a treba da se staraju da u okviru mogućnosti, slobodna radna mesta popunjavaju sa radnicima na neodredjeno vreme prema redovnom postupku izbora.	5 KP responsible persons must ensure that if possible new vacancies be fulfilled with employees with undetermined period according to the regular selection procedure.
6. Ushtruesi i detyrës i gjzon të gjitha të drejtat dhe beneficionet që i kanë takuar punonjësit i cili më herët ka qenë në atë pozitë.	6. Vršoc dužnosti uživa sva prava i beneficije koje su pripadale radniku koji je bio ranije u tom položaju.	6. The person acting in position enjoys all the rights and benefits that belonged to the person who was in that position previously.

Neni 37 Zëvendësimi në detyrë	Član 37 Zamena na dužnosti	Article 37 Substitution of the position
<p>1. Zëvendësimi në detyrë bëhet me urdhër të mbikëqyrësit të drejtperdrerit apo të njëjtë nuk gjëzon benefitet e pozitës të cilën e zëvendëson.</p> <p>2. Zëvendësimi në detyrë mund të zgjatë më shumti tridhjetë (30) ditë.</p> <p>3. Përashtim nga paragrafi 2 zëvendësimi në detyrë mund zgjatë më shumë se tridhjetë (30) ditë. Kur zëvendësimi zgjat më shumë se tridhjetë (30) ditë vlefjë rregullat e njëjtë nga neni 32, paragrafi 9.</p>	<p>1. Zamena na dužnosti vrshi se naredbom neposrednog ili visokog nadzornika rradnika i isti ne uživa beneficije položaja kojeg zamenjuje.</p> <p>2. Zamena na dužnosti može da traje najviše trideset (30) dana.</p> <p>3. Izuzetak iz stava 2, zamena na dužnosti može da traje više od trideset (30) dana. Kada zamena traje više od trideset (30) dana, važe ista pravila iz člana 32, stav 9.</p>	<p>1. Substitution in duty is done by the order of the direct supervisor or of the senior supervisor of the employee and the same does not enjoy the benefits of the position which he substitutes.</p> <p>2. The replacement in duty may last at least thirty (30) days.</p> <p>3. Exception from paragraph 2 of this article, when the substitution of the position lasts more than thirty (30) days. When the substitution lasts more than 30 days the same rules from article 32, paragraph 9 apply.</p>
<p>Neni 38 Autoriteti vendimmarrës për sistemimin apo transferimin e personelit të Policisë</p> <p>1. Drejtori i Përgjithshëm i Policisë është autoritet vendimmarrës për transferimin e personelit politor në pozitë të lartë drejtuese në Polici, si: drejtorëve të departamenteve, drejtorëve të divizioneve, drejtorëve të drejtive në nivel qendror dhe rajonal, zëvendësrejtorëve rajonale të Policisë, komandantit të stacioneve dhe nënstacioneve politor, të cilat vendime i nxjerr Drejtoria e Personelit, përvëç sistemimit, respektivisht</p>	<p>Član 38 Odlučujući autoritet za sistematizaciju ili premeštanje osoblja Policije</p> <p>1. Generalni Direktor Policije je organ odlučivanja za premeštaj policijskog osoblja u visokom položaju upravljanja u Policiji kao što su: direktori departmana, direktori divizija, direktori direkcija na centralnom i regionalnom nivou, zamenici regionalnih direktora Policije, komandiri policijskih stanica i podstanica, rešenja koja izdaje Direkcija Osoblja, osim sistematizacije, odnosno imenovanja</p>	<p>Article 38 Decision-making authority for deployment or transfer of Police personnel</p> <p>1. General Director of Police is the decision making authority of the transfer of the police personnel in a higher leading position in Police, such as: directors of departments, directors of divisions, directors of directorates in central and regional level, regional deputy directors of Police, commanders of police stations and sub-stations, is done by decision of the General Director of Police, except the</p>

	<p>emërimit të komandanitëve të stacioneve dhe nënstacioneve policore, në komunat ku komuniteti serb është komunitet më i madh etnik në numër, të cilët emërohen nga Ministri i Punëve të Brendshme bazuar në Ligjin për Policinë).</p>
	<p>komandira policijskih stanica i podstanica po opština gde je srpska etnička zajednica veća po broju, koje imenjuje ministar Unutrašnjih poslova (na osnovu Zakona o Policiji).</p>
	<p>2. Sistemimi apo transferimi i zyrtarëve pollicorë, prej gradës së kapitenit, e deri në gradën e kolonelit, të cilët punojnë nëpër departamente, divizione, drejtori të nivelit qendror dhe nivelit lokal (drejtori të rajonale), varësisht prej vendit të punës mund të bëhet me propozim të drejtoreve të departamenteve, divizioneve ose drejtoreve rajonale, ndërsa aprovimin e këtyre lëvizjeve e bën Drejtori i Përgjithshëm, kurse drejtoria e personelit nxjerr vendim.</p>
	<p>2. Sistematzacija ili premëstaj policijskih službenika od čina kapetana, pa do čina pukovnika koji rade po upravama, divizijama, direktorijama centralnog ili lokalnog nivoa (regionalne direktorije) zavisno od radnog mesta može da se uradi sa predlogom direktora uprava, divizija ili kretanja vrši Generalni Direktor dok Direkcija za osobile izdaje rešenja.</p>
3.	<p>Me vendim të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë secili zyrtar i Policisë mund të caktohet në një vend të punës apo transferohet prej një vendi në vendin tjetër të punës nëse i plotëson kushtet dhe kriteret e parapara për atë vend të punës pa marrë parasysh nivelin, pozitën apo gradën.</p>
3.	<p>3. Odlukom Generalnog Direktora Policije, svaki službenik Policije može se odrediti na jedno radno mesto ili da se premesti sa jednog na drugo radno mesto ukoliko ispunjava uslove i kriterijume predvidjene za to radno mesto bez obzira na nivo, položaj ili čin.</p>
4.	<p>Drejtori i Përgjithshëm i Policisë është autoritet vendimmarrës për caktimin e secilit zyrtar të pollicisë në një vend të punës apo transferimin prej një vendi në vendin tjetër të punës, pa marrë parasysh nivelin, pozitën apo</p>
4.	<p>4. Generalni Direktor Policije je organ odlučivanja za određivanje svakog policijskog službenika na jedno radno mesto ili njegov transfer sa jednog na drugo radno mesto, bez obzira na nivo,</p>

<p>gradën.</p> <p>Neni 39</p> <p>Punësimi jashtë detyrës</p> <p>2. Konflikti i interesit mund të paraqitet në rastet si më poshtë, por që nuk kufizohen vetëm me këto:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1.Punësimi ku kërkohet ofrimi i shërbimeve të pagesave monetare, barja e automjeteve të përfshira në kundërvajtje apo ndonjë punë tjeter, ku i punësuar mund të veprojë nën autoritetin policor; 2.2.Punë e cila përfshin hetime të punonjësve për sektorin privat apo ndonjë 	<p>položaj ili čin.</p> <p>Član 39</p> <p>Zapošljavanje van dužnosti</p> <p>2. Sukob interesa može se pojaviti kao u dole navedenim slučajevima, ali se ne ograničuje samo na sledeće:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1. Zaposlenje gde se zahteva pružanje usluge novčanih isplata, prenos vozila uključeni na prekršaje ili na neki drugi posao gde zaposleni može delovati pod policijskim autoritetom; 2.2. Posao koji obuhvata istrage radnika za privatni sektor ili neko 	<p>Article 39</p> <p>Off-duty Employment</p> <p>1. Employees in Police, after the end of the regular working hours, have the right of engaging in other institutions or organizations, as well as in cases where officers can be investors, owners and/or shareholders, based on the following criteria:</p> <p>1.1 in works or duties when implementation of police authorizations is not required;</p> <p>1.2 when the nature of work does not present conflict of interest between the primary duty of the employee as Law enforcement and duties of the employer out of duty.</p> <p>2.. The conflict of interest may be presented in the following cases, but not only limited in the following:</p> <p>2.1Employment when it is required the provision of the services of monetary payments, carrying the vehicles involved in offences or any other work when the employee may act under the police authority;</p> <p>2.2A job which includes investigation of employees of the private sector or any</p>
---	---	--

<p>punësim që mund të kërkojë qasje në informata policore, në dosje, të dhëna apo shërbime tjera, si kusht për punësim;</p> <p>2.3.Puna për kryerjen e së cilës nevojitet përdorimi i uniformës zyrtare të Policisë, ndonjë pjesë të uniformës apo të pajisjeve të Policisë;</p> <p>2.4.Punësimi si truprojë apo agjet i sigurisë personale për ndonjë zyrtar të partive politike.</p>	<p>zaposlenje koji može da zahteva pristup na policijske informacije, na dosjëe, podatke ili na druge usluge kao uslov za zapslenje;</p> <p>2.3.</p>	<p>Posao za čje vršenje potretna je upotreba službene policijske uniforme, neki deo policijske uniforme ili opreme Policije;</p> <p>2.4.</p>	<p>Zaposlenje kao telehranitelj ili agent lične bezbednosti za nekog službenika političkih partija.</p>	<p>2.5.</p>	<p>Zaposlenje na preduzećima koja kao delatnost imaju kupoprodaju knjiga ili časopisa sa pornografskim sadržajem, seksualni video ili sredstva, koje pružaju zabavu ili uslugu neke seksualne prirode i kockanja.</p>	<p>2.5 Employment in enterprises which have as their activity the market with pornographic books or magazines, sexual means or videos, which provide entertainment or service of any sexual nature and gambling.</p>
<p>2.6. Çfarëdo punësimi ku veprintari kryesore ka shijen, prodhimin apo transportimin e prodhimeve alkoollike si dhe puna në ndonjë ndërmarrje që merret me veprintari bixhozi.</p>	<p>2.6.</p>	<p>Bolo koje zapošljavanje gde je glavna delatnost prodaja, proizvodnja ili prevoz alkoholnih proizvoda, apo i poslovi u nekom prerduzecu koje se bave delatnošću kocke.</p>	<p>2.6 Any employment where the main activity is the sale, production or transportation of alcoholic products, as well as work in any enterprise dealing with gambling activities.</p>			

Neni 40 Punësimi dytësor

Član 40 Sekundarno zapošljavanje

Article 40 Secondary employment

1.Zyrtarët policorë mund të angazhohen në

I.Policisë službenici se mogu angažovati

1.Police officers may be engaged in

<p>punë dytësore, jashtë punës së iregjullt poliore, sipas marrëveshjeve të nënshkruara ndërmjet Policisë dhe organizatave apo institucionale tjera, ku kërkohet zbatimi i autorizimeve poliore, duke mos u kufizuar vetëm në rastet si më poshtë:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1.kontrollimi i komunikacionit dhe siguria e këmbësorëve; 1.2.kontrollimi i masës; 1.3.sigurimi dhe mbrojtja e jetës dhe e pronës; 1.4.zbatimi rutinor i liggit për autoritetet publike; 	<p>na sekundarni rad van policijskog redovnog radnog vremena prema potpisanim sporazumima izmedju Policije i drugih organizacija ili institucija, gde se zahteva sprovodjenje policijskih ovlašćenja, ne ograničavajući se samo na sledеćim slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1.controlling traffic and pedestrian safety; 1.2.control of masses; 1.3.security and protection of life and property; 1.4.routine implementation of the Law on public authorities;
<p>Neni 41</p> <p>Kufizimet e punës dytësore</p>	<p>Član 41</p> <p>Ograničenja sekundarnog rada</p>
<p>1. Të punësuarit në Polici nuk mund të angazhohen në punë dytësore derisa nuk e kanë përfunduar me sukses periudhën e punës provuese.</p> <p>2. Për punë dytësore, i punësuari duhet të dëshmojë performancë të mirë, sipas mundësive në përpunuje me gradën, në realizimin e detyrave të punës në Polici.</p> <p>3. Të punësuarit në Polici nuk mund të angazhohen në punë dytësore kur gjenden në masën e suspendimit dhe kur ka rekomandim nga DSHSH për lirim nga sforcimet fizike.</p>	<p>1. Zaposleni u Policiji ne mogu se angažovati na sekundarni rad dok nisu uspešno završili period probnog rada.</p> <p>2. Za sekundarni rad, zaposleni treba da dokazuje dobru performansu po mogučnosti u skladu sa činom u ostvarivanju radnih zadataka u Policiji.</p> <p>3. Zaposleni u Policiji ne mogu se angažovati na sekundarni rad dok su pod merom suspenzije, i kada postojti preporuka iz DZS za poštedu od fizičkih napora.</p>

Neni 42 Aprovimi i kërkesave për punë -dytësore dhe për punë jashtë detyrës zyrtare	Član 42 Odobravane zahteva za sekundarni rad i rad van službene dužnosti	Article 42 Approval of requests of a secondary job and Off-Duty jobs
<p>1.Njësia për punë detyresore në Polici është përgjegjës për administrimin e kërkesave për punë detyresore dhe punë jashtë detyrës zyrtare. Kjo njësi duhet të paraqesë detyre për punë detyresore ose jashtë detyre për aprovim te Drejtori i Divizionit për Personel dhe Administratë apo i autorizuar i tij. Në rast të dyshimeve për konflikt interesit merret mendimi nga zyrtari përgjegjës për konflikt interesit.</p> <p>2. Punonjësit e interesuar për t'u angazhuar në punë detyresore dhe punë jashtë detyrës zyrtare duhet të plotësojnë formularin përkates. Cdo kërkesë do t'u nënshtronet procedurave të Policisë për marrjen e aprovimit për punë jashtë detyre apo punë detyresore.</p> <p>3. I punësuar mund të angazhohet në punë detyresore apo punë jashtë detyrës zyrtare maksimum njëzet e katër (24) orë brenda javës, ose nëntëdhjetë e gjashtë (96) orë brenda muajit.</p> <p>4. Orari i punës jashtë detyrës zyrtare duhet të planifikohet në atë mënyrë që nuk bie ndesh me orarin e rregullt të punës apo të pengojë</p>	<p>1. Jedinica za sekundarni rad u Policije je odgovoran za administriranje zahteva za rad van dužnosti ili za sekundarni rad. Ova jedinica treba da podnese zahteve za sekundarni rad ili rad van dužnosti za odobrenje kod direktora Divizije za osobile i administraciju ili kod njegovog ovlašcenog. U slučaju sumnji za sukob interesa, uzima se mišljenje od nadležnog službenika za sukob interesa.</p> <p>2. Zainteresovani radnici da bi se angažovali na rad van dužnosti ili na sekundarni rad treba da popunjavaju dolični obrazac. Svaki zahtev se podvrgava procedurama Policije za dobijanje odobrenja za rad van dužnosti ili sekundarnog rada.</p> <p>3.Zaposleni se može angažovati van na sekundarni rad ili van službene dužnosti maksimalno dvadeset četri (24) časa u toku nedelje ili devedeset i šest (96) časova u toku meseca.</p> <p>4. Radno vreme van dužnosti treba da se planira tako da se ne poklapa sa redovnim radnim vremenom ili da ne sprečava</p>	<p>1. The Unit of secondary jobs in Police is responsible for administering the requests for off-duty jobs or secondary jobs. This unit must present requests for secondary jobs and off-duty jobs for approval to the director of Division of Personnel and Administration or his authorized. In case of doubts about conflict of interest, the opinion is taken from the official responsible for conflict of interest.</p> <p>2. The interested employees to be engaged in off-duty jobs or secondary jobs must fulfill a proper form. Any request will be submitted to procedures of Police for taking the approval of off-duty jobs or secondary jobs.</p> <p>3. The employee may be engaged in off-duty jobs or secondary jobs in a maximum of twenty four (24) hours within the week, ninety six (96) hours within a month.</p> <p>4. The off-duty working hours must be planned in the way which is not in conflict to the regular working hours or prevent in</p>

	kriterijen e detyrave primare të të punësuarit në Polici.	vršenje primarne dužnosti zaposlenog u Policiji.	performing primary duties of the employee in Police.
5. I punësuari i cili është i angazhuar në punë jashtë detyre, me pëjashkim të angazhimit në punë dytësore, duhet t'i përgjigjet thirrjes në rast emergjencë, dhe mund të llogarisë që duhet ta lë punën e tij jashtë detyre, për t'u përgjigjur thirrjes emergjente.	5. Zaposleni koji je angažovan na rad van dužnosti, osim angažovanja na sekundarni rad, treba da se odaziva pozivu hitnih slučajeva i treba računati da treba ostaviti svoj posao van dužnosti, da bi se odazvao emergentnom pozivu.	5. The employee who is engaged in off-duty jobs, excluding the engagement in secondary jobs, must respond to calls in case of emergency, and must consider that he may have to leave his off-duty job, in order to respond to the emergency call.	5. The employee who is engaged in off-duty jobs, excluding the engagement in secondary jobs, must respond to calls in case of emergency, and must consider that he may have to leave his off-duty job, in order to respond to the emergency call.
6. Mbikëqyrja dhe inspekimi i zyrtarëve policorë në punë sekundare bëhet nga stacioni policor përkatës i cili e ka nën mbikëqyrje objektin, si dhe nga stacioni policor i cili e ka në zonën e përgjegjësie.	6. Nadzor i inspeksion i policijskih službenika na sekundarnom radu izvršuju se od nadležne policijske stanice koji ima pod nadzorom objekat, kao i od policijske stanice koji se nalazi u zoni odgovornosti	6. The supervision and inspection of police officers in secondary jobs is done by the respective police station which supervises the facility, as well as from the police station under the responsibility area.	6. The supervision and inspection of police officers in secondary jobs is done by the respective police station which supervises the facility, as well as from the police station under the responsibility area.
7. Automjetet zyrtare nuk mund të përdoren gjatë punës dytësore, pa miratim paraprak të drejtërit të përgithshëm të Policisë apo i autorizuar i tij.	7. Službena vozila ne mogu se upotrebiti tokom sekundarnog rada, bez predhodnog odobrenja Generalnog Direktora Policie ili njegovog ovlaštenog.	7. Official vehicles may not be used during the secondary job, without previous approval of the General Director of Police or his authorized.	7. Official vehicles may not be used during the secondary job, without previous approval of the General Director of Police or his authorized.

Neni 43 Shfuqizimi i vendimit për punë dytësore dhe punë jashtë detyrës zyrtare

Član 43 Ukidanje odluke za sekundarni rad ili rad van dužnosti

Article 43 Abrogation of the decision of secondary jobs and off-duty jobs

- Në të gjitha rastet kur vërtetohet se i punësuari në Polici, gjatë angazhimit në punë dytësore ose punë jashtë detyrës, ka bërë shkelje të ligjt, akteve nënligjore të Policisë, e që shkelja ndërlidhet drejt përsëdrejti me punën dytësore dhe jashtë detyrës, kundër tij do të iniciohet procedura hetimore, e pas të

- U svim slučajevima kada se utvrđuje da radnik u Policiji, angažovan na sekundarni rad iiii na rad van dužnosti, je prekršio Zakon, podzakonske akte Policie, a da se prekršaj direktno povezuje sa sekundarnim radom i radom van dužnosti, protiv njega će se inicirati istražni postupak i nakon

- In all cases where it is proven that the Police employee, while engaged in secondary work or off-duty work, violated the law, Police by-laws, and that the violation is directly related to secondary and off-duty work, against him will be initiated investigation procedures and after

	<p>gjeturave për shkelje disiplinore do të bëhet procedimi për shfuqizim të vendimit për punësim jashtë detyre apo punësim dytësor. Shfuqizimin e vendimit e bën autoriteti miratus.</p> <p>2. Ndërprerja e ushtimit të punës –dytësore apo punës jashtë detyrës zyrtare, mund të bëhet edhe me kërkësë të punonjësit.</p>	<p>nalaza disciplinskih povreda çë se se pokrenuti postupak ukidanja udluke za zaposlenje van dužnosti ili sekundarni rad. Ukitanje odluke izvršava odobravajući autoritet.</p> <p>2. Prekid sekundarnog rada ili posla van dužnosti, može se postići i sa zahtevom radnika.</p>
Neni 44	<p>Transferimi për shkak të hetimeve dhe procedurës disiplinore</p>	<p>Član 44</p> <p>Premeštaj zbog istrage i disciplinskog postupka</p>
	<p>1. Punonjësi i Policisë, ndaj të cilit për shkak të dyshimit të bazuar për shkelje disiplinore kanë filluar hetimet disiplinore, përderisa të zgjasin këto hetime, me rekomandim të Drejtorit të Departamentit, DHBVK-së dhe IPK-së, Drejtori i Përgjithshëm i Policisë merr vendim për transferim prej një vendi në një vend tjetër të punës. Administrimin e këtij vendimin e bën Departamenti i Burimeve Njezore.</p> <p>2. Transferimi nga paragrafi paraprak i këtij nenit ka për qëllim që hetimet dhe procedura disiplinore dhe penale të cilat kryhen ndaj punonjësit të Policisë, i cili është subjekt i këtyre hetimeve të kryhen në mënyrë efikase, profesionale dhe mos të ketë ndikim apo</p>	<p>1. Radnik Policije, protiv kojeg zbog osnovane sumnje za disciplinsku povredu, započeće su disciplinske istrage, dok traju ove istrage, preporukom direktora uprave DUIPP-a i PIK-a, Generalni Direktor Polocije, donosi odluku o premeštaju iz jednog na drugo radno mesto. Administriranje ove odluke izvrši Uprrava za ljudske izvore.</p> <p>2. Premeštaj iz predhodnog stava 1 ovog člana ima za cilj da istrage, disciplinski i krivične postupak koji se vrše protiv radnika Policije, koji je subjekat ovih istraga, više efikasno, profesionalno i da nema uticaja ili posredovanja tokom ovog</p>

