



**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. 04/2019 PËR**  
**SHKELJET, MASAT DHE PROCEDURA DISIPLINORE**  
**NË POLICINË E KOSOVËS**

**ADMINISTRATIVNU UPUSTVO**  
**Br. 04/2019**  
**O POVREDAMA, MERAMA I DISCIPLINSKIM POSTUPCIMA**  
**U POLICIJI KOSOVA**

**ADMINISTRATIVE INSTRUCTION**  
**No. 04/2019 FOR**  
**VIOLATIONS, MEASURES AND DISCIPLINARY PROCEDURES**  
**IN KOSOVO POLICE**

<p style="text-align: center;"><b>Republika e Kosovës</b> <b>Qeveria</b></p> <p style="text-align: center;">Ministria e Punëve të Brendshme Drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Kosovës</p> <p>Në mbështetje të Ligjit për Policinë, nenit 55 pika 1, Drejtori i përgjithshëm nxjerr:</p> <p style="text-align: center;"><b>UDHËZIM ADMINISTRATIV</b> <b>Nr. 04/2019</b> <b>PËR SHKELJET, MASAT DHE</b> <b>PROCEDURAT DISIPLINORE NË</b> <b>POLICINË E KOSOVËS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DISPOZITAT E PËRGJITHSHME</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 1</b> <b>Qëllimi</b></p> <p>Qëllimi i këtij udhëzimi administrativ është të përcaktojë politikat e Policisë së Kosovës lidhur me disiplinën, shkeljet, masat dhe procedurat disiplinore, lidhur me veprimtarinë e punonjësve të PK-së, duke përcaktuar mënyrën e zbatimit në praktikë të parimeve, dispozitave ligjore dhe kërkesave specifike të institucionit të</p>	<p style="text-align: center;"><b>Republika Kosova</b> <b>Vlada</b></p> <p style="text-align: center;">Ministarstvo Unutrašnjih Poslova Generalni Direktor Policije Kosova</p> <p>U podršci Zakona o Policiji, člana 55 tačka 1, Generalni direktor donosi:</p> <p style="text-align: center;"><b>ADMINISTRATIVNO UPUTSTVO</b> <b>Br. 04/2019</b> <b>O DICIPLINSKIM POVREDAMA,</b> <b>MERAMA I PROCEDURAMA U</b> <b>POLICIJI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>OPŠTE ODREDBE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 1</b> <b>Svrha</b></p> <p>Svrha ovog Administrativnog Uputstva je da odredi politike Policije Kosova u vezi sa disciplinom, disciplinskim povredama, merama i procedurama, u vezi sa delovanjem radnika PK-a, određujući način sprovođenja principa u praksi, zakonskih odredbi i specifičnih zahteva institucije Policije u oblast discipline, u</p>	<p style="text-align: center;"><b>The Republic of Kosovo</b> <b>Government</b></p> <p style="text-align: center;">Ministry of Internal Affairs General Director of Kosovo Police</p> <p>Pursuant to the Law on Police, Article 55, point 1, and the Director General issues:</p> <p style="text-align: center;"><b>ADMINISTRATIVE INSTRUCTION</b> <b>Nr. 04/2019</b> <b>ON DISCIPLINARY VIOLATIONS,</b> <b>MEASURES AND PROCEDURES IN</b> <b>KOSOVO POLICE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>GENERAL PROVISIONS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 1</b> <b>Purpose</b></p> <p>The purpose of this Administrative Instruction is to set out the policies of the Kosovo Police regarding discipline, violations, disciplinary measures and procedures related to the activity of KP employees, defining the method of applying in practice the principles, legal provisions and specific requirements of</p>
--	---	--

<p>Policisë në fushën e disiplinës, në funksion të zbatimit të ligjit dhe respektimit të të drejtave të njeriut, si dhe standardeve më të mira të punës.</p>	<p>funkciji sprovođenja zakona i poštovanja ljudskih prava, kao i najboljih standarda rada.</p>	<p>the police as an institution in the field of discipline, in the function of law enforcement and respect for human rights as well as better working standards.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 2</b> <b>Fushëveprimi</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 2</b> <b>Delokrug</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 2</b> <b>Scope</b></p>
<p>1. Me dispozitat e këtij udhëzimi administrativ rregullohen çështjet të cilat nuk kufizohen vetëm në:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Dispozitat e përgjithshme për procedurat disiplinore;</li> <li>1.2. Përgjegjësia për raportim dhe hetim;</li> <li>1.3. Të drejtat, obligimet dhe mbrojtja;</li> <li>1.4. Verifikimi i të së kaluarës dhe të dhënave disiplinore;</li> <li>1.5. Shkeljet disiplinore dhe autoriteti vendimmarrës;</li> <li>1.6. Dorëheqja vullnetare gjatë zhvillimit të procesit disiplinor;</li> <li>1.7. Mënyrat e inicimit të procedurës disiplinore;</li> <li>1.8. Procedurat për hetime disiplinore;</li> <li>1.9. Transferi i përkohshëm për shkak të hetimeve;</li> <li>1.10. Masat disiplinore dhe autoriteti vendimmarrës;</li> <li>1.11. Suspendimi i përkohshëm për shkak të hetimeve;</li> <li>1.12. Suspendimi me pagesë të plotë deri në tri (3) ditë;</li> </ul>	<p>1. Sa odredbama ovog Administrativnog Uputstva, regulišu se pitanja koja ne ograničuje se samo na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Opšte odredbe za disciplinske procedure;</li> <li>1.2. Odgovornost za izveštavanje i istragu;</li> <li>1.3. Prava, obaveza i zaštita,</li> <li>1.4. Provera prošlosti i disciplinskih podataka;</li> <li>1.5. Disciplinske povrede i odlučujući autoritet;</li> <li>1.6. Dobrovoljna ostavka tokom disciplinskog procesa;</li> <li>1.7. Način pokretanja disciplinskog postupka;</li> <li>1.8. Postupci disciplinskih istraga;</li> <li>1.9. Disciplinske mere i odlučujući autoritet;</li> <li>1.10. Privremeni premeštaj zbog istrage;</li> <li>1.11. Privremena suspenzija zbog istrage;</li> <li>1.12. Suspenzija do tri (3) dana;</li> <li>1.13. Prestanak istrage;</li> </ul>	<p>1. The provisions of this Administrative Instruction regulate but are not limited only in the following issues:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. General provisions on disciplinary proceedings;</li> <li>1.2. The responsibility on reporting and investigation;</li> <li>1.3. The rights, obligations and defending;</li> <li>1.4. Verification of the background and disciplinary records;</li> <li>1.5. Disciplinary violations and decision-making authority;</li> <li>1.6. Voluntary resignation during the disciplinary process;</li> <li>1.7. Ways of initiating disciplinary proceedings;</li> <li>1.8. Procedures for disciplinary investigations;</li> <li>1.9. Disciplinary measures and decision-making authority;</li> <li>1.10. Temporary transfer due to investigations;</li> <li>1.11. Temporary suspension due to investigations;</li> </ul>

1.13. Pushimi i hetimeve;  
1.14. Komisioni Disiplinor, përbërja, zgjedhja dhe procedurat e marrjes së vendimeve;  
1.15. Komisioni i Ankesave, përbërja, zgjedhja dhe procedurat e nxjerrjes së vendimeve;  
1.16. Afatet, parashkrimi i shkeljeve disiplinore dhe ekzekutimi i masave disiplinore;  
1.17. Administrimi i masave disiplinore dhe dispozitat përfundimtare;  
1.18. Anekset: Formulari i ankesës së qytetarëve; Formulari i inicimit të brendshëm disiplinor; Formulari i njoftimit zyrtar për fillimin e hetimeve disiplinore.

**Neni 3  
Shprehjet dhe shkurtesat**

1. Në kuptim të këtij udhëzimi administrativ, përveç rasteve kur përcaktohet shprehimisht ndryshe në nene të veçanta, me shprehjet dhe shkurtesat e mëposhtme nënkuptohet:

1.1. Drejtoria e Hetimeve të Brendshme dhe Verifikimit të së Kaluarës merret me hetimin e të gjitha shkeljeve disiplinore të kryera nga punonjësit e Policisë së Kosovës dhe verifikimin e të së kaluarës për

1.14. Disiplinska komisija,  
1.15. Komisija za Žalbe,  
1.16. Rokovi, zastarelost disciplinskih povreda i izvršavanje disciplinskih mera;  
1.17. Administriranje disciplinskih mera i završnih odredbi;  
1.18. Aneksi: obrazac žalbe građanina; obrazac za pokretanje unutrašnje disciplinske procedure, unutrašnji obrazac za disciplinsko pokretanje; obrazac službenog obaveštenja za početak disciplinske istrage.

**Član 3  
Definicije i skraćenice**

1. U smislu ovog Administrativnog Uputstva, osim slučajeva kada nije određeno izrično drugačije u posebnim članovima, sa dole navedenim definicijama i skraćenicama podrazumeva se:

1.1. Direkcija Unutrašnjih Istrage i Provera Prošlosti bavi se istragom svih disciplinskih povreda izvršenih od strane radnika Policije Kosova i provere prošlosti za aplikante i radnike Policije ( u daljem tekstu DUI);

1.12. Suspension with full payment up to three (3) days;  
1.13. Termination of investigations;  
1.14. Disciplinary Committee, composition, selection and decision making procedures;  
1.15. Committee for Appeals, composition, selection and decision making procedures;  
1.16. Deadlines, statute of limitations for disciplinary violations and execution of disciplinary measures;  
1.17. Administration of disciplinary measures and final provisions;  
1.18. Annexes: citizen complaint form; internal disciplinary initiation form; official notification form for initiating disciplinary investigations.

**Article 3  
Terms and abbreviations**

1. For the purposes of this Administrative Instruction, unless expressly provided otherwise in separate Articles, the following terms and abbreviations shall have the following meaning:

1.1. The Directorate of Internal Investigation and Background Check deals with investigation of all disciplinary violations committed by Kosovo Police officers and background check for applicants and

aplikantët dhe punonjësit e Policisë së Kosovës (në tekstin e mëtejshëm DHB);

1.2. **Komisioni i Brendshëm Disiplinor** - nënkupton autoritetin vendimmarrës për shqyrtimin e lëndëve disiplinore dhe shqiptimin e masave disiplinore ndaj punonjësve të Policisë në tekstin e mëtejshëm Komisioni Disiplinor (KD);

1.3. **Komisioni për Ankesa (KA)** - nënkupton autoritetin vendimmarrës që shqyrton ankesat ndaj vendimeve disiplinore, administrative dhe çështjeve tjera që lidhen me marrëdhënien e punës;

1.4. **Hetuesi** - nënkupton punonjësin e Policisë të autorizuar për të zhvilluar hetime të brendshme;

1.5. **Palë në procedurë disiplinore** - nënkupton shkelësin e supozuar për shkelje disiplinore, DHB-në, autoritetin iniciues dhe vendimmarrës në nivel lokal, ankuesin dhe të dëmtuarin;

1.6. **Paneli** - nënkupton trup të përbërë prej anëtarëve të komisioneve për shqyrtimin e çështjes disiplinore dhe administrative.

1.7. **Anëtari i vetëm shqyrtues** - nënkupton anëtarin e komisionit i cili shqyrton dhe vendos në çështjen disiplinore apo administrative si i vetëm.

1.8. **Niveli lokal** nënkupton autoritetin

1.2. **Unutrašnja Disciplinska Komisija** - podrazumeva odlučujući autoritet za razmatranje disciplinskih predmeta i izricanje disciplinskih mera protiv radnika Policije u daljem tekstu Disciplinska Komisija (DK);

1.3. **Komisija za Žalbe (KŽ)** - podrazumeva odlučujući autoritet koji razmatra žalbe protiv disciplinskih, administrativnih odluka i drugih pitanja u vezi sa pitanjima o radnom odnosu;

1.4. **Istražitelj** - podrazumeva ovlašćenog radnika Policijae koji vrsi unutrašnju istragu;

1.5. **Stranke u disciplinskoj proceduri** - podrazumeva navodnog prekršioca za disciplinsku povredu, DUI, inicirajući i odlučujući autoritet u lokalnom nivou, žalioca i oštećenu osobu;

1.6. **Panel** - podrazumeva telo sastavljeno od članova komisije za razmatranje disciplinskih i administrativnih pitanja.

1.7. **Jedini član razmatranja** - podrazumeva člana komisije koji sam razmatra i odlučuje u disciplinskom i administrativnom pitanju.

1.8. **Lokalni nivo** podrazumeva nadzorni autoritet u hijerarhiji radnika Policije za istragu, donošenje odluka, izricanje lake disciplinske mere i

Kosovo Police officers (hereinafter DII);

1.2. **Internal Disciplinary Committee** - means the decision-making authority for reviewing disciplinary cases and imposing disciplinary measures against police officers in further text the Disciplinary Committee (DC);

1.3. **Commission of Appeals (CA)** - means the decision-making authority that reviews appeals against disciplinary, administrative and other employment-related matters;

1.4. **Investigator** - means the Police Officer authorized to conduct internal investigations;

1.5. **Party in the disciplinary proceedings** - means the alleged offender for disciplinary offenses, DII, the local decision-making authority, the complainant and the damaged party;

1.6. **Panel** - means a body composed of members of committees for the consideration of disciplinary and administrative matters.

1.7. **Single Reviewing Member** - means a member of the committee who reviews and makes decision on a disciplinary or administrative matter all alone.

1.8. **The local level** - means the

mbikëqyrës hierarkik të punonjësit të Policisë për hetim, nxjerrje të vendimeve disiplinore, shqiptimin e masës së lehtë disiplinore dhe rekomandimin për shkëlje të rënda disiplinore të përcaktuara me këtë udhëzim administrativ.

1.9. **Zyrtar publik** – nënkupton nëpunësin civil, punonjësën shëndetësor, nëpunësin administrativ-technik dhe mbështetës, të punësuar në Policinë e Kosovës.

1.10. **Sinjalizuesi** – çdo person i cili raporton ose shpalos informacione për një kërcënim apo cenim të interesit publik, në kontestin e marrëdhënies së vet të punës në sektorin publik apo privat.

1.11. **Suspendimi i përkohshëm** - nënkupton pezullimin e përkohshëm të ushtrimit të autorizimeve policore dhe detyrave të punës.

1.12. **Vënia në dispozicion për shkak të hetimeve** - nënkupton caktim në detyrë tjetër për shkak të procedurës disiplinore.

1.13. **Shkëlje disiplinore** – çdo veprim apo mosveprim i punonjësit të Policisë, i kryer me qëllim apo nga pakujdesia, që është paraparë me këtë udhëzim administrativ, Kodin e Etikës apo që vjen si rrjedhojë e veprës penale dhe kundërvajtëse.

preporuku za teške disciplinske mere odredjene sa ovim administrativnim uputstvom;

1.9. **Javni službenik** – podrazumeva državnog službenika, medicinsko osoblje, administrativno-tehničko i pomoćno osoblje, zaposleno u Policiji Kosova.

1.10. **Uzbunjivac** – svaka osoba koja izjavljuje i otkriva informacije o pretnji ili ugrožavanju kršenju javnog interesa, u smislu svog zaposlenja u javnom ili privatnom sektoru.

1.11. Privremena suspenzija – podrazumeva privremena obustava vrsenja slubenih policijskih ovlasčenja i sluzbenih radnji.

1.12. **Stavljanje na raspolaganju zbog istrage** - podrazumeva privremeno odredjivanje na druge dužnosti, zbog disciplinskog postupka.

1.13. **Disciplinska povreda** – svako delovanje ili ne delovanje radnika Policije, izvršen namerno ili od nemarnosti, koji je predvidjen ovim administrativnim uputstvom, Kodeksom Etike ili koji dolazi kao rezultat krivičnog ili prekršajnog dela.

1.14. **Privremeni premeštaj zbog disciplinskog ili krivičnog postupka** – podrazumeva privremeni premeštaj od jednog položaja u drugi položaj ili od jednog radnog mesta u drugo, do

hierarchical supervisory authority of the Police officer for investigation, issuance of disciplinary decisions, imposition of a light disciplinary measure and recommendation for serious disciplinary violations set forth in this administrative instruction;

1.9. **Public Officer** – means the civilian employee, health employee, administrative-technic and supporting employee, employed in Kosovo Police.

1.10. **Whistle blower** – every person reporting or unfolds information for a threat or encroachment of public interest, in the context of work relation itself in public or private sector.

1.11. **Temporary suspension** - means the temporary suspension of the exercise of police powers and duties.

1.12. **Appointment due to investigations** - means assignment to another duty or position due to the disciplinary proceeding.

1.13. **Disciplinary Violation** - any act or omission of a Police Officer, intentionally or negligently committed, as provided by this Administrative Instruction, Code of Ethics or resulting from a criminal offense or misdemeanor.

1.14. **Transferi i përkohshëm për shkak të procedurës disiplinore dhe penale** – nënkupton sistemimin e përkohshëm nga një pozitë në një pozitë tjetër apo nga një vend i punës në një tjetër, deri në përfundim të procedurës disiplinore apo penale.

1.15. **Pezullimi i procedurës** – nënkupton ndërprerjen e përkohshme të procedurës disiplinore deri në përfundimin e arsyeve që kanë sjellë deri tek pezullimi.

1.16. **Pushimi i procedurës disiplinore** – nënkupton përfundimin e një hetimi disiplinor apo procedure disiplinore nga autoriteti që zhvillon procedurën disiplinore.

1.17. **Inspektorati Policor i Kosovës (IPK).**

1.18. **Ministria e Punëve të Brendshme (MPB).**

1.19. **Policia e Kosovës (PK).**

## KAPITULLI II PROCEDURA

### Neni 4 Rregullat e përgjithshme

1. Me këtë udhëzim administrativ përcaktohen rregullat procedurale, të cilat nuk kufizohen vetëm në:

1.1. Raportimin e shkeljeve disiplinore;

okonçanja disiplinshkog ili krivičnog postupka.

1.15. **Obustava disiplinshke procedure** – podrazumeva privremeni prestanak disciplinske procedure do okončanja razloga koji su doveli do obustave.

1.16. **Mirovanje disiplinshke procedure** – podrazumeva okončanje disciplinske istrage ili disciplinske procedure od strane autoriteta koji odvija disciplinsku proceduru.

1.17. **Policijski Inspektorat Kosova (PIK),**

1.18. **Ministarstvo Unutrašnjih Poslova (MUP),**

1.19. **Policija Kosova (PK).**

## POGLAVLJE II PROCEDURA

### Član 4 Opšta pravila

1. Ovim Administrativnim Uputstvom određuju se proceduralna pravila, koje se ne ograničavaju samo na:

1.1. Prijavlivanje disciplinskih

1.14. **Temporary transfer due to disciplinary and criminal proceedings** - means the temporary transfer from one position to another or from one job to another, until the disciplinary or criminal proceedings have been completed.

1.15. **Suspension of procedure** - means the temporary interruption of a disciplinary procedure until the end of the reasons leading to the suspension.

1.16. **Discontinuation of disciplinary procedure** - means the termination of a disciplinary investigation or disciplinary procedure by the authority conducting the disciplinary procedure.

1.17 **Kosovo Police Inspectorate (KPI)**

1.18. **Ministry of Internal Affairs (MIA)**

1.19. **Kosovo Police (KP)**

## CHAPTER II PROCEDURES

### Article 4 General Rules

1. This Administrative Instruction sets out the procedural rules that are not limited only in

1.1 Reporting disciplinary violation

<p>1.2. Procedurën e inicimit të procedurës disiplinore;</p> <p>1.3. Procedurën e hetimeve;</p> <p>1.4. Pezullimin e procedurës disiplinore;</p> <p>1.5. Procedurën e suspendimit;</p> <p>1.6. Procedurën e transferit;</p> <p>1.7. Procedurën e pushimi të hetimeve</p> <p>1.8. Procedurën e vendimmarrjes;</p> <p>1.9. Procedurën e ankesës ndaj vendimeve disiplinore dhe administrative</p> <p>2. Në procedurë disiplinore hetimet nuk kufizohen vetëm në pretendimet e iniciuesit apo vetëm ndaj punonjësve që potencohen në iniciimin fillestar.</p> <p>3. Procedura disiplinore zhvillohet e pavarur nga procedura penale apo ndonjë procedurë tjetër kundërvajtëse, me përjashtim të rasteve kur zhvillimi i procedurës disiplinore varet ekskluzivisht nga provat që janë duke u administruar në procedurën penale apo vendimi i gjykatës.</p> <p>4. Qëllimi i hetimeve të brendshme është që të mbledhë fakte, dëshmi (bindëse dhe rrethanore), prova, t'i analizojë rrethanat dhe t'i përdorë ato për të plotësuar një raport me shkrim të saktë dhe</p>	<p>povreda;</p> <p>1.2. Postupak pokretanja disciplinske procedure;</p> <p>1.3. Istražni postupak;</p> <p>1.4. Postupak transfera;</p> <p>1.5. Postupak suspenzije</p> <p>1.6. Obustava disciplinskog postupka;</p> <p>1.7. Proceduru prestanaka istrage</p> <p>1.8. Proceduru donošenja odluke;</p> <p>1.9. Žalbeni postupak protiv disciplinskih I administrativnih odluka</p> <p>2. U disciplinskoj proceduri, istrage nisu ograničene samo na navode pokretača ili samo protiv radnika koji se navode na inicirajući postupak istrage.</p> <p>3. Disciplinska procedura odvija se nezavisno od krivične ili neke druge prekršajne procedure, izuzev slučajeva kada odvijanje disciplinske procedure zavisi isključivo od činjenica koje se vode u krivičnoj proceduri ili odluke suda.</p> <p>4. Cilj unutrašnje istrage je da prikuplja činjenice, dokaze (ubedljive i posredne), činjenice, da analizira okolnosti i da iste koriste za kompletiranje jednog tačnog i sveobuhvatnog pismenog izveštaja u vezi</p>	<p>1.2 Procedures of initiating disciplinary procedure</p> <p>1.3 Procedure of Investigation</p> <p>1.4 Suspension of the disciplinary procedure</p> <p>1.5 Suspension procedure</p> <p>1.6 Procedure of transfer</p> <p>1.7 Procedure of cease of investigation</p> <p>1.8 Decision making procedure</p> <p>1.9 Procedure of complaint against disciplinary and administrative decisions</p> <p>2. In a disciplinary proceeding, investigations are not limited to the claims of the initiator or only to the employees alleged in the initial initiation.</p> <p>3. Disciplinary procedures shall be conducted independently of criminal proceedings or any other misdemeanor proceedings, except where the conduct of the disciplinary proceedings depends exclusively on the evidence being administered in criminal proceedings or on a court decision.</p> <p>4. The purpose of internal investigations is to gather facts, evidence (conclusive and circumstantial), analyze the circumstances and use them to complete an accurate and comprehensive written report on matters</p>
---	---	--



<p>gjithëpërfshirës në lidhje me çështjet e disiplinës së brendshme dhe sjelljes së punonjësve të Policisë me interes për Policinë.</p> <p>5. Të gjitha të dhënat hetimore duhet doemos të bazohen në dëshmi të argumentuara, që janë në dispozicion dhe në bazë të tyre të bëhen rekomandimet kompetente dhe të paanshme.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 5</b> <b>Përgjegjësia për raportim dhe hetim</b></p> <p>1. Të gjithë punonjësit e Policisë janë të detyruar që t'ua raportojnë mbikëqyrësve të tyre rastet e shkeljeve të standardeve të disiplinës apo veprave penale që përfshijnë punonjësit e Policisë.</p> <p>2. Punonjësit e Policisë duhet të bashkëpunojnë dhe të ofrojnë dokumentacionin e nevojshëm gjatë hetimeve preliminare dhe procedurës disiplinore.</p> <p>3. Drejtoria e Hetimeve të Brendshme është kompetente për zhvillimin e hetimeve disiplinore për shkelje të lehta dhe të rënda disiplinore;</p> <p>4. Niveli lokal është i autorizuar të</p>	<p>sa unutrašnjim disciplinskim pitanjem i ponašanja radnika Policije u interesu sa interesom za Policiju.</p> <p>5. Svi istražni podaci treba da se zasnivaju na argumentovane dokaze, koji su na raspolaganju i na osnovu njih da se daju nadležne i nepristrasne preporuke.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 5</b> <b>Odgovornost za izveštavanje i istragu</b></p> <p>1. Svi policijski radnici obavezni su da izveštavaju svojim nadzornicima slučajeve povreda disciplinskih standarda ili krivičnih dela koje se odnose na radnike Policije.</p> <p>2. Radnici Policije treba da saradjuju i da pružaju potrebnu dokumentaciju tokom preliminarnih istraga i disciplinskih procedura.</p> <p>3. Direkcija Unutrašnje Istrage nadležna je za odvijanje disciplinskih istraga za lake i teške disciplinske povrede;</p> <p>4. Lokalni nivo ovlašćen je da odvija</p>	<p>of internal discipline and conduct of Police officers of interest to the Police.</p> <p>5. All investigative data must be based on substantiated evidence available and make competent and impartial recommendations on the basis of it.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 5</b> <b>The responsibility for reporting and investigation</b></p> <p>1. All Police Officers are required to report to their supervisors' cases of violations of discipline standards or criminal offenses involving Police Officers.</p> <p>2. Police officers should cooperate and provide the necessary documentation during preliminary investigations and disciplinary proceedings.</p> <p>3. The Directorate of Internal Investigation is responsible for conducting disciplinary investigations for minor and serious disciplinary violations;</p> <p>4. The local level is authorized to conduct</p>
---	---	---

<p>zhvillojë hetime disiplinore për shkelje të lehta disiplinore dhe shkelje të rënda të përcaktuara shprehimisht me këtë udhëzim administrativ.</p>	<p>istragu za lake disciplinske povrede i teške povrede odredjene izričito sa ovim administrativnim uputstvovm;</p>	<p>disciplinary investigations for minor disciplinary offenses and serious offenses expressly set forth in this administrative instruction;</p>
<p>5. Për shkelje të lehta disiplinore në nivel lokal, hetimet i zhvillon punonjësi i Policisë që e autorizon udhëheqësi më i lartë në nivel lokal dhe mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë i punonjësit ndaj të cilit zhvillohet hetimi;</p>	<p>5. Za lake disciplinske povrede na lokalnom nivou, istragu odvija radnik Policije koji je ovlašćen od najvišeg rukovodioca na lokalnom nivou i direktni nadzornik radnika protiv kojeg se odvija istraga;</p>	<p>5. For minor disciplinary violations at the local level, investigations are conducted by the Police Officer authorized by the highest level of local authority and the direct supervisor of the employee against whom the investigation is conducted;</p>
<p>6. Autoritet vendimmarrës në nivel lokal janë: drejtori i Përgjithshëm, zëvendës drejtorët e Përgjithshëm, drejtori i Departamentit, drejtori i Divizionit, drejtori i Drejtorisë, komandanti i stacionit dhe mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë. Përjashtimisht, nëse inicimi bëhet nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë, mund të zhvillohet hetimi dhe të merret vendimi nga iniciuesi.</p>	<p>6. Odlučujući autoriteti u lokalnom nivou su: Generalni direktor/ zamenici Generalnog Direktora, direktor uprave, direktor divizije, direktor direkcije, komandir stanice i neposredni nadzornik. Izuzev, ako je pokrenut od strane neposrednog nadzornika, može da se odvija istraga i da se donosi odluka od strane pokretača.</p>	<p>6. The decision-making authorities at the local level are: the General Director, Deputy General Directors, Director of the Department, director of the division, Director of the Directorate, Commander of the station as well as the direct supervisor. Exceptionally, if the initiation is done by the direct supervisor, the investigation may be conducted and a decision may be taken by the initiator.</p>
<p>7. Nëse gjatë hetimit në nivelin lokal dhe në DHB nuk gjenden elemente të shkeljeve disiplinore, autoriteti përkatës nxjerr vendim për pushim të hetimeve. Në DHB autoritet për pushim të hetimeve është drejtori i DHB-së.</p>	<p>7. Tokom istrage u lokalnom nivou i u DUI nisu pronadjeni elementi disciplinske povrede, dotični autoritet donosi odluku za prestanak istrage. U DUI autoritet za prestanak istraga je direktor DUI-a.</p>	<p>7. If no disciplinary violations are found at the local level and DII, the relevant authority issues a decision to terminate the investigation. At DII the authority to terminate investigations is the Director of DII.</p>
<p>8. Niveli lokal gjatë zhvillimit të hetimeve disiplinore, nëse konstaton se njëra nga shkeljet nuk është në</p>	<p>8. Lokalni nivo tokom disciplinskih istrage ukoliko utvrdi da jedna od povreda nije na njenoj nadležnosti za koje se</p>	<p>8. If local level during disciplinary investigations finds that one of the violations is not within their competence</p>

<p>kompetencën e tyre, për të cilat akuzohet punonjësi, lënda procedohet në DHB për zhvillim të hetimeve.</p> <p>9. Niveli lokal, lëndët e hetuara disiplinore të kompletuara në origjinal duhet t'i dërgojnë në DHB për evidentim dhe ruajtje brenda 10 ditësh nga dita e skadimit të afatit për ankesë.</p> <p>10. Gjatë shqyrtimit fillestar të ankesës së qytetarit autoriteti që pranon ankesën e cila nuk ka të bëjë me punonjës të PK-së apo fushëveprimtarinë policore, në këto raste ftohet qytetari për sqarim dhe ankesa e qytetarit me një shënim zyrtar përcillet në IPK dhe DHB. Në këto situata qytetari njoftohet dhe udhëzohet për veprimet tjera.</p> <p>11. Në rastet kur kemi inicim ndaj punonjësit të DHB-së, fillimisht zhvillohet një hetim preliminar për të konstatuar se a ka elemente të shkeljeve disiplinore, nëse gjenden elemente të shkeljeve disiplinore, varësisht nga natyra e shkeljes përcaktohet autoriteti hetues.</p> <p>12. Hetimet disiplinore për shkelje të rëndë disiplinore ndaj pjesëtarit të DHB i zhvillon hetuesi që caktohet ad-hoc nga drejtori i Përgjithshëm me rekomandim të</p>	<p>optuëzue radnik, predmet se dostavlja DUI-u za odvijanje istrage;</p> <p>9. Lokalni nivo, istrazivane sastavljene disciplinske predmete kompletirane u originalu treba da dostave u DUI za evidentiranje i çuvanje do 10 dana od dana isteka roka žalbe;</p> <p>10. Tokom početnog razmatranja žalbe gradjana autoritet koji prima žalbu koja nema nikakve veze sa radnikom PK-a ili policijskim delokrugom, u ovim slučajevima gradjanin se poziva za razjašnjenje i žalba gradjaninasa službenim dopisom dostavlja se u PIK-u i DUI. U voim situacijama gradjanin se obaveštava i upućuje se za dalje radnje.</p> <p>11. U slučajevima kada imamo pokretanje discipline protiv radnika DUI-a, početno se odvija jedna preliminarne istraga radi utvrđivanja dali ima elementa disciplinskih povreda, ako se pronadju elementi disciplinske povrede, zavisno od prirode povrede odredjuje se istražni autoritet.</p> <p>12. Disciplinske istrage za teške disciplinske povrede protiv radnika DUI-a odvija istrage istražitelj koje se ad-hoc odredjuju od strane Generalnog Direktora</p>	<p>for which the employee is charged, the case is proceeded to DII for conducting investigations;</p> <p>9. At the local level, the investigations cases of discipline, completed in the original must be forwarded to DII for registration and store within 10 days from the appeal deadline;</p> <p>10. During the initial review of a citizen's complaint, the authority that receives the complaint which is not about the KP employee, or police scope, in these cases the citizen is invited for clarification and the citizen's complaint with an official note is forwarded to KPI and DII. In these situations the citizen is notified and instructed on other actions.</p> <p>11. In cases where we have an initiation of discipline against a DII employee, a preliminary investigation is conducted to determine if there are any elements of disciplinary violations, if there are any elements of disciplinary violations, depending on the nature of the violation, the investigating authority is determined.</p> <p>12. Disciplinary investigations for serious disciplinary offenses against a DII member shall be conducted by an ad hoc investigator appointed by the Director</p>
--	--	--

<p>drejtorit të DHB-së. Hetuesi ad-hoc i nënshtrohet këtij udhëzimi administrativ dhe PSO për hetime të brendshme të DHB-së, hetuesi bën raport përfundimtar për të gjeturat e hetimit dhe për statusin e shkeljeve disiplinore për drejtorin e DHB-së.</p> <p>13. Punonjësi ndaj të cilit zhvillohet hetimi disiplinor, mund të kërkojë përjashtimin e hetuesit/njesisë nëse arsyeshëm beson se hetuesi/njësia do të jetë e njëanshme (subjektive). Kërkesa me shkrim për përjashtim të hetuesit në nivel lokal bëhet tek udhëheqësi më i lartë në nivel lokal, ndërsa për hetimet në kompetencë të DHB-së kërkesa me shkrim i bëhet drejtorit të DHB-së;</p> <p>14. Udhëheqësi më i lartë i nivelit lokal dhe drejtori i DHB-së janë të obliguar që në afat prej 5 ditësh nga dita e pranimit të kërkesës, të japin përgjigje me shkrim. Ndaj përgjigjes lidhur me kërkesën për përjashtimin e hetuesit nuk lejohet ankesë;</p> <p>15. Nëse gjatë procesit të hetimeve si në nivel lokal dhe të DHB-së gjenden elemente të veprës penale, të gjitha materialet i dërgohen IPK-së brenda pesë</p>	<p>sa preporukom direktora DUI-a. Istažitelj ad-hock podvrgava se ovom Administrativnom Uputstvu i SOP o unutrašnjim istragama DUI, istražitelj sačinjava konačni izveštaj o pronalaženja istrage i o statusu disciplinskih povreda za direktora DUI-a.</p> <p>13. Zaposleni protiv koga se vodi disciplinska istraga može zatražiti isključenje istražitelja / jedinice ako opravdano veruje da će istražitelj / jedinica biti pristrasan (subjektivan). Pismeni zahtev za isključenje istražitelja na lokalnom nivou upućuje se višem rukovodiocu na lokalnom nivou, dok se za istrage iz nadležnosti DUI-a pismeni zahtev upućuje direktoru DUI-a;</p> <p>14. Najviši rukovodioci lokalnog nivoa i direktora DUI-a su obavezni da u roku od 5 dana od dana prijema zahteva, da daju pismeni odgovor. Na odgovor u vezi zahteva za isključenje istražitelja nema pravo na žalbu;</p> <p>15. Ukoliko su tokom istražnog procesa na lokalnom nivou i DUI pronadjeni elementi krivičnog dela, svi materijali se prosledjuju u PIK u roku od pet (5) radnih</p>	<p>General on the recommendation of the DII Director. The ad-hoc investigator is subject to this Administrative Instruction and SOP for internal investigations of DII, the investigator makes a final report on the findings of the investigation and the status of disciplinary violations for the DII director.</p> <p>13. The employee against whom the disciplinary investigation is conducted may request the exclusion of the investigator / unit if he reasonably believes that the investigator / unit will be biased (subjective). The written request for the exclusion of the investigator at the local level is made to the senior leader at the local level, while for the investigations under the jurisdiction of the DII, the written request is made to the Director of the DII</p> <p>14. The higher senior leader of the local level and the Director of DII are required to provide a written response within 5 days of the receipt of the request. No appeal is allowed against the response for the exclusion of the investigator;</p> <p>15. If elements of the offense are found during both the local and DII investigations, all materials are sent to the KPI within five (5) business days.</p>
--	---	--

<p>(5) ditë pune;</p> <p>16. Hetimet për shkelje disiplinore, ku ndër shkeljet tjera është edhe veprimtaria penale, DHB-ja vendos nëse është i nevojshëm pezullimi i hetimeve deri në një vendim të plotfuqishëm nga autoriteti shtetëror kompetent. Në rast se vendos se nuk është e nevojshme pritja e vendimit nga autoriteti shtetëror kompetent, DHB-ja e përfundon hetimin disiplinor;</p> <p>17. Me të pranuar vendimin e plotfuqishëm nga autoriteti shtetëror, autoriteti hetues apo vendimmarrës ndërpret pezullimin dhe e përfundon procedurën disiplinore;</p> <p>18. Hetimet e brendshme në situata të veçanta apo të jashtëzakonshme/emergjente mund të mos përfundojnë në afatin e përcaktuar me këtë udhëzim dhe për vonesë duhet të përpilohet raport i veçantë dhe t'i bashkëngjitet lëndës disiplinore;</p> <p>19. DHB-ja pas përfundimit të hetimeve, lëndët disiplinore me rekomandim për masë disiplinore i dërgon në komisionin disiplinor brenda 10 ditë pune nga data e përfundimit të hetimeve;</p> <p>20. Autoritetet e nivelit lokal pas përfundimit të hetimit për shkeljet e rënda</p>	<p>dana.</p> <p>16. Istrage za disciplinske povrede, gde osim drugih povreda je i krivična delatnost, DUI-e odlučuje ukoliko je potrebno obustava istrage do jedne pravosnažne odluke od državnog nadležnog autoriteta. Ukoliko se odluči da nije potrebno čekanje odluke od strane državnog nadležnog autoriteta, DUI okončava disciplinske istrage.</p> <p>17. Nakon prijema pravosnažne odluke od strane državnog organa, istražni organ ili odlučujući organ ukida obustavu i zaključuje disciplinski postupak;</p> <p>18. Unutrašnje istrage u posebnim ili vanrednim situacijama može da se ne okončaju u roku odredjenim ovim uputstvom i zbog odlaganja treba da bude sastavljen i priložen disciplinskom predmetu poseban izveštaj;</p> <p>19. DUI nakon okončanja istrage, disciplinski predmeti sa preporukom za disciplinsku meru prosledjuje disciplinskoj komisiji u roku od 10 radnih dana od dana okončanja istrage;</p> <p>20. Autoriteti lokalnog nivoa nakon završetka istrage za teške disciplinske</p>	<p>16. Investigations for disciplinary violations, including criminal activity, the DII decides whether it is necessary to suspend investigations until a final decision is made by the competent state authority. If it decides that it is not necessary to await the decision by the competent state authority, the DII terminates the disciplinary investigation.</p> <p>17. Upon acceptance of the final decision by the state authority, the investigating or decision-making authority terminates the suspension and terminates the disciplinary procedure;</p> <p>18. Internal investigations in special or emergency situations may not be completed within the time limit set by this instruction and a special report should be drawn up and attached to the disciplinary case for this delay;</p> <p>19. After the investigation is completed, DII sends the disciplinary cases with a recommendation for disciplinary action within 10 business days of the completion of the investigation;</p> <p>20. Local level authorities, upon completion of the investigation of serious</p>
--	---	--

<p>disiplinore, të përcaktuara në mënyrë taksative me këtë udhëzim, bën raport me rekomandim për masën disiplinore tek Komisioni Disiplinor brenda 10 ditë pune nga data e përfundimit të hetimeve;</p>	<p>povrede, taksativno odredjene ovim uputstvom, sačinjava izveštaj sa preporuk a disciplinsku meru za Disciplinsku Komisiju u roku od 10 radnih dana od dana okončanja istraga;</p>	<p>disciplinary violations, as defined in this Instruction, shall report to the Disciplinary Committee with a recommendation on disciplinary measure within 10 working days of the completion of the investigation;</p>
<p>21. Për veprimet ose mosveprimet të cilat përbëjnë vepër penale, personeli i PK-së mund t'i nënshtrohet njëkohësisht edhe procesit të ecurisë disiplinore. Në këto raste, materialet e grumbulluara shërbejnë edhe për procesin e ecurisë disiplinore;</p>	<p>21. O radnjama ili neradnjama koje sačinjavaju krivično delo, osoblje PK-a može da se istovremeno podvrgava i procesu disciplinskog toka. U ovim slučajevima, prikupljeni materijali služe i za proces disciplinskog toka;</p>	<p>21. For acts or omissions which constitute a criminal offense, KP personnel may be subject to the disciplinary process at the same time. In these cases, the materials collected also serve the process of disciplinary action;</p>
<p>22. Hetuesi dhe anëtarët e komisioneve kanë për obligim që të informojnë menjëherë konfliktin e interesit.</p>	<p>22. Istražitelji i članovi Komisije su obavezni da odmah obaveste o sukobu interesa.</p>	<p>22. The investigator and the members of the Committees are obliged to inform the conflict of interest immediately.</p>
<p>23. Hetimet disiplinore të cilat përfundojnë me pushim të procedurës disiplinore, mund të aktivizohen çdo herë kur krijohen kushte dhe rrethana të reja.</p>	<p>23. Disciplinske istrage koje se završavaju mirovanjem istraga, mogu da se aktiviziraju uvek kada se stvore novi uslovi i okolnosti.</p>	<p>23. Disciplinary investigations which end with the termination of investigations may be activated at any time when new conditions and circumstances arise.</p>
<p>24. Para se të merret vendim për shqiptimin e masës disiplinore, autoriteti vendimmarrës ka detyrim që t'i identifikojë, t'i verifikojë dhe t'i shqyrtojë me ndershmëri dhe në tërësi faktet e rëndësishme.</p>	<p>24. Pre donošenja odluke za izricanje disciplinske mere, odlučujući autoritet ima obavezu da identifikuje, provere i razmatra iskreno i u potpunosti važne činjenice.</p>	<p>24. Before a decision is made on the imposition of a disciplinary measure, the decision-making authority shall be obliged to identify, verify and examine all relevant facts honestly and thoroughly.</p>
<p>25. Në rastet kur nga autoriteti vendimmarrës në nivel lokal ka paqartësi rreth procedurave, do të kërkohet ndihmë-</p>	<p>25. U slučaju kada odlučujući autoritet ima nejasnoće oko procedura, zatražiće pomoć –uputstva iz DUI-e.</p>	<p>25. In cases where the decision-making authority has uncertainty about the procedures, DII assistance will be</p>

