



**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



Drejtoria e Përgjithshme e Policisë/  
Generalna Policijska Direkcija/General Police Directorate

**MEMORANDUM ZYRTAR - SLUZBENI MEMORANDUM - OFFICIAL MEMORANDUM**

**PËR:** **Z. Rashit Qalaj**  
**ZA:** Drejtor i Përgjithshëm i Policisë së Kosovës  
**TO:** DPP- Prishtinë

**Data:**  
**Datum:** 02. 07. 2019  
**Date:**

**PËRMES:** **Z. Dejan Janković**  
**PREKO:** Zëvendësrejtör i Përgjithshëm për Resurse  
**THROUGH**

**Nr. i Ref:**  
**Br. Ref:** ZDPR  
**Ref. No:** 03/14/2019.

**PREJ:** **Kolonel, Reshat MALIQI**  
**OD:**  
**FROM:** Drejtor i Drejtorisë për Planifikim Strategjik dhe Çështje Ligjore,  
DPP- Prishtinë

**LËNDA:** ***Drafti final i Udhëzimit Administrativ për Procedurën e***  
**PREDMET:** ***gradimit për zyrtarët policor***  
**SUBJECT:**

I nderuari Drejtor i Përgjithshëm i Policisë së Kosovës, z. Rashit Qalaj,

Ju dërgoj Draftin e Udhëzimit Administrativ Nr. 02/2019 për Procedurën e gradimit për zyrtarët policorë, me ç'rast Sektori për Hartimin dhe Harmonizimit e akteve normative ka bërë ndryshimet dhe plotësimet e U.A. Nr. 01/ 2019 për Procedurën e gradimit për zyrtarët policorë, të datës. 12.02.2019.

Këto ndryshime janë bërë me kërkesën e Zyrës së Drejtorit të Përgjithshëm dhe Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore, e të cilat ndryshime kanë të bëjnë kryesisht me harmonizim me Strukturën Organizative të Policisë.

Faqe 1 nga 2

Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Kosovës,

Pas përfundimit të draftit fillestar nga ana e Sektorit përkatës, Udhëzimi në fjalë është dërguar tek Drejtorët e Departamenteve për rekomandime. Rekomandimet e pranuar janë inkorporuar në udhëzim.

Në vijim do t'ju paraqesë plotësim-ndryshimet thelbësore që janë bërë:

1. Në të gjitha nenet e këtij udhëzimi, ku është përfshirë termi „Drejtoria për Zhvillim të Performancës dhe Karrierës”, është zëvendësuar me **Sektori për Zhvillim të Performancës dhe Karrierës**, - sipas Strukturës organizative të Policisë;
2. Në të gjitha nenet ku është përfshirë termi „Zëvendësdrejtor i Përgjithshëm për Resurse” është zëvendësuar „**Drejtor i Përgjithshëm i Policisë**”;
3. Neni 5, paragrafi 2 është plotësuar si në vijim: Në komisione nuk duhet emëruar zyrtar nga Departamenti i Burimeve Njerëzore të Policisë, **zyrtar nga Stafi i Drejtorit të Përgjithshëm dhe zyrtar që ka masë disiplinore aktive për shkelje të rëndë disiplinore**;
4. Neni 8, paragrafi 3, është plotësuar me fjalinë si në vijim: Departamenti për Burime Njerëzore do të ofroj ndihmë me personel nga departamentet tjera, **të cilët do të jenë në mbështetje të Komisionit dhe SZHPK**;
5. Neni 9, paragrafi 4, është plotësuar si në vijim: **Sektori dhe Njësia për promovim dhe shpërblime** i ofron Komisionit për procesin e gradimit mbështetje teknike dhe administrative;
6. Në nenin 15 është shtuar një paragraf, i cili parasheh këtë dispozitë: **Nëse aplikimi bëhet në mënyrë elektronike, zyrtari policor do të aplikojë përmes sistemit PRIMIS**;
7. Nenit 19, paragrafit 5, i është fshirë fjalia e fundit, e që ka të bëjë si në vijim: **Kjo listë është e vlefshme për dy vite**;
8. Neni 23, paragrafi 2 dhe 4, është fshirë një pjesë e fjalisë, e që ka të bëjë me parashtrimin e ankesës, pra është fshirë pjesa si në vijim: **Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore**;
9. Neni 23, paragrafi 5, është fshirë i cili ka paraparë këtë dispozitë: **Kundër këtij vendimi zyrtari policor ka të drejtë ankesë në Komisionin e ankesave brenda 3 (tre) ditë pune.**

**10. Në tabelën e udhëzimit, ku bëhet përshkrimi i procesit të gradimit, janë bërë plotësimet në emërtime, e të cilat emërtime do të jenë në përputhshmëri me Strukturën Organizative.**

Me respekt,  
Koloneli Reshat Maliqi  
Drejtore i DPSÇL



**Republika e Kosovës**  
**Republika Kosova / Republic of Kosova**  
**Qeveria / Vlada / Government**



Ministria e Punëve të Brendshme / Ministarstvo Unutaršnjih Poslova / Ministry of Internal Affairs

Policia e Kosovës / Policija Kosova / Kosovo Police

Drejtori i Përgjithshëm i Policisë  
Generalni Direktor Policije / General Director of Police

---

**UDHËZIMI ADMINISTRATIV**  
**Nr. 02/2019 PËR**  
**PROCEDURËN E GRADIMIT PËR ZYRTARËT POLICORË**

**ADMINISTRATIVE INSTRUCTION**  
**No. 02/2019 FOR**  
**THE PROMOTION PROCEDURE FOR POLICE OFFICERS**

**ADMINISTRATIVNU UREDBU**  
**Br. 02/2019 ZA**  
**PROCEDURU UNAPREDJENJA ZA SLUŽBENIKE POLICIJE**

<p style="text-align: center;"><b>Republika e Kosovës</b> <b>Qeveria</b></p> <p style="text-align: center;">Ministria e Punëve të Brendshme</p> <p style="text-align: center;">Policia e Kosovës</p> <p>Në mbështetje të nenit 45 dhe nenit 55 nënparagrafi 1.8 të Ligjit për Policinë, Drejtori i Përgjithshëm i Policisë me qëllim të zbatimit të tij, nxjerr:</p> <p style="text-align: center;"><b>UDHËZIM ADMINISTRATIV</b> <b>Nr. 02/2019</b> <b>PËR</b> <b>PROCEDURËN E GRADIMIT PËR</b> <b>ZYRTARË POLICORË</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 1</b> <b>Qëllimi</b></p> <p>1. Me këtë Udhëzim administrativ përcaktohen kriteret për pjesëmarrje në gradim, mënyrën e aplikimit, përbërjen e komisionit dhe paneleve vlerësuese, testimin, mënyrën e vlerësimit, procedurat e ankimit, dhënien e gradës dhe caktimin në pozitë, në procesin për gradimin e zyrtarëve policorë.</p> <p>2. Gradimi i zyrtarëve policorë është një proces i cili do të jetë i bazuar në nevojat e Policisë (pozitat e lira), si dhe me qëllimin e</p>	<p style="text-align: center;"><b>Republic of Kosovo</b> <b>Government</b></p> <p style="text-align: center;">Ministry of Internal Affairs</p> <p style="text-align: center;">Kosovo Police</p> <p>Based on Article 45 and Article 55, subparagraph 1.8 of Law on Police, General Director of Police with the aim of implementing it, hereby issues:</p> <p style="text-align: center;"><b>ADMINISTRATIVE INSTRUCTION</b> <b>Nr. 02/2019</b> <b>FOR</b> <b>THE PROMOTION PROCEDURE</b> <b>FOR POLICE OFFICERS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 1</b> <b>Purpose</b></p> <p>1. By this administrative instruction there are determined the criteria for participation in the promotion, the way of applying, composition of the committee and evaluation panels, testing, the way of evaluation, the complaint procedures, giving the rank and appointment in position, in the process of promotion of police officers.</p> <p>2. Promotion of Police Officers is a process which is based on needs of Police (vacancies), as well as with the aim of selection of the most</p>	<p style="text-align: center;"><b>Republika Kosova</b> <b>Vlada</b></p> <p style="text-align: center;">Ministarstvo Unutrašnjih Poslova</p> <p style="text-align: center;">Policija Kosova</p> <p>Na osnovu članu 45 i člana 55 podstav 1.8 Zakona o Policiji, Generalni Direktor Policije u cilju njene primene, donosi:</p> <p style="text-align: center;"><b>ADMINISTRATIVNO UPUTSTVO</b> <b>Br. 02/2019</b> <b>ZA</b> <b>PROCEDURU UNAPREDJENJA ZA</b> <b>POLICIJSKE SLUŽBENIKE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 1</b> <b>Cilj</b></p> <p>1. Ovim Administrativnim Uputstvom, određuju se kriterijumi za učestvovanje za unapredjenje, način aplikacije, sastavljanje komisije i panela ocenjivanja, testiranje, način ocenjivanja, procedure žalbe, sticanje čina i rasporedjivanje na položaju, u procesu za unapredjenje policijskih službenika.</p> <p>2. Unapredjenje policijskih službenika je jedan proces koji zasnovan na potrebe Policije (slobodnih položaja), u cilju odabiranja naj</p>
--	---	--

<p>përzgjedhjes së pjesëtarëve më të kualifikuar nëpërmjet një procesi të drejtë dhe konkurrues”.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 2</b> <b>Fusha e zbatimit</b></p> <p>Ky Udhëzim Administrativ përcakton procesin e gradimit dhe uljes në gradë të zyrarëve policorë nga grada e policit të lartë deri në gradën e kolonelit.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 3</b> <b>Mundësitë e barabarta</b></p> <p>1. Procesi i gradimit në Policinë e Kosovës duhet të zhvillohet në mënyrë transparente, objektive dhe në mënyrë jo diskriminuese dhe duhet të marrë parasysh parimet udhëzuese, siç është paraparë në nenin 2, paragrafi 1, 1.1-1.7 dhe paragrafi 2 të Ligjit të Policisë.</p> <p>2. Procesi, parimet dhe procedurat e gradimit do të jenë të bazuara në merita siç i përcakton ky udhëzim administrativ.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 4</b> <b>Komisionet për procesin e gradimeve</b></p> <p>1. Drejtori i Përgjithshëm i Policisë me vendim themelon Komision përkatës për procesin e gradimit për çdo proces të gradimit. Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore,</p>	<p>qualified members through a fair and competitive process.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 2</b> <b>The scope</b></p> <p>This Administrative Instruction defines the process for promotion and reduction of the rank of police officers from the rank of senior police officer to the rank of colonel.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 3</b> <b>Equal Opportunities</b></p> <p>1. The promotion process in Kosovo Police shall be undertaken in a transparent, objective and non-discriminatory manner taking into consideration guiding principles, as stated in article 2, paragraph 1, 1.1-1.7 and paragraph 2 of the Law on Police.</p> <p>2. The process, principles and promotion procedures will be merit based as defined in this administrative instruction.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 4</b> <b>Commissions for the promotion process</b></p> <p>1. General Director of Police by decision establishes the Committee for the respective promotion process for every promotion process. The Director of Human Resources Department,</p>	<p>kvalifikovanijih pripadnika preko pravednog i konkurentnog procesa.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 2</b> <b>Oblast primene</b></p> <p>Ovo Administrativno Uputstvo određuje proces unapređenja i degradacije policijskih službenika od čina višeg policijskog službenika do čina pukovnika.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 3</b> <b>Podjednake mogućnosti</b></p> <p>1. Proces unapređenja u Policiji Kosova treba da se razvija na transparentan, objektivan i na nediskriminirajući način i da se uzimaju u obzir vodeća načela, kao što je predviđeno članom 2, stava 1, 1.1-1.7 i stav 2. Zakona o Policiji.</p> <p>2. Proces, pravila i procedure unapređenja, biće zasnovana na zaslugama kao što je predviđeno ovim administrativnim uputstvom.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 4</b> <b>Komisije za proces unapredjenja</b></p> <p>1. Generalni Direktor Policije odlukom formira odgovarajuću Komisiju za proces unapredjenja za svaki proces unapredjenja. Direktor Uprave za Ljudske Izvove, usvajanjem Generalnog</p>
---	---	---

<p>me aprovim të Drejtorit të Përgjithshëm, propozon anëtarët e Komisionit.</p> <p>2. Drejtori i Përgjithshëm i Policisë, anëtarëve të Komisionit, iu lëshon vendim për emërim në Komision, nga të cilët njëri emërohet Kryesues i Komisionit.</p> <p>3. Komisioni është trup i pavarur, kompetent për mbikëqyrjen e procesit të gradimit të zyrtarëve policorë dhe shqyrtimin e ankesave gjatë procesit. Komisioni funksionon nën autoritetin e Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë”.</p>	<p>by the approval of the General Director, proposes the members of Committee.</p> <p>2. The General Director of Police issues a decision for members of the Committee for appointment at the Committee, one of whom is appointed as a Head of the Committee.</p> <p>3. The Committee is an independent body, competent for supervision of the promotion process of police officers and reviewing appeals during the process. The Committee functions under the authority of General Police Director.</p>	<p>Direktora, predlaže članove Komisije.</p> <p>2. Generalni Direktor Policije, Članovima Komisije izdaje rešenje za imenovanje u Komisiji, od kojih jedan se imenuje za predsedavajućeg Komisije.</p> <p>3. Komisija za proces unapredjenja je samostalno telo, nadležan za nadgledanje procesa unapredjenja policijskih službenika, I razmatranja žalbi tokom procesa. Komisija funkcioniše pod autoritetom Generalnog Direktora Policije.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 5 Përbërja e Komisionit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 5 Composition of the Committee</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 5 Sastav Komisije</b></p>
<p>1. Komisioni përbëhet nga së paku prej tre (3) anëtarëve, me përfshirjen e anëtarëve përfaqësues të Komuniteteve. Në të gjitha rastet duhet bërë përpjekje që komisioni të kenë baraspeshë etnike dhe gjinore.</p> <p>2. Në Komisione nuk duhet emëruar zyrtar nga Departamenti i Burimeve Njerëzore të Policisë, zyrtar nga Staf i Drejtorit të Përgjithshëm dhe zyrtar që kanë masë disiplinore aktive për shkelje të rëndë disiplinore</p>	<p>1. The Commission is composed of at least 3 (three) members, with the inclusion of the community representatives. In all cases there must be efforts that commissions have the gender and ethnic balance.</p> <p>2. In committees, there should not be appointed officers from the Department of Human Resources of Police, officer from the staff of the General Director and officer with active disciplinary measures for serious disciplinary offenses.</p>	<p>1. Komisija se sastoji od najmanje tri (3) člana, uključujući članove predstavnika Zajednice. U svim slučajima treba se nastojati da komisija ima etničku i polnu jednakost.</p> <p>2. U Komisijama ne treba imenovati službenike iz Uprave Ljudske Izvore Policije, službenike iz stafa Generalnog Direktora i službenike koji imaju aktivnu disciplinsku meru za tešku disciplinsku povredu.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 6 Detyrat dhe përgjegjësitë e Drejtorit të Departamentit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 6 Duties and Responsibilities of the Director of Department</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 6 Zadaci i odgovornosti Direktora Uprave</b></p>

1. Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore, për secilën gradë dhe proces të gradimit, propozon numrin e përgjithshëm të pyetjeve të testit me shkrim, intervistës me gojë dhe skenarëve, e të cilat i dërgohen Drejtorit të Përgjithshëm për aprovim.