<p>ndërhyrje gjatë këtij procesi.</p> <p>Neni 45</p> <p>Transferimi disciplinor</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Punonjësit të Policisë, ndaj të cilit i është shqiptuar masa disciplinore transferimi disciplinor, i njëjtë transferohet prej një vendi në vendin tjeter të punës. 2. Me rastin e shqiptimit të masës transferin disciplinor nga autoriteti pëkattës, Drejtoria e Personelit duhet të përkujdeset që punonjësit të caktohen apo transferohen në ato vende të punës të cilat i përgjigen kualifikimit, aftësive dhe shkakhtësive profesionale të punonjësit, shkallës së trajnimit, gradës dhe përvjoës së punës, në mënyrë që ai me sukses t'i kryejë punët dhe detyrat e punës. 3. Vendimi për transferim disciplinor bëhet në pajtim me dispozitat e përcaktuara me udhëzimin administrativ për shkeljet, masat dhe procedurat disciplinore në Policinë e Kosovës. 	<p>procesa.</p> <p>Član 45</p> <p>Disciplinski premeštaj</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Radnik Policije, protiv kojeg je izriçena disciplinska mera disciplinski premeštaj, išti se premešta sa jednog na drugo radno mesto. 2. Prilikom izricanja mere za disciplinski premeštaj od strane dotičnog autoriteta, Direkcija za osoblje treba da se pobrine da se radnici odredjuju ili premeštaju na ona radna mesta koje odgovaraju kvalifikaciji, sposobnosti i stručnoj spremi radnika, stepenu obucavanja, čina i radnog iskustva, tako da on uspešno izvršava svoje poslove i radne zadatke. 3. Odluka o disciplinskom premeštaju vrshi se shodno odredbama određenim Administrativnim uputstvom za povrede, mere i disciplinske procedure Policije Kosova. 	<p>affect or intervene during this process.</p> <p>Article 45</p> <p>The disciplinary transfer</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Police employee, against whom the disciplinary measure disciplinary transfer has been imposed, is transferred from one position to another. 2. In case of imposing the measure the disciplinary transfer from the respective authority, the Directorate of Personnel must ensure that the employees are appointed or transferred in positions which respond to qualification, abilities and professional skills of the employees, the training levels, ranks and working experience, in order to successfully perform works and duties. 3. The decision of disciplinary transfer is made according to the determined provisions by the administrative instruction for offences, measures and disciplinary procedures in Kosovo Police.
---	---	--

Neni 46	Član 46	Article 46
Përfundimi i transferit me kohë të caktuar dhe ushtruesit të detyrës	Okončanje premeštaja na određeno vreme i vršioca dužnosti	The termination of the temporary transfer and acting in position
1. Pas përfundimit të datës efektive të transferit në kohë të caktuar apo caktimit të ushtruesit të detyrës, punonjësi duhet të kthehet në vendin e punës që i përshtatet pregadijes shkollore (kualifikimit) dhe gradës.	1. Nakon okončanja efektivnog datuma premeštaja na određeno vreme ili određivanja vršioca dužnosti, radnik treba da se vrati na radno mesto koje odgovara školskoj spremi (kvalifikacije) i činu.	1. After the completion of the effective day of the temporary transfer or appointment of acting in position, the employee should return back in the work position that suits its education (qualification) and rank.
2. Është përgjegjësi e mbikëqyrësit të drejtëpërdrejtë të punonjësit që të përkujdeset për përbartimin e vendimit mbi sistemimin për kohë të caktuar të punonjësit.	2. Odgovornost je neposrednog nadzornika radnika da se pobrine za izvršavanje odluke sistematizaciju na određeno vreme radnika	2. It is a responsibility of the direct superiors of the employee to ensure the execution of the decision on the temporary system of the employees.
3. Rregullat e transferit nga paragrafi 1 dhe 2 të ketij neni vlefjnë si për punonjësit e nivelit lokal ashtu edhe për punonjësit e nivelit qendror të Policisë.	3. Pravila premeštaja iz stava 1 i 2 ovog člana važe kako za radnike lokalnog tako i za radnike centralnog nivoa Policije.	3. Rules of transfer from paragraph 1 and 2 of this Article shall apply for the police employees of the local level as well as for employees of the central level.
KAPITULLI VI ORARI I PUNËS, PUSHIMET DHE MUNGESAT NGA PUNA	POGLAVLJE VI RADNO VREME, ODMORI I ODSUSTVA SA POSLA	CHAPTER VI WORKING HOURS, LEAVES AND ABSENCES AT WORK
Neni 47	Član 47	Article 47
Orari i punës	Radno vreme	Working hours
1. Orari i punës përfshin orarin e rregullt dhe atë të zgjatur të punës, punën me ndërimë dhe orarin e veçantë të punës, procedurat për urdhërinin e orarit të zgjatur, si dhe përgjegjësinë për mbikëqyrjen dhe rishikimin	1. Radno vreme obuhvata redovni raspored i produženi (prekovremeni) rad, rad u smenama i posebni radni raspored, procedure za naredjenje prekovremenog rada kao i odgovornost o nadzoru i	1. Working hours include the regular and the long working hours, work on shifts as well as the special working hours, procedures of ordering the long working hours, as well as the responsibility to

	e orari të punës. Orari i punës zbatohet për të gjithë të punësuarit në Polici.	razmatranije radnog vremena. Radno vreme se sprovodi za sve zaposlenike u Policiji.	supervise and review of the working hours. The working hour is applied for all employees in Police.
2.	Orari i punës përcaktohet në përpunëtje me nevojat e Policisë, përjashtuar rastet e përcaktuara me ligj dhe specifikat konkrete të vendit të punës. Ndërkaq, Policia ruan të drejtën e ndryshimit të orariit të punës sipas nevojave të detyrave zyrtare.	2. Radno vreme se odredjuje u skladu sa potrebama Policije, izuzev odredjenih zakonskij slučajeva i konkretne specifikacije radnog mesta. Dok, Policia uživa pravo izmene radnog vremena prema potrebama službenih zadataka.	2. Working hours is determined in accordance to the needs of Police, except for cases determined by Law and concrete specifics of the working position. While Police keeps the right of modifying working hours according to official duties.
3.	Orari i punës, cilido qoftë ai, mund të ndryshohet vetëm nga Drejtori i Përgjithshëm i Policisë ose i autorizuari i tij, me propozimin e argumentuar të Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore.	3. Bilo koje radno vreme, može se izmeniti samo od strane Generalnog Direktora Policije ili njegovog ovlaštenog, uz argumentovanog predloga direktora Uprave za ljudske izvore.	3. Working hours, whichever it is, may be modified only by the general director of Police or his authorized, by proposing arguments of the director of Department of Human Resources.
4.	Nga punonjësit e Policisë kërkohet që të punojnë dyzetë (40) orë në javë, me më së paku një (1) ditë të plotë në njëzet e katër (24) orë pa ndërrerë pushim në shtatë (7) ditë. Modeli i punës në Polici sidqoqoftë duhet të marrë parasysh këkesën për shërbim njëzet e katër (24) orë me qëllim të plotësimit të mandatit operacional të Policisë.	4. Od policijskih radnika se zahteva da se radi četvdeset (40) časova nedeljno, najmanje jedan (1) puni dan u 24 neprekidna časova odmor na sedam (7) dana. Model rada u policiji, u svakom slučaju treba da ima u obzir zahtev za dvadeseto četri (24) časovnu uslugu u cilju ispunjavanja operacionlnog mandata Policije.	4. Police employees are required to work forty (40) hours a week, with at least one (1) full day in (24) hours uninterrupted leave in seven (7) days. The model of work in Police however must consider the request of service twenty four (24) hours in order to fulfill the operational mandate of Police.
5.	Për punonjësin e Policisë që punon vetëm në ndërrimin ditor, orari i rregullt i punës është prej orës 08:00 deri në orën 16:00, prej të Hënës deri të Premten. Punonjësi ka të drejtë një (1) orë pushim gjatë tetë (8) orëve të punës në ditë, i cili pushim	5. Za radnika Policije koji radi samo na dnevnoj smeni, redovno radno vreme je od 08:00 časova do 16:00 časova, od Ponedeljka do Petka. Radnik ima pravo na jedan (1) sat pauze tokom osam (8) sata rada dnevno, koja	5. For the police employee who works only in day shift, regular working hours is from 08:00 to 16:00 hour, from Monday to Friday. The employee has the right of one (1) hour of break during eight (8) working hours in

duhet të shfrytëzohet ndërmjet orës 12:00 dhe 13:00. Pushimi mund të caktohet për një kohë tjeter sipas nevojave operacionale të Policisë, nga autoriteti i përcaktuar, dhe nuk mund të zvogëlohet apo të ndryshohet koha me qëllim të shkurtimit të ditës së punës.

6. Përashtimi, në rast të nevojave operacionale emergjente, gjendjes së jashtëzakonshme, oraret dhe pushimet e përcaktuara me këtë udhëzim pushojnë të vlejnë.

12:00 i pauza treba da se koristi izmedju 12:00 and 13:00 časova. Pauza može da se odredi za jedno drugo vreme prema operacionalnih potrebama Policije, od namerjenog autoriteta, i ne može da se skrati ili promeni vreme sa ciljem da se skrati vreme radnog dana”.

6. Izuzev, u slučaju operativnih emergentnih potreba, emergentnog stanja i proglašenja vanrednog stanja, rasporedi i odmori ovim uputstvom prestaju da važe.

a day, this break should be used between 12:00 and 13:00 hour. The break can be appointed for another time based on the operational needs of the Police, from the respective authority, and the time cannot be decreased or changed with the aim of shortening the day of work”.

Neni 48 Orari i zgjatur i punës

1. Mbikëqyrësi i drejtëpërdrejtë dhe ata me autoritet të përcaktuar duhet ta organizojnë punën e sektorëve (sipas nivelit të organizimit të Policisë) të tyre me qëllim të shmangjes së nevojës për zgjatjen e orarit të punës. Përashtimi, orari i irregullt i punës mund të zgjatet me qëllim të plotësimit të kërkesave në vijim:

1. Neponredni starešina i oni sa određenim autoritetom treba da organizuju rad njihovih sektora (prema nivou organizovanja Policije) u cilju izbegavanja potrebe prekovremenog rada. Izuzetno, redovno radno vreme, može da se produži u cilju ispunjavanja sledećih potreba:

1. The direct superior and those with determined authority must organize the work of sections (according to the level of organization of Police) in order to avoid the need to extend the working hours. Exceptionally, the regular working hours may be extended in order to fulfill the following requests:

Član 48 Produženo radno vreme

Article 48 Extended working hours

1.1.përbushja e detyrave të rëndësishme apo të rregullta të një natyre urgjente;

1.2.përbushja e detyrave të cilat janë të domosdoshme përgatishmërinë operacionale dhe ku pezullimi apo ndërtja e atyre detyrave do të ishte

1.1. ispunjavanje bitnih ili redovnih zadataka hitne prirode;

1.2. ispunjavanje zadataka koji su neophodni za operacionallu spremnost gde obustava ili prekid

1.1.fulfilling important or regular duties of urgent nature;

1.2.fulfilling duties which are necessary for operational readiness and where the suspension or termination of those

<p>e dëmshme për Policinë;</p> <p>1.3.kryetja e detyrate, pezullimi i të cilave do të mund ta rrezikonte personin apo do të mund të shkaktohet dëm;</p> <p>1.4.të ofrojë ndihmë gjatë fatkeqësive natyrore dhe në raste tjera emergjente;</p> <p>1.5.të kryejë detyra të tjera të parapara me ligjin në fuqi.</p>	<p>tih zadataka bila bi štetna za Policiju;</p> <p>1.3. izvršavanje zadataka, obustava çijih bi mogla da rizikuje lice ili bish prouzrokova shëtë;</p> <p>1.4. Da pruža pomoç tokom priodnih nepogoda i u drugim emergjentnim sluçajevima;</p> <p>1.5. da izvršava druge zadatke predvidjene zakonom na snazi.</p>	<p>duties would be harmful for Police;</p> <p>1.3.performing duties, which suspension could endanger the person or could cause damage;</p> <p>1.4.to offer support during natural disasters and in other emergency cases;</p> <p>1.5.to perform other duties foreseen by the Law into force.</p>
<p>3. Kur punonjësit e Policisë, për përbushjen e punëve zyrtare të përcaktuara në paragrafin 1 të këtij nem, tejkalojnë orarin e rregullt të punës, kanë të drejtë të marrin kompensim për punën jashtë orarit të rregullt të punës, me pushim të mëvonshëm në ndonjë ditë të ardhshme ose me kompensim në të holla.</p>	<p>2. Femra e punësuar gjatë kohës së shtatzëni, nëna me fëmijë nën moshën tri (3) vjeç, punonjësi me anëtar të ngushtë me aftësi të kufizuar dhe prindi vetushqyes nuk mund të obligohet të punoje më gjatë se orari i rregullt i punës dhe punë gjatë natës.</p> <p>3. Kada radnik Policije, za isupnjavanie sluzbenih zadataka previdjene stavom 1 ovog člana, prevazidje redovno radno vreme, imaju pravo da koriste nadoknadu za prekovremeni rad sa danima odmora u nekom narednom danu ili novçanu nadoknadu.</p>	<p>2. Zaposlena žena tokom vremena trudnoće, majka dece mladje od tri (3) godine, radnik sa užim članom porodice sa ograničenim sposobnostima i samohrani roditelj ne može da se obavezuje da radi duže od redovnog radnog vremena i rada tokom noći.</p> <p>2. A woman employed during pregnancy, a mother with a child under the age of three (3), an employee with a close member with a disability and a single parent cannot be obliged to work longer than the regular working hours and work at night.</p> <p>3. When Police employees, for fulfilling official duties determined in the paragraph 1 of this Article, exceed the regular working hours, they have the right of compensation for working out of regular working hours, with later leave in any future day or with compensation in money.</p>

Neni 49 Puna me ndërrime	Član 49 Rad u smenama	Article 49 Work in shifts
<p>1.Për shkak të nevojave operacionale prej zyrtarëve policorë kërkohet që të përkrahin punën e natyrës së vazhdueshme, e cila duhet të kryhet jashtë orarit të rregullt të punës, përfshirë edhe fundjavat. Këto detyra mund të kërkojnë prej zyrtarëve policorë që të organizohen në ndërrime për të mbështetur operacionet 24 orësh, shtatë (7) ditë në javë.</p> <p>2. Nëse organizimi shtron nevojën për punën në ndërim, ndërrimet zakonisht do të janë me orar prej orës 07:00 apo 08:00 ose kohë tjeter e përshtatshme për fillimin e punës, zgjaja e të cilit do të jetë deri në kohën përmbushtjen e orëve të punës. Orët e punës ndërmjet orës 22:00 dhe 06:00 numërohen si punë nate.</p> <p>3. Ndalohet puna e natës dhe punët e rënda për të purësuarat shtatzëna dhe gratë gjidhënëse. Ndërimet e natës mund të kryhen nga prindërit e vetëm dhe gratë me fëmijë më të rinj se tre (3) vjeç, ose me fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme, vetëm me pëlqimin e tyre.</p> <p>4.Punonjësit e Policisë, në punë duhet të paraqiten me kohë dhe me rregull, sic parashihet me norma dhe të qëndrojnë në</p>	<p>1. Zbog operacionalnih potreba od policijskijh službenika se zahteva da podržavaju rad produžene prirode, koja treba da se izvršava van redovnog radnog vremena, obuhvatajući i vikende. Ove zadatke mogu zahtevati od policijskih službenika da se organizuju u smenama da bih podržavali 24 časovne operacije, sedam (7) dana u nedelji.</p> <p>2. Ukoliko organizovanje zahteva potrebu za rad po smenama, smene će biti po rasporedu od 07:00 ili 08:00 časova ili drugo vreme pogodno za početak rada, produženje koje će biti do ispunjavanja vremena radnih časova. Radni sati od 22:00 do 06:00 računaju se kao rad na noćnoj semeni.</p> <p>3. Zabranjuje se nočni i teži rad za zaposlene trudnice i majke koje doje. Noćne smene mogu se izvršiti od samih roditelja i žene sa mlađom decom od tri (3) godine, ili sa decom ograničene stalne sposobnosti samo sa njihovim pristankom.</p> <p>4. Radnik Policije na dužnosti treba da se javi redovno na vreme, kao što je predviđeno propisima i da ostane na</p>	<p>1.Due to operational needs, police officers are required to support the work of continuous nature, which must be performed out of regular working hours, including weekends. These duties may require from police officers to be organized in shifts in order to fulfill 24 hours operations, seven (7) days a week.</p> <p>2. If the organization imposes the need for shift work, the shifts will usually be scheduled from 07:00 or 08:00 or other convenient time for the start of work, the extension of which will be until the time to fulfill the working hours. Working hours between 22:00 and 06:00 are considered as night work.</p> <p>3. Night shift work and heavy works are prohibited for pregnant employees and nursing women. Night shifts may be performed by single parents and women younger than (3) years, or with children with permanent disabilities, only with their own consent.</p> <p>4. Police employees, at work may appear on time and regularly, as determined by norms and stay on duty until they are</p>

<p>detyrë gjersa zyrtarish të lirohen.</p> <p>Neni 50</p> <p>Ndryshimi dhe përshtatja e orarit të punës me ndërrime</p>	<p>zadaku dok službeno se ne oslobozi.</p> <p>Član 50</p> <p>Izmena i prilagodjavanje radnog rasporeda po smenama</p>	<p>officially released.</p> <p>Article 50</p> <p>Change and adaptation of working hours in shifts</p>
<p>1. Orari i punës në ndërrime mund të ndryshohet në përpunëtje me interesat e Policisë dhe sipas nevojave të detyrave zyrtare, me aprovimin e Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë ose të autorizuarit të tij.</p> <p>2. Për shkak të përshtatjes së burimeve njerezore dhe përdorimit sa më racional të tyre, fillimi dhe përfundimi i orarit të punës mund bëhet nga drejtori rajonal i Policisë, drejtori i divizonit dhe i departamentit, duke respektuar dispozitat e këtij udhëzimi administrativ.</p>	<p>1. Raspered rada po smenama može da se izmeni u skladu sa interesima Police i potrebi službenih zadataka, odobrenjem generalnog direktora Police ili njegovog ovlašćenog.</p> <p>2. Zbog prilagodjavanja ljudskih izvora i njihovog što racionalnijeg koriscenja, početak i završetak radnog rasporeda može da se uradi od strane Regionalnog direktora Police, Direktora Divizije i Uprave, poštovajući odredbe ovog Administrativnog Upushta.</p>	<p>1. Working hours in shifts may be changed in accordance to the interests of Police and according to official needs, by the approval of the general director of Police or his authorized.</p> <p>2. Due to adjustment of human resources and using them rationally, beginning and the end of working hours may be done by the regional director of Police, director of division and department, respecting provisions of this administrative instruction.</p>
<p>Neni 51</p> <p>Orari i veçantë i punës</p>	<p>Član 51</p> <p>Posebni radni raspored</p>	<p>Article 51</p> <p>Special working hours</p>
<p>1. Disa njësi organizative të Policisë mund ta aplikojnë orarin e veçantë apo kufizues të punës, prej të cilave kerkohet që të punojnë në orarin e veçantë të punës, të përcaktuar me Procedura Standarde të Operimi (PSO) apo me një akt tjeter nga niveli i drejtorit të departamentit përkatës.</p>	<p>1. Pojedine organizativne Jedinice Police mogu da primejnu posebni ili ograničeni raspored rada, od koji se zahteva da rade u posebnom radnom rasporedu, odredjen sa Operacionalmim Standardnim Procedurama, (OSP) ili nekim drugim aktom nivoa Direktora dolične Uprave.</p>	<p>1. Some organizational units of Police may apply the special or limiting working hours, from which it is required to work in special working hours determined by the Standard Operational Procedures (SOP) or by another act from the level of the director of respective department.</p>

2. Për shkak të veprimitarise që kryejnë këto njësi, fillimi dhe përfundimi i orarit të punës është në kompetencë të eprorit të drejtpërdrejtë të njësise, përkatësish të stacionit të policisë, duke respektuar dispozitat e këtij udhëzimi administrativ. Punonjësit i sigurohet pushimi në mes të dy (2) ndërrimeve, siç parashihet me këtë udhëzim administrativ.

2. Medjutim, zbog delatnosti ovih jedinica, poçetak i završetak radnog vremena je u nadležnosti neposredne starešine jedinice, taçnije policijske stanice, poštovanjem odredbe ovog Administrativnog Upustva. Radniku se obezbedjuje odmor izmedju ove dve (2) smene, kao što je prvidjeno ovim Administrativnim Upustvom.

2. Due to the activity these units perform, beginning and the end of working hours is under the competency of the direct superior of the unit, respectively police station, respecting provisions of this administrative instruction. The employee is provided the rest between two (2) shifts, as foreseen by this administrative instruction.

Neni 52

Menaxhimi dhe përgjegjësitet

Člani 52

Article 52

Management and responsibilities

1. Mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë menaxhon oraret e punës, pushimet dhe periudhat tjera të vijimit në punë, për të siguruar se të gjithë zyrtarët policorë janë të pranishëm në punë dhe plotësish të angazhuar me detyrat e tyre përgjatë gjithë kohës, për t'i plotësuar kërkesat e misionit që ka Policia.

1. Ne posredni nadzornik menadžira radni rasporde, odmore i druge periode tokë rada, da bih se uverio da su svi polijski službenici prisutni na dužnosti i potpuno angažovani svojim zadacima tokom celog vremena, da bih ispunili zahteve misije koju ima Policia.

1. The direct supervisor manages the working hours, leaves and other following working periods, in order to ensure that all police officers are present at work and fully engaged in their duties all the time, in order to fulfill the request of the mission that Police has.

2. Personeli në Polici duhet të jetë në vendin e tij të përcaktuar të punës gjatë orarit të punës, përvëç kur janë të autorizuar të kryejnë obligime tjera zyrtare (trajnime, ricertifikime, apo për nevoja tjera me aprosim të mbikëqyrësit).

2. Osoblje u Policiji treba da je na njegovom određenom radnom mestu, tokom radnog vremena, osim kada su ovlašćeni da obavljaju druge službene obaveze, (obuke, ricertifikacije, ili za druge obaveze po odobrenju nadzornika).

2. Police personnel must be in the determined working place during working hours, except when they are authorized to perform other official obligations (trainings, recertification, or other needs by the approval of the superior).

3. Mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë, përkatësish personat me autoritet të përcaktuar, do të sigurojnë që zyrtarët policor të jenë në vendet e tyre përkatëse të punës përmes konfirmimit të pranisë të secilit zyrtar policor në fillim të

3. Neposredni starešina, odnosno lica sa određenim autoritetom, obezbediće da policijski službenici budu na njihovim odgovorajućim radnim mestima preko utvrđivanja prisutnosti svakog policijskog

3. The direct supervisor respectively persons with determined authority, will ensure that police officers are in their proper working places through confirmation of each police officer

kohës së punës. Format unike përmes të cilave bëhet konfirmimi do të zgjidhen nga Drejtoria e Përgjithshme e Policisë.

službenika na početku radnog vremena. Jedinstveni obrasci preko koji se radi utvrđivanje izbraće se od strane Generalne Direkcije Policije.

presence at the beginning of the working time. Unique forms through which the confirmation is made will be chosen by the General Police Directorate.

Neni 53
Vijimi në punë

Član 53
Dolazak na posao

Article 53
Presence on duty

1.Punonjësit të punësuar në Polici duhet të vijnë në punë dhe të dalin nga puna me kohë dhe të shkojnë për drekë në kohën e përcaktuar. Ata duhet t'i njoftojnë mbikëqyrësit e tyre të drejtpërdrejtë, nëse janë në dijeni më përparrë për rastet, siç janë: kontrolllet mjekësore, paraqitja në gjykatë apo raste të tjera, të kërkojnë që ata të mungojnë gjatë orarit të rregullt të punës. Për këtë, punonjësi në Polici duhet të kërkojë pushim prej mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë, në përputhje me dispozitat e këtij udhëzimi administrativ për pushime dhe mungesa në Polici.