<p>udhëzime nga DHB-ja.</p> <p>26. Autoriteti vendimmarrës i nivelit lokal nxjerr vendim:</p> <p>26.1. Me të cilin punonjësi shpallet fajtor;</p> <p>26.2. Me të cilin punonjësi shpallet i pafajshëm;</p> <p>26.3. Mbi pezullimin e procedurës disiplinore;</p> <p>26.4. Mbi pushimin e procedurës disiplinore;</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 6</b> <b>Të drejtat, obligimet dhe mbrojtja</b></p> <p>1. Të drejtat dhe obligimet e punonjësve të Policisë në lidhje me disiplinën janë të përshkruara në ligjin në fuqi dhe në aktet nënligjore. Këto të drejta dhe obligime janë, por jo të kufizuara vetëm në:</p> <p>1.1. Informimin me kohë të punonjësit të akuzuar lidhur me ankesën dhe akuzat në lidhje me shkeljet e dyshuara, si dhe dëshmitë që i mbështesin shkeljet e tilla;</p> <p>1.2. Të drejtën e punonjësit të dyshuar për shkelje disiplinore që të japë deklaratë vullnetare me shkrim sa u përket dyshimeve për shkelje disiplinore; të drejtën e punonjësit të dyshuar për shkelje disiplinore që të konsultohet me ndonjë këshilltar juridik</p>	<p>26. Odlučujući autoritet lokalnog nivoa donosi odluku:</p> <p>26.1 Kojom se radnik proglašava krivim;</p> <p>26.2 Kojom se radnik proglašava nevinim;</p> <p>26.3 O obustavljanju disciplinskog postupka;</p> <p>26.4 O mirovanju disciplinskog postupka;</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 6</b> <b>Prava, obaveze i zaštita</b></p> <p>1. Prava i obaveze radnika Policije u vezi sa disciplinom propisane važećim zakonima i podzakonskim aktima. Ova prava i obaveze su, ali nisu ograničena samo na:</p> <p>1.1. Blagovremeno obaveštenje optuženog radnika u vezi žalbe i optužbe u vezi navodnim povredama, kao i o dokazima kao podržavaju druge povrede;</p> <p>1.2. Pravo zaposlenog osumnjičenog za disciplinski prekršaj da daje dobrovoljnu pismenu izjavu u vezi sa sumnjom za disciplinski prekršaj; pravo zaposlenog osumnjičenog za disciplinski prekršaj da se konsultuje sa bilo kojim pravnim savetnikom ili</p>	<p>required.</p> <p>26. The decision-making authority of the local level issues a decision:</p> <p>26.1. With which the employee is found guilty;</p> <p>26.2. With which the employee is found innocent;</p> <p>26.3. On the suspension of disciplinary proceedings;</p> <p>26.4. On termination of disciplinary proceedings;</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 6</b> <b>The rights, obligations and defence</b></p> <p>1. The rights and obligations of police officers in relation to discipline are set forth in applicable law and by-laws. These rights and obligations are, but are not limited to:</p> <p>1.1. Timely informing the accused employee of the complaint and allegations of alleged violations, as well as evidence supporting such violations;</p> <p>1.2. The right of the employee suspected of disciplinary offense to make a voluntary written statement regarding suspected disciplinary offense; the right of the employee suspected of disciplinary offenses to consult with any legal counsel or other person selected by him / her throughout</p>
---	--	--

<p>apo person tjetër të zgjedhur nga ai/ajo, gjatë gjithë procesit disiplinor;</p> <p>1.3. Të drejtën e ankesës ndaj vendimeve disiplinore.</p> <p>1.4. Obligimi i punonjësit që të bashkëpunojë gjatë gjithë procesit disiplinor, të përgjigjet në të gjitha pyetjet e parashtruara lidhur me dyshimet për shkeljet disiplinore, të thotë gjithnjë të vërtetën.</p>	<p>drugim licem izabran od njega/nje tokom celog disciplinskog postupka;</p> <p>1.3. Pravo na žalbu na disciplinske odluke;</p> <p>1.4. Obaveza zaposlenog da saradjuje tokom disciplinskog postupka, da odgovara na sva postavljena pitanja u vezi sumnji za disciplinski prekršaj, da uvek govori istinu.</p>	<p>the disciplinary process;</p> <p>1.3. The right to appeal disciplinary decisions;</p> <p>1.4 The obligation of the employee to cooperate throughout the disciplinary process, to answer all questions raised on suspicion of disciplinary violations, to always tell the truth.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 7</b> <b>Ruajtja e të dhënave hetimore</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 7</b> <b>Čuvanje istražnih podataka</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 7</b> <b>Storing investigative data</b></p>
<p>1. Të gjitha materialet hetimore për shkelje disiplinore, pa marrë parasysh prej nga rrjedhin apo kush i kryen, duhet t'i dërgohen DHB-së, për ruajtje.</p> <p>2. Raporti përfundimtar origjinal i kompletuar i hetimit dhe vendimi disiplinor, duhet të vendosen në dosjen e përhershme të DHB-së.</p>	<p>1. Sav istražni materijal za disciplinske povrede, bez obzira odakle potiču ili ko ih izvršava, treba dostaviti u DUI-u na čuvanje.</p> <p>2. Završni originalni kompletirani izveštaj istrage i disciplinska odluka, treba da se priloži u stalni dosije DUI-a.</p>	<p>1. All investigative materials for disciplinary violations, no matter where they come from or who committed them, should be sent to DHB for safekeeping.</p> <p>2. The original completed report of the investigation and the disciplinary decision must be placed in the permanent file of DHB.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 8</b> <b>E drejta për qasje në materialin hetimor</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 8</b> <b>Pravo pristupa na istražnom materijalu</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 8</b> <b>The right of access to the investigative material</b></p>
<p>1. Dosjet e kompletuara disiplinore duhet të jenë në dispozicion për shqyrtim për KD, KA, për stafin e autorizuar të DHB-së, si dhe hetuesin e IPK-së sipas kërkesës.</p>	<p>1. Kompletirani disciplinski dosije treba da budu na raspolaganje za razmatranje za DK, KŽ, ovlašćeno osoblje DUI kao i istražiteljja PIK - prema zahtevu.</p>	<p>1. Completed disciplinary files should be available for review to the KD, KA, for the authorized staff of DHB, as well as for the IPK investigator upon request.</p>



<p>2. Me aprovimin me shkrim të drejtorit të Përgjithshëm, në lëndët hetimore të kompletuara, mund t'iu lejohet qasje njësiteve përkatëse të Policisë, me procedurë të kthimit të lëndës përsëri në DHB. Kërkesat për qasje në dokumentet disiplinore nga personat jashtë Policisë veprohet sipas Ligjit për qasje në dokumentet zyrtare.</p> <p>3. Në raportet e kompletuara të hetimeve, kanë qasje Avokati i Popullit dhe IPK-ja.</p>	<p>2. Pismenim odobrenjem Generalnog Direktora, u kompletiranim istražnim predmetima, može se odobriti pristup nadležnim jedinicama Policije, uz postupak vraćanja predmeta natrag u DUI. Zahtevi za pristup disciplinskim dokumentima za lica van Policije pristupa se na osnovu Zakona o pristupu službenim dokumentima.</p> <p>3. U kompletiranim istražnim izveštajima, pristup imaju Ombudsman (narodni advokat) i PIK.</p>	<p>2. Upon the written approval of the General Director, in the completed investigative cases, access may be granted to the relevant Police Units with the procedure of returning the case back to the DHB. Requests for access to disciplinary documents by persons outside the Police are treated in accordance to the Law on Access to Official Documents.</p> <p>3. Ombudsperson and IPK have access to the completed investigative reports.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 9</b> <b>Verifikimi i së kaluarës</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 9</b> <b>Provera prošlosti</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 9</b> <b>Background Check</b></p>
<p>1. DHB-ja është e autorizuar të bëjë verifikimin e të së kaluarës për nevojat e Policisë së Kosovës:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Për punësim</li> <li>1.2. Për rikthim</li> <li>1.3. Për promovim, prej fillimit deri në përfundim të procesit</li> <li>1.4. Për avancim dhe sistemim përmes procesit të konkursit</li> <li>1.5. Për anëtarët e Komisioneve</li> <li>1.6. Për trajnim dhe shkollim jashtë vendit</li> <li>1.7. Për shkollim të lartë në Fakultetin e Sigurisë-AKSP</li> <li>1.8. Për shkollim dhe specializim me marrëveshje të organizatës për mbulim</li> </ol>	<p>1. DUI-a je ovlašćena da izvrši proveru prošlosti za potrebe Policije Kosova:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Za zapošljavanje</li> <li>1.2. Za povratak</li> <li>1.3. Za unapredjenje od početka do okončanja procesa,</li> <li>1.4. Za napredovanje i premeštaj kroz proces konkurisanja,</li> <li>1.5. Za članove komisija,</li> <li>1.6. Za obuku i obrazovanje u inostranstvo,</li> <li>1.7. Za visoko obrazovanje na Fakultetu za Bezbednost -KASP</li> <li>1.8. Za obrazovanje i specijalizaciju uz ugovor organizacije o podnosnju</li> </ol>	<p>1. DII is authorized to conduct background checks for the needs of the Kosovo Police:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. For employment</li> <li>1.2. For re-employment</li> <li>1.3. For promotion, from start to finish of the process</li> <li>1.4. For advancement and deployment through the competition process</li> <li>1.5. For temporary members of the committee;</li> <li>1.6. For training and education abroad</li> <li>1.7. For higher education in the Faculty of Security-KAPS</li> <li>1.8. For education and specialization</li> </ol>

<p>të shpenzimeve 1.9. Me kërkesë të drejtorit të Përgjithshëm për verifikime të veçanta.</p> <p>2. DHB-ja në përfundim të verifikimit të së kaluarës, jep rekomandime.</p> <p>3. DHB-ja, përveç verifikimit të së kaluarës kryen edhe shërbime të tjera sipas kërkesës: 3.1. Verifikimin e të dhënave me rastin e ndryshimit të të dhënave personale të punonjësve; 3.2. Verifikimin e arsyeshmërisë së shkaktimit të dëmeve nga operacionet policore; 3.3. Ofron të dhëna disiplinore për procesin e shpërblimeve.</p> <p>4. Dokumentacioni i verifikimit të së kaluarës konsiderohet dokument me qasje të kufizuar dhe ruhet në DHB.</p> <p>5. Drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Kosovës është i vetmi autoritet i cili lejon qasjen në dosjet e verifikimit të së kaluarës.</p> <p>6. Procedurat e punës për verifikimin e të së kaluarës rregullohen me PSO të DHB-së.</p> <p>7. DHB-ja në afatin prej 30 ditë pune duhet të përfundojë verifikimin e të së kaluarës, me mundësi zgjatje nga drejtori i</p>	<p>troškova. 1.9. Na zahtev generalnog direktora za posebne provere.</p> <p>2. DUI u okončanju provere prošlosti, daje preporuke.</p> <p>3. DUI, osim provere prošlosti izvršuju i druge usluge prema zahtevu: 3.1. Proveru podataka u slučaju promene ličnih podataka radnika; 3.2. Provera opravdanosti prouzrokovane štete od strane policijskih operacija; 3.3. Pruža disciplinske podatke o procesu nagradjivanja.</p> <p>4. Dokumentacija provere prošlosti smatra se dokument sa ograničenim pristupom i čuva se u DUI.</p> <p>5. Generalni direktor Policije Kosova je jedini autoritet koji dozvoljava pristup u dosije provere prošlosti.</p> <p>6. Postupci rada provere prošlosti regulišu se sa SOP, DUI.</p> <p>7. DUI u roku od 30 radnih dana treba da se završi provera prošlosti, s mogućnošću da se produži od strane</p>	<p>with organization covering the expense 1.9. At the request of the General Director for special verifications.</p> <p>2. DII, at the conclusion of background checks, makes recommendations.</p> <p>3. In addition to past background checks, DHB provides other services upon request: 3.1. Verification of data when changing personal data of employees; 3.2. Verification of the reasonableness of damage caused by police operations; 3.3. Provides disciplinary data on the rewards process.</p> <p>4. Background checks documentation is considered a restricted access document and is stored in DII.</p> <p>5. The General Director of the Kosovo Police is the only authority that allows access to background checks files.</p> <p>6. Background check work procedures are regulated by DII SOP.</p> <p>7. The DII must complete a background check within 30 business days, with the possibility of extension by the DII</p>
--	--	--

<p>DHB-së.</p> <p>8. Personeli i Policisë është i obliguar të bashkëpunojë me DHB-në në përmbushjen e detyrave.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 10</b> <b>Rrethanat lehtësuese dhe rënduese të shkeljes disiplinore</b></p> <p>1. Rrethana lehtësuese gjatë kryerjes së një shkeljeje disiplinore konsiderohen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Përvojë e punës më pak se 2 vjet në Policinë e Kosovës;</li> <li>1.2. Kryerja e shkeljes për herë të parë;</li> <li>1.3. Vlerësime dhe rezultate të mira në punë, si dhe sjellje e sinqertë dhe korrekte e punonjësit;</li> <li>1.4. Pranimi i fajësisë dhe pendimi për shkeljen e kryer;</li> <li>1.5. Nëse shkelja është kryer pa paramendim/pakujdesi e lehtë.</li> </ol> <p>2. Rrethana rënduese gjatë kryerjes së një shkeljeje disiplinore konsiderohen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Kryerja e shkeljes disiplinore në publik;</li> <li>2.2. Përsëritje e shkeljeve disiplinore;</li> <li>2.3. Përvojë pune të paktën një (1) vit në atë detyrë;</li> <li>2.4. Kryerja në të njëjtën kohë e më</li> </ol>	<p>direktora DUI-a.</p> <p>8. Policijsko Osoblje obavezan je da saradjuje sa DUI-om u ispunjavanju dužnosti.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 10</b> <b>Olakšavajuće i otežavajući okolnosti disciplinske povrede</b></p> <p>1. Olakšavajuće okolnosti prilikom izvršenja disciplinske povrede smatraju se:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Manje od 2 godine radnog iskustva u Policiji Kosova;</li> <li>1.2. Počinjanje povrede prvi put;</li> <li>1.3. Dobre procene i rezultate na poslu, kao i iskreno i korektno ponašanje zaposlenog.</li> <li>1.4. Priznanje krivice i kajanje o počinjenju povredi;</li> <li>1.5. Ako je povreda počinjena bez namere/ lake nepažnje;</li> </ol> <p>2. Otežavajuće okolnosti tokom počinjenja disciplinske povrede smatraju se:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Počinjenje disciplinske povrede u javnosti;</li> <li>2.2. Ponavljanje disciplinske povrede;</li> <li>2.3. Najmanje jedna (1) godina</li> </ol>	<p>Director.</p> <p>8. Police personnel are required to cooperate with the DII in carrying out their duties.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 10</b> <b>Mitigating and aggravating circumstances of disciplinary violation</b></p> <p>1. Mitigating circumstances when committing a disciplinary offense are considered:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Less than 2 years working experience in Kosovo Police;</li> <li>1.2. Committing the offense for the first time;</li> <li>1.3. Good performance evaluation and results, as well as honest and correct employee behavior.</li> <li>1.4. Guilty plea and remorse for the offense committed;</li> <li>1.5. If the offense was committed with no intention/negligence;</li> </ol> <p>2. Aggravating circumstances when committing a disciplinary offense are considered:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Committing a disciplinary offense in public;</li> <li>2.2. Repetition of disciplinary violations;</li> <li>2.3. Work experience of at least one</li> </ol>
--	---	--

<p>shumë se një shkeljeje disiplinore;  2.5. Kryerja e shkeljes disiplinore në grup, koordinimi paraprak mes punonjësve për të kryer një apo më tepër shkelje disiplinore, konsiderohet rrethanë rënduese për secilin punonjës veç e veç;  2.6. Pjesëmarrja në grup, mosreagimi me kohë apo mosndërmarrja e masave të nevojshme nga ana e mbikëqyrësit/eprorët për situatat e parapara me nënparagrafin 2.5, konsiderohen rrethana posaçërisht rënduese për mbikëqyrësin;  2.7. Mospërfillja e hetuesit, autoritetit vendimmarrës, shmangia nga përgjigjja konkrete, sjellje dhe qëndrim arrogant gjatë procesit disiplinor.</p>	<p>radnog iskustva u toj dužnosti;  2.4. istovremeno počinjeno više od jedne disciplinske povrede;  2.5. Počinjenje disciplinske povrede u grupi, prethodna koordinacija izmedju radnika da počine jednu ili više disciplinskih povreda, smatra se otežavajuća okolnost za svakog radnika posebno;  2.6. Učešće u grupi, ne reagovanje blagovremeno ili neuspeh da preduzme potrebne mere od strane nadzornika/starešine za situacije predvidjene postavom 2.5, smatraju se posebno otežavajućih okolnostima za nadzornika;  2.7. Nepostovanje istražitelja, autoriteta za donošenje odluka, izbegavanje konkretnog odgovora, arogantno ponašanje i stav tokom disciplinskog procesa;</p>	<p>(1) year in that task;  2.4. Committing at the same time more than one disciplinary offense;  2.5. Committing disciplinary offense in a group, prior coordination between employees to commit one or more disciplinary violations, is considered an aggravating circumstance for each employee separately;  2.6. participation in the group, failure to respond promptly or failure to take the necessary measures by the supervisor/superior for the situations provided for in subparagraph 2.5 shall be considered as particularly aggravating circumstances for the supervisor;  2.7. neglect of the investigator, decision-making authority, avoidance of concrete response, arrogant behavior and attitude during the disciplinary process;</p>
<p>3. Gjatë procesit të rekomandimit dhe vendimmarrjes në procesin disiplinor, autoriteti hetues dhe ai vendimmarrës duhet të marrë për bazë të gjitha rrethanat e kryerjes së shkeljes disiplinore, peshën si dhe natyrën e shkeljes për rekomandimin e masës disiplinore për caktimin e masës disiplinore brenda kufijve të paraparë për shkelje përkatëse disiplinore.</p>	<p>3. Tokom procedure preporuke i odlučivanja u disciplinskom postupku, istražni i odlučujući autoritet treba da uzme u obzir sve okolnosti izvršenja disciplinske povrede, težinu kao i prirodu disciplinske povrede za preporuku disciplinske mere za odredjivanje disciplinske mere unutar predvidjenih gradnica za odredjene disciplinske</p>	<p>3. During the process of recommendation and decision-making in the disciplinary process, the investigating and decision-making authority must take into account all the circumstances of the commission of the disciplinary offense, the severity and nature of the violation for recommending the disciplinary measure for setting the disciplinary measure within the limits of</p>

<p>4. Nëse shkelja disiplinore e paraparë me këtë udhëzim administrativ kryhet në kushtet dhe rrethanat lehtësuese, punonjësit duhet t'i shqiptohet masë më e lehtë, ndërsa nëse shkelja disiplinore kryhet në rrethana rënduese, punonjësit të PK-së duhet t'i shqiptohet masa më e rëndë disiplinore (masë progresive apo e përshkallëzuar).</p> <p>5. Në rast se punonjësi i PK-së kryen një shkelje të njëjtë/ngjashme disiplinore gjatë kohës që është i ndëshkuar me masë disiplinore e cila është aktive, ndëshkohet me një masë më të rëndë se sa masa që është aktive.</p> <p>6. Në rast se punonjësi i PK-së kryen një shkelje të lehtë disiplinore gjatë kohës që është i ndëshkuar me masë disiplinore për shkelje të rëndë e cila është aktive, ndëshkohet me një masë më të rëndë për shkelje të lehtë disiplinore.</p> <p>7. Pas hetimeve të kryera nga DHB-ja, apo autoriteti tjetër hetues i cili i zhvillon hetimet disiplinore çdo herë kur gjen rrethana rënduese rekomandon masë më të rëndë disiplinore.</p>	<p>povrede.</p> <p>4. Ukoliko disciplinska povreda predviđjena ovim administrativnim uputstvom vrši se pod ovim olakšavajućim uslovima i okolnostima, radniku treba da se izriće laka mera ,ali ukoliko disciplinska povreda izvrši u otežavajućim okolnostima, radniku PK-a treba da mu se izrekne težija disciplinska mera (progresivna ili postepena mera).</p> <p>5. U slučajevima kada radnik PK-a vrši neku istu/sličnu disciplinsku meru tokom vremena kada je kažnjen za disciplinsku meru koja je aktivna, kazni se sa težom merom nego mera koja je aktivna.</p> <p>6. Ukoliko radnik PK-a počini laku disciplinsku povredu, tokom vremena kada je kažnjen disciplinskom merom za tešku povredu koja je aktivna, kazni će se težom merom za laku disciplinsku povredu.</p> <p>7. Nakon izvršene istrage od strane DUI-a, ili drugog istražnog autoriteta koji odvija disciplinske istrage, svakog puta kada pronadje otežavajuće okolnosti preporučuje težiju disciplinsku meru.</p>	<p>the disciplinary measures provided for relevant disciplinary offenses.</p> <p>4. If the disciplinary offense provided for in this Administrative Instruction is committed under mitigating conditions and circumstances, the employee shall be given a lighter measure, while if the disciplinary offense is committed in aggravating circumstances, the employee of the KP shall be imposed more serious disciplinary measure (progressive or escalating measure).</p> <p>5. If a KP employee commits the same / similar disciplinary offense while he is punished with a disciplinary measure that is active, he shall be punished with a more severe measure than the measure that is active.</p> <p>6. In case that the KP employee commits a minor disciplinary offence during the time he is punished with disciplinary measure for serious violation which is active, he is punished with a more serious measure for minor disciplinary violation.</p> <p>7. Following investigations conducted by DII, or any other investigating authority that conducts disciplinary investigations each time it finds aggravating circumstances, recommends more severe</p>
--	--	---

<p>8. Autoriteti vendimmarrës, me rastin e marrjes së vendimit mbi shqiptimin e masës disiplinore është i obliguar që t'i marrë parasysh rrethanat lehtësuese dhe rënduese nga paragrafi 1, 2, 4, 5 dhe 6 i këtij neni.</p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI III INICIMI I PROCEDURËS DHE SHKELJET DISIPLINORE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 11 Inicimi i procedurës disiplinore</b></p> <p>1. Inicimi i procedurës disiplinore bëhet:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Sipas ankesave të qytetarëve;</li> <li>1.2. Sipas inicimit të brendshëm dhe</li> <li>1.3. Sipas detyrës zyrtare.</li> </ol> <p>2. Shkelja disiplinore që pretendohet se e ka kryer punonjësi, përkatësisht ankesat e qytetarëve, mund të drejtohet apo të raportohet me shkrim ose me gojë tek çdo punonjës i Policisë apo stacion më i afërt policor nga:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Çdo shtetas i Kosovës, i huaj ose pa shtetësi;</li> <li>2.2. Punonjësi i Policisë;</li> </ol>	<p>8. Odlučujući autoritet, prilikom donošenja odluke o izrečenoj disciplinskoj meri obavezan je da ima u obzir olakšavajuće i otežavajuće okolnosti iz stava 1, 2, 4 i 5 ovog člana.</p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE III POKRETANJE POSTUPKA I DISCIPLINSKE POVREDE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 11 Pokretanje disciplinskog postupka</b></p> <p>1. Pokretanje disciplinskog postupka radi se:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Prema žalbama gradjana;</li> <li>1.2. Prema unutrašnjem pokretanju</li> <li>1.3. Po službenoj dužnosti</li> </ol> <p>2. Disciplinska povreda koju je navodno počinio radnik, odnosno žalbe gradjana, može da se obrati i prijavi pismeno ili usmeno kod svakog radnika Policije, ili najbližu policijsku Stanicu od:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Svakog državljanina Kosova, stranaca ili bez državljanstva,</li> <li>2.2. Radnika Policije,</li> <li>2.3. Radnika Policijskog Inspektorata</li> </ol>	<p>disciplinary action.</p> <p>8. When making a decision on imposing a disciplinary measure, the decision-making authority is obliged to consider the mitigating and aggravating circumstances referred to in paragraphs 1, 2, 4 and 5 of this Article.</p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER III INITIATION OF THE PROCEDURE AND THE DISCIPLINARY VIOLATIONS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 11 Initiating disciplinary proceedings</b></p> <p>1. The disciplinary procedure is initiated:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. According to citizens' complaints;</li> <li>1.2. According to internal initiation and</li> <li>1.3. Ex officio.</li> </ol> <p>2. The disciplinary violation allegedly committed by the employee, namely citizens' complaints, may be directed or reported in writing or orally to any police officer or nearest police station by:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Any citizen of Kosovo, foreigner or stateless;</li> <li>2.2. Police Officer;</li> <li>2.3. Employee of Kosovo Police</li> </ol>
---	--	--

<p>2.3. Punonjësi i Inspektoratit Policor të Kosovës; 2.4. Përfaqësues të personave juridikë; 2.5. Përfaqësues i institucioneve të administratës publike.</p>	<p>Kosova, 2.4. Predstavniku pravnih lica, 2.5. Predstavniku institucija javne administracije.</p>	<p>Inspectorate; 2.4. Representatives of legal entities; 2.5. Representative of public administration institutions.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 12</b> <b>Ankesat e qytetarëve</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 12</b> <b>Žalbe gradjana</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 12</b> <b>Complaints of citizens</b></p>
<p>1. Punonjësi i Policisë pas marrjes së ankesës është i obliguar ta bëjë regjistrimin me shkrim të ankesës dhe të ndërmarrë çdo lloj veprimi të nevojshëm dhe të arsyeshëm me qëllim të marrjes apo ruajtjes së dëshmive që kanë të bëjnë me sjelljen për të cilën është bërë ankesa.</p> <p>2. Asnjë personi nuk duhet t'i mohohet e drejta për të paraqitur ndonjë ankesë, e as që t'i thuhet të vijë apo të thërrasë më vonë.</p> <p>3. Qytetari mund të paraqesë ankesë për sjelljet e këqija të punonjësve të Policisë: 3.1. Personalisht apo me përfaqësues; 3.2. Me telefon; 3.3. Me postë; 3.4. Në mënyrë elektronike; 3.5. Në mënyrë anonime.</p> <p>4. Në afatin sa më të shkurtër, por jo më vonë se pesë (5) ditë pune nga pranimi dhe regjistrimi i ankesës, obligohet që ta</p>	<p>1. Radnik Policije nakon prijema žalbe dužan je da pismeno zavodi žalbe i da preduzme bilo kakvu vrstu potrebnog i opravdanog delovanja sa ciljem dobijanja ili čuvanja dokaza koje se odnose sa ponašanjem za koje je podneta žalba.</p> <p>2. Ni jednom licu ne treba da mu se negira pravo prijave neke žalbe niti da mu se kaže da dodje ili pozove kasnije.</p> <p>3. Gradjanin može da podnese žalbu za loše ponašanje radnika Policije: 3.1. Lično ili sa predstavnikom 3.2. Telefonom 3.3. Poštom 3.4. Elektronskoj formi i 3.5. Anonimno.</p> <p>4. U što kraćem roku, najkasnije pet (5) radnih dana od prijema i registrovanja žalbe, obavezuje se da dostavlja u</p>	<p>1. Upon receipt of a complaint, a police officer shall be obliged to make a written record of the complaint and to take any necessary and reasonable action with a view to obtaining or retaining evidences relating to the behaviour the complaint is made for.</p> <p>2. No person shall be denied the right to make a complaint nor be told to come or call later.</p> <p>3. A citizen may submit a complaint about the misconduct of Police officers: 3.1. Personally or with representatives; 3.2. With phone; 3.3. By mail; 3.4. Electronically and 3.5. Anonymous.</p> <p>4. Within the shortest possible time, but not later than five (5) business days from the receipt and registration of the</p>

procedojë në Inspektoratin Policor të Kosovës dhe t'ia dërgojë të gjitha shënimet me shkrim dhe çfarëdo dëshmie që është siguruar.

### **Neni 13 Inicimi i brendshëm**

1. Të gjitha shkeljet e dyshuara fillimisht duhet të trajtohen në nivel lokal, përkatësisht në kuadër të njësisë ku është i sistemuar punonjësi i dyshuar. Pas kësaj, nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë i punonjësit ose personi të cilin ai e autorizon, zhvillohet një hetim paraprak, për të konstatuar supozimet për shkelje të dyshuar dhe pas vlerësimit nga ana e mbikëqyrësit, varësisht nga kategorizimi i shkeljes, veprohen në këtë mënyrë:

1.1. Nëse shkeljet bëjnë pjesë në kategorinë e shkeljeve të lehta disiplinore, hetimet fillojnë dhe përfundojnë në nivel lokal sipas kategorisë së shkeljeve të lehta.

1.2. Nëse njëra nga shkeljet bën pjesë në kategorinë e shkeljeve të rënda disiplinore që nuk është në kompetencë të nivelit lokal, lënda me të gjitha dëshmitë i procedohet DHB-së në afat prej pesë (5) ditë pune.

1.3. Pas çdo fillimi të hetimit për shkelje të rëndë disiplinore në nivel lokal, DHB njoftohet menjëherë me një

Policijskom Inspektoratu Kosova, i da dostavi sve pismene podatke i svaki dokaz koji je obezbedjen.

### **Član 13 Unutrašnje pokretanje**

1. Sve sumnjive povrede početno treba da se tretiraju na lokalnom nivo, tačnije u okviru jedinice gde je rasporedjen osumnjičeni radnik. Nakon toga od strane neposrednog nadzornika radnika ili lica koje on ovlašćuje, sprovodi se jedna preliminarna istraga, da bih utvrdio pretpostavke za sumnjive povrede i nakon ocenjivanja od strane nadzornika, zavisno od kategorizaciji povreda radi se na sledeći način:

1.1. Ukoliko povrede spadaju u kategoriju lakih disciplinskih povreda, istrage počinju i završavaju lokalnom nivou, prema kategoriji lakih povreda.

1.2. Ukoliko jedna od povreda spada u kategoriju teških disciplinskih povreda koja nije u nadležnosti lokalnog nivoa, predmet sa svim dokazima prosledjuje u DUI-a u roku od pet (5) radnih dana.

1.3. Nakon svake početne istrage za teške povrede na lokalnom nivou, DUI se odmah obaveštava sa kopijom (fizičkoj ili elektronskoj) o pokretanju

complaint, shall be obliged to proceed to the Kosovo Police Inspectorate and to submit all written records and any evidence provided.

### **Article 13 Internal Initiation**

1. All suspected violations must first be treated locally, respectively within the unit where the suspected employee is located. Thereafter, the employee's direct supervisor or the person authorized by him conducts a preliminary investigation to ascertain the suspicion of a suspected violation, and upon evaluation by the supervisor, depending on the classification of the violation, the following shall be done:

1.1. If the offenses fall into the category of minor disciplinary offenses, investigations are initiated and completed locally according to the category of minor offenses.

1.2. If one of the violations falls into the category of serious disciplinary violations that is not within the competence of the local level, the case with all evidences shall be processed by DHB within five (5) business days.

1.3. After any commencement of the investigation of serious violations



<p>kopje (fizike apo elektronike) të njoftimit mbi fillimin e hetimeve.</p> <p>1.4. Pasi që DHB të pranojë njoftimin zyrtar për fillimin e hetimeve disiplinore për shkelje të rëndë disiplinore të filluar nga niveli lokal, në afat prej tre (3) ditë pune, rivlerëson nëse hetimet disiplinore duhet t'i vazhdojë niveli lokal apo lënda të kalojë në DHB për hetim.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 14</b> <b>Inicimi i disiplinës sipas detyrës zyrtare</b></p> <p>1. Çdo mbikëqyrës i punonjësit të Policisë dhe DHB-ja, çdo herë kur merr informatë nga individët apo mediat e shkruara dhe elektronike, radio, televizioni dhe interneti, fillon një hetim paraprak për konstatimin e shkeljes së supozuar.</p> <p>2. Nëse gjatë hetimeve paraprake gjenden elemente të veprës penale, niveli lokal apo DHB-ja, lëndën ia procedon IPK-së apo Departamentit të Hetimeve të Policisë së Kosovës, bazuar në Ligjin e IPK-së.</p> <p>3. Mbikëqyrësit e nivelit lokal kanë</p>	<p>istrage.</p> <p>1.4. Nakon što DUI primi službeno obaveštenje o početku disciplinske istrage zbog teške disciplinske povrede koje su započela na lokalni nivo, u roku od tri (3) radnih dana, procenjuje da li bi se disciplinske istrage trebalo nastaviti na lokalnom nivou ili da se slučaj dostavlja u DUI za istrage.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 14</b> <b>Pokretanje discipline po službenoj dužnosti</b></p> <p>1. Svaki nadzornik radnika Policije, DUI-a, uvek kada dobije informaciju od pojedinaca, pisanih i elektronskih medija, radio, televizije i interneta, počinje preliminarnu istragu za utvrđivanje disciplinske povrede.</p> <p>2. Ukoliko tokom preliminarne istrage nalaze se elementi krivičnog dela, lokalni nivo ili DUI predmet procesira PIK-u ili Istražnoj Upravi Policije Kosova na osnovu Zakona PIK-a.</p> <p>3. Nadzornici na lokalnom nivou dužni</p>	<p>at the local level, the DHB shall be promptly notified with a copy (physical or electronic) of the initiation of the investigations.</p> <p>1.4. After DHB receives formal notice of initiation of disciplinary investigations for serious disciplinary violations commenced by the local level within three (3) business days, it reassesses whether the disciplinary investigations should continue at the local level or the case is transferred to the DHB for investigation.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 14</b> <b>Initiating disciplinary procedure ex officio</b></p> <p>1. Every police officer's supervisor and DHB, whenever receiving information from individuals or printed and electronic media, radio, television and the Internet, shall initiate a preliminary investigation to ascertain the alleged violation.</p> <p>2. If during the preliminary investigation there are elements of a criminal offense, local level or DHB, proceeds the case to the IPK or the Kosovo Police Investigation Department based on the Law on IPK.</p> <p>3. Supervisors at the local level shall be</p>
---	--	--

<p>obligim që posa të marrin informacionin nga paragrafi 1 i këtij neni të informojnë DHB-në dhe të koordinohen aktivitetet për fillimin e hetimit paraprak. Drejtori i DHB-së përcakton se kush do t'i zhvillojë hetimet paraprake.</p>	<p>su čim dobiju informacije iz stava 1 ovog člana obavestite DUI i koordinirati aktivnosti za pokretanje preliminarne istrage. Direktor DUI-a odredjuje ko će sprovesti preliminarnu istragu</p>	<p>obliged that as soon as they receive the information referred to in paragraph 1 of this Article to inform DHB and coordinate activities to initiate a preliminary investigation. The DHB director determines who will conduct the preliminary investigation.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 15</b> <b>Fillimi dhe përfundimi i procesit disiplinor</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 15</b> <b>Početak i završetak disciplinske procedure</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 15</b> <b>Beginning and ending of the disciplinary process</b></p>
<p>1. Procedurat disiplinore duhet të jenë të drejta, objektive dhe transparente.</p>	<p>1. Disciplinske procedure treba biti pravedne, objektivne i transparentne.</p>	<p>1. Disciplinary procedures must be fair, objective and transparent.</p>
<p>2. Procesi disiplinor fillon nga momenti i marrjes në dijeni për supozimet e shkeljes disiplinore dhe përfundon derisa vendimi disiplinor të marrë formën e prerë.</p>	<p>2. Disciplinska procedura počinje trenutkom saznanja za pretpostavljene disciplinske povrede i okončava se kada disciplinska odluka postane pravosnažna.</p>	<p>2. The disciplinary process begins from the moment of the discovery of the allegations of the disciplinary violation and ends when the disciplinary decision becomes final.</p>
<p>3. Hetimet llogaritet se kanë filluar nga momenti kur punonjësi i dyshuar për shkelje disiplinore njoftohet zyrtarisht për shkeljet e pretenduara që e ngarkojnë.</p>	<p>3. Istrage se računaju da su započete od trenutka kada osumnjičeni radnik za disciplinsku povredu, službeno se obaveštava za navodne povrede koje ga terete.</p>	<p>3. Investigations shall be deemed to have commenced from the moment when the employee suspected for a disciplinary offense is officially notified of the alleged violations which he or she is charged with.</p>
<p>4. Hetimet llogariten se kanë përfunduar nga momenti kur punonjësi i dyshuar për shkelje disiplinore njoftohet me vendimin disiplinor nga niveli lokal apo me njoftimin për përfundimin e hetimeve nga DHB-ja.</p>	<p>4. Istrage se računaju da su okončane od trenutka kada osumnjičeni radnik za disciplinsku povredu, obaveštava se disciplinskom odlukom od lokalnog nivoa ili obaveštenjem za okončanje istrage od strane DUI-a.</p>	<p>4. Investigations shall be deemed to have been terminated from the moment the employee suspected of a disciplinary offense is notified of a local level disciplinary decision or with a notice of termination of the investigations by the</p>

5. Nëse DHB-ja, gjatë zhvillimit të hetimeve disiplinore, konstaton se për shkelje të rëndë disiplinore për të cilat dyshohet punonjësi i Policisë janë shkelje të lehta, lëndën hetimore mund ta kthejë në nivel lokal apo hetimin ta përfundojë.

**Neni 16**  
**Kushtet e përgjithshme të hetimeve disiplinore**

1. Hetuesi gjatë zbatimit të hetimeve duhet të kujdeset me ndërgjegje dhe përpikëri t'i kryejë hetimet. Kujdesi ndaj tërësisë së detajeve dhe vërtetësia e provave dhe fakteve duhet të jetë qëllim i çdo procesi të hetimit. Hetuesi duhet që:

1.1. Ta intervistojë personin që ankohet dhe këdo tjetër që mund të ketë njohuri të drejtpërdrejtë për të dhënat që e mbështesin sjelljen për të cilën është bërë ankesa;

1.2. Të kërkojë nga ankuesi, iniciuesi apo dëshmitarët që me fjalët e tyre të japin deklaratë me shkrim, apo t'i nënshtrohen intervistës së incizuar. Nëse ankuesi, iniciuesi apo dëshmitari refuzon të japë dhe ta nënshkruajë deklaratën apo të mohojë një deklaratë të tillë, kjo duhet të shënohet në raportin që përpilon hetuesi që zbaton

5. Ako DUI, tokom disciplinske istrage, utvrdi da za teške disciplinske povrede za koje se sumnja radnik Policije, su lake povrede discipline, istražni predmet može da vrati na lokalnom nivou ili okonca istragu.

**Član 16**  
**Opšti uslovi disciplinskih istraga**

1. Istražitelj tokom primenjivanja istrage treba da se stara da savesno i uredno sprovodi istragu. Pažnja prema celokupnih detalja i utvrđivanja dokaza i činjenice treba da je cilj svakog procesa istrage. Istražitelj treba:

1.1. Da sasluša lice koje se žali i bilo kog drugog koji može da neposredno ima znanja o podacima koje podržavaju ponašanje za koje je podneta žalba.

1.2. Da zatraži od podnosioca žalbe ili svedoka da svojim rečima daju pismenu izjavu, ili podvrgavaju snimljenju izjave. Ako podnosilac žalbe ili svedok odbije da daje i potpiše izjavu ili negira takvu izjavu, ovo treba da se beleži u izveštaju koji sastavlja istražitelj koji sprovodi istragu;

DHB.

5. If the DHB, during the course of the disciplinary investigations, finds that for the serious disciplinary offenses for which the Police employee is suspected are minor offenses, may return the case to the local level or terminate the investigation.