2. Ndërsa, Sektori për zhvillim të performances dhe karrierës (në tekstin e mëtejshëm: SZHPK) përgatitë pakon e pyetjeve.

#### **Neni 7 Përgjegjësitë e Komisionit**

1. Komisioni për procesin e gradimit përcakton procedurat e kontrollimit të testit me shkrim. Kontrollimi i testit me shkrim bëhet me skaner apo në mënyrë fizike, ndërsa Komisioni mund të caktojë edhe rregulla shtesë për mënyrën dhe afatet e kontrollimit të testit me shkrim, sipas mandatit që iu jep Drejtori i Përgjithshëm.

2. Komisioni për procesin e gradimeve, së bashku me SZHPK-së, mbikëqyrë shtypjen e testeve, shpërndarjen, tërheqjen, dhe sigurimin e tyre, dhe pas përfundimit të procesit të gradimit, bënë edhe asgjësimin e testeve me shkrim.

3. Secili proces i gradimit do të ketë komisionin përkatës. Anëtarët e komisioneve duhet të kenë së paku një gradë më të lartë se zyrtarët policorë

1. The Director of Human Resources Department for each rank and promotion process proposes the overall number of questions for the written test and interview as well as scenarios, which are sent to the General Director for approval.

2. While, the Sector of Career Development and Performance (SCDP) prepares the package of questions.

#### **Article 7 Responsibilities of the Committee**

1. The committee of the promotion process determines the procedures of controlling written tests. Checks of written tests is done by scanner or physically, while the Committee may determine additional rules for the way and deadlines of the written test checks, according to the mandate given by the General Director.

2. The committee of the promotion process, together with SPCD, supervises printing of tests, distribution, their collection and securing and after completion of the promotion process, the written tests will be destroyed.

3. Each promotion process will have its respective commission. Members of the Commissions shall be at least one rank higher

1. Direktor Uprave za Ljudske Izvore, za svaki čin i proces unapredjenja, predlaže opšti broj pitanja pismenog testa, usmenog intervjuja, i scenarija koje se dostavljaju Generalnom Direktoruru na usvajanje.

2. Dok Sektor za razvoj performanse i karijere (u daljem tekstu SRPK) priprema paket pitanja.

#### **Član 7 Odgovornosti Komisije**

1. Komisija za proces unapredjenja određuje procedure kontrolisanja pismenog testiranja. Kontrolisanje pismenog testiranja vrši se skanerom ili na fizički način, dok komisija može da određuje dodatna pravila o načinu i rokovima pismenog testiranja prema mandatu koji im se daje od strane Generalnog Direktora.

2. Komisija za proces unapredjenja, zajedno sa SRPK nadlegada štampanje testova raspodelu povlačenje i njihovu zaštitu i nakon završetka procesa unapredjenja vrši uništavanje pismenih testova.

3. Svaki proces unapredjenja imaće odgovarajuću komisiju. Članovi komisije treba da imaju najmanje jedan čin viši od policijskog službenika



<p>që i nënshtrohen procesit të gradimit për atë gradë.</p> <p>4. Komisioni për procesin e gradimit është përgjegjës për të siguruar se procesi i gradimit është duke u zhvilluar në mënyrë transparente, objektive dhe jo diskriminuese, në pajtim me ligjin, me këtë udhëzim administrativ, dhe aktet tjera të brendshme”.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 8</b> <b>Ofrimi i ndihmës me personel</b></p> <p>Departamenti për Burime Njerëzore do të ofroj ndihmë me personel nga departamentet tjera, të cilët do të jenë në mbështetje të Komisionit dhe SZHPK.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 9</b> <b>Shqyrtimi i ankesave</b></p> <p>1. Komisioni për procesin e gradimit është kompetent dhe përgjegjës për shqyrtimin e ankesave nga zyrtarët policorë, në të gjitha fazat e procesit të gradimit dhe marrjen e vendimeve lidhur me ankesat.</p> <p>2. Komisioni për procesin e gradimit në rastet e shqyrtimit të ankesave mbledhet sipas nevojës me qëllim të mbarëvajtjes së procesit dhe vendosjes për ankesat.</p> <p>3. Kryesuesi i Komisionit udhëheqë me punën e</p>	<p>than the police officers tested for that rank.</p> <p>4. The Commission of the promotion process is responsible to ensure the promotion process is being conducted in transparent, objective and non-discriminatory manner, in compliance with law, this administrative instruction, and other internal acts.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 8</b> <b>Providing the support with personnel</b></p> <p>The Department of Human Resources will provide support with personnel from other departments, which will support the Committee and SPCD.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 9</b> <b>Review of appeals</b></p> <p>1. The Committee of the promotion process is competent and responsible to review the appeals from police officers at all stages of the promotion process and make decisions on the appeals.</p> <p>2. The committee of promotion process in case of reviewing appeals shall meet as needed in order to maintain the process and decide about appeals.</p> <p>3. The head of Committee leads the work of</p>	<p>koji se podvrgavaju procesu unapredjenja za taj čin.</p> <p>4. Komisija za proces unapredjenja je odgovorna da obezbedi, da se proces unapredjenja razvija na transparentan, objektivan i nediskriminisajući način, u skladu sa Zakonom, sa ovim Administrativnim Uputstvom, i ostalim unutrašnjim aktima.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 8</b> <b>Pružanje pomoći sa osobljem</b></p> <p>Uprava za ljudske resurse pružiće podršku osobljem iz ostalih uprava, koje će poslužiti kao podrška Komisiji i SRPK.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 9</b> <b>Razmatranje žalbe</b></p> <p>1. Komisija za proces unapredjenja je nadležan i odgovoran za razmatranje žalbi od strane policijskih službenika u svim fazama procesa unapredjenja i donošenja odluka u vezi žalbi</p> <p>2. Komisija za process unapredjenja u slučaju razmatranja žalbe sastaje se prema potrebi u cilju sprovođenja procesa i odlučivanja o žalbama.</p> <p>3. Predsedavajući Komisije rukovodi radom</p>
---	--	--

<p>Komisionit për procesin e gradimit.</p> <p>4. Sektori dhe Njësia për promovim dhe shpërblime i ofron Komisionit për procesin e gradimit mbështetje teknike dhe administrative.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 10</b> <b>Verifikimi i të dhënave dhe analiza e procesit</b></p> <p>1. Komisioni për procesin e gradimit ka përgjegjësi për verifikimin e saktësisë së të dhënave në formularët e vlerësimeve të rezultateve të testeve me shkrim dhe intervistës me gojë dhe zgjidhjen e skenarit, dhe hartimin e listës përfundimtare të rezultateve finale.</p> <p>2. Në përfundim të procesit të gradimit, Komisioni për procesin e gradimit analizon tërë procesin e gradimit dhe në fund përgatitë raportin përfundimtar për Drejtorin e Përgjithshëm”.</p>	<p>promotion process committee.</p> <p>4. Sector and the Unit of promotion and awards provides technical and administrative support to the Committee in the promotion process.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 10</b> <b>Verification of the data and the process analysis</b></p> <p>1. The committee of promotion process is responsible for verification of the data accuracy in the assessment forms of written test results, interviews and solving scenario, as well as drafting the final list of the final results.</p> <p>2. At the end of the promotion process, the committee of promotion process analysis the entire promotion process and at the end prepares the final report for the General Director.</p>	<p>komisije za proces unapredjenja.</p> <p>4. Sektor i jedinica za unapredjenje i nagradjivanje pruža Komisiji za proces unapredjenja tehničku i administrativnu podršku.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 10</b> <b>Provera podataka i analiza procesa</b></p> <p>1. Komisija za proces unapredjenja snosi odgovornost za proveru tačnosti podataka u formularima za ocenjivanje rezultata pismenih testova i intervjuisanja i rešavanje scenarija i stavljanja konačne liste finalnih rezultata.</p> <p>2. Na kraju procesa unapredjenja Komisija za proces unapredjenja analizira ceo proces unapredjenja i na kraju priprema konačni izveštaj za Generalnog Direktora.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 11</b> <b>Panelet vlerësuese</b></p> <p>1. Për të gjitha fazat e testimit krijohen panelet vlerësuese nga Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore.</p> <p>2. Numri i anëtarëve të panelit për secilën fazë të testimit caktohet sipas nevojave por jo më pak së tre (3) anëtarë, me përbërje nga</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 11</b> <b>Assessment panels</b></p> <p>1. Assessment panels for each stage of testing will be established by the Director of Department for Human Resources.</p> <p>2. The number of panel members for each testing stage is determined based on the needs, but not less than three (3) members consisting</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 11</b> <b>Odbori ocenjivanja</b></p> <p>1. Za sve faze testiranja, stvaraju se paneli za ocenjivanje od strane Direktora Uprave za Ljudske Resurse.</p> <p>2. Broj članova panela za svaku fazu, određuje se na osnovu potrebe, ali ne manje od tri (3) člana, sastavljena od uprava PK-a.</p>

<p>departamentet e PK-së.</p> <p>3. Anëtarët e paneleve duhet të jenë për një gradë më të lartë se zyrtarët që i nënshtrohen testeve.</p> <p>4. Anëtarët e panelit duhet të reflektojnë përbërjen etnike varësisht nga etnia e zyrtarit që i nënshtrohet procesit të testeve.</p> <p>5. Në Panele nuk duhet emëruar personel nga Departamenti i Burimeve Njerëzore të Policisë si dhe nga zyra e stafit të Drejtorit të Përgjithshëm</p> <p>6. Detyrat dhe përgjegjësitë e anëtarëve të panelit rregullohen me procedurë të standardeve të operimit.</p>	<p>of the KP departments.</p> <p>3. Members of panels should be a rank higher than the officers being tested.</p> <p>4. Members of the panel should reflect the ethnic composition depending on the ethnicity of the officer being tested.</p> <p>5. In Panels should not be appointed personnel from the Police Human Resources Department as well as from the office of staff of the General Director.</p> <p>6. Duties and responsibilities of the panel members are regulated by standard operational procedures.</p>	<p>3. Članovi odbora treba da imaju jedan čin više nego članovi koji će biti podvrgnuti testiranju.</p> <p>4. Članovi odbora treba da reflektuju etnički sastav u zavisnosti od etničke pripadnosti službenika koji je u procesu testiranja.</p> <p>5. Po panelima ne treba da se imenjuje osoblje iz Uprave Ljudskih Izvora Policije kao i od kancelarije osoblja Generalnog Direktora.</p> <p>6. Zadaci i odgovornosti članova panela, regulišu se standardnim operativnim procedurama.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 12</b> <b>Përshkrimi i procesit të gradimit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 12</b> <b>Description of the promotion process</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 12</b> <b>Opis procesa unapredjenja</b></p>
<p>Tabela që përshkruan procesin e gradimit është e bashkangjitur në fund të dokumentit.</p>	<p>The table describing the promotional process is attached at the end of the dokument.</p>	<p>Tablica koja opisuje proces unapredjenja priložena je na kraju dokumenta.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 13</b> <b>Kriteret për pjesëmarrje në procesin e gradimit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 13</b> <b>Criterion for participation in the promotion process</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 13</b> <b>Kriterijumi za učešće u procesu unapredjenja</b></p>
<p>1. Të gjithë zyrtarët policor me të kaluarën prej minimum 5 vjet në shërbim, përfshirë edhe kohëzgjatjen e trajnimit themelor për zyrtarë policorë në Akademinë e Kosovës për Siguri</p>	<p>1. All police officers who have minimum 5 years including the basic training for police officers at the Kosovo Academy for Public Safety and who were not subject to disciplinary</p>	<p>1. Svi policijski službenici koji imaju minimum 5 godina rada u službi, uključujući i trajanje osnovne obuke za policijske službenike u Kosovskoj Akademiji za Javnu Bezbednost i</p>

Publike dhe ndaj të cilëve nuk është shqiptuar masë disiplinore për shkelje të rëndë disiplinore apo vepër penale, kanë të drejtë t'i nënshtrohen procesit të gradimit.