2. Punonjësit të punësuar në Polici të cilët nuk u përbahen dispozitave të këtij udhëzimi administrativ do t'i nënshtrohen procedurës disciplinore.

Neni 54
Llojet e pushimeve

1.Punonjësi i Policisë ka të drejtë në llojet vijuese të pushimeve:

1.Radnici zaposleni u Policiji treba blagovremeno da dolaze na posao i da odlaze sa posla i da odlaze na ručak na odredjeno vreme. Oni treba da obaveste njihovog neposrednog starešinu, ukoliko su ranije u saznanja za slučaj, kao što su: lekarske kontrole, prijavljivanje na sudu ili druge slučajeve, da zahtevaju da oni odsustvuju tokom redovnog radnog vremena. Zbog toga, radnik u Policiji treba da zahteva odmor od neposrednog nadzornika, u saglasnosti sa odredbama ovog Uppustva za odmore i odsustva u Policiji.

2. Zaposleni radnici u Policiji koji se ne pridržavaju odredbama ovog administrativnog upustva biće podvrgnuti disciplinske procedure.

2. Punonjësit të punësuar në Polici të cilët nuk u përbahen dispozitave të këtij udhëzimi administrativ do t'i nënshtrohen procedurës disciplinore.

1.A Police employees must be present at work and go out from work on time and go for lunch on the determined time. They must notify their direct supervisors, if they are previously notified about cases, such as: medical controls, presence in front of the court or other cases, make requests for absence during the regular working hours. For this, the Police employee must make a leave request to his direct supervisor, in accordance to provisions of this administrative instruction of leaves and absences in Police.

2. Police employees who do not comply with provisions of this administrative instruction will be a subject of disciplinary procedure.

Član 54
Vrste odmora

Article 54
Types of leaves

1.Radnik Policije ima pravo na sledeće vrste odmora:

1.A Police employee has the right of the following types of leaves:

	<p>1.1.Pushimi vjetor;</p> <p>1.2.Pushimi mjekësor;</p> <p>1.3.Pushimi i lehonisë;</p> <p>1.4.Mungesa nga puna me pagesë;</p> <p>1.5.Pushimi prindëror;</p> <p>1.6.Pushimi pa pagesë dhe</p> <p>1.7.Pushim me kompensim.</p>	<p>1.1.Godišnji odmor;</p> <p>1.2.Bolovanje;</p> <p>1.3.Porodiljsko odsustvo;</p> <p>1.4.Plačen odsustvo sa posla;</p> <p>1.5.Roditeljski odmor i</p> <p>1.6.Neplaćeno odsustvo</p> <p>1.7.Odmor sa nadoknadom.</p>
Neni 55 Pushimi vjetor	Član 55 Godišnji odmor	Article 55 The annual leave
<p>1. Personeli policor, gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në kohëzgatje prej njëzetë (20) ditë pune. Personeli i cili punon me orar të shkurtuar e gëzon të drejtën në pushimin vjetor proporcionalisht me orët e punës.</p> <p>2. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo dy (2) vjet të përvjojës së punës, i shtohet pushimi vjetor për një ditë pune.</p> <p>3. Nga personeli i Policisë kërkohet që përvojën e punës të fituar para se të punësohen në Polici, ta dëshmojnë me ndonjë dokument relevant. (Librezen e punës, vërtetim të marrëdhënisë së punës, dëshmi nga qendrat rajonale të pensioneve në Kosovë - i ashtuquajturi M4).</p>	<p>1. Policijsko osoblje, svake kaledarske godine ima pravo na plaçeni godišnji odmor od dvadeset (20) radnih dana. Osoblje koji radi sa skraçenim radnim vremenom uživa pravo na godišnji odmor proporcionalno sa časovima rada.</p> <p>2. Producjenje godišnjeg odmora odredjuje se zavisno od radnog staža, kada za svake dve (2) godine radnog staža, povećava se godišnji odmor za jedan radni dan.</p> <p>3. Od osoblja Policie zahteva se da stečeno radno iskustvo pre zaposlenja u Policiji, da dokaže sa nekim relevantnim dokumentom, (Radna knjizica, potvrda radnog odnosa, dokaz od regionalnog centra za penzionisanje na Kosovu-takozvani, M 4).</p>	<p>1. Police personnel during each calendar year have the right of annual leave with payment in duration of twenty (20) working days. The personnel who work in a shortened working hours enjoy the right of annual leave proportionally with working hours.</p> <p>2. Extension of the annual leave is determined depending on the work experience where for each two (2) years of working experience one day is added to the annual leave.</p> <p>3. Police personnel are required to prove they gained work experience before employing in Police, with any relevant document. (Employing card, certification of the work relationship, certification from pension regional centers in Kosovo – so called M4).</p>

			<p>4. Nënët me fëmijë deri në tri (3) vjeç, prindi vetushqyes dhe punonjësi me anëtar të ngushtë me aftësi të kufizuara si dhe personat me aftësi te kufizuar kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë.</p> <p>5. Punonjësi i Policisë ka të drejtë së paku një ditë e gjysmë (1,5) të pushimit vjetor për çdo muaj kalendarik të kalarar në punë, nëse:</p> <p>5.1.në vitin kalendarik në të cilin për herë të parë ka themeluar marrëdhënie pune, nuk i ka gjashtë (6) muaj të punës së pandërprerë dite</p> <p>5.2.në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndëprerjes së marrëdhënes së punës.</p>	<p>4. Majke sa decom do tri (3) godine, të pushimit vjetor për çdo muaj kalendarik të kalarar në punë, nëse:</p> <p>5. Radnik Policije imanë pravo najmanje jedan dan i ipo(1,5) godišnjeg odmora za svaki kalendarcki mesec predjenog na radu, ukoliko:</p> <p>5.1.u kalendariku godinu u kojoj prvi put zasinva radni odnos, nema šest (6) meseci neprekidnog rada i</p> <p>5.2. da u kalendarskoj godini nije postigao pravo za korišćenje godišnjeg odmora zbog prekida radnog odnosa.</p>	<p>4. Mothers with children up to three (3) years old, single parents and employees with a close member with disabilities as well as persons with disabilities are entitled to annual leave for two (2) additional working days.</p> <p>5. Police employee has the right of at least one and a half days (1,5) of the annual leave for each calendar month spent at work, if he:</p> <p>5.1 in the calendar year in which for the first time the employee has established the work relationship, has not spent six (6) months of continuous work and</p> <p>5.2 in the calendar year has not gained the right to use the annual leave due to termination of employment.</p>
Neni 56	Procedurat për shfrytëzimin e pushimit vjetor	Član 56	Procedure za korišćenje godišnjeg odmora	Article 56	Procedures of using the annual leave
1. Personeli policor pushimin vjetor mund ta shfrytëzojë në çfarëdo kohë gjatë vitit, pas miratimit të kërkesës nga mbikëqyrësi. Në qofte se personeli policor, shfrytëzon në dy apo më shumë pjesë pushimin vjetor, pjesa kryesore duhet të shfrytëzohet prej së paku dhjetë (10) ditë pune gjatë një (1) viti	1. Policijsko osoblje godišnji odmor može da koristi u bilo koje vreme tokom godine, nakon usvajanja zahteva od strane nadzornika. Ukoliko policijsko osoblje, koristi u dva ili više dela godišnjii odmor, glavni deo treba da se koristi od najmanje	1. Police personnel may use the annual leave any time during the year, after the approval of the request by his supervisor. If the police personnel use the annual leave in two or more parts, the main part must be used of at least ten (10) working days			

	<p>kalendarik. Pjesa tjetër e pushimit të pasifrytëzuar por jo më shumë se dymbëdhjetë (12) dië mund të barten në vitin e ardhshëm kalendarik. Përashtimisht, përkadet policor, të cilët shfrytëzojnë pushimin vjetor kolektiv për pjesën e fituar, pas përfundimit të pjesës teorike.</p>	<p>deset (10) radnih dana tokom jedne (1) kalendarike godine. Ostali deo neiskorišçenog godišnjeg odmora ali ne više od dvanajt (12) dana može da se prenese u narednu kalendarsku godinu. Izuzetak su policijski kaderi, koji koriste kolektivni godišnji odmor za deo koji im pripada, nakon završetka teoretskog dela.</p>
2.	<p>Pushimi i bartur nga viti paraprak duhet të shfrytëzohet jo më vonë se 30 qershor i viti të ardhshëm kalendarik.</p>	<p>2. Prenoseni odmor iz predhodne godine traba da se koristi najkasnije do 30 juna naredne kalendarske godine.</p>
3.	<p>I punësuar i cili nuk e ka shfrytëzuar pushimin vjetor apo një pjesë të pushimit, të bartur nga viti paraprak, për shkak të përbushjes së detyrave të cilat kanë qenë të domosdoshme, gjendjes emergjente dhe shpalljes së jashtëzakonshme ka të drejtë ta shfrytëzon pushimin gjatë periudhës vijuese të vittit kalendarik. Mbikëqyrësi kërkeshën e argumentuar e dërgon nëpërmjet Sistemit PRIMS.</p>	<p>3. Zaposleni koji nije koristio godišnji odmor ili jedan deo odmora, prenet odmor od prethodne godine, zbog ispunjavanja zadatka koji su bili neophodni, vanrednog stanja i proglašenja odmor tokom kalendarske godine. Nadzornik argumentovani zahtev šalje preko Sistema PRIMS.</p>
4.	<p>Kërkesa për pushim vjetor duhet të bëhet nëpërmjet Sistemit PRIMS, para datës së dëshiruar. Pushimi nuk mund të shfrytëzohet pa miratimin e mbikëqyrësit.</p>	<p>4. Zahtev za godišnji odmor mora da se prenese preko Sistema PRIMS, pre poželjenog datuma. Odmor ne može da se koristi bez odobrenja nadzornika.</p>
5.	<p>Kur personeli policor ka këlkuar pushimin, stafi mbikëqyrës mban të drejtën për të</p>	<p>4. The request for annual leave should be done through PRIMS System, before requested date. The leave cannot be used without the approval from the supervisor.</p> <p>5. When the police personnel requested the leave, the supervisor staff has the right to</p>

		<p>refuzuar kërkесën pér pushim, në rast se kjo zvogëlon numrin e personelit të nevojishëm pér kryerjen e tërësishme të detyrave dhe përgjegjesive të tyre. Këkesat e punonjësve pér shfrytëzimin e pushimit nuk mund të refuzohen pa arsyetim.</p>	<p>odbija zahtev za odmor, u slučaju da ovo umanjuje broj potrebnog osoblja za izvršavanje svih svojih poslova i odgovornosti. Zahtevi radnika za korišćenje odmora nemogu da se odbiju bez opravdanja.</p>	<p>refuse the leave request, in case that this reduces the number of personnel necessary for performing full duties and responsibilities. Requests of employees for using the leave may not be refused without reasoning.</p>
		<p>6. Në rast se trajnimi fillestare në terren shtyhet përtëj minimumit të periudhës trajnuese, pushimi vjetor mund të shfrytëzohet pasi që të kompletohet trajnim i me sukses.</p>	<p>6.U slučaju da se početna obuka na terenu odlaze preko minimuma perioda obuke, godišnji odmor može da se koristi nakon uspšene kompletirane obuke.</p>	<p>6.In case that the initial training in the field is postponed beyond the minimum of the training period, the annual leave may be used after successfully finishing the training.</p>
		<p>7.Me rastin e pensionimit, dorëheqjes ose përfashtimit nga puna, punonjësit të Policisë, duhet t'i bëhet kompensimi i ditëve të pashfrytëzuara të pushimit në lartësi të pagesës mëiore e përpjessëtar me numrin e ditëve të punës.</p>	<p>7.U slučaju penzionisanja, ostavke ili udaljavanja sa posla, radniku Policije, treba da mu se kompenziraju neiskorišćeni danii godišnjeg odmora u visini mesečne plate srazmerno sa brojem radnih dana, izračunatim sa radnim satima.</p>	<p>7.In case of retirement, resignation or dismissal, the Police employees, must be compensated for unused days of leaves in the amount of the monthly salary accounted to the number of working days calculated with working hours.</p>
		<p>8.Shënime të sakta në lidhje me të gjitha ditët e pushimit me pagesë të fituara dhe atyre të shfrytëzuara nga punonjësit e Policisë, evidentohen dhe ruhen në Sistemin PRIMs.</p>	<p>8. Tačne podatke u vezi sa svim stecenim danima placenog odmora i one korišćene od strane radnika Policije, evidentiraju se i čuvaju se u Sistemu PRIMs.</p>	<p>8.Accurate notes related to all leave days with payment gained as well as those used by the Police employee, are registered and kept on the PRIMs system.</p>
		<p>9.Pér personelin policor me orar të shkurtuar, zbatohen të njëjtat dispozita, sipas këtij neni, në mënyrë proporcionalë me orët e punës.</p>	<p>9. Za policijsko osoblje sa skraçenim radnim vremenom, primenjuju se iste odredbe, prema ovom članu, srazmerno sa radnim časovima.</p>	<p>9.For the police employee with the shortened working hours, the same provisions are implemented, according to this Article, in proportion to the working hours.</p>

Neni 57	Član 57	Article 57
Pushimi mjekësor	Bolovanje	Sick leave
<p>1. Personeli i Policisë, në rast të sëmundjes, për arsyen shëndetësore të punonjësit apo anëtarit të ngushtë të familjes, ka të drejtë në pushim mjekësor të regullt mbi bazën, deri në njëzet (20) ditë pune brenda nje (1) viti me kompensim prej 100% të pagës.</p> <p>2. Nëse punësimi i personelit fillon pas fillimit të vitit e drejta e pushimit mjekësor prej njëzetë (20) ditëve të punës duhet të jetë në përpjesëtim me kohëzgjatjen e punësimit për atë vit.</p> <p>3. Kur ndonjë punonjës i Policisë vuani nga sëmundjet e rënda të përcaktuara me PSO-në e Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore si dhe lëndimet në punë të cilat ndërlidhen me kryerjen e punëve zyrtare për shkak të kohëzgjatjes së mjekimit dhe shkallës së rezikshmërisë për rrëthin ku punonjësi punon, pas pushimit mjekësor prej njëzetë (20) ditësh, pushimi mjekësor me pagesë të plotë mund të jetë prej dy (2) deri në dy mbëdhjetë (12) muaj, me mundësi të vazhdimit të kësaj periudhe kohore si resultat i rekomandimeve të Komisionit të veçantë të mjekëve në kuadër të Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore me aprovinin e Drejtorit të Departamentit për burime njerëzore dle Drejtorit të Përgjithshëm.</p>	<p>1. Policijsko osoblje, u slučaju bolesti, zbog zdravstvenog stanja radnika ili užeg člana porodice ima pravo na redovno bolovanje na bazi do dvadeset (20) radnih dana u toku jedne (1) godine sa nadoknadom od 100% plate.</p> <p>2. Ukoliko zaposlenje osoblja počinje nakon početka godine pravo na bolovanje od 20 radna dana treba da je srazmerno sa vremenom trajanja zaposlenja za tu godinu.</p> <p>3. Kada neki radnik Policije pati od teških bolesti odredjene SOP-om Direkcije Zdravstvenih Usluga kao i povrede na poslu koje se odnose na vršenje radne službe zbog vremenskog perioda trajanja medicinskih tretmana i stepen opasnosti za okolinu gde radnik radi, nakon zdravstvenog bolovanja od dvadeset (20) dana, zdravstveno bolovanje uz isplatu pune plate može biti od dva (2) do dvanaest (12) meseci, sa mogućnosti produženja ovog vremenskog perioda kao rezultat preporuka posebne Komisije lekara u okviru Direkcije Zdravstvenih Službi, i odobrenjem Direktora Uprave za ljudske resurse i Generalnog Direktora. Mogućnost produženja bolovanja nakon</p>	<p>1. Police personnel, in case of illness, for health reasons of the employee or a close family member, have the right to regular medical leave over the basis of up to twenty (20) working days within one (1) year with a compensation of 100 % of the salary.</p> <p>2. If the employment of personnel begins after beginning of the year, the right of sick leave of 20 working days must be in proportion to the duration of employment for that year.</p> <p>3. When a police employee suffers from a serious disease defined by SOP of the Directorate of Health Services as well as injuries in work position related to the performance of official duties as a result of the period of medication and the level of risk for the environment where the employee works, after the medical leave of twenty (20) days, medical leave with full payment can be from two (2) up to twelve (12) months, with the possibility of extending this period as a result of recommendations of the Special Committee of Physicians within the Directorate of Health Services with the approval of the Director of the Department</p>

		Mundësia e vazhdimit për pushimin mjekësor pas dymbëdhjetë (12) muajve, vleinë për rastet malinje, paraliza, dializa, lëndimeve në detyrë, verbitmet dhe amputimet përfat të pacaktuar, sëmundjet e rënda të natyrës neurologjike dhe kardiologjike.
		dvanaest (12) meseci, važi za maligne sluçajeve, paralize, dialize, povrede na dužnosti, za oslepjenja i amputacije na neodredjeno vreme, teške bolesti neurološke i kardiološke prirode.
4.	Klasifikimi i sëmundjeve profesionale, kriteret dhe standarde mjekësore për testimet periodike për Njësië e Specjalizuara dhe personelit tjeter të Policisë bëhet me PSO nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore.	4. Klasifikacija stručnih bolesti, kriterijumi i lekarski standardi za lekarska periodična testiranja za Specijalizowane Jedinice i drugog osoblja policije se vrši SOP-jem Direkcije Zdrastvenih Službi.
5.	Në rast të sëmundjes ose paaftësisë së pëkkohshme për punë, personeli i Policisë është i obliguar të informojë mbikëqyrësin menjëherë ose më së largu gjatë ditës së mungesës nga puna. Nëse mungesa e lajmëruar nga puna zgjat më shumë se tri (3) ditë, punonjësi i Policisë është i obliguar që kërkësën për pushim mjekësor t'ia bashkëngjissë reportin dhe shenjat mjekësore nga mjeku i licencuar, e cila kërkësë administrohet nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore të Policisë.	5. U slučaju bolesti ili privremene nesposobnosti za rad, osoblije policije je dužno da obavesti odmah nadzornika ili najkasnije tokom dana njegovog izostanka na poslu. Ukoliko prijavljeni izostanak sa posla traje više od tri (3) dana, radnik policije je dužan da zahtevu za bolovanje priloži i izveštaj sa lekarskim doznakama od licensiranog doktora, zahtev koji se administrira u Direkciji Zdrastvenih Službi policije.
6.	Me konstatim të mjekut specialist kompetent dhe rekandomimin e Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore, Departamenti i Burimeve Njerëzore mund t'i lejojë punonjësit që gjatë dites për një periudhë të caktuar	6. Po utvrdjivanju nadležnog lekara specialist i preporuke Direkcije Zdravstvene službe, Uprava ljudskih izvora može odobriti radniku da tokom dana za neki određeni vremenski period

		kohore tē punojë me orar tē shkurtuar (gjysmë orari pune). Gjatë kësaj periudhe punonjësi paguhet vetëm pér orët që punon.
7.	Me rastin e lejimit tē pushimit mijekësor pa pagesë dhe punës me orar tē shkurtuar. Drejtoria e Personnelit duhet tē nxjerrë vendim.	radi sa skraçenim radnim vremenom (polovina radnog vremena). Tokom ovog perioda radnik se plaçá samo za radne sate.
7.	U slučaju odobrenja neplaçenog bolovanja i skraçeno radno vreme Direkcija za osoblie treba da donese odluku.	7. In case of allowing the sick leave without payment and the work with shortened working hours (paragraph 4 and 7), Directorate of Personnel must issue a decision.
8.	Punonjësi i Policisë pér shkak tē problemeve shëndetësore, përkohësht mund tē caktohet në punë më tē lehta, tē ciat i përshtaten gjendjes shëndetësore tē punonjësit. Kërkесë dhe arsyeshmënë pér punë më tē lejtë duhet ta parashtroje punonjësi. Kërkесë duhet t'i bashkëngjitet raporti mijekësor nga mijekët specialistë kompetentë tē shërbimit shëndetësor tē shtetit dhe tē miratohet edhe nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore, ndërsa Drejtoria e Personnelit është obliguar tē nxjerr vendim.	8.Radnik Policije zbog zdravstvenih problema, privremeno može da se odredi na lakin poslovima, koje odgovaraju zdravstvenom stanju radnika. Zahtev i opravданост за лаке послове треба да поднесе радник. Заhtevу треба да се приложитеарски извештaj od лекара специјалиста надлеžni државне здравствене службе/овлашћене клинике и да се усвоји од стране Directorate Zdravstvenih Službi, dok je Directorate Osoblja dužna da izdaje решење.
9.	Nëse mbikëqyrësi kompetent i punonjësit me arsyebesson se si rezultat i kohëzgjatjes së sëmundjes, aftësia e punonjësit pér tē kryer me sukses punët zyrtare nuk është në nivelin e duhur, mbikëqyrësi duhet tē bëjë një kërkësë pér Drejtorinë e Shërbimeve Shëndetësore, në mënyrë që punonjësit t'ia bëjë një kontrollim mijekësor në institucion publik me tē cilin Policia ka marrëveshje bashkëpunimi apo është kontraktuar ndonjë institucion i	9. Ukoliko nadležni nadzornik radnika opravdano veruje kao rezultat duže vremenske bolesti, sposobnost radnika da bih uspešno izvršavao službene poslove nije na potreban nivo, nadzornik treba da podnosi zahtev kod Directorate Zdravstvene Službe, tako da se radniku izvrši jedna lekarska kontrola u ugovorenou u javnoj instituciji ugovorenou od strane PK-a ili ima sporazum saradnje ili je ugovorena

licencuar nga Policia	neka druga licencirana institucija od policije.	with which the Police has a cooperation agreement or another licensed institution is contracted by Police.
10. Pas ekzaminimit mjekësor dhe psikologik, nga komisioni mjekësor i institucionit shëndetësor publik me të cilin Policia ka marrëveshje bashkëpunimi apo është kontraktuar ndonjë institucion i licencuar nga Policia, konstatohet se shkalla e aftësisë së punonjësit për punë është zvogëluar në atë masë, sa që nuk mund ti ushtron deyrat dhe përgjegjësitë, me propozimin e komisionit në fjalë, Drejtoria e Shëbimeve Shëndetësore do të përcjell rekomandimin e komisionit te Drejtoria e Personelit, e cila nxjerr vendim për ndëprerjen administrative të punësimit.	10. Nakon lekarskog i psihološkog pregleda od lekarske komisije javne zdastvene institucije sa kojom je policija ima sporazum sardnie ili je ugovorena neka licencirana institucija od policije, utvrđuje se da je nivo sposobnosti radnika za rad je smanjen do te mire da ne može obavljati dužnosti i odgovornosti sa predlozima navedene komisije, Direkcija Zdravstvenih Službi ce prostediti preporuku komisije u Direkciju Osoblja, koja donosi rešenje o administrativnom prekidu zaposlenja.	10. After the medical and psychological check-up, by the medical commission of the public health institution with which the Police has a cooperation agreement or any institution licensed by the Police is contracted, it is determined that the level of the employee's ability to work has decreased to such an extent that he cannot exercise the duties and responsibilities, with the proposal of the commission in question, the Directorate of Health Services will forward the recommendation of the committee to the Directorate of Personnel, which issues a decision on the administrative termination of employment.
11.Pushimi mjekësor me pagesë prej njëzet (20) ditëve, i cili nuk shifryrëzobet brenda viti kalendarik, për raste të sëmundjes së rëndë mund të bartet në vitin vijues, por jo më tepër se njëzet (20) ditë.	11. Plaćeno bolovanje od dvadeset (20) dana, koje se ne iskoristi tokom kalendarske godine, za slučajev teške bolesti, može se prenosi u narednoj godini, ali ne više od dvadeset (20) dana.	11. If the sick leave of twenty (20) days with payment is not used within the calendar year, in case of serious disease, it may be transferred to the next year, but not more than twenty (20) days.
Neni 58 Mungesa nga puna me pagesë	Član 58 Plaćeno odsustvo sa posla	Article 58 Absence from work with payment
1. I punësuari ka të drejtë të mungojë nga puna me kompensim të pagës:	1. Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa posla sa nadoknadom plate:	1. The employee has the right to be absent from work with salary compensation :
1.1.Pesë (5) ditë në rast të vdekjes së	1.1.Pet (5) dana u u slučaju smrti užeg	1.1.Five (5) days in case of marriage