**Neni 16**  
**General Terms of disciplinary investigations**

1. The investigator, while conducting investigations, shall take care and be diligent in conducting the investigations. The care for the whole details and the truthfulness of the evidences and facts should be the goal of any investigation process. The investigator must:

1.1. Interview the complainant and anyone else who may have direct knowledge of the data supporting the behavior for which the complaint was made;

1.2. Require from the complainant, initiator or witnesses to make a written statement in their own words, or to submit to the recorded interview. If the complainant, initiator or witness refuses to give and sign the statement or denies such a statement, this should be noted in the report compiled by the

<p>hetimet;</p> <p>1.3. Të bëjë intervistë me të gjithë dëshmitarët të cilët mund të kenë njohuri lidhur me të dhënat rreth sjelljes për të cilën është bërë ankesa. Hetuesi do të kërkojë prej punonjësit ndaj të cilit zhvillohen hetimet, që të bëjë një deklaratë të lirë me shkrim me fjalët e tij/saj dhe pastaj t'i nënshtrohet intervistës;</p> <p>1.4. Të sigurojë dhe të mbledhë dëshmitë relevante për incidentin dhe t'i administrojë në mënyrë të drejtë.</p> <p>1.5. Të shqyrtojë të gjitha të dhënat lidhur me sjelljen për shkeljen e supozuar disiplinore.</p>	<p>1.3. Da sasluša sve svedoke koji mogu da imaju znanje u vezi sa podacima oko ponašanja za koje je podneta žalba. Istražitelj će da zahteva od radnika protiv koga se vodi istraga, da daje slobodnu pismenu izjavu svojim rečima i da se podvrgava saslušanju.</p> <p>1.4. Da obezbedjuje i da prikuplja bitne dokaze o incidentu i da pravilno administrira</p> <p>1.5. Da razmatra sve podatke u vezi sa ponašanjem za navodne disciplinske povrede;</p>	<p>investigator conducting the investigation;</p> <p>1.3. Interview all witnesses who may have knowledge about the data of the behavior the complaint is made for. The investigator will ask the officer being investigated to make a free written statement in his or her own words and then undergo an interview;</p> <p>1.4. Provide and collect the relevant evidences to the incident and administer them fairly.</p> <p>1.5. Examine all behavior records for the alleged disciplinary violation.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 17</b> <b>Zhvillimi i intervistës, të drejtat dhe obligimet</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 17</b> <b>Obavljanje intervjuisanja, prava i obaveze</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 17</b> <b>Interview development, rights and obligations</b></p>
<p>1. Punonjësi i Policisë duhet të njoftohet mbi hetimet, para se të merret në pyetje apo të intervistohet. Njoftimi duhet të bëhet me shkrim dhe përfshin natyrën e përgjithshme të hetimeve, për të cilën ekziston dyshimi për shkelje disiplinore. Njoftimi duhet të përfshijë burimin e ankesës/inicimit, ndonjë dëshmi ose deklaratë, si dhe përshkrimin e shkurtër të incidentit.</p> <p>2. Me përfundimin e hetimeve të</p>	<p>1. Radnik Policije treba da se upozna o istrazi, pre nego što se sasluša ili se intervjuiše. Obaveštenje treba da je pismeno i da obuhvata opštu prirodu istrage, za koje postoji sumnja za disciplinsku povredu. Obaveštenje treba da obuhvata izvor žalbe, neku činjenicu ili izjave kao i kratak opis incidenta.</p> <p>2. Nakon završetka unutrašnje istrage,</p>	<p>1. A police officer shall be informed on the investigation before being interrogated or interviewed. The notification must be in writing and include the general nature of the investigation, for which there are suspicions of a disciplinary violation. The notification should include the source of the complaint / initiation, any evidence or statement, as well as a brief description of the incident.</p> <p>2. Upon completion of the internal</p>

<p>brendshme, hetuesi duhet ta informojë punonjësin ndaj të cilit zhvillohen hetimet, që hetimi i brendshëm ka përfunduar dhe se lënda disiplinore i është dërguar në shqyrtim dhe vendimmarrje.</p> <p>3. Autoriteti i nivelit lokal pas përfundimit të hetimeve të brendshme për shkelje të rënda disiplinore që ka në kompetencë, duhet ta informojë punonjësin ndaj të cilit zhvillohet procedura disiplinore se lënda disiplinore është dërguar për shqyrtim dhe vendimmarrje në KD.</p> <p>4. Nga hetuesi kërkohet që të zbatojë intervistë sipas standardeve vijuese:</p> <p>4.1. Intervista duhet të kryhet në kohë të arsyeshme dhe preferohet të kryhet kur punonjësi është në detyrë, përveç nëse rrethanat kërkojnë ndryshe;</p> <p>4.2. Intervista duhet të zhvillohet në objektet e Policisë. Përgjatimisht, në rastet të veçanta, intervista mund të zhvillohet edhe në zyrat qeveritare apo në objektet tjera të përshtatshme për personin që intervistohet (shtëpi, spital etj.);</p> <p>4.3. Punonjësi duhet të informohet në fillim të intervistës për emrin, gradën dhe pozitën e hetuesit që e zbaton procesin e intervistimit;</p>	<p>istražitelj treba da obavesti zaposlenog protiv koga se istraga vodi, da je unutrašnja istraga završena i da je disciplinski predmet prosledjen na razmatranje i odlučivanje.</p> <p>3. Autoritet lokalnog nivoa nakon završetka unutrašnje istrage za teške disciplinske povrede koje ima u nadležnosti, treba da obavesti radnika protiv koga se odvija disciplinska procedura da je disciplinski predmet prosledjen za razmatranje i odlučivanje u DK.</p> <p>4. Od istražitelja se zahteva da primeni intervjuisanje u skladu sa sledećim standardima:</p> <p>4.1. Intervjuisanje treba da se završi u opravdano vreme i preporučuje se da se završi kada je radnik na dužnosti, osim ukoliko okolnosti zahtevaju drugačije;</p> <p>4.2. Intervjuisanje treba da se odvija u objektima Policije. Izuzev u posebnim slučajevima, intervjuisanje može da se odvija i u vladinim kancelarijama ili drugim objektima pogodnim za osobu koja se intervjuiše (kuća, bolnica, itd.);</p> <p>4.3. Radnik treba da se obaveštava u početku intervjuisanja</p>	<p>investigation, the investigator must inform the employee against whom the investigation is being conducted, that the internal investigation has been completed and that the disciplinary case has been referred for review and decision-making.</p> <p>3. Upon completion of internal investigations for serious disciplinary violations within its competence, the local level authority shall inform the employee against whom the disciplinary procedure is being conducted that the disciplinary case has been referred for review and decision-making to the KD.</p> <p>4. The investigator is required to conduct an interview according to the following standards:</p> <p>4.1. The interview should be conducted in a reasonable time and preferably when the employee is on duty, unless otherwise required by circumstances;</p> <p>4.2. The interview should take place at the Police premises. With exception, in special cases, the interview may also take place in government offices or other facilities appropriate to the person being interviewed (home, hospital, etc.);</p> <p>4.3. The employee must be informed at the beginning of the interview about</p>
--	---	---

<p>4.4. Gjatë tërë kohës së intervistimit, të gjitha pyetjet duhet të bëhen vetëm nga një hetues dhe duhet të informohet me shkrim mbi natyrën dhe fushën e hetimeve para se të intervistohet;</p> <p>4.5. Intervistimi duhet të ketë një kohëzgjatje të arsyeshme kohe, në përgjithësi të mos i tejkalojë dy (2) orë për çdo periudhë kohe dhe jo më tepër se gjashtë (6) orë brenda një dite;</p> <p>4.6. Nuk lejohen të përdoren kërcënimet, shqetësimet apo premtimet nga ana e hetuesit;</p> <p>4.7. Është e drejtë diskrecionale e hetuesit për të vendosur se a do të incizohet intervista.</p> <p>4.8. Hetuesi ka për detyrë të ruajë besueshmërinë e të gjitha të dhënave të cilat i ka marrë dhe i ka mësuar gjatë zhvillimit të hetimit.</p> <p>4.9. Punonjësi ndaj të cilit zhvillohen hetimet, ka të drejtë të këshillohet me ndonjë këshilltar juridik apo person tjetër të zgjedhur nga ai/ajo, gjatë gjithë procesit të hetimeve. Këshilltarit nuk i lejohet të përgjigjet në vend të punonjësit që intervistohet.</p>	<p>za ime, çin i položaj istražitelja koji primenjuje proces intervjuisanja;</p> <p>4.4. 3.4. Tokom celog vremena intervjuisanja, sva pitanja treba da se postave samo od jednog istražitelja i treba da se obaveštava pismeno o prirodi i oblasti istrage pre nego što se intervjuiše;</p> <p>4.5. Intervjuisanje treba da ima jedno razumno vremensko trajanje, uglavnom ne duže od dva (2) sata za svaki vremenski period i ne više od šest (6) sati u jednom danu;</p> <p>4.6. Ne dozvoljava se upotreba pretnje, uznemirenje ili obećanja od strane istražitelja;</p> <p>4.7. Diskreciono pravo istražitelja je da odluči da li će snimati intervju.</p> <p>4.8. Istražitelj je dužan da sačuva poverljivosti svih podataka koje je dobio i saznao u toku istrage.</p> <p>4.9. Radnik prema kome se odvija istraga, ima pravo da se savetuje sa pravnim savetnikom, ili drugom osobom koju on/ona odabrao, tokom celog istražnog postupka. Ne odobrava se savetniku da odgovori u ime radnika koji se intervjuiše.</p>	<p>the name, rank and position of the investigator conducting the interview process;</p> <p>4.4. During the entire interview, all questions should only be asked by one investigator and information in writing should be given about the nature and scope of the investigations before being interviewed;</p> <p>4.5. The interview must have a reasonable duration, generally not exceeding two (2) hours for each time period and not more than six (6) hours in one day;</p> <p>4.6. Threats, concerns or promises by the investigator are not allowed;</p> <p>4.7. It is the investigator's discretion to decide whether the interview will be recorded.</p> <p>4.8. The investigator is obliged to maintain the confidentiality of all data obtained and learned during the course of the investigation.</p> <p>4.9. The officer being investigated has the right to consult any legal advisor or other person selected by him / her throughout the investigation process. The advisor is not allowed to answer instead of the employee being interviewed.</p>
--	---	--

<p style="text-align: center;"><b>Neni 18</b> <b>Llojet e shkeljeve disiplinore</b></p> <p>1. Shkeljet disiplinore ndahen në: 1.1. Shkelje të rënda disiplinore dhe 1.2. Shkelje të lehta disiplinore.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 18</b> <b>Vrste disciplinskih povreda</b></p> <p>1. Disciplinske povrede dele se na: 1.1. Teške disciplinske povrede i 1.2. Lake disciplinske povrede.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 18</b> <b>Types of Disciplinary Offenses</b></p> <p>1. Disciplinary violations are divided into: 1.1. Serious disciplinary violations and 1.2. Minor disciplinary violations.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 19</b> <b>Shkeljet e rënda disiplinore</b></p> <p>1. Shkelje e rëndë disiplinore konsiderohet veprimi ose mosveprimi i punonjësit të PK-së, punonjësit që bashkëpunon me të ose atij që nxit kryerjen e shkeljeve të mëposhtme:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Sjellja e rëndë diskredituese;</li> <li>1.2. Mosbindje e rëndë;</li> <li>1.3. Zbulimi i pavend dhe i rëndë i informatave;</li> <li>1.4. Korrupsioni dhe konflikti i interesit;</li> <li>1.5. Shkelja e rëndë e autorizimit;</li> <li>1.6. Përdorimi i pavend i armës;</li> <li>1.7. Përdorimi i tepërt i forcës;</li> <li>1.8. Dëmtimi i rëndë i pasurisë dhe buxhetit të Policisë;</li> <li>1.9. Përdorimi i alkoolit, narkotikëve dhe substancave të tjera psikotrope;</li> <li>1.10. Shqetësimet seksuale;</li> <li>1.11. Veprimet diskriminuese mbi cilëndo bazë;</li> <li>1.12. Veprimtaria penale dhe kundërvajtëse.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Član 19</b> <b>Teške disciplinske povrede</b></p> <p>1. Teška disciplinska povreda smatra se radnja ili ne radnja radnika PK-a, radnika koji saradjuje sa njim ili onog koji potstrkava izvršenje sledećih povreda:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Teško diskreditirajuće ponašanje;</li> <li>1.2. Teška neubedljivost,</li> <li>1.3. Neumesno i teško otkrivanje informacija,</li> <li>1.4. Korupcija i konflikt interesa;</li> <li>1.5. Teška povreda ovlašćenja;</li> <li>1.6. Neprimerena upotreba oružja;</li> <li>1.7. Preterana upotreba sile;</li> <li>1.8. Teško oštećenje imovine i budžeta Policije;</li> <li>1.9. Korišćenje alkohola, narkotika i drugih psikotropnih supstanci;</li> <li>1.10. Seksualna uznemirenja;</li> <li>1.11. Diskriminirajuće radnje na svaku osnovu i</li> <li>1.12. Krivična i prekersajna delovanja.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Article 19</b> <b>Serious disciplinary violations</b></p> <p>1. Serious disciplinary violation shall be considered the act or omission of the KP employee, the employee cooperating with him or her or the one who incites to commit the following offenses:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Serious discrediting behavior;</li> <li>1.2. Serious disobedience;</li> <li>1.3. Improper disclosure of information;</li> <li>1.4. Corruption and conflict of interest;</li> <li>1.5. Serious breach of authorization;</li> <li>1.6. Improper use of a weapon;</li> <li>1.7. Excessive use of force;</li> <li>1.8. Serious damage to Police property and budget;</li> <li>1.9. Use of alcohol, narcotics and other psychotropic substances;</li> <li>1.10. Sexual herassments;</li> <li>1.11. Discriminatory actions on any grounds and</li> <li>1.12. Criminal and minor offense activity.</li> </ol>

<p style="text-align: center;"><b>Neni 20</b> <b>Sjellja e rëndë diskredituese</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 20</b> <b>Teško diskreditirajuće ponašanje</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 20</b> <b>Serious discrediting behavior</b></p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për sjellje të rëndë diskredituese, nëse:</p> <p>1.1. Fsheh, mban, injoron, dëmton apo asgjëson ndonjë ankesë apo raport të bërë ndaj ndonjë punonjësi të Policisë së Kosovës apo ndaj ndonjë qytetari;</p> <p>1.2. Pa ndonjë arsye të ligjshme shkatërron, dëmton, falsifikon, shtrembëron apo fsheh ndonjë dokument që konsiderohet zyrtar apo dëshmi, ose ndryshon, fshin apo shton ndonjë të dhënë në të;</p> <p>1.3. Punonjësi i Policisë i cili para dhe pas krijimit të marrëdhënies së punës gjendet se nuk ka qenë i sinqertë në deklarimin me shkrim lidhur me të gjitha çështjet që kanë të bëjnë me shërbimin zyrtar dhe të kaluarën e tij/saj pa marrë parasysh se a janë nën betim apo jo.</p> <p>1.4. Nuk jep përgjegjësi të duhur apo nuk ruan si duhet, ose nuk bën kthimin e menjëhershëm të parave ose pronës që është pranuar nga ana e tij apo saj gjatë kryerjes së detyrës dhe jashtë saj;</p> <p>1.5. Pa arsye nuk i ofron ndihmë dhe mbrojtje kolegëve me të gjitha mundësitë e tij/saj kur e kërkon nevoja</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za teško diskreditirajuće ponašanje ukoliko:</p> <p>1.1. Sakrije, drži, ignoriše, oštećuje ili poništi neku žalbu ili sastavljeni izveštaj, protiv nekog radnika Policije Kosova ili nekog gradjanina;</p> <p>1.2. Bez nekog zakonskog razloga, unistava , oštećuje, falsifikuje, iskrivi ili sakrije neki dokument koji se smatra službenim ili kao dokaz , ili izmeni, briše ili dodaje neki podatak u njemu;</p> <p>1.3. Policijski službenik koji pre ili posle osnivanja radnog odnosa , nalazi se da nije bio iskren na svojoj pismenoj izjavi vezano sa svim pitanjima koja se odnose o službenoj dužnosti i njegove /njene prošlosti , bez obzira dali su ili ne pod istragom.</p> <p>1.4. Ne daje neophodnu odgovornost ili ne sakrije pravilno, ili odmah ne vrati pare ili imovinu koju je primio sa njegove /njene strane tokom vršenja dužnosti ili van nje;</p> <p>1.5. Ne razumno ne pruži pomoć, i zaštitu kolegama sa svim svojim mogućnostima kada je potrebno i u skladu sa policijskim procedurama;</p>	<p>1. A Kosovo Police officer is guilty of serious discrediting conduct if:</p> <p>1.1. Hides, holds, ignores, damages or disposes any complaint or report made to any Kosovo Police employee or to any citizen;</p> <p>1.2. Destroys, damages, falsifies, distorts or hides any document that is considered official or evidence, or changes, deletes or adds any data to it without any legitimate reason;</p> <p>1.3. A police officer who, prior and after the establishing work relations, has not been truthful in his written statement on all matters pertaining to the official service and his / her past regardless of whether they are under oath or not.</p> <p>1.4. Does not give due responsibility or does not maintain properly, or does not promptly return any money or property received by him or her in the performance of his or her duties;</p> <p>1.5. Unreasonably does not provide assistance and protection to colleagues in all his / her capacity when required and in accordance with police procedures;</p>



<p>dhe në pajtim me procedurat policore;</p> <p>1.6. Vepron pavend, i ndikuar nga ndjenjat personale, paragjykimet, urrejtjet, apo lidhjet shoqërore të cilat ndikojnë në vendimmarrje të drejtë;</p> <p>1.7. Ndërhyn, pengon apo tenton të ndikojë në proceset ligjore dhe në kryerjen e detyrave zyrtare;</p> <p>1.8. Shoqërohet apo mban raporte të afërta me personat për të cilët ka njohuri apo sipas rrethanave të rastit është dashur të ketë njohuri se janë nën hetime apo të dënuar për vepra të natyrës së atillë penale, që e bën punonjës të reflektojë imazh negativ për Policinë e Kosovës;</p> <p>1.9. Prezanton një dokument apo raport për të cilin e di se është me përmbajtje të pavërtetë, apo deklaron rrejshëm, me qëllim të shtrembërimit të fakteve;</p> <p>1.10. Lajmëron rrejshëm, nxit të tjerët të lajmërojnë apo të deklarohen rrejshëm se punonjësi i Policisë ka kryer shkelje disiplinore, duke qenë në dijeni se punonjësi ndaj të cilit fillon procedura disiplinore nuk është kryerës i shkeljes disiplinore;</p> <p>1.11. Paraqet prova të rrejshme për shkelje disiplinore që shkaktojnë fillimin e procedurës disiplinore kundër punonjësit të Policisë për të cilin ai/ajo e di apo është dashur të dijë se nuk e ka</p>	<p>1.6. Neprimereno se ponaša, pod uticajem ličnih osećanja , predrasuda, mržnje ili društvene pripadnosti koji uticaju na pravedno odlučivanje ;</p> <p>1.7. Ometa, meša se, ili pokušava uticati na zakonske procedure i na vršenje službenih dužnosti;</p> <p>1.8. Druži se i održava bliske odnose sa licima koji imaju znanje , ili prema mogućnostima slučaja moraju imati znanje dali su pod istragu ili osudjen za krivična dela , takve krivicne prirode , koje uticu na službenika da reflektira negativni izgled za Policiju Kosova;</p> <p>1.9. Prikazuje dokumentaciju ili izveštaj za koga ima doznanje da je ne tačan , ili daje lažnu izjavu sa ciljem iskrivljenja činjenica;</p> <p>1.10. Lažno prijavi , postiče druge da prijave , ili daju lažnu izjavi da službeni Policajac je vršio disciplinski prekršaj, imajući doznanje da službenik protiv koga su počeli disciplinske procedure da on nije disciplinski prekršilac;</p> <p>1.11. Prikazuje lažne dokaze za disciplinski prekršaj koja uzrokuje početak disciplinske procedure protiv službenika Policije zbog kojeg on/ona trebalo bi da zna da nije vršio disciplinski prekršaj;</p> <p>1.12. Ne daje podatke i kada ima</p>	<p>1.6. Acts inappropriately, influenced by personal feelings, prejudices, hatreds, or social affiliations that affect fair decision-making;</p> <p>1.7. Interfere, hinder or attempt to influence legal processes and wile conducting official duties;</p> <p>1.8. Accompanied or maintains close relationships with persons known to or under the circumstances of the case should have known that they are under investigation or convicted of offenses of this criminal nature, which makes the employee reflect a negative image of the Kosovo Police ;</p> <p>1.9. Presents a document or report that it knows to be untrue, or falsely states for the purpose of distorting the facts;</p> <p>1.10. False alerts, encourages others to alert or falsely declare that a Police Officer has committed a disciplinary offense, knowing that the employee against whom the disciplinary procedure is initiated is not the offender;</p> <p>1.11. Presents false evidence of disciplinary violations that cause disciplinary proceedings to be initiated against a Police Officer of which he / she knows or should have known that he/she has not committed the disciplinary offense;</p>
---	---	--

<p>kryer shkeljen disiplinore;</p> <p>1.12. Nuk jep të dhëna edhe kur ka njohuri për rrethanat e kryerjes, kryesin dhe pasojën e shkeljes disiplinore, nuk kontribuon apo nxit të tjerët të mos kontribuojnë në zbardhjen e së vërtetës, me qëllim të pamundësimit të të provuarit apo zvarritjes së procedurës disiplinore;</p> <p>1.13. Merr pjesë në aktivitete politike gjatë kryerjes së detyrës, shfrytëzon pronën apo autoritetin e Policisë së Kosovës për qëllime politike, mban pozita udhëheqëse në organizata politike, grumbullon fonde/donacione për organizata politike apo kandidon për t'u zgjedhur në pozita politike;</p> <p>1.14. Sillet në mënyrë të tillë duke dëmtuar imazhin e Policisë së Kosovës gjatë kryerjes së detyrës apo jashtë saj;</p> <p>1.15. Vendos gjësende apo pajisje të paautorizuara në pronën e Policisë, të cilat paraqesin apo mund të paraqesin ofendim apo diskriminim mbi cilëndo bazë;</p> <p>1.16. Fle gjatë orarit të punës;</p> <p>1.17. Si staf mbikëqyrës vepron në mënyrë të vazhdueshme apo periodike tek vartësi i tij/saj duke krijuar presion, shqetësime, me çka i shkakton stres dhe depression;</p> <p>1.18. Përdor pa autorizim emrin, titullin apo fotografinë me pamje të Policisë,</p>	<p>doznanja o okolnostima vršenja, prekršioaca, i posledicama disciplinskog prekršaja, ne doprinosi ili podstiče druge da ne doprinosu, na otkrivanju istine, sa ciljem nemogućnosti sudjenja i odlaganja disciplinske procedure;</p> <p>1.13. Učestvuje na političkim aktivnostima tokom vršenja dužnosti, koristivši imovinu i autoritet Policije Kosova za političke svrhe, održava rukovodilačke položaje na političkim organizacijama, preakupljuje fondove /donacije za političke organizacije , ili se kandiduje za političke položaje;</p> <p>1.14. Ponaša se na takav način, tako da narušava imidž Policije Kosova tokom vršenja dužnosti ili van nje;</p> <p>1.15. Postavljuje stvari ili ne ovlašćenu opremu na imovinu Policije, koja predstavljaju ili mogu predstaviti, uvredu ili diskriminaciju, na bilo kojoj bazi.</p> <p>1.16. Spava tokom radnog vremena;</p> <p>1.17. Kao nadzorno osoblje, deluje na neprekidan ili periodični način nad svojim/om podredjenim/om vršeći pritisak, uznemirenje, koja stvari stres i depresiju;</p> <p>1.18. Ne ovlašćeno koristi ime i položaj ili slike policije, bilo to da je na dužnosti ili van nje.</p> <p>1.19. Nije objektivan ili pristrasan na</p>	<p>1.12. Does not provide information even when it is aware of the circumstances of the commission, the perpetrator and the consequence of the disciplinary offense, does not contribute or incite others not to contribute to the discovery of the truth, with the aim of preventing the proving or delaying of the disciplinary procedure;</p> <p>1.13. Participates in political activities while in office, uses property or authority of the Kosovo Police for political purposes, holds leadership positions in political organizations, raises funds / donations for political organizations or runs for political office;</p> <p>1.14. behaves suchg a way ruining the image of Kosovo Police while performing duty or out of duty;</p> <p>1.15. Places unauthorized items or equipment on Police property that represent or may represent offensive or discriminatory but not limited to:</p> <p>1.16. Sleep during working hours;</p> <p>1.17. As a supervisory staff, he or she acts continuously or periodically on his/her subordinate, creating stress, anxiety, which causes him/her stress and depression;</p> <p>1.18. Uses without authorization the name, title or photograph of the Police,</p>
--	---	---

<p>qoftë në detyrë apo jashtë saj.</p> <p>1.19. Është jo objektiv ose i njëanshëm në punët policore, që shkaktojnë pasoja në trajtimin e qytetarëve apo dhe punonjësve të Policisë;</p> <p>1.20. Anëtarësohet apo merr pjesë aktive në organizatë, shoqatë, rrjete sociale, grupim tjetër që ndikon negativisht në imazhin e Policisë;</p> <p>1.21. Konsumon apo kundërmon alkool gjatë kohës sa është në shërbim duke përfshirë edhe trajnimet apo edhe kur është jashtë detyrë në uniformë;</p> <p>1.22. Nuk ofron ndihmë të arsyeshme dhe të nevojshme për qytetarët dhe punonjësit e Policisë;</p> <p>1.23. Sillet në mënyrë joetike, joprofesionale, përdor shprehje dhe fjalor banal, përdor ton të ngritur, ofendues, nënçmues, paragjykes gjatë shërbimit dhe jashtë saj, si ndaj punonjësve të Policisë ashtu edhe ndaj qytetarëve;</p> <p>1.24. Nuk ofron informata të arsyeshme të natyrës policore sipas kërkesës së qytetarit;</p> <p>1.25. Me veprimet si staf udhëheqës nxit mosrespekt ndaj kolegëve me gradë apo pozitë më të ulët;</p> <p>1.26. Me qëllim nuk e lajmëron apo shmang konfliktin e interesit;</p> <p>1.27. Si mbikëqyrës jep urdhra joprofesionale (jo të qarta, jo të</p>	<p>policijskim dužnostima koja prouzrokovanju posledice na pristupu prema gradjanima ili policijskih službenika;</p> <p>1.20. Učlanište ili aktivno učestvuje na organizacijama ili udruženjima, socijalnim mrežama , drugim grupama koja imaju negativni uticaj na imidj Policije;</p> <p>1.21. Puši ili konzumira alkohol tokom vremena dok je na dužnosti, obuhvatajući i obuku i ako je van dužnosti u uniformi;</p> <p>1.22. Ne pruži neophodnu pomoć za gradjane i Policijske službenike ;</p> <p>1.23. Ne etičko i ne profesionalno se ponaša, upotrebljava banalne izraze, upotrebljava visoki ton, uvredjujući, ponižavajući , tokom i van dužnosti, protiv službenika policije i protiv gradjana;</p> <p>1.24. Ne pruži potrebne informacije , policijske struke, prema zahtevu gradjana ;</p> <p>1.25. Sa devovanjem kao nadzorno osoblje , poticaje ne poštovanje nad kolegama sa činom ili niži položaj ;</p> <p>1.26. Namerno ne prijavi i izbegava sukob interesa ;</p> <p>1.27. Kao nadzornik daje neprofesionalne naredbe( ne jasne , ne razumljive i sa ne civilizovanim tonom);</p>	<p>whether on or off duty.</p> <p>1.19. Is not objective or biased in police affairs, causing consequences for the treatment of citizens and / or police officers;</p> <p>1.20. Becomes a member or active participation in the organization, association, social networks, other grouping that adversely affects the image of the Police;</p> <p>1.21. Consumes or smokes alcohol while in service including training or even off-duty in uniform;</p> <p>1.22. Does not provide reasonable and necessary assistance to citizens and Police officers;</p> <p>1.23. Behaves unethically, unprofessionally, uses banal expressions and vocabulary, uses raised offensive, derogatory, prejudicial tones during and out of the service, both against Police employees and citizens;</p> <p>1.24. Does not provide reasonable information of a police nature at the request of the citizen;</p> <p>1.25. Acting as a managerial staff promotes disrespect for colleagues with lower rank or positions;</p> <p>1.26. Intentionally does not report or avoid a conflict of interest;</p> <p>1.27. As supervisor gives unprofessional orders (not clear, not</p>
--	--	--

<p>kuptueshme dhe me ton jo civilizues);  1.28. Nuk informon menjëherë për ofrimin e mitos;  1.29. Përdor, mban, vesh pajisje policore, simbole, pjesë të veshjes apo mbathjes të paautorizuara nga shërbimi dhe në kundërshtim me standardet e veshjes, uniformës dhe pajisjeve policore në njësitin aktual të punës në kundërshtim me ligjin dhe udhëzimet përkatëse;  1.30. Përqesh dhe/ose bën kritika publike ndaj Policisë së Kosovës apo punonjësve të Policisë, duke përfshirë por duke mos u kufizuar vetëm në rrjete sociale, me çka ndikon në zvogëlimin e besimit dhe imazhit të Policisë dhe punonjësit të Policisë;  1.31. Vepron në kundërshtim me rregullat e komunikacionit rrugor, veprime të cilat lehtë janë të dukshme nga qytetarët, me çka dëmton imazhin e Policisë;  1.32. Hyrja në borxhe private dhe mospërmbyllja e tyre, veprime me të cilat dëmtohet imazhi dhe humb besimi ndaj Policisë.  1.33. Kërkimi i dhuratave në emër të Policisë në mënyrë të paautorizuar.</p> <p>2. Përsëritja e më shumë se dy shkeljeve të lehta disiplinore të natyrës së njëjtë të shqiptuara brenda afatit procedural të masës</p>	<p>1.28. Odmah ne daje informacije vezano o primanju mita;  1.29. Koristi, drži, nosi policijsku opremu, simbole, delove odeće ili obuće, neovlašćeno od strane Službe, kršeći standarde oblačenja uniforme i polijciske opreme u trenutnoj radnoj jedinici , kršeći važeće dotična zakona i uputstva.  1.30. Iznosi i/ ili javno kritikuje policiju Kosova ili policijskog službenika uključujući , ali ne ograničavajući se na društvene mreže, čime potkopava poverenje i imidž policije i policijskog službenika;  1.31. Deluje u suprotnosti sa pravilima drumskog saobraćaja , delovanja koja lako mogu se viditi od strane gradjana , koj najavljiva oštećenju slike Policije;  1.32. Ulazak u privatni dug i njihovo ne ispunjenje, oštećuje se imidž i poverljivosti nad Policijom.  1.33. Tražiti poklone u ime Policije na ne ovlašćen način.</p> <p>2. Ponavljanje više od dva prekršaja, prekršaja iste disciplinske prirode izrečene u proceduralnom roku disciplinske mere</p>	<p>understandable and in a non-civilizing tone);  1.28. Does not immediately inform about bribe delivery;  1.29. Uses, holds, wears police equipment, symbols, parts of clothing or footwear unauthorized by the Service and in violation of the standards of dressing, uniform and police equipment in the respective work unit in violation of applicable law and instructions;  1.30. Mocks and/or makes public criticism of the Kosovo Police or the Police Officer, including but not limited to social networks, thereby undermining the confidence and image of the Police and Police Officer;  1.31. It acts in contravention of the rules of road traffic, actions which are easily visible to the citizens, thus harming the image of the Police;  1.32. Entering into private debts and failing to do clear them, actions that damage the image and lose trust in the Police.  1.33. Asking for gifts on behalf of police in an unauthorized way;</p> <p>2. Repetition of more than two minor disciplinary offenses of the same nature imposed within the procedural time limit</p>
--	---	--

<p>disiplinore, apo vazhdimi i shkeljes së lehtë, paraqet shkelje të rëndë disiplinore.</p>	<p>ili nastavak lakšeg krivičnog dela, predstavlja teško disciplinsko delo.</p>	<p>of a disciplinary measure, or continuation of a minor offense, constitutes a serious disciplinary offense.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 21</b> <b>Mosbindja e rëndë</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 21</b> <b>Teška neposlušnost</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Neni 21</b> <b>Serious disobedience</b></p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për mosbindje të rëndë nëse:</p> <p>1.1. Pa ndonjë arsytim të ligjshëm nuk e zbaton, shmang, refuzon të bashkëpunojë apo komprometon ndonjë urdhër nga autoriteti kompetent;</p> <p>1.2. Nuk bindet, nuk vepron apo nuk bashkëpunon me autoritetet e zbatimit të procedurave, penale, disiplinore dhe administrative;</p> <p>1.3. Pa ndonjë arsytim të ligjshëm nuk paraqitet apo shmanget nga detyrat me natyrë urgjente dhe planeve operative;</p> <p>1.4. Nuk u përmbahet obligimeve derisa është në suspendim nga puna apo vendimeve të personelit;</p> <p>1.5. Dështimi në mbikëqyrjen e obligimeve të punonjësit të suspenduar gjatë kohës së suspendimit;</p> <p>1.6. Nuk paraqitet në vendin e punës sipas kërkesës, shmanget, braktis vendin e punës apo detyrën me çka rrezikohet siguria e njerëzve dhe objekteve.</p> <p>1.7. Nuk u bindet kërkesave apo</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za teško neposlušnost ukoliko:</p> <p>1.1. Bez ikakvog zakonskog opravdanja ne sprovodi, izbegava, odbija da saradjuje ili kompromituje bilo koje naredjenje nadležnog organa( lokalni nivo)</p> <p>1.2. Ne poštuje , ne postupa ili ne saradjuje sa vlastima u krivičnim, disciplinskim i admnistrativnim postupcima;</p> <p>1.3. Bez ikakvog opravdanog zakonskog razloga ne javise ili odstupi od dužnosti hitne prirode i operativnih planova;</p> <p>1.4. Ne pridržava se obaveza dok je suspendovan sa posla ili odluke osoblja;</p> <p>1.5. Neuspeh u nadzoru obaveza službenika koji je suspendovan, tokom vremena suspenzije;</p> <p>1.6. Ne pojavljuje se na radno mesto po zahtevu , izbegava , napušta posao koji ugrožava sigurnost ljudi i objekata.</p> <p>1.7. Ne pridržava se zahteva ili</p>	<p>1. A Kosovo Police officer is guilty of serious disobedience if:</p> <p>1.1. Without any lawful justification does not enforce, avoid, refuses to cooperate with or compromises any order from the competent authority; (local level)</p> <p>1.2. Disobeys, does not act or does not cooperate with the authorities of criminal, disciplinary and administrative procedures;</p> <p>1.3. Does not show up or avoids without justification from urgent tasks and operational plans;</p> <p>1.4. Does not comply with obligations while suspended from work or personnel decisions;</p> <p>1.5. Failure to supervise suspended employee obligations during period of suspension;</p> <p>1.6. Does not appear on the job upon request, avoids, abandons the job or the tasks that endangers the safety of people and objects.</p> <p>1.7. Does not comply with the requirements or performance of</p>

<p>kryerjes së detyrave të përcaktuara duke shkaktuar apo rrezikuar të shkaktojë pasoja të rënda për jetën e njerëzve apo pronës;</p> <p>1.8. Mungon pa arsye në vazhdimësi nga puna mbi tri (3) ditë;</p> <p>1.9. Shfrytëzon pa arsye pushimin mjekësor mbi tri (3) ditë të njëpasnjëshme;</p> <p>1.10. Keqpërdor pushimin mjekësor;</p> <p>1.11. Pi duhan në vendet e ndaluara;</p> <p>1.12. Me sjellje apo në heshtje manifeston mosrespekt dhe mospërfillje të eprorëve dhe personave tjerë që ndërlidhen me pozitën apo vendin e punës;</p> <p>1.13. Me veprim apo mosveprim, nuk zbaton apo nënvlerëson urdhrat apo udhëzimet nga autoriteti i nivelit qendror.</p> <p>1.14. Punësohet apo angazhohet pa aprovim paraprak në punë dytësore;</p> <p>1.15. Pa autorizim hyn në lokalet në të cilat zhvillohet aktivitet i kundërligjshëm;</p> <p>1.16. Nuk respekton me veprime apo përdor fjalor banal ndaj cilitdo mbikëqyrës dhe punonjës tjetër të Policisë;</p> <p>1.17. Nuk paraqitet në gjykatë lidhur me çështjet zyrtare dhe nuk e informon mbikëqyrësin për mosparaqitje;</p> <p>1.18. Mosnjoftimi i autoritetit hetues</p>	<p>izvrjenja odredjenih dužnosti, koje uzrokuju ili rizikujući ozbiljnu štetu po život ljudi ili imovine ;</p> <p>1.8. Odustaje sa posla bez ikakvog razloga više od tri (3) dana;</p> <p>1.9. Neopravdano koristi bolovanje više od tri (3) dana uzastopno ;</p> <p>1.10. Zloupotrebi bolovanje ;</p> <p>1.11. Puši na zabranjena mesta;</p> <p>1.12. Ponašanjem ili tiho iskazuje nepoštovanje i zanemaruje naredjenih i drugih osoba koje se odnose na njihov položaj ili radno mesto;</p> <p>1.13. Aktom ili propustom ne poštuje naredbe ili uputstva centralne vlasti.</p> <p>1.14. Zaposli se ili se angažuje bez prethodnog odobrenja na sporedne poslove;</p> <p>1.15. Bez ovlašćenja ulazi po lokalima u kojima se sumnja da se razvijaju protivzakonite delatnosti;</p> <p>1.16. Delovanjem ne poštuje ili upotrebljava banalan rečnik prema bilo kojeg nadzornika ili službenika Policije;</p> <p>1.17. Ne javi se na sudu kada se poziva i ne obaveštava nadzornika za navedeno odsustvovanje ;</p> <p>1.18. Ne obaveštavanje istražnog autoriteta ili nadzornika za odluku koju je doneo državni autporitet,</p>	<p>specified duties risking or causing serious harm to the lives of people or property;</p> <p>1.8. Is absent from work for more than three (3) days without any reason;</p> <p>1.9. Unjustifiably uses sick leave of more than three (3) consecutive days;</p> <p>1.10. Misuses sick leave;</p> <p>1.11. Smokes in forbidden places;</p> <p>1.12. Behaviorally or quietly manifests disrespect and disregard for superiors and other persons related to their position or work position;</p> <p>1.13. By action or inaction, does not comply with or underestimates orders or instructions from the central level authority.</p> <p>1.14. Employed or engaged without prior approval in secondary job;</p> <p>1.15. Unauthorized enters the premises where illegal activity takes place;</p> <p>1.16. Does not comply with acts or use a banal vocabulary against any other police supervisor and employee;</p> <p>1.17. Does not appear in court on official matters and does not inform supervisor of failure to appear;</p> <p>1.18. Failure to notify the investigating authority or supervisor of the decision taken by the state authority regarding the matters in</p>
---	--	--

<p>apo mbikëqyrësit për vendimin që ka nxjerrë autoriteti shtetëror lidhur me çështjet për të cilën është duke u zhvilluar procedura disiplinore.</p> <p>1.19. Si mbikëqyrës toleron sjellje joprofesionale, joetike apo të pahijshme nga vartësit apo personeli nën mbikëqyrje;</p> <p>1.20. Nuk respekton zinxhirin komandues, përveç nëse lejohet nga eprori më i lartë;</p> <p>1.21. Gjatë detyrës zyrtare bart, vesh, vendos shenja apo simbole, të cilat paraqesin elemente të përkatësisë religjioze, racore, seksuale, politike, etnike, grupore etj.</p> <p>1.22. Bojkoton, bën thirrje për bojkot të punës, bën grevë, thërret në grevë, iu bashkëngjitet aktiviteteve të shoqatave apo partive që shprehin apo manifestojnë hapur qëndrime politike, nuk përfill urdhrat e ligjshëm për ndërprerje të aktiviteteve, veprimeve apo mosveprimeve që pengojnë rrjedhën normale të punës;</p> <p>1.23. Pa autorizim ndryshon logon, emblemat, vendos simbole tjera në ambiente të punës dhe në pajisje policore;</p> <p>1.24. Veshja dhe dukja personale e papërshtatshme për vendin e punës, në kundërshtim me llojin e veshjes së autorizuar, si dhe bartja e gjësendeve</p>	<p>vezano sa slučajevima o kojima se obavlja disciplinska procedura .</p> <p>1.19. Kao nadzornik toleriše neprofesionalno ne etičko ili neprikladno ponašanje, svojih potčinjenih ili osoblja pod nadzorom;</p> <p>1.20. Ne poštuje komandni lanac, osim ukoliko se dozvoljava od višeg nadzornika;</p> <p>1.21. Tokom službene dužnosti, oblači/nosi/stavlja oznake ili simbole, koje predstavljaju elemente verske rasističke, seksualne, političke, etničke, grupne, itd pripadnosti.</p> <p>1.22. Bojkotira, poziva za bojkotiranje rada, štrajkuje, poziva na štrajkove, pridruži im se aktivnostima udruženja ili stranaka koje izražavaju ili otvoreno izražavaju političke stavove, zanemarujući, zakonske naredbe o prekidu aktivnosti ili neaktivnosti koje narušavaju normalan rad.</p> <p>1.23. Bez ovlašćenja promeni logo , simbole, i postavi druge simbole u radnim prostorima ili policijskoj opremi ;</p> <p>1.24. Neprimereni izgled na radnom mestu, u suprotnosti sa vrstom ovlašćenog odela i izgleda, nošenje ne ovlašćenih stvari;</p> <p>1.25. Ucrta/ postavlja tetovaže na vidljivim delovima tela.</p>	<p>which disciplinary proceedings are being conducted.</p> <p>1.19. As a supervisor tolerates unprofessional, unethical, or misconduct by subordinates or staff under supervision;</p> <p>1.20. Does not respect the chain of command unless permitted by the superior;</p> <p>1.21. During the work, carries, wears, places signs or symbols that represent religious, racial, sexual, political, ethnic, group elements etc.</p> <p>1.22. Boycotts, calls for boycotts of labor, strikes, calls for strikes, joins activities of associations or parties that express or openly express political attitudes, disregards lawful orders to interrupt activities, actions or inactions that disrupt the normal course of work;</p> <p>1.23. Without authorization changes the logo, emblems, puts other symbols on workplaces and police equipment;</p> <p>1.24. Inappropriate wear and appearance at work, contrary to the type of dress and appearance authorized, and the carrying of unapproved items or accessories;</p> <p>1.25. Put tattoos on visible parts of the body;</p> <p>1.26. Even though the request has</p>
---	---	--

<p>apo aksesorëve të paaprovuara;  1.25. Vendos tatuazhe në pjesët e dukshme të trupit.  1.26. Edhe pse është refuzuar kërkesa për punë jashtë detyre zyrtare për shkak të konfliktit të interesit me pozitën e tij në PK, vazhdon të angazhohet në punë jashtë detyrës zyrtare.  1.27. Nuk informon apo nuk i raporton mbikëqyrësit për përdorimin e forcës.</p>	<p>1.26. I ako je odbijen zahtev za rad van službene dužnosti zbog sukoba interesa sa njegovim položajem u PK, nastavlja sa angazovanjem na rad van službene dužnosti.  1.27. Ne obaveštava ili ne izveštava kod nadzornika o upotrebi sile</p>	<p>been refused for work out of official duty, due to the conflict of interest with the position in KP, continues to be engaged in work out of official duty.  1.27. does not inform or reports to the supervisor for the use of force.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 22</b>  <b>Zbulimi i pavend dhe i rëndë i informatave</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 22</b>  <b>Neumesno i teško otkrivanje informacija</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Neni 22</b>  <b>Inappropriate and serious disclosure of information</b></p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për zbulim të pavend dhe të rëndë të informatave nëse:</p> <p>1.1. Pa autorizim përkatës, vë në qarkullim informata të cilat i ka mësuar gjatë kryerjes së detyrës zyrtare, e të cilat nuk janë për opinion;</p> <p>1.2. Zbulon, shfrytëzon dhe u jep qasje të tjerëve në mënyrë të paautorizuar në informatat, sekretet dhe fshehtësitë tjera zyrtare, gjatë detyrës zyrtare apo jashtë saj;</p> <p>1.3. Pa autorizim jep informata policore të cilat i siguron vetë apo nga personeli tjetër, të cilat i përdor apo ua jep të tjerëve në shërbim për përdorim të jashtëm;</p> <p>1.4. Shpërndan informatat për</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za neumesno i teško otkrivanje informacija ukoliko:</p> <p>1.1. Bez dotičnog ovlašćenja, stavlja u promet informacije koje je stekao tokom službene dužnosti koje nisu za javnost;</p> <p>1.2. Otkrije, koristi i neovlašćeno daje drugima pristup na informacije poverljive i službene tajne tokom službene dužnosti ili van nje;</p> <p>1.3. Bez ovlašćenja daje policijske informacije koje sam obezbedjuje ili iz drugog osoblja, koje upotrebljava ili daje drugima na uslugu za spoljnu upotrebu;</p> <p>1.4. Širi informacije o identitetu osoba koja prijavljuju ili o sadržaju</p>	<p>1. A Kosovo Police officer is guilty of inappropriate and aggravated disclosure of information if:</p> <p>1.1. Without appropriate authorization, shares information learned in the performance of its official duty which is not for the public to know;</p> <p>1.2. Unveils, uses and gives access to others in the information without authorization, secrets and other official secrets, during or out of the official duty;</p> <p>1.3. Without authorization shares the police information he/she individually obtains or obtained by other police personnel, which he/she uses or give to others for use for external use;</p>



<p>identitetin e sinjalizuesve apo përmbytjen e informatave sinjalizuese.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 23</b> <b>Korrupsioni dhe konflikti i interesit</b></p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për korrupsion dhe konflikt të interesit nëse:</p> <p>1.1. Në cilësinë e punonjësit të Policisë së Kosovës dhe pa autorizim përkatës në mënyrë direkte ose indirekte kërkon ose pranon ndonjë të mirë materiale, dhuratë, çfarëdo shërbimi, nënshkrimi ose rekomandimi;</p> <p>1.2. E vë veten nën obligime financiare ose obligime të tjera ndaj ndonjë personi tjetër në mënyrën e cila mund të ndikojë në kryerjen e detyrës së punonjës i Policisë së Kosovës;</p> <p>1.3. E keqpërdor pozitën e tij apo saj si punonjës i Policisë së Kosovës, për leverdi private për vete ose për të tjerët;</p> <p>1.4. E vë veten në konflikt interesi duke ndërmarrë veprime me të cilat kufizon, rrezikon, apo pengon përmbytjen e detyrës zyrtare dhe</p> <p>1.5. Tentimi apo ndikimi tek autoritetet për vendimmarrje.</p>	<p>informacija uzbunjivaca;</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 23</b> <b>Korupcija i sukob interesa</b></p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za korupciju i sukob interesa ukoliko :</p> <p>1.1. U svojstvu radnika Policije Kosova i bez odgovarajućeg ovlašćenja neposredno ili posredno traži ili prima neku materijalnu korist, poklon, bilo koju uslugu, potpis ili preporuku;</p> <p>1.2. Postavlja sebe pod finansijskom obavezom ili druge obaveze prema drugom licu tako da ista može uticati na ispravno vršenje zadatka kao radnik Policije Kosova;</p> <p>1.3. Zloupotrebljava svoj položaj kao radnik Policije Kosova, za privatne koristi za sebe ili za druge;</p> <p>1.4. Postavlja sebe u sukob interesa preduzimajući delovanja kojima ograničuje, rizikuje ili sprečava ispunjavanje službenih zadatka.</p> <p>1.5. Pokušavanje ili uticaj na autoritete na donošenju odluka.</p>	<p>1.4. Disseminates information about the identities of the whistleblowers or the content of the whistleblowers;</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 23</b> <b>Corruption and conflict of interest</b></p> <p>1. A Kosovo Police officer is guilty of corruption and conflict of interest if:</p> <p>1.1. In the capacity of a Kosovo Police employee and without appropriate or direct authorization directly or indirectly requests or accepts any material goods, gift, any service, signature or recommendation;</p> <p>1.2. Subjects himself to financial or other obligations to any other person in a manner that may affect the proper performance of his duties as a Kosovo Police officer;</p> <p>1.3. Abuses his or her position as an employee of the Kosovo Police, for private gain for himself or others;</p> <p>1.4. Conflicts of interest by taking actions that limit, jeopardize, or impede the performance of official duties;</p> <p>1.5. Tries or influences decision-making authorities.</p>
---	--	--