2. Polici i lartë që plotëson kriteret e përcaktuara me këtë Udhëzim Administrativ ka të drejtë të aplikojë dhe të konkurrojë në procesin për gradim.

3. Në mënyrë që të konsiderohet për promovim, polici i lartë duhet t'i përmbush kriteret në vijim.

3.1. Polici i lartë kërkohet të ketë minimumin e qëndrimit në gradë dy vite, i diplomuar në shkollën e mesme dhe ndaj të cilit mos të jetë shqiptuar ndonjë masë disiplinore për shkelje të rënda disiplinore apo vepër penale.

Grada aktuale	Minimimi i kohës në gradë	Gradimi në Gradën përkatëse	Arsimimi
1. Kadet	18 muaj	Polici i ri	Shk. E mesme
2. Polici i ri	6 muaj	Polici	Shk. E mesme
3. Polici	1 vite	Polici i lartë	Shk. E mesme
4. Polici i lartë	2 vite	Rreshter	Shk. E mesme

measures for serious disciplinary violation or criminal activity have right to undergo the process of promotion.

2. A senior police officer who meets the criterion set forth in this Administrative Instruction is entitled to apply and compete in the promotional process.

3. In order to be considered for promotion the senior police officer shall meet the following criterion.

3.1. The senior police officer is required to have the minimum of two years time in rank and graduated in a secondary school against whom no disciplinary measure has been imposed for serious disciplinary offences or criminal offences.

Current rank	Minimum time in rank	Promotion to the respective rank	Education
1. police kadet	18 months	Junior police officer	Secondary school
2. Junior police officer	6 months	Police officer	Secondary school
3. Police officer	1 years	Senior police officer	Secondary school

protiv kojih nije izrečena disciplinska mera za teže disciplinske povrede ili krivično delo, imaju pravo da se podvrgavaju procesu unapredjenja.

2. Viši policijski službenik koji ispunjava kriterijume predvidjene ovim Administrativnim Uputstvom, ima pravo da konkuriše u procesu unapredjenja.

3. Kako bi bio u konkurenciji za promovisanje, viši policijski službenik treba da ispunjava sledeće kriterijume.

3.1. Viši policijski službenik treba da ima minimum dve godine provedenih u čin i završenu srednju školu, i protiv kojeg nije izrečena disciplinska mera za teške disciplinske povrede ili krivično delo.

Aktuelni čin	Minimum vremena u čin	Unapredjenje u odgovarajućem činu	Obrazovanje
1. Pitomac	18 meseci	Mladji policajac	Sr. Škola
2. Mladji policajac	6 meseci	Policajac	Sr. Škola
3. Policajac	1 godina	Viši Policajac	Sr. Škola
4. Viši Policajac	2 godine	Vodnik	Sr. Škola

5. Rreshter	3 vite	Toger	Shk. E mesme
6. Toger	2 vite	Kapiten	Niveli Bachelor
7. Kapiten	3 vite	Major	Niveli Bachelor
8. Major	2 vite	Nënkolonel	Niveli Bachelor
9. Nënkolonel	3 vite	Kolonel	Niveli Bachelor

4. Çdo zyrtari policor i cili është nën masën disiplinore për shkelje të rënda disiplinore, të parapara me akte nënligjore, apo vepër penale që parashihet me ligj, nuk i lejohet pjesëmarrja në procesin e gradimit.

**Neni 14**  
**Shpallja e vendeve të lira**

1. Departamenti për Burime Njerëzore për fillimin e procesit të gradimeve do të shpallë konkursin, pas analizës së nevojave për personel të graduar.

2. Procesi i aplikimit dhe përzgjedhjes i paraparë në paragrafin 1 të këtij neni duhet të përfundojë brenda një afati optimal.

3. Procesi i aplikimit fillon me publikimin e konkursit për procesin e gradimit të publikuar në tabelën e shpalljeve, në nivelin qendror dhe lokal si dhe vendoset edhe në intranet dhe ueb faqen zyrtare të Policisë së Kosovës.

4. Senior police officer	2 years	sergeant	Secondary school
5. sergeant	3 years	lieutenant	Secondary school
6. lieutenant	2 years	captain	Bachelor degree
7. captain	3 years	major	Bachelor degree
8. major	2 years	lieutenant/colonel	Bachelor degree
9. Lt. colonel	3 years	colonel	Bachelor degree

4. Any police officer, who is under disciplinary measure for serious disciplinary violations as stated in sublegal acts or criminal act foreseen by law, is not allowed to participate in the promotion process.

**Article 14**  
**Vacancy announcement**

1. Department of Human Resources, to initiate promotional process, will announce the competition after analysis of needs for promotion of personel.

2. The process of application and selection as determined in paragraph 1 of this article shall be completed within an optimal period of time.

3. The application process begins with the publishing of the vacancy for the promotion process published on the bulletin board at the central and local levels and is placed on intranet

5. Vodnik	3 godine	Poručnik	Sr. Škola
6. Poručnik	2 godine	Kapetan	Nivo Bachelor
7. Kapetan	3 godine	Major	Nivo Bachelor
8. Major	2 godine	P/Pukovnik	Nivo Bachelor
9. P/Pukovnik	3 godine	Pukovnik	Nivo Bachelor

4. Svaki policijski službenik koji je pod disciplinskom merom za teške disciplinske povrede, predvidjenim sa podzakonskim aktima, ili krivično delo predvidjeno zakonom, nema pravo na učešće u procesu unapredjenja.

**Član 14**  
**Oglašavanje slobodnih mesta**

1. Uprava za Ljudske Resurse, za početak procesa unapredjenja, objaviće konkurs nakon analize o potrebi za unapredjeno osoblje.

2. Proces apliciranja i izbora, koji je predviđen stavom 1 ovog člana, treba da bude završen u optimalno vreme.

3. Proces apliciranja počinje objavljivanjem konkursa za proces unapredjenja objavljenom na oglasnoj tabli, na loklanom nivou, na centralnom nivou i postavlja se na intranetu i službenoj web stranici Policije Kosova. Rukovodioci linije treba

<p>Menaxherët e vijës duhet të sigurohen se zyrtarët relevant të cilët mungojnë pavarësisht arsyeve të mungesës (p.sh: pushimeve, pushimeve të lehonisë, detyra jashtë vendit etj.) do të informohen për fillimin e procesit të gradimit.</p> <p>4. Procesi i promovimit mund të mbahet dy herë brenda vitit për gradat për të cilat janë identifikuar nevojat operative. Ky proces mbahet në pjesën e parë dhe të dytë të vitit.</p> <p>5. Njoftimi për aplikim duhet të përmbajë:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1. numrin e vendeve të lira për çdo gradë,</li> <li>5.2. kriteret për aplikim për çdo gradë.</li> <li>5.3. afatin e përfundimit të fazës së aplikimit,</li> <li>5.4. datën e fillimit të procesit të testimit për çdo gradë,</li> <li>5.5. rregullat, procedurat dhe fazat e konkurrimit</li> <li>5.6. referencat e materialit për testim,</li> <li>5.7. përqindja që duhet të marrë zyrtari policor për të kaluar nga njëra fazë në tjetrën si dhe minimumi i rezultatit final për të qenë në listë,</li> <li>5.8. formularin e aplikimit</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Neni 15</b> <b>Faza e aplikimit</b></p>	<p>and on the official Kosovo Police website. Line managers should ensure that the relevant police officers who are absent, regardless of the reason for absence (e.g. annual leave, maternity leave, abroad duties, etc) will receive information on the commencement of the promotion process.</p> <p>4. The process of promotion may take place twice within a year for ranks that were identified based on operational needs. This process is conducted in the first and the second part of the year.</p> <p>5. The notification for the application shall contain:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1. Number of vacant positions in each rank</li> <li>5.2. Criteria for application for every rank.</li> <li>5.3. Deadline for conclusion of application stage</li> <li>5.4. The date of commencing the testing process for each rank</li> <li>5.5. Rules, procedures and competition stages</li> <li>5.6. References for testing material</li> <li>5.7. Percentage that police officer must have in order to pass to the next level and the minimum final score to be placed on the list</li> <li>5.8. The application form</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Article 15</b> <b>The application stage</b></p>	<p>da se uvere da su relevantni službenici koji nisu prisutni bez obzira na razlog (npr: odmora, porođaja, zadaci van zemlje, itd) će biti obavešteni za početak procesa unapređenja.</p> <p>4. Proces unapređenja može se održavati dva puta u toku godine za činove koji su identifikovani za operativne potrebe. Ovaj proces biće održan u prvoj i drugoj polovini godine.</p> <p>5. Obaveštenje za podnošenje zahteva, treba da sadrži:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1. broj slobodnih mesta za svaki čin,</li> <li>5.2. kriterijume za podnošenje zahteva za svaki čin,</li> <li>5.3. završni rok faze podnošenja zahteva,</li> <li>5.4. datum početka procesa testiranja za svaki čin,</li> <li>5.5. pravila, procedure i faze konkurisanja,</li> <li>5.6. preporuke materijala za testiranje,</li> <li>5.7. procenat koji treba da ima policijski službenik da bi prešao iz jedne faze u drugu kao i minimum finalnog rezultata da bi bio na listi,</li> <li>5.8. formular podnošenja zahteva.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Član 15</b> <b>Faza apliciranja</b></p>
--	--	--

<p>1. Zyrtarët policorë që dëshirojnë të marrin pjesë në procesin e gradimit, do të aplikojnë pranë SZHPK apo në Sektorin për resurse rajonale në nivel lokal për Përkrahjen e personelit ku ata janë të emëruar, brenda datës së fundit të periudhës së aplikimit.</p> <p>2. Për të aplikuar zyrtari do të shfrytëzojë formularin e aplikimit, siç parashihet në nenin 14, paragrafi 5, të këtij udhëzimi administrativ dhe i cili do të jetë në dispozicion në mënyrë elektronike. Aplikacionet e kompletuara duhet të dërgohen në formë fizike dhe elektronike në Sektorin për Zhvillim të Përformancës dhe Karrierës.</p> <p>3. Nëse aplikimi bëhet në mënyrë elektronike, zyrtari policor do të aplikojë përmes sistemit PRIMs.</p> <p>4. Njësia për promovim dhe shpërblime është përgjegjëse të verifikojë nëse zyrtarët policorë që kanë aplikuar përmbushin kriteret e parapara me këtë Udhëzim Administrativ.</p>	<p>1. Police officers who wish to participate in the process of promotion will apply to the SDCP or at the Sector of regional resources at the local level for Personnel Support where they are appointed, within the closing date of the application period.</p> <p>2. In order to apply, the officer shall use the application form as stated in article 14, paragraph 5 of this administrative instruction, which will be available electronically. Completed applications should be sent in hard copy, electronically at the Sector of Performance and Career Development.</p> <p>3. If the application is done electronically, the police officer will apply through PRIMs System.</p> <p>4. Unit of Promotion and Awards is responsible to verify whether police officers who have applied meet the criterion set forth in this Administrative Instruction.</p>	<p>1. Policijski službenici koji žele da učestvuju u procesu unapređenja, apliciraju u SRPK ili u Sektoru za regionalne resurse na lokalnom nivou za pružanje podrške osoblja gde su i imenovani, unutar poslednjeg datuma perioda podnošenja zahteva.</p> <p>2. Zahtev se podnosi koristeći formular podnošenja zahteva kao što predviđa član 14, stav 5 ovog Administrativnog Uputstva, koji će biti dostupan na elektronski način. Kompletirani zahtevi se trebaju poslati fizički ili elektronski u sektoru za razvoj performanse i karijere.</p> <p>3. Ukoliko se aplicira na elektronski način, policijski službenik apliciraće preko PRIMs sistema.</p> <p>4. Jedinica za unapredjenje i nagradjivanje je odgovorna da proveriti da li policijski službenici koji su aplicirali ispunjavaju predvidjene kriterijume ovim Administrativnim Uputstvom.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 16</b> <b>Kriteret e diskualifikimit</b></p> <p>1. Zyrtari policor që momentalisht është i suspenduar me pagesë nga puna dhe nëse suspendohet gjatë gjithë procesit të gradimit, ka të drejtë të aplikojë në procesin aktual të gradimit. Përjashtimisht nëse suspendimi me pagesë është si rezultat i paraqitjes së aktakuzës,</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 16</b> <b>Criterion of disqualification</b></p> <p>1. The police officer who is currently suspended from work with payment and if suspended during the process of promotion, has the right to apply to the current promotion process. Exception of the above, if the suspension with payment is as result of filing of</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 16</b> <b>Kriterijumi diskvalifikacije</b></p> <p>1. Policijski službenik koji je trenutno suspendovan ali prima platu i ukoliko se suspenduje tokom celog procesa unapredjenja, ima pravo da konkuriše u aktuelnom procesu unapredjenja. Izuzev, ukoliko je plaćena suspenzija kao rezultat podnošenja optužnice,</p>