<p>anëtarit të ngushtë të familjes;</p> <p>1.2.Pesë (5) ditë në rast të martesës;</p> <p>1.3.Tre (3) ditë për lindje të fëmijës;</p> <p>1.4.Dy (2) ditë pune për çdo rast të dhëries vullnetare të gjakut, përfshire ditën e dhurimit.</p>	<p>člana porodice ;</p> <p>1.2.Pet (5) dana u slučaju venčanja any close family member</p> <p>1.3.Three (3) days for the birth of child</p> <p>1.4.Two (2) working days for any case of voluntary blood donation,</p> <p>uključujući dan davanja krvi.</p>	<p>1.2.Five (5) days in case of death of any close family member</p> <p>1.3.Three (3) days for the birth of child</p> <p>1.4.Two (2) working days for any case of voluntary blood donation, including the donation day.</p>
<p>Neni 59</p> <p>Pushimi i lehonisë</p>	<p>Član 59</p> <p>Porodiljsko odsustvo</p>	<p>Maternity leave</p>
<p>1.Punonjësja në Polici gjëzon të drejtën prej dyrbëdhjetë (12) muajve të pushimit të lehonisë.</p> <p>2. Me prezantimin e certifikatës mjekësore, punonjësja në Polici mund ta fillojë pushimin e lehonisë deri në dyzetepesë (45) ditë para datës kur pritet të lindë.</p> <p>3. Pushimi i lehonisë nijhet si periudhë kohore pune. Punonjës së Policisë, gjatë shfrytëzimit të pushimit të lehonisë, i takojnë të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës. Kompensimi i pushimit të lehonisë bëhet si në vijim:</p> <p>3.1.Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet 70% e pagës bruto nga buxheti i Policisë së Kosovës;</p> <p>3.2.Tre (3) muajt në vijim, paguhet nga Qeveria e Republikës së Kosovës, me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë dhe</p>	<p>1.Službenica u Policiji uživa pravo za dvanaest (12) meseci porodiljskog odsustva.</p> <p>2. Predstavljanjem lekarskog uverenja, službenica u Policiji može da otpočne porodiljsko odsustvo do četrdesetipet (45) dana pre datuma kada se očekuje porodaj.</p> <p>3. Potodiljsko odsustvo računa se kao radni vremenski period. Policijskoj Službenici, tokom korišćenja porodiljskog odsustva, pripadaju sva prava iz radnog odnosa. Nadoknada porodiljskog odustvra se vrši na ovaj način:</p> <p>3.1.Prvih šest (6) meseci porodiljskog odsustva isplaćuje se ne manje od 70% od bruto plate iz budžeta Policije Kosova.</p> <p>3.2.Tri (3) naredna meseca, isplaćuje se od strane Vlade Republike Kosova, sa nadoknadom od 50% prosečne</p>	<p>1. The Female Police officer has the right of twelve (12) months of the maternity leave.</p> <p>2. With the submission of the medical certification, the police officer may commence the maternity leave up to forty five (45) days before the expectation date of birth.</p> <p>3. Maternity leave is recognized as a working period. The police officers during the use of maternity leave have all the rights of work relation. Compensation of maternity leave is done as follows:</p> <p>3.1. Six (6) first months of the maternity leave, the salary is paid 70% of gross salary, from budget of Kosovo Police.</p> <p>3.2.Three (3) following months are paid by the Government of the Republic of Kosovo, with 50% compensation of the average wage in</p>

<p>3.3.Tre (3) muajt e tjerë, pa pagesë mund të merren me kërkesën e punonjëses në Polici.</p> <p>4. Nëse punonjësja e Policisë nuk dëshiron ta shfrytëzojë të drejtën në pushim të lehonisë nga nën paragrafi 3.2. dhe 3.3. të këtij neni, duhet ta njoftojë udhëheqësin e drejtëpërdrejtë të saj, më së voni presëmbëdhjetë (15) ditë para përfundimit të pushimit, nga nën-paragrafi 3.1. i këtij neni.</p> <p>5. Nëse punonjësja nuk shfrytëzon pushimin nga nën- paragrafi 3.2. dhe 3.3. të këtij neni, ka të drejtë pushim dy (2) orë brenda orarit të punës.</p> <p>6. Punonjësja që ushqen foshnjën me qumësht gjiri pas vitt të parë deri në dy (2) vjet ka të drejten e një (1) orë në ditë pushim me pagesë brenda orarit të punës, për ta ushqyer foshnjën me qumësht gjiri, duke mos përfishirë pushimin e rregullt gjatë orarit të punës.</p> <p>7. Të drejtat për pushim të lehonisë me pagesë ose pa pagesë të punonjëses së Policisë, duhet të respektohen, dhe kanë të drejtë të kthehen në pozitën e tyre të mëparshme në Polici.</p> <p>8. Nëse punonjësja lind fëmijë të vdekur, ose nëse fëmija i vdes para skadimit të pushimit të</p>	<p>plate na Kosovu, i 3.3.Tri (3) preostala meseca, neplaçeno mogu se dati na zahtev službenice Policije.</p> <p>4. Ukoliko službenica Policije ne želi da koristi pravo porodiljskog odsustva iz pod stava 3.2. i 3.3. ovog člana, treba da obavesti svog neposrednog nadzornika a najkasnije (15) dana pre isteka odmora, iz pod stava 3.1. ovog člana.</p> <p>5. Ukoliko službenica ne koristi odsustvo iz pod stava 3.2 i 3.3. ovog člana, ima pravo na odmor od dva (2) sata u toku radnog vremena.</p> <p>6.Službenica koja doji dete od prve pa do dve (2) godine, ima pravo na jedan (1) sat placenog odmora tokom radnog vremena, da doji dete, ne uključujući redovni odmor tokom radnog vremena.</p>	<p>Kosovo and 3.3.Three (3) other months without pay can be taken with the request of the Police officer</p> <p>4. If the Police officer does not want to use the right of maternity leave from the sub-paragraph 3.2 and 3.3 of this article, she must notify her direct supervisor, not later than fifteen (15) days before the end of leave, from the sub-paragraph 3.1 of this article.</p> <p>5. If the police officer does not use the leave from the sub-paragraph 3.2 and 3.3 of this article, she is entitled two (2) hours break within the working hours.</p> <p>6. An employee who breastfeeds a baby after the first year up to two (2) years has the right to one (1) hour per day paid break within working hours, to feed the baby with breast milk, not including the regular break during working hours.</p> <p>7. The rights of paid or unpaid maternity leave of a police officer must be respected, and they have the right to return to their previous position in the Police.</p> <p>8.If the officer delivers a dead child, or if the child dies before the expiry of</p>
--	---	---

	lehonisë, ka tē drejtë pēr pushim lehonie sipas konstatimit tē mjekut, pēr sa kohë i nevojitet tē këndellet nga lindja dhe nga gjendja psikike e shkaktuar nga humba e fëmijës, por jo më pak se dyzetepesë (45) ditë. Pēr këtë kohë i takojnë tē gjitha tē drejtat mbi pushimin e lehonisë.	odsustva, ina pravo na porodijsko odsustvo prema lekarskom nalazu, onoliko vremena koliko joj je potrebno da se oporavlja od porodaja i psihičkog stanja prouzrokovano gubitkom deteta, ali ne manje od četrdeset i pet (45) dana. Za ovo vreme pripadaju joj sva prava iz porodijskog odsustva.
9.	Fëmija i cili domosdo ka nevojë pēr përkujdesje tē veçantë pēr shkak tē gjendjes së rëndë shëndetësore, respektivisht fëmija i cili është me aftësi tē kufizuara tē përhershme, zyrtari/ja pas skadimit tē pushimit tē lehonisë ka tē drejtë, që tē punoje me gjysmë orai tē punës derisa fëmija t'i mbushë tri (3) vjec.	9. Detetu kome je potreblia neophodna posebna nega zbog težeg zdravstvenog stanja, odnosno dete koje je sa trajnom ograničenom sposobnošću. službenica nakon isteka porodijskog odsustva, ima pravo, da radi sa skraćenim radnim vremenom dok dete ne navrši tri (3) godine.
10.	Punonjësit tē Policisë mund t'i jepen dy (2) javë pushim plotësues tē atësisë pa pagesë.	10. Službeniku Policije mogu se odobriti dve (2) dodatne nedelije neplačenog očinskog odustva.
11.	Babai i fëmijës mund tē marrë tē drejtat e nënës, nëse nëna vdes ose e braktisë fëmijën para se tē përfundojë pushimi i lehonisë, ndërsa tē drejtat nga nën-paragrafi 3.2. dhe 3.3. i këtij neni mund tē barten te babai i fëmijës.	11. Otac deteta može uzeti prava majke, ukoliko majka umre ili napušta dete pre nego što se završi porodijsko odsustvo, dok prava iz podstava 3.2. i 3.3. ovog člana mogu da se prenesu kod oca deteta.
12.	Pushimi prindëror duhet tē shfrytëzohet pēr qëllimin që jepet dhe nuk mund tē akumulohet apo tē shndërrohet pjesërisht ose tērësish tē holla tē gatshme.	12. Roditeljski oddmor treba da se koristi za namenu koja se daje i ne može da se akumulira niti delimično ili celovito pretvori u gotov novac.
		maternity leave, has the right for maternity leave under the doctor's findings, as long as necessary to recover from the birth and mental condition caused by the loss of a child, but not less than forty-five (45) days. For this period of time she enjoys all the rights on the maternity leave.
12.	Roditeljski oddmor treba da se koristi za namenu koja se daje i ne može da se akumulira niti delimično ili celovito pretvori u gotov novac.	12. Parental leave should be used for the purpose given and cannot be accumulated or transferred partly or wholly in cash.

Neni 60 Pushimi pa pagesë	Član 60 Neplaćeno odsustvo	Article 60 Leave without pay
<p>1. Në bazë të kërkesës, personelit të Policisë mund t'i lejohet pushimi pa pagës (pa kompensim të pagës), në rastet e veçanta si në vijim:</p> <p>1.1.Në rast sëmundjeje ose shërim jashtë vendit ;</p> <p>1.2.Për kujdesin ndaj anëtarit të ngushtë të familjes, për shkak të sëmundjes;</p> <p>1.3.Me qëllim të shkollimit apo aftësimit profesional brenda dhe jashtë shtetit, apo kur është e nevojshme dhënia e provimeve apo përfundimit të shkollimit, që është edhe në interes të Policisë;</p> <p>1.4.Në raste kur punonjësi i Policisë, merr pjesë në aktivitetë sportive për nevoja individuale "dhe</p> <p>1.5.Për nevoja individuale personeli i Policisë ka të drejtë që me miratim të mbikëqyrësit të shfrytëzoj pushim pa pagesë minimum një (1) muaj dhe maksimum tre (3) muaj brenda tri (3) viteve.</p> <p>Mbikëqyrësi që miraton këtë lloj të pushimit duhet të merr përbazë nevojet operacionale të policisë në mënyrë që mungesa e personelit të mos ndikoj në efikasitetin e punës dhe mos të kalohet 25% e personelit.</p>	<p>1. Na osnovu zahteva, osoblju Policije se može dozvoliti neplaćeno odsustvo (bez nadoknade plate), u posebnim slučajevima, kao što su:</p> <p>1.1. U slučaju bolesti ili lečenja van zemlje;</p> <p>1.2. O staranju za bliskog člana porodice, zbog bolesti</p> <p>1.3. U cilju školovanja ili stručnog obrazovanja u zemlji ili inostranstvu, ili kada je neophodno da se podvrgne se ispit u završetku školovanja, koje je i u interesu Policije;</p> <p>1.4. U slučajevima kada radnik Policije učestvuje u sportskim aktivnostima i za licne potrebe".</p> <p>1.5. Za individualne potrebe, osoblie policije ima pravo da sa odobrenjem nadzornika koristi minimum jedan (1) mesec ili maksimalno tri (3) meseci neplaćenog odmora tokom tri (3) godine. Nadzornik koji odobrava ovu vrstu odmora treba uzeti u obzir operativne potrebe policije tako da nedostatak osoblja ne utiče na efikasnost posla i da se ne prekorači 25% osoblja .</p>	<p>1. Based on the request, the Police personnel can be given leave without payment (without compensation in payment) in special occasions as follows:</p> <p>1.1.In occasions of disease or treatment abroad;</p> <p>1.2.For taking care for the close family members as a result of disease;</p> <p>1.3.In the occasion of education or professional training inside and abroad the country, or when going through exams or finalizing education, that is in the interest of the Police;</p> <p>1.4.In cases where the Police employee participates in sports activities for individual needs" and</p> <p>1.5. For individual needs, Police personnel have the right, with the approval of the supervisor, to use leave without pay for a minimum of one (1) month and a maximum of three (3) months within three (3) years.</p> <p>The supervisor who approves this type of leave must take into account the operational needs of the police so that the absence of personnel does not affect the efficiency of the work and</p>

2.Drejtori i përgjithshëm gëzon të drejtën e pezullimit apo anulimit të pushimit pa pagesë ne çdo kohë për shkak të nevojave operacionale dhe qështje të sigurisë se përgjithshme, përashtimisht nën paragrafit 1.1 dhe 1.2 i këtij neni.

2.Generalni direktor ina pravo da obustavilja ili ukida neplacëno odsustvo u svako vreme zbog operativnih potreba i opštih bezbednosnih pitanja, osim u pod stav 1.1 i 1.2 ovog člana.

2.Generalni direktor ina pravo da does not exceed 25% of the personnel. 2.General director enjoys the right to suspend or cancel leave without pay at any time due to operational needs and issues of general security, except for sub paragraph 1.1 and 1.2 of this article.

Neni 61 Kërkesa për pushim pa pagesë	Zahtev za neplaçeno odsustvo Request for leave without pay	Član 61 Article 61
1. Kërkesa për pushim pa pagesë duhet të aprovohet nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë i të punësuarit, dhe të jepet pëllimi nga stafi tjetër mbikëqyrës.	1. Zahtev za neplaçeno odsustvo treba da se usvoji od strane neposrednog nadzornika zaposlenog i da se daje saglasnost od drugog nadzornog osobllja.	1. The request for leave without pay must be approved by the direct supervisor of the employee, and be given the consent from the other supervisory staff.
2. Në qoftë se kërkesa për pushim pa pagesë bëhet për arsy shëndetësore, parapraktisht do të kërkohet pëllimi nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore.	2. Ukoliko se zahtev za neplaçeno odsustvo podnosti iz zdravstvenih razloga, prethodno se traži saglasnost od strane Direkcije Zdravstvenih Sluzbi.	2. If the request for leave without pay is done for health reason, will be required preliminarily the consent by the Directorate of Health Services
3. Vendimin për pushim pa pagesë e merr Drejtori i Personnelit të Policisë.	3. Odluku o neplaçenom odsustvu donosi Direktor Osoblja Policije.	3. Decision for the leave without pay is made by the Director of Police Personnel.
4. I punësuarit në parashtrimin e kërkësës duhet t'u përmbahet procedurave standarde të operimit të Drejtorisë së Personnelit dhe Shërbimeve shëndetësore që kanë të bëjnë me kërkësat për pushim pa pagesë.	4. Zaposleni u podnetom zahtevu treba da se pridržava Standardin Operativnim Procedurama Direkcije osoblja i Zdravstvenih Sluzbi, koje se bave zahtevima za neplaçeno odsustvo.	4. The employee who submits the request must respect the operational standard procedures and health Services that has to deal with the requests for the leave without pay.

Neni 62	Član 62	Article 62
Dítët e punës që kompensohen	Radni dani koji se nadoknađuju	Working days to be compensated
<p>1. Për ditët e punuara gjatë festave, pushimeve, punës jashtë orarit, paraqitjes në gjyq, stërvitjeve të obligueshme dhe për kryerjen e detyrave speciale përtëj orarit të zakonshëm të punës, bëhet kompensimi në ditë të lira apo në pagë. Të punësuarit i takon kompensimi me ditë të lira apo paga shtesë në përqindje të mëditjes, si më poshtë:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. 20 % në orë për kujdestari; 1.2. 30 % në orë për punë gjatë natës; 1.3. 30 % në orë për punë jashtë orarit; 1.4. 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave; dhe 1.5. 50 % në orë për punë gjatë fundjavës. <p>2. Në raste të jashtëzakonshme, me tritien e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me këkesën e mbikëqyrësrit, punonjësi duhet të punojë më gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit) më së shumti deri në njëzetë (20) orë në javë. Kompensimi për punë jashtë orarit punonjësit të Policisë i bëhet në të holla apo në ditë të lira.</p> <p>3. Drejtori i Përgjithshëm merr vendim për kohëzgjatje të orëve shtesë brenda javës bazuar në paragrafin paraprak.</p>	<p>1. Za radne dane tokom praznika, odmora, prekovremenog rada, pojavljivanja na sudu, obaveznih vežbi i za izvršavanje specijalnih zadataka van redovnog radnog vremena, vrši se nadoknada u slobodnim danima ili na platu. Zaposlenom pripada nadoknada sa slobodnim danima ili dopunska plata u sledećem procentu dnevnicie:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. 20% za časove dežurstva; 1.2. 30% za časove noćnog rada; 1.3. 30% za časove prekovremenog rada; 1.4. 50% za časove rada tokom prazničnih dana; i 1.5. 50% za dane vikenda. <p>2. U vanrednim slučajevima, prema rastu obima poslova i u drugim neophodnim slučajevima, na zahteve nadzornika, radnik mora da radi duže od radnog vremena (preko vremeni rad) najviše do dvadeset (20) časova nedeljno. Nadoknada za prekovremenii rad radniku Policije se isplačuje u novcu ili slobodne dane.</p> <p>3. Generalni Direktor donosi odluku za vremensko trajanje dodatnih časova u toku nedelje na osnovu predhodnog stava.</p>	<p>1. For the worked days during holidays, vacations, overtime, appearances in court, mandatory trainings and for performing special tasks beyond normal working hours, is done by compensating in free days or in the wage. Additional compensation with leave days or in wage belongs to the employee in the daily percentage, such as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. 20% per hour for the custody; 1.2. 30% per hour during night work; 1.3. 30% per hour for overtime work; 1.4. 50% per hour for work during holidays; and 1.5. 50% per hour for the work during weekend. <p>2. In extraordinary cases, with the increased workload and in other necessary cases with the request of supervisor, the employee must work longer than working hours (overtime) but not more than twenty (20) hours a week. Compensation for the overtime work of the police officer is done in cash.</p> <p>3. General Director takes a decision on the extending the amount of working hours during the week, based on previous paragraph.</p>

			<p>4. Është përgjegjësi e çdo mbikëqyrësi që të mbajë evidenca për çdo punonjës të Policisë që i ka nën mbikëqytre dhe me aprovin e mbikëqyrësit më të lartë, në mënyrë që t'u bëhet kompensimi i plotë dhe korrekt për punën e kujdestarisë, për punë gjatë natës, për punë jashtë orarit, për punë gjatë ditëve të festave shtetërore dhe për punë gjatë fundjavës, ashtu siç e parashohin ligjet e aplikueshme në Kosovë.</p>	<p>4. Odgovornost je svakog nadzornika da vodi evidenciju za svakog radnika Policije, koje ima pod nadzorom, i im se izvrši potpuna i realna nadoknada za rad dežurstva, noćnog rada, prekovremenog rada, tokom državnih praznika i rada tokom vikenda, tako kao što predvidaju važeći Zakoni na Kosovo.</p>