<p align="center"><b>Neni 24</b> <b>Shkelja e rëndë e autorizimit</b></p>	<p align="center"><b>Član 24</b> <b>Teška povreda ovlašćenja</b></p>	<p align="center"><b>Neni 24</b> <b>Serious breach of authorization</b></p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për shkelje të rëndë të autorizimit nëse:</p> <p>1.1. Pa ndonjë arsye bindëse nuk i përmbush apo dështon në përmbushjen e detyrave dhe përgjegjësi të caktuara, si pasojë e të cilave kanë shkaktuar apo kanë mundur të shkaktojnë efekte negative në efikasitet, reputacionin e Policisë dhe dëmtimin e të drejtave të tjerëve;</p> <p>1.2. Jep ndonjë urdhër kundërligjor për vartësit e tij/saj;</p> <p>1.3. Zbaton urdhrat kundërligjorë;</p> <p>1.4. Pa ndonjë arsye nuk raporton menjëherë, tek mbikëqyrësi i tij për çfarëdo veprë penale apo informacion të rëndësishëm për zbulimin e veprave penale apo kryerësve të tyre apo për ndonjë ndalim apo arrestim të personit;</p> <p>1.5. Pa autorizim jep apo merr armën apo municionin zyrtar;</p> <p>1.6. Keqpërdor autoritetin e Policisë për përfitime personale apo financiare, ose për përfitimin e privilegjeve të cilat nuk mund t'i kenë në dispozicion përveç kur kryejnë detyrat e tyre ose për shmangie nga pasojat e veprave kundërligjore, përveç në ato raste kur kërkohet prej tyre në mënyrë legjitime</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za tešku povredu ovlašćenja ukoliko:</p> <p>1.1. Bez nekog ubedljivog razloga ne ispunjava ili neuspeva ispunjavanje odredenih službenih dužnosti i odgovornosti, koji su prčinili ili su mogli prčinjavati negativne efekte na ugled Policije i na oštetu ljudskih prava ;</p> <p>1.2. Daje neku nezakonsku naredbu svojim potčinjenima ;</p> <p>1.3. Sprovodi nezakonske naredbe;</p> <p>1.4. Bez ikakvog razloga ne izveštava odmah kod svog nadzornika za bilo koje krivično delo ili važnu informaciju za otkrivanje krivičnih dela ili izvršioca istih ili zbog sprečavanja ili hapšenja nekog lica;</p> <p>1.5. Bez ovlašćenja daje ili uzima službeno oružje ili municiju;</p> <p>1.6. Zloupotrebi autoritet Policije za lične ili finansijske koristi, ili pri dobijanju privilegija koje ne mogu imati na raspolaganju osim kada vrše svoje zadatke ili za izbegavanje od posledica nezakonskih dela, osim u tim slučajevima kada se od njih legitimno zahteva da upotrebljavaju svoj uticaj ili autoritet;</p> <p>1.7. Pobegne mu uhapšeno lice ili</p>	<p>1. An employee of the Kosovo Police shall be guilty of serious breach of authorization if:</p> <p>1.1. Fails to perform or fails to perform certain duties and responsibilities without any compelling reason, as a result of which they have caused or could have had adverse effects on the efficiency, reputation of the Police and violations of the rights of others;</p> <p>1.2. Issues any unlawful order to his / her subordinates;</p> <p>1.3. Implements unlawful orders;</p> <p>1.4. without any reason does not immediately report to his supervisor any criminal offense or information relevant to the disclosure of the offenses or their offenders or to any detention or arrest of the person;</p> <p>1.5. Unauthorized gives or receives official weapon or ammunition;</p> <p>1.6. Abuses the authority of the Police for personal or financial gain, or for the privileges which may not have available except when they perform their duties or for the avoidance from the consequences of unlawful acts, unless so required by them legally to use their influence or authority;</p>

<p>ta përdorin ndikimin apo autoritetin e tyre;</p> <p>1.7. I ik personi i arrestuar apo nën mbikëqyrje;</p> <p>1.8. Vepron në kundërshtim me dispozitat e ligjit në fuqi në lidhje me autorizimet policore, në atë mënyrë që dëmton të drejtat e një personi tjetër;</p> <p>1.9. Ofron ndonjë lloj garancie, kaucioni apo dëshmie për ndonjë person të privuar nga liria, përpos me leje të drejtorit të Përgjithshëm të Policisë;</p> <p>1.10. Me qëllim ndërmerr veprime hakmarrëse në dëm të sinjalizuesit;</p> <p>1.11. Si mbikëqyrës, shmanget nga ushtrimi i detyrave të përcaktuara sipas titullit të pozitës, përshkrimit të detyrave të punës, autorizimit të dhënë, apo akteve normative dhe delegon këto detyra tek vartësit;</p> <p>1.12. Si mbikëqyrës, delegon detyrat të cilat nuk lejohet të delegohen.</p> <p>1.13. Shkatërron, dëmton, shmang apo vonon dorëzimin e ndonjë dokumenti apo raportit zyrtar i cili i komprometon veprimet operacionale të punës;</p> <p>1.14. Pa autorizim iu jep punonjësve apo personave të tjerë pajisje policore dhe armën zyrtare;</p> <p>1.15. Krijon pengesa, dëmton pajisje apo instalime teknike të komunikimit, me qëllim që të vështirësojë apo të pengojë rrjedhën normale të punës</p>	<p>lice pod nadzorom;</p> <p>1.8. Deluje suprotno od zakonskih odredaba na snazi u vezi policijskih ovlašćenja, tako da teško oštećuje prava drugog lica;</p> <p>1.9. Pruža neku vrstu garancije, kaucije ili dokaza za neko lice lišenog slobode, osim uz dozvolu Generalnog Direktora Policije;</p> <p>1.10. Namerno perduzime delovanja osvećivanja na štetu uzbunjivaca;</p> <p>1.11. Kao nadzornik se suzdržava od obavljanja dužnosti koje su mu dodeljene naslovom radnog mesta , opisom posla , datim ovlašćenjima ili normativnim aktima i delegira dužnosti podređenima.</p> <p>1.12. Kao nadzornik delegira zadatke koje nisu dozvoljene da se delegiraju.</p> <p>1.13. Uništava, oštećuje , izbegava ili odlaže podnošenje bilo kojeg službenog dokumenta , ili izveštaja koja kompromituje operativna dela operacija;</p> <p>1.14. Bez ovlašćenja daje službenicima ili drugim licima policijsku opremu i službeno oružje;</p> <p>1.15. Stvara prepreke, oštećuje komunikacijsku ili tehničku opremu instalaciju kako bi poremetio ili ometao normalan rad policije .</p> <p>1.16. Pojavi se, predstavi na</p>	<p>1.7. The person arrested or under surveillance escapes;</p> <p>1.8. Acts in contravention with the provisions of applicable law with respect to police authorizations in a manner that prejudices the rights of another person;</p> <p>1.9. Provides any kind of guarantee, bail or testament to any person deprived of his liberty except with the permission of the Director General of Police;</p> <p>1.10. Intentionally takes revenging actions to the detriment of the whistleblower;</p> <p>1.11. As a supervisor, avoids performing duties assigned by the title of the position, job description, authority given, or normative acts and delegate these duties to subordinates;</p> <p>1.12. As a supervisor delegates tasks that are not allowed to be delegated.</p> <p>1.13. Destroys, damages, avoids or delays the submission of any official document or report that compromises operational work operations;</p> <p>1.14. Provides police and other employees or persons personnel official weapons without authorization;</p> <p>1.15. Creates obstacles, damages communications equipment or technical installations, in order to disrupt or impede the normal course of</p>
---	---	---

<p>policore.  1.16. Paraqitet, prezantohet në rrjetet sociale me uniformë policore dhe pajisje policore, në kundërshtim me etikën policore dhe rregullat e shërbimit;  1.17. Publikon, shfaq, shpërndan apo komenton postime, foto, video, incizime që dëmtojnë imazhin e Policisë;  1.18. Publikon dhe/apo komenton metodat e trajnimeve dhe operacioneve policore;  1.19. Qasje e paautorizuar në zyrë, dosje, kompjuter, veturë apo pajisje tjera të punës;  1.20. Dërgon shkresa të paautorizuara apo korrespondenca të ngjashme jashtë Policisë;  1.21. Merret me biznes privat apo i kushton vëmendje ndonjë shoqate private gjatë orarit të punës;  1.22. Nuk zbaton ligjet dhe aktet tjera nënligjore në mënyrë dhe në masë të njëjtë ndaj të gjithë personave, në rrethana të njëjta dhe keqpërdor të drejtën diskrecionale.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 25</b>  <b>Përdorimi i pavend i armës</b></p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për përdorim të pavend të armëve të</p>	<p>društvenim mrežama sa policijskom uniformom, i policijskom opremom koja krši policijsku etiku i pravila služenja.  1.17. Objavljuje, prikazuje, distribucija, ili komentare na postavljanje fotografije, video snimke, snimke koje štete imidž Policije;  1.18. Objavljuje ili komentariše metode obuke i policijskih operacija.  1.19. Ne ovlašćeni pristup u kancelariji, dosjeu, računaru, vozilu ili na druge opreme rada.  1.20. Šalje neovlašćena pisma ili slične prepiske van policije;  1.21. Bavi se sa privatnim poslovima ili obraća pažnju na bilo koje privatno udruženje tokom radnog vremena;  1.22. Ne primenjuje zakone i ostale podzakonske akte na podjednak način protiv svih lica, u istim okolnostima i zloupotrebljava diskrecionalno pravo.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 25</b>  <b>Neumesno upotrebljavanje oružja</b></p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za neumesno upotrebljavanje vatrenog oružja,</p>	<p>police work.  1.16. Appears, represents on social networks with police uniform and police equipment in violation of police ethics and rules of service.  1.17. Publishes, displays, distributes or comments on posts, photos, videos, recordings that damage the image of the Police;  1.18. Publishes and / or comments on methods of training and police operations.  1.19. Unauthorized access to office, folder, computer, car or other work equipment.  1.20. Sends unauthorized letters or similar correspondence outside the Police;  1.21. Deals with the private business or pays attention to any private association during business hours;  1.22. Does not implement laws and other sublegal acts in the same way against all persons, in the same circumstances abuses with the discretionary right.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 25</b>  <b>Improper use of a weapon</b></p> <p>1. A Kosovo Police officer is guilty of improper use of firearms if:</p>
---	---	--

<p>zjarrit, nëse:</p> <p>1.1. Gjatë detyrës zyrtare dhe jashtë saj, pa ndonjë arsye ligjore dhe/apo autorizim përkatës mban apo shkrep me ndonjë armë të zjarrit;</p> <p>1.2. Gjatë detyrës zyrtare dhe jashtë saj, pa ndonjë arsye ligjore dhe/apo autorizim përkatës përdor dhe mban në çfarëdo mënyre në armën e tij zyrtare çfarëdo municioni tjetër;</p> <p>1.3. Gjatë detyrës zyrtare pas shkrepjes me armë të zjarrit, jashtë kohës së trajnimit për gjuajtje me armë zjarri, nuk e raporton këtë incident tek eprori i tij përgjegjës sa më shpejt që të jetë e mundur;</p> <p>1.4. Gjatë detyrës zyrtare apo jashtë saj mban, bart apo nuk bart, nxjerr, përdor ose lejon të përdoret, ose shkrep armën e tij zyrtare të zjarrit në kundërshtim me ligjin në fuqi apo rregullat e Policisë;</p> <p>1.5. Bart, mban armë apo municion të paautorizuar;</p> <p>1.6. I mungon municioni zyrtar pa justifikim;</p> <p>1.7. Nuk raporton menjëherë shkrepjen e armës tek mbikëqyrësi;</p> <p>1.8. Nuk e bën sigurimin e armës së zjarrit në atë mënyrë dhe vend ku nuk kanë qasje personat tjerë.</p>	<p>ukoliko:</p> <p>1.1. Tokom službene dužnosti i van nje, bez nekog zakonskog razloga ili/i odredenog ovlašćenja drži ili puca sa nekim vatrenim oružjem.</p> <p>1.2. Tokom službene dužnosti ili van nje ,bez nekog zakonskog razloga ili dotičnog ovlašćenja upotrebljava i drži na bilo koji način na svoje službeno vatreno oružje bilo kakvu drugu municiju.</p> <p>1.3. Tokom službene dužnosti prilikom ispaljenja vatrenim oružjem, van vremena obuke za gadjanje vatrenim oružjem, ne izveštava ovu nezgodu kod odgovornog starešine što brže moguće;</p> <p>1.4. Tokom službene dužnosti ili van nje drži, nosi ili ne nosi, vadi, upotrebljava ili dozvoljava da se upotrebi ili pali svoje vatreno oružje suprotno zakonu na snazi ili pravila Policije;</p> <p>1.5. Neovlašćeno drži oružje i municiju;</p> <p>1.6. Bez razloga mu ne dostaje ovlašćena municija;</p> <p>1.7. Odmah ne izveštava nadzornika o ispaljenom oružju;</p> <p>1.8. Ne obezbedjuje vatreno oružje na mesto gde nemaju pristup druga lica;</p>	<p>1.1. During and off duty, without any legal reason and/or authorization, holds or fires with any firearm;</p> <p>1.2. During and off duty, without any legal reason and / or relevant authorization, uses and holds in any way in his official weapon any other ammunition;</p> <p>1.3. While on duty after firing the weapon out of the training time for shooting lesson, does not report this incident to his responsible superior as soon as possible;</p> <p>1.4. During and off duty holds, carries or does not carry, removes, uses, or allows to use, or fires his or her firearm in violation of applicable law or Police regulations;</p> <p>1.5. Carries, holds unauthorized weapons or ammunition;</p> <p>1.6. Lacks official ammunition without justification;</p> <p>1.7. Does not immediately report firing to the supervisor;</p> <p>1.8. Does not secure firearm in places that other persons do not have access to;</p>
---	--	--

<p style="text-align: center;"><b>Neni 26</b> <b>Përdorimi i tepërt i forcës</b></p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për përdorim të tepërt të forcës nëse:</p> <p>1.1. Përdor forcën e cila nuk është e domosdoshme për të arritur objektivin legjitim dhe të ligjshëm të Policisë;</p> <p>1.2. Përdor forcën e cila nuk është proporcionale me shkallën e kërcënimit;</p> <p>1.3. Përdor forcën dhe/apo mjetet për përdorimin e forcës në kundërshtim me ligjin dhe aktet nënligjore të Policisë.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 26</b> <b>Preterana upotreba sile</b></p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za preterano upotrebljavanje sile, ukoliko:</p> <p>1.1. Upotrebljava silu koja nije ograničena u njenom intenzitetu i trajanju do te mere koje je neophodno da bi postigao legitimni i zakonski objektiv Policije;</p> <p>1.2. Upotrebljava silu koja nije proporcionalna sa stepenom pretnje;</p> <p>1.3. Upotrebljava sredstva upotrebe sile suprotno zakonu i podzakonskim aktima Policije</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 26</b> <b>The excessive use of force</b></p> <p>1. A Kosovo Police officer shall be guilty of excessive use of force if:</p> <p>1.1. Uses force that is not necessary to achieve the legitimate and lawful objective of the Police;</p> <p>1.2. Uses force that is not proportional with the degree of threat;</p> <p>1.3. Uses force and/or means of use of force in contrary to police law and regulations;</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 27</b> <b>Dëmtimi i rëndë i pasurisë dhe buxhetit të Policisë</b></p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për dëmtim apo keqpërdorim të rëndë të pasurisë dhe buxhetit nëse:</p> <p>1.1. Me qëllim apo nga pakujdesia bën ndonjë dëmtim, humbje apo shkatërrim të pasurisë policore ose ndonjë pasurie tjetër që i është besuar atij ose asaj, që e ka vlerën e përgjithshme të zëvendësimit mbi pesëqind euro (500 €), sipas vlerës aktuale të tregut, përjashtimisht për dëmtimin e shkaktuar në automjetet e Policisë në aksident trafik;</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 27</b> <b>Teška ošteta imovine i budžeta Policije</b></p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za tešku oštetu ili zloupotrebu imovine i budžeta ukoliko:</p> <p>1.1. Namerno ili od nepažnje učini neku oštetu, gubitak ili uništavanje policijske imovine ili neke druge imovine koji je njemu/njoj povereno, čija je celokupna vrednost zamenjivanja više od petsto eura (500 €) prema aktuelnoj vrednosti na tržištu, izuzetno za štete nanesene na vozilima Policije na saobraćajnim udesima;</p> <p>1.2. Namerno teško oštećuje ili uništi</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 27</b> <b>Severe damage to Police property and budget</b></p> <p>1. A Kosovo Police employee is guilty of serious damage or misuse of property and budget if:</p> <p>1.1. Willfully or negligently causes any damage, loss or destruction to the police property or any other property entrusted to him or her, which has a total replacement value of over five hundred euros (€ 500), at current market value, exclusively for the damage caused to Police vehicles in traffic accident;</p> <p>1.2. Deliberately damages or</p>

<p>1.2. Me qëllim dëmton apo shkatërron rëndë pasurinë e Policisë së Kosovës;  1.3. Me qëllim apo nga pakujdesia bën shpenzime të paarsyeshme apo dëmton buxhetin e organizatës;  1.4. Me qëllim apo nga pakujdesia humb armën zyrtare;  1.5. Me qëllim shkatërron armën zyrtare apo dëmton pjesët e armës zyrtare, që e bën armën jofunksionale dhe të riparueshme.</p>	<p>imovinu Policije Kosova;  1.3. Namerno ili od nepažnje učini neki neopravedan nepotreban trošak ili ošteti budžet organizacije;  1.4. Namerno ili od nepažnje izgubi službeno vatreno oružje;  1.5. Namerno uništi službeno vatreno oružje, oštećuje delove službenog oružja, kojom prilikom službeno oružje postane nefunkcionalno i ne popravljivo.</p>	<p>destroys the property of the Kosovo Police;  1.3. Deliberately or negligently makes unreasonable expenses or damages the organization's budget;  1.4. Deliberately or negligently loses the official weapon;  1.5. Deliberately destroys the official weapon or damages parts of the official weapon, making the weapon dysfunctional and irreparable.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 28</b>  <b>Përdorimi i alkoolit, narkotikëve dhe substancave të tjera psikotrope</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 28</b>  <b>Upotreba alkohola, narkotika ili drugih psikotropskih supstanci</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 28</b>  <b>Use of alcohol, narcotics and other psychotropic substances</b></p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për përdorim të alkoolit, narkotikëve ose substancave të tjera psikotrope nëse:  1.1. Përdor alkool në detyrë apo vjen në punë nën ndikim të alkoolit;  1.2. Përdor narkotikë dhe substanca psikotrope të ndaluara në detyrë apo jashtë saj;  1.3. Përderisa është në detyrë, pa autorizim përdor, mban ose pranon nga ndonjë person tjetër alkool ose substanca tjera intoksikuese.</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za upotrebu alkohola, narkotika ili drugih psikotropskih supstanci, ukoliko;  1.1. Koristi alkohol na dužnosti ili dolazi na posao pod dejstvom alkohola,  1.2. Koristi zabranjene narkotike i psihotropske supstance na dužnosti ili van nje,  1.3. Dok je na dužnosti, bez ovlašćenja koristi, poseduje ili prima od nekog drugog lica, alkohol ili druge toksičke supstance.</p>	<p>1. A Kosovo Police officer shall be guilty of the use of alcohol, narcotics or other psychotropic substances if:  1.1 Consumes alcohol while on duty or comes to work under the influence of alcohol.  1.2 Uses narcotics, other psychotropic substances prohibited during and off duty.  1.3. While on duty, without authorization he uses, holds or accepts from any other person alcohol or other intoxicating substances.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Neni 29</b> <b>Shqetësimet seksuale</b></p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për shqetësim seksual nëse:</p> <p>1.1. Bën sjellje të padëshirueshme të natyrës seksuale ndaj personit tjetër, me qëllim të shkeljes së dinjitetit, frikësimit, nënshtrimit, kushtëzimit, shantazhit, degradimit, shqetësimit, ofendimit, poshtërimit apo që krijon çfarëdo efekti tjetër në ndjesinë e keqe tek personi;</p> <p>1.2. Për çdo sjellje me dëshirë të natyrës seksuale gjatë detyrës dhe jashtë saj e cila rëndë degradon etikën e Policisë ose për sjellje seksuale të përsëritur ose të kryer qëllimisht nga ana e një punonjësi ndaj tjetrit e që nuk është e mirëpritur, e dëshiruar ose qortohet nga punonjësi tjetër apo nga opinioni. Kjo sjellje për nga natyra mund të jetë verbale, joverbale apo fizike.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 29</b> <b>Seksualno uznemirenje</b></p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za seksualno uznemirenje tokom dužnosti ukoliko:</p> <p>1.1. Uradi nepoželjno seksualne prirode prema drugom licu i ima za cilj ili efekt povredu dostojanstva tog lica i stvaranje jedne strahujući, neprijateljske, degradirajući, stresavajuće, ponižavajuće i uvredjuće okolnosti, kako je određeno od tog lica.</p> <p>1.2. Radnik Policije Kosova je kriv za svako ponašanje željom seksualne prirode tokom dužnosti koje teško degradira policijsku etiku ili za ponovljeno seksualno ponašanje ili namerno učinjeno od strane nekog radnika prema drugom a koji nije dobro dočekano i nepoželjno ili se ukori od drugog lica. Ovo ponašanje prema prirodí može biti verbalno, neverbalno ili fizičko.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 29</b> <b>Sexual harassments</b></p> <p>1. A Kosovo Police officer is guilty of sexual harassment if:</p> <p>1.1. Conducts unwanted sexual behavior towards another person with the intention of violating dignity, intimidation, submission, conditionality, blackmail, degradation, disturbance, insult, humiliation, or which has any other effect of ill feeling to that person.</p> <p>1.2. The Kosovo Police Officer is guilty of any willful conduct of sexual nature while on duty and off duty that seriously degrades Police ethics or for repeated or deliberate sexual conduct by one employee to another that is not welcomed, desired or reprimanded by the other employee or the public. This behavior by nature can be verbal, nonverbal or physical</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 30</b> <b>Veprimet diskriminuese</b></p> <p>Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për diskriminim, nëse gjatë detyrës zyrtare apo jashtë saj shkel të drejtat e tjetrit mbi bazën e kombësisë apo lidhjes me ndonjë</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 30</b> <b>Diskriminirajuća delovanja</b></p> <p>Radnik Policije Kosova kriv je za diskriminaciju ako tokom službene dužnosti ili van nje krši prava drugog na osnovi nacionalnosti ili pripadnosti u nekoj</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 30</b> <b>Discriminatory actions</b></p> <p>A Kosovo Police officer is guilty on discrimination if In or out of the official duty, violates the rights of others on the basis of nationality or affiliation with any</p>



<p>komunitet, origjinës sociale apo kombëtare, racës, etnisë, ngjyrës, lindjes, origjinës, seksit, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjuhës, shtetësisë, besimit fetar dhe besimit, përkatësisë politike, mendimit politik apo mendimeve të tjera, gjendjes sociale ose personale, moshës, gjendjes familjare ose martesore, shtatzënisë, lehonisë, gjendjes pasurore, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, trashëgimisë gjenetike ose ndonjë baze tjetër.</p>	<p>zajednici, socialnom ili nacionalnom poreklu, rasi, etničkoj pripadnosti, boje, rođenja, porekla, seksa, pola, seksualnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, jezika, državljanstva, versko uverenje, političke pripadnosti, političkih ili drugog mišljenja, socialne ili ličnog stanja, starosti, porodično ili bračno stanje, trudnoče, porodiljstva, finansijsko stanje, zdravstvenog stanja, invalidost, genetičkog nasledstva ili bilo koje druge osnove;</p>	<p>community, social or national origin, race, ethnicity, color, birth, origin, sex, gender, gender identity, sexual orientation, language, citizenship, religious belief and belief, political affiliation, political opinion or other opinion, social or personal status, age, family or marital status, pregnancy, maternity, financial status, health status, disability, genetic inheritance or any other basis</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 31</b> <b>Veprimtaria penale apo kundërvajtëse</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 31</b> <b>Krivična ili prekršajna delatnost</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 31</b> <b>Criminal activity or misdemeanor</b></p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për veprimtari penale apo kundërvajtëse, nëse:</p> <p>1.1. Shpallet fajtor dhe dënohet për vepër penale me vendim të formës së prerë të gjykatave vendore apo të gjykatës së huaj, që njihet nga juridiksioni ynë.</p> <p>1.2. Shpallet fajtor dhe dënohet me vendim të formës së prerë të gjykatave për vepër kundërvajtëse që dëmton imazhin e Policisë, duke përjashtuar veprat kundërvajtëse në trafik.</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv ukoliko za svako krivično ili prekršajno delo, ako:</p> <p>1.1 Proglašen je krivim i kažnjen je za krivično delo pravosnaznom odlukom domaćih ili međunarodnih sudova, koji su priznati naše nadležnosti.</p> <p>1.2 Proglašen je krivim i kažnjen je sa konačnom formom suda za prekršajne delove delovanja koje narušavaju ugled Policije, izuzev prekršajnih delova u saobraćaju.</p>	<p>1. A Kosovo Police officer is guilty if for the criminal offense or misdemeanor if he:</p> <p>1.1 Has been found guilty and convicted for a criminal act by final decision by national and international court recognized by our legislation.</p> <p>1.2 Has been found guilty and convicted by a final decision from a court for minor offence that harms the image of Police, excluding offences in a traffic.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Neni 32</b> <b>Shkeljet e rënda në kompetencë të nivelit lokal</b></p> <p>1. Niveli lokal heton shkeljet e rënda disiplinore të përcaktuara:  1.1. Nga neni 20 i këtij udhëzimi, paragrafi 1, pika 16, 24, 25, 33 dhe paragrafi 2;  1.2. Nga neni 21 i këtij udhëzimi, paragrafi 1, pika 3, 4, 11, 12 dhe 16.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 32</b> <b>Teška kršenja nadležnosti na lokalnom nivou</b></p> <p>1. Lokalni nivo istražuje određena teška disciplinska prekršaja:  1.1. Iz člana 20 ovog uputstva , stav 1, tačka 16, 24, 25, 33 i stav 2.  1.2. Iz člana 21 ovog uputstva ,stav 1, tačka 3, 4, 11, 12 i 16.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 32</b> <b>Serious violations under the competence of the local level</b></p> <p>1. The local level investigates the serious disciplinary violations stipulated by:  1.1. The Article 20 of this Instruction, paragraph 1, points 16, 24, 25, 33 and paragraph 2.  1.2. The Article 21 of this Instruction, paragraph 1, points 3, 4, 11, 12 and 16.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 33</b> <b>Shkeljet e lehta disiplinore</b></p> <p>1. Shkeljet e lehta disiplinore përcaktohen si në vijim:  1.1. Sjellja e lehtë diskredituese;  1.2. Mosbindja e lehtë;  1.3. Pakujdesia në detyrë;  1.4. Zbulimi i pavend dhe i lehtë i informatave;  1.5. Keqpërdorimi i lehtë i autorizimit;  1.6. Dëmtimi i lehtë i pasurisë së Policisë dhe buxhetit;  1.7. Mbajtja e papërshtatshme e veshjes/uniformës dhe paraqitja e papërshtatshme personale.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 33</b> <b>Lake disciplinske povrede</b></p> <p>1. Lake disciplinske povrede se pridvidjaju kao što sledi:  1.1. Lako diskreditirajuće ponašanje;  1.2. Laka neubedljivost;  1.3. Nepažnja na dužnosti;  1.4. Neumesno i lako otkrivanje informacija;  1.5. Laka zloupotreba ovlašćenja;  1.6. Lako oštećenje imovine Policije, budžeta i  1.7. Neprikladno nošenje uniforme i neprikladno lično predstavljanje.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 33</b> <b>Minor disciplinary violations</b></p> <p>1. Minor disciplinary violations are defined as follows:  1.1. Minor discreditable behavior;  1.2. Minor disobedience;  1.3. Negligence in office;  1.4. Improper and minor disclosure of information;  1.5. Minor misuse of authorization;  1.6. Minor damage to Police property and budget and  1.7. Improper wearing of clothing / uniform and improper personal appearance.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 34</b> <b>Sjellja e lehtë diskredituese</b></p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 34</b> <b>Lako diskreditirajuće ponašanje</b></p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za lako</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 34</b> <b>Minor discreditable behavior</b></p> <p>1. A Kosovo Police officer is guilty of</p>

<p>fajtor për sjellje të lehtë diskredituese nëse:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Nuk u ofron ndihmë kolegëve apo ndihma është jokorrekte;</li> <li>1.2. Sillet në mënyrë të pahijshme gjatë detyrës dhe jashtë saj me të cilën zvogëlohet besimi në Policinë e Kosovës;</li> <li>1.3. Nuk i ofron apo neglizhon në dhënien e informatave të rëndësishme së vogël për punët policore;</li> <li>1.4. Bën apo përhap thashetheme;</li> <li>1.5. Nuk raporton për shkelje të rregullave dhe akteve nënligjore të Policisë së Kosovës;</li> <li>1.6. Sillet në mënyrë imponuese, autoritare, të pahijshme, përdor fjalor ofendues, nënçmues, denigrues ndaj qytetarëve gjatë kryerjes së detyrës dhe jashtë saj;</li> <li>1.7. Gjatë detyrës, largohet apo sorollatet jashtë hapësirës së caktuar, jashtë zonës së përgjegjësisë apo jashtë zyrave të punës;</li> <li>1.8. Nuk i trajton punonjësit vartës me mirësjellje dhe në mënyrë të paanshme;</li> <li>1.9. Nuk raporton për marrjen e dhuratave sipas udhëzimeve të Policisë së Kosovës;</li> <li>1.10. Pa autorizim merr pjesë në tubime publike, në rekreacione apo lojëra të ndryshme apo frekuenton hapësirat ku zhvillohen lojëra të fatit;</li> <li>1.11. Shfrytëzon pushimin e paraparë</li> </ol>	<p>diskreditirajçe ponašanje, ukoliko:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Ne pruža kolegama pomoć ili pomoć je nekorektan;</li> <li>1.2. Neprikladno se ponaša u privatnom životu kojim se smanjuje poverenje u Policiji Kosova;</li> <li>1.3. Ne pruža informacije manje vrednosti na policijskim poslovima;</li> <li>1.4. Učini zlonamerna ogovaranja ili širi ogovaranja;</li> <li>1.1. Ne izveštava o povredama pravila i pravilnika Policije Kosova;</li> <li>1.5. Ponaša se imponirajući ili autoritativno i neprikladno;</li> <li>1.6. Ponaša se imponirajuće, autoritativno, neprimereno, koristeći uvredini i uvažavajući rečnik protiv gradjana tokom dužnosti i van nje;</li> <li>1.7. Tokom dužnosti skita van odredjenog prostora ,van zone odgovornosti, ili van kancelarije;</li> <li>1.8. Ne tretira potčinjene radnike ugladjeno i nepristrasno;</li> <li>1.9. Ne izveštava za uzimanje darova i nagradjivanja prema uputstvima Policije Kosova;</li> <li>1.10. Ne ovlašćeno učestvuje u javnim skupovima, rekreacijama ili raznim igrama ili posećuje mesta gde se odvija kockanje;</li> <li>1.11. Koristi zakazani odmor u radnom vremenu, suprotno pravilima, zakonitim nalozima i operativnim</li> </ol>	<p>minor discreditable behavior if:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Does not provide assistance to colleagues or the assistance is improper;</li> <li>1.2. Behaves improperly during and off duty, which reduces trust in the Kosovo Police;</li> <li>1.3. Does not provide or neglects to provide information of minor importance to police affairs;</li> <li>1.4. Makes or spreads rumors;</li> <li>1.5. Does not report violations of the rules and sub-legal acts of the Kosovo Police;</li> <li>1.6. Behaves compellingly, authoritatively, improperly, uses offensive, derogatory, denigrating vocabulary against citizens while on duty and off duty;</li> <li>1.7. While on duty goes away or hangs out of the designated area, outside the area of responsibility or outside the workplace;</li> <li>1.8. Does not treat subordinate employees politely and impartially;</li> <li>1.9. Does not report receiving gifts in accordance with instructions of Kosovo Police;</li> <li>1.10. Without authorization participates in public gatherings, in various recreations or games or attends gambling places;</li> <li>1.11. Uses scheduled break</li> </ol>
--	--	--

<p>brenda orarit të punës në kundërshtim me rregullat, urdhrat e ligjshëm dhe nevojave operacionale pa aprovimin e eprorit;</p> <p>1.12. Nuk respekton apo nuk përfill në heshtje;</p> <p>1.13. Pranimi i dhuratave në kundërshtim me ligjet në fuqi;</p> <p>1.14. Sillet vërdallë apo qëndron në uniformë në vendet publike pas orarit të rregullt të punës;</p> <p>1.15. Sillet në mënyrë të pahijshme, përdor fjalor të papërshtatshëm me punonjësit e Policisë;</p> <p>1.16. Është joobjektiv në punën policore që nuk reflekton pasoja në trajtimin e qytetarëve dhe kolegëve;</p> <p>1.17. Bart armën zyrtare në uniformë në kundërshtim me udhëzimet administrative si dhe në rroba civile që dallohet apo shihet qartë nga qytetarët.</p> <p>1.18. Vepron në kundërshtim me rregullat e komunikacionit rrugor, veprime të cilat nuk janë të dukshme nga qytetarët, me çka dëmton imazhin e Policisë.</p> <p>1.19. Nuk respekton ligjet dhe aktet nënligjore të Policisë së Kosovës derisa gjinden në misionet diplomatike të Republikës së Kosovës me “vendim për caktim në misione diplomatike” ose janë pjesë e trajnimeve, punëtorive, seminareve, konferencave, vizitave</p>	<p>potrebama bez odobrenja nadzornika;</p> <p>1.12. Ne poštuje ili čutanjem neobazire</p> <p>1.13. Neovlašćena pretraga poklona u ime policije;</p> <p>1.14. Obilazi i skita u uniformi na javnim mestima nakon redovnog radnog vremena;</p> <p>1.15. Ponaša se neprikladno i koristi neprilagodan rečnik sa radnicima Policije;</p> <p>1.16. Neobjektivan je na policijskom radu što ne reflektirata posledice na tretiranju gradjana i kolega.</p> <p>1.17. Nosi službeno oružje u uniformi u sprotnosti sa administrativnim uputstvima i u civilnoj odeći, koju gradjani jasno mogu primetiti;</p> <p>1.18. Ponaša se u suprotnosti sa pravilima saobraćijama , aktivnosti koje nisi vidljive za gradjana a koja na taj način šteti imidž Policije.</p> <p>1.19. Ne poštuje zakone i druge podzakonske akte Policije Kosova, dok se nalazi u diplomatskim misijama Republike Kosova sa “Rešenjem o imenovanju u diplomatskim misijama” ili je deo obuka, radionica, seminarara, konferencija, studijskih poseta itd., van teritorije Republike Kosova.</p> <p>1.20. Druži se ili održava bliske odnose sa osobama koje nemaju</p>	<p>within working hours contrary to rules, lawful orders and operational needs without the approval of the supervisor;</p> <p>1.12. Does not respect or disobeys in silence;</p> <p>1.13. Without authorization asks for gifts on behalf of the Police;</p> <p>1.14. Hangs around or stays in uniform in public places after regular work hours;</p> <p>1.15. Behaves inappropriately, uses inappropriate vocabulary with police officers;</p> <p>1.16. Is not objective in the police work that does not reflect consequences for the treatment of citizens and colleagues;</p> <p>1.17. Carries the official weapon in the uniform in violation of the administrative instructions as well as in civilian clothing that is clearly visible or seen by citizens.</p> <p>1.18. Acts in contrary to the traffic rules, actions that are not visible to the citizens, thus damaging the image of the Police.</p> <p>1.19. Do not respect laws and sublegal acts of Kosovo Police while on diplomatic missions of the Republic of Kosovo with ‘the decision for appointment in diplomatic missions’ or are part of trainings, workshops, seminars, conferences, study visits</p>
--	--	---

<p>studimore etj., jashtë territorit të Republikës së Kosovës.</p> <p>1.20. Shoqërohen apo mbajnë raporte të afërta me personat të cilët kanë sjellje dhe reputacion jo të mirë.</p> <p>1.21. Frekuentojnë lokale të cilat kanë reputacion jo të mirë.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 35</b> <b>Mosbindja e lehtë</b></p> <p>1. Punonjësit e Policisë së Kosovës janë fajtorë për mosbindje të lehtë nëse:</p> <p>1.1. Nuk raporton menjëherë mbikëqyrësin nga momenti kur është vënë në dijeni se është subjekt i procedurës hetimore nga autoritetet kompetente të njohura;</p> <p>1.2. Nuk raporton menjëherë tek mbikëqyrësi i tij/saj nga momenti kur është vënë në dijeni, për thirrjet e gjykatës kompetente, që të paraqitet në cilësi zyrtare të dëshmitarit apo përfaqësuesit të institucionit;</p> <p>1.3. Nuk paraqitet në detyrë me kohë dhe në vend të caktuar sipas orarit ose urdhrit të eprorit;</p> <p>1.4. Pa ndonjë arsye të veçantë shkel udhëzimet administrative dhe procedurat e punës;</p> <p>1.5. Nuk e paraqet raportin mjekësor brenda tridhjetë (30) ditëve pas përfundimit të pushimit mjekësor;</p>	<p>dobro ponašanje ili reputaciju,</p> <p>1.21. Posećuje lokale koje imaju lošu reputaciju.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 35</b> <b>Laka neubedjenost</b></p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za lako neubedjenje, ukoliko:</p> <p>1.1. Ne izveštava odmah nadzornika od trenutka kad mu je dato na saznanju da je subjekt istražnog postupaka od poznatih nadležnih autoriteta;</p> <p>1.2. Ne izveštava odmah kod svog nadzornika od trenutaka kada mu je dato na saznanju o pozivu nadležnog suda da se javi u svojstvu svedoka ili predstavnika institucije;</p> <p>1.3. Ne javi se na posao na vreme i na odredjeno mesto, prema rasporedu ili naredbi starešine;</p> <p>1.4. Bez opravdanog razloga povredi Administrativna uputstva i radni postupak;</p> <p>1.5. Ne dostavlja lekarski izveštava u roku od 30 dana nakon okončanja bolovanja;</p> <p>1.6. Ne obaveštava odmah mesto</p>	<p>etc., out of the territory of the Republic of Kosovo;</p> <p>1.20. Hangs out or relates with persons who have a bad reputation behavior.</p> <p>1.21. Goes out in bars with bad reputation.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 35</b> <b>Minor disobedience</b></p> <p>1. Kosovo Police officers are guilty of minor disobedience if:</p> <p>1.1. Does not immediately report to the supervisor from the moment of being informed to be subject to the investigation procedure by the recognized competent authorities;</p> <p>1.2. Does not report immediately to his / her supervisor from the moment he / she becomes aware of the calls of the competent court to appear as an official witness or representative of the institution;</p> <p>1.3. Does not appear on duty on time and at the right place according to the superior's schedule or order;</p> <p>1.4. Violates administrative instructions and working procedures for no particular reason;</p> <p>1.5. Does not submit a medical report within thirty (30) days after the end of the sick leave;</p>
--	---	---

<p>1.6. Nuk lajmëron menjëherë vendqëndrimin në kohën e pushimit mjekësor gjatë trajtimit mjekësor;</p> <p>1.7. Nuk raporton me kohë humbjen apo dëmtimin e pronës së Policisë së Kosovës;</p> <p>1.8. Braktis vendin e punës pa autorizim, që nuk e komprometon rrjedhën operative apo nevojat brenda saj;</p> <p>1.9. Nuk plotëson me kohë formularin për përdorimin e forcës;</p> <p>1.10. Bart armën zyrtare pa kartelë identifikuese;</p> <p>1.11. Nuk identifikohet apo refuzon për t'u identifikuar me kartelë identifikuese, përveç nëse nuk është përcaktuar ndryshe me akte tjera normative;</p> <p>1.12. Nuk raporton te mbikëqyrësi për përdorimin e substancave narkotike dhe psikotrope të përshkruara nga mjeku;</p> <p>1.13. Nuk bën kthimin e pronës së Policisë së Kosovës;</p> <p>1.14. Nuk informon pushimin mjekësor deri në tri (3) ditë;</p> <p>1.15. Nuk e paraqet, lajmëron ndërrimin e vendbanimit, vendqëndrimin, adresën e saktë, numrat e telefonit në shfrytëzim gjatë detyrës dhe jashtë saj;</p> <p>1.16. Shmanget për t'iu drejtuar punonjësve sipas gradës apo pozitës;</p> <p>1.17. Nuk tregon gatishmëri për të bashkëpunuar, koordinuar detyrat,</p>	<p>boravka u toku bolovanja tokom lekarskog tretiranja;</p> <p>1.7. Ne izveštava gubitak imovine Policije Kosova;</p> <p>1.8. Napušta radno mesto bez ovlašćenja, koje ne kompromitira operativni tok ili potrebe unutar nje;</p> <p>1.9. Na vreme ne popunjava obrazac za e izveštava za upotrebu sile;</p> <p>1.10. Nosi službeno oružje bez identifikovane kartice;</p> <p>1.11. Ne identifikuje se ili odbije da se identifikuje sa identifikovanom karticom, osim ako nije drugačije određeno sa drugim normativnim aktima;</p> <p>1.12. Ne izveštava kod nadzornika za upotrebu, narkotika i psikotropске supstanci predvidjenih od lekara;</p> <p>1.13. Ne vrati svojinu Policije Kosova;</p> <p>1.14. Ne obaveštava, zloupotrebi bolovanje do tri (3) dana;</p> <p>1.15. Ne prikazuje, navajljuje, promenu, prebivališta, mesta prebivališta, tačnu adresu, brojeve telefona i dežurstva;</p> <p>1.16. Izbegava da se obrati radnicima prema činu i položaju;</p> <p>1.17. Ne pokazuje spremnost za saradnju, kordinaciju zadataka, izbegava obavljanje dužnosti ili se krije tokom dužnosti, koje ne</p>	<p>1.6. Does not immediately announce the place of residence at the time of sick leave during medical treatment;</p> <p>1.7. Does not report on time loss or damage to Kosovo Police property;</p> <p>1.8. Leaves the workplace without authorization, which doesn't compromise operational flow or needs;</p> <p>1.9. Does not fill in the form for use of force on time;</p> <p>1.10. Carries the official weapon without ID card;</p> <p>1.11. Does not show or refuses to show the ID card unless otherwise specified with other normative acts;</p> <p>1.12. Does not report to the supervisor for the use of narcotics and psychotropic substances prescribed by physician;</p> <p>1.13. Does not return property of the Kosovo Police;</p> <p>1.14. Does not inform about sick leave for up to three (3) days;</p> <p>1.15. Does not present, inform about the change of address, place of residence, exact address, telephone numbers on and off duty;</p> <p>1.16. Avoids addressing employees by rank or position;</p> <p>1.17. Does not show the will to cooperate, coordinate tasks, avoids performing duties or escapes from</p>
---	---	---

shmanget në kryerjen e detyrave apo fshihet gjatë detyrës të cilat veprime nuk prodhojnë pasoja të rënda në funksionimin operativ të kryerjes së detyrës;

1.18. Mungon pa autorizim nga puna deri në tri (3) ditë;

1.19. Pa ndonjë arsytim të pranuar nuk merr pjesë në trajnim;

1.20. Nuk dorëzon armën zyrtare dhe pajisjet zyrtare kur krijohen rrethanat për sigurinë e armës.

1.21. Përdor veturën zyrtare pa leje ose autorizim.

1.22. Gjatë orarit të punës, nuk qëndron në vendin e tij të punës pa ndonjë arsye zyrtare, apo pa ndonjë arsye zyrtare tubohen apo frekuenton zyra apo hapësira tjerat të punës me çka e pengon rrjedhën normale të punës.