<p>nuk i lejohet pjesëmarrja në proces. Autoriteti për diskualifikim sa i përket masave disiplinore aktive për shkelje të rënda disiplinore apo suspendim me pagesë si rezultat i paraqitjes së aktakuzës si dhe verifikimit të edukimit përkatës, është Drejtoria për hetime të brendshme dhe verifikim të së kaluarës.</p> <p>2. Zyrtari policor i cili gjatë procesit të gradimit është nën hetime dhe procedura disiplinore nuk ka përfunduar, do të mbetet në pritje për gradim deri në momentin e rezultatit final të hetimit. Nëse hetimet vërtetojnë që zyrtari është i pafajshëm, zyrtari policor gradohet në momentin e parë që hapet pozita e lirë pa kufizim kohor.</p> <p>3. Lista e kandidatëve potencial për gradim do të mbetet në verifikim gjatë tërë procesit, deri tek dhënia e gradës dhe për çdo ndryshim të statusit të lëndës disiplinore, Drejtoria për hetime të brendshme dhe verifikim të së kaluarës duhet ta informojë Sektorin për zhvillim të performancës dhe karrierës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 17 Njoftimi</b></p> <p>1. Sektori për Zhvillim të Performancës dhe Karrierës njofton të gjithë zyrtarët policorë që plotësojnë kriteret për konkurrim lidhur me datën, orën dhe vendin për të gjitha fazat e</p>	<p>indictment, the police officer is not allowed to participate in the process. Authority for disqualification in terms of active disciplinary measures for serious disciplinary violation or suspension with pay as a result of filing of indictment as well as verification for relevant education, is the Directorate of Internal investigation and background check.</p> <p>2. The police officer who is under investigation during the promotion process and the disciplinary procedure is not completed, will remain on the pending list for promotion up to the final result of investigation. If the investigation proves the officer was innocent, the police officer is promoted at the first moment that a vacant position is opened without limitation of time.</p> <p>3. List of potential candidates for promotion will remain in check throughout the process, to the promotion and any change in the status of a disciplinary case, Directorate of Internal investigation and background check should inform the Sector of performance and career development.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 17 Informing</b></p> <p>1. Sector of Performance and Career Development will notify those police officers who meet the criterion for competition about the date, hour and place for all phases of the</p>	<p>nema pravo učešća u procesu. Autoritet za izuzeće u smislu aktivnih disciplinskih mera za teže disciplinske povrede ili suspenzije sa platom kao rezultat podnošenje optužnice, kao i verifikacija relevantnog obrazovanja, je Direkcija za internu istragu i proveru prošlosti.</p> <p>2. Policijski službenik koji je tokom procesa unapređenja pod istragom i disciplinska mera još nije završena, ostaje na čekanju za unapređenje do trenutka finalnog rezultata istrage, ukoliko istraga potvrdi nevinost, policijski službenik biće unapređen prvog trenutka kada bude otvorena slobodna pozicija bez vremenskog ograničenja.</p> <p>3. Spisak potencijalnih kandidata za promociju će ostati na proveru tokom celog procesa, do davanja čina i bilo kakve promene u statusu disciplinskog slucaja, Direkcija za internu istragu i proveru prošlosti mora da obavesti Sektor za razvoj performanse i karijere.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 17 Obaveštenje</b></p> <p>1. Sektor za razvoj performanse i karijere, obaveštava sve policijske službenike koji ispunjavaju kriterijume konkurisanja o datumu, vremenu i mestu o svim fazama testiranja za</p>
---	--	--



<p>testimit për gradim.</p> <p>2. Zyrtarët policorë të cilët janë të caktuar në orar të punës në kohën e mbajtjes së secilit test duhet t'u jepet kohë e mjaftueshme për të marrë pjesë në procesin e gradimit. Kjo nënkupton edhe kohën e mjaftueshme të udhëtimit deri në vendin e testimit.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 18</b> <b>Metodat e testimit</b></p> <p>1. Aplikantët që konkurrojnë për ngritje në gradë duhet të përfundojnë me sukses procesin e testimit si në vijim:</p> <p>1.1. për gradën polic i lartë: me automatizëm, pas një viti të qëndrimit në gradën polic;</p> <p>1.2. për gradën rreshter: testin me shkrim, intervistën me gojë, përfshirë edhe zgjidhjen e skenarëve;</p> <p>1.3. për gradën toger: testin me shkrim, intervistën me gojë, përfshirë edhe zgjidhjen e skenarëve;</p> <p>1.4. për gradën kapiten: zgjidhja e skenarëve dhe intervistën me gojë;</p> <p>1.5. për gradën major: zgjidhja e skenarëve për nivelin ekzekutiv të menaxhmentit dhe intervistën me gojë;</p> <p>1.6. për gradën nënkolonel dhe kolonel: plotësimi i kriterëve të përgjithshme të përcaktuara me këtë Udhëzim administrativ, vlerësimi vjetor i performancës, si dhe vlerësimi i përgjithshëm dhe rekomandimi</p>	<p>promotional test.</p> <p>2. Police officers assigned on duty at the time of commencement of each testing process will be given necessary time to participate in promotion process. This also means the sufficient time of traveling to the testing location.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 18</b> <b>Testing methods</b></p> <p>1. Applicants competing for promotion must successfully complete the testing process as following:</p> <p>1.1. For the rank of senior police officer: automatically after one year of time in the rank of police officer;</p> <p>1.2. For the rank of sergeant: written test, interview, including scenario solving.</p> <p>1.3. For the rank of lieutenant: written test, interview, including scenario solving;</p> <p>1.4. For the rank of captain: solving scenario and oral interview;</p> <p>1.5. For the rank of major: scenario solving for executive level of management and the oral interview;</p> <p>1.6. For the rank lieutenant colonel and colonel: meeting general criteria determined by this Administrative Instruction, annual performance evaluation, as well as the general</p>	<p>unapredjenje.</p> <p>2. Policijskim službenicima, koji su određeni na radnom vremenu tokom održavanja svakog testa treba da im se daje dovoljno vremena da bi učestvovali u procesu unapredjenja. Ovo podrazumeva i dovoljnog vremena putovanja do mesta održavanja testiranja.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 18</b> <b>Metode testiranja</b></p> <p>1. Podnosioci zahteva koji konkurišu za unapređenje, treba uspešno da završe testiranje kao sledeće:</p> <p>1.1 Za čin višeg policijskog službenika: automatski posle godinu dana provedenog u čin policijskog službenika;</p> <p>1.2 Za čin vodnika: pismeni test, usmeni test, uključujući i rešavanje scenarija;</p> <p>1.3 Za čin poručnika: pismeni test, usmeni test, uključujući i rešavanje scenarija;</p> <p>1.4 Za čin kapetana: usmeni test i rešavanje scenarija;</p> <p>1.5 Za čin majora: rešavanje scenarija za izvršni nivo rukovodjenja i usmeni test;</p> <p>1.6 Za čin potpukovnika i pukovnika: ispunjavanje opštih uslova određenim sa ovim Administrativnim Uputstvom, godišnja procena performanse, kao i opšta procena i preporuka od nadzornika sa argumentovanjem njegovih/njenih</p>
---	---	--

<p>nga mbikëqyrësi duke argumentuar të arriturat e tij/saj;</p> <p>1.7. Përmes zingjirit komandues rekomandimi i dërgohet Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë. Bazuar në propozimet e mbikëqyrësit të drejtpërdrejt, Drejtori i Përgjithshëm i Policisë emëron zyrtarin në gradën Nënkolonel dhe Kolonel;</p> <p>1.8. Për të gjitha gradat, në rezultatin përfundimtar, në vlerësimin e përgjithshëm do të llogaritet edhe vlerësimi vjetor i performacës, gjatë kohës së qëndrimit në gradën përkatëse, siç është e përcaktuar me tabelën në nenin 13, e cila tabelë përveç tjerash, përcakton minimumin e kohës së qëndrimit në secilën gradë.</p> <p>2. Intervistimi me gojë dhe zgjidhja e skenarit zhvillohet në të njëjtën ditë dhe njëkohësisht, kjo vlen për nënparagrafët 1.2, 1.3, 1.4 dhe 1.5 të paragrafit 1 të këtij neni.</p> <p>3. Si pjesë e procesit të gradimit të gjithë zyrtarët policorë të cilët me sukses kalojnë të gjitha fazat e testimit, kërkohet që të përfundojnë trajnimin përkatës përpara se të gradohen.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 19</b> <b>Llogaritja përfundimtare e testit</b></p> <p>1. Për të gjitha gradat, në llogaritjen përfundimtare të testimit, do të merret për bazë</p>	<p>evaluation and recommendation from the supervisor by proving his/her achievements;</p> <p>1.7. Through the chain of command, the recommendation is sent to the General Police Director. Based on the proposals of the direct supervisor, the General Police Director appoints the officer in the rank Lieutenant Colonel and Colonel;</p> <p>1.8. For all ranks, in the final result, in the overall evaluation will be also calculated annual performance evaluation during the time in the respective rank, as defined in the table in section 13, which among other things, determines minimum time in each rank.</p> <p>2. The interviews and scenario solving are conducted on the same day and at the same time, this applies to sub-paragraphs 1.2, 1.3, 1.4 and 1.5 of paragraph 1 of this article.</p> <p>3. As a part of the promotion process, all police officers completing successfully all stages of the test, are required to successfully complete the respective training prior to promotion.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 19</b> <b>Final score calculation</b></p> <p>1. For all ranks, in the final calculation of the test, will be taken in to consideration annual</p>	<p>dostignuća.;</p> <p>1.7. Preko komandnog lanaca preporuka dostavljuje se Generalnom Direktoru Policije. Na osnovu preporuka od strane neposrednog nadzornika, Generalni Direktor Policije imenuje službenika u činu Potpukovnik i Pukovnik;</p> <p>1.8. Za sve činove, u konačnom rezultatu, u opštem ocenjivanju izračunati će se i ocenjivanje performance tokom držanja relevantnog čina, kao štoje predvidjeno tabelom člana13, tabela koja osim ostalog određuje minimum provedeno vreme na svakom činu.</p> <p>2. Usmeni intervju i rešavanje scenarija održavaju se istog dana,i ovo se odnosi na podstavove 1.2, 1.3, 1.4 i 1.5 iz stava 1 ovog člana.</p> <p>3. Kao deo procesa unapređenja, svi policijski službenici koji uspešno polažu sve faze testiranja, zahteva se da završe odgovarajuću obuku pre nego što dobiju čin.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 19</b> <b>Konačno izračunavanje testa</b></p> <p>1. Za sve činove, u konačnom izračunu testiranja, uzeće se u obzir procena performanse</p>
---	--	---

<p>vlerësimi i performacës të zyrtarëve që i nënshtrohen procesit të gradimit.</p> <p>2. Zyrtarët policorë të cilët i nënshtrohen procesit të gradimit për gradën Rreshter dhe Toger, llogaritja e poenave bëhet si vijon: vlerësimi i performacës vlerësohet maksimum 10%, testi me shkrim vlerësohet 50%, intervistimi me gojë dhe skenari 40%.</p> <p>3. Zyrtarët policorë të cilët i nënshtrohen procesit të gradimit për gradën Kapiten dhe Major, llogaritja përfundimtare e rezultateve bëhet vetëm përmes procesit të një vlerësimi të përgjithshëm. Me këtë rast, vlerësimi i performancës vlerësohet maksimum 10% të rezultatit përfundimtar.</p> <p>4. Llogaritja do të bëhet mbështetur në vlerësimin e përgjithshëm nga Formulari për vlerësim të performancës, si vijon:</p> <p>4.1. vlerësimi me notën 5, llogaritet 10%;  4.2. vlerësimi me notën 4.5, llogaritet 9.5%;  4.3. vlerësimi me notën 4 llogaritet 9%;  4.4. vlerësimi me notën 3.5 llogaritet 8.5%;  4.5. vlerësimi me notën 3 llogaritet 7.5%;  4.6. vlerësimi me notën 2.5 llogaritet 6%;  4.7. vlerësimi me notën 2.llogaritet 4%.</p> <p>5. Si rezultat i përqindjeve të përshkruara më lartë do të publikohet lista përfundimtare e rezultatit të zyrtarëve policorë me rend zbritës</p>	<p>elavuations of the performance of the officers undergoing the promotion process.</p> <p>2. Police officers that undergo the promotion process for the rank of Sergeant and Lieutenant, the calculation of points is done as follows: the evaluation of the performance is cacluated maximum to 10%, the written test is evaluated 50%, interview and scenarios 40%”.</p> <p>3. Police officers that undergo the promotion process in the rank of Captain and Major, the final calculation of results is done only through a process of general evaluation. In this occasion, the evaluation of the performance is calculated maximum to 10% of the final result.</p> <p>4. The calculation will be based on the overall assessment of the Performance Evaluation Form, as follows:</p> <p>4.1. evaluation with grade 5, is calculated 10%;  4.2.evaluation with grade 4.5,iscalculated 9.5%;  4.3. evaluation with grade 4, is calculated 9%;  4.4.evaluation with grade 3.5,iscalculated 8.5%;  4.5.evaluation with grade 3, is calculated 7.5%;  4.6. grade 2.5 will be calculated 6%;  4.7. grade 2 will be calculated 4%.</p> <p>5. As a result of the percentages written above the final scoring list of police officers with descending order according to the merit-</p>	<p>službenika koji će se podvrgnuti procesu unapredjivanja.</p> <p>2. Policijski službenici koji se podvrgavaju procesu unapredjenja za čin Vodnika i Poručnika izračunavanje poena vrši se na sledeći način: procena performanse se računava maksimalno 10%, pismenog testa se računava 50%, usmeni intervju i scenario 40%.</p> <p>3. Policijski službenici koji se podvrgavaju procesu unapredjenja u čin Kapetana, Majora, konačno računavanje rezultata se vrši samo putem procesa opšte procene. Ovom prilikom procena performanse se računava maksimalno 10% konačnog rezultata.</p> <p>4. Računanje vršiće se na osnovu opšte procene iz Formulara za procenu performanse kao što sledi:</p> <p>4.1. Ocenjivanje ocenom 5, računava se 10%;  4.2. Ocenjivanje ocenom 4.5, računava se 9,5%;  4.3. Ocenjivanje ocenom 4 računava se 9%;  4.5. Ocenjivanje ocenom 3.5 računava se 8,5%;  4.6. Ocenjivanje ocenom 3 računava se 7,5%;  4.7. Ocenjivanje ocenom 2.5 računava se 6%;  4.8. Ocenjivanje ocenom 2 računava se 4%.</p> <p>5. Kao rezultat gore navedenog postotka, biće objavljena završna lista rezultata policijskih službenika na osnovu opadajućeg redosleda</p>
---	---	--