<p>mbikëqyrësi i drejtpërdrejt.</p> <p>2. Mbikëqyrësit të cilët bëjnë miratimin e këkesave duhet të kenë kujdes që numri i personelit që gjendet në pushim të mos ndikojë në efikasitetin e punës.</p> <p>3. Personeli i Policisë i cili bën kërkesë për pushim obligohet të tregojë të dhënat kontaktuese.</p> <p>4. Në raste të jashtëzakonshme, mbikëqyrësit pas vendimit të Drejtorit të përgjithshëm bëjnë anulimin e të gjitha pushimeve të miratara, nëse kjo kërkohet për zgjidhjen e situatës emergjente. Ndërsa, në raste specifike mbikëqyrësit mund të anulojnë pushimet me një arsyetim të argumentuar tek mbikëqyrësi i nivelit më të lartë.</p>	<p>neposrednog nadzornika.</p> <p>2. Nadzornici koji odobravaju zahteve se nalazi na odmor ne uïice na efikasnost rada.</p> <p>3. Osoblje Policije koji podnosi zahtev za odmor, obavezan je navodi i kontakt detalje.</p> <p>4. U vanrednim sluËajevima, nadzornici nakon odluke Generalnog Direktora vrše otkazivanje svih odobrenih odmora, ukoliko je ovo potrebno za rešavanje emergjentne situacije. Dok u specifiËnim sluËajevima nadzornici mogu da otkažu odmore sa argumentovanim obrazloženjem kod nadzornika višeg nivoa.</p>	<p>2. The supervisors who do the approval of the requests must be careful that the number of personnel who are in leave will not to affect the efficiency of work.</p> <p>3. The police personnel who makes a request for leave is obliged to give the contact information.</p> <p>4. In extraordinary cases, the supervisors after decision of the general Director does the cancellation of all approved leaves, if this is required to solve the emergency situation. Whilst in specific cases, the supervisors may cancel the leaves by well argued reason to the higher level supervisor.</p>
<p>Neni 65</p> <p>Paraqitura e shtatzënisë</p> <p>Prijavljivanje trudnoće</p> <p>Član 65</p>	<p>Presenting the pregnancy</p>	<p>Article 65</p>
<p>1. Zyrtaria e Policisë me të vërejtur shenjat e para se ajo është shtatzënë, duhet të marrë një konfirmim përmes testit mjekësor nga një mijek i licencuar. Paraqitura e shtatzënisë është një detyrë e obligueshme për secilën zyrtare të Policisë. Zyrtaria e Policisë duhet ta bëjë një raport me shkrim mbi gjendjen e shtatzënisë për mbikëqyrësin e linjës së parë si dhe të paraqesë fletë dëshminë apo ndonjë njoftim nga mijeku që e ka vizituar së bashku me</p>	<p>1. SluËbenica Policije kada primeti prvi znak trudnoće, treba da dobije potvrdu preko lekarskog testiranja od ovlaËsenog lekara. Prijavljivanje trudnoće je jedan obavezan zadatak za svaku sluËbenicu Policije. Policijska sluËbenica treba da saËini pismeni izvëstaj o stanju trudnoće za nadzornika prve linje kao i da prikaže potvrdu ili neko obaveštenje od strane lekara kod koga je pregledana zajedno sa</p>	<p>1. The police officer as soon as noticed that she is pregnant, should get a confirmation through the medical test by the licensed doctor. Showing the pregnancy is mandatory for each police officer. The police officer should make a written report about her pregnancy condition to her first line supervisor as well as to submit an evidence letter or information by the visiting doctor together with the medical report.</p>

		raportin mjekësor.
		2. Është përgjegjësi e mbikëqyrësit që të bëjë sistemin min e punonjëses në detyrë të lehtë dhe njëkohësisht një kopje të lëndës ta dërgoj në Drejtorinë e Personelit.
3. Zyrtaria policore nuk duhet më të bartë uniformën apo pajisjet e Policisë deri në përfundim të shtatzënisi.		3. Zyrtaria policore nuk duhet më të bartë uniformën apo pajisjet e Policisë deri në përfundim të shtatzënisi.
Neni 66	Prekid trudnoće	Article 66 Termination of pregnancy
Ndërprerja e shtatzënise	Član 66	3. The police officer should not carry police uniforms or equipment until the end of pregnancy.
Nëse një punonjëse e Policisë ndërpret shtatzënине për çfarëdo arsyen qoffë, zyrtaria në fjalë duhet ta paraqesë mbarimin e shtatzënise tek Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore përmes mbikëqyrësit dhe të sjellë report mijekësor se a ka ndonjë komplikim shëndetësor që kërkon ditë plotësuese të pushimit mijekësor apo pushim tjetër për shkaqe të shëndetit. Për mbarimin e shtatzënise duhet te informohet edhe Drejtoria e Personelit.	Ukoliko jedna službenica Policije prekine trudnoću iz bilo kojeg razloga, pomenuta službenica treba da prijavi prekid trudnoće kod Direkcije Zdravstvenih službi preko nadzornika kao i da dostavi lekarski izveštaj da li ima neku zdravstvenu komplikaciju koji zahteva dodatno vreme bolovanja ili drugog odmora zbog zdravstvenih razlog. Po okončanju trudnoće se treba obavestiti i Direkcija Osoblja.	If a police officer terminates the pregnancy for whatever reason, the respective officer must submit the termination of pregnancy at the Directorate of Health Services through her supervisor if there is any health complication that requires additional medical leaves or others due to health. For the termination of the pregnancy, the Directorate of Personnel should be informed.
Kufizimet ndaj kushteve të punës për zyrtarët e Policisë	Član 67	Article 67 Restrictions on working conditions for Police officers
Zyrtaria policore shtatzëne e ka të ndaluar që të angazhohet në ndonjë lloj pune të	Ograničenja o radnim uslovima za službenice Policije	The pregnant police officer is not allowed to be engaged to any dangerous or

<p>rezikshme apo jo të shëndetshme. Sipas dispozitave të këtij udhëzimi administrativ, ky kufizim pune përfshin qëndrimin e gjatuar në këmbë, përdorimi i makinerisë së rënë apo të automjeteve të policisë, ngrijen e peshave të rënda apo të zgjatjes së mundimshme, angazhimin në ushtrire të qytjes me armë ose të kualifikimit, ushtrime fizike të fitnesit apo të ruajtjes së kondicionit, kryerjen e patrullimit në këmbë apo të angazhuarit në aktivitet direkt të zbatimit të ligjt që këkon kapjen, arrestimin apo paraburgimin e ndonjë individi, apo ndonjë punë tjeter që bëhet natën apo jashitë orarit të rregullt të punës.</p>	<p>nekom rizičnom zadatku ili nekom zadatku koji ugrožava njeno zdravje. Prema odredbama ovog Administrativnog obuhvata produženo stajanje na nogama, upotrebu teških vozila ili vozila policije, podizanje težine ili napornog ispruženja, angažovanja na gadjanje oružjem ili kvalifikacije, fizičke vežbe finesa ili održavanja kondicije, obavljanje prešačke patrole ili direktno angažovanje u aktivnostima sprovodenja zakona koja zahteva hvatanje, hapšenje, ili pritvaranje nekog pojedinca, ili neki drugi posao koja se obavlja noću ili van redovnog radnog vremena.</p>	<p>unhealthy work. According to the provisions of this administrative instruction, this work restriction includes long standing on feet, use of heavy machine or police vehicles, lifting of heavy weights or laborious extension, engagement in gun firing exercise or qualification, physical fitness exercises or maintain of condition, conducting foot patrols or engagement in direct activities of Law enforcement that requires arresting or detention of any individual, or any other action performed during nights or overtime.</p>
<p>Neni 68 Caktimi në pozitën e detyrrës së lehtë</p>	<p>Član 68 Odredjivanje na položaju lakših zadataka</p>	<p>Article 68 Assignment to an easy Position</p>
<p>1. Në përputhje me kufizimet e angazhimit në detyrë të lehtë dhe në pajtueshmëri me nevojat e shërbimit, zyrtaria policore shtatzënë duhet të caktohet në një pozitë ku do të shfrytëzohen aftësitë dhe trajnimë i saj policor. Mbikëqyrësi spesifik përgjegjës për vendimin përfundimtar, se cilën pozitë apo detyra të lehtë e caktos. Si pozita apo detyra të lehta zakonisht përfshihen:</p>	<p>1.U skladu sa ograničenjema angažovanja na lakšem zadatku i u saglasnosti sa potrebama službe, trudna službenica Policije treba da se odredi na nekom položaju gde će se koristiti njene sposobnosti i njena policijska obuka. Nadzornik je odgovoran za konačnu odluku, na kojem će položaju ili zadatku da odredi. Kao položaji ili lakši poslovi obično se smatraju:</p>	<p>1.In accordance with the engagement restrictions in an easy position and in accordance with the needs of service, the pregnant police officer should be assigned in a position where her abilities and police trainings would be used. The supervisor is responsible to make the final decision to which position or duty to assign the officer. Easy duties or positions are usually considered:</p>

- 1.1.Shërbimi i komunikimit;
- 1.2.Detyra administrative;

- 1.1.Služba komuniciranja;
- 1.2. Administrativni poslovi;

		1.3.Detyrë tjeter e aprovar që nuk kërkon aktivitet në zbatimin e ligjit, përdorimin e makinerisë së rëndë apo të automjeteve të Policise, aktivitet fizik të lodhshëm apo ndonjë aktivitet tjeter të ndaluar.
Neni 69	Orari i punës pas lindjes së fëmijës	1.3. Drugi odobreni zadatak koji ne zahteva aktivnost u sprovodjenju zakona, upotrebu teških vozila, ili vozila Policije, naporne fizičke aktivnosti ili neku drugu zabranjenu aktivnost.
	Raspored rada nakon rodjenja deteta	1.3. Other approved duties that does not require direct activity in Law enforcement, use of heavy machines or police vehicles, tedious physical activity or any other prohibited activity.
Član 69	Working hours after childbirth	1.4. Article 69
	1. Radnica Policije tokom trudnoće, majka sa decom ispod starosti od tri (3) godine, ne može da se obavezuje da radi duže od redovnog radnog vremena i noćnog rada.	1. The Police employee during the pregnancy period, a mother with her three (3) years old child, cannot be obliged to work longer than the regular working hours and during night hours.
	2. Prava iz stava 1. ovog člana, može da koristi i usvojitelji deteta, odnosno drugo lice koji se stara o detetu.	2. The rights from the 1 paragraph of this article can also be use by the adopter of the child, respectively any other person that takes care of child.
	3. Imenovanje na lakom zadatku ili korišçenje porodiljskog odsustva ne treba da utică na klasifikaciju plate radnice, prava za unapredjenje, priliku za unapredjenje, pravo penzionisanja ili bilo koje drugo pravo ili privilegije, koja je uslovljena sa izvišavanjem zadataka.	3. Appointment in easy task or use of maternity leave must not affect in classification of the employee's wage, the rights for promotion, cases for advancement, rights for retirement or any other right or privilege that is conditional in performing of duties.
	4.Radnica nakon završetka ili prekida porodiljskog odsustva ili nakon završetka rada na lakin poslovima, treba da se vrati	4. The employee after completion or termination of maternity leave or after

në vendin e mëparshëm të punës.	na prethodno radno mesto. has the right to return in previous working place.
Neni 70 Përkrahja mijekësore dhe psikologjike e personelit të Policisë	Član 70 Lekarska i Psihološka podrška Osoblja Policije
1. Policia e Kosovës ofron përkrahje shëndetësore dhe psikologjike për personelin policorë. 2. Policia e Kosovës ofron mbështetje për rehabilitim për të lënduarin në detyrë dhe përraste të veçanta shëndetësore kur kane nevojë.	1. Policia Kosova pruža zdravstvenu i psihološku podršku policijskog osoblja. 2. Policija Kosova pruža podršku za rehabilitaciju povredjenog i u posebnim zdravstvenim slučajevima kada im je to potrebno.
3.Përkrahja mijekësore për personelin e Policisë përfshinë: 3.1.Vizitat mijekësore për personelin e Policisë; 3.2.Vizitat për personelin e lënduar apo të sëmurë në detyrë, në Qendrën mijekësore apo në shtëpi; 3.3.Rekomandimet për kërkesat e ndryshme mijekësore dhe psikologjike për personelin e Policisë; 3.4.Angazhimi në operacione poliore, sipas planeve operative. 4. Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore administron me dokumentacionin mijekësor.	3.Lekarska podrška za osoblije policije obuhvata sledeće: 3.1. Lekarske posete za osoblije Policije; 3.2. Posete za povredjeno lice ili oboleno na dužnosti, u zdravstveni Centar ili u kući. 3.3. Preporuke za razne lekarske i psihološke zahteve za osoblije Policije; 3.4. Angažovanje u policijske operacije, prema operativnim planovima. 4. Direkcija Zdravstvenih Službi, administrira sa lekarskom dokumentacijom.

<p>5. Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore bënë transportin dhe shoqërimin e tij për trajtim mijekësor të të sëmurrëve brenda dhe jashtë vendit.</p>	<p>5. Direkcija Zdravstvenih Službi obavja njegov prevoz i pranju za lekarski pregled bolesnika unutra ili van zemje.</p>	<p>5. The Directorate of Health Services covers the transport and escort for medical treatment of the sick persons inside the country and abroad</p>
<p>Neni 71 Mbështetja psikologjike</p> <p>1.Mbështetja psikologjike i ofrohet personelit të Policisë kur ka ndryshime emocionale, stres, shqetësimë të ndryshme psikologjike gjatë dhe pas orarit të punës apo ballafaqim me ndonjë ngjaje traumatike.</p> <p>2. Personeli i Policisë nëse nuk ka mundësi të trajtohet nga stafi mijekësor dhe psikologjik i Policisë atëherë i njëjti dërgohet në klinikën e kontraktuar nga Policia në SHSKUK.</p>	<p>Član 71 Psihološka Podrška</p> <p>1.Psihološka podrška se pruža osobilju policije , kada ima emocionalne promene , stres,razna psihoska uzremenira tokom i nakon radnog vremena ili suočavanja sa nekim traumatskim dogadjajem</p> <p>2. Osoblje Policie ukoliko nema mogućnosti da se tretira od strane lekarskog i psihološkog osoblja Policie, onda isti se šalje u ugovorenu kliniku od strane Policie ili u Kosovski Klinički Universitetski Centar (KKUC).</p>	<p>Article 71 Psychological support</p> <p>1 Psychological support is provided to the police personnel when there are emotional changes, stress, various psychological concerns during and after working hours or dealing with a traumatic event.</p> <p>2 If the Police personnel cannot be treated by the medical and psychological staff of Police, then they are taken to the clinic contracted by the Police at (HUCSK).</p>
<p>Neni 72 Kërkesa për mbështetje</p>	<p>Član 72 Zahteve za podršku</p>	<p>Article 72 Request for support</p> <p>The Directorate of Health Services has the responsibility that the requests for medical/psychological expenditures to recommend through commanding chain at the Department of Supporting Services for all expenses related to medical treatment. Such recommendations are made for special health cases and exceptional cases as a result of the pandemic or other</p>

situatave tjera emergjente, varësishët nga mundësítë buxhetore.

emergency situations, depending on budgetary possibilities.

KAPITULLI VII NGRITJA PROFESIONALE

POGLAVLJE VII STRUČNO UNAPREDJENJE

CHAPTER VII PROFESSIONAL ADVACEMENT

Neni 73 Trajinimet	Član 73 Obuke	Article 73 Trainings
<p>1. Personeli i Policisë me qëllim të ngritjes së aftësive të tyre profesionale, zhvillimin e karrierës, rrrijen e efikasitetit dhe mbajtjes së standardeve të larta të punës janë të obliguar që të marrin pjesë në trajnimet të cilat organizohën nga Policia, respektivisht nga Divizioni i Trainimeve, dhe atë duke filluar nga trajnimet themelore të specializuara, avancuara si dhe trajnimet në shërbim duke përfshire edhe ricertifikimin sipas planifikimeve. Përveç trajimeve, personelit të Policisë mund të autorizohen që të marrin pjesë edhe në programet arsimore brenda dhe jashtë vendit, me kusht që këto programe të jenë të rëndësishme për Policimë.</p> <p>2. Pjesëmarija e punonjësve në programet e trajnimit të cilat organizohën nga Divizioni i obuke Trainimeve konsiderohen njëloj si vijim i punës së regullt. Andaj mbikëqyrësit janë përgjegjës për të lehtësuar dhe për të përkrahur pjesëmarijen e punonjësve të tyre në këto programe apo trajnime.</p>	<p>1. Osoblje Policije u cilju podizanja njihove profesionalne sposobnosti, razvoj karriere, povecanje efikasitetë i održavanje visokih standarda rada obavezni su da prisustvuju u obukama koje se organizuju od strane Policije, odnosno od strane Divizije za Obuke, i to počev od osnovnih specijalizovanih, i naprednih obuka, kao i obuka u službi uključujući i recertifikaciju prema planiranju. Osim obuka, osoblje Policije može da se ovlasti da učeštvuju i u obrazovnim programima unutar i van zemlje, pod uslovom da su ovi programi bitni za Policiju.</p> <p>2. Učestovanje radnika u programima obuke koji se organizuju od strane Divizije za Obuke, smatraju se isto kao redovni rad. Prema tome nadzornici su odgovorni da olakšavaju i da podržavaju učestovanje njihovih radnika na ovim programima ili obukama.</p>	<p>1. The Police personnel with the aim of increasing the professional skills, career development, increase of efficiency and keeping of high working standards, are obliged to participate in the trainings organized by the Police, respectively by the Training Division, starting from basic specialized, advanced trainings, as well as trainings in service including re-certification based on the planning. Beside trainings, the Police personnel can be authorized to participate also in educational programs inside and outside the country, provided that these programs have to be important for Police.</p> <p>2. Participation of the employees in training programs organized by the Training Division is considered the same as regular work. So, the supervisors are responsible to facilitate and support the participation of their employees in these programs or</p>

<p>3. Personeli i Policisë se Kosovës i cili ka përfunduar me sukses trajnimin për instruktur, apo trajnime të specializuara jashtë apo brenda vendi janë potencial për ofiimin e trajnimeve. Cdo instruktori certifikuar si instruktor (ligjëres) apo i certifikuar si zyrtarë i obliguar me kërkesë të Divizionit të Trajnimeve të asistoj në rifreskimin e pakove trajnuese (plan-programin mësimor, doracakun për pjesëmarrës dhe formulimin e pyetjeve) dhe në mbajtjen e ligjëratave sipas nevojave të organizatës.</p>	<p>3. Policijsko osoblije Kosova kjoje je uspešno završilo obuku za instruktora, ili specijalizowane buke van ili unutar zemlje su potencjalni za pružanje obuka. Svakom sertifikovanom instruktoru (predavač) ili sertifikova kao službenik obavezan je da zahtevom Divizije za obuku da asistira na osvežavanje obučavanih pakovanja (nastavnog plana i programa, priručnika za učesnike i obrazac pitanja) i za održavanje predavanja prema potrebi organizacije.</p>	<p>trainings. 3. Kosovo Police Personnel, who successfully completed the training for instructor, or specialized trainings abroad or in the country, are potential for offering trainings. Every certified instructor as an instructor (lecturer) or certified as officer is obliged that upon request from the Training Division assist in refreshing training packages (educational curriculum, manual for participants and formulation of questions) and lecturing based upon the needs of the organization.</p>
<p>4. Cdo Drejtor i Departamentit /Divizionit apo Drejtorisë është i obliguar të mbështesë dhe të pëkrahë me staf në cilësi të instrukturit sipas kërkosave të Divizionit të Trajnimeve përmbytje të trajnimeve sipas planifikimeve vjetore apo nevojave të organizatës. Kjo bëhet me qëllim që pjesëmarrësit në trajnim të pajisen me njohuri nga pjesa teorike dhe praktike sipas fushës përkatëse. Ne kuadër të Policisë, Divizioni i Trajnimeve është i obliguar që të përgatit dhe zhvillojë planet e trajnimeve të cilat janë të orientuara drejtë zhvillimit të personelit të Policisë së Kosovës.</p>	<p>4. Svaki direktor uprave/divizije ili direkcije obavezan je da poddržava osobljem u svojstvu instruktora prema zahtevima Divizije za buke za održavanje obuke prema godišnjim planiranjima ili potrebama organizacije. Ovo se vrši u cilju da se učesnici u obuci opreme sa saznanjima iz teoretskog i praktičnog dela prema dotičnoj oblasti.</p>	<p>4. Every Director of Department/Division or Directorate is obliged to support with staff in the role of instructor according to the needs of Training Division in performing trainings according to the annual schedules or needs of the organization. This is done in order that participants in training gain knowledge from the theoretical and practical part according to the respective field.</p>
	<p>5. U okviru Policije, Divizija Obuka je dužna da pripremi i razvije planove obuka koje su orijentisane ka razvoju osoblja Policije Kosova.</p>	<p>5. Within the police, the training Division is obliged to prepare and develop training plans driven toward development of Kosovo Police personnel.</p>

Neni 74 Vlerësimi i performancecës	Član 74 Ocenjivanje preformanse	Article 74 Performance evaluation
<p>1. Punonjësit e Policisë, lidhur me kryerjen e detyrave të punës, i nënshtronen vlerësimit periodik të performancës, i cili ka për qëllim rrijen e cilësisë në punë dhe pëmiresimin apo avancimin gradual të aftësisë profesionale të punonjësit.</p> <p>2. Policia, respektivisht mbikëqyrësit ku punonjësi punon, janë të obliguar që së paku një herë në vit ta bëjnë vlerësimin e performancës për punonjësit të cilët janë nën mbikëqyrjen e tij. Nëse vlerësimi i performancës bëhet një herë në vit, atëherë vlerësimi duhet të bëhet në fund të çdo viti kalendarik.</p> <p>3. Rezultatet e vlerësimit të performancës së punës për punonjësin kanë ndikim dhe efekte përcaktim të:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.1.nevojave për trainim; 3.2.përshtatshmërisë së punonjësve për avancim në karierë; 3.3.kushteve për kalimin prej punës provuese në emërim për kohë të pacaktuar apo largim nga puna; 3.4.ndërrimi i postit/pozitës; 3.5.kushteve për dhëni e pushimeve të veçanta; 3.6.vazhdimit apo ndëprerjes së 	<p>1. Radnici Policije, u vezi sa izvršavanjem radnih zadataka, podvrgavaju se periodičnom ocenjivanju performanse, koji ima za cilj povećanje kvalitetës rada i poboljšanje ili postepeno unapredjenje profesionalne sposobnosti radnika.</p> <p>2. Policia, odnosno nadzornici gde radnik radi, obavezni su da najmanje jednom godišnje izvrše ocenjivanje preformanze za radnike koji su pod njegovim nadzorom.Ukoliko se ocenjivanje preformanse vrši jednom godišnje, onda ocenjivanje treba da se vrši na kraju kalendarske godine.</p> <p>3. Rezultate ocenjivanja performanse rada za radnika imaju uticaj i efikasnost za utvrđivanje,</p>	<p>1. Police employees related to the work performance, undergoes the periodic performance evaluation which has the aim increasing of the quality in work and improvement or gradual advance of the employee's professional ability.</p> <p>2. The police, respectively supervisors where the employee works, are obliged at least once a year to assess the employee's performances that are under his supervision. If the performance evaluation takes place once a year, then the assessment should be done at the end of each calendar year.</p> <p>3. The results of performance evaluation for the employee have an impact and effects to determine:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.1. Training needs; 3.2. suitability of the employee's to advance in career 3.3. conditions to pass from the probation rada na stalno imenovanje ili (neodredjeno vreme) or dismissal; 3.4. change of position; 3.5. conditions for giving special leaves 3.6. continuing or termination of the work relation in Police;