### **Neni 36 Pakujdesia në detyrë**

1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për pakujdesi në detyrë nëse:

1.1. Nga pakujdesia shkatërron, dëmton, apo vonon dorëzimin e ndonjë dokumenti apo raporti zyrtar, i cili nuk i komprometon veprimet operative të Policisë apo nuk dëmton të drejtat e të tjerëve;

1.2. Nuk përgatit apo nuk shfaq

prodhove teske negativne pasjedice na operativno izvršenje zadatka;

1.18. Odsustvuje bez ovlašćenja sa posla do tri (3) dana;

1.19. Bez nekog dozvoljenog opravdanja ne učestvuje na obuku;

1.20. Ne predaje službeno oružje i službenu opremu kada se ostvaruju okolnosti za bezbednost oružja;

1.21. Ne ovlašćeno koristi službeno vozilo.

1.22. Tokom radnog vremena nije na njegovom radnom mestu, bez nekog službenog razloga, ili bez nekog službenog razloga okuplja se ili boravi u drugim kancelarijama ili radnim prostorijama, čime ometa normalni radni tok.

### **Član 36 Nepažnja na dužnosti**

1. Radnik Policije Kosova je kriv za nepažnju na dužnosti, ukoliko:

1.1. Od nepažnje uništava, oštećuje ili odlaže podnošenje bilo kog službenog dokumenta ili izveštaja koji ne kompromituju operative radnje Policije ili ne ugrožava prava drugih;

1.2. Ne priprema ili zakasni u pripremi dopisivanja, izveštaja ili

work, which actions do not produce serious consequences on the operational performance of the duty;

1.18. Is absent from work without work authorization for up to three (3) days;

1.19. Does not attend training without any accepted reasoning;

1.20. Does not hand over official weapon and official equipment when circumstances arise for weapon security.

1.21. Use the official vehicle without permission or authorization.

1.22. During the work hours, does not stay in his work place without any reason, or without official reasons goes to the offices or other facilities of work and this way obstructs the normal flow of work.

### **Article 36 Negligence in office**

1. A Kosovo Police officer is guilty of negligence on duty if:

1.1. Negligently destroys, damages, or delays the submission of any official document or report that does not compromise the operational actions of the Police or harm the rights of others;

1.2. Does not prepare or delays in

<p>vonesa në përgatitjen e korrespondencës, raporteve ose shënimeve që kanë të bëjnë me aktivitetet e Policisë;</p> <p>1.3. Pa autorizim jep ose merr pajisje apo uniformë policore;</p> <p>1.4. Gjatë komunikimit keqpërdor radiolidhjen dhe mjetet e tjera të komunikimit të Policisë së Kosovës;</p> <p>1.5. Pa autorizim prononcohet për media;</p> <p>1.6. Pa autorizim mban fjalime apo jep deklarata lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me Policinë e Kosovës;</p> <p>1.7. Nuk kërkon informata kur ekzistojnë paqartësi lidhur me detyrat;</p> <p>1.8. Shpërqendrohet gjatë detyrës, shikon, lexon apo dëgjon publikime ose materiale të shkruara apo elektronike, të cilat mund apo kanë mundur të ndikojnë në efikasitetin e punës zyrtare;</p> <p>1.9. Me qëllim nuk njihet apo nuk informohet me ligjet dhe aktet nënligjore që janë të ndërlidhura me punët zyrtare;</p> <p>1.10. Pa leje të mbikëqyrësit angazhohet gjatë orarit të punës në punë private apo në aktivitete që nuk kanë lidhshmëri me punën policore;</p> <p>1.11. Pa leje të mbikëqyrësit sjell automjetin e tij privat në vendin e punës.</p> <p>1.12. Nuk bën inspektimin e vendit të punës dhe të pajisjeve të Policisë;</p>	<p>zapisa u vezi sa aktivnostima Policije;</p> <p>1.3. Bez ovlašćenja izdaje ili primi opremu ili policijsku uniformu;</p> <p>1.4. Tokom komunikiranja zloupotrebi radio-vezu i druga sredstva komunikiranja Policije</p> <p>1.5. Bez ovlašćenja izveštava za medije.</p> <p>1.6. Bez ovlašćenja drži govore ili daje izjave u vezi sa pitanjima koje se odnose na Policiji Kosova;</p> <p>1.7. Ne zahteva informacije kada postoje nejasnoće u vezi sa zadacima;</p> <p>1.8. Dekoncentraciju tokom dužnosti, gleda, čita ili sluša publikacije ili pisane, elektronske materijale koji su mogli ili mogu uticati na efikasnost službenog rada;</p> <p>1.9. Namerno nije upoznat zakonima ili se ne informiše zakonom ili podzakonskim aktima koji se odnose na službene poslove;</p> <p>1.10. Bez odobrenja nadzornika, tokom radnog vremena se angažuje u privatnim poslovima ili u aktivnostima koje nisu povezane sa policijskim radom;</p> <p>1.11. Bez odobrenja nadzornika dovede svoje privatno vozilo na radno mesto.</p> <p>1.12. Ne vrši inspektiranje radnog mesta i opreme Policije;</p> <p>1.13. Ne poštuje radno vreme.</p>	<p>the preparation of correspondence, reports or records relating to Police activities;</p> <p>1.3. Without authorization gives or receives police equipment or uniform;</p> <p>1.4. In the course of communication, he misuses the radio and other means of communication of the Kosovo Police;</p> <p>1.5. Gives statement to the media without authorization;</p> <p>1.6. Makes speeches or gives statements on matters related to the Kosovo Police without authorization;</p> <p>1.7. Does not require information when there are ambiguities about tasks;</p> <p>1.8. Is not focussed on the task, looks at, reads or listens to publications or written or electronic materials that may or may have affected the efficiency of official work;</p> <p>1.9. Intentionally does not get familiar with or is not informed about laws and bylaws related to official affairs;</p> <p>1.10. Without the permission of the supervisor engages during the working hours in private work or in activities not related to police work;</p> <p>1.11. Without the permission of the supervisor brings his private vehicle to the workplace.</p>
---	--	---



<p>1.13. Nuk respekton orarin e punës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 37</b> <b>Zbulimi i pavend dhe i lehtë i informatave</b></p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për zbulim të pavend dhe të lehtë të informatave nëse:</p> <p>1.1. Pa qëllim dhe pa autorizim por me mirëbesim, zbulon apo qarkullon tek ndonjë person apo entitet çfarëdo të dhënë policore, të cilat nuk komprometojnë asnjë çështje administrative, operative apo hetimore të cilat janë në proces e sipër apo të mbyllura;</p> <p>1.2. Pa autorizim përdor ndonjë mjet të komunikimit, e cila përfshin por nuk kufizohet në titull zyrtar, emblemë, shkresë apo memorandum, informatë administrative, operative apo hetimore në lidhje me çështjet që janë në proces e sipër apo të mbyllura.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 38</b> <b>Keqpërdorimi i lehtë i autorizimit</b></p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për keqpërdorim të lehtë të autorizimit, nëse:</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 37</b> <b>Nepravilno i lako otkrivanje informacija</b></p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za nepravilno i lako otkrivanje informacija, ukoliko:</p> <p>1.1. Nenamerno i neovlašćeno ali na poverenju, otkrije ili širi bilo kojem licu ili entitetu bilo koji policijski podatak, koji ne kompromitiraju nikakva administrativna, operativna ili istražna pitanja koji su u toku procesa ili su zatvoreni;</p> <p>1.2. Neovlašćena upotreba bilo kojeg sredstva komunikacije koja uključuje, ali nije ograničena na zvanični naslov, amblemu, dopis ili memorandum, administrativne, operativne ili istražne informacije o pitanjima koja su u toku ili zatvorena.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 38</b> <b>Laka zloupotreba ovlašćenja</b></p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za laku zloupotrebu ovlašćenja, ukoliko</p> <p>1.1. Preporučuje, zahteva, sugerira,</p>	<p>1.12. Does not inspect police workplace and equipment;</p> <p>1.13. Does not respect working hours.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 37</b> <b>Improper and minor disclosure of information</b></p> <p>1. A Kosovo Police officer is guilty of inappropriate and minor disclosure of information if:</p> <p>1.1. Unintentionally and without authorization but in good faith, discloses or circulates to any person or entity any police record that does not compromise any administrative, operational or investigative matter that is pending or closed;</p> <p>1.2. Without authorization uses any means of communication that includes but is not limited to official title, emblem, letter or memorandum, administrative, operational or investigative information on matters pending or closed.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 38</b> <b>Minor misuse of authorization</b></p> <p>1. A Kosovo Police officer shall be guilty of minor misuse of the authorization if:</p> <p>1.1. Recommends, requires,</p>
---	---	---

<p>1.1. Rekomandon, kërkon, sugjeron, udhëzon apo këshillon për avokat të veçantë, firmë ligjore, kompani, apo ndonjë person ose firmë, për ndonjë person si rezultat i punës policore, përveç nëse u bëjnë rekomandime të tilla të afërmve të tyre;</p> <p>1.2. Dërgon shkresa të paautorizuara apo korrespondenca të ngjashme brenda Policisë;</p> <p>1.3. Nuk ndërmerr ose dështon në marrjen e masave të duhura gjatë kryerjes së detyrës zyrtare;</p> <p>1.4. Si personel mbikëqyrës nuk përkujdeset në mënyrë të duhur për kryerjen e detyrave me përpikëri;</p> <p>1.5. Keqpërdor kartelën identifikuese të Policisë së Kosovës gjatë dhe jashtë detyrës zyrtare;</p> <p>1.6. Nuk raporton shkaktimin e dëmit të pasurisë së Policisë së Kosovës;</p> <p>1.7. Gjatë detyrës përdor veturat zyrtare të Policisë pa lejen dhe njohurinë e mbikëqyrësit;</p> <p>1.8. Keqpërdor lehtë pasurinë e Policisë së Kosovës;</p> <p>1.9. Jep urdhra në kundërshtim me rregulloret dhe procedurat standarde të operimit të Policisë.</p>	<p>uputi ili savetuje za posebnog advokata, službenu firmu, kompaniju ili za neko u lice ili firmu, za neko lice kao rezultat policijskog rada, osim kada daju takve preporuke za svoju rodbinu,</p> <p>1.2. Dostavlja neovlašćene dopise ili slične korespondencije unutar Policije;</p> <p>1.3. Ne preduzima ili neuspeva na preduzimanju potrebnih mera tokom vršenja službenog dužnosti;</p> <p>1.4. Kao nadzorno osoblje ne brine na odgovarajući način za izvršenje zadatka sa tačnošću;</p> <p>1.5. Zloupotrebi identifikacionu karticu Policije Kosova tokom i van dužnosti;</p> <p>1.6. Ne izveštava prouzrokovanje štete imovine Policije Kosova;</p> <p>1.7. Tokom dužnosti koristi službena vozila Policije bez odobrenja i znanja nadzornika;</p> <p>1.8. Lako zloupotrebljava imovinu Policije Kosova;</p> <p>1.9. Izdaje naredbe u suprotnosti pravilnicima i standardima operativnih procedura jedinica Policije.</p>	<p>suggests, instruct or advises for a particular lawyer, legal buiseness, company, or any person or company, for any person as a result of police work, unless they make such recommendations to their relatives;</p> <p>1.2. Sends unauthorized letters or similar correspondences within the Police;</p> <p>1.3. Does not undertake or fails to take appropriate action in performing the duty;</p> <p>1.4. As a supervisory staff, does not take proper care to perform duties strictly;</p> <p>1.5. Misuses Kosovo Police ID card during and off duty;</p> <p>1.6. Does not report damage to property of the Kosovo Police;</p> <p>1.7. During official duty uses official police vehicles without the permission and knowledge of the supervisor;</p> <p>1.8. Misuses the property of the Kosovo Police;</p> <p>1.9. Issues orders in violation of the regulations standard operating procedures of Police.</p>
---	---	---

<p style="text-align: center;"><b>Neni 39</b> <b>Dëmtimi i lehtë i pasurisë dhe buxhetit të Policisë</b></p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për dëmtim të lehtë të pasurisë dhe buxhetit të Policisë nëse:</p> <p>1.1. Nuk e mban apo mirëmban sipas standardeve armën zyrtare;</p> <p>1.2. Nga pakujdesia bën ndonjë dëmtim, shpenzim, humbje apo shkatërrim të pasurisë policore ose ndonjë pasurie tjetër që i është besuar atij ose asaj, që e ka vlerën e përgjithshme të zëvendësimit deri në pesëqind euro (500€) sipas vlerës aktuale të tregut, përjashtimisht për dëmtimin e shkaktuar në automjetet e Policisë në aksident trafiku;</p> <p>1.3. Keqpërdor telefonin zyrtar të Policisë së Kosovës duke krijuar shpenzime të paautorizuara;</p> <p>1.4. Nga pakujdesia humb pajisje apo dëmton pjesët e armës që janë të zëvendësueshme apo të riparueshme.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 39</b> <b>Laka ošteta imovine i budžeta Policije</b></p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za laku oštetu imovine i budžeta Policije, ukoliko:</p> <p>1.1. Ne nosi ili ne održava službeno oružje prema standardima;</p> <p>1.2. Nepažnjom čini neko oštećenje, trošak, gubitak ili uništenje policijske imovine ili bilo koje druge imovine koja mu je poverena njemu ili njoj, koji celokupan iznos zamenjivanja je do petsto evra (500 €) po trenutnoj tržišnoj vrednosti, izuzev za prouzrokovanu štetu na vozilima Policije u saobraćajnoj nesreći.</p> <p>1.3. Zloupotrebljava službeni telefon Policije Kosova i stvara ne ovlašćene troškove;</p> <p>1.4. Od nepažnje izgubi opremu, ili ošteti delove oružja koje su zamenljive ili popravljive.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 39</b> <b>Minor damage to Police property and budget</b></p> <p>1. A Kosovo Police officer is guilty of minor damage to police property and budget if:</p> <p>1.1. Does not carry or maintain the official weapon by standards;</p> <p>1.2. By negligence makes any damage, expense, loss or destruction of police property or any other property entrusted to him or her, which has a total replacement value of up to five hundred euros (€ 500) at current market value, with exception for damage caused to police vehicles in traffic accident;</p> <p>1.3. Misuses Kosovo Police official phone by creating unauthorized expenses;</p> <p>1.4. Unintentionally loses equipment or damages parts of the weapon that are replaceable or repairable.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 40</b> <b>Mbajtja e papërshtatshme e veshjes/uniformës dhe paraqitja e papërshtatshme personale</b></p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për mbajtje të papërshtatshme të</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 40</b> <b>Nepravilno nošenje odeće/uniforme i nepravilno lično predstavljanje</b></p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za nepravilno nošenje odeće/uniforme i lično</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 40</b> <b>Improper wearing of clothing / uniform and improper personal appearance</b></p> <p>1. A Kosovo Police officer is guilty of improper wearing of a uniform / suit and</p>

<p>veshjes/uniformës dhe paraqitjes së papërshtatshme personale nëse:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Nuk i bart pajisjet policore të autorizuar gjatë detyrës zyrtare;</li> <li>1.2. Paraqitja personale nuk është e përshtatshme;</li> <li>1.3. Nuk respekton standardet e bartjes së uniformës dhe pajisjeve zyrtare apo kodin për veshjen civile;</li> <li>1.4. Nuk e mban në mënyrë adekuate armën zyrtare dhe pajisjet tjera;</li> <li>1.5. Nuk e dorëzon armën dhe pajisjet tjera zyrtare kur ligjërisht kërkohet.</li> <li>1.6. Bart armë apo pajisje tjera të paautorizuara gjatë kryerjes së detyrës zyrtare.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI IV MASAT DISIPLINORE DHE AUTORITETI VENDIMMARRËS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 41 Masat për shkelje të lehta disiplinore për punonjësit e PK-së</b></p> <p>1. Masat që mund të merren ndaj punonjësit të PK-së në rastet e shkeljeve të lehta disiplinore janë:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Vërejtje me gojë;</li> <li>1.2. Vërejtje me shkrim;</li> <li>1.3. Ndalesë në pagë 5% deri 20% nga paga bruto deri në dy muaj;</li> </ol>	<p>nepravilno predstavlanje, ukoliko:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Ne nosi ovlašćenu policijsku opremu tokom obavljanja službene dužnosti,</li> <li>1.2. Lično predstavlanje nije primerno;</li> <li>1.3. Ne poštuje standarde nošenja službene uniforme i opreme ili civilnog kodeksa oblačenja;</li> <li>1.4. Ne nosi adekvatno službenu i drugu opremu;</li> <li>1.5. Ne preda službeno oružje i drugu službenu opremu kada se to zakonom zahteva;</li> <li>1.6. Nosí oružje ili drugu opremu na službenom dužnosti bez ovlašćenja.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE IV DISCIPLINSKE MERE I ODLUČUJUĆI AUTORITET</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 41 Mere za lake disciplinske povrede za radnike PK-a</b></p> <p>1. Mere koje se mogu preduzeti protiv radnika PK-a u slučajevima lake disciplinske povrede su:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Usmena opomena;</li> <li>1.2. Pismena opomena;</li> <li>1.3. Obustava na platu 5% do 20% od bruto ličnog dohotka do dva</li> </ol>	<p>improper personal appearance if:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Does not carry the authorized police equipment while on duty;</li> <li>1.2. The personal appearance is not appropriate;</li> <li>1.3. Does not respect the standards of wearing uniforms and official equipment or the civil dress code;</li> <li>1.4. Does not adequately carry the official weapon and other equipment;</li> <li>1.5. Does not deliver the weapon and other official equipment when legally required.</li> <li>1.6. Carries weapons or other equipment without authorization while on duty.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER IV DISCIPLINARY MEASURES AND THE DECISION MAKING AUTHORITY</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 41 Measures for minor disciplinary violations for KP employees</b></p> <p>1. Measures that can be taken against a KP employee in cases of minor disciplinary violations are:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Verbal warning;</li> <li>1.2. Written remarks;</li> <li>1.3. Deduction in salary of 5% to 20% of gross salary up to two</li> </ol>
--	---	---

<p>2. Krahas masave të përcaktuara nga paragrafi 1 i këtij neni mund të shqiptohen edhe masa plotësuese disiplinore:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Këshillim mjekësor/psikologjik</li> <li>2.2. Ndalesë drejtimi të automjetit të PK-së deri në 6 muaj</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Neni 42</b> <b>Masat për shkelje të rënda disiplinore për punonjësit e PK-së</b></p> <p>1. Masat që mund të merren ndaj punonjësit të PK-së në rastet e shkeljeve të rënda disiplinore janë:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Ndërprerja e marrëdhënies së punës;</li> <li>1.2. Degradim - jo më shumë se një gradë;</li> <li>1.3. Largim nga pozita komanduese apo largim në një pozitë tjetër me përgjegjësi më të ulët menaxhuese por pa e humbur gradën dhe kategorinë funksionale;</li> <li>1.4. Ndalesën në pagë mbi 20% deri në 30% të pagës mujore bruto prej dy deri në gjashtë muaj.</li> <li>1.5. Transfer disiplinor.</li> </ol> <p>2. Krahas masave të përcaktuara nga paragrafi 1 i këtij neni mund të shqiptohen edhe masat plotësuese:</p>	<p>meseça;</p> <p>2. Pored odredjenih mera iz stava 1 ovog člana mogu da se izriču i dopunske disciplinske mere:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Lekarsko/psihološko savetovanje;</li> <li>2.2. Zabrana upravljanja vozila PK-a do šest 6 meseci i</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Član 42</b> <b>Mere za teške disciplinske povrede za radnika PK-a</b></p> <p>1. Mere koje se mogu preduzeti protiv radnika PK-a u slučajevima teške disciplinske povrede su:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. prekid radnog odnosa,</li> <li>1.2. degradiranje – ne više od jednog čina,</li> <li>1.3. udaljavanje sa komandnog položaja ili udaljavanje na neki drugi položaj sa nižu menadžirajuću odgovornost ali bez gubitka čina i funkcionalne kategorije.</li> <li>1.4. obustava na platu preko 20%-30% bruto mesečne plate od dva do šest meseca;</li> <li>1.5. Disiplinski premeštaj</li> </ol> <p>2. Pored odredjenim merama iz stava 1 ovog člana mogu se izricati i dopunske mere:</p>	<p>months;</p> <p>2. In addition to the measures set forth in paragraph 1 of this Article, additional disciplinary measures may be imposed:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Medical/psychological advising</li> <li>2.2. KP vehicle driving prohibition for up to 6 months and.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Article 42</b> <b>Measures for serious disciplinary violations for KP employees</b></p> <p>1. Measures that can be taken against a KP employee in cases of serious disciplinary violations are:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Termination of employment;</li> <li>1.2. Demotion - not more than one rank;</li> <li>1.3. Removal from command or deployment to another position with lower management responsibility but without losing rank and functional category;</li> <li>1.4. Deduction in salary over 20% to 30% of gross monthly salary from two to six months.</li> <li>1.5. Disciplinary transfer</li> </ol> <p>2. In addition to the measures referred to in paragraph 1 of this Article, additional measures may be imposed:</p>
---	---	--

<p>2.1. Trajnim obligativ; 2.2. Këshillim mjekësor/psikologjik dhe 2.3. Ndalesë drejtimi të automjetit të PK-së deri në 1 vit.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 43</b> <b>Autoriteti vendimmarrës për shqiptimin e masës disiplinore</b></p> <p>1. Autoriteti vendimmarrës për shqiptim të masës disiplinore është: 1.1. Niveli lokal; 1.2. Komisioni Disiplinor; 1.3. Komisioni për Ankesa; 1.4. Drejtori i Përgjithshëm i Policisë të gjitha masat disiplinore sipas kompetencës nga ligji i IPK-së; 1.5. Ministri i MPB-së si shkallë e dytë dhe kryeministri sipas Ligjit të Policisë dhe IPK-së.</p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI V</b> <b>MASAT ADMINISTRATIVE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 44</b> <b>Transferi i përkohshëm për shkak të hetimeve disiplinore dhe penale</b></p> <p>1. IPK-ja, DHB-ja, zëvendës drejtori i Përgjithshëm dhe drejtorët e departamenteve, mund të rekomandojnë tek</p>	<p>2.1. Obavezna obuka 2.2. Lekarsko/psihološko savetovanje i 2.3. Zabrana upravljanja vozilima PK-a do 1 godine.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 43</b> <b>Organ za odlučivanje o izricanju disciplinske mere</b></p> <p>1. Autoritet za odlučivanje o izricanju disciplinske mere je: 1.1. Lokalni Nivo; 1.2. Disciplinska Komisija; 1.3. Komisija za Žalbe; 1.4. Generalni Direktor Policije sve disciplinske mere prema nadležnosti zakona PIK 1.5. Ministar MUP-a kao drugi stepen i Premijer prema Zakonu o Policiji i PIK-a</p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE V</b> <b>ADMINISTRATIVNE MERE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 44</b> <b>Privremeni premeštaj zbog disciplinske i krivicne istrage</b></p> <p>1. IPK i DUI, zamenik generalnog direktora i direktori uprava mogu preporučiti Generalnom Direktor</p>	<p>2.1. Mandatory training; 2.2. Medical / psychological advising and 2.3. KP vehicle driving prohibition for up to 1 year.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 43</b> <b>The decision-making authority for imposing a disciplinary measure</b></p> <p>1. The decision-making authority to impose a disciplinary measure is: 1.1. Local level; 1.2. Disciplinary Committee; 1.3. Appeals Committee; 1.4. Director General of Police all disciplinary measures according to the law on IPK; 1.5. MIA minister as second instance and prime minister under the law on Police and IPK.</p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER V</b> <b>ADMINISTRATIVE MEASURES</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 44</b> <b>Temporary transfer due to disciplinary and criminal investigations</b></p> <p>1. The KPI, the DII, the Deputy General Director and the Directors of Departments may recommend to the Director General</p>
--	--	--

<p>drejtori i Përgjithshëm transferin e përkohshëm për shkak të hetimeve ndaj punonjësit ndaj të cilit zhvillohet procedura penale apo disiplinore, nëse besohet arsyeshëm se punonjësi mund të ndikojë/ndërhyjë në procesin e hetimeve, nëse janë prishur seriozisht raportet e punës dhe ato ndërnjerëzore, në rastet e ngacmimeve seksuale apo nëse janë krijuar rrethana të tilla që punonjësi mund të asgjësojë, të prishë apo të fshehtë dëshmitë apo të përsërisë veprën penale ose shkeljen disiplinore.</p>	<p>privremeni premeštaj za radnika protiv kojeg se odvija krivični ili disciplinski postupak, ukoliko se razumno veruje da radnik može uticati na istražni proces, ako su ozbiljno poremećeni radni i međuljudski odnosi, u slučaju seksualnog uznemiravanja ili ukoliko se stvaraju takve okolnosti da radnik može da uništi ili sakrije dokaze ili da se ponoviti krivično delo ili disciplinsku povredu.</p>	<p>an interim transfer due to investigations against the employee against whom the criminal or disciplinary proceedings are conducted, if it is reasonably believed that the employee may influence / interfere with the investigation process, if work and interpersonal relationships have been seriously violated, in cases of sexual harassment or if circumstances have arisen that the employee may destroy, hide evidence or repeat a criminal offense or disciplinary offense .</p>
<p>2. Autoriteti rekomandues për transfer të përkohshëm nëse gjen se kanë përfunduar arsyet për çka është dhënë transferi, i rekomandon drejtorit të Përgjithshëm ndërprerjen e transferit, gjatë gjithë procesit disiplinor.</p>	<p>2. Organ koji preporučuje privremeni premeštaj ukoliko ustanovi da su prestali razlozi o čemu je dat premeštaj, preporučuje generalnom direktoru prekid premeštaja u svako vreme pre završetka disciplinskog procesa.</p>	<p>2. The recommending authority for temporary Transfer, if it finds that the reasons for the transfer exist no more, shall recommend to the General Director that the transfer be terminated at any time before the disciplinary process is completed.</p>
<p>3. Përderisa vendimi mbi transferin është në fuqi, punonjësi nuk lejohet të kthehet në të njëjtin vend të punës së mëparshme.</p>	<p>3. Dok je odluka o premeštaju na snazi, radniku se ne dozvoljava da se vrati na prethodni položaj.</p>	<p>3. As long as the transfer decision is in force, the employee is not allowed to return to his previous position.</p>
<p>4. Komisioni Disiplinor, Komisioni i Ankesave zyrtarisht kujdeset për ndërprerjen e transferit të përkohshëm.</p>	<p>4. Disciplinska Komisija, Komisija za Žalbe, službeno se brinu o prekidu privremenog premeštaja.</p>	<p>4. The Disciplinary Committee, the Appeals Commission formally takes care of the termination of the temporary transfer.</p>
<p>5. Drejtori i Përgjithshëm merr vendimin lidhur me transferin, ndaj të cilit vendim</p>	<p>5. Generalni direktor donosi odluku o premještanju, protiv koje nije dozvoljeno</p>	<p>5. The Director General shall make a decision on the transfer, with no</p>

<p>nuk lejohet ankesë.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 45</b> <b>Suspendimi i përkohshëm nga puna</b></p> <p>1. Punonjësi i Policisë suspendohet përkohësisht me vendim të drejtorit të Përgjithshëm në bazë të rekomandimit të IPK-së, DHB-së dhe KD-së.</p> <p>2. Punonjësi mund të suspendohet nën këto rrethana:</p> <p>2.1. Kur dyshohet se ka kryer veprë penale e që punonjësën e bën të papërshtatshëm përkohësisht për kryerjen e detyrës, sjellja e punonjësit ndikon në uljen e reputacionit dhe besimit në PK, apo nëse punonjësit i është kufizuar liria nga organet e zbatimit të ligjit;</p> <p>2.2. Kur dyshohet se ka kryer shkelje veçanërisht të rënda disiplinore të cilat veprime ndikojnë në uljen e reputacionit dhe besimit në Policinë e Kosovës;</p> <p>2.3. Nëse ndaj punonjësit shqiptohet masa disiplinore ‘ndërprerje e marrëdhënies së punës’ nga autoriteti vendimmarrës në shkallë të parë, deri në plotfuqishmërinë administrative të vendimit disiplinor;</p> <p>2.4. Nëse punonjësi i suspenduar pas përfundimit të seancës shpallet i</p>	<p>da se podnese žalba.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 45</b> <b>Privremena suspenzija sa dužnosti</b></p> <p>1. Radnik Policije privremeno se suspendira odlukom Generalnog Direktora na osnovu preporuke IPK-a, DUI i DK-e.</p> <p>2. Radnik može da se suspendira pod sledećim okolnostima</p> <p>2.1. Kada se sumnja da je izvršio krivično delo za koje se goni prema službenoj dužnosti što radnika učini privremeno neprikladnim za izvršenje dužnosti, ponašanje radnika utiče na umanjenje ugleda i poverenja u PK-u, ili ukoliko je radniku ograničena sloboda od strane organa sprovođenja zakona;</p> <p>2.2. Kada se sumnja da je izvršio povredu, posebno tešku disciplinsku povredu koje utiču na umanjenje ugleda i poverenja u Policiji Kosova;</p> <p>2.3. Ukoliko protiv radnika izriče se disciplinska mera “prekid radnog odnosa” od strane odlučujućeg autoriteta prvog stepena do administrativne pravosnažnosti disciplinske odluke.</p> <p>2.4. Ako suspendovani radnik posle završne sednice proglašava se</p>	<p>possibility of appeal.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 45</b> <b>Temporary suspension from work</b></p> <p>1. A Police officer is temporarily suspended by a decision of the General Director on the recommendation of the KPI, DII and the DC.</p> <p>2. An employee may be suspended under the following circumstances:</p> <p>2.1. When suspected for having committed a criminal offense that makes the employee temporarily inadequate for the job, the employee's behaviour results in a reduced reputation and trust in the KP, or if the employee is restricted his freedom by law enforcement agencies;</p> <p>2.2. When suspected of committing particularly serious disciplinary violations which actions undermine the reputation and trust to the Kosovo Police.</p> <p>2.3. If against the employee it is imposed a disciplinary measure termination of employment by the decision-making authority in the first instance, up to the administrative validity of the disciplinary decision.</p> <p>2.4. If the suspended employee is found not guilty by the end of the</p>
---	--	---



pafajshëm, autoriteti vendimmarrës, KD ose KA, përmes hierarkisë komanduese i rekomandon zyrës së drejtorit të Përgjithshëm, ndërprerjen e suspendimit;

2.5. Nëse punonjësi shpallet fajtor dhe i shqiptohet masa disiplinore 'ndërprerje e marrëdhënies së punës', nga Komisioni Disiplinor apo drejtori i përgjithshëm i Policisë, Komisioni Disiplinor apo shefi i kabinetit të drejtorit të Përgjithshëm i rekomandon drejtorit të Përgjithshëm suspendimin e përkohshëm deri në vendimin tjetër administrativ.

2.6. Ndaj punonjësit që shqiptohet masa disiplinore 'ndërprerje e marrëdhënies së punës' nga Komisioni Disiplinor apo nga drejtori i Përgjithshëm si shkallë e parë, derisa vendimi të bëhet i plotfuqishëm, punonjësit i jepet suspendim me pagesë të plotë.

2.7. Nëse Komisioni për Ankesa merr vendim për ndryshimin e masës disiplinore nga masa disiplinore 'ndërprerje e marrëdhënies së punës' në ndonjë masë tjetër, KA obligohet që menjëherë pas marrjes së vendimit disiplinor t'i rekomandojë zyrës së drejtorit të Përgjithshëm ndërprerjen e suspendimit.

nevinim, odlučujući organ DK ili KŽ, preko komandne hierarhije preporučuje kancelariji generalnog direktora, prestanak suspenzije.

2.5. Ako se zaposleni proglašava krivim i protiv radnika izriče se disciplinska mera "prestanak radnog odnosa", od strane Disciplinske Komisije ili od strane Generalnog Direktora Policije, Disciplinska Komisija ili šef kabineta Generalnog Direktora, preporučuje Generalnom Direktoru privremenu suspenziju do naredne administrativne odluke.

2.6. Protiv radnika kome se izriče disciplinska mera "Prestanak radnog odnosa" od strane Disciplinske Komisije ili Generalnog Direktora kao prvostepeni organ, dok odluka ne postane pravosnažna, radniku se daje puna plaćena suspenzija.

2.7. Ako komisija za žalbe donosi odluku da promeni disciplinsku meru sa disciplinske mere "Prestanak radnog odnosa" na neku drugu meru, KŽ je dužan da odmah nakon dobijanja disciplinske odluke da predloži kancelariji Generalnog Direktora prestanak suspenzije.

session, the decision-making authority, the KD or KA, through the command hierarchy recommends the office of the General Director to terminate the suspension.

2.5. If the employee is found guilty and the disciplinary measure "termination of employment" is imposed, by the Disciplinary Committee or the General Director of Police, the Disciplinary Commission or the Chief of the Cabinet of the General Director recommends the General Director the temporarily suspension until the next administrative decision.

2.6. Employees who are subject to disciplinary measure "Termination of employment" by the Disciplinary Commission or the General Director as a first instance, until the decision becomes final the employee is given suspension with full salary.

2.7. If the Committee of Appeals decides to change the disciplinary measure from the disciplinary measure "termination of employment" to another measure, the KA shall be obliged to recommend the office of the general director the termination of the suspension immediately after the disciplinary decision is taken.

<p>3. Suspendimi nga puna mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj. Pas kësaj periudhe (pas 6 muajve) punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpusë kontratën e punës.</p>	<p>3. Suspenzija sa posla može da traje najviše šest (6) meseci. Posle ovog roka (posle 6 meseci) poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na posao ili da mu prekine ugovor o radu.</p>	<p>3. Suspension of employment may last for a maximum of six (6) months. After this period (after 6 months) the employer is obliged to return the employee or terminate the employment contract.</p>
<p>4. Ndaj vendimeve nga paragrafi 2 dhe 3 e këtij neni, punonjësi i suspenduar nuk ka të drejtë ankese.</p>	<p>4. Protiv odluke iz tačke 2 i 3 ovog člana suspendovani službenik nema pravo žalbe.</p>	<p>4. The suspended employee shall not have the right to appeal against the decisions referred to in paragraphs 2 and 3 of this Article.</p>
<p>5. IPK-ja apo DHB-ja, i bëjnë rekomandim drejtorit të Përgjithshëm të Policisë me shkrim, me arsyetim për suspendim.</p>	<p>5. IPK ili DUI- urade opravdanu pismenu preporuku Generalnom Direktoru Policije sa obrazloženjem suspenzije.</p>	<p>5. The PIK or DHB shall make a recommendation to the Director General of the Police in writing, with justification for suspension.</p>
<p>6. Zyra e drejtorit të Përgjithshëm e bën përgatitjen dhe shpërndarjen e vendimeve për suspendim.</p>	<p>6. Kancelarija Generalnog Direktora obavlja pripremu i raspodelu odluka za suspendiranje.</p>	<p>6. The Office of the Director-General shall prepare and distribute decisions on suspension.</p>
<p>7. Me pushimin e rrethanave dhe arsyeve që kanë sjellë suspendimin, drejtori i Përgjithshëm i Policisë ndërpret suspendimin me rekomandimin e DHB-së, KD-së, KA-së apo IPK-së.</p>	<p>7. Po prestanku okolnosti i razloga koji su doveli do suspendiranja, Generalni Direktor Policije, prekida suspenziju po preporuku DUI,DK, KŽ ili IPK-a.</p>	<p>7. Upon termination of the circumstances and reasons giving rise to the suspension, the Director General of Police shall terminate the suspension on the recommendation of DII, DC or KPI.</p>
<p>8. Autoriteti rekomandues për suspendimin e përkohshëm ka obligim dhe përgjegjësi që të kujdeset për respektimin e suspendimit dhe në çdo kohë kur sigurohet se kanë përfunduar arsyet që e kanë sjellë suspendimin, të rekomandojë ndërprerjen e suspendimit.</p>	<p>8. Organ koji preporučuje privremenu suspenziju je obavezan i odgovoran da se stara za ispoštovanje suspenzije i u svako vreme kada sazna da su prestali razlozi koji su doveli do suspenzije, da preporučuje prestanak suspenzije.</p>	<p>8. The recommending authority for the temporary suspension has an obligation and responsibility to ensure that the suspension is respected and at any time when it is found out that the reasons for the suspension have been ceased, to recommend the termination of the</p>

<p>9. Pas përfundimit të procedurës disiplinore, nëse punonjësi i suspenduar pa marrë parasysh intervalin kohor, lirohet nga akuzat të cilat e kanë sjellë suspendimin, punonjësit i takon kompensimi i ndalesave përgjatë suspendimit.</p> <p>10. Suspendimi me rekomandim të KD-së bëhet me pagesë të plotë.</p> <p>11. Punonjësi përkohësisht i suspenduar është i obliguar që t'iu përmbahet obligimeve që dalin nga ky udhëzim.</p> <p>12. Punonjësi i Policisë derisa është përkohësisht i suspenduar me pagesë nga puna është i obliguar që ta dorëzojë kartelën identifikuese, armën zyrtare dhe pajisjet tjera tek mbikëqyrësi i tij/saj.</p> <p>13. Gjatë kohës së suspendimit të përkohshëm, punonjësi nuk lejohet që të kryejë detyra policore as punë sekondare. Gjatë kohës sa është nën suspendim, punonjësi ka detyrim t'u përmbahet dispozitave dhe akteve tjera nënligjore si çdo pjesëtar tjetër i Policisë.</p>	<p>9. Nakon okončanja disciplinske procedure, ukoliko suspendirani radnik bez obzira na vremenski period, oslobadja se od optužbe koja ga je dovela do suspenzije, radniku mu sledi nadoknada obustave tokom suspenzije.</p> <p>10. Suspenzija sa preporukom DK-a vrsi se sa punom isplatom.</p> <p>11. Radnik privremeno suspendovan dužan je da se pridržava obavezama koje proizlaze iz ovog Uputstva.</p> <p>12. Radnik Policije dok je privremeno plaćeno suspendovan sa rada obavezan je da preda identifikacionu karticu, službeni pištolj i policijsku opremu kod njegovog/njenog nadzornika.</p> <p>13. Tokom vremena privremene suspenzije, radniku se ne dozvoljava da obavlja policijske dužnosti niti sekundarne poslove ali dozvoljava mu se da radi druge poslove. Tokom vremena dok je pod suspenzijom radnik je obavezan da se pridržava odredbama i drugim podzakonskim aktima kao svaki drugi pripadnik Policije.</p>	<p>suspension.</p> <p>9. Upon completion of the disciplinary procedure, if the suspended employee, regardless of the time interval, is acquitted of the charges which brought the suspension, the employee shall be entitled to compensation of the deduction in salary during the suspension period.</p> <p>10. Suspension on the recommendation of the KD shall be made in full payment.</p> <p>11. A temporarily suspended employee is obliged to comply with the obligations arising from this instruction.</p> <p>12. A police officer, while temporarily suspended from work with payment, is obliged to hand over his ID card, official weapon and police equipment to his / her supervisor.</p> <p>13. During temporary suspension, the employee is not allowed to perform police duties or secondary work. While under suspension, the employee has the obligation to abide by the provisions and other bylaws as any other member of the Police.</p>
---	--	--

<p>14. Punonjësit përkohësisht të suspenduar i kufizohet hyrja në objekte dhe automjetet e Policisë pa pëlqim paraprak të hetuesit, përveç rasteve kur ka nevojë të hyjë në objekte policore dhe merr leje nga mbikëqyrësi, si dhe kur ftohet zyrtarisht.</p>	<p>14. Privremeno suspendovanom radniku se ograničava ulaz u objektima i vozilima Policije, bez prethodne saglasnosti, osim u slučajevima kada ima potrebu da ulazi u policijske objekte uz dozvolu, kao i kada se službeno pozove.</p>	<p>14. Temporarily suspended employees shall be restricted from accessing police premises and vehicles without the prior consent of the investigator, unless they need to enter police facilities and obtain permission from the supervisor, as well as when officially invited.</p>
<p>15. Çdo vështirësi me të cilën ballafaqohet punonjësi përkohësisht i suspenduar në mbajtjen e kontaktit me mbikëqyrësin e caktuar duhet të raportohet tek udhëheqësi më i lartë i nivelit lokal.</p>	<p>15. Svaka poteškoća sa kojom se suočava privremeno suspendovani radnik u održavanju kontakata sa odredjenim nadzornikom treba da se izveštava kod višeg rukovodioca lokalnog nivoa.</p>	<p>15. Any difficulties faced by the temporarily suspended employee in maintaining contact with the designated supervisor should be reported to the senior leader at the local level.</p>
<p>16. Nëse punonjësi gjatë kohës së suspendimit sëmundet, periudha e sëmundjes nuk llogaritet si periudhë e suspendimit dhe sëmundja gjatë periudhës së suspendimit nga detyra, nuk do të evidentohet në formularët e regjistrave. Megjithatë, vetëm për arsye të menaxhimit, punonjësi i suspenduar, duhet të vazhdojë që në mënyrë normale të raportojë çfarëdo periudhe të sëmundjes.</p>	<p>16. Ukoliko se radnik razboli tokom vremena suspenzije, period bolesti se ne računava kao period suspenzije, i razbolevanje tokom perioda suspendovanja sa dužnosti, neće se evidentirati u formularima registra. Međutim samo iz razloga menadžiranja, suspendovani radnik, treba da nastavi da normalno prijavi bilo kakav period bolesti.</p>	<p>16. If the employee gets ill during the suspension, the period of sickness shall not be counted as the period of suspension and the illness during the period of suspension from duty shall not be recorded in the registration forms. However, for management reasons only, the suspended employee must continue to report any period of illness normally.</p>
<p>17. Punonjësit të suspenduar të Policisë nuk i lejohet pushimi vjetor, mirëpo mund t'i jepet leje për largim të përkohshëm nga vendbanimi deri në 30 ditë, pasi që punonjësi ta bëjë një kërkesë për mungesë dhe t'i paraqesë arsyet e kërkesës tek zyra e drejtorit të Përgjithshëm.</p>	<p>17. Suspendovanom radniku Policije ne odobrava se godišnji odmor, ali može da mu se odobri privremeno udaljavanje sa mesta stanovanja do 30 dana, kada radnik podnese zahtev za odsustvovanje i podnese razloge zahteva kod kancelarije Generalnog Direktora.</p>	<p>17. The suspended Police Officer shall not be granted annual leave, but may be granted temporary leave from his/her residence for up to 30 days after the employee makes a request for absence and presents the reasons for the request to the office of the General Director.</p>