<p>sipas rezultatit meritör.</p> <p>5.1. Nga lista meritore do të vijojnë trajnimin së paku 10% më tepër kandidatë se sa janë nevojat për gradim.</p> <p>6. Zyrtarët policorë të cilët në fund të procesit të testimit kanë rezultat të barabartë të poenëve, për të evituar barazimin renditja në listën finale do të bazohet në kriteret e renditura sipas prioriteteve në vijim:</p> <p>6.1. kohëzgjatja në gradë, 6.2. kohëzgjatja në shërbim.</p>	<p>based score will be published.</p> <p>5.1. From the merit based list, the training will attend at least 10% more officers than current promotion needs.</p> <p>6. Police officers who at the end of the testing process have the same score, in order to avoid equating, the ranking order of the final list will be based on the criterion as follows in ranking order;</p> <p>6.1. time in rank 6.2. time in service</p>	<p>prema zasluženom rezultatu.</p> <p>5.1. Iz zaslužne liste, obuku će pohađati najmanje 10% više kandidata nego što je potreba za unapređenje.</p> <p>6. Policijski službenici koji na kraju testiranja imaju podjednak rezultat poena, da bi se izbegli izjednačenje u redosledu konačne liste kriterijumi koji se uzeti u obzir su kao sledeće:</p> <p>6.1. vreme provedeno pod činom, 6.2. vreme provedeno u službi.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 20</b> <b>Testi me shkrim</b></p> <p>1. Testi me shkrim hartohet për të testuar njohuritë e zyrtarit policor në fushën e legjislacionit penal dhe procedural penal, aktet normative dhe administrative që normojnë veprimtarinë policore, politikat dhe procedurat e Policisë së Kosovës dhe shkathhtësitë e mbikëqyrjes dhe menaxhimit.</p> <p>2. Qëllimi është që testi të mbahet në të njëjtën ditë, por në raste të jashtëzakonshme apo emergjente, testi mund të zhvillohet në ditën vijuese. Në qoftëse Departamenti për Burime Njerëzore organizon testin me shkrim në mënyrë elektronike apo fizike, testi zhvillohet</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 20</b> <b>Written test</b></p> <p>1. The written test is designed to test the knowledge of the police officer in the areas of criminal legislation and criminal procedural legislation, normative and administrative acts that regulate the police activity, policy and procedure of Kosovo Police as well as supervision and management skills.</p> <p>2. The goal is to have the test conducted on the same day, but in extraordinary or emergency cases, the test may be conducted the next day. If the Human Resources Department organizes the written test electronically or physically, the test is conducted in the days determined by the</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 20</b> <b>Pismeni test</b></p> <p>1. Pismeni test se radi da bi se testiralo znanje policijskog službenika u polju krivičnog zakonodavstva i proceduralno krivičnog, administrativnog i normativnog akta koji normiraju policijsku delatnost, politike i procedure Policije Kosova i veštine nadgledanja i rukovođenja.</p> <p>2. Cilj je da se test održi istoga dana, međutim u vanrednim i hitnim situacijama, test se može održati narednog dana. Ako Uprava Ljudskih Izvora organizuje pismeno testiranje u elektronskoj ili fizički način, test se održava u danima kada je određeno od strane Sektora za</p>

<p>në ditët që do të caktohen nga Sektori për Zhvillim të Karrierës.</p> <p>3. Të gjithë zyrtarët policorë do të njoftohen për rezultatin e tyre individual. Nëse testi zhvillohet në mënyrë elektronike, pas përfundimit të testit rezultati shpallet automatikisht për secilin zyrtar policor. Vetëm zyrtarët policorë që kalojnë me sukses testin me shkrim njoftohen të vazhdojnë procesin e testimit.</p> <p>4. Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore bënë përzgjedhjen e pyetjeve të nevojshme dhe skenarëve nga numri i përgjithshëm i pyetjeve dhe skenarëve të përpiluara paraprakisht nga njësia përkatese dhe të njëjtat ia dërgon Drejtorit të Përgjithshëm për aprovim.</p> <p>5. Drejtori i Përgjithshëm aprovon regjistrin final të pyetjeve dhe skenarëve për testim.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 21</b> <b>Rivlerësimi i testit me shkrim</b></p> <p>1. Pas rivlerësimit të testit, në bazë të rezulttit specifik të treguar nga kandidatët në secilën pyetje si dhe në bazë të ankesave të kandidatëve shqyrtohet pyetja specifike dhe nëse ajo është formuluar gabimisht atëherë vendoset që ajo të anulohet. Dhe kjo vendoset në favor të kandidatëve.</p> <p>2. Pyetjet specifike nga paragrafi 1 i këtij neni i</p>	<p>Sector of Carrier Development.</p> <p>3. All police officers will be notified of their individual score. If the test is conducted electronically, after finishing the test, the result shall be announced automatically for each police officer. Only police officers who successfully pass the written test are notified to continue the testing process.</p> <p>4. Director of department of Human resources selects necessary questions and scenarios from the general number of previously compiled questions and scenarios by the respective unit, and the same are sent to the General Director for approval.</p> <p>5. The General Director approves the final list of questions and testing scenarios.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 21</b> <b>Reevaluation of the written test</b></p> <p>1. Upon reevaluation of the test, based on the specific results that the candidates have achieved in each question, and based on the complaints received from the candidates, the specific question will be reviewed and if its wording is incorrect it shall be decided to be canceled. And it will be decided in favor of all candidates.</p> <p>2. The specific questions from paragraph 1 or</p>	<p>Razvoj Karijere.</p> <p>3. Svi policijski službenici biće obavešteni za njihov lični rezultat. Ako se testiranje odvija na elektronski nači, nakon završetka testiranja, rezultat se automatički obavljuje za svakog policijskog službenika. Samo policijski službenici koji su položili pismeni test, biće obavešteni o nastavku testiranja.</p> <p>4. Direktor Uprave za ljudske resurse vrši izbor potrebnih pitanja i scenarija iz celokupnog broja pitanja i prethodno sastavljenih skenarija od relevantne jedinice i iste dostavi Generalnom Direktor u na usvajanje.</p> <p>5. Generalni Direktor usvaja konačni registar pitanja i skenarija za testiranje.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 21</b> <b>Ponovno ocenjivanje pismenog testa</b></p> <p>1. Nakon ponovnog ocenjivanja testa, na osnovu specifičnog rezultata pokazanog od strane kandidata na svako pitanje kao i na osnovu žalbe kandidata razmatra se specifično pitanje i ako je ono pogrešno formulirano onda se odlučuje da se isto ukida. I ovo se odlučuje u korist kandidata.</p> <p>2. Specifična pitanja iz stava 1 ovog člana dostavljaju se Sektoru za razvoj performanse i</p>
--	--	--

<p>dërgohen Sektorit për Zhvillim të Përformancës dhe Karrierës për të analizuar formulimin e tyre.</p> <p>3. Nëse evidentohen gabime teknike gjuhësore, në përkthim, në formulim të pyetjeve apo alternativave të përgjigjeve të dhëna në test dhe nëse vlerësohet se këto gabime teknike ndikojnë në rezultat, Komisioni për procesin e gradimit i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm anulimin e tërësishëm apo pjesërisht të testimit përkatës dhe ri-testimin.</p> <p>4. Autoritet aprovues për anulim të procesit testues dhe ri-testim është Drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Kosovës.</p>	<p>this article shall be sent to the Sector of Performance and Carrier Development in order to analyze the wording of the questions.</p> <p>3. If there are found technical and linguistic errors, in translation, in wording of questions or alternative answers in the test and if it's determined these technical errors affect results, Commission for promotion process recommends to the General Director for the total or partial cancellation of respective process of testing and re-testing.</p> <p>4. Approving authority to cancel the testing process and retesting is General Director of Kosovo Polie.</p>	<p>karijeru radi analiziranja njihovog formulisanja.</p> <p>3. Ako se evidentiraju tehničke greške, jezične u prevodu, u formulisanju pitanja ili datih alternativnih odgovora na testu i ako se oceni da te tehničke greške utiču na rezultatu komisija za proces unapređenja preporučuje Generalnom Direktor za potpuno ili delimično poništenje dotičnog procesa testiranje i ponovno testiranje.</p> <p>4. Odobravajući autoritet za poništenje procesa testiranja i ponovno testiranje je Generalni Direktor Policije Kosova.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 22</b> <b>Intervista me gojë</b></p> <p>1. Kandidatët që kanë kaluar testin me shkrim do të informohen për kohën, vendin dhe orarin e intervistimit.</p> <p>2. Intervista me gojë përfshirë edhe skenarin do të jetë një proces vlerësimi për: aftësitë komunikuese; aftësitë e udhëheqjes; vendimmarrjen; njohuritë dhe përvojat profesionale; aftësitë gjyquese; motivimin personal; marrëdhëniet e punës; aftësitë për të menaxhuar ndryshimin. Zgjidhja e skenarit përfshinë, por nuk kufizohet vetëm në: vlerësimet për menaxhimin e problemeve ditore; ushtrime për planifikim; aftësi për</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 22</b> <b>Interview</b></p> <p>1. Candidates who have passed the written test will be notified about the time, location, schedule of the interview.</p> <p>2. The interview including the scenario will be an assessment process for: communication skills, leadership skills, decision-making, professional knowledge and experiences, judgment, personal motivation, employment relations, change management skills. Solving scenario, includes, but it is not limited in: assessments for managing daily problems; exercises for planning; leadership skills; communication skills; decision-making skills;</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 22</b> <b>Intervjuisanje</b></p> <p>1. Kandidati koji su uspešno položili pismeni test, biće blagovremeno obavesteni za mesto, vreme i raspored održavanja intervjuja.</p> <p>2. Usmeni intervju uključujući i scenarijo će biti jedan proces ocenjivanja za: komunikativne veštine, veštine rukovođenja, donošenje odluke, znanje i profesionalno iskustvo, veštine rasudjivanja, lična motivacija, radni odnosi, veštine za rukovođenje promenama. Rešenje scenarija uključuje, ali nije ograničeno samo na: procene menadžiranja dnevnih problema; vežbe za planiranje; sposobnosti lideršipa, komunikativne veštine, veštine</p>

<p>leadership; shkathtësi komunikimi; shkathtësi të vendimmarrjes; shumëllojshmëria kulturore dhe vetëdijesimi i komunitetit; menaxhimi i ndryshimeve; menaxhimi i karrierës; shkathtësitë trajnuese.</p> <p>3. Zyrtari policor para fillimit të intervistës me gojë dhe zgjidhjen e skenarit ka të drejtë ta përgatit një koncept, në kohëzgjatje jo më shumë se 10 minuta.</p> <p>4. Drejtori i Përgjithshëm aprovon përzgjedhjen e pyetjeve të nevojshme dhe skenarëve nga numri i përgjithshëm i pyetjeve dhe skenarëve të përpiluara paraprakisht nga njësia përkatëse dhe të propozuara nga Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore. Në plikot e pyetjeve përfshihet edhe zgjidhja e skenarit</p> <p>5. Zyrtarët policorë do të njoftohen për numrin e pyetjeve që do të parashtrihen në intervistë me gojë. Paneli intervistues mund të parashtrij pyetje tjera shtesë që shërbejnë për të arritur qëllimin e intervistës që parashihet në paragrafin 2 të këtij neni.</p> <p>6. Anëtarët e panelit intervistues duhet të jenë të trajnuar në teknikat e intervistimit.</p> <p>7. Të gjithë zyrtarët policorë do të njoftohen për rezultatin e tyre individual.</p>	<p>cultural diversity and raising awareness of the community; managing changes; career management; training skills.</p> <p>3. The police officer after beginning the interview and scenario solving is entitled to prepare a concept, in duration not more than 10 minutes.</p> <p>4. General Director approves the selection of necessary questions and scenarios out of total number of questions and scenarios prepared in advance by the respective unit, proposed by the Director of Department for Human Resources. In the envelopes of questions it is included the scenario solving.</p> <p>5. Police officers will be notified about the number of questions that will be asked in oral interview. Interviewing panel may ask other additional questions that serve to achieve the goal of interview as determined in paragraph 2 of this article.</p> <p>6. Members of interviewing panel shall be trained in interviewing techniques.</p> <p>7. All police officers will be notified about their individual score.</p>	<p>odlučivanja; kulturna različitost I podizanje svesti zajednica; upravljanje promenama; menadžiranje sa karijerom; veštine obučavanja.</p> <p>3. Policijski službenik pre početka usmenog intervjuisanja i rešavanja scenarija ima pravo da pripremi koncept, u roku od najviše 10 minuta.</p> <p>4. Generalni Direktor, odobrava odabir potrebnih pitanja i scenarija iz opšteg broja pitanja i scenarija koje je prethodno sastavila odgovarajuća jedinica i predloženo od Direktora Uprave za Ljudske Resurse. U koverti pitanja obuhvaćena su i rešavanje scenarija.</p> <p>5. Policijski službenici biće obavešteni o broju pitanja koja će im biti postavljena na usmenom intervjuu. Panel intervjuisanja može postaviti dodatna pitanja kako bi se postigao cilj intervjuja koji je predviđen stavom 2 ovog člana.</p> <p>6. Članovi panela intervjuisanja treba da budu obučavani o tehnikama intervjuisanja.</p> <p>7. Svi policijski službenici biće obavešteni za njihov lični rezultat.</p>
--	---	---