<p>marrëdhënes së punës në Polici.</p>	<p>3.6. Producenju ili prekidu radnog odnosa u Policiji.</p>
<p>4. Rezultatet e vlerësimit të performancës së punonjësit vendosen në dosjen personale të punonjësit, të cilat merren parasysh me rastin e avancimit, gradimit dhe procedurave disciplinore.</p>	<p>4. Rezultati ocenjivanja performanse radnika stavljaju se u lični dojse radnika, koje se uzimaju u obzir u slučaju unapredjenja, gradiranja i disciplinske procedura.</p>
<p>Neni 75 Disiplina</p>	<p>Član 75 Disciplina</p>
<p>Zyrtarët policor dhe stafi civil dhe kadetët policor të cilët shkelin irregullat dhe procedurat disciplinore u nënshtronhet procedurave të Udhëzimit Administrativ për Shkeljet, masat dhe procedurat disciplinore në Policinë e Kosovës.</p>	<p>Policjski službenici i civilno osoblje i pitomci koji krše pravila i disciplinske procedure podvrgavaju se procedurama Administrativnog Upustsiva za Povrede, mere i disciplinske procedure u Policiji Kosova.</p>
<p>KAPITULLI VIII PEZULLIMI, TRASFERIMI, CAKTIMI I PËRKOHSHËM JASHT ORGANIZATËS DHE NDËRPREJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS</p>	<p>VIII POGLAVLJE SUSPENZIJA, PREMEŠTAJ, PRIVREMENO RASPOREDIJANJE VAN ORGANIZACIJE I PREKID RADNOG ODNOSA</p>
<p>Neni 76 Pezullimi i marrëdhënies së punës</p>	<p>Član 76 Prekid radnog odnosa</p>
<p>1. Të punësuarit në Polici, përkohësisht mund t'i pushojnë të drejtat dhe dytërat nga marrëdhënia e punës kur me vendim të</p>	<p>1. Zapostenom u Policiji, privremeno mogu prestat i prava i dužnosti iz radnog odnosa kada se rešenjem nadležnog suda</p>
<p>Article 75 Discipline</p>	<p>Article 75 Discipline</p>
<p>Police officers and civilian staff as well as cadets who violate disciplinary rules and procedures are subject to the procedures provided by the Administrative Instruction on Violations, measures and disciplinary procedures in the Kosovo Police.</p>	<p>4. Results of the employee's performance evaluation are set in the personal dossier of the employee, which are taken into consideration in case of advance, promotion and disciplinary procedures.</p>
<p>CHAPTER VIII SUSPENSION, TRANSFER, TEMPORARY ASSIGNMENT OUTSIDE THE ORGANIZATION AND TERMINATION OF WORK RELATION</p>	<p>Article 76 Suspension of the work relation</p>
<p>1. Employees in the Police can be temporarily suspended their rights and duties from the employment relation when,</p>	<p>1. Employees in the Police can be temporarily suspended their rights and duties from the employment relation when,</p>

<p>gjykatës kompetente dënohet në kohëzgjatje deri në gjashëtë (6) muaj burgimi;</p> <p>2. Pas përfundimit të përbmbushjes së obligimeve nga paragrafi paraprak i punësuarit ka obligim të lajmërohet në afatin prej pesë (5) ditësh në Drejtorinë e Personelit të Policisë.</p>	<p>kazni u trajanju do sëst (6) meseci zatvora;</p> <p>2. Nakon zavrësetka ispunjavanja obaveza iz prethodnog stava, zaposleni je dužan da se u roku od pet (5) dana javi u Direkciju Osoblja Policije.</p>	<p>by decision of the competent court, they are sentenced to imprisonment for a duration of up to six (6) months;</p> <p>2. After completing the fulfillment of the obligations from the previous paragraph, the employee has the obligation to show up within five (5) days to the Police Personnel Directorate.</p>
<p>Neni 77</p> <p>Transferim, caktimi i zyrtarit në institucion tjeter</p> <p>1. Të punësuarit në Polici, përkohësisht mund t'i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës në raste se :</p> <p>1.1.Nëse për interesa të vendit dërgohet, transferohet apo caktohet përkohësisht në punë jashtë vendit për përfaqësim;</p> <p>1.2. Në marrëveshje, koordinim me institucionet e vendit transferohet apo caktohet në detyra specifike në institucionin tjeter të fushës së sigurisë ose zbatimit të ligjit të Republikës së Kosovës</p> <p>1.1.Se zbog državnih interesa šalje, premeti ili privremeno imenuje na rad u inostranstvo radi zastupanja;</p> <p>1.2.U sporazumu, koordinaciji sa državnim institucijama se premeti se ili postavlja na posebnim zadacima u drugoj instituciji u oblasti bezbednosti ili sprovodenja zakona Republike Kosovo.</p> <p>2. Zyrtari i transferuar apo caktuar përkohësisht në bazë të dispozitave të këta të drejtë të mbajë kartelën e identifikimit të</p>	<p>Član 77</p> <p>Premešaj, raspoređivanje službenika u drugu instituciju</p> <p>1. Zaposlenom u policiji mogu prestati prava i dužnosti iz radnog odnosa ukoliko:</p> <p>1.1. If for the interests of the country he is sent, transferred or temporarily assigned to work abroad for representation;</p> <p>1.2. In the agreement, coordination with the country's institutions is transferred or assigned to specific tasks in another institution in the field of security or law enforcement of the Republic of Kosovo.</p> <p>2. The official transferred or appointed privately postavjen na osnovu ovih odredbi ima pravo da zadrži police identification</p>	<p>Article 77</p> <p>Transfer, appointment of the officer in another institution</p> <p>1. Employees in the Police may temporarily suspend their rights and duties from the employment relation in cases where:</p> <p>1.1. If for the interests of the country he is sent, transferred or temporarily assigned to work abroad for representation;</p> <p>1.2. In the agreement, coordination with the country's institutions is transferred or assigned to specific tasks in another institution in the field of security or law enforcement of the Republic of Kosovo.</p>

		<p>policisë e cila tregon se zyrtari është i transferuar, caktuar në detyra jashtë institucionit si dhe ka të drejtën të bëjë kërkësë përmbytje të pajisjeve tjera të PK-së.</p> <p>3. Pas përfundimit të përbushjes së obligimeve, detyrave përmbytje të cilat është transferuar apo caktuar i punësuari ka obligim të lajmërohet në afatin prej pesë (5) ditësh në Drejtorinë e Personelit të Policisë.</p>	<p>legitimaciju koja pokazuje da je službenik premešten, rasporeden na dužnosti van institucije i ima pravo da podnese zahtev za zadržavanje druge opreme PK –a.</p> <p>3. Po završetku ispunjavanja obaveza, dužnosti zbog kojih je zaposleni premešten ili rasporeden, dužan je da se u roku od pet (5) dana javi Direkciji Osoblja Policije.</p>	<p>card which shows that the officer is transferred, assigned to duties outside the institution and has the right to request to keep other equipment of KP.</p> <p>3. After completing the fulfillment of obligations, tasks for which the employee has been transferred or assigned, he has the obligation to show up within five (5) days to the Police Personnel Directorate.</p>
Neni 78		Član 78	Article 78	
Suspendimi i përkohshëm nga puna	Privremena Suspenzija sa posla	Temporary Suspension from work		
<p>1. Punonjësi mund të suspendohet sipas rrethanave të parapara me dispozitat e U.A. përmbytje Shkeljet. Masat dhe procedurat disiplinore në PK-në si dhe në rastet e parapara në Kodin e Procedurës Penale kurri suspendimi bëhet me vendim të Gjykatës.</p> <p>2. Suspendimi nga puna mund të zgjasë më së shumti gjashë (6) muaj. Pas kësaj periudhe (pas 6 muajve) punëdhënësi është i obliguar që të punësuarit ta kthejë në punë apo t'i a shkëpusë kontratën e punës. Gjatë kësaj periudhe kohore të punësuarit i takon e drejtë e kompensimit në pagë në lartësi prej 50% të pagës brutofit Ligjit të Punës).</p> <p>3. Nëse punonjësi i suspenduar përmbytje e parapara në paragrafin 1 të këtij nen, pas</p>	<p>1. Radnik može da se suspendira prema okolnostima predviđenim odredbama A.U o Povredama, Merama i disciplinskim postupcima u PK-u, kao i u slučajevima predviđenim Zakonom o Krivičnom Postupku kad se suspenzija vrši Sudskim rešenjem.</p> <p>2. Suspenzija sa rada može da traje najviše šest (6) meseci. Nakon ovog roka (posle 6 meseci) poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na posao ili da mu prekine ugovor o radu. Tokom ovog vremenskog roka zaposlenom pripada pravo nadoknafe plate u visini od 50% bruto plate (Zakona o Radu).</p> <p>3. Ukoliko se suspendirani radnik za</p>	<p>1. The employee may be suspended under the circumstances provided for in the provisions of A.I on Violations, Measures and disciplinary procedures in the KP as well as in the cases provided for in the Code of Criminal Procedure when the suspension is made by a Court decision.</p> <p>2. Suspension from work may last not more than six (6) months. After this period (after 6 months) the employer is obliged to return the employee at work or terminate the employment contract. During this period, the employee has the right of compensation around 50% of gross salary (Law on Labor).</p> <p>3. If the employee suspended for the cases</p>	<p>card which shows that the officer is transferred, assigned to duties outside the institution and has the right to request to keep other equipment of KP.</p> <p>3. After completing the fulfillment of obligations, tasks for which the employee has been transferred or assigned, he has the obligation to show up within five (5) days to the Police Personnel Directorate.</p>	

përfundimit të procedurës disiplinore, irohet nga akuzat të cilat e kanë sjellë suspendimin dhe rikthehet në punë, periudha e mungesës do të trajtohet si periudhë e qëndrimit në detyrë/hërbim dhe të njëjtit i takon kompensimi i ndalesave përgjatë suspendimit.

Neni 79 Shkarkimi i punonjësit

1. Me vendim të Drejtitorit të Përgjithshëm të Policisë, mund të shkarkohet nga detyrapozita punonjësi i PK-së, pa marrë parasysh a kemi të bëjmë me të punësuarit në nivel lokal apo qendror, me përashtim të pozitave të menaxhmentit të lartë, siç e parashligji për Policinë.

2. Punonjësit e PK-së mund të shkarkohen nga detyra/pozita për shkaqet: performance e dobët e punonjësit në punë, për shkak të shkeljes së dispozitave të U.A. për Shkeljet, Masat dhe Procedurat Disiplinore dhe për shkak të shkeljeve tjera të cilat sipas ligjit konsiderohen vepra penale.

3. Shkarkimi i menaxhmentit të lartë të Policisë bëhet nga autoriteti kompetent i cili i ka emëruar.

predvijene slučajeve u stavu I ovog članka, nakon završetka disciplinskog postupka, oslobadja od optužbi koje su ga dovele do suspenzije i ponovo vrati na posao, period izostanka është tretiratë kao period na dužnosti/službi i istom pripada nadoknada obustava tokom suspenzije.

Član 79 Razrešenje radnika sa dužnosti

1. Odlukom Generalnog Direktora Policije, može da se razreši sa dužnosti radnik PK-a, bez obzira da li se radi o zaposlenom na lokalnom ili centralnom nivou izuzev položaja visokog menadžmenta, kako predviđa Zakon Policije.

2. Radnici PK-a, mogu da se razreše dužnosti iz razloga: slaba performansa radnika na poslu, zbog kršenja odredbi AU o Povredama, Merama i Disciplinskom Postupku i zbog drugih kršenja koje se prema zakonu smatraju kao krivična dela.

3. Razrešenje visokog menadžmenta Policije vrši se od nadležnog autoriteta koji ih je imenovao.

determined in the paragraph 1 of this Article, after finishing the disciplinary proceedings is released from the charges which brought the suspension and is returned to work, the period of absence shall be treated as a period of being on duty/service and the same is entitled to compensation for deductions during the suspension.

Article 79 Dismissal of the employee

1. With the decision of the General Director of Police, the KP employee may be dismissed from position/duty regardless if we are dealing with employees at local or central level, except of Police senior management positions as provided by the Law on Police.

2. KP employees can be dismissed from the duty due to the: weak performance at work, due to the violation of provisions, AI on Violations, Disciplinary Measures and Procedures and due to other violations which according to the Law are considered criminal acts.

3. Dismissal of the senior management of Police is done by the competent authority that has appointed them.

Neni 80 Ndërprerja e marrëdhënies së punës	Član 80 Prekid radnog odnosa	Article 80 Termination of the work relation
<p>1. Ndërprerja e marrëdhënies së punës në Polici bëhet në rastet:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. me rastin e pensionimit; 1.2. vdekja e të punësuarit; 1.3. skadimi i kohëzgjatjes së kontratës; 1.4. kur me vendim të formës së prerë punonjësit i humb zotësia e plotë për të vepruar; 1.5. si rezultat i shqiptimit të masës disciplinore; 1.6. si rezultat i vlerësimit të dobët të performancës së punës, pas konsumimit të gjitha përpjekjeve përförmativë; 1.7. në rast se nuk e përfundon me sukses kursin themelor përförmativë përgjithshme dhe trajimin fushor. 	<p>1. Prekid radnog odnosa u Policije vrši se u sledećim slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. Prilikom penzionisanja; 1.2. Smrti zaposlenog; 1.3. Isteka roka ugovora; 1.4. Kada pravosnažnom odlukom radnik izgubi potpunu radnu sposobnost za delovanje; 1.5. Kao rezultat izrečene disciplinske mere; 1.6. Kao rezultat slabog ocenjivanja performanse rada, posle konzumiranja svih pokušaja za pozitivnu performansu; 1.7. ako ne završi uspešno osnovni kurs za opštu policiju i terensku obuku. 	<p>i. Termination of the work relation in Police is done in cases when:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. reaching retirement age; 1.2. death of an employee; 1.3. expiration of the contract duration; 1.4. with the final decision, when the employee loses full capacity to act; 1.5. as a result of imposing disciplinary measure; 1.6. As a result of unsatisfactory evaluation of work performance, after consummation of all efforts for positive performance; 1.7. if he/she does not complete successfully the basic course for general police and the field training.
<p>Neni 81 Ndërprerja e marrëdhënies së punës me vendim të njëanshëm dhe me marrëveshje të palëve</p>	<p>Član 81 Prestanak radnog odnosa jednostranom odlukom uz saglasnost stranaka</p>	<p>Article 81 Termination of work relation with the unilateral decision and with the agreement of parties</p>
<p>1. Marrëdhënia apo kontrata e punës ndërmjet Policisë dhe të punësuarit mund të ndërpriet në këto raste:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. me vendim të njëanshëm nga palët (punonjësit apo Policia); 	<p>1. Radni odnos ili ugovor o radu izmedju Policije i zaposlenog može da se raskine u sledëcim slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. Jednostranom odlukom stranka (radnika ili Policije); 	<p>i. work relation or contract between Police and the employee can be terminated in these cases:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. with the unilateral decision from parties (employee or Police)

	<p>1.2. me mariëveshje të palëve;</p> <p>1.3. për shkaqe shëndetësore dhe paafësise për punë në kohëzgjatje mbi 12 muaj, nëse rekandohet nga komision i formuar nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore ose me vendim të komisionit mjekësor;</p> <p>1.4. pasi që i ka plotësuar kushtet e përcaktuara me kontratën e punës;</p> <p>1.5. kur me vendim të formës së prerë dënohet me burg më tepër se gjashë (6) muaj; dhe</p> <p>1.6. kur nuk ka pozita që i përshtaten aftësive dhe gjendjes së tij shëndetësore, atëherë punonjësit i ndërpitet marrëdhënia e punës.</p>	<p>1.2. Sporazumom stranaka;</p> <p>1.3. Zbog zdravstvenih razloga i nesposobnosti za rad u vremenskom trajanju više od 12 meseci, ako se od strane Ministerstva Zdravstvenih Usluga ili odlukom lekarske komisije;</p> <p>1.4. pošto je ispunio uslove odredjene ugovorom o radu;</p> <p>1.5. Kada se pravosnažnom odlukom kazni zatvorom više od sest (6) meseci;</p> <p>1.6. Ukoliko nema položaja koji odgovaraju njegovim sposobnostima i zdravstvenom stanju, onda se radniku prekidea radni odnos.</p>	<p>1.2. with the agreement of parties</p> <p>1.3. for health reasons and inability to work in duration over 12 months, if recommended by the committee created by the Directorate of Health Services or with the decision of medical commission.</p> <p>1.4. after having met the conditions defined in the work contract</p> <p>1.5. when with the final decision is given an imprisonment sentence of more than six (6) months; and</p> <p>1.6. When there are no positions suitable to abilities and his health condition, then the employee is terminated the work relationship.</p>
	<p>2. Nëse pas ndërprijes së marrëdhënie së punës nga nën paragrafi 1.3 e paragrafit paraprak, punonjësi riaftësohet, atëherë ai prapë mund të rikthehet, respektivisht të bëhet ripranimi i tij në punë.</p> <p>3. I punësuar me kontratë pune në kohë të caktuar është i obliguar që në afatin prej 15 ditësh, në formë të shkruar ta informojë punëdhënësin për ndërpriren e kontratës në mënyrë të njëanshme, ndërsa i punësuar në kohë të pacaktuar mundësish të paralajmëron punëdhënësin për ndërprije të kontratës së punës brenda afatit prej tridhjetë (30) ditëve.</p>	<p>2. Ukoliko nakon raskida radnog odnosa iz podstava 1.3 prethodnog stava, radnik se osposobljava, tada on ponovo može da se vrati, odnosno da se ponovno primi u radni odnos.</p> <p>3. Zaposleni ugovorom o radu u odredjenom vremenu obavezan je da u roku od 15 dana, u pismenoj formi obavesti poslodavca o raskidu ugovora sa jednostranom odlukom, dok zaposleni na neodredjeno vreme, po mogučnosti najavi poslodavca trideset (30) dana unapred za raskid ugovora o radu.</p>	<p>2. If after termination of the work relation from the sub-paragraph 1.3. of the prior paragraph, the employee is rehabilitated, then he can be returned, respectively can be readmitted at work.</p> <p>3. An employee with the work contract in determined time, is obliged within 15 days to notify in writing his employer for the contract termination unilaterally, while the employee for an undetermined period of time possibly notifies the employer for the termination of the contract of work within a period of thirty (30) days.</p>

Neni 82	Član 82	Article 82
Dorëheqja nga puna	Ostavka sa posla	Resignation from work
<p>1. Punonjësi i Policisë në çdo kohë mund të japë dorëheqje nga puna pas njofitimit paraprak për dorëheqje, të cilën punonjësi, pëmës mbikëqyrësit të tij duhet t'a dorëzojë Dreitorisë së Personelit. Afati për njofitimin apo paralajmërimin e dorëheqjes bëhet brenda tridhjetë (30) ditëve.</p> <p>2. Punonjësi i Policisë i cili jep dorëheqje vullnetare nuk e ka të drejtën e ri-kthimit në Polici.</p>	<p>1. Radnik Policije u svako vreme može da podnese ostavku sa dužnosti nakon prethodnog najavljivanja za ostavku, koju radnik, preko njegovog nadzornika treba da predal Direkciji za osoblje. Rok za obaveštavanje ili najavljivanje ostavke vrši se u roku od trideset (30) dana.</p> <p>2. Radnik Policije koji daje dobrovoljnu ostavku nema pravo ponovnog povratka u Policij.</p>	<p>1. Police employee at any time may resign after prior notification for resignation, which the employee through his supervisor should submit to the Directorate of Personnel. The deadline for notification or information of resignation is done within 30 days.</p> <p>2. The police employee who voluntarily resigns has no right of returning and returning in Police.</p>
Neni 83	Član 83	Article 83
Rikthimi në Polici	Ponovni povratak u Policiji	Returning in Police
<p>1. Zyrtari policor ka të drejtë për tu rikthyer kur t'i perfundojë transferimi apo kur i perfundon mandati derisa ka qenë në shërbim përkohësishët në një organizatë tjeter policore ndërkombëtare.</p> <p>2. Punonjësi i Policisë, të cilët i është pezulluar marrëdhënia e punës ka të drejtë të rikthitet në vendin e punës që i përshtatet përgatitjes shkollore (kualifikimit) dhe gradës, si dhe të lajmërohet në afatin e paraparë me dispozita të nenit 76 paragrafit 2 të këtij Udhëzimi Administrativ.</p>	<p>1. Policijski službenik ima pravo da se ponovo vrati kada mu istekne transfer ili kada mu istekne mandat dok je bio privremenoj službi u jednoj drugoj medjunarodnoj policijskoj organizaciji.</p> <p>2. Radnik Policije kome je obustavljen radni odnos, ima pravo da se ponovo vrati na radnom mestu koje odgovara školskoj pripremi (kvalifikacije) i činu, kao i da se pojavи na roku odredjenom odredbama člana 76, stava 2 ovog Administrativnog Uputstva.</p>	<p>1. The police officer has the right to return when the transfer is completed or when his / her term ends while he / she has been temporarily serving in another international police organization.</p> <p>2. The Police employee, whose employment relationship has been suspended, has the right to return to the position that corresponds to the education (qualification) and the rank, as well as to appear within the deadline provided by the provisions of Article 76, paragraph 2 of</p>

		this Administrative Instruction.
3. Rikthimi është obligator kur me vendim të plotfuqishëm të gjykatës vendoset përiktimin e punonjësit,,	3.Ponovni povratak je obavezan kada se pravosaznanim rešenjem suda odluci za ponovni povratak radnika.	3. Return is mandatory when, with a final court decision, it is decided to return the employee.
4. Rikthimi është obligativ në bazë të raportit/rekomandimit të Komisionit kompetent për shëndetësi të QKUK-së.	4.Ponovni povratak je obavezan na osnovu izveštaja/preporuke nadležne komisije za zdravstvo KUCK.	4. Return is mandatory based on the report / recommendation of the competent Health Committee of UCCK.
5. Zyrtarët policor të cilët nuk e kanë përfunduar me sukses kursin themelor për polic dhe trajnimin praktik për zyrtar policor nuk e kanë të drejtën e rikthimit në Polici.	5.Policisjki službenici koji nisu završili uspešno osnovni kurs za policijsku i praktičnu obuku za policijskog službenika, nemaju pravo ponovnog povratka u policiji.	5. Police officers who have not successfully completed the basic police training course and practical training for a police officer do not have the right to return to the Police.
6.Koha e ndarjes nga Policia e Kosovës nuk do të llogaritet për promovim.	6. Vreme van Politie Kosovo se neće računati za unapredjenje.	6. The period of leaving Kosovo Police will not be considered for promotion.
Neni 84 Kriteret përiktim	Član 84 Kriterijumi za povratak	Article 84 Criteria for return
1. Kriteret e rikthimit përiktim përiktarët policorë që kanë punuar në institucionet shtetërore dhe ato të sigurisë janë si në vijim:	1. Kriterijumi za ponovno povratak u službi za policijske službenike koji su radili u državnim institucijama bezbednosti, su sledeći: 1.1.Parashtrimi i kërkesës përiktim në punë dbe ricertifikim në gradë; 1.2.Verifikimi i së kaluarës; 1.3.Dokumenti nga institucioni shtetëror apo i sigurisë si dëshmi e punësimit;	1. Criteria for return to duty for police officers who have been working in state and safety institutions are as follows: 1.1.Submission of the request for return at work and recertification in the rank; 1.2.Verification of the background
1.4.Intervistë ekzekutive përiktim	1.2. Provera prosloti 1.3. Dokumenat iz državne institucije bezbednosti kao dokaz zaposlenja	1.3.Document from state institution of security as an evidence of employment