<p>18. Punonjësi përkohësisht i suspenduar nga puna, ka të drejtë që t'i nënshtrohet procesit të gradimit.</p>	<p>18. Radnik privremeno suspendovan sa posla, ima pravo da se podvrgava procesu unapredjenja.</p>	<p>18. An employee temporarily suspended from work shall be entitled to undergo the promotion process.</p>
<p>19. Punonjësi përkohësisht i suspenduar nga puna, ka për obligim që të kontaktojë me telefon mbikëqyrësin e tij/saj apo personin i cili ngarkohet për këtë çështje, çdo ditë pune prej orës 09:00-11:00.</p>	<p>19. Radnik privremeno suspendovan sa posla, obavezan je da kontaktira telefonom svog nadzornika ili licem koji je zaduzen po ovom pitanju, svakog radnog dana od 09:00-11:00. časova.</p>	<p>19. An employee temporarily suspended from work is obliged to contact his / her supervisor or the person in charge of the matter by telephone every working day from 09: 00 - 11: 00.</p>
<p>20. Mbikëqyrësi i caktuar për mbajtjen e kontakteve me punonjësin e suspenduar, ka këto obligime:</p> <p>20.1. Të mbajë evidencë lidhur me paraqitjet e punonjësit të suspenduar;</p> <p>20.2. Të mbajë kontakte dhe të njoftojë autoritetin hetues nëse punonjësi i suspenduar nuk paraqitet më shumë se tri ditë, si dhe për shkeljet e udhëzimit lidhur me detyrimet që dalin nga suspendimi;</p> <p>20.3. Ta njoftojë punonjësin e suspenduar për procesin e gradimit dhe proceset tjera në Polici që janë në interes të punonjësit;</p> <p>20.4. Në rast se punonjësit të suspenduar i zgjat suspendimi më shumë se tre muaj, pas ndërprerjes së suspendimit dhe kthimit në punë, punonjësi i nënshtrohet ricertifikimit;</p> <p>20.5. Mbikëqyrësi i punonjësit të suspenduar, ka obligim që të njoftojë autoritetin hetues kur punonjësi nuk u</p>	<p>20. Nadzornik odredjen za održavanje kontakta sa suspendovanim radnikom obavezan je:</p> <p>20.1. Da vodi evidenciju u vezi za prijavljivanje suspendovanog radnika;</p> <p>20.2. Da održava kontakte i da obaveštava istražni autoritet ukoliko suspendovani radnik se ne prijavi više od tri dana kao i za povrede Uputstva u vezi sa obavezama koje proizilaze sa suspenzije</p> <p>20.3. Da obaveštava suspendovanog radnika za proces unapredjenja i drugim procesima u Policiji koje su u interesu radnika;</p> <p>20.4. U slučaju da suspendovanom radniku produži suspenzija više od tri meseca, nakon prekida suspenzije i povratka na posao, radnik se podvrgava re-certifikacija;</p> <p>20.5. Nadzornik suspendovanog radnika, obavezan je da obavesti istražnog autoriteta kada radnik se ne</p>	<p>20. The supervisor assigned to maintain contact with the suspended employee has the following obligations:</p> <p>20.1. Maintain evidence of suspended employee appearances;</p> <p>20.2. Maintain contact and notify the investigating authority if the suspended employee does not appear for more than three days, as well as for the violations of the instructions regarding obligations arising from the suspension;</p> <p>20.3. To notify the suspended employee of the promotion process and other processes in the police, that are in the interest of the employee;</p> <p>20.4. If the suspended employee is suspended for more than three months, after termination of suspension and return to work, the employee is subject to recertification;</p> <p>20.5. The suspended employee's supervisor has an obligation to notify</p>

<p>përbahet obligimeve sipas këtij udhëzuesi; 20.6 Komisioni Disiplinor, Komisioni i Ankesave zyrtarisht kujdeset për ndërprerjen e suspendimit të përkohshëm.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 46</b> <b>Suspendimi deri në tri ditë</b></p> <p>1. Drejtori i Përgjithshëm, zëvendës drejtori i Përgjithshëm, drejtori i Departamentit, drejtori i Divizionit dhe drejtori i Drejtorisë Rajonale është i autorizuar që të suspendojë punonjës in për kohësisht në kohëzgjatje deri në tri (3) ditë nën rrethanat e krijuara siç parashihet në nenin 46, paragrafi 1, pika 1.1., 1.2. dhe 1.3. Ky veprim mund të merret edhe me kërkesë të IPK-së.</p> <p>2. Në afatin prej tre (3) ditësh të suspendimit në nivel lokal, nuk përfshihet periudha kohore që hyn në ditët e pushimit të fundjavës dhe festave.</p> <p>3. Autoriteti i nivelit lokal ka për detyrë që në afatin sa më të shkurtër por jo më vonë se 24 orë pas suspendimit të kompletisë lëndën disiplinore dhe ta dërgojë tek IPK-ja nëse incidenti është vepër penale, ose DHB-së nëse kemi të</p>	<p>pridržava obavezama prema ovom uputstvu. 20.6 Disciplinska Komisija, Komisija za Žalbe po službenoj dužnosti se stara za privremeni prekid suspenzije.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 46</b> <b>Suspenzija do tri dana</b></p> <p>1. Generalni Direktor, zamenik Generalnog Direktora, Direktor Uprave, Direktor divizije, i Direktor Regionalne Direkcije, su ovlašćeni da privremeno suspendiraju radnika u vremenskom trajanju do tri (3) dana pod stvorenim okolnostima kao što je predviđeno članom 46, stava 1, tačka 2.1., 2.2. i 2.3. Ova radnja može da se preduzima i na zahtev PIK-a.</p> <p>2. U roku od tri dana suspenzije na lokalnom nivou, ne uključuje vremenski period koji ulazi u dane vikenda i praznika.</p> <p>3. Organ lokalnog nivoa obavezan je da u što kraćem roku a najkasnije do 24 sata posle suspenzije da kompletira disciplinski predmet i da dostavi PIK-u, ukoliko je incident krivično delo ili DUI, ukoliko je disciplinska povreda.</p>	<p>the investigating authority when the employee fails to comply with the obligations under this instruction; 20.6. The Disciplinary Committee, the Commission of Appeals formally takes care of terminating the temporary suspension</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 46</b> <b>Suspension for up to three days</b></p> <p>1. The General Director, the Deputy General Director, the Director of the Department and the Director of the Regional Directorate shall be authorized to suspend the employee temporarily for up to three (3) days under the circumstances created as in the Article 46, paragraph 2, 2.1, 2.2. and 2.3. This action can also be taken at the request of IPK.</p> <p>2. The period of three days of suspension at the local level shall not include the period of time of weekend days and holidays.</p> <p>3. The local level authority is obliged to complete the disciplinary case as soon as possible but not later than 24 hours after the suspension and send it to the IPK if the incident is a criminal offense or DUI, if it is about a disciplinary offense.</p>
--	--	---

<p>bëjmë me shkelje të rëndë disiplinore.</p> <p>4. Nëse nuk bëhet rekomandimi për vazhdim të suspendimit, me automatizëm ndërpritet suspendimi pasi të kalojë periudha prej tri (3) ditësh.</p> <p>5. Suspendimi deri në tri (3) ditë bëhet me pagesë të plotë.</p>	<p>4. Ukoliko se ne uradi preporuka za nastavak suspenzije, automatski prestaje suspenzija posle isteka roka od tri dana.</p> <p>5. Suspenzija do tri (3) dana vrsi se sa punom isplatom.</p>	<p>4. If no recommendation is made for the continuation of the suspension, the suspension shall automatically terminate after a period of three days has elapsed.</p> <p>5. Suspension up to three (3) days is with full payment.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 47</b> <b>Ndalesa e mëditjes</b></p> <p>1. Mbikëqyrësit e punonjësve të Policisë kanë të drejtë që të shqiptojnë masën administrative ndalesë e mëditjes për një ditë të humbur të punës brenda një muaji dhe më së shumti 3 ditë brenda vitit.</p> <p>2. Mbikëqyrësi punonjësve mund t'ua shqiptojë masën administrative ndalesë e mëditjes nëse me arsye gjen se punonjësi është paraqitur në punë i parregullt, me vonesë, i lodhur, i mungojnë pajisjet personale për punë, i parregullt në paraqitje, i parruar, nënqethur, rroba të papastra, pa kapelë apo për shkak të erës së rëndë krijon ambient të papërshtatshëm për punë.</p> <p>3. Mbikëqyrësit e punonjësve me rastin e shqiptimit të masës administrative ndalesë në mëditje, lëshon vendim të</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 47</b> <b>Obustava dnevnicе</b></p> <p>1. Nadzornici radnika Policije imaju pravo da izreknu administrativnu meru obustava dnevnicе za jedan izgubljeni radni dan u toku jednog meseca i najviše 3 dana u toku godine.</p> <p>2. Nadzornik radnika ako razumno utvrdi da zaposleni seneuredno pojavio na posao, zakasnio, fizički i psihički bolestan (umoran, pospan, pod uticajem lekova itd.), nedostaje mu lična radna opremu, neuredno po izgledu (neobrijan, neošišan, prljava odeća, bez kape itd.), smrdi, izrečena mu je administrativna mera zabrana na dnevnicu.</p> <p>3. Nadzornici radnika prilikom izricanja administrativne mere obustava dnevnicе, donosi trenutnu odluku.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 47</b> <b>Deduction of a daily pay</b></p> <p>1. Supervisors of a police officer shall have the right to impose an administrative measure deduction of a daily pay for a lost working day within a month and for a maximum of 3 days within a year.</p> <p>2. An Employee Supervisor may impose the administrative measure deduction of daily pay if he reasonably finds that the employee has appeared at work improperly, delayed, tired, lacks personal work equipment, improper in appearance, unshaven, improper hair cut, dirty clothes, no hat, or due to bad smell creates an improper environment for work.</p> <p>3. The supervisors of the employees, when imposing the administrative measure deduction of a daily pay, issue an</p>

<p>menjëhershëm.</p> <p>4. Punonjësi që i jepet masa administrative ndalesë në mëditje duhet të largohet nga ambientet e punës dhe në afatin prej 24 orësh përmes mbikëqyrësit vendimmarrës ka të drejtë ankese te udhëheqësi më i lartë i nivelit lokal. Vendimi i udhëheqësit më të lartë të nivelit lokal është përfundimtar.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 48</b> <b>Vënia në dispozicion për shkak të hetimeve</b></p> <p>1. Në çdo kohë kur vlerësohet se qëndrimi i zyrtarit policor në detyrë është i dëmshëm për imazhin e Policisë, DHB për shkak të procedurës disiplinore mund të rekomandojë caktimin në dispozicion për shkak të hetimeve.</p> <p>2. Autoritet për marrje të vendimit për vënie në dispozicion është drejtori i Përgjithshëm i Policisë.</p>	<p>4. Radniku kome se izriće administrativna mera obustava dnevnice može da se udalji sa posla i u roku od 24 sata preko odlučujućeg nadzornika ima pravo žalbe kod najvišeg lokalnog menadžera. Odluka najvišeg rukovodioca lokalnog nivoa je konačna.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 48</b> <b>Stavljanje na raspolaganju zbog istrage</b></p> <p>1. U svako vreme kada se proceni da ostanak policijskog službenika na dužnosti je štetan za imidž policije, DUI zbog disciplinskog postupka može da preporučuje privremeno rasporedjivanje zbog istrage.</p> <p>2. Organ za odlučivanje za rasporedjivanje na raspolaganje je Generalni direktor Policije.</p>	<p>immediate decision.</p> <p>4. An employee who is given an administrative measure deduction of a daily pay must leave work and within 24 hours through the decision-making supervisor has the right to complain to the senior manager at the local level. The decision of the highest local level supervisor is final.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 48</b> <b>Assignment due to investigations</b></p> <p>1. At any time when it is considered that the attitude of a police officer on duty is detrimental to the image of the Police, DII may, on the basis of disciplinary proceedings, recommend assignment due to investigations.</p> <p>2. The General Director of the Police shall be the authority to take a decision on such appointment.</p>
---	--	---



<p align="center"><b>KAPITULLI VI VEPRIMET PROCEDURALE DISIPLINORE</b></p>	<p align="center"><b>POGLAVLJE VI DISCIPLINSKE POSTUPNE RADNJE</b></p>	<p align="center"><b>CHAPTER VI PROCEDURAL DISCIPLINARY ACTIONS</b></p>
<p align="center"><b>Neni 49 Pezullimi i procedurës disiplinore</b></p> <p>1. Procedura disiplinore pezullohet me vendim nga niveli lokal, DHB-ja, KD-ja dhe KA-ja në këto raste dhe rrethana:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Kur për të njëjtën çështje pritet një vendim-njoftim nga një organ tjetër;</li> <li>1.2. Mungesa e shkelësit të supozuar si pasojë e sëmundjes së rëndë;</li> <li>1.3. Shërimi jashtë vendit;</li> <li>1.4. Trajnimi jashtë vendit;</li> <li>1.5. Pushimi i lehonisë;</li> <li>1.6. Pushimi vjetor mbi 20 ditë</li> <li>1.7. Pushimi i veçantë</li> <li>1.8. Pushimi pa pagesë</li> <li>1.9. Pamundësia e prezencës së ankuesit kur dëshmia e tij/saj është e domosdoshme.</li> </ol>	<p align="center"><b>Član 49 Obustavljanje disciplinske procedure</b></p> <p>1. Disciplinska procedura se obustava sa odlukom lokalnog nivoa, DUI, DK-a i KŽ-a u sledećim slučajevima i okolnostima:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Kada se o istom pitanju očekuje neka odluka-obaveštenje za jedan drugi organ;</li> <li>1.2. Odsustvo pretpostavljenog prekršioca kao posledica teške bolesti;</li> <li>1.3. Lečenje van zemlje;</li> <li>1.4. Obučavanje van zemlje;</li> <li>1.5. Porodiljsko odsustvo;</li> <li>1.6. Godišnji odmor preko 20 dana</li> <li>1.7. Posebnog odmora</li> <li>1.8. Besplatnog odmora</li> <li>1.9. Nemogućnost prisustva podnosioca žalbe kada njegovoj/njeno svedočenje je neophodno.</li> </ol>	<p align="center"><b>Article 49 Suspension of the Disciplinary Procedure</b></p> <p>1. Disciplinary proceedings shall be suspended by decision of the local level, DII, DC and CA in the following cases and circumstances:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. When a decision on the same issue is expected from another body;</li> <li>1.2. The absence of the alleged offender as a result of serious illness;</li> <li>1.3. Healing abroad;</li> <li>1.4. Training abroad;</li> <li>1.5. Maternity leave;</li> <li>1.6. Annual leave over 20 days</li> <li>1.7. Special leave</li> <li>1.8. Leave without payment</li> <li>1.9. The impossibility of the complainant's presence when his or her testimony is necessary.</li> </ol>
<p align="center"><b>Neni 50 Pushimi i procedurës disiplinore</b></p> <p>1. DHB-ja dhe autoriteti tjetër vendimmarrës merr vendim mbi pushimin e procedurës disiplinore në çdo fazë, nëse</p>	<p align="center"><b>Član 50 Mirovanje disciplinske procedure</b></p> <p>1. DUI i drugi odlučujući organ koji donosi odluku o mirovanju disciplinske procedure u svakoj fazi, ako osumnjičeni</p>	<p align="center"><b>Article 50 Termination of disciplinary proceedings</b></p> <p>1. The DHB and other decision-making authority shall decide on termination of disciplinary proceedings at any stage if the</p>

punonjësi i dyshuar:

- 1.1. Jep dorëheqje vullnetare;
- 1.2. Vdes;
- 1.3. Pensionohet;
- 1.4. Nëse konstatohet se ka kaluar afati i parashkrimit, para se të fillojë procedura disiplinore;
- 1.5. Nëse i është ndërprerë marrëdhënia e punës me vendim të ekzekutueshëm administrativ për ndonjë rast tjetër;
- 1.6. Nëse nuk dihet shkelësi i supozuar;
- 1.7. Nëse i ndërpritet marrëdhënia e punës në mënyrë administrative;
- 1.8. Nëse gjatë hetimeve nuk gjenden elemente të shkeljeve disiplinore.

## **KAPITULLI VII KOMISIONI DISIPLINOR**

### **Neni 51**

**Themelimi, përbërja e Komisionit Disiplinor, funksionet, autorizimet dhe dokumentacioni i procedurës disiplinore**

1. Komisioni Disiplinor funksionon në kuadër të Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Kosovës. Komisioni është kompetent për shqyrtimin e lëndëve për shkelje disiplinore dhe shqiptimin e masave

radnik:

- 1.1. dobrovoljno podnosi ostavku;
- 1.2. umire;
- 1.3. penzioniše;
- 1.4. ukoliko se utvrdi da je istekao rok zastarevanja, pre pokretanja disciplinska procedure.
- 1.5. ukoliko mu je prekinut radni odnos izvršnom administrativnom odlukom za neki drugi slučaj.
- 1.6. Ako navodni počinitelj je ne poznat,
- 1.7. Ako se radni odnos prekine administrativno,
- 1.8. Ako tokom istrage ne nadju disciplinski elementi povrede.

## **POGLAVLJE VII DISCIPLINSKA KOMISIJA**

### **Član 51**

**Osnivanje, sastav disciplinske komisije, funkcije, ovlašćenja i dokumentacija disciplinskog postupka**

1. Disciplinska komisija funkcioniše u okviru Generalne Direkcije Policije Kosova. Komisija je nadležna za razmatranje predmeta za disciplinske povrede i razmatranje disciplinskih mera

suspected employee:

- 1.1. Voluntarily resigns;
- 1.2. Dies;
- 1.3. Gets retired;
- 1.4. If it is found that the statutory limitation period has passed before the disciplinary proceedings are commenced;
- 1.5. if the employment relationship has been terminated by an executable administrative decision in another case;
- 1.6. If the alleged offender is not known;
- 1.7. If the employment relationship is terminated administratively;
- 1.8. If during the investigation no disciplinary elements are found.

## **CHAPTER VII DISCIPLINARY COMMITTEE**

### **Article 51**

**Establishment, composition of the Disciplinary Committee, functions, authorizations and documentation of the disciplinary procedure**

1. The Disciplinary Committee functions within the General Directorate of the Kosovo Police. The Committee is responsible for examining cases for disciplinary violations and imposing

<p>disiplinore ndaj punonjësve të Policisë siç parashihet me këtë udhëzim administrativ.</p> <p>2. Komisioni Disiplinor menaxhohet dhe mbikëqyret nga kryesues i Komisionit Disiplinor.</p> <p>3. Shqyrtimi i lëndëve disiplinore bëhet në panel disiplinor dhe shqyrtim individual.</p> <p>4. Kryesuesi i komisionit cakton anëtarin individual shqyrtues, panelin dhe kryesuesin e panelit për shqyrtimin e lëndëve disiplinore.</p> <p>5. Kryesuesi dhe zëvendëskryesuesi i Komisionit Disiplinor shqyrtojnë lëndë disiplinore dhe mund të jenë kryesues të panelit disiplinor.</p> <p>6. Komisioni Disiplinor nëse gjatë shqyrtimit disiplinor gjen se ka shkelje tjera disiplinore nga punonjësi apo ndonjë punonjës tjetër që nuk është i përfshirë në lëndë disiplinore që është duke e shqyrtuar, mund të kërkojë nga DHB-ja, fillimin e hetimeve të brendshme.</p> <p>7. Paneli disiplinor shqyrton të gjitha ankesat në përbërje prej tre (3) anëtarëve,</p>	<p>protiv radnika Policije kao što je predviđeno ovim Administrativnim Uputstvom.</p> <p>2. Unutrašnja disciplinska komisija menadžira se od strane predsedavajućeg Disciplinske komisije.</p> <p>3. Razmatranje disciplinskih predmeta radi se u disciplinskom panelu, i pojedinačno razmatranje.</p> <p>4. Predsedavajući komisije će odrediti poedinog člana razmatranja, panel i predsedavajućeg panela za razmatranje disciplinskih predmeta.</p> <p>5. Predsedavajući/zamenik predsedavajućeg Disciplinske komisije, razmatraju disciplinske predmete i mogu da budu i predsedavajući disciplinskog panela.</p> <p>6. Disciplinska Komisija ukoliko tokom disciplinskog razmatranja nalazi da postoje druge disciplinske povrede od radnika ili nekog drugog radnika koji nije obuhvaćen u disciplinskom predmetu koji se razmatra, može da zatraži od DUI-e početak unutrašnje istrage.</p> <p>7. Disciplinska Komisija razmatra sve žalbe u sastavu od tri (3) člana izuzev za</p>	<p>disciplinary measures on police officers as provided by this Administrative Instruction.</p> <p>2. The Disciplinary Committee is managed and supervised by the Head of the Disciplinary Committee.</p> <p>3. The examination of disciplinary cases is done in a disciplinary panel and individual review.</p> <p>4. The head of the committee shall designate the individual review member, the panel and the head of the panel for the review of disciplinary cases.</p> <p>5. The head and the Deputy Head of the Disciplinary Committee shall consider disciplinary cases and may be the head of the Disciplinary Panel.</p> <p>6. The Disciplinary Committee, if during the disciplinary review discovers that there are other disciplinary violations by the employee or any other employee not involved in the disciplinary case that is being considered, may request DHB to initiate internal investigations.</p> <p>7. The Disciplinary Panel shall consider all appeals consisting of 3 members, with</p>
--	--	--

<p>përgjashtimisht për lëndët disiplinore për masën ndërprerje e marrëdhënies së punës, paneli përbëhet prej pesë (5) anëtarëve.</p>	<p>disciplinske predmete za meru prestanak radnog odnosa, panel se sastoji od 5 člana</p>	<p>the exception of disciplinary cases concerning the termination of employment, the Panel shall consist of 5 members.</p>
<p>8. Në përbërjen e anëtarëve të panelit gjatë shqyrtimit të lëndëve disiplinore për masën disiplinore ndërprerje e marrëdhënies së punës duhet të jenë së paku tre (3) nga anëtarët e përhershëm.</p>	<p>8. U sastavu članova panela tokom razmatranja disciplinskih predmeta za disciplinsku meru „Prestanak radnog odnosa“ treba da su najmanje 3 stalna članova.</p>	<p>8. In the composition of the panel members during the review of disciplinary cases for disciplinary measure termination of employment must be at least 3 permanent members.</p>
<p>9. Kryesuesi i Komisionit Disiplinor është autoritet për vendosje të shqyrtimit të lëndëve disiplinore në panel apo individualisht.</p>	<p>9. Predsedavajući Disciplinske Komisije je organ za odlučivanje razmatranja predmeta u panelu ili pojedinačno.</p>	<p>9. The Head of the Disciplinary Committee is the authority to decide on the disciplinary cases in a panel or individually.</p>
<p>10. Përfaqësimin e lëndëve disiplinore në KD e bën përfaqësuesi i DHB-së, ndërsa nga niveli lokal, autoriteti hetues/vendimmarrës.</p>	<p>10. Predsedavajući disciplinskih predmeta u DK-e vrši predstavnik DUI-e, dok sa lokalnog nivoa istražni organ /odlučivanja.</p>	<p>10. Disciplinary cases are represented in the KD by the DHB representative, while at the local level, the investigative / decision-making authority.</p>
<p>11. Paneli apo anëtari i komisionit në shqyrtim individual gjatë shqyrtimit të lëndës disiplinore mund ta bëjë rikualifikimin e akuzave dhe shkeljeve disiplinore.</p>	<p>11. Panel ili član komisije na pojedinačnom razmatranju tokom razmatranja disciplinskog predmeta može da prekvalifikuje optužbe i disciplinske povrede.</p>	<p>11. The panel or the member of the committee in the individual review during the disciplinary case may re-qualify the disciplinary charges and violations.</p>
<p>12. Anëtari i komisionit që shqyrton lëndë disiplinore si i vetëm, shqyrtimin disiplinor e bën në procedurë jodëgjimore.</p>	<p>12. Član komisije koji razmatra disciplinski predmet kao pojedinac, disciplinski postupak vrši na proceduri ne saslušanja .</p>	<p>12. The member of the committee that examines disciplinary cases as a single person, conducts the disciplinary review in a non-hearing procedure.</p>
<p>13. Anëtari i vetëm shqyrtues i lëndëve</p>	<p>13. Jedini član razmatranja disciplinskih</p>	<p>13. The single disciplinary review</p>

<p>disiplinore mund ta ftojë hetuesin dhe palët tjera për sqarime shtesë.</p> <p>14. Seancat në tërësi regjistrohen me audioincizim dhe përpilohet procesverbal. Në procesverbal shënohen çështjet kryesore të rrjedhës së seancës. Ky regjistrim shërben si kopje zyrtare e procedurës së udhëhequr gjatë seancës. Asnjë lloj regjistrimi tjetër nuk lejohet.</p> <p>15. Incizimi i seancës në tërësi ruhet në Komisionin Disiplinor dhe qasja në këtë incizim aprovohet nga drejtori i Përgjithshëm i Policisë.</p> <p>16. Procesverbali nënshkruhet nga procesmbajtësi.</p>	<p>predmeta može da pozove istražitelja i ostale stranke za dodatno objašnjavanje.</p> <p>14. Sednice uglavnom se snimanju audio snimanjem i sastavlja se zapisnik. Na zapisniku se unose glavna pitanja toka sednice. Ova beleška služi kao službeni primerak vodjenog postupka tokom sednice. Nijedna druga vrsta registracije nije dozvoljeno.</p> <p>15. Snimanje sednice u celosti se čuva u Disciplinskoj Komisiji i pristup ovog snimanja odobrava se od strane Generalnog Direktora Policije.</p> <p>16. Zapisnik se potpisuje od strane zapisničara.</p>	<p>member may invite the investigator and other parties for further clarification.</p> <p>14. The hearings shall be fully recorded by audio recording and minutes shall be compiled. The record highlights the main issues of the session flow. This recording serves as an official copy of the proceedings conducted during the hearing. No other registration is allowed.</p> <p>15. The recording of the hearing as a whole shall be kept by the Disciplinary Committee and access to such recording shall be approved by the General Director of the Police.</p> <p>16. The minutes shall be signed by the record holder</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 52</b> <b>Përbërja e Komisionit Disiplinor</b></p> <p>1. KD-ja përbëhet nga anëtarët e përhershëm dhe zëvendësues.</p> <p>1.1. Numri i anëtarëve të përhershëm përcaktohet me strukturë organizative,</p> <p>1.2. Numri i anëtarëve zëvendësues është njëzet e pesë (25) dhe janë me mandat tre (3) vjeçar me mundësi rizgjedhjeje.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 52</b> <b>Sastav Disciplinske Komisije</b></p> <p>1. DK-a sastoji se od stalnih članova i njihovih zamenika.</p> <p>1.1 Broj stalnih članova određuje se organizacionom strukturom,</p> <p>1.2 Broj zamenika članova je dvadeset i pet (25) sa mandatom od tri godine uz mogućnost ponovnog izbora.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 52</b> <b>Composition of the Disciplinary Committee</b></p> <p>1. The DC consists of permanent and substitute members.</p> <p>1.1. The number of permanent members is determined by the organizational structure,</p> <p>1.2. The number of substitute members is twenty-five (25) and they have a three-year mandate with the possibility of re-appointment.</p>

2. Kryesuesi i KD-së, paraprakisht cakton kryesuesin dhe anëtarët e panelit disiplinor, ditën, kohën dhe vendin e mbajtjes së seancës disiplinore.

**Neni 53**  
**Përzgjedhja e anëtarëve të Komisionit Disiplinor**

1. Anëtarët zëvendësues të KD-së zgjidhen me mandat tre (3) vjeçar, duke përfshirë personelin që kanë gradën e kapitenit e më lart, ndërsa për zyrtarët publikë caktohen punonjësit me pozita menaxheriale apo udhëheqëse në Polici, duke respektuar diversitetin.

2. Kandidatët për anëtarët e përhershëm dhe zëvendësues të KD-së kërkohet t'i plotësojnë këto kritere:

- 2.1. Të kenë performancë të mirë të punës të dëshmuar në Polici;
- 2.2. Posedim të standardeve të larta etike dhe aftësi për të marrë vendime të paanshme;
- 2.3. Të jenë të aftë që të mbajnë standarde të larta të ruajtjes së fshehtësisë dhe
- 2.4. Të mos kenë ndonjë masë të rëndë disiplinore në dhjetë (10) vitet e fundit dhe të mos jenë nën hetime disiplinore dhe penale.

2. Predsedavajući DK-e, prethodno određuje Predsedavajućeg i članove disciplinskog panela, datum, vreme i mesto održavanja disciplinske sednice.

**Član 53**  
**Izbor članova Disciplinske Komisije**

1. Članovi DK- a koji se menjaju - izaberu se sa mandatom od tri (3) godine, obuhvatajući osoblje od čina Kapetana pa na više, dok za javne službenike imenjaju se radnici sa menadžerskim ili rukovodećim položajem u Policiji poštujući diverzitet.

2. Kandidati za stalne članove i zamenike DK-e treba da ispunjavaju sledeće kriterijume:

- 2.1. Da imaju dobru radnu dokazanu performansu u Policiji;
- 2.2. Posedovanje visokih etičkih standarda i sposobnosti za donošenje nepristrasnih odluka;
- 2.3. Da su sposobni za čuvanje visokih standarda tajnosti i
- 2.4. Da nemaju neku efektivnu tešku disciplinsku meru u poslednje deset (10) godine i da nisu pod disciplinsku i krivičnu istragu.

2. The head of DC shall in advance assign the chairperson and members of the disciplinary panel, the day, time and place of the disciplinary session.

**Article 53**  
**Selection of Disciplinary Committee Members**

1. The substitute members of DC shall be elected for a three (3) years mandate, including the staff holding the rank of captain and above, while civil servants shall be staffed with managerial positions in the Police, always respecting diversity.

2. The candidates for permanent and substitute members of DC are required to meet the following criteria:

- 2.1. Have a good and proved performance in Police;
- 2.2. Possess high ethical standards and ability to take impartial decisions;
- 2.3. Be able to maintain high standards of confidentiality and
- 2.4. To not have any serious disciplinary measure in the last ten (10) years and not be subject to any disciplinary and criminal investigation.

<p>3. Anëtarët zëvendësues propozohen nga një trup i përbërë nga kryesuesit e dy komisioneve (KD dhe KA) dhe drejtori i DHB-së.</p> <p>4. Lista e anëtarëve zëvendësues para se të aprovohet nga drejtori i Përgjithshëm, dërgohet për verifikim në DHB.</p> <p>5. Pjesëmarrja në punën e KD-së për anëtarët zëvendësues është obligative.</p> <p>6. Anëtarëve zëvendësues iu bëhet raport vlerësues që i bashkëngjitet vlerësimin vjetor të performancës dhe merret për bazë në vlerësimin e përgjithshëm.</p>	<p>3. Članovi zamenici predlažu se od jednog sastavljenog tela od strane predsedavajućih obe Komisije (DK i KŽ) i direktora DUI-e.</p> <p>4. Lista zamenika članova pre nego što se usvaja od strane Generalnog direktora, dostavlja se za provere u DUI.</p> <p>5. Učešće u radu DK-e za zamenike članova je obavezno</p> <p>6. Zamenike članova vrši im se izveštaj ocenjivanja koja se prilaže godišnjem ocenjivanju performanse i uzima se u obzir za opšte ocenjivanje.</p>	<p>3. The substitute members shall be nominated by a body composed of the chairpersons of the two committees (DC and CA) and the Director of DII</p> <p>4. The list of substitute members, before being approved by the Director General, shall be forwarded to the DHB for verification.</p> <p>5. The participation in the DC work for substitute members is mandatory.</p> <p>6. The substitute members shall be subject of an evaluation report that is attached to the annual performance evaluation and is based on the overall evaluation.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 54</b> <b>Ndërprerja e mandatit të anëtarit zëvendësues të Komisionit Disiplinor</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 54</b> <b>Prestanak mandata zamenika člana disciplinske Komisije</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Neni 54</b> <b>Termination of the mandate of the substitute member of the Disciplinary Committee</b></p>
<p>1. Drejtori i Përgjithshëm me rekomandim të kryesuesit të KD-së në çdo kohë mund ta ndërpresë mandatin e ndonjë anëtari të komisionit nëse ai është i bindur se ai/ajo:</p> <p>1.1. Gjatë seancave disiplinore nuk ka treguar profesionalizëm në përputhje me standardet profesionale;</p> <p>1.2. Mungon në seancat e panelit disiplinor pa arsye;</p> <p>1.3. Nëse anëtari kalon në pozitë të re</p>	<p>1. Generalni Direktor na preporuku predsedavajućeg DK-e u svako vreme može da razrešava nekog člana Komisije ukoliko je on ubedjen da je on/ona:</p> <p>1.1. Tokom disciplinskih sednica nije pokazivao profesionalizam u skladu sa profesionalnim standardima;</p> <p>1.2. Neopravdano odsustvovanje sa sednice disciplinskog panela ;</p> <p>1.3. Ukoliko član prelazi na novi</p>	<p>1. The General Director may, at the recommendation of the Chairman of DC, terminate at any time the mandate of any member of the Committee if he is convinced that he/she:</p> <p>1.1. During the disciplinary hearings hasn't shown professionalism in accordance with professional standards;</p> <p>1.2. Misses disciplinary panel hearings</p>

<p>që ia pamundëson angazhimin në panel.</p> <p>2. Kërkesën me arsyetim për ndërprerje të mandatit të anëtarit zëvendësues të komisionit e bën kryesuesi i komisionit.</p> <p>3. Në rast të ndërprerjes së mandatit të ndonjërit nga anëtarët zëvendësues të Komisionit Disiplinor, drejtori i Përgjithshëm e emëron anëtarin e ri sipas procedurave. Anëtari i emëruar vazhdon pjesën e mbetur të mandatit.</p>	<p>položaj koje mu onemogućava angažovanje u panelu</p> <p>2. Zahtev sa obrazloženjem za razrešenje zamenika člana komisije vrši predsedavajući komisije.</p> <p>3. U slučaju prestanka mandata nekog od zamenika članova Disciplinske Komisije, Generalni direktor imenuje novog člana prema procedurama. Imenovani član nastavlja preostali deo mandata .</p>	<p>without reason; 1.3.If the member moves to a new position that prevents him / her to be engaged on the panel.</p> <p>2. The request for justification for termination of the mandate of the substitute member of the commission shall be made by the chairman of the commission.</p> <p>3. In case of termination of the mandate of any of substitute members of the Disciplinary Committee, the General Director shall appoint the new member in accordance with the procedures. The nominated member continues the rest of the mandate.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 55</b> <b>Konflikti i interesit</b></p> <p>1. Konflikti i interesit është situata në të cilën një anëtar i panelit ka një interes personal dhe dyshohet se si anëtar i panelit mund të jetë i njëanshëm apo të ushtrojë ndikimin e vet tek anëtarët e tjerë me rastin e marrjes së vendimit.</p> <p>2. Interesat personale të anëtarit të panelit përfshijnë çdo përparësi apo përfitim për veten, familjen, të afërmit, për personat ose organizatat, me të cilat ai ka ose ka pasur</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 55</b> <b>Sukob interesa</b></p> <p>1. Sukob interesa je situacija u kojoj jedan član panela ima jedan lični interes i sumnja se da će kao član panela može biti pristrasan ili može da utiče kod drugih članova prilikom odlučivanja.</p> <p>2. Lični interesi člana panela obuhvataju svaku prednost ili lični korist, porodicu, bliske, ili lica i organizacije, sa kojima on ima ili je imao odnose biznisa</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 55</b> <b>Conflict of interest</b></p> <p>1. Conflict of interest is the situation where a member of the panel has a personal interest and is suspected that as a member of the panel may be biased or exercise influence on other members when making a decision.</p> <p>2. The personal interests of the member of the panel shall include any advantage or benefit for himself, his family, relatives, persons or organizations with which he</p>



<p>marrëdhënie biznesi apo lidhje shoqërore.</p> <p>3. Kur kryesuesi i KD-së është në dijeni se ekzistojnë arsyet nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni duhet:</p> <p>3.1. Të verifikojë nëse ka ndonjë konflikt aktual të mundshëm të interesit;</p> <p>3.2. Të ndërmarrë hapa të nevojshëm për të shmangur një konflikt të tillë dhe</p> <p>3.3. Të vendosë për zëvendësimin e anëtarit të panelit.</p> <p>4. Në rast kur kryesuesi apo anëtarët e komisionit kanë konflikt të interesit apo kur konflikti i interesit paraqitet ndërkohë, ata zëvendësohen për situatat si në vijim por nuk kufizohet vetëm:</p> <p>4.1. Kur kryesuesi apo anëtari i komisionit është në pozitë të mbikëqyrësit ndaj shkelësit të dyshuar apo anasjelltas;</p> <p>4.2. Kur kryesuesi apo anëtari i komisionit ka pasur mosmarrëveshje apo ka qenë i dëmtuar nga shkelësi i dyshuar apo anasjelltas;</p> <p>4.3. Kur kryesuesi apo anëtari i komisionit me shkelësin e dyshuar ka lidhje familjare, martesore, raporte të afërta shoqërore apo raporte tjera të cilat mund të ndikojnë në vendimin e tij.</p>	<p>ili društvene veze.</p> <p>3. Kada Predsedavajući DK ima doznanja da postoje razlozi iz stava 1 i 2 ovog člana treba:</p> <p>3.1. da proveriti ukoliko ima neki mogući trenutni sukob interesa;</p> <p>3.2. da preduzme potrebne mere da izbegava jedan takav sukob; i</p> <p>3.3. da odlučuje za zamenu člana panela</p> <p>4. U slučaju kada predsedavajući ili član komisije ima sukob interesa ili kada sukob interesa medjuvremeno se pojavi, oni se zamene, u sledećim situacijama ali se ne ograničavaju samo na to:</p> <p>4.1. Kada predsedavajući ili član komisije je na položaju nadzornika nad osumnjičenim počiniocu ili obrnuto;</p> <p>4.2. Kada predsedavajući ili član komisije imao je sukoba ili je bio oštećen od strane osumnjičenog počinioca ili obrnuto;</p> <p>4.3. Kada predsedavajući ili član komisije sa osumnjičenim počiniocem ima porodične veze, bračne, bliske društvene odnose ili druge odnose koje mogu da utiču na njegovom odlučivanju.</p>	<p>has or has had business or social relations.</p> <p>3. Where the DC Chairperson is aware that there are reasons referred to in paragraphs 1 and 2 of this Article exist, he should:</p> <p>3.1. verify if there is any actual potential conflict of interest;</p> <p>3.2. undertake necessary steps to avoid such conflict; and</p> <p>3.3. decide on the substitute of the panel member.</p> <p>4. If the Chairperson or members of the Committee have a conflict of interest or where a conflict of interest has arisen in the meantime, they shall be substitute, for the following situations, but not limited to:</p> <p>4.1. when the chairperson or member of the commission is in the position of supervisor against the suspected offender or vice versa;</p> <p>4.2. when the chairperson or member of the commission has had a dispute or has been damaged by the alleged offender or vice versa;</p> <p>4.3. when the chairperson or member of the commission has family, marriage, close social relations or other relationships that may influence his or her decision.</p>
--	--	--

<p>5. Ne rast të konfliktit të interesit të anëtarët e Komisionit për ankesa, vlejné dispozitat e këtij neni.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 56</b> <b>Thirrjet për seancën disiplinore</b></p> <p>1. Kryesuesi i Komisionit i Disiplinor, jo më vonë se shtatë (7) ditë para mbajtjes së seancës disiplinore i thërret: anëtarët e panelit, shkelësin e supozuar, DHB-në, të dëmtuarin ose ankuesin dhe dëshmitarët që të marrin pjesë në shqyrtimin disiplinor.</p> <p>2. Komisioni Disiplinor mund të shqyrtojë lëndën disiplinore edhe në mungesë të shkelësit të supozuar, të dëmtuarit, ankuesit, si dhe dëshmitarit, vetëm atëherë kur bindet se prezenca e tyre në seancë është e pamundur dhe se mosprezenca e tyre nuk paraqet problem në shqyrtimin e dëshmive dhe marrje të vendimit.</p>	<p>5. U slučaju sukoba interesa člana Komisije za Žalbe, važe odredbe ovog člana.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 56</b> <b>Pozivi za disciplinsku sednicu</b></p> <p>1. Predsedavajući Disciplinske Komisije, najkasnije do sedam (7) dana pre održavanja disciplinske sednice poziva: članove panela, pretpostavljenog počinioca, DUI-u, oštećenog ili žalioca i svedoke da prisustvuju disciplinskom razmatranju.</p> <p>2. Disciplinska Komisija može da razmatra disciplinski predmet i u odsustvu pretpostavljenog počinioca, oštećenog, žalioca kao i svedoka, samo kada se uveri da prisustvo na sednici je nemoguća i da njihovo ne prisustvovanje ne predstavlja problem razmatranja dokaza i odlučivanja.</p>	<p>5. In the event of a conflict of interest of the members of Appeals Committee, the provisions of this Article shall apply.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 56</b> <b>Summons to disciplinary session</b></p> <p>1. The Chairperson of the Disciplinary Committee shall, not later than seven (7) days prior to the disciplinary session, summon: the panel members, alleged offender, DHB, damaged party or complainant and witnesses to attend the disciplinary session.</p> <p>2. The Disciplinary Committee may consider the disciplinary case even in the absence of the alleged offender, the damaged party, the complainant, and the witness only when convinced that their presence at the session is impossible and that their absence does not constitute a problem in examining of evidences and decision making.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 57</b> <b>Rregullat e dëgjimit disiplinor</b></p> <p>1. Dëgjimi disiplinor para panelit disiplinor nuk është i hapur për publik, përveç rasteve kur kryesuesi i komisionit me propozimin e palëve dhe me kërkesën e personave të interesuar e lejon pjesëmarrjen</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 57</b> <b>Pravila disciplinskog saslušanja</b></p> <p>1. Disciplinsko saslušanje pred disciplinskog panela nije za javnost, osim u slučajevima kada predsedavajući komisije na predlog stranaka i na zahtev zainteresovanih lica odobrava prisustvo</p>	<p style="text-align: center;"><b>Neni 57</b> <b>Rules of disciplinary hearing</b></p> <p>1. The disciplinary hearing in front of a disciplinary panel shall not be open to the public, unless the chairperson of the commission with the proposal of the parties and by the request of interested</p>

<p>e personave të caktuar.</p> <p>2. Edhe në rastet kur kryesuesi i komisionit lejon pjesëmarrjen e publikut, me propozimin e ndonjërit nga palët në procedurë, paneli mund të përjashtojë publikun nga seanca disiplinore apo nga një pjesë e seancës, nëse vlerëson se është e nevojshme për:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Ruajtjen e fshehtësisë zyrtare;</li> <li>2.2. Ruajtjen e informacionit tek i cili do të rrezikohet nga shqyrtimi i hapur publik;</li> <li>2.3. Ruajtjen e rendit në sallë;</li> <li>2.4. Mbrojtjen e identitetit të shkelësit të supozuar, të dëmtuarit, ankuesit ose dëshmitarëve;</li> <li>2.5. Mbrojtjen e interesave të fëmijëve.</li> </ol> <p>3. Kundër vendimit të kryesuesit të komisionit për mospjesëmarrje në dëgjim disiplinor nuk lejohet ankesa.</p> <p>4. Asnjë personi i cili merr pjesë në shqyrtimin disiplinor nuk i lejohet të ketë pajisje që mund të regjistrojnë ose të transmetojnë fotografi apo zëra, gjatë seancës disiplinore, përveç rasteve kur lejohet nga paneli disiplinor.</p>	<p>odredjenih lica.</p> <p>2. I u slučajevima kada predsjedavajući komisije odobrava prisustvo javnosti na predlog nekog od stranaka u postupku, panel može da isključi javnost sa disciplinske sednice ili sa nekog dela sednice, ukoliko smatra da je potrebna za:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. čuvanje službene tajnosti;</li> <li>2.2. čuvanje tajne informacija koja će da se rizikuje od javnog razmatranja;</li> <li>2.3. čuvanje reda u salu;</li> <li>2.4. Zaštitu identiteta navodnog počinioca, oštećenog, žalioca ili svedoka</li> <li>2.5. Zaštitu interesa dece.</li> </ol> <p>3. Protiv odluke predsjedavajućeg komisije za neučestvovanje u disciplinskom saslušanju nije dopuštena žalba.</p> <p>4. Ni jedno lice koji učestvuje u disciplinskom razmatranju ne odobrava se da ima opremu koja može da snima ili prenosi fotografije ili zvukove, tokom disciplinske sednice, osim u slučajevima kada se odobrava od strane disciplinskog panela.</p>	<p>persons, allows the participation of certain persons.</p> <p>2. Even where the chairperson of the committee allows public participation, with the proposal of any of the parties in the procedure, the panel may exclude the public from a disciplinary hearing or part of the hearing if it considers it necessary to:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Preservation of official secrecy;</li> <li>2.2. Preservation of information that would be jeopardized by open public review;</li> <li>2.3. Keeping order in the hall;</li> <li>2.4. Protection of the identity of the alleged violator, damaged party, complainant or witnesses;</li> <li>2.5. Protecting the children interests.</li> </ol> <p>3. No appeal shall be allowed against the decision of the chairperson of the commission for non-participation in the disciplinary hearing.</p> <p>4. No person participating in a disciplinary hearing shall be allowed to have equipment that may record or transmit photographs or voices during a disciplinary hearing, unless permitted by the disciplinary panel.</p>
--	---	---