<p style="text-align: center;"><b>Neni 23</b> <b>Ankesa në proces të gradimit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 23</b> <b>Appeals on the promotion process</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 23</b> <b>Žalba u procesu unapredjenja</b></p>
<p>1. Çdo zyrtar policor, pjesëmarrës në proces të gradimit, ka të drejtë të parashtojë ankesë me shkrim.</p> <p>2. Të gjitha ankesat i parashtrihen Komisionit për procesin e gradimit.</p> <p>3.Procedura për parashtrimin e ankesave.</p> <p>3.1 Pas çdo faze të testimit zyrtari policor ka të drejtë ankese. Ankesat duhet të bëhen me shkrim dhe të drejtuara në çështje specifike dhe faktike.</p> <p>3.2 Në fazën e aplikimit, pas njoftimit të zyrtarit policor për statusin e tij në këtë proces, ankesa mund të bëhet personalisht, përmes shërbimit postar apo postës elektronike, brenda tre (3) ditë pune.</p> <p>3.3 Testi me shkrim - Zyrtari policor pas publikimit të rezultatit të testimit e ka të drejtën e ankesës brenda tre (3) ditë pune.</p> <p>3.4 Intervista me gojë, përfshirë skenarin - Zyrtari policor pas publikimit të rezultatit të intervistës me gojë dhe skenar e ka të drejtën e ankesës brenda tre (3) ditë pune.</p>	<p>1. Any police officer, who is a participant in the promotion process, has the right to file a written complaint.</p> <p>2. All appeals are submitted to the Commission of promotion process.</p> <p>3. The procedure for submitting appeals</p> <p>3.1. After each testing stage the police officer has the right to appeal. The appeals shall be in writing and addressing in specific and factual issues.</p> <p>3.2. In application stage, after the notification of police officer for his status in the process, the appeal may be done personally, via mailing services or electronic mail, within three (3) working days.</p> <p>3.3. Written test - The police officer after the publication of the test result has the right to appeal within three (3) working days.</p> <p>3.4. Oral Interviews and scenario - The police officer after the publication of results of the oral interview and scenario, has the right to appeal within three (3) working days.</p>	<p>1. Svaki Policijski službenik, učesnik u procesu unapredjenja ima pravo da podnese pismenu žalbu.</p> <p>2. Sve žalbe se ponose Komisiji za proces unapredjenja.</p> <p>3.Procedura pondonošenja žalbi.</p> <p>3.1 Nakon svake faze testiranja policijski službeniki ima pravo na žalbu. Žalbe treba da se podnesu na pismenoj formi i adresovane na specifična i činjenična pitanja.</p> <p>3.2 U fazi apliciranja, nakon obaveštenja policijskog službenika za njegov status u ovom procesu, žalba treba da se lično dostavi, preko poštanske službe ili preko elektronske pošte, u roku od tri (3) radnih dana.</p> <p>3.3 Pismeno testiranje- Policijski službenik nakon objavljivanja rezultata testiranja ima pravo na žalbu u roku od tri (3) radnih dana</p> <p>3.4 Usmeno intervjuisanje, uključujući i scenarijo-Policijski službenik nakon objavljena rezultata usmenog intervjuisanja i scenarija ima pravo na žalbu u roku od tri (3) radnih dana.</p>



<p>4. Me pranimit e ankesës, Komisioni për proces të gradimit duhet t'i shqyrtoj ankesat dhe të merr vendim në afatin kohor brenda 24 orëve.</p> <p>5. Ankesat e parashtruara nuk e shtyjnë procesin e gradimit dhe promovimin e të graduarve.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 24</b> <b>Nxjerrja e rezultateve dhe komunikimi i tyre</b></p> <p>1. Testi me shkrim në të gjitha rastet kontrollohet në mënyrë elektronike apo fizike menjëherë pas përfundimit të testit. Nëse testi me shkrim zhvillohet në mënyrë elektronike, rezultati shpallet automatikisht.</p> <p>2. Nëse zyrtari policor nuk ka plotësuar të dhënat individuale si dhe të dhënat e kërkuara në fletë përgjigjen e testit sipas udhëzimeve, vlerësohet me zero pikë.</p> <p>3. Nëse zyrtari policor nuk ka plotësuar përgjigjen sipas udhëzimeve të dhëna, pavarësisht përgjigjes së tij, ai nuk do të rivlerësohet për përgjigje.</p> <p>4. Rezultatet e testit me shkrim publikohen në vend të dukshëm, menjëherë pas nxjerrjes së rezultateve.</p> <p>5. Në çdo rast pas përfundimit të testimit për intervistën me gojë, përfshirë skenarin dhe</p>	<p>4. By receiving the appeal, Commission shall review the appeal and make the decision within 24 hours.</p> <p>5. Submitted complaints will not postpone the ranking process and promotion of the ranked officers.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 24</b> <b>Results and publishing them</b></p> <p>1. Written test in all cases is checked in electronic or physical way immediately after completion of the exam. If the written test is conducted electronically, the result is announced automatically.</p> <p>2. If the police officer did not fill out the personal data and other information required in answer sheet according to the instructions, he is evaluated with zero points.</p> <p>3. If the police officer did not give the answer according to instructions given, regardless of his answer, he will not be rescored for the answer.</p> <p>4. The written test result is published in a visible place, immediately after scoring.</p> <p>5. In all cases after completion of the interview, including the scenario problem</p>	<p>4. Sa prijemom žalbe, Komisija za proces unapredjenja treba da razmatra žalba i da donose odluku u roku od 24 sati.</p> <p>5. Podnesene žalbe ne odlažu proces unapredjenja i promovisanja unapredjenih.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 24</b> <b>Objavlivanje rezultata i njihovo saopštavanje</b></p> <p>1. Pismeni test u svim slučajevima proverava se na elektronski ili fizički način odmah nakon završetka testa. Ako se pismeni test odvija na elektronski način, rezultat se automatski objavljuje.</p> <p>2. Ako policijski službenik nije popunio lične podatke kao i zahtevane podatke u listu odgovora testa prema uputstvima, ocenjuje se sa nula poena.</p> <p>3. Ako policijski službenik nije popunio odgovor prema datim uputstvima, bez obzira na njegov odgovor, on se neće ponovno oceniti za odgovor.</p> <p>4. Rezultati pismenog testa objavljuju se u vidljivom mestu, odmah nakon sabiranja rezultata.</p> <p>5. U svaki slučaj nako završetka testa za usmeno intervjuisanje, uključujući scenario i rešavanja</p>
---	---	--

<p>zgjdhjen e problemit sipas skenarëve, paneli vlerësues duhet të përfundoj vlerësimin e zyrtarit policor dhe fletë vlerësimin ia dorëzon personit përgjegjës për administrim të procesit, para se të vazhdojë vlerësimi për zyrtarin policor pasardhës.</p>	<p>solving based on the scenarios, the assessment panel shall complete the assessment of the police officer and hand over the assessment sheet to the responsible person for administering the process, prior to start the assessment of the next police officer.</p>	<p>problema putem scenarija, panel ocenjivanja treba završiti ocenjivanje policijskog službenika i listu ocenjivanja predaje odgovornoj osobi za administriranje procesa, pre nastavljanja ocenjivanja narednog policijskog službenika.</p>
<p>6. Rezultati i intervistës me gojë, përfshirë skenarin, publikohet brenda dy ditë pune nga përfundimi i testimit përkatës.</p>	<p>6. The results of the interview including the scenario, is communicated within two working days from completion of the related test.</p>	<p>6.Rezultati usmenog intervjuja, uključujući scenarijo, objavljuje se u roku od dva radnih dana od završetka određenog testiranja.</p>
<p>7. Publikimi i listës përfundimtare për të gjitha fazat do të bëhet në mënyrën siç është paraparë në nenin 19 të këtij Udhëzimi Administrativ.</p>	<p>7. The announcement of final list for all stages will be done in manner as stated in article 19 of this Administrative Instruction.</p>	<p>7.Objava završne liste za sve faze izvršit će se onako kako je predviđeno članom 19 ovog Administrativnog Uputstva.</p>
<p>8. Për të plotësuar strukturën komanduese dhe ngritjen e baraspeshës etnike në shërbim, Policia e Kosovës përcakton kriteret e veçanta të gradimit të pjesëtarëve të vet më të aftë profesionalisht në gradën: Rreshter, Toger dhe Kapiten.</p>	<p>8. In order to complete the commanding structure and increase of ethnical balance in the service the Kosovo Police determines the special criteria of promotion of its most professionally skilful member with the rank: Sergeant, Lieutenant and Captain.</p>	<p>8. Da bi popunio komandnu strukturu i povećali etničku ravnopravnost u službi, Policija Kosova utvrđuje posebne kriterijume unapredjenja svojih profesionalno najsposobnijih pripadnika u činu vodnika, poručnika i kapetana.</p>
<p>9. Kjo bëhet me qëllim të plotësimit të pozitave mbikëqyrëse dhe udhëheqëse nga radhët e komuniteteve jo shumicë në teritore të caktuara vetëm në rastet kur mungon procesi i rregullt i gradimeve.</p>	<p>9. This is done in order to complete the supervision and leadership positions among non-majority communities in certain territories only in cases when there is lack of the regular promotion process.</p>	<p>9. Ovo se radi u cilju popunjavanja nadzornih i rukovodećih položaja iz redova ne većinske zajednice, u odredjenim teritorijama samo u slučajevima kada nedostaje redovni proces unapredjenja.</p>
<p>10. Gradimi në gradat siç parashihet në paragrafin 8 të këtij neni bëhet me vendim të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë Kosovës.</p>	<p>10. Promotion in ranks as foreseen in the paragraph 8 of this article is done by the decision of the General Police Director.</p>	<p>10. Unapredjenja u činovima kao što se predviđja stavom 8 ovog člana vrši se odlukom Generalnog Direktora Policije Kosova</p>
<p>11. Kriteret e veçanta të gradimit përcaktohen</p>	<p>11. The special criteria of promotion are</p>	

<p>me PSO të Sektorit për Zhvillim të Performancës dhe Karrierës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 25</b> <b>Dhënia e gradës dhe caktimi në detyrë</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pas përfundimit me sukses të trajnimit për gradën përkatëse, zyrtarëve policorë i'u jepet grada përkatëse dhe caktohet në detyrë në përputhje me gradën e fituar.</li> <li>2. Të gjithë kandidatëve me gradë të re do t'u caktohet Statusi Provues për gjashtë muaj, gjatë së cilës kohë zyrtari policor do të vlerësohet për performancën e tij/saj në gradën e re.</li> <li>3. Pas tre muajve, kandidati do të vlerësohet nga mbikëqyrësi i tij/saj i parë. Kandidati do të njoftohet për rezultatet e vlerësimit dhe do t'i jepen tre muaj për të përmirësuar ndonjë mangësi të identifikuar që është paraqitur gjatë performimit të tij/saj.</li> <li>4. Pas përfundimit të punës provuese prej gjashtë muajve, kandidati do t'i nënshtrohet vlerësimit të dytë. Në këtë fazë kandidatit duhet t'i caktohet detyra e përhershme për gradën e re ose i njëjti duhet të rikthehet në gradën e mëparshme.</li> <li>5. Nëse kandidati nuk aprovohet për caktim të përhershëm në gradën e re rikthehet në gradën e mëparshme, ai/ajo nuk mund të aplikoj për</li> </ol>	<p>determined by the SOP of the Sector of Performance and Carrier Development.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 25</b> <b>Awarding the rank and assignment on duty</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. After succesful completion of training for the respective rank, the police officer is promoted to the respective rank and assigned on duty in compliance with the rank gained.</li> <li>2. All new promoted candidates will be given the Probation Status for six months, during which time the police officer will be evaluated for his/her performance in the new rank.</li> <li>3. After three months, the candidate will be evaluated by his/her superior. The candidate will be notified for the results of evaluation and will be given three months to improve any identified deficiency during his/her performance.</li> <li>4. After completing the probation period of six months, the candidate will be subject of the second evaluation. In this phase the candidate will be appointed to the permanent duty in the new rank or the same must return to the previous rank.</li> <li>5. If the candidate is not approved to be appointed in the permanent rank he is returned to the previous rank, he/she cannot apply for an</li> </ol>	<p>11. Posebni kriterijumi unapredjenja odredjuju se SOP-om Sektora za razvoj performanse i karijere.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 25</b> <b>Unapredjevanje i odredjivanje u zadatku</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nakon uspešnog završetka obuke za određeni čin policijskim zvaničnicima dati određeni čin i odrediti zadatak u skladu s dobijenim činom.</li> <li>2. Svim kandidatima novim činom odrediće im se probni status za šest meseci za koje vreme policijski službenik će se oceniti za njegovu/njenu performansu u novom činu.</li> <li>3. Nakon tromesečja , kandidat će se ocenjivati od strane svog prvog nadzornika. Kandidat će se upoznati o rezultatima ocenjivanja i daje mu se još tri memeci za otklanjanje nekih identifikovanih nedostataka koji se pojavio prilikom njegove/njene performanse.</li> <li>4. Nakon okončanja probnog rada od šest meseci, kandidat podvrgnut će se drugog ocenjivanja. U ovoj fazi kandidatu treba da se odredi stalna dužnost za novi čin ili će isti vratiti na predhodni čin.</li> <li>5. Ukoliko se kandidat ne odobri za stalno odredjivanje u novom činu, vraća se u predhodnom činu, on/ona ne može da aplicira za</li> </ol>
---	--	---