		gradat.	1.4. Izvršni intervju za sve činove	1.4. Executive interview for all the ranks.
2.	Të gjithë kandidatët për rikthim që posedojnë gradë duhet të ri certifikohen me sukses për pozitën e lirë dje detyrrën apo janë në diskrecionin e Policisë së Kosovës përi përcaktim në një pozitë dhe gradë më të ulët.	2. Svi kandidati za ponovi povratak koji poseduju čin treba uspešno da se recertifikuju za sloboden položaj i dužnost ili su u diskreciji Policije Kosova za ponovo određivanje na nekom nižem položaju ili činu.	2.	All the ranked candidates for return must be successfully re-certificated for the free position and duty or are in Kosovo Police discretion for reassignment in a lower position and rank.
	Neni 85 Shqyrtimi i kërkesës për Rikthim	Član 86 Razmatranje zahteva za ponovni povratak	Article 86 Review of the request for Return	
	Pas parashtrimit të kërkesës për rikthim në Drejtorinë e Personelit, vendimin përfundimtar lidhur me rikthimin dhe caktimit në pozitë e merr Drejtori i Përgjithshëm i Policisë, pas rekandomit të DHB-së dhe Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore.	Nakon podnošenja zahteva za povratak u Direkciji Osoblja, Generalni Direktor Policije donosi konačnu odluku u vezi povratka, nakon preporuke DUI i Direktora Uprave za Ljudske Resurse.		
	Neni 86 Pensionimi	Član 86 Penzionisanje	Article 86 Retirement	
1.	Mosha e pensionimit për punonjësit e Policisë është gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç.	1. Starosna penzija za radnike Policije, je shezdeset i pet (65) godina.	1. Retirement age for the Police employees is sixty five (65) year old.	2.
2.	Drejtoria e Personelit është e obliguar që 6 muaj para datës së pensionimit ta informojë punonjësin dhe mbikëqyrësin e tij për përfundimin e punësimit.	2. Direkcija Osoblja je obavezna da šest meseci pre datuma penzionisanja obavesti radnika i njegovog nadzornika za okončanje radnog odnosa.	2. Directorate of Personnel is obliged that 6 months before the retirement to notify the employee and his/her supervisor for the termination of employment.	
3.	Me rastin e pensionimit të personelit të	3. Prilikom penzionisanja policijskog	3. On the occasion of the retirement of the	

policisë Departamenti përkatës organizon ceremoni përshtendetëse.	osobja, relevantni departman organizuje ceremoniju ispracja.	police personnel, the relevant Department organizes a farewell ceremony.
4. Me rastin e pensionimit zyrtarit i jepet arma zyrtare në posedim. Zyrtari i pensionuar i nënshtrohet procedurave të parapara me Ligjin për Armë.	4. Prilikom penzionisania, policijskom službeniku daje mu se službeno oružje u posedovanju. Penzionisani službenik podvrgava se procedurama koje su predvidjene po Zakonu o Oružju.	4. On the occasion of retirement, the officer is given the official weapon. The retired official is subject to the procedures provided by Law on Weapons.
5. Arma zyrtare merret nga institucioni në bazë të vullnetit të zyrtarit të pensionuar. Arma konsiderohet pronë e Policisë dhe në rast të vdekjes arma i kthehet Policisë.	5. Službeno oružje se uzima od institucije na osnovu volje penzionisanog službenika. Oružje se smatra imovinom policije i u slučaju smrti, oružje se vraća policiji.	5. The official weapon is taken from the institution on a voluntary basis by the retired officer. The weapon is considered a property of Police and in case of death the weapon is returned to the Police.
6. Me Procedura Standarde të Operimit (PSO) Departamenti i Burimeve Njerëzore dhe Departamenti i Shërbimeve Mbështetëse, më gjërësish dhe në mënyrë me të detajuar do t'i rregullojë procedurat të cilat kanë të bëjnë me shfrytëzimin e armës zyrtare me rastin e pensionimit të zyrtarit.	6. Standardnim Operativnim Procedurama (SOP), Uprava Ljudskih Izvora i Uprava Podršnih Službi, opširnije i detaljnije će regulisati procedure koje se odnose na korišćenje službenog oružja prilikom penzionisania službenika.	6. With the Standard Operating Procedures (SOP) the Department of Human Resources and the Department of Supporting Services, more broadly and in a more detailed will regulate the procedures related to the use of the official weapons in the case of the retirement of the officer.
7. Pensionisti policor gëzon të drejtën e pajisjes me Kartelë Identifikuese të Policisë me të cilin identifikohet si pensionist i Policisë.	7. Policijski penzioner uživa pravo snabdevanja identifikacionom karticom kojem se identifikuje kao penzioner policije.	7. The retired police officer has the right to be equipped with a Police Identification Card with which he is identified as a retired Police Officer.
8. Me rastin e pensionimit zyrtarit policor me gradën e kapitenit e më lartë i takon uniforma poliore solemne, ndërsa zyrtarëve politorë në gradën e togerit i takon uniforma poliore, të cilën mund ta bartë me rastin e	8. Prilikom penzionisania policijskog službenika sa činom kapetana i više, pripada mu sveçana policijska uniforma, dok policijskim službenicima u činu poručnika, pripada policijska uniforma,	8. On the occasion of retirement, the police officer with the rank of captain and higher is entitled to the solemn police uniform, while police officers up to the rank of lieutenant are entitled to the police

<p>përvjetorit, apo ceremonive tjera zyrtare të cilat organizohen nga Policia e Kosovës.</p>	<p>koju mogu nositit prilikom godišnjica ili drugih službenih sveçanosti koje organizuje Policija Kosova.</p>	<p>uniform, which they can wear on the occasion of the anniversary, or other official ceremonies which are organized by the Kosovo Police.</p>
<p>9. Procedura e ceremonisë si dhe realizimi i të drejtave të zyrtarëve sipas këtij neni rregullohen më hollësishët me PSO të miratuar nga Departamenti i Burimeve Njerëzore.</p>	<p>9. Procedura ceremonije kao i realizacija prava službenika, prema ovom članu urediju se detaljno sa SOP koja je usvojena od strane Departmana za Ljudske Izvore.</p>	<p>9. The procedure of the ceremony as well as the realization of the rights of the officials according to this article are regulated in more detail by the SOP approved by the Department of Human Resources.</p>
<p>Neni 87</p> <p>Kompensimi me rastin e vdekjes në detyrë</p>	<p>Me rastin e vdekjes së zyrtarit policor në kryerje të detyrës apo në detyrë, familjes së tij do t'i jepen gjashtë (6) paga të menjëhershme.</p>	<p>Član 87</p> <p>Naknada u slučaju smrti na dužnosti</p> <p>U slučaju smrti policijskog službenika na izvršavanju dužnosti ili na dužnosti, njegovoj porodici isplačuju se šest (6) puta od jednom.</p>
<p>Neni 88</p> <p>Pensioni invalidor</p>	<p>1. Personelit të policisë i takon pensioni invalidor në pajtim me dispozitat llojore në fuqi.</p> <p>2. Përveç pensionit invalidor që e gëzojnë në bazë të ligjt në fuqi, zyrtarët policor të cilët bëhen invalidë në detyrë apo në kryerje të detyrës kanë të drejtë në pension invalidor 20% të pagës bruto (sipas Ligjit për Policinë).</p>	<p>Član 88</p> <p>Invalidska Penzija</p> <p>1. Osoblju Policije pripada invalidska penzija shodno zakonskim odredbama na snazi.</p> <p>2. Osim invalidske penzije koje uživaju na osnovu zakona na snazi, policijski službenici koji postaju invalidi na dužnosti ili na izvršavanju dužnosti imaju pravo na invalidsku penziju 20% bruto plate (prema Zakonu o Policiji).</p> <p>Article 87</p> <p>Compensation in case of death on duty</p> <p>In case of death of police officer while performing duty or in duty, six (6) immediate salaries will be given to his/her family.</p> <p>Article 88</p> <p>Disability pension</p> <p>1. Police personnel are entitled to a disability pension in accordance with the legal provisions in force.</p> <p>2. In addition to the disability pension that they enjoy based on the law in force, police officers who become disabled on duty or in the line of duty are entitled to a disability pension of 20% of the gross salary (The Law on Police).</p>

Neni 89 Procedurat para ndërprerjes së marrëdhënies së punës	Član 89 Procedure pre raskida radnog odnosa	Article 89 Procedures before termination of the work relation
<p>1. Vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës duhet të bëhet me shkrim, i cili përvetëzuarash duhet të përbëjë arsyetimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe këshillën juridike.</p> <p>2. Vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës është përfundimtar ditën kur i dorëzohet të punësuarit, anëtarit madhor të familjes apo përfaqësuesit ligor (kur punonjësi është i paarritishëm).</p> <p>3. Punëdhënesi është i obliguar që punonjësit t'a bëjë pagesën e pagesës mëiore dhe të ardhurave tjera deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.</p>	<p>1. Odluka o raskidu radnog odnosa treba da se pismeno donosi, koja osim ostalog treba da sadrži i obrazloženje za raskid radnog odnosa i pravni lek.</p> <p>2. Odluku o raskidu radnog odnosa je konačna dana kada se predaje zaposlenom, starešini porodice ili zakonskom predstavniku (kada je radnik nedostupan).</p> <p>3. Poslodavac je obavezan da radniku izvrši isplatu meseće plate i drugih primanja do datuma prekida radnog odnosa.</p>	<p>1. Decision for termination of the work relation must be done in writing, which among others must contain the reason for termination of work relation and legal remedy.</p> <p>2. Decision for termination of the work relation is final at the date when submitted to the employee, adult family member or legal representative (when the employee is out of reach).</p> <p>3. The employer is obliged to pay the monthly salary and other incomes for the police officers up to the termination date of the work relation.</p>
<p>KAPITULLI IX E DREJTË E ANKESËS</p> <p>Neni 90 Ankesë ndaj vendimeve administrative</p>	<p>POGLAVLJE IX PRAVO NA ŽALBU</p> <p>Član 90 Žalba protiv administrativnih odluka</p>	<p>Article 90 Appeal against administrative decisions</p>
<p>1. Personeli i Policisë i cili konsideron i është shkelur ndonjë e drejtë nga marrëdhënia e punës, ka të drejtë:</p> <p>1.1. Ankesë në organin e shkallës së dytë e</p>	<p>1. Osoblje Policije koje smatra da mu je povredjeno neko pravo iz radnog odnosa, ima pravo na:</p> <p>1.1. Žalbu drugostepenog organa</p>	<p>1. The Police personnel who considers to have been violated any right of work relation, has the right to:</p> <p>1.1. Appeal at the second instance</p>

<p>cila i dërgohet drejtpërdrejt Komisionit për Ankesa brenda afatit prej tridhjetë (30) ditëve;</p>	<p>koja se neposredno dostavi Komisiji za žalbe u ruku od trideset (30) dana;</p>	<p>body which is submitted directly to the Appeals Committee within thirty (30) days;</p>
<p>1.2.Komisioni i Ankesave është shkallë e dytë e vendimmarjës administrative, me përjashtim nëse me ndonjë ligj të veçantë është paraparë ndryshe.</p> <p>2. Parashtrimi i ankesave mund të bëhet ndaj vendimeve administrative, të cilat nuk kufizohen vetëm në vendimet për:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1.punësim; 2.2.avancim dhe gradim 2.3.paga dhe mëdijë 2.4.moskonfirmim të vazhdimit të punës provuese 2.5.sistemim apo transferim në ndonjë vend tjetë 2.6.refuzim të aplikacionit për punësim 2.7.refuzim i aplikacionit për konkurrim sipas konkursit të brendshëm; 2.8.shqiptim të masës disiplinore; 2.9.mbëshitetje mijekësore dhe psikologjike dhe 2.10. ndërpërje të marrëdhënies së punës. <p>3. Komisioni i Ankesave merr vendim dhe e njøfton palën me vendimin, brenda tridhjetë (30) ditëve, nga dita e pranimit të ankesës. Nëse brenda këtij afati shkalla e dytë nuk</p>	<p>1.2. Komisija za Žalbe je drugi stepen administrativnog odlučivanja, sa izuzetkom ako je nekim posebnim zakonom predvidjeno drugacije.</p> <p>2. Podnošenje žalbi može se podneti protiv administrativnih odluka, koje se ne ograničavaju samo na odlukama za:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1.zapošljavanje; 2.2.unapredjenje u činu; 2.3.plate i dnevnice; 2.4.neutvrdjivanje produžetka probogn rada; 2.5.sistematizaciju ili prenëstaj na neko drugo mesto; 2.6.odbijanje prijave za zaposlenje; 2.7.odbijanje prijave za konkursin prema unutrašnjem konkursu; 2.8.izricanje disciplinske mere; 2.9.lekarsko i psihološko podržavanje, i dhe 2.10. prekid radnog odnosa. 	<p>2. Submission of appeals can be done against administrative decisions, which are not limited to decisions for:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1.employment; 2.2.Advancement and Promotion 2.3.Salary and allowances 2.4.non-confirmation for extension of probation job 2.5.deployment or transferring any other decision 2.6.rejection of the application for employment 2.7.rejection of the application for competition according to the internal competition; 2.8.impose of the disciplinary measure 2.9.medical and psychological support and 2.10. termination of work relation <p>3. The Appeals Committee makes a decision and notifies the party with the decision, within thirty (30) days from the day of receiving the appeal. If within this deadline the second instance cannot review</p>
	<p>3.Komisija za Žalbe donosi odluku i obaveštava stranku o rešenju, u roku od trideset (30) dana od dana prijema žalbe. Ukoliko u ovom roku drugi stepen ne može</p>	

	<p>mund ta shqyrtojë dhe ta vendos çështjen sipas ankesës, atëherë Kryesuesi i Komisionit për Ankesë është i obliguar që çdo vonesë ta justifikojë.</p> <p>4. Ankesë nga nën-paragrafi 2.6 i paragrafit 2, i parashtrrohet Komisionit përzgjedhës për punësim në afatin prej pesë (5) ditësh nga dita e marjes së vendimit për refuzim të aplikacionit për punësim.</p> <p>5. Ankesë nga nën-paragrafi 2.9 i paragrafit 2, i parashtrrohet Komisionit për Ankesë në afatin prej 8 ditësh nga dita e marjes së vendimit.</p> <p>6. Vendimi i shkallës së dytë është vendim i formës së prerë administrative. Ndaj këtij vendimi pala e pakënaqur, në afatin prej 30 ditësh, nga dita e pranimit të vendimit, mund të iniciojë procedurën në gjykatën kompetente, me përijashtim nëse me ndonjë ligjjetër është paraparë ndryshës.</p>	<p>razmotriti i odlučiti pitanje prema žalbi, onda Predesdavajući Komisije za Žalbe je dužan da svako kašnjenje obrazloži.</p> <p>4. Žalba iz podstava 2.6 iz stava 2, podnosi se izboroj komisiji za zaposlenje u roku od pet (5) dana od dana donošenja odluke za odbijanje prijave za zaposlenje.</p> <p>5. Žalba iz podstava 2.9 iz stava 2 podnosi se Komisiji za žalbe u roku od 8 dana od dana donošenja odluke.</p> <p>6.Odluka drugog stepena je pravosnažna administrativna odluka. Protiv ove odluke nezadovoljna stranka ima pravo u roku od 30 dana, od dana prijema odluke, da pokrene postupak u nadležnom sudu, izuzev ako je nekim drugim zakonom predvidjeno drugaçje.</p>	<p>4. The Complaint from the subparagraph 3.6 of the paragraph 3 is submitted to the selection committee for employment within five (5) days from the decision-making date for rejection of employment application.</p> <p>5. The Complaint from the subparagraph 2.9 of the paragraph 2 is submitted to the Committee for Appeals within 8 days from the decision-making date.</p> <p>6.The decision of the second instance is a final administrative decision. Against this decision, the dissatisfied party, within 30 days from the day of receiving the decision, can initiate the procedure in the competent court, unless otherwise provided by another law.</p>
Neni 91	Član 91	Article 91	
Ruajtja e sekretit	Čuvanje tajne	Keeping the secret	
1. Punojësit e Policisë janë të detyruar që t'i mbajnë sekret fshehtësitet e shërbimit dhe mos t'i zbulojnë para publikut informataat sekrete-konfidenciale ose informataat e dedikuara përdorim të brendshëm të cilat u janë bërë të ditura gjatë ushtrimit të detyrës.	1. Policijski radnici obavezni su da čuvaju službene tajne i da ne otkrivaju pred javnosti tajne informacije ili informacije namenjene za unutrašnju upotrebu koje su saznate tokom vršenja dužnosti.	1. Police employees are forced to keep confidential service secrets and not to disclose secrets-confidentiality or the information dedicated for internal use, which are made known during the exercise of duty.	

	<p>2. Ruajtja e konfidencialitetit në punë është e detyrueshme për tërë personelin e Policisë. Ky konfidencialitet nuk është i kufizuar në kohë. Ruajtja e sekretit është i detyrueshëm edhe për personat e larguar apo përfashuar nga puna.</p> <p>3. Të punësuarit në Polici nuk i lejohet që të përfitojë nga njohuritë e tyre për sekretet e shërbimit, për informatat e fshehta dhe informata e dedikuara vetëm për shfrytëzim të brendshëm. Këta janë të detyruar ta ruajnë konfidencialitetin e informacioneve që i kanë në zotërim, por pa e cenuar zbatimin e detyrimeve që dalin nga Ligji për Qasje në Dokumente Publike dhe nga Ligji për Mbrojtjen e informacionit të klasifikuar.</p>	<p>2. Čuvanje tajne na poslu je obaveza celog osoblja Policije. Ova tajnost nije ograničena na vremenu. Čuvanje tajne je obaveza i svih udaljenih osoblja i isključena lica sa posla.</p> <p>3. Zaposlenima u Policiji ne dozvoljava se da koriste njihova znanja o tajnostima na službi, o trajnim informacijama i o informacijama namenjenih samo za unutrašnju upotrebu. Ovi su obavezni da čuvaju tajne informacija koje imaju na posedovanje, ali ne ugrožavajući sprovođenje dužnosti koje prorizlaze iz Zakona za Pristup na Javne Dokumente i Zakona o Zaštiti klasifikovane informacije.</p>	<p>2. Keeping confidentiality at work is obliged for the whole Police personnel. This confidentiality is not restricted in time. Keeping secret is also obliged for persons who are dismissed from work.</p> <p>3. Police employees are not allowed to benefit from their knowledge about service secrets, for confidential information and information dedicated only for internal use. These officers are forced to keep confidentiality of information that they possess, but without prejudicing implementation of the obligations arising from the Law for Access on Public Documents and the Law on the Protection of Classified Information.</p>
	<p>Neni 92 Vdekja e punonjësit të Policisë</p> <p>Član 92 Smrt radnika Policije</p> <p>Article 92 Death of the Police employee</p>	<p>1. Policia është e obliguar që zyrtarit policor i cili vdes në detyrë apo në kryerje të detyrës t'ia paguajë shpenzimet e ceremonisë së varrimit në pajtim me dispozitat të përcaktuara me nenin 48 të Ligjit për Policinë dhe Udhëzimit Administrativ të Qeverisë për Përcaktimin e rasteve të zyrtarëve policor që vdesin në detyrë apo në kryerje të detyrës.</p> <p>2. Policia do t'ia paguajë bashkëshortit/bashkëshortes apo fëmijëve nën</p>	<p>1. Policia je obavezna da policijskom službeniku koji umre na dužnosti ili na izvršavanju dužnosti isplati troškove sahrane shodno odredjenim odredama propisane članom 48 Zakona o Policiji i Administrativnog Uputstva Vlade o utvrdjivanju slučajeva kada policijski službenici umiru na dužnosti ili na obavljaju dužnosti.</p> <p>2. Policia će platiti Suprugu/supruzi i deci</p>
	<p>2. The police will pay the spouse or</p>	<p>2. The police will pay the spouse or</p>	<p>2. Keeping confidentiality at work is obliged for the whole Police personnel. This confidentiality is not restricted in time. Keeping secret is also obliged for persons who are dismissed from work.</p> <p>3. Police employees are not allowed to benefit from their knowledge about service secrets, for confidential information and information dedicated only for internal use. These officers are forced to keep confidentiality of information that they possess, but without prejudicing implementation of the obligations arising from the Law for Access on Public Documents and the Law on the Protection of Classified Information.</p>

		moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare të zyrtarit policor i cili vdes në detyrë apo në kryerje të detyrës një ndihmë financiare të menjëherëshe që është e barabartë me pagën muiore bruto të shumëzuar me gjashtë.
		do 18 godina, policiskog službenika koji umire na dužnosti ili na izvršenju dužnosti të im platiti jednu finansisku pomoç koja je jednaka sa mesečnom platom množeno sa šest.
		3. Pravni naslednici radnika policije koji je preminuo, imaju pravo na doprinose radnika policije koje je policajac imao pravo da ih ima prilikom penzionisana ili ostavke
		3. The legitimate heirs of deceased Police officers have the right to receive the collected social benefits, to which the Police officer would have been entitled in case of retirement or resignation.
		4. Suprug/supruga i deca do uzrasta od 18 godina policijskog službenika koji je preminuo na dužnosti, imaju pravo na porodično penzionisanje u vrednosti od 80% bruto plate.
		4. The spouse and children up to the age of eighteen (18) of the police officer who dies in the line of duty, have the right to a family pension in the amount of 80% of the gross salary.
		5. Suprug/supruga i deca do uzrasta od 18 godina policijskog službenika koji je preminuo na dužnosti, imaju pravo na porodično penzionisanje u vrednosti od 60% bruto plate.
		5. The spouse and children up to the age of eighteen (18) of the police officer who dies on duty are entitled to a family pension in the amount of 60% of the gross salary.
Neni 93	Standardi i bartjes së uniformës	KAPITULLIX STANDARDET E UNIFORMËS DHE STANDARDET E VESHJES ME RROBA CIVILE
1. Për zyrtarët policorë ekziston standard	Član 93 Standardi i nošenja uniforme	POGLAVLJE X STANDARDI UNIFORME I STANDARDI NOŠENJA CIVILNE ODECE
	1.Za policijske službenike postoji standard	CHAPTER X UNIFORM STANDARDS AND DRESS STANDARDS IN CIVILIAN CLOTHES
	Article 93 Standard of wearing uniform	Article 93 1. For police officers there is a standard for