<p>5. Në çdo seancë, palët pjesëmarrëse duhet të kenë veshje civile, pa armë dhe mjete tjera të rrezikshme.</p> <p>6. Kryesuesi i panelit i paralajmëron personat që marrin pjesë në seancën disiplinore se janë të obliguar që të ruajnë fshehtësinë e informatave, të cilat i kanë dëgjuar në shqyrtimin disiplinor dhe se zbulimi i fshehtësisë paraqet vepër penale.</p> <p>7. Kryesuesi i panelit kujdeset për mbajtjen e rendit në seancë disiplinore, për shqyrtim objektiv, gjithëpërfshirës dhe të drejtë të rastit, në mënyrë që pastaj të marrë vendim meritor lidhur me çështjen disiplinore.</p>	<p>5. Na svakoj sednici, stranke koje učestvuju treba da imaju civilno odevanje, bez oružja i drugih opasnih predmeta.</p> <p>6. Predsedavajući panela najavljuje lica koja učestvuju u disciplinsku sednicu obavezni su da čuvaju tajnost informacija, koje su slušali u disciplinskom razmatranju i da otkrivanje tajnosti predstavlja krivično delo.</p> <p>7. Predsedavajući panela stara se za održavanje reda u disciplinsku sednicu, za objektivno sveobuhvatno i pravilno razmatranje slučaja, tako da posle donese zasluženu odluku u vezi sa disciplinskim pitanjem.</p>	<p>5. At each hearing, the participating parties shall wear civilian clothing, without weapons or other dangerous means.</p> <p>6. The Chairperson of the panel shall warn persons attending the disciplinary hearing that they are obliged to maintain the confidentiality of the information they have heard at the disciplinary hearing and that the disclosure of confidentiality is a criminal offense.</p> <p>7. The Chairperson of the Panel shall take care of order in a disciplinary hearing, for an objective, comprehensive and fair hearing of the case, in order to then make a meritorious decision on the disciplinary matter.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 58</b> <b>Mbajtja e seancës disiplinore</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 58</b> <b>Održavanje Disciplinske Sednice</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 58</b> <b>Holding a disciplinary hearing</b></p>
<p>Shkelësi i supozuar ka të drejtë që ta kundërshtojë përbërjen e panelit gjatë shqyrtimit kryesor dhe të kërkojë përjashtimin e ndonjërit prej anëtarëve të panelit, përfshirë edhe largimin e kryesuesit të panelit. Kryesuesi i komisionit me qëllim të zhvillimit sa më objektiv të shqyrtimit disiplinor shqyrton kërkesën për përjashtim dhe merr vendim. Ndaj vendimit të kryesuesit të komisionit për shqyrtim të</p>	<p>Navodni počinitelac ima pravu da odbija sastav panela tokom glavnog razmatranja i da zatraži udaljavanje nekog od članova panela, obuhvatajući i udaljavanje predsedavajućeg panela. Predsedavajući Komisije u cilju odvijanja što objektivnije disciplinskog razmatranja, razmatra zahtev za isključenje i odlučuje. Protiv odluke Komisije za razmatranje zahteva za udaljavanje, nije dopuštena žalba.</p>	<p>The alleged offender has the right to object the composition of the panel during the main review and to request the exclusion of any of the panel members, including the removal of the panel leader. The Chairperson of the Commission, with the aim of conducting as objective as possible the disciplinary review, examines the request for exemption and makes a decision. No appeal shall be permitted</p>

<p>kërkesës për përjashtim, nuk lejohet ankesë.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 59</b> <b>Drejtimi i seancës disiplinore</b></p> <p>1. Seanca disiplinore, respektivisht shqyrtimi disiplinor, udhëhiqet nga kryesuesi i panelit disiplinor, i cili ka për detyrë të kujdeset për mbarëvajtjen e seancës.</p> <p>2. Kryesuesi i Komisionit Disiplinor obligohet që të krijojë ambient të përshtatshëm që dëshmitarët dhe punonjësi i akuzuar mos të kenë mundësi komunikimi mes veti.</p> <p>3. Kryesuesi i panelit e njofton punonjësin e akuzuar me përbërjen e komisionit dhe palët tjera në procedurë. Prania e secilës palë në seancë konstatohet në procesverbal me emër dhe mbiemër.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 59</b> <b>Upravljanje Disciplinske Sednice</b></p> <p>1. Disciplinska sednica, odnosno disciplinsko razmatranje upravlja se od strane Predsedavajućeg disciplinskog panela, koji je dužan da se stara za održavanje i dobar ishod sednice.</p> <p>2. Predsedavajući Disciplinske Komisije obavezuje se da stvori odgovarajući ambijent da svedoci i optuženi radnik da nemaju mogućnosti međusobnog komuniciranja .</p> <p>3. Predsedavajući panela upoznaje optuženog radnika sa sastavom komisije, i ostale stranke u postupku. Prisustvo svake stranke na sednici utvrđuje se na zapisniku sa imenom i prezimenom .</p>	<p>against the decision of the Chairperson of the Commission to consider the request for exemption.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 59</b> <b>Conducting a disciplinary hearing</b></p> <p>1. The disciplinary hearing, respectively the disciplinary review, shall be chaired by the chairperson of the disciplinary panel, who is responsible for ensuring the proper conduct of the hearing.</p> <p>2. The Chairperson of the Disciplinary Committee shall be obliged to create an appropriate environment for witnesses and the accused employee to have no communication between themselves.</p> <p>3. The chairperson of the panel shall notify the accused employee of the composition of the commission and the other parties. The presence of each party to the hearing shall be recorded in the minutes by name and surname.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 60</b> <b>Ndërprerja dhe shtyrja e shqyrtimit disiplinor</b></p> <p>1. Shqyrtimi disiplinor, me vendim të panelit, mund të ndërpritet dhe të shtyhet për një ditë tjetër, nëse konstatohet se duhet</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 60</b> <b>Prekid i odlaganje disciplinskog postupka</b></p> <p>1. Disciplinsko razmatranje, odlukom panela može da se prekida i da se odloži za neki drugi dan, ukoliko se utvrđuje da</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 60</b> <b>Termination and postponement of disciplinary proceedings</b></p> <p>1. The disciplinary review, by decision of the panel may be suspended and postponed for another day, if it finds that</p>

<p>të mblidhen prova dhe dëshmi të reja, ose kur ekzistojnë pengesa tjera për mbajtjen e shqyrtimit disiplinor.</p> <p>2. Nëse ndërpritet shqyrtimi disiplinor, caktohet data, vendi dhe koha e vazhdimet të shqyrtimit. Shtyrja e shqyrtimit duhet të evidentohet në procesverbal.</p> <p>3. Kur përbërja e panelit është ndryshuar, përveç kryesuesit të panelit, seanca disiplinore e shtyrë fillon aty ku ka mbetur. Në këto raste kryesuesi duhet shkurtimisht të përshkruajë rrjedhën dhe rrethanat kryesore deri aty ku është shqyrtuar lënda, duke iu referuar procesverbalit. Në këto seanca lexohen deklaratat e dëshmitarëve të dhëna në seancën e mëparshme disiplinore.</p> <p>4. Nëse paneli gjatë shqyrtimit të lëndës disiplinore, konstaton se për shqyrtimin e plotë të saj është e nevojshme edhe dëgjimi i ndonjëres palë në procedurë, vendos ta ftojë. Në këtë rast ndërpritet mbajtja e seancës dhe caktohet data dhe koha e mbajtjes së seancës dëgjimore.</p>	<p>treba da se prikupe novi dokazi i činjenice, ili kada postoje druge smetnje za održavanje disciplinskog razmatranja.</p> <p>2. Ukoliko se prekida disciplinsko razmatranje, određuje se datum, mesto i vreme nastavka razmatranja. Odlaganje razmatranja treba da se evidentira na zapisniku.</p> <p>3. Kada je izmenjen sastav panela, osim predsedavajućeg panela odložena disciplinska sednica nastavlja sa radom tu gde je stala. U ovim slučajevima predsedavajući treba ukratko da opisuje glavni tok i okolnosti dokle je razmatran predmet, referirajući se zapisniku. Na ovim sednicama pročitaju se izjave svedoka date na prethodnu disciplinsku sednicu.</p> <p>4. Ukoliko panel tokom razmatranja disciplinskog predmeta ustanovi da za potpuno njeno razmatranje potrebno je i saslušanje neke stranke u postupku, odlučuje da istu pozove. U ovom slučaju obustavlja se održavanje sednice i određuje se datum i vreme održavanja sednice saslušanja.</p>	<p>new evidences should be collected, or when there are other obstacles to the disciplinary review.</p> <p>2. If the disciplinary review is interrupted, the date, place and time of the review shall be set. Postponement of the review should be recorded in the minutes.</p> <p>3. When the composition of the panel is changed, except the chairperson of the panel, the postponed disciplinary hearing shall begin where it remained. In these cases the chairperson should briefly outline the main course and circumstances where the case is reviewed, referring the record. At these hearings the statements of the witnesses given at the previous disciplinary hearing are read.</p> <p>4. If the panel, during the review of the disciplinary case finds that for its full hearing is also necessary for the hearing of any party in the procedure, it shall decide to invite it. In this case the hearing is interrupted and the date and time of the hearing are set.</p>
--	---	---

<p align="center"><b>Neni 61</b> <b>Vendimi i Komisionit Disiplinor</b></p>	<p align="center"><b>Član 61</b> <b>Odluka disciplinskog panela</b></p>	<p align="center"><b>Article 61</b> <b>Decision of the Disciplinary Committee</b></p>
<p>1. Paneli disiplinor vendimin e merr me votim të fshehtë, nëse paraprakisht nuk ka konsensus. Kryesuesi i panelit numëron votat, komunikon rezultatin e votimit dhe shpall vendimin e panelit disiplinor. Rezultati i votimit dhe shpallja e vendimit evidentohen në formular të veçantë dhe është pjesë e procesverbalit.</p> <p>2. Pas marrjes së vendimit, kryesuesi i panelit fton palët dhe ua komunikon vendimin përfundimtar. Vendimin disiplinor në formë të shkruar ia dorëzon palës në afat prej tetë (8) ditësh nga dita e komunikimit të vendimit.</p> <p>3. Palët në procedurë disiplinore njoftohen me vendimet disiplinore në mënyrë fizike apo elektronike.</p> <p>4. Në mënyrë fizike njoftohet punonjësi ndaj të cilit është zhvilluar procedura disiplinore, ndërsa palët tjera mund të njoftohen me vendim dhe në mënyrë elektronike me mundësi konfirmimi për pranimin e vendimit.</p> <p>5. Nëse në afatin prej 8 ditësh Komisioni</p>	<p>1. Disciplinski panel odluku donosi tajnim glasanjem ukoliko prethodno nema konsenzus. Predsedavajući panela prebrojava glasove, saopštava rezultat glasanja i proglasi odluku disciplinskog panela. Rezultat glasanja i proglašenje odluke evidentira se na posebnom obrascu sastavni je deo zapisnika .</p> <p>2. Nakon donošenja odluke, predsedavajući panela poziva stranke i saopštava im konačnu odluku. Disciplinska odluka u pismenoj formi dostavlja stranci roku od osam (8) dana od dana saopštenja odluke.</p> <p>3. Stranke u disciplinskom postupku upoznaju se sa disciplinskim odlukama na fizičkom ili elektronskom obliku.</p> <p>4. Na fizičkoj osnovi obaveštava se radnik protiv koga je sprovedena disciplinska procedura dok ostale stranke mogu da se obaveste o odluci i na elektronskom obliku, uz mogućnost potvrđivanja prijema odluke</p> <p>5. Ukoliko u roku od osam (8) dana</p>	<p>1. The disciplinary panel shall decide by secret ballot if there is no consensus in advance. The chairperson of the panel counts the votes, communicates the voting result and announces the disciplinary panel's decision. The result of the vote and the announcement of the decision are recorded in a separate form and are part of the minutes.</p> <p>2. Upon making the decision, the panel's chairperson shall invite the parties and communicate the final decision to them. The disciplinary decision shall be delivered in writing to the party within eight (8) days from the date of communicating the decision.</p> <p>3. The parties to the disciplinary procedure are notified of the disciplinary decisions physically or electronically.</p> <p>4. The employee against whom the disciplinary procedure is carried out is physically notified, while the other parties may also be notified electronically with the possibility of confirmation of the decision.</p> <p>5. If within 8 days the Disciplinary</p>

<p>Disiplinor nuk nxjerr vendim në formë të shkruar, atëherë është i obliguar që këtë vonesë ta justifikojë me shkrim ndaj palëve.</p>	<p>Disciplinska Komisija ne odlučuje u pismenoj formi, tada je dužan da ovo zakašnjenje u pisanom obliku obrazloži strankama.</p>	<p>Committee does not issue a written decision, then it is obliged to justify this delay in writing to the parties.</p>
<p>6. Komisioni Disiplinor administron me shpërndarjen e vendimeve për të gjitha palët e përfshira në procedurën disiplinore.</p>	<p>6. Disciplinska komisija administrira dostavljanjem odluka za sve stranke obuhvaćene u disciplinskoj proceduri.</p>	<p>6. The Disciplinary Committee administers the distribution of decisions to all parties involved in the disciplinary procedure.</p>
<p>7. Paneli disiplinor dhe anëtari i vetëm shqyrtues nxjerr vendim me të cilin:  7.1. Punonjësi shpallet fajtor dhe shqipton masë disiplinore;  7.2. Punonjësi shpallet i pafajshëm;  7.3. Kërkohet plotësimi i hetimeve;  7.4. Pezullon procedurën disiplinore;  7.5. Pushon procedurën disiplinore;  7.6. Punonjësi është përgjegjës për shkeljen disiplinore dhe lirohet nga shqiptimi i masës disiplinore.</p>	<p>7. Disciplinski panel i jedini član razmatranja odlučuje:  7.1. Kojom se radnik proglašava krivim i izriče disciplinsku meru,  7.2. Kojim optuženi radnik se proglašava nevinim,  7.3. Kojom se zahteva dopunjavanje istrage  7.4. Obustavljanje disciplinskog postupka  7.5. O mirovanju disciplinskog postupka  7.6. Radnik je odgovoran za disciplinsku povredu i oslobadja se od izricanja disciplinske mere.</p>	<p>7. The Disciplinary Panel and the single review member shall issue a decision by which:  7.1. The employee is found guilty and a disciplinary measure is imposed;  7.2. The employee is innocent;  7.3. It is required the completion of investigations;  7.4. On the suspension of disciplinary proceedings;  7.5. On termination of disciplinary procedure;  7.6. The employee is responsible for the disciplinary offence and released from imposing the disciplinary measure.</p>
<p>8. Vendimi nga nënparagrafi 7.6. i këtij neni mund ta nxjerrë vetëm paneli nëse rrethanat e poshtëshënuara përmbushen në mënyrë komulative:  8.1. Nëse arrihet efekti pa e shqiptuar masë disiplinore;</p>	<p>8. Odluka iz podstava 7.6. ovog člana može da donosi samo panel ukoliko dole navedeni okolnosti su ispunjeni na kumulativni način:  8.1. Ukoliko se postiže efekat bez izricanja disciplinske mere</p>	<p>8. Decision from subparagraph 7.6 of this article may only be issued by the panel if the following circumstances are fulfilled in a cumulative manner:  8.1. If the effect is achieved without imposing disciplinary measure</p>



<p>8.2. Nëse punonjësi ka performancë të lartë të punës; 8.3. Nëse shkelja është kryer pa dashje.</p>	<p>8.2. Ukoliko radnik ima visoku radnu performans 8.3. Ako je prekršaj počinjen nehatom.</p>	<p>8.2. If the employee has high job performance 8.3. If the violation was committed unintentionally.</p>
<p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI VIII KOMISIONI I ANKESAVE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 62 E drejta në ankesë</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE VIII KOMISIJA ZA ŽALBE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 62 Pravo na žalbu</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>CHAPTER VIII COMMISSION OF APPEALS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 62 Right to appeal</b></p>
<p>1. Çdo palë në procedurë disiplinore ka të drejtë të parashtojë ankesë kundër vendimeve disiplinore.</p> <p>2. Ankesa ndaj vendimeve disiplinore parashtrohet me shkrim në afat prej 30 ditëve për Komisionin për Ankesa përmes KD-së apo autoritetit tjetër vendimmarrës që e ka nxjerrë vendimin.</p> <p>3. Ankesa parashtrohet me shkrim në njërën nga gjuhët zyrtare të Republikës së Kosovës.</p> <p>4. Komisioni Disiplinor apo autoriteti tjetër vendimmarrës me të pranuar ankesën ndaj vendimit disiplinor, jo më vonë se 5 ditë nga dita e pranimit, ankesën së bashku me lëndën e kompletuar disiplinore ia dërgon Komisionit për Ankesa.</p>	<p>1. Svaka stranka u disciplinskom postupku ima pravo da podnese žalbu protiv disciplinskih odluka.</p> <p>2. Žalba protiv disciplinskih odluka u roku od 30 dana podnosi se u pismenoj formi Komisiji za Žalbe preko DK-e ili drugog odlučujućeg autoriteta koji je doneo odluku.</p> <p>3. Žalba se podnosi u pismenoj formi na jednom od službenih jezika Republike Kosova.</p> <p>4. Disciplinska Komisija ili drugi odlučujući autoritet po prijemu žalbe protiv disciplinske odluke, najkasnije u roku od pet (5) dana od dana prijema, žalba zajedno sa kompletiranim disciplinskim predmetom dostavlja se Komisiji za Žalbe.</p>	<p>1. Any party in the disciplinary procedure shall have the right to appeal against disciplinary decisions.</p> <p>2. Appeals against disciplinary decisions shall be submitted in writing to the Appeals Commission within 30 days through the DC or other decision-making authority that issued the decision.</p> <p>3. The complaint shall be filed in writing in one of the official languages of the Republic of Kosovo.</p> <p>4. The Disciplinary Committee or other decision-making authority, upon receipt of the appeal against the disciplinary decision, not later than 5 days from the day of its receipt, shall submit the complaint together with the completed disciplinary case to the Appeals Commission.</p>

<p>5. Ankesa duhet të përmbajë këto të dhëna:</p> <p>5.1. Të dhënat e parashtruesit të ankesës, adresën dhe numrin kontaktues,</p> <p>5.2. Pretendimet ankimore-arsyet për kundërshtimin e vendimit,</p> <p>5.3. Çdo dokument tjetër që konsiderohet i rëndësishëm nga ankuesi,</p> <p>5.4. Kopjen e vendimit që kundërshtohet,</p> <p>5.5. Vërtetimin mbi pranimin e ankesës.</p> <p>6. Ankesa ndaj vendimit disiplinor mund të ushtrohet për shkak të:</p> <p>6.1. Shkeljes së dispozitave ligjore apo akteve nënligjore,</p> <p>6.2. Vërtetimit të gabuar dhe jo të plotë të gjendjes faktike,</p> <p>6.3. Shkeljes së procedurës disiplinore,</p> <p>6.4. Vendimit mbi shkallën e masës disiplinore.</p> <p>7. Nëse pranohet ndonjë ankesë e pasafatshme apo e palejuar, Komisioni i Ankesave merr vendim se ankesa është e pasafatshme apo e palejuar.</p>	<p>5. Žalba treba da sadrži sledeće podatke:</p> <p>5.1. Podaci podnosioca žalbe, adresu i kontaktni broj;</p> <p>5.2. Ožalbene pretenzije - razlozi prigovora odluke,</p> <p>5.3. Svaki drugi dokumenat koji se smatra važnim od strane žalioca,</p> <p>5.4. Primerak odluke koja se pobija,</p> <p>5.5. Potvrdu o prijemu žalbe.</p> <p>6. Žalba protiv disciplinske odluke može se podneti zbog:</p> <p>6.1. Povrede zakonskih odredaba ili podzakonskim aktima;</p> <p>6.2. Pogrešnog i nepotpunog potvrđivanja činjeničnog stanja;</p> <p>6.3. Povrede disciplinske procedure;</p> <p>6.4. Odluku o stepenu disciplinske mere;</p> <p>7. Ukoliko se primi neka neblagovremena ili nedopuštena žalba, Komisija za Žalbe donosi odluku da je žalba neblagovremena ili nedopuštena.</p>	<p>5. The complaint must contain the following information:</p> <p>5.1. Complainant's details, address and contact number;</p> <p>5.2. Complaining claims - reasons for challenging the decision,</p> <p>5.3. Any other documents considered important by the complainant,</p> <p>5.4. Copy of the challenged decision,</p> <p>5.5. Certificate of receipt of the complaint.</p> <p>6. An appeal against a disciplinary decision may be filed due to:</p> <p>6.1. Violation of legal provisions or bylaws;</p> <p>6.2. Incorrect and incomplete determination of the factual situation;</p> <p>6.3. Violation of disciplinary procedure;</p> <p>6.4. Decision on the degree of disciplinary measure</p> <p>7. If any untimely or inadmissible appeal is received, the Appeals Commission shall decide that the appeal is untimely or inadmissible.</p>
---	---	--

<p style="text-align: center;"><b>Neni 63</b> <b>Procedura e vendimmarrjes për ankesa</b></p> <p>1. Në të gjitha rastet kur Komisioni i Ankesave merr vendim sipas ankesës, pala e pakënaqur, në afat prej tridhjetë (30) ditësh nga dita e pranimit të vendimit, mund të ushtrojë mjetin juridik në organin kompetent.</p> <p>2. Në rastet kur drejtori i Përgjithshëm merr vendim sipas rekomandimit të IPK-së, shkallë e dytë e ankesës është ministri i MPB-së.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 63</b> <b>Postupak donošenja odluke za žalbe</b></p> <p>1. U svim slučajevima kada Komisija za Žalbe donosi odluku na osnovu žalbe, nezadovoljna strana, u roku od trideset (30) dana od dana prijema odluke, može da pokrene radni spor pri nadležnom organu.</p> <p>2. U svim slučajevima kada Generalni Direktor donosi odluku prema preporuci PIK-a, drugi stepen za žalbu je Ministar MUP-a.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 63</b> <b>Decision-making procedure for complaints</b></p> <p>1. In all cases where the Appeals Committee makes a decision on appeal, the unsatisfied party may, within thirty (30) days from the date of receipt the decision, apply the legal remedy to the competent authority.</p> <p>2. In cases where the General Director decides on the recommendation of the KPI, the second instance of the complaint is the Minister of MIA.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 64</b> <b>Funkzioni, përbërja dhe përzgjedhja e anëtarëve të komisionit</b></p> <p>1. Komisioni i Ankesave funksionon në kuadër të Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Kosovës dhe është kompetente për shqyrtimin e ankesave të parashtruara ndaj vendimeve disiplinore dhe administrative.</p> <p>2. KA-ja përbëhet nga anëtarët e përhershëm dhe zëvendësues.</p> <p>2.1. Numri i anëtarëve të përhershëm përcaktohet me strukturë organizative,</p> <p>2.2. Numri i anëtarëve zëvendësues është njëzet e pesë (25) dhe janë me</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 64</b> <b>Funkcija, sastav i izbor članova komisije</b></p> <p>1. Komisija za Žalbe funkcionise u okviru Generalne Direkcije Policije Kosova koja je nadležna za razmatranje podnesenih žalbi protiv disciplinskih i administrativnih odluka.</p> <p>2. KŽ-e sastavljena je od stalnih i privremenih članova.</p> <p>2.1. Broj stalnih članova određuje se organizacionom strukturom,</p> <p>2.2. Broj privremenih članova je dvadeset i pet (25) i imaju trogodišnji</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 64</b> <b>The functioning, composition and selection of committee members</b></p> <p>1. The Appeals Commission operates within the General Directorate of Kosovo Police and is competent to review complaints filed against disciplinary and administrative decisions.</p> <p>2. The KA shall consist of permanent and substitute members.</p> <p>2.1. The number of permanent members is determined by the organizational structure,</p> <p>2.2. The number of substitute</p>

<p>mandat tre (3) vjeçar me mundësi rizgjedhjeje.</p> <p>3. Komisioni i Ankesave menaxhohet dhe mbikëqyret nga kryesuesi i Komisionit të Ankesave.</p> <p>4. Shqyrtimi i lëndëve disiplinore dhe administrative bëhen në panel.</p> <p>5. Kryesuesi i Komisionit cakton panelin dhe kryesuesin e panelit.</p> <p>6. Kryesuesi dhe zëvendëskryesuesi i Komisionit të Ankesave mund të jenë kryesues të panelit.</p> <p>7. Komisioni i Ankesave nëse gjatë shqyrtimit të ankesave disiplinore apo administrative gjen se ka shkelje disiplinore, kërkon nga DHB-ja fillimin e hetimeve të brendshme.</p> <p>8. Paneli i ankesave shqyrton të gjitha ankesat në përbërje prej tre (3) anëtarëve, përjashtimisht për ankesat ndaj vendimeve disiplinore për masën ndërprerje e marrëdhënies së punës, paneli përbëhet prej pesë (5) anëtarëve.</p> <p>9. Në përbërjen e anëtarëve të panelit</p>	<p>mandat s mogućnošću ponovnog izbora.</p> <p>3. Komisija za Žalbe menadžira se i nadležava od strane predsedavajućeg Komisije za Žalbe.</p> <p>4. Razmatranje disciplinskih i administrativnih predmeta vrši se u panelu.</p> <p>5. Predsedavajući Komisije određuje panel i predsedavajućeg panela.</p> <p>6. Predsedavajući i zamenik predsedavajućeg Komisije za Žalbe mogu biti predsedavajući panela.</p> <p>7. Komisija za Žalbe, ukoliko tokom razmatranja disciplinskih ili administrativnih žalbi, pronadje da postoje disciplinske povrede, zahteva od DUI-e da pokrene unutrašnje istrage.</p> <p>8. Panel za žalbe razmatra sve žalbe u sastavu od tri (3) članova, izuzev žalbi protiv disciplinskih odluka o prekidu radnog odnosa, gde će panel biti sastavljen od pet (5) članova.</p> <p>9. U sastavu članova panela tokom</p>	<p>members is twenty-five (25) and they have a three-year term with the possibility of re-appointment.</p> <p>3. The Appeals Commission shall be managed and supervised by the Chairperson of the Appeals Commission.</p> <p>4. The review of disciplinary and administrative cases is done in the panel.</p> <p>5. The Chairperson of the Commission shall appoint the Panel and the Chairperson of the Panel.</p> <p>6. The Chairperson and Deputy Chairperson of the Appeals Committee may be the Chairperson of the Panel.</p> <p>7. If the Appals Committee finds disciplinary violations during the review of disciplinary or administrative complaints, then it require by the DHB to initiate internal investigations.</p> <p>8. The Appeals Panel composed of three (3) members shall review all appeals, with the exception of appeals against disciplinary decisions on the termination of employment, the Panel shall consist of five (5) members.</p> <p>9. In the composition of the panel</p>
--	---	--

<p>gjatë shqyrtimit të lëndëve disiplinore për masën disiplinore ndërprerje e marrëdhënies së punës duhet të jenë së paku 3 anëtarët e përhershëm.</p> <p>10. Anëtarët zëvendësues të Komisionit për Ankesa zgjidhen me mandat tre (3) vjeçar duke përfshirë personelin që kanë gradën e majorit e më lart dhe pjesëtarë të zyrtarëve publikë caktohen punonjësit me pozita menaxheriale apo udhëheqëse në Polici, duke respektuar diversitetin.</p> <p>11. Kandidatët për anëtarët e përhershëm dhe zëvendësues të KA-së kërkohet t'i plotësojnë këto kritere:</p> <p>11.1. Të kenë performancë të mirë të punës të dëshmuar në Polici;</p> <p>11.2. Posedim të standardeve të larta etike dhe aftësi për të marrë vendime të paanshme;</p> <p>11.3. Të jenë të aftë që të mbajnë standarde të larta të ruajtjes së fshehtësisë dhe</p> <p>11.4. Të mos kenë ndonjë masë të rëndë disiplinore në dhjetë (10) vitet e fundit dhe të mos jenë nën hetime disiplinore dhe penale.</p> <p>12. Anëtarët zëvendësues propozohen nga një trup i përbërë nga kryesuesit e dy komisioneve (KD dhe KA) dhe drejtori i</p>	<p>razmatranja disciplinskih predmeta o disciplinskoj meri „Prekid radnog odnosa“ treba da budu najmanje 3 stalna člana.</p> <p>10. Članovi Komisije za Žalbe koji se menjaju, biraju se na mandat za tri (3) godine uključujući osoblje koji imaju čin Majora i naviše i pripadnici javnih službenika imenjaju radnici sa menadžerialnim i rukovodećim položajima u Policiji poštujući diversitet.</p> <p>11. Kandidati za stalne i privremene članove KŽ-e treba da ispunjavaju sledeće kriterijume:</p> <p>11.1. Da imaju dobru dokazanu performansu u Policiji;</p> <p>11.2. Posedovanje visokih etičkih standarda i sposobnosti za donošenje nepristrasnih odluka;</p> <p>11.3. Da su sposobni za čuvanje visokih standarda tajnosti i</p> <p>11.4. Da nemaju neku tešku disciplinsku povredu zadnjih deset (10) godina i da nisu pod istragom za disciplinsku ili krivičnu povredu.</p> <p>12. Privremeni članova predlažu se od tela sastavljenog od predsedavajućeg dveju komisija (DK i KŽ) i direktora DUI-u.</p>	<p>members during the review of disciplinary cases for the disciplinary measure of termination of employment must be of at least 3 permanent members.</p> <p>10. The substitute members of the Appeals Committee shall be elected for three (3) years mandate, including the personnel having a rank of Major and above and members of the public employees shall be assigned employees with managerial positions in the Police, by respecting diversity.</p> <p>11. Candidates for permanent and substitute members of the CA are required to meet the following criteria:</p> <p>11.1. Have good performance in police work;</p> <p>11.2. To possess high ethical standards and ability to make impartial decisions;</p> <p>11.3. Be able to maintain high standards of confidentiality and</p> <p>11.4. Not have any serious disciplinary measure in the last ten (10) years and not be subject to disciplinary and criminal investigations.</p> <p>12. Substitute members are nominated by a body composed of the chairpersons of the two committees (SC and AC) and the</p>
--	---	--

<p>DHB-së.</p> <p>13. Lista e anëtarëve zëvendësues para se të aprovohet nga drejtori i Përgjithshëm, dërgohet për verifikim në DHB.</p> <p>14. Pjesëmarrja në punën e KA-së për anëtarët zëvendësues është obligative.</p> <p>15. Anëtarëve zëvendësues iu bëhet raport vlerësues që i bashkëngjitet vlerësimit vjetor të performancës dhe merret për bazë në vlerësimin e përgjithshëm.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 65</b> <b>Ndërprerja e mandatit të anëtarit zëvendësues të Komisionit për Ankesa</b></p> <p>1. Drejtori i Përgjithshëm me rekomandim të kryesuesit të KA-së në çdo kohë mund ta ndërpresë mandatin e ndonjë anëtari të komisionit nëse ai është i bindur se ai/ajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Gjatë shqyrtimeve të ankesave nuk ka treguar profesionalizëm në përputhje me standardet profesionale;</li> <li>1.2. Mungon në seancat e panelit pa arsye;</li> <li>1.3. Nëse anëtari kalon në pozitë të re që ia pamundëson angazhimin në panel.</li> </ul>	<p>13. Spisak privremenih članova prije usvajanja od strane Generalnog Direktora, šalje se na proveru u DUI-e.</p> <p>14. Učešće u radu privremenih članova u KŽ-e je obavezna.</p> <p>15. Privremenim članovima vrši se izveštaj evaluacije koji se priloži godišnjem procenjivanju performanse na osnovu celokupne procene.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 65</b> <b>Razrešenje privremenih članova Komisije za Žalbe</b></p> <p>1. Generalna Direkcija na preporuku Predsedavajućeg KŽ u svako vreme može da razreši nekog člana Komisije ukoliko je on ubedjen da on/ona:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Tokom razmatranja žalbi nije pokazivao profesionalizam u skladu sa profesionalnim standardima;</li> <li>1.2. Bez razloga odsustvuje na sednice panela;</li> <li>1.3. Ukoliko član prelazi na novi položaj a time mu se onemogućava da se angažuje u panel;</li> </ul>	<p>Director of DHB.</p> <p>13. The list of substitute members, before being approved by the Director General, is sent for verification to DHB.</p> <p>14. Participation in the work of the AC for substitute members is mandatory.</p> <p>15. Substitute members shall be provided with an evaluation report which then is attached to the annual evaluation performance and based on the overall evaluation.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 65</b> <b>Termination of the mandate of the substitute member of the Appeals Committee</b></p> <p>1. The General Director may, at the recommendation of the Chairperson of the AC, at any time terminate the mandate of any member of the Committee if he is convinced that he/she:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. During the review of complaints have not shown professionalism in accordance with professional standards;</li> <li>1.2. Misses panel sessions for no reason;</li> <li>1.3. If the member moves to a new position that prevents him / her to be</li> </ul>
--	---	---

<p>2. Kërkesën me arsytim për ndërprerje të mandatit të anëtarit zëvendësues të komisionit e bën kryesuesi i komisionit.</p> <p>3. Në rast të ndërprerjes së mandatit të ndonjërit nga anëtarët zëvendësues të Komisionit për Ankesa, drejtori i Përgjithshëm e emëron anëtarin e ri sipas procedurave. Anëtari i emëruar vazhdon pjesën e mbetur të mandatit.</p>	<p>2. Zahtev sa obrazlozjenem za prestanak mandata privremenog člana komisije podnosi predsedavajući komisije.</p> <p>3. U slučaju razrešenja sa položaja nekog od članova Komisije za Žalbe, Generalni Direktor imenuje novog člana prema procedurama. Imenovani član nastavlja preostali deo mandata razrešenog člana.</p>	<p>engaged in the panel.</p> <p>2. The request for justification for termination of the mandate of the substitute member of the commission shall be made by the chairman of the commission.</p> <p>3. In case of termination of the mandate of any of the substitute members of the Appeals Committee, the General Director shall appoint the new member in accordance with the procedures. The nominated member continues the rest of the mandate.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 66</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Organizimi i seancave dhe caktimi i paneleve për shqyrtimin e ankesës</b></p> <p>1. Komisioni i Ankesave shqyrton ankesat në panel prej 3 anëtarëve për vendimet disiplinore me të cilat janë shqiptuar masat disiplinore për shkelje të lehtë disiplinore, për masat për shkelje të rënda disiplinore si dhe vendimet tjera disiplinore.</p> <p>2. Komisioni i Ankesave shqyrton ankesën në panel prej 5 anëtarëve për vendimin disiplinor me të cilin është shqiptuar masa disiplinore: ndërprerje e marrëdhënies së punës.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 66</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Organizovanje sednica i odredjivanje panela za razmatranje žalbe</b></p> <p>1. Komisija za Žalbe razmatra žalbe u panelu od 3 člana za disciplinske odluke u kojima su izrečene disciplinske mere za lake disciplinske povrede, za mere za teže disciplinske povrede kao i za druge disciplinske odluke.</p> <p>2. Komisija za Žalbe u principu razmatra žalbe u panelu sastavljenog od 5 članova za disciplinske odluke u kojima je odredjena disciplinska mera: prekid radnog odnosa.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 66</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Organization of hearings and panels for reviewing the complaint</b></p> <p>1. The Appeals Committee examines appeals by a 3-member panel for disciplinary decisions by which the disciplinary measures have been imposed for minor disciplinary violations, for serious disciplinary violations and other disciplinary decisions.</p> <p>2. The Appeals Committee examines the appeal of a 5-member panel for a disciplinary decision by which the disciplinary measure has been imposed: termination of employment.</p>

3. Komisioni i Ankesave në parim shqyrton ankesat ndaj vendimeve disiplinore në panel në seanca jodëgjimore, përjashtimisht kryesuesi i Komisionit të Ankesave, mund të vendosë që shqyrtimi i ankesës të bëhet në seancë dëgjimore.

**Neni 67**  
**Procedura e Komisionit për Ankesa**

1. Kryesuesi i Komisionit të ankesave cakton kryesuesin dhe anëtarët e panelit, datën, kohën dhe vendin për shqyrtimin e ankesës.

2. Komisioni i ankesave gjatë shqyrtimit të lëndës nuk kufizohet vetëm në pretendimet ankimore të ankuesit.

3. Nëse ankesa parashtrohet nga palët tjera në procedurë, me përjashtim të subjektit të lëndës disiplinore, Komisioni për Ankesa mund të vendosë për ngritjen e masës disiplinore nëse paneli vlerëson se ankesa është e bazuar.

4. Nëse gjatë shqyrtimit të ankesës paneli i ankesave gjen se iniciimi, hetimi dhe masa disiplinore janë bërë në mënyrë tendencioze, duhet të kërkojë iniciimin e procedurës për shkelje të rregullave të

3. Komisija za Žalbe u principu razmatra žalbe protiv disciplinskih odluka u panelu na sednicama ne-saslušanja, izuzev kada predsedavajući Komisije za Žalbe odluči da razmatra žalbe na sednici saslušanja.

**Član 67**  
**Postupak Komisije za Žalbe**

1. Predsedavajući Komisije za Žalbe određuje predsedavajućeg i članove panela, datum, vreme i mesto za razmatranje žalbe.

2. Komisija za Žalbe tokom razmatranja predmeta ne ograničava se samo na ožalbene navode žalioca.

3. Ukoliko se žalba podnosi od drugih stranaka u postupku, izuzev subjekta disciplinskog predmeta, Komisija za Žalbe može da odluči da poveća disciplinsku meru ukoliko panel ocenjuje da je žalba osnovana.

4. Ukoliko tokom razmatranja žalbe, panel za žalbe nalazi da su pokretanje, istraga i disciplinska mera su se tendencionalno izvršele, treba zahtevati pokretanje procedure za kršenje

3. The Appeals Committee shall, in principle, review the appeals against disciplinary decisions in a panel at non-hearing sessions, except that the Chairperson of the Appeals Commission may decide that the appeal be heard at a hearing.

**Article 67**  
**Procedure of the Appeal Committee**

1. The Chairperson of the Appeals Committee shall appoint the Chairperson and members of the panel, the date, time and place for reviewing the appeal.

2. The Appeals Committee while reviewing of the case is not limited only to the appellant's complaints.

3. If the complaint is submitted by other parties in the procedure, with the exception of the subject of disciplinary case, the Appeals Committee may decide to raise a disciplinary measure if the panel considers the complaint is grounded.

4. If, during the examination of the complaint, the Appeals Panel finds that the initiation, investigation and disciplinary measure have been taken in a biased manner, it may request the initiation of a



<p>brendshme.</p> <p>5. Nëse paneli gjatë shqyrtimit të ankesës, konstaton se për shqyrtimin e ankesës është e nevojshme dëgjimi i ndonjërës palë në procedurë, vendos për ta ftuar. Në këtë rast ndërpritet mbajtja e seancës dhe caktohet data dhe koha e mbajtjes së seancës dëgjimore.</p> <p>6. Seancat në tërësi regjistrohen me audio incizim dhe pastaj përpilohet procesverbal. Në procesverbal shënohen çështjet kryesore të rrjedhës së seancës. Ky regjistrim shërben si kopje zyrtare e procedurës së udhëhequr gjatë seancës. Asnjë lloj regjistrimi tjetër nuk lejohet.</p> <p>7. Incizimi i seancës në tërësi ruhet në Komisionin e Ankesave dhe qasja në këtë incizim aprovohet nga drejtori i Përgjithshëm i Policisë.</p> <p>8. Procesverbali nënshkruhet nga procesmbajtësi.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 68</b> <b>Vendimi i panelit të ankesave</b></p> <p>1. Paneli për Ankesa vendimin e merr me votim të fshehtë nëse paraprakisht nuk</p>	<p>unutrašnjih pravila.</p> <p>5. Ukoliko Panel tokom razmatranja žalbe, utvrđuje da je za razmatranje neke žalbe potrebno saslušanje jedne od stranaka u postupku, donosi odluku da se stranka pozove na saslušanje. U tom slučaju prekida se sednica i određuje se datum i vreme održavanja sednice saslušanja.</p> <p>6. Sednice se u celosti snima audio snimanjem i nakon toga se sastavlja zapisnik. U zapisniku se zavode glavna pitanja toka sednice. Ovaj snimak služi kao službeni primerak vodjenog postupka tokom sednice. Ni jedna druga vrsta snimanja se ne dozvoljava.</p> <p>7. Snimanje sednice čuva se u Komisiji za Žalbe i pristup ovom snimku odobrava Generalni Direktora Policije.</p> <p>8. Zapisnik se potpisuje od strane zapisničara.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 68</b> <b>Odluka panela za žalbe</b></p> <p>1. Panel za Žalbe odluku donosi tajnim glasanjem ukoliko prethodno nema</p>	<p>procedure for breach of internal rules.</p> <p>5. If the panel during the review of the complaint finds that for hearing a complaint, it is necessary the hearing of any party in the procedure, it shall decide to invite it. In this case the hearing is interrupted and the date and time of the hearing are set.</p> <p>6. The hearings are fully recorded by audio recording and then minutes are compiled. The record highlights the main issues of the session course. This recording serves as an official copy of the proceedings conducted during the hearing. No other registration is allowed.</p> <p>7. The recording of the whole hearing shall be kept by the Appeals Commission and the access to such recording shall be approved by the General Director of Police.</p> <p>8. The minutes shall be signed by the recorder.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 68</b> <b>Decision of the Appeals Panel</b></p> <p>1. The Appeals Panel makes the decision by vote if there is no consensus in</p>
---	--	--

<p>ka konsensus. Kryesuesi i panelit numëron votat, komunikon rezultatin e votimit dhe shpall vendimin e Komisionit për Ankesa. Rezultati i votimit dhe shpallja e vendimit evidentohen në formular të veçantë.</p> <p>2. Paneli pas shqyrtimit të ankesës ndaj vendimeve disiplinore nxjerr këto vendime:</p> <p>2.1. Ankesa është e bazuar, vendimi i shkallës së parë shfuqizohet.</p> <p>2.2. Ankesa është e pabazuar, vendimi i shkallës së parë mbetet në fuqi.</p> <p>2.3. Ankesa është pjesërisht e bazuar, ndryshohet vendimi i shkallës së parë apo lënda kthehet në rishqyrtim dhe rivendosje.</p> <p>2.4. Ankesa është e parashtruar pas afatit apo e palejuar, vendimi i shkallës së parë mbetet në fuqi.</p> <p>2.5. Lënda kthehet në rishqyrtim dhe rivendosje të autoritetit vendimmarrës. Nëse paneli për shqyrtimin e ankesave kthimin e lëndës në rishqyrtim dhe rivendosje mund ta kthejë vetëm një herë për të njëjtën çështje.</p> <p>2.6. Të shfuqizojë vendimin disiplinor të nivelit lokal dhe të përcaktojë autoritetin hetues për rihetim.</p> <p>2.7. Punonjësi është përgjegjës për shkeljen disiplinore dhe lirohet nga shqiptimi i masës disiplinore.</p> <p>2.8. Vendimin nga nënparagrafi 2.7</p>	<p>konsenzusa. Predsedavajući panela broji glasove, saopštava rezultate glasanja i objavljuje odluku Komisije za Žalbe. Rezultati glasanja i objavljivanje odluke evidentira se u posebnom obrascu.</p> <p>2. Panel nakon razmatranja žalbe protiv disciplinskih odluka donosi jednu od sledećih odluka:</p> <p>2.1. Žalba je osnovana, odluka prvog stepena stavlja se van snage.</p> <p>2.2. Žalba je neosnovana, odluka prvog stepena ostaje na snazi.</p> <p>2.3. Žalba je delimično osnovana, izmenjuje se odluka prvog stepena ili predmet se vraća za razmatranje i ponovnog odlučivanja.</p> <p>2.4. Žalba je podneta nakon roka ili nedopuštena, odluka prvog stepena ostaje na snazi.</p> <p>2.5. Predmet se vraća na ponovno razmatranje i ponovno odlučivanje odlučujućem autoritetu. Panel za razmatranje žalbi vraćanje predmeta na ponovno razmatranje i ponovno odlučivanje može vratiti samo jednom za isto pitanje.</p> <p>2.6. Da se poništi disciplinska odluka na lokanom nivou i da se odredjuje istražni autoritet za ponovnu istragu.</p> <p>2.7. Radnik je odgovoran za</p>	<p>advance. The chairperson of the panel counts the votes, communicates the voting result and announces the decision of the Appeals Commission. The result of the voting and the announcement of the decision are recorded in a separate form.</p> <p>2. After examining an appeal against a disciplinary decision, the Panel issues the following decisions:</p> <p>2.1. The appeal is grounded, first degree decision is abrogated.</p> <p>2.2. The appeal is ungrounded, first degree decision remains effective.</p> <p>2.3. The appeal is partly grounded, first degree decision is altered or the case undergoes a review or reinstatement.</p> <p>2.4. The appeal is filed after the deadline or inadmissible first degree decision remains effective.</p> <p>2.5. The case goes back to the review of the decision-making authority. If the panel for reviewing complaints may return the case for reconsideration and re-examination only once for the same matter.</p> <p>2.6. Repeal local level disciplinary decision and designate investigative authority for another investigation.</p> <p>2.7. The employee is found guilty for the disciplinary offence and is</p>
--	--	---

<p>mund ta nxjerrë vetëm paneli nëse rrethanat e poshtëshënuara përmbushen në mënyrë komulative:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nëse arrihet efekti pa e shqiptuar masën disiplinore</li> <li>b) Nëse punonjësi ka performancë të lartë të punës</li> <li>c) Nëse shkelja është kryer pa dashje.</li> </ul> <p>2.9. Hetimi disiplinor është i pakompletuar - lënda kthehet në plotësim të hetimeve. Komisioni i Ankesave kur merr vendim që lënda të kthehet për plotësim të hetimeve, i drejtohet DHB-së, apo autoritetit vendimmarrës në nivel lokal për ndërmarrjen e veprimeve hetimore konkrete.</p> <p>2.10. E shpall veten jokompetent për trajtimin e kërkesës dhe e dërgon në organin kompetent për shqyrtim, njëkohësisht njoftohet pala se ku është adresuar kërkesa e tij/saj.</p> <p>3. Komisioni i Ankesave, në afatin prej tetë (8) ditëve, pas marrjes së vendimit, palëve ua dorëzon vendimin e shkruar.</p>	<p>disciplinsku povredu i oslobadja se od izricanja disciplinske mere.</p> <p>2.8. Odluku od prethodnog pod stava 2.7 može da donosi samo panel ukoliko se ispunjavaju dole navedene okolnosti na komulativan način:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ukoliko se postigne efekat ne izrivajući disciplinsku meru.</li> <li>b) Ukoliko radnik ima visoku performancu rada.</li> <li>c) Ukoliko je povreda izvršena nenamerno.</li> </ul> <p>2.9. Disciplinska istraga je nekompletirana - predmet se vraća na dopunu istraga. Komisija za Žalbe kada donosi odluku da se predmet vrati na dodatnu istragu, obračuje se DUI, ili odlučujućem autoritetu na lokalnom nivou, za preduzimanje konkretnih istraga.</p> <p>2.10. Proglašava sebe nenadležnim za razmatranje zahteva i presledjuje nadležnom organu na razmatranje, istovremeno obaveštava stranku gde je adresiran njegov/njen zahtev.</p> <p>3. Komisija za Žalbe, u roku od osam (8) dana, nakon donošenja odluke, strankama dostavlja pismenu odluku.</p>	<p>released from imposing the disciplinary measure;</p> <p>2.8. The decision from the previous subparagraph 2.7 may only be taken by the panel if the following circumstances are satisfactorily fulfilled:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) If the effect is achieved without imposing disciplinary measure</li> <li>b) If the employee has high job performance</li> <li>c) If the violation has been committed inadvertently.</li> </ul> <p>2.9. The disciplinary investigation is incomplete - the case is returned for completion of investigations. When deciding whether to return a case for completion of an investigation, the Appeals Commission addresses the DHB, or the decision-making authority at the local level, to take concrete investigative actions.</p> <p>2.10. Declares itself incompetent in handling the claim and sends it to the competent authority for review, at the same time notifying the party where his / her claim is addressed.</p> <p>3. The Appeals Commission shall, within 8 days of receiving the decision, communicate the decision in writing to the parties.</p>
--	--	---

4. Nëse në afatin prej 8 (tetë) ditësh Komisioni për Ankesa nuk nxjerr vendim në formë të shkruar, atëherë është i obliguar që këtë vonesë ta justifikojë me shkrim ndaj palëve.

5. Vendimi i Komisionit të Ankesave është përfundimtar.

**KAPITULLI IX  
AFATET DHE PARASHKRIMI I  
SHKELJEVE DISIPLINORE**

**Neni 69  
Afatet**

1. Komisioni Disiplinor duhet të përfundojë me procedurat disiplinore dhe të shqyrtimit disiplinor brenda katër dhjetë e pesë (45) ditësh, nga dita e pranimit të lëndës disiplinore me rekomandim nga DHB-ja dhe niveli lokal.

2. Komisioni i Ankesave duhet të përfundojë procedurat e trajtimit të ankesave brenda tridhjetë (30) ditësh nga dita e pranimit të ankesës.

3. Mospërmbajtja e këtij afati mund të bëhet vetëm për shkak të krijimit të situatave rrethanave të jashtëzakonshme dhe rasteve të veçanta/emergjente.

4. Ukoliko u roku od osam (8) dana komisija za žalbe ne donosi odluku u pismenoj formi, tada je obavezna da ovo zakašnjenje obrazloži (opravdava) pismeno strankama.

5. Odluka Komisije za žalbe je konačna.

**POGLAVLJE IX  
ROKOVI I ZASTAREVANJE  
DISCIPLINSKIH POVREDA**

**Član 69  
Rokovi**

1. Disciplinska Komisija treba da okonča disciplinske procedure i disciplinska razmatranja u roku od četrdeset i pet (45) dana, od dana prijema disciplinskog predmeta sa preporukom od DUI-e na lokalnom nivou.

2. Komisija za Žalbe treba da se okonča procedure razmatranja žalbi u roku od trideset (30) dana od dana prijema žalbe.

3. Do nepridržavanja ovog roka može doći samo zbog stvaranja vanredne situacije - okolnosti ili posebnih/emergentnih slučajeva.

4. If the Appeals Commission within 8 (eight) days does not issue a written decision, then it is obliged to justify this delay in writing to the parties.

5. The decision of the Appeals Commission is final.

**CHAPTER IX  
DEADLINES AND PRESCRIPTION  
OF DISCIPLINARY VIOLATIONS**

**Article 69  
Deadlines**

1. The Disciplinary Committee shall complete the disciplinary and review proceedings within forty five (45) days of receipt of the disciplinary case on the recommendation of DH and the local level.

2. The Appeals Commission shall complete the procedures of handling complaints within thirty (30) days of the date of receiving the appeal.

3. Failure to comply with this deadline may only occur due to the creation of emergency situations and circumstances / special cases / emergencies.

<p>4. Në rastin e situatave të jashtëzakonshme, seanca disiplinore dhe e ankesave duhet të përfundojë brenda afatit të rregullt nga dita e përfundimit të rrethanave të jashtëzakonshme.</p> <p>5. Mosrespektimi i afateve kohore, të parashikuara në paragrafin 1 dhe 2 të këtij neni, duhet të justifikohet nga ana e kryesuesit të KD-së, tek autoriteti mbikëqyrës brenda dhjetë (10) ditëve, nga dita e përfundimit të afatit të rregullt.</p> <p>6. Vendimet disiplinore mund të kundërshtohen nga të gjitha palët dhe personat e autorizuar, brenda afatit prej tridhjetë (30) ditësh pas pranimit të vendimit disiplinor.</p> <p>7. Lëndët e kthyera në plotësim të hetimit nga Komisioni Disiplinor, autoriteti hetues e ka për obligim që në afatin prej njëzet (20) ditë pune nga dita e pranimit të vendimit për plotësim të hetimit, t'ia rikthejë lëndën Komisionit Disiplinor.</p> <p>8. Lëndët e kthyera në plotësim të hetimit nga Komisioni i ankesave, autoriteti hetues e ka për obligim që në afatin prej pesëmbëdhjetë (15) ditë pune nga dita e pranimit të vendimit për plotësim të</p>	<p>4. U slučaju vanrednih situacija, disciplinska sednica i žalbi mora biti okončana u razumnom roku od dana kada se završe vanredne okolnosti.</p> <p>5. Ne poštovanje vremenskih rokova, predviđene u stavu 1 i 2 ovog člana, treba da se opravdava od strane predsedavajućeg DK, kod nadzornog autoriteta u roku od 10 dana, od dana okončanja redovnog roka.</p> <p>6. Disciplinske odluke mogu se osporiti od svih stranaka i ovlašćena lica, u roku od petnaest (15) dana nakon prijema disciplinske odluke.</p> <p>7. Predmeti vraćeni na dopunu istrage od strane Disciplinske Komisije, istražni autoritet dužan je da u roku od 20 radnih dana od dana prijema odluke za dopunu istrage, vrati predmet Disciplinskoj Komisiji.</p> <p>8. Predmeti vraćeni na dopunu istrage od strane Komisije za Žalbe, istražni autoritet dužan je da u roku od 15 radnih dana od dana prijema odluke za dopunu istrage, vrati predmet Komisiji za Žalbe.</p>	<p>4. In the event of an emergency, the disciplinary and appeals hearing must be completed within a reasonable time from the day the emergency is over.</p> <p>5. Failure to comply with the deadlines provided in paragraphs 1 and 2 of this Article shall be justified by the DC Chairman to the supervisory authority within 10 days of the end of the regular deadline.</p> <p>6. Disciplinary decisions may be challenged by all parties and authorized persons within fifteen (15) days of receipt of the disciplinary decision.</p> <p>7. The cases returned for additional investigation by the Disciplinary Committee, the investigating authority is obliged to return the case to the Disciplinary Committee within 20 working days of receiving the decision to complete the investigation.</p> <p>8. The cases returned for additional investigation by the Appeals Commission, the investigating authority is obliged to return the case to the Appeals Commission within 15 working days of receiving the</p>
---	---	--

<p>hetimit, t'ia rikthejë lëndën Komisionit të Ankesave.</p> <p>9. Afati i kaluar gjatë kohës së pezullimit, ndërprerjes, shtyrjes, përgjigjes në ankesë dhe hetimeve plotësuese nuk llogaritet në afatin e rregullt procedural.</p> <p>10. Ankesa ndaj vendimeve disiplinore, parashtrihen me shkrim përmes autoritetit vendimmarrës për Komisionin e Ankesave.</p> <p>11. Autoriteti vendimmarrës me të pranuar ankesën ndaj vendimit disiplinor e bën evidentimin dhe brenda pesë (5) ditë pune, lëndën e kompletuar ia dërgon Komisionit të Ankesave.</p> <p>12. Hetimet në nivel lokal për shkeljet e lehta mund të zgjasin deri në 30 ditë.</p> <p>13. Hetimet për shkelje të rëndë disiplinore, mund të zgjasin deri në gjashtëdhjetë (60) ditë.</p> <p>14. Autoriteti vendimmarrës për disiplinë ka obligim që palët në procedurë t'i njoftojë me vendimin disiplinor me shkrim brenda 8 ditësh nga dita e marrjes së vendimit.</p>	<p>9. Rok tokom obustavljanja, prekida i odlaganja, odgovora na žalbu i dodatne istrage neće se računati na redovni proceduralni rok.</p> <p>10. Žalba protiv disciplinskih odluka pismeno se podnosi preko odlučujućeg autoriteta, Komisiji za Žalbe.</p> <p>11. Odlučujući autoritet po prijemu žalbe protiv disciplinske odluke zavodi i u roku od 5 dana, kompletirani predmet dostavlja Komisiji za Žalbe.</p> <p>12. Istrage na lokalnom nivou za lake povrede mogu trajati do 30 dana;</p> <p>13. Istrage za teške disciplinske povrede, mogu trajati do šesdeset (60) dana;</p> <p>14. Odlučujući autoritet za disciplinu je obavezan da stranke u postupku pismeno obavesti o disciplinskoj odluci u roku od 8 dana od dana prijema odluke.</p>	<p>decision to complete the investigation.</p> <p>9. The deadline during the time of suspension, termination, postponement, response to appeal and additional investigations shall not count the regular procedural deadline.</p> <p>10. Appeals against disciplinary decisions are made in writing through the decision-making authority of the Appeals Commission.</p> <p>11. Upon receipt of an appeal against a disciplinary decision, the decision-making authority makes the record and, within 5 days, submits the completed case to the Appeals Commission.</p> <p>12. Investigations at the local level for minor violations may take up to 30 days;</p> <p>13. Investigations for serious disciplinary violations may take up to sixty (60) days;</p> <p>14. The disciplinary decision-making authority has the obligation to notify the parties to the proceedings of the disciplinary decision in writing within 8 days of the decision being made.</p>
---	--	---

<p style="text-align: center;"><b>Neni 70</b> <b>Parashkrimi i shkeljes dhe i ekzekutimit të masës disiplinore</b></p> <p>1. Shkeljet e rënda disiplinore parashkruhen, nëse nga koha e kryerjes deri në kohën e zbulimit apo marrjes në dijeni se është kryer shkelja kanë kaluar 4 vjet, përjashtimisht shkeljet disiplinore nga neni 20 nënparagrafi 1.1, 1.2. dhe 1.3, neni 22, neni 23 dhe neni 31 i këtij udhëzimi administrativ parashkruhen pas kalimit të afatit 8 vjeçar.</p> <p>2. Shkeljet e lehta disiplinore parashkruhen nëse nga koha e kryerjes deri në marrjen në dijeni se është kryer shkelja disiplinore, kanë kaluar 2 vjet.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 70</b> <b>Zastarelost povrede i izvršenje mere</b></p> <p>1. Teške disciplinske mere, zastarevaju, ukoliko od vremena izvršenja do vremena otkrivanja ili saznanja da je izvršena povreda, prošlo 4 godine, izuzev disciplinske povrede iz člana 20 podstav 1.1., 1.2. i 1.3., člana 22, 23 i 31 ovog Administrativnog Uputstva zastarevaju nakon isteka roka od 8 godina.</p> <p>2. Lake disciplinske povrede, zastarevaju ukoliko od vremena izvršenja do otkrivanja da je izvršena disciplinska povreda prošlo 2 godine.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 70</b> <b>Statutory limitation of the violation and execution of the disciplinary measure</b></p> <p>1. Serious disciplinary violations shall undergo statutory limitation if 4 years have passed from the time of the committing to the time of disclosure or notification that the offense has been committed, with the exception of the disciplinary violations of Article 20 subparagraph 1.1, 1.2. and 1.3, Article 22, Article 23 and Article 31 of this Administrative Instruction shall expire after the expiration of the eight-year period.</p> <p>2. Light disciplinary violations shall undergo statutory limitation if two years have passed from the time of committing the offense until the disclosed was made.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 71</b> <b>Ekzekutimi i vendimeve</b></p> <p>1. Të gjitha masat disiplinore ekzekutohen nga Drejtoria e Personelit pasi që të marrin formën e prerë në aspektin administrativ.</p> <p>2. Drejtoria e Personelit lëshon urdhëresë për ekzekutimin e vendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës, transferin</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 71</b> <b>Izvršenje odluka</b></p> <p>1. Sve disciplinske mere se izvršavaju od strane Direktora za Osoblje nakon pravosnažnosti iz administrativnog aspekta;</p> <p>2. Direkcija Osoblja izdaje nalog za izvršenje rešenja o prekidu radnog odnosa, disciplinskog transfera, odbijanja od ličnog</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 71</b> <b>Execution of decisions</b></p> <p>1. All disciplinary measures are executed by the Personnel Directorate, after they become final in administrative terms.</p> <p>2. The Directorate of Personnel issues the order for execution of the decision for termination of the work relationship,</p>

<p>disiplinor, ndalesën në pagë dhe masën disiplinore ‘degradim’.</p> <p>3. Masën disiplinore ‘ndalesë në pagë’ e ekzekuton Drejtoria e Financave.</p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI X ADMINISTRIMI I VENDIMEVE DHE MASAVE DISIPLINORE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 72 Administrimi i vendimeve disiplinore</b></p> <p>Autoriteti vendimmarrës është përgjegjës për administrimin e vendimeve të cilat i nxjerr.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 73 Afatet e shuarjes së masave disiplinore dhe masave plotësuese disiplinore</b></p> <p>1. Masat disiplinore janë aktive sipas afateve të përcaktuara më poshtë:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Vërejtje me gojë, 3 muaj;</li> <li>1.2. Vërejtje me shkrim, 6 muaj;</li> <li>1.3. Ndalesë në pagë në masën 5% deri 20% e pagës bruto prej një deri në dy muaj - 1 vit;</li> <li>1.4. Degradimi pa të drejtë konkurrimi për gradim - 2 vjet;</li> <li>1.5. Largim nga pozita komanduese apo largim në një pozitë tjetër më të</li> </ol>	<p>dohodka i disiplinse mere “degradiranje”.</p> <p>3. Disciplinsku meru “Obustava na platu” izvršava Direkcija za Financije.</p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE X ADMINISTRIRANJE ODLUKA I DISCIPLINSKIH MERA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 72 Administriranje disciplinskih odluka</b></p> <p>Odlučujući autoritet je odgovoran za administriranje odluka koje donosi.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 73 Rokovi prestanka disciplinskih mera i dopunskih disciplinskih mera</b></p> <p>1. Disciplinske mere su aktivne prema sledećim predviđenim rokovima:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Usmena opomena, 3 meseci;</li> <li>1.2. Pismena opomena, 6 meseci;</li> <li>1.3. Obustava na platu sa merom 5% do 20% od bruto plate od jedan do dva meseca - 1 godine.</li> <li>1.4. Degradiranje bez prava konkurisanja za unapredjenje - 2 godine.</li> <li>1.5. Premeštaj sa položaja</li> </ol>	<p>disciplinary transfer, deduction in salary and the disciplinary measure “Demotion”.</p> <p>3. The disciplinary measure “Salary Deduction” is executed by the Department of Finances.</p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER X ADMINISTRATION OF DECISIONS AND DISCIPLINARY MEASURES</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 72 Administration of disciplinary decisions</b></p> <p>The decision-making authority is responsible for administering the decisions it issues.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 73 Termination of disciplinary measures and additional disciplinary measures</b></p> <p>1. Disciplinary measures shall be active within the time limits set forth below:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Verbal remarks, 3 months;</li> <li>1.2. Written Remarks, 6 months;</li> <li>1.3. Salary deduction from 5% to 20% of gross salary from one to two months - 1 year;</li> <li>1.4. Degradation without the right to compete for promotion - 2 years;</li> <li>1.5. Removal from command position or removal to another lower</li> </ol>
--	--	--



ulët menaxhuese por pa e humbur gradën apo kategorinë funksionale, pa të drejtë rikthimi në pozita komanduese apo pozitë më të lartë menaxhuese - 2 vjet;

1.6. Ndalesë në pagë në masën nga 21% deri 30% e pagës mujore bruto prej dy muaj deri në 6 muaj – 2 vjet;

1.7. Ndërprerja e marrëdhënies së punës qëndron në dosjen personale të ish-punonjësit;

1.8. Transferi disiplinor - 2 vjet. Gjatë kësaj periudhe punonjësit nuk i lejohet konkurrimi në pozita tjera.

1.9. Vendimet e masave disiplinore janë efektive nga momenti kur bëhen vendimet disiplinore të plotfuqishme deri në skadimin e afatit të përcaktuar me këtë udhëzim;

1.10. Masa disiplinore shuhet menjëherë posa të pranohet vendimi i gjykatës apo i organit tjetër kompetent që e ka anuluar masën disiplinore.

#### **Neni 74 Dispozitat përfundimtare**

1. Procedurat e punës për Drejtorinë e Hetimeve të Brendshme dhe Verifikimit të së Kaluarës, për Komisionin e Brendshëm

komandovanja ili premeštaj na nekom nižem položaju menadžiranja ali bez gubitka čina ili funkcionalne kategorije, bez prava na povratak na komandne ili više rukovodeće položaje-2 godine;

1.6. Obustava na platu od 21% do 30% od bruto mesečne plate od dva meseca do 6 meseca – 2 godine.

1.7. Prekid radnog odnosa ostaje na ličnom dosijeu bivšeg radnika;

1.8. Odluke disciplinskih mera su efektivne od trenutka kada disciplinske odluke postanu pravosnažne do isteka roka odredjenim ovim Uputstvom.

1.9. Odluke disciplinskih mera su efektivne od trenutka kada disciplinska mera postaje pravosnažna do isteka roka predvidjeno ovim uputstvom.

1.10. Disciplinska mera prestaje odmah nakon prijema odluke suda ili drugog nadležnog organa koji je poništio disciplinsku meru.

#### **Član 74 Konačne odredbe**

1. Radne procedure za Direkciju Unutrašnjih Istraga i Provere Prošlosti, za Unutranju Disciplinsku Komisiju, za

management position but without losing the rank or functional category, without the right to return to command position or higher management position - 2 years;

1.6. Deduction on salary from 21% to 30% of gross monthly salary from two months to 6 months - 2 years;

1.7. Termination of employment remains to former employee's personal file;

1.8. Disciplinary transfer –two years. During this period the employee is not allowed to apply in other positions.

1.9. Decisions of disciplinary measures are effective from the moment the disciplinary decisions become effective until the expiry of the time limit set by this instruction;

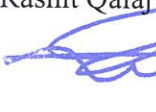
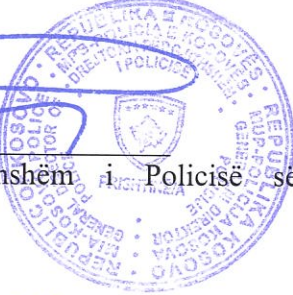




1.10. The disciplinary measure is terminated as soon as the decision of the court or other competent body that has annulled the disciplinary measure is received.

#### **Article 74 Final Provisions**

1. The working procedures for the Directorate of Internal Investigation and the Background Verification, the Internal

<p>Disiplinor, për Komisionin për Ankesa dhe për nivelin lokal, do të rregullohen me PSO të veçantë dhe do të aprovohen nga drejtori i Përgjithshëm i Policisë.</p> <p>2. Anëtarët zëvendësues të paneleve disiplinore dhe të ankesave, si dhe prezantuesit e lëndëve disiplinore të nivelit lokal, për ditën e mbajtjes së seancave, kompensohen.</p> <p>3. Sektorët përgjegjës për disiplinë janë të obliguar që aktet e tyre të brendshme t'i harmonizojnë me këtë udhëzim administrativ.</p> <p>4. Për çështje tjera të natyrës procedurale që nuk janë të parapara me këtë udhëzim, apo me dispozitat e akteve tjera të përgjithshme, përshtatshmërisht aplikohen dispozitat procedurale të Ligjit për Procedurat e Përgjithshme Administrative.</p> <p>5. Procedura disiplinore ndaj zyrtarëve publikë të punësuar në Policinë e Kosovës zhvillohet në përputhje me dispozitat e Ligjit Nr. 06/L-114 për zyrtarët publikë, përkatësisht me dispozitat e rregullores së Qeverisë për disiplinë dhe ankesa, që buron nga ky ligj.</p> <p>6. Me qëllim të zbatimit të dispozitave të këtij udhëzimi administrativ që parashihen</p>	<p>Komisiju za Žalbe i za lokalni nivo, biće uređene posebnom SOP i biće usvojene od strane Generalnog Direktora Policije.</p> <p>2. Članovi disciplinskih i žalbenih panela koji se menjaju kao i oni koji predstavljaju disciplinske predmete na lokalnom nivou, za dan održavanja sednica se nadoknadjuju.</p> <p>3. Odgovorni Sektori za disciplinu dužni su uskladiti svoje unutrašnje akte sa ovim administrativnim uputstvom.</p> <p>4. Za ostala pitanja proceduralne prirode koja nisu predviđena ovim Uputstvom ili odredbama drugih opštih akata, na odgovarajući način se primenjuju proceduralne odredbe Zakona o opštem administrativnim procedurama.</p> <p>5. Stupanjem na snagu Zakona o javnim službenicima i Vladine uredbе o disciplini koja proizilazi iz ovog zakona, za državne službenike primenjuju se odredbe Zakona o državnim službenicima i Vladin pravilnik br. 04/2011 o disciplinskim procedurama u državnoj službi.</p> <p>6. U cilju sprovođenja odredaba ovog Administrativnog Uputstva predviđenim</p>	<p>Disciplinary Committee, the Appeals Committee and the local level shall be regulated by a separate SOP and approved by the General Director of Police.</p> <p>2. Substitute members of disciplinary and appeal panels, as well as presenters of disciplinary cases of the local level for the day of the hearing, shall be compensated.</p> <p>3. The departments responsible for discipline are obliged to harmonize their internal acts with this administrative instruction.</p> <p>4. For other matters of a procedural nature that are not provided in this Instruction or in the provisions of other general acts, the procedural provisions of the Law on General Administrative Procedures shall apply accordingly.</p> <p>5. With the entry into force of the Law on Public Officials and the Government Regulation on Discipline deriving from this Law, the provisions of the Law on Civil Servants as well as the Government Regulation no. 04/2011 on Disciplinary Procedures in the civil service.</p> <p>6. In order to comply with the provisions of this Administrative</p>
--	--	---

<p>në nenin 9, paragrafi 1, pika 1-8, Departamenti i Burimeve Njerëzore përcakton kriteret për procesin e verifikimit.</p> <p>7. Pjesë e këtij udhëzimi administrativ janë:</p> <p>7.1. Formulari për paraqitjen e disiplinës së brendshme;</p> <p>7.2. Formulari i ankesës së qytetarëve;</p> <p>7.3. Njoftimi zyrtar për fillimin e hetimeve të brendshme.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 75</b> <b>Dispozitat shfuqizuese</b></p> <p>1. Me hyrjen në fuqi të këtij udhëzimi administrativ shfuqizohet udhëzimi administrativ Nr. 05/2017 për shkeljet, masat dhe procedurat disiplinore në Policinë e Kosovës të datës 14.12.2017, si dhe dispozitat e akteve tjera të brendshme të cilat nuk janë në harmoni me këtë udhëzim administrativ.</p> <p>2. Çfarëdo ndryshimi i ligjeve dhe akteve nënligjore qeveritare që rregullojnë marrëdhënien e punës dhe procedurat disiplinore, e që reflektojnë në këtë udhëzim administrativ, sektori përgjegjës për hartimin dhe harmonizimin e akteve normative është i obliguar që të bëjë ndryshimin dhe harmonizimin.</p>	<p>članom 9 stav 1, tačka 1-8, Uprava za Ljudske Resurse uređuje kriterijume za proces provere.</p> <p>7. Deo ovog Administrativnog Uputstva su:</p> <p>7.1. Obrazac za prijavu unutrašnje discipline;</p> <p>7.2. Obrazac žalbe građana;</p> <p>7.3. Službeno obaveštenje za početak unutrašnje strage;</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 75</b> <b>Odredbe stavljanja van snage</b></p> <p>1. Stupanjem na snazi ovog Administrativnog Uputstva, stavlja se van snage Administrativno Uputstvo Br. 05/2017, za disciplinske povrede, mere i procedure u Policiji Kosova dana 14.12.2017, kao i sve druge unutrašnje odredbe i akte koji su u suprotnosti sa ovim Administrativnim Uputstvom.</p> <p>2. Sve izmene zakona i podzakonskim akata vlade koji regulišu radni odnos i disciplinske procedure koji se odražavaju u ovom Administrativnom Uputstvu, sektor odgovoran za izradu i uskladjivanje normativnih akata dužan je izvršiti izmene i uskladjivanje.</p>	<p>Instruction provided in Article 8, paragraph 1, point 1-8, the Human Resources Department shall determine the criteria for the verification process.</p> <p>7. Part of this Administrative Instruction are:</p> <p>7.1. Internal Discipline Application Form;</p> <p>7.2. Citizens Complaint Form;</p> <p>7.3. Official notification for initiation of internal investigations;</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 75</b> <b>Abrogative Provisions</b></p> <p>1. With the entry into force of this Administrative Instruction, it is abrogated the Administrative Instruction no. 05/2017 on Violations, Measures and Disciplinary Procedure in Kosovo Police dated 14.12.2017, provisions of other internal acts, which are in contradiction with this Administrative Instruction.</p> <p>2. Any changes of laws and Governmental sub-legal acts regulating the employment relationship and disciplinary procedures which are reflected in this Administrative Instruction, the responsible sector for drafting and harmonizing the normative acts is obliged to make the modification and harmonization.</p>
---	---	--

<p style="text-align: center;"><b>Neni 76</b> <b>Interpretimi</b></p> <p>Versionet në gjuhën shqipe, serbe dhe angleze janë njësoj autentike. Në rast konflikti mbizotëron versioni në gjuhën shqipe.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 77</b> <b>Hyrja në fuqi</b></p> <p>Ky udhëzim administrativ hyn në fuqi ditën e nënshkrimit nga Drejtori i përgjithshëm i Policisë së Kosovës.</p> <p>Z. Rashit Qalaj</p>   <p>Drejtor i Përgjithshëm i Policisë së Kosovës</p> <p>Datë: <u>09/12/2019</u></p> <p>Prishtinë</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 76</b> <b>Tumačenje</b></p> <p>Verzije na albanskom, srpskom i engleskom jeziku su iste i autentične. U slučaju sukoba nadmoćna je verzija na albanskom jeziku.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 77</b> <b>Stupanje na snagu</b></p> <p>Ovo Administrativno Uputstvo stupa na snagu dana potpisivanja od strane Generalnog Direktora Policije Kosova.</p> <p>G. Rashit Qalaj</p>   <p>Generalni Direktor Policije Kosova</p> <p>Datum: <u>09/12/2019</u></p> <p>Priština</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 76</b> <b>Interpretation</b></p> <p>Versions at Albanian, English and Serbian languages are equally authentic. In case of any conflict, the Albanian version shall prevail.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 77</b> <b>Entry into force</b></p> <p>This Administrative Instruction shall enter into force on the signing date by the General Director of Kosovo Police.</p> <p>Mr. Rashit Qalaj</p>   <p>General Director of Kosovo Police</p> <p>Date: <u>09/12/2019</u></p> <p>Prishtina</p>
---	---	--



**Republika e Kosovës**  
Republika Kosova – Republic of Kosovo  
Qeveria – Vlada – Government

Ministria e Punëve të Brendshme - Ministarstvo Unutrašnjih Poslova  
Ministry of Internal Affairs



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

## Formular i paraqitjes të disiplinës së brendshme

### Të dhënat e personelit të policisë që raporton shkeljen e supozuar

Emri dhe mbiemri:	
Nr. i KI:	Grada:
Pozita:	Vendi i punës:
Drejtoria / Departamenti:	
Telefoni kontaktues zyrtar:	Nr. i telefonit privat:
Adresa elektronike:	

### Të dhënat e personelit policor kundër të cilit initohet procedura disiplinore

Emri dhe mbiemri:	
Nr. i KI:	Grada:
Pozita:	Kombësia:
Vendi i punës:	
Drejtoria / Departamenti:	
Telefoni kontaktues zyrtar:	Nr. i telefonit privat:
Adresa elektronike:	

### Të dhënat për shkeljen e supozuar

Vendi i shkeljes së supozuar?

--

Kur ka ndodh shkelja e supozuar?

Data:	Koha:
-------	-------

Ose shkruani periudhën kohore kur ka ndodhur shkelja e supozuar.

Prej:	Deri:
-------	-------

**Përmbledhje për shkeljen e supozuar – të përfshihen të gjitha detajet e shkeljes  
(veprimet apo mosveprimet)**

**Përmbledhje:**

**Të dhënat për dëshmitarin (1)**

Nëse ka më shumë dëshmitarë, bashkëngjitni të dhënat e dëshmitarëve tjerë.

Emri dhe mbiemri:	
Nr.KI:	Nr. i telefonit:
Vendi i punës:	Drejtoria / Departamenti:

**Të dhënat për dëshmitarin (2)**

Emri dhe mbiemri:	
Nr.KI:	Nr. i telefonit:
Vendi i punës:	Drejtoria / Departamenti:

**Të dhënat për dëshmitarin (3)**

Emri dhe mbiemri:	
Nr.KI:	Nr. i telefonit:
Vendi i punës:	Drejtoria / Departamenti:

**Të dhënat për dëshmitarin (4)**

Emri dhe mbiemri:	
Nr.KI:	Nr. i telefonit:
Vendi i punës:	Drejtoria / Departamenti:

**Të dhënat për dëshmi ndihmëse**

Nëse keni, tregoni çka keni bashkëngjitur në këtë kërkesë (p.sh. deklarata, fotografi, dokumenti, raporte mjekësore, oraret e punës, etj. ) Dëshmitë e poshtëshënuara i bashkëngjiten kësaj kërkesë.

Dëshmitë mbështetëse:

**Deklaratë**

Unë, parashtruesi i kërkesës, vërtetoj se shënimet e dhëna në këtë formular janë të vërteta dhe të sakta.

Jam i vetëdijshëm se paraqitja e disiplinës në mënyrë të rrejshme do të trajtohet si shkelje tjetër disiplinore sipas Udhëzuesit Administrativ për shkeljet, masat dhe procedurat disiplinore në Policinë e Kosovës.

Data:	Nënshkrimi:
-------	-------------



**Republika e Kosovës**  
Republika Kosova – Republic of Kosovo  
Qeveria – Vlada – Government

Ministria e Punëve të Brendshme - Ministarstvo Unutrašnjih  
Poslova  
Ministry of Internal Affairs



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

## **Formular i ankesës së qytetarëve ndaj punonjësve të Policisë së Kosovës**

*Ne mënyrë që ankesa juaj të procedohet me sukses, ju lutemi të jepni informata sa më të sakta. Shënimet e dhëna në këtë formular do të jenë konfidenciale.*

### **Të dhënat e ankuesit**

Emri dhe mbiemri:	
Emri i babait:	Nacionaliteti:
Data e lindjes:	Gjinia:
Adresa:	
Komuna:	Numri kontaktues i telefonit :
Vendi i punës dhe Email:	

### **Të dhënat e punonjësit policor ndaj të cilit inicohet procedura disiplinore**

Ju lutemi që të jepni një përshkrim për punonjësin ndaj të cilit parashtrohet ankesë. Nëse ju duhet hapësirë më e madhe për përshkrim, shfrytëzoni faqen shtesë të këtij formulari.

Emri, grada, Nr.ID, apo ndonjë shenje tjetër identifikimi:	
1.	3.
2.	4.

### **Cilit stacion apo rajon policor i përket punonjësi ndaj të cilit ankoheni?**

--

**Shënimet mbi incidentin, në cilin vend dhe kur ka ndodhur, jepni detajet?**

	Data dhe koha:
--	----------------

Ose shkruani periudhën kohore kur ka ndodhur incidenti.

Prej:	Deri:
-------	-------



Ju lutemi që të i përshkruani rrethanat që ju kanë bërë të ndiheni se punonjësi i Policisë është sjell keq ndaj jush. Në këtë fazë është e mjaftueshme vetëm një përmbledhje e ankesës, por nëse e shihni të nevojshme, ju mund të shkruani informata shtesë në një faqe tjetër dhe të i bashkëngjitni këtij formulari.

**Përmbledhje:**

**Të dhënat për dëshmitarin (1)**

Nëse ka më shumë dëshmitarë, bashkëngjitni të dhënat e dëshmitarëve tjerë.

Emri dhe mbiemri:	
Adresa:	Nr. i telefonit:
Vendi i punës:	Email:

**Të dhënat për dëshmitarin (2)**

Emri dhe mbiemri:	
Adresa:	Nr. i telefonit:
Vendi i punës:	Email:

**Të dhënat për dëshmitarin (3)**

Emri dhe mbiemri:	
Adresa:	Nr. i telefonit:
Vendi i punës:	Email:

**Të dhënat për dëshmitarin (4)**

Emri dhe mbiemri:	
Adresa:	Nr. i telefonit:
Vendi i punës:	Email:

**Të dhënat për dëshmi ndihmëse**

Nëse keni, tregoni çka keni bashkëngjitur në këtë ankesë (p.sh. deklarata, fotografi, dokumenti, raporte mjekësore, etj.)  
Dëshmitë e poshtëshënuara i bashkëngjiten kësaj ankesë:

Dëshmitë mbështetëse:

**Shënimet e punonjësit të Policisë që e plotëson këtë formular të ankesës**

Vendi dhe data:	Emri dhe Nënshkrimi:
-----------------	----------------------

**Deklaratë**

Unë, parashtruesi i ankesës, vërtetoj se shënimet e dhëna në këtë formular janë të vërteta dhe të sakta.

Data:	Nënshkrimi:
-------	-------------

**Vëmendje:** Pasi që të plotësohet ky formular i ankesës, zyrtari i Policisë ka obligim ta regjistroj në librin e ankesave dhe menjëherë ta njoftoj dhe te ia dërgoj mbikëqyrësit të Policisë. Nga data e pranimit të ankesës, mbikëqyrësi pasi të i ndërmerr veprimet e nevojshme dhe te arsyeshme mbrenda 5 ditë pune duhet ta procedojë ankesën së bashku me dëshmitë e grumbulluara në zyrën me te afert te Inspektoratit Policor të Kosovës.



**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



Punonjësi:  
PK#  
Njësi:  
Drejtoria/divizioni

Datë:  
Referencë:

## **Njoftim zyrtar**

për fillimin e hetimeve të brendshme

Bazuar në Ligjin e Policisë, neni 43, paragrafi 1 dhe neni 56, si dhe Udhëzimi Administrativ numër 04/2019 kapitulli IV Procedurat disiplinore neni 17 paragrafi 1, njoftoheni zyrtarisht se ndaj jush fillojnë hetimet disiplinore nën dyshimin se keni bërë shkelje disiplinore.

Procedura disiplinore është iniciuar më \_\_\_\_\_ në bazë të ankesës së qytetarit me dyshimet se ju keni bërë shkelje disiplinore.

Dyshohet se me datën \_\_\_\_\_ rreth orës \_\_\_\_\_ në derisa ishit në pikë kontrolli me radar...

Andaj ndaj jush zyrtarisht fillon hetimi disiplinore me dyshimin se keni kryer shkelje disiplinore, paraparë me Udhëzimin Administrativ 04/2019 Shkeljet, masat dhe procedura disiplinore, Kapitulli III shkeljet disiplinore, neni 38 paragrafi 1 pika 3. Keqperdorim i lehtë i autorizimit ...

Ju keni të drejtë të këshilloheni me ndonjë këshilltar juridik apo person tjetër të zgjedhur nga ju, gjatë gjithë procesit disiplinor.

Zyrtari që zbaton hetimet  
hetimet  
Grada, emri dhe mbiemri

Punonjësi ndaj të cilit zhvillohen  
Emri dhe mbiemri

\_\_\_\_\_  
Nënshkrimi

Nënshkrimi

Datë:

Kopje: Punonjësit përkatës të PK;  
Drejtorisë së Personelit (originali);  
Drejtoria Rajonale /divizioni/departamenti;  
Dosje të lëndës



**Republika e Kosovës**  
Republika Kosova – Republic of Kosovo  
Qeveria – Vlada – Government

Ministria e Punëve të Brendshme - Ministarstvo Unutrašnjih Poslova  
Ministry of Internal Affairs



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

## Obrazac prijavljivanja unutrašnje discipline

### Podaci policijskog osoblja koja prijavljuje navodnu povredu

Ime i Prezime:

Br. IK:

Čin:

Položaj:

Radno mesto:

Direkcija/Uprava:

Službeni kontakt telefon:

Br. privatnog telefona:

Elektronska adresa:

### Podaci policijskog osoblja protiv kojeg se inicira disciplinski postupak

Ime i Prezime:

Br. IK:

Čin:

Položaj:

Narodnost:

Radno mesto:

Direkcija / Uprava:

Službeni kontak telefon:

Br. privatnog telefona:

Elektronska adresa:

### Podaci o navodnoj povredi

Mesto navodne povrede?

Kada se desila navodna povreda?

Datum:

Vreme:

Ili navedite vremenski period kada se desila navodna povreda.

Od:

Do:

**Rezime o navodnoj povredi – da se obuhvate svi detalji povrede  
(delovanje ili ne delovanje)**

**Sažetak:**

**Podaci o svedoku (1)**

Ukoliko ima više svedoka, priložite podatke drugih svedoka.

Ime i Prezime:

Br.IK:

Br. telefona:

Radno mesto:

Direkcija/Uprava:

**Podaci o svedoku (2)**

Ime i Prezime:

Br.IK:

Br. telefona:

Radno mesto:

Direkcija/Uprava:

**Podaci o svedoku (3)**

Ime i prezime:

Br.IK:

Br. telefona:

Radno mesto:

Direkcija/Uprava:

**Podaci o svedoku (4)**

Ime i prezime:

Nr.KI:

Br. telefona:

Radno mesto:

Direkcija/Uprava:

**Podaci o pomoćnim dokazima**

Ukoliko imate, navedite šta ste priložili ovom zahtevu (n.p. izjave, fotografije, dokumenta, lekarske izveštaje, radni rasporedi, itd.