<p>avancim/gradim në periudhën vijuese prej një (1) viti.</p> <p>6. Çfarëdo kohe brenda gjashtë muajve të periudhës provuese, Drejtori i Përgjithshëm ka të drejtë diskrecionale me arsye ta largoj kandidatin dhe ta rikthej në gradën paraprake.</p> <p>7. Prioriteti për gradim në pozitë të lirë të hapur bazohet në nevojat operative të Policisë së Kosovës. Sistemimi apo caktimi në detyrë i të posa graduarve bëhet sipas udhëzimit administrativ mbi marrëdhënien e punës në Policinë e Kosovës.</p>	<p>advance/promotion in the following period of one (1) year.</p> <p>6. Any time within six months of the probation period, the general director has the discretionary right reasonably to remove the candidate and turn him back to the previous rank.</p> <p>7. The priority for promotion to a vacant position is based on the operational needs of the Kosovo Police. Systematization and appointment in duty of newly promoted officers will be done according administrative instruction on working relation in Kosovo Police.</p>	<p>unapredjenje u periodu od godinu dana.</p> <p>6. U bilo koje vreme u toku od šest meseci probnog rada, Generalni Direktor ima diskrecionalno obrazloženo pravo da udaljava kandidata i da ponovo vraća u predhodni čin.</p> <p>7. Prednost za unapredjenje za slobodni položaj zasniva se na operativne potrebe Policije Kosova. Sistemizacija ili imenovanje u službi novo unapredjenih biće u skladu sa administrativnim upustvom o radnom odnosu u Policiji Kosova.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 26</b> <b>Administrimi i procesit</b></p> <p>1. Administrimin e procesit të promovimit e bënë Sektori për Zhvillim të Performancës dhe Karrierës.</p> <p>2. Detyrat dhe përgjegjësitë e Sektorit për Zhvillim të Përformancës dhe Karrierës për administrimin e procesit me detajisht do të rregullohen me procedurë standarde të operimit për gradim.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 26</b> <b>Administration of process</b></p> <p>1. The administration of promotion process is done by the Sektor of Performance and Carrier Development.</p> <p>2. Duties and responsebilities of the Sektor of Performance and Carrier Development to administer the process will be regulated in details by standard operational procedures for promotion.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 26</b> <b>Administracija procesa</b></p> <p>1. Administraciju procesa promovisanja vrši Sektor za razvoj performanse i karijere.</p> <p>2. Zadaci i odgovornosti Sektor za razvoj performanse i karijere za rukovođenje procesa detaljnije će se regulisati sa standardnom operativnom procedurom za unapređivanje.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 27</b> <b>Hartimi i pyetjeve dhe siguria e testeve</b></p> <p>1. Sektori për Zhvillim të Performancës dhe</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 27</b> <b>Compiling the questions and security of tests</b></p> <p>1. Sektor of Performance and Carrier</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 27</b> <b>Sastavljanje pitanja i bezbednost testova</b></p> <p>1. Sektor za razvoj performanse i karijere je</p>

<p>Karrierës është përgjegjëse për përgatitjen e pakos së pyetjeve dhe skenarëve për të gjitha fazat e testimit nga e cila pako përzgjidhet një numër i caktuar i pyetjeve dhe skenarëve për secilën fazë të testimit.</p> <p>2. Komisioni për procesin e gradimeve do ta bëjë përzgjedhjen e pyetjeve dhe skenarëve për secilën fazë nga baza e të dhënave të pyetjeve dhe skenarëve të përgatitura nga Sektori për Zhvillim të Përformancës dhe Karrierës, siç parashihet në paragrafin 1 të këtij neni.</p> <p>3. Pyetjet dhe skenarët përgatiten në disa variante për të njëjtën gradë dhe ndryshojnë nga njëra gradë në gradën tjetër.</p> <p>4. Të gjitha pyetjet dhe skenarët e testimit të parapara në paragrafin 1 dhe 2 të këtij neni duhet të mbahen të sigurta për të ruajtur integritetin e procesit.</p> <p>5. Materialet e testimit duhet të mbahen të mbyllura për periudhën që nuk përdoren, ruajtja, kontrolla dhe qasja në materialin e testimit rregullohet me procedura standarde të operimit.</p> <p>6. Siguria e materialeve dhe asgjësimi i materialit të pa nevojshëm me hollësisht do të rregullohet me akt të brendshëm i cili rregullon detyrat, përgjegjësitë dhe procedurat e punës së komisionit për mbikëqyrjen e procesit të gradimeve.</p>	<p>Development is responsible to prepare the package of questions and scenarios for all stages of testing, from which package a certain number of questions and scenarios is selected for each stage of testing.</p> <p>2. The commission for the promotion process will select the questions and scenarios for each stage from the database of questions and scenarios prepared by Sektor of Performance and Carrier Development as stated within the par. 1 of this article.</p> <p>3. Questions and scenarios are prepared in several variants for the same rank and are different from one rank to another.</p> <p>4. All questions and scenarios of testing as stated in paragraph 1 and 2 of this article shall be kept secured to ensure the intergity of the process.</p> <p>5. Testing materials shall be kept locked for the time that are not used, protection, control and access to the testing material is regulated by standard operational procedures.</p> <p>6. Security of materials and destruction of unnecessary material will be regulated in details by an internal act that regulates duties, responsibilities and the working procedures of the commission for supervision of the promotion process.</p>	<p>odgovorna za pripremu paketa pitanja i scenarija za sve faze testiranja sa koje se odabire jedan određeni broj pitanja i scenarija za svaku fazu testiranja.</p> <p>2. Komisija za proces unapređenja vrši odabir pitanja i scenarija za svaku fazu iz baze podataka pitanja i pripremljenih scerarija od strane Sektora za Razvoj Performanse i Karijere, kao što je predvidjeno stavom 1 ovog člana.</p> <p>3. Pitanja i scenariji se pripremaju u nekoliko varijanti za isti čin, i menjaju se sa jednog čina na drugi čin.</p> <p>4. Sva pitanja i scenarija testiranja predviđena u stavu 1 i 2 ovog člana treba sačuvati na bezbedno mesto s ciljem sačuvanja integriteta procesa.</p> <p>5. Materijali testiranja treba držati zatvorena u vremenu kada se ne upotrebljavaju, sačuvanje, kontrola i pristup materijalu testiranja se reguliše sa standardnim operativnim procedurama.</p> <p>6. Bezbednost materijala i uništavanje nepotrebnog materijala detaljnije će se regulisati s unutrašnjim aktom koji reguliše zadatke, odgovornosti i radne procedure komisije za nadziranje procesa unapređivanja.</p>
--	---	--

<p style="text-align: center;"><b>Neni 28</b> <b>Analiza e procesit te gradimit</b></p> <p>1. Në përfundim të çdo procesi të gradimit do të bëhet një analizë nga Departamenti për Burime Njerëzore.</p> <p>2. Në analizë marrin pjesë të gjithë punonjësit që kanë marrë pjesë në përgatitjen, menaxhimin dhe mbikëqyrjen e procesit të gradimit</p> <p>3. Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore do të përgatit një raport përfundimtar për Drejtorin e Përgjithshëm. Në këtë raport përfshihet një plan i veprimit me rekomandimet për afatet kohore të caktuara për përmirësimin e mangësive të identifikuara.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 28</b> <b>Promotional process analysis</b></p> <p>1. At the end of each promotional process an analysis will be conducted by the Department of Human Resources.</p> <p>2. All employees who participated in preparation, management and supervision of the promotional process will participate in the analysis.</p> <p>3. The Director of Department for Human Resources will prepare the final report for the General Director. Included in this report will be an action plan along with recommendations for the timeframes in correcting the identified deficiencies.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 28</b> <b>Analiza procesa unapredjenja</b></p> <p>1. Na kraju svakog unapređenja, vrši se analiza od strane Uprave za Ljudske Resurse.</p> <p>2. U analizi učestvuju svi radnici koji su aktivno učestvovali u pripremi, rukovođenju i nadgledanju procesa unapređenja.</p> <p>3. Direktor Uprave Ljudskih Resursa, priprema jedan konačni izveštaj za Generalnog Direktora. Ovoj izveštaj obuhvata jedan plan delovanja sa preporukama za određene vremenske rokove za poboljšanje identifikovanih nedostataka.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 29</b> <b>Kriteret e uljes në gradë</b></p> <p>1. Të gjithë të graduarit në Policinë e Kosovës të cilët janë të emëruar në pozita menaxheriale i nënshtrohen procesit të vlerësimit menaxherial.</p> <p>2. Ulja në gradë mund të aplikohet në të gjitha rastet kur paraprakisht janë përcaktuar me plan objektivat dhe detyrat të cilat kërkojnë realizimin e tyre me sukses nga menaxherët e të gjitha niveleve.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 29</b> <b>Rank reduction criteria</b></p> <p>1. Everyone promoted in Kosovo police who is appointed in a managing position is submitted to the managerial evaluation process.</p> <p>2. The reduction in rank can be applied in all cases when objectives and duties which require their successful implementation by managers of all levels are previously determined by a plan.</p> <p>3. Evaluation must be preceded by periodical</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 29</b> <b>Kriterijumi degradacije</b></p> <p>1. Svi unapredjeni u Policiji Kosova koji su imenovani na u menadžerijalnim položajima, podvrgavaju se procesu ocenjivanja za menadžere.</p> <p>2. Menadžerska degradacija može se aplicirati u svim slučajevima kada su predhodno odredile planom objektivi i dužnosti koje zahtevaju njihovo uspešno ostvarivanje od strane menadžera svih nivoa.</p>

<p>3. Vlerësimi duhet t'i paraprijnë edhe analizat periodike lidhur me përmbushjen e objektivave dhe detyrave të përcaktuara me plan.</p>	<p>analysis related to the fulfillment of objectives and duties determined by the plan.</p>	<p>3. Ocenjivanju treba predhoditi i periodične analize u vezi ispunjavanja objektivna i dužnosti određeni planom.</p>
<p>4. Me rastin e identifikimit të mangësive nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejt në përmbushjen e objektivave dhe detyrave duhet të paralajmërohet me shkrim menaxheri se janë vërejtur dhe evidentuar mangësi –lëshime në punë menaxheriale të cilat duhet të përmirësohen brenda një afati optimal.</p>	<p>4. In case of identification of deficiencies by the direct superior in completing the objectives and duties the manager must be notified in writing that there were noticed and evidenced deficiencies in the managerial work which must be corrected within an optimal period.</p>	<p>4. Prilikom identifikacije nedostataka od strane neposrednih nadzornika na ispunjenju objektivna i dužnosti treba da se pismeno najaviti menadžer da su se primetile i evidentirane nedostatke-propusti u menadžerijalnom radu koje treba da se poprave u optimalnom roku.</p>
<p>5. Menaxheri i cili në vlerësimin final vlerësohet me notë të dobët (1-2) në fushat e vlerësimit që kanë të bëjnë me performimin personal dhe të organizatës mund të jetë subjekt i uljes së gradës.</p>	<p>5. The manager who in the final evaluation is evaluated with an insufficient mark (1-2) in the fields of evaluations related to the personal performance and that of the organization, may be subject of rank reduction.</p>	<p>5. Menadžer koji u konačnom ocenjivanju ocenjuje se slabom ocenom (1-2) u poljama ocenjivanja koje se odnose na ličnu performansu i performansu organizacije može biti subjekt degradacije.</p>
<p>6. Propozimin për ulje në gradë mund ta jap komisioni profesional i formuar posaçërisht nga Drejtori i Përgjithshëm. Anëtarët e komisionit duhet të jenë zyrtarë me një gradë më të lartë se zyrtari i cili është subjekt i procesit të uljes së gradës.</p>	<p>6. The proposal for rank reduction may be given by the professional committee especially created by the General Director. Members of the committee must be officers with a higher rank than the officer who is subject of the rank reduction.</p>	<p>6. Predlog za degradaciju može dati stručna komisija posebno osnivan od strane Generalnog Direktora. Članovi komisije treba da su službenici za jednim višim činom od službenika koji je subjekt degradacije.</p>
<p>7. Komisioni pas analizës dhe vlerësimit për mos përmbushjen e objektivave dhe detyrave të planifikuara, i jep rekomandim Drejtorit të Përgjithshëm për ulje për një gradë më të ulët për zyrtarin përkatës.</p>	<p>7. The committee, after the analysis and the evaluation for not fulfilling the planned objectives and duties, recommends the General Director to reduce the rank in a lower one for the respective officer.</p>	<p>7. Komisija nakon analiziranja i ocenjivanja za neispunjavanje planiranih objektivna i zadataka daje preporuku Generalnom Direktoru za degradaciju za jedan čin manje za dotičnog službenika.</p>
<p>8. Vendimin final për ulje të gradës e merr Drejtori i Përgjithshëm.</p>	<p>8. The final decision for rank reduction is made by the General Director.</p>	<p>8. Konačnu odluku za degradaciju donosi Generalni Direktor.</p>

<p>9. Ndaj vendimit të Drejtorit të Përgjithshëm pala e pakënaqur mund të ushtron ankesën në Komisionin për Ankesa</p> <p>10. Zyrtari i ulur në gradë mund t'i nënshtrohet procesit të rregullt të gradimit siç e përcaktojnë procedurat e këtij udhëzimi, pas dy viteve të plota nga momenti i uljes së gradës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 30</b> <b>Dispozitat shfuqizuese</b></p> <p>Me hyrjen në fuqi të këtij Udhëzimi Administrativ, shfuqizohet Udhëzimi Administrativ Nr. 01/2019 per proceduren e gradimit për zyrtarët policorë, të datës 12. 02. 2019.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 31</b> <b>Hyrja në fuqi dhe zbatimi</b></p> <p>Ky Udhëzim Administrativ hyn në fuqi ditën e nënshkrimit nga Drejtori i Përgjithshëm i Policisë.</p>	<p>9. Dissatisfied party may appeal against the decision of the General Director in the committee of Appeals.</p> <p>10. The officer who is a subject of rank reduction must be subjected to the regular promotion process as determined by the procedures of this instruction, after two full years from the moment of rank reduction.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 30</b> <b>Abrogating provisions</b></p> <p>By entering into force of this Administrative Instruction, it is abrogated the Administrative Instruction No. 01/2019 for the ranking procedure of police officers, dated. 12. 02. 2019.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 31</b> <b>Entry into force and implementation</b></p> <p>This Administrative Instruction shall enter into force on the day of signing it by the General Director of Police.</p>	<p>9. Protiv odluke Generalnog Direktora nezadovoljna stranka može podneti žalbu u Komisiji za Žalbe.</p> <p>10. Degradirani službenik može se podvrgavati redovnom procesu unapredjivanja kako predvidjaju procedure ovog uputstva, nakon dve punih godina od momenta degradacije.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 30</b> <b>Nevažeće odredbe</b></p> <p>Nakon stupanja na snagu ovog Administrativnog Uputstva, stupa van snage Administrativno Uputstvo Br. 01/2019 za process unapredjenja za policijske službenike, dt. 12. 02. 2019 godine.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 31</b> <b>Stupanje na snagu i sprovođenje</b></p> <p>Ovo Administrativno Uputstvo stupa na snagu dana potpisivanja od strane Generalnog Direktora Policije Kosova.</p>
--	---	--



Z. Rashit Qalaj



Drejtore i Pergjithshem i Policise

Date: 03 / 07 / 2019

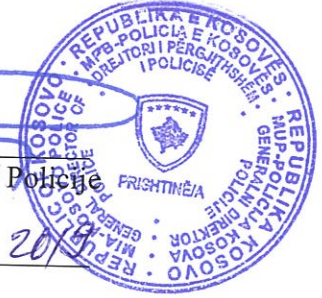
Mr. Rashit Qalaj



General Director of Police

Date: 03 / 07 / 2019

G. Rashit Qalaj



Generalni Direktor Policije

Datum: 03 / 07 / 2019

<b>Faza</b>	<b>Përshkrimi i procesit</b>	<b>Njësia/ Struktura</b>	<b>Autoriteti përgjegjës për zbatimin</b>
<i>Hartimi i Listës së pozitive të lira për gradim nga Drejtori i Departamentit për Burime Njerezore.</i>	Brenda çdo viti, hartohet një listë e vendeve të lira (gradave përkatëse) bazuar mbi numrin e parashikuar të funksioneve të reja apo nevojave të mundshme të riorganizimit, qarkullimit të përgjithshëm të burimeve njerëzore dhe daljeve në pension të planifikuara për periudhën e ardhshme.	<i>Drejtoria e Përgjithshme – Burimet Njerezore</i>	Drejtori i Personelit
<i>Përshkrimi i detyrave për vendet e lira</i>	Kriteret për vendet e lira janë vjetërsia në gradë, vlerësime pozitive të punës, arsimimi dhe trajnimi.	<i>Drejtoria e Përgjithshme– Burimet Njerezore</i>	Zyrtari i Personelit
<i>Procedurat e ngritjes në gradë</i>	Kur krijohen vende të lira, është e nevojshme të përcaktohen hollësitë e procedurave të ngritjes në gradë si psh: lloji i gradës, koha dhe vendi i testimit, strukturat përgjegjëse, etj.	<i>Drejtoria e Përgjithshme– Burimet Njerezore</i>	Sektori për zhvillim të performancës dhe karrierës
<i>Shpallja e konkursit për vendet e lira dhe mbledhja e aplikimeve</i>	Konkursi shpallet në një faqe të veçantë në rrjetin e brendshëm ose me anë të një njoftimi zyrtar. Kjo faqe mund të jetë edhe pjesë e aplikimit prej punonjësve të interesuar, e cila shërben si bazë për grumbullimin e këtyre aplikimeve nga struktura qendrore e personelit.	<i>Drejtoria e Përgjithshme– Burimet Njerezore</i>	Sektori për zhvillim të performancës dhe karrierës
<i>Shqyrtimi i aplikimeve</i>	Sektori për zhvillim të performancës dhe karrierës dhe Drejtoria për Hetime të brendshme dhe verifikim të së kaluarës shqyrtojnë aplikimet e zyrtareve policore dhe nëse ata nuk plotësojnë kriteret e përcaktuara, nuk i përfshijnë në listën e zyrtareve policore që do të testohen për ngritje në gradë. Zyrtarëve policorë të diskualifikuar u komunikohet arsyeja e mospërfshirjes në listë.	<i>Drejtoria e Përgjithshme– Burimet Njerezore</i>	Sektori për zhvillim të performancës dhe karrierës dhe Drejtoria për Hetime të brendshme dhe verifikim të së kaluarës
<i>Përgatitja dhe zhvillimi i testeve</i>	Përgatitja e testeve bëhet nga Sektori për zhvillim të performancës dhe karrierës dhe aprovohen nga Drejtori i Përgjithshëm, ndërsa procedurat organizative të zhvillimit të testimit mbulohen nga Sektori për zhvillim të performancës dhe karrierës. Testimi zhvillohet në vendin dhe kohën e caktuar.	<i>Drejtoria e Përgjithshme</i>	Sektori për zhvillim të performancës dhe karrierës
<i>Kandidatet e suksesshëm</i>	Pas përfundimit të testimit, mbi bazën e vlerësimeve hartohet lista për çdo kandidat në rend zbritës.	<i>Komisioni e mbikqyrë procesin</i>	Sektori për zhvillim të performancës dhe karrierës
<i>Trajnimi i kandidatëve dhe ngritja në gradë</i>	Kandidatët e suksesshëm duhet të ndjekin trajnimin përkatës sipas listës me rend zbritës. Pasi të përfundojnë trajnimin me sukses, ata caktohen në detyrë sipas pozitive. Në rastet e mosngritjes në gradë, këta qëndrojnë në detyrën aktuale dhe kanë të drejtë të rikonkurojnë pas një viti.	<i>AKSP - Drejtoria e Personelit</i>	AKSP - Departamenti i Trajnimeve
<i>Administrimi i rezultateve të testimit</i>	Rezultatet e testit futen në bazën e të dhënave të Sektorit për zhvillim të performancës dhe karrierës për gradimet dhe veprimtaritë në lidhje me to.	<i>Sektori për zhvillim të performancës dhe karrierës</i>	Sektori për zhvillim të performancës dhe karrierës

Event/Step	Description of Process	Unit/Instance	Agent Responsible for Execution
Preparing the list of vacancies for promotion by Director of Department for Human Resources	Each year a list of vacancies (respective ranks) is prepared based on the estimated number of vacancies or potential reorganization requirements, overall resource turnover and planned retirements for the coming period.	The General Directorate-Human Resources	Director of Personnel
Job descriptions of vacancies	The qualifications for the vacancies are: time in rank, positive performance evaluations, education and training.	The General Directorate-Human Resources	Personnel official
Promotion Procedures	When vacancies are created, it is necessary to define the details of the promotion procedures such as: type of rank, date and location of testing, responsible structures, etc.	The General Directorate-Human Resources	Sector of Performance and Carrier Development
Publishing of vacancies and collecting applications	The vacancies are published on a special web site on the intranet or through an official advertisement. This site may even be part of the application for the interested employee, and it serves as a basis for collecting these applications by the central personnel structure.	The General Directorate-Human Resources	Sector of Performance and Carrier Development
Review of applications	Sector of Performance and Carrier Development and the Directorate of Internal Investigation and Background Check reviews the applications of Police officers and if they fail to meet the established qualifications, does not include them in the list of police officers to be tested for promotion. Disqualified officers shall be notified on the reasons of disqualification.	The General Directorate-Human Resources	Sector of Performance and Carrier Development and Directorate Internal Investigation and Background check
Preparing and Conducting Tests	Preparation of tests is performed by Sector of performance and carrier development and approved by the General Director, whereas the organizational procedures of the testing are covered by the Directorate of Performance and Carrier Development. Tests are conducted at the determined place and time.	The General Directorate	Sector of Performance and Carrier Development
Successful candidates	After the testing is conducted, based on the assessments, an eligibility list is prepared in descending order.	Oversight Commission	Sector of Performance and Carrier Development
Training candidates and promotion to rank	The successful candidates must attend the respective training according to descending order. After having completed the training successfully, they are appointed to duty based on the number of vacancies. In case of non-promotion, they stay in their current position and enjoy the right to re-compete after one year.	KAPS - Directorate of Personnel	KAPS - Training Department
Administration of Tests Results	Tests results are entered into the personnel database of Sector of Performance and Carrier Development for promotions and related activities.	<i>Sector of Performance and Carrier Development</i>	Sector of Performance and Carrier Development

Faza	Opis procesa	Jedinica/Struktura	Odgovorni autoriteti za primenjivanje
Nacrt liste slobodnih pozicija za unapređenje od strane Direktora Uprave za Ljudske resurse.	Unutar svake godine, izrađuje se jedna lista slobodnih pozicija (odgovarajućih činova) zasnovano na predviđeni broj novih funkcija ili mogućih potreba reorganizacije, opšteg cirkulisanja ljudskih izvora i planirani odlazak u penziju za budući period.	Generalna Direkcija – Ljudski Resursi	Direktor Osoblja
Opis zadataka za slobodne pozicije	Kriterijumi za slobodne pozicije su godine po jednim činom, pozitivna ocenjivanja rada, obrazovanje i obuka.	Generalna Direkcija – Ljudski Resursi	Službenik Osoblja
Procedure unapređenja, većeg čina	Kada se stvore slobodna mesta, potrebno je oderditi detalje procedure dobijanja većeg čina, kao npr.: vrsta čina, vreme i mesto testiranja, odgovorne strukture, itd.	Generalna Direkcija – Ljudski Resursi	Sektor za razvoj performanse i karijere
Objavljivanje konkursa za slobodne pozicije i prikupljanje aplikacija	Konkurs izdaje se na jednoj posdebnjoj strani unutrašnje mreže ili nekim drugim putem službenog obaveštavanja. Ova strana može biti i deo apliciranja zainteresovanih radnika, koja služi kao osnova za prikupljanje ovih aplikacija iz centralne strukture kadrovskog odeljenja.	Generalna Direkcija – Ljudski Resursi	Sektor za razvoj performanse i karijere
Razmatranje aplikacija	Sektor za razvoj performanse i karijere i Direkcija za internu istragu i proveru prošlosti, razmatra aplikacije policijskih službenika i ukoliko ne ispunjavaju određene kriterijume, neće biti uvrstani na listi policijskih službenika koji će biti podvrgnuti testu za dobijanje većeg čina. Diskvalifikovanim policijskim službenicima, saopštava se razlog zbog čega nisu obuhvaćeni tom listom.	Generalna Direkcija – Ljudski Resursi	Sektor za razvoj performanse i karijere i Direkcija za internu istragu i proveru prošlosti
Priprema i održavanje testova	Testove izrađuje Sektor za performansu i razvoj karijere i odobrene od strane Generalnog Direktora, dok organizativne procedure razvijanja testiranja, pokriva Direkcije za razvoj performanse i karijere. Testiranje se vrši na određenom mestu i vremenu.	Generalna Direkcija	Sektor za razvoj performanse i karijere
Uspešni kandidati	Nakon završetka testiranja, na osnovu ocenjivanja, formira se lista za svakog kandidata opadajućim redosledom.	Komisija koja nadgleda proces	Sektor za razvoj performanse i karijere
Obuka kandidata i dobijanje čina	Uspešni kandidati treba da pohađaju odgovarajuću obuku na osnovu opadajućim redosledom liste. Nakon uspešnog završetka obuke, oni se raspoređuju na zadatku na osnovu pozicija. U slučaju da ne dobiju čin, oni ostaju da izvršavaju aktuelan zadatak i imaju pravo da ponovo konkurišu posle jedne godine.	KAJB- direkcija osoblja	KAJB - Uprava za Obuka
Administriranje rezultata testiranja	Rezultati testiranja se čuvaju u bazi podataka Sektor za razvoj performanse i karijere za unapređenja i postupke u vezi time.	Sektor za razvoj performanse i karijere	Sektor za razvoj performanse i karijere