<p>për mënyrën e bartjes së uniformës policore, dhe dukjen personale të zyrtarëve policorë.</p> <p>2. Uniforma policore duhet të bartet gjatë orarit të rrregullt të punës, gjatë dekyrës së autorizuar "jashë orarit" apo gjatë kohës së punës sekondare, gjatë shkuaries ose kthimit nga detyra, apo nëse ndryshe autorizohen nga mbikëqyrësit e Policisë.</p> <p>3. Zyrtari policor, në asnjë rrethanë nuk duhet ta kombinojë/përzgjedh uniformën e Policisë me veshjen civile, si dhe nuk duhet të bëjë kurrrarë devijimi apo modifikimi në uniformën e Policisë.</p>	<p>naçini nošenja policijske uniforme i profesionalnog izgleda policijskih službenika.</p>	<p>the manner of wearing the police uniform, and the personal appearance of police officers.</p>
<p>Neni 94</p> <h3>Kufizimet në përdorimin e uniformës</h3> <p>1. Zyrtari policor derisa gjendet në uniformë të Policisë, nuk është i autorizuar që të hyjë apo të shfrytëzojë shërbimet e ndonjë lokal, bari apo ndërmarrje që shet alkool apo prodhime të alkoolit, përvèc nëse është në kryerjen e ndonjë dekyre të caktuar zyrtare, apo i është përgjigjur ndonjë thirje për të kryer ndonjë intervenim-shërbim apo përmarrjen e ndonjë raporti.</p>	<p>2. Policijski službenik mora da se nosi tokom radnog vremena ; tokom ovlašćene dužnosti " van dužnosti " ili tokom sekundarnog rada , tokom odlaska i dolaska sa dužnosti, ili ako se drugacije ovlašćuje od strane nadzornika Policije.</p> <p>3. Policijski službenik ni pod kojim okolnostima ne treba kombinovati /mešati uniformu Policije sa civilnom odećom, kao da ne treba da modifikuje uniformu Policije .</p>	<p>2. The police uniform must be worn during regular working hours, during authorized "overtime" duty or during secondary work, when going to or returning from duty, or if otherwise authorized by Police supervisors.</p> <p>3. The police officer, under no circumstances should combine/mix the Police uniform with civilian clothes, and should not make any deviation or modification in the Police uniform.</p>
<p>Član 94</p> <h3>Ograničenja upotrebe uniforme</h3> <h4>Article 94</h4> <h5>Restrictions on the use of the uniform</h5> <p>1.Policijski službenik dok je u uniformi Policije nije ovlašcen da udje ili koristi usluge nekog lokal, bara ili kompanije koja prodaje alkohol ili proizvode alkohola , osim ako je na obavljaju neke odredjene službene dužnosti ili odazvao pozivu za neku intervenciju- uslugu ili za uimanje nekog izvestaja.</p> <p>1. The police officer, while in police uniform, is not authorized to enter or use the services of any bar or establishment that sells alcohol or alcohol products, unless he is performing a certain official duty, or has responded to any call to perform any intervention-service or to receive any report.</p>		

	<p>2. Zyrtari policor, derisa është nē uniformë policore, pa marrë parasysh a është nē detyrë apo jashtë detyrës nuk duhet tē konsumojë, tē porosisë, tē blejë apo tē paguajë pije alkoolike.</p> <p>3. Zyrtari policor nuk duhet tē marrë pjesë nē ndonjë mbledhje private, vëllazëore, sociale, politike apo manifestim tjeter tē ngiashëm derisa është nē uniformë, pa marrë parasysh se a është apo nuk është nē kryerje tē detyrës zyrtare.</p> <p>4. Zyrtari policor nuk duhet tē përdorë apo tē keqpërdorë uniformën, bexhin, kartelën e Policisë apo ndonjë pjesë tjeter tē uniformës apo pajisje zyrtare, me qëllim tē përfitimëve personale apo për tē fituar ndonjë privilegi, e cila ndryshe (në rrëthana normale) nuk mund tē jetë e arrishme për tē.</p> <p>5. Zyrtari nuk duhet tē kombinoj uniformën me kurrrarë pajisjesh apo pjesë tjefër e cila nuk është pjesë e uniformes.</p> <p>6. Zyrtari policor nuk duhet tē mbështesë, tē rekombandojë apo nē ndonjë mënyrë tjeter tē japë përkrahje, minratim pozitiv për ndonjë prodhim apo</p>	<p>2.Policijski službenik dok je u policijskoj uniformi, bez obzira da li je na dužnosti ili van dužnosti ne treba konzumirati, naručiti, kupiti ili platiti bito koje alkoholno piće.</p> <p>3.Policijski službenik me treba učestovavati na bilo kom privatnom, bratskom sastanku, socijalnom, političkom, ili nekom drugom sličnom manifestacijom dok je u uniformi , bez obzira da li je ili nije na obavljanju službene dužnosti.</p> <p>4.Policijski službenik ne mora upotrebiti ili zloupotrebiti uniformu, ID kartuPolicije , ili neki drugi deo uniforme ili sluzbene opreme , sa ciljem licnog korisita, ili korisit nekih privilegija , koja drugacije (ne normalnim okolnostima) ne mogu biti dostice sa njegove strane.</p> <p>5.Službenik me može kombinovati uniformu sa bilo kojom drugom opremom ili drugim delom koja nije deo uniforme.</p> <p>6.Policijski službenik ne mora podrzavati ili preporučiti ili na neki drugi nacin dati podrsku, pozitivno usvajati neki proizvod</p>	<p>2. The police officer, while in police uniform, regardless of whether he is on duty or off duty, must not consume, order, buy or pay for alcoholic beverages.</p> <p>3. The police officer must not participate in any private, fraternal, social, political or other similar gathering while in uniform, regardless of whether or not he is on official duty.</p> <p>4. The police officer must not use or misuse the uniform, badge, police card or any other part of the uniform or official equipment, for the purpose of personal benefit or to gain any privilege, which otherwise (under normal circumstances) cannot be achievable.</p> <p>5. The officer must not combine the uniform with any equipment or other part which is not part of the uniform.</p> <p>6. The police officer must not support, recommend or in any other way give</p>
--	--	---	--

		ndërmarrje komerciale, derisa është në uniformë apo derisa është identifikuar si zyrtar policor.
Neni 95	Kujdesi për uniformë	<p>Član 95</p> <p>Staranje o uniformi</p> <p>Article 95</p> <p>Uniform care</p> <p>ili komercialnu kompaniju , dok je pod uniformom ili dok je identifikovan kao policijski sluzbenik .</p>
Neni 96	Kryerja e detyrave policore me rroba civile	<p>Član 96</p> <p>Izvršenje policijskih zadataka u civilnoj odeći</p> <p>Article 96</p> <p>Performing police duties in civilian clothes</p> <p>1. Zyrtarët policorë që shërbejnë në njësi përkatëse të Policisë apo në detyra tjera speciale dhe operacione taktike, mbështetur në vendimin e Drejtitorit të Përgjithshëm të Policisë, punët dhe</p>
		<p>ili komercialnu kompaniju , dok je pod uniformom ili dok je identifikovan kao policijski sluzbenik .</p> <p>support, positive approval for any production or commercial enterprise, while in uniform or while identified as a police officer.</p>

<p>detyrat nga fushë-veprintaria e tyre policore, mund t'i kryejnë edhe në troba civile.</p> <p>2. Zyrtarët policor, të sistemuar në njësitë të cilat nuk janë të përfshira në vendimin e Drejtorit të Përgjithshëm, ushtrimin e detyrave dhe autorizimeve të përgjithshme në troba civile mund ta realizojnë sipas autorizimit me shkrim të Drejtorit të Përgjithshëm, Zëvendësdrejtorit të përgjithshëm, drejtorit të departamentit përkates apo drejtorit rajonal. Autorizimi nga ky paragraf bëhet në bazë të formularit të baskkangjitur këtij Udhëzimi.</p> <p>3. Veshja e zyrtarëve policorë duhet të jetë serioze dhe në përshtatje të hierarkisë. Për funksionet drejtor dhe më lart, veshja duhet të jetë me kostum dhe këmishë, kurse për pozita tjera për meshkuj paraqitja duhet të jetë me pantallona serioze dhe me këmishë. Veshja për femra duhet të jetë serioze, jo me funde të shkurta apo këmisha e bluze dekolte, me takë shumë të larta dhe me xhinse.</p> <p>4. Përashtimisht, kur për nevoja zyrtare dhe efektivitet të detyrës, me miratim të</p>		<p>gde duznosti i radove na oblastima njihovog policijskog delovanja mogu ih vrsiti i na civilnom odelu.</p> <p>2. Policijski sluzbenici koji su rasporedjeni u jedinicama koje nisu obuhvaccene na odluku Generalanog Direktora , njihovo delovanje i opsto ovlašcenje u civilnom odelu mogu realizovati prima pismenim odobrenjem Generalanog Direktora , zamenika direktora , direktora uprava ili regionalnih direktora . Ovlašćenje sa ovog stava radi se na osnovu obrazca koji je prilozen ovom Uputstvu .</p>	
<p>3.Odelo polisijskih sluzbenika mora biti ozbijjan, a u skladu sa komandnim lancom, Odelo za funkcije direktora moraju biti sa sakomi kosuljom, dok za druge polozae za muskarce, izgled mora biti sa pantalonama i kosuljom. Odela za zene mora biti ozbijjna sa kratkim suknjama ili kosuljama , bluze dekolte , sa viskim stikllama i farmerke.</p> <p>3. The clothes of police officers should be serious and in accordance with the hierarchy. For the positions director and above, clothing must be a suit and shirt, while for other positions for men, the appearance must be in serious trousers and a shirt.</p> <p>Clothing for women should be serious, not with short skirts or low-cut shirts and blouses, with very high heels and jeans.</p> <p>4.Izuzev, kada za sluzbene potrebe ili</p> <p>4. Exceptionally, when for official</p>		<p>of their scope in civilian clothes.</p> <p>2. Police officers, deployed in the units which are not included in the decision of the General Director, can perform duties and general authorizations in civilian clothes according to the written authorization of the General Director, the Deputy General Director, the director of the relevant department or the regional director. The authorization from this paragraph is based on the form attached to this Instruction.</p> <p>3. The clothes of police officers should be serious and in accordance with the hierarchy. For the positions director and above, clothing must be a suit and shirt, while for other positions for men, the appearance must be in serious trousers and a shirt.</p> <p>Clothing for women should be serious, not with short skirts or low-cut shirts and blouses, with very high heels and jeans.</p> <p>4. Exceptionally, when for official</p>	

	<p>mbikëqyrësit, mund të tolerohet veshje, dukie dhe paraqitje tjetër, që nuk përkon me udhëzimin administrativ.</p> <p>5. Departamenti për Shërbime Mbëshhtetëse obligohet që të përcaktojë mënyrën më të përshtatshme për t'u sigurnar zyrtarëve policorë rrobat civile.</p>	<p>efikasnost duznosti uz odobrenje nadzornika, mogu se tolerisati odelo i izgled ili duro prikazivane, koja nije u skladu sa administrativnim uputstvom.</p>	<p>needs and the effectiveness in duty, with the approval of the supervisor, clothing, and other appearance, which does not coincide with the administrative instruction, can be tolerated.</p>
Neni 97	Veshja dhe paraqitja e stafit civil	Član 97 Odevanje i izgled civilinog osoblja	Article 97 Clothing and appearance of the civilian staff
	<p>1. Stafi civil i punësuar në Polici dubet t'i kushtojnë rëndësi veshjes në vendin e punës. Veshja dhe paraqitja e punonjësit duhet të jetë serioze dhe t'i përgjigjet vendit të punës që punonjësi kryen.</p> <p>2. Punonjësit nuk i lejohet veshje e cila reflekton mesazh vulgariteti, joshjeje ose të turpshme.</p>	<p>1.Civiljno osoblje koji su zaposleni u Policiji moraju posvetiti pažnju odelci na radnom mestu . Odeca i izgled službenika mora biti ozbiljna i da odgovara radnom mestum koju vrši službenik.</p> <p>2.Službeniku mu se ne dozvoli odelo koje reflektuje , vulgarnu poruku, privlacenje ili sramotu.</p>	<p>1. Civilian staff employed by the Police must pay attention to clothing at the workplace. Clothing and appearance of the employee must be serious and correspond to the workplace where the employee works.</p> <p>2. The employee is not allowed to wear clothing that reflects a vulgar, seductive or shameful message.</p>
Neni 98	Pajisjet policore të autorizuara (rripi i uniformës dhe pajisjet të cilat vendosen në rrip)	Član 98 Ovlašćena policijska oprema (pojas uniforme i druga oprema koja se stavi na pojasu)	Article 98 Authorized police equipment (uniform belt and belt-mounted equipment)
	<p>1. Punonjësit e Policisë të cilët kanë autorizime policore, derisa janë në uniformë dhe në kryeje të detyrs duhet t'i bartin pajisjet për të cilat janë të</p>	<p>1.Službenik Policije koji ima policijska ovlaštenja u dok je pod uniformom i da</p>	<p>1. Police officers who have police authorizations, while in uniform and on duty, must carry the equipment for</p>

<p>autorizuara. Në kuadër të këtyre pajsieve hyjnë rripi i uniformës dhe pajsjet tjera të cilat barten apo vendosen në këtë rrip, si:</p>	<p>duznost mora drzati i opremu za koje je ovlascen; U okviru te opreme ulaze, pojas uniforme , i druga oprema koja se nosi na ovom pojasu kao sto su :</p>	<p>which they are authorized. The uniform belt and other equipment that are carried or placed on this belt are included in this equipment, such as:</p>
<p>1.1. Pistoleta e tipit Glock me këllëfin e kësaj pistole;</p> <p>1.2. Karikatori i tipit Glock për municion prej 15 plumbash;</p> <p>1.3. Shufra zyrtare me këllëfin e tij të tipit ASP;</p> <p>1.4. Prangat e metalta dhe këllëfi i prangave.</p> <p>1.5. Spreji kimik/ngacmues, i autorizuar dhe i dhënë nga Policia, i cili duhet të bartet në futrollë të veçantë. Spreji kimik mund të bartet vetëm pasi që zyrtari policor ta kryejë me sukses trajnimin adekuat dhe të pajeset me certifikatën përfdomin e mjeteve të tillë kimike;</p> <p>1.6. Katër mbajtëse të rripit policor, dy prej të cilave duhet të jenë të vendosura në pjesën e pëparme dhe dy në pjesën e prapme të rripit të uniformës. Këta mbajtës kanë përqelli sigurimin apo përforcimin e rripit të policit me rripin e pantallonave;</p> <p>1.7. Baterinë-llambën ndriçuese dhe mbajtësin e baterisë;</p> <p>1.8. Radiolidhjen dhe mbajtësin e radiolidhjes.</p>	<p>1.1.Pistolj marke Glocksa futrollom ovog pistolja;</p> <p>1.2.Sarzer marke Gloc ya municipiju od 15 metaka ;</p> <p>1.3. Sluzbena palica sa futrollom marke ASP;</p> <p>1.4 Metalne lisice i futrolla lisica ;</p> <p>1.5 Hemiskij sprej /izazovni i ovlascen a i dat od strane Policije koja se mora nositi sa posebnom futrollom .Hemiskij sprej moze se nostit osim kada policijski sluzbenik ima adekvatnu obuku kao i certifikat o koriscenju takve hemijske opreme ;</p> <p>1.6 Četri držaća policijskog pojasa , dva od njih moraju biti na prednjem delu i dva na zadnjoj strani pojasa uniforme . Ova držaća imaju za cilj sigurnost i pojačanje policijskog pojasa i pojasa pantalonu.</p> <p>1.7 Baterije – svetleve llambe i držaće baterije;</p> <p>1.8 Radio veza i držać radio veze.</p>	<p>1.1. Glock type pistol with this pistol holster;</p> <p>1.2. Glock-type magazine for 15 rounds of ammunition;</p> <p>1.3. The official rod with its ASP-type sheath;</p> <p>1.4. Metal handcuffs and handcuff holster.</p> <p>1.5. Chemical spray/irritant, authorized and provided by the Police, which must be carried in a separate bag. Chemical spray may be carried only after the police officer has successfully completed adequate training and is provided with the certificate for the use of such chemical means;</p> <p>1.6. Four police belt holders, two of which must be located on the front and two on the back of the uniform belt. These holders are intended to secure or reinforce the police officer's belt with the trouser belt;</p> <p>1.7. Battery-lamp and battery holder;</p> <p>1.8. Radio and radio holder.</p>

<p>2. Në rripin e uniformës nuk lejohet bartja e pajisjeve tjera shtesë nga ato që janë cekur më lart, si p.sh. prangat e plastikës, litarë apo pajisje të ngashme, me përjashtim të njësive të specializuara, të cilat me autorizim të veçantë nga kompetentët e Policisë, kanë të drejtë që t'i bartin pajiset tjera shtesë.</p>	<p>2. Na pojasu uniforme ne dozvoljava se nošenje druge dodatne opreme od onih koje su navedene gore n.p plastične lisice; Konopac . ili slične opreme , izuzev specijalnih jedinica koja imaju posebno ovlašćenje od nadzornika Policije, imaju pravo da nose i drugu dodatnu opremu.</p>	<p>2. On the uniform belt it is not allowed to carry additional equipment other than those mentioned above, such as plastic handcuffs, ropes or similar equipment, with the exception of specialized units, which with special authorization from the competent Police, have the right to carry other additional equipment.</p>
<p>Neni 99 Pozitat e larta ekzekutive</p> <p>1. Në kuadër të Policisë së Kosovës ekzistonjë tri (3) pozita të zyrtarëve të lartë ekzekutivë dhe atë: drejtori i Përgjithshëm, zëvendësrejtorët e Përgjithshëm dhe drejtorët e departamenteve.</p> <p>2. Zyrtari i lartë që është i caktuar apo ushttron detyrën në këto pozita, mban simbolet përkatëse në spaletën e uniformës, nga momenti i emërimit në atë pozitë..</p>	<p>I.U okviru Policije Kosova postoje tri (3) viçih izvršnih položaja i to ; Generalni Dиректор Полиције, generalni zamenici i direktori uprava.</p> <p>2, Visoki službenik koji je određen da obavi dužnost na ovim položajima drži dodatne simbole , na lopatici uniforme, od momenta imenovanja na taj položaj.</p>	<p>Član 99 Viçi izvršni položaji</p> <p>1. Within the Kosovo Police there are three (3) positions of senior executive officers such as: the General Director, Deputy General Directors and directors of departments.</p> <p>2. The senior officer who is appointed or exercises the duty in these positions, wears the corresponding symbols on the shoulder of the uniform, from the moment of appointment to that position.</p> <p>Article 99 Senior executive positions</p> <p>1. Within the Kosovo Police there are three (3) positions of senior executive officers such as: the General Director, Deputy General Directors and directors of departments.</p> <p>2. The senior officer who is appointed or exercises the duty in these positions, wears the corresponding symbols on the shoulder of the uniform, from the moment of appointment to that position.</p>
<p>Neni 100 Procedurat Standardde të Operimit</p> <p>1. Me Procedura Standardde të Operimit (PSO) Departamenti për Burime Njerëzore, më gjëresisht dhe në mënyrë më të detajuar do t'i regullojë procedurat dhe rregullat të cilat</p>	<p>Član 100 Standardne Operativne Procedure</p> <p>1. Standardnim Operativnim Procedurama (SOP) Uprava za ljudske izvore, shire i detaljnije uredjuje procedure i pravila koje</p>	<p>Article 100 Standard Operating Procedures</p> <p>1. With Standard Operating Procedures (SOP), Department for Human Resources would regulate more broadly and in more</p>

<p>kanë të bëjnë me marrëdhënie të punës nga Kapitulli I deri IX</p> <p>2. Me Procedura Standardarde të Operimit (PSO) Departamenti për Shërbime Mbështetëse, më gjërësisht dhe në mënyrë më të detajuar do t'i rregullojë procedurat dhe rregullat të cilat kanë të bëjnë me standardet e Uniformës dhe standartet e veshjes me roba civile të parapara në Kapitullin X.</p>	<p>se odnose na radni odnos, od poglavija I pa do IX</p>	<p>details the procedures and rules relating work relations, from chapter I to IX.</p>
<p>Neni 101 Dispozitat përfundimtare</p> <p>1. Procedurat e punës që burojnë nga ky udhëzim administrativ duhet të rregullohen me procedura standarde të operimit.</p> <p>2. Për çështje tjera të natyrës procedurale të cilat nuk janë të parapara me këtë udhëzim apo me dispozita të akteve tjera të përgjithshme, përshtatshmërisht aplikohen dispozita procedurale të Ligjt për Procedurën e Përgjithshme Administrative.</p>	<p>Član 101 Završne odredbe</p> <p>1.Radne procedure koja proizilaze iz ovog Administrativnog uputstva treba da se ureduju sa Operacionalmi standardnim procedurama i iste treba da se sastavljaju od strane Uprave za ljudske izvore.</p> <p>2.Za druga pitanja proceduralne prirode koja nisu predvidjena ovim uputstvom ili odredbama drugih opštih akata, primenjuju se proceduralne odredbe Zakona o Opštjoj Administrativnoj Proceduri.</p>	<p>Article 101 Final provisions</p> <p>1. Work procedures originating from this administrative instruction must be regulated by standard operating procedures.</p> <p>2. For other matters of the procedural nature that are not foreseen by this instruction or by provisions of other general acts, the procedural provisions of the Law on General Administrative Procedure shall be applied appropriately.</p>

Neni 102 Dispozitat shfuqizuese	Article 102 Abrogating provisions
Član 102 Odredbe ukidanja	Upon the entry into force of this Administrative Instruction, the Administrative Instruction No. 01/2023 on Work Relation in Kosovo Police is abrogated.
Član 103 Stupanje na snazi	Article 103 Entry into force
<p>Ky udhëzim administrativ hyn në fuqi ditën e nënshkrimit nga Drejtori i Përgjithshëm i Policisë.</p> <p>Kolonel Gazmend Hoxha</p> <p>Drejtor i Përgjithshëm i Policisë</p> <p>Datë: 11/10/2023.</p> <p>Pristinë</p> 	<p>Ovo administrativno uputstvo stupa na snagu dana potpisivanja od strane Generalnog Direktora Policije.</p> <p>Pukovnik Gazmend Hoxha</p> <p>Generalni direktor Policije</p> <p>Datum: 11/10/2023.</p> <p>Pristina</p> 
<p>Colonel Gazmend Hoxha</p> <p>General Director of Police</p> <p>Date: 11/10/2023.</p> <p>Pristina</p> 	<p>This administrative instruction enters into force on the signing date by the General Director of Police.</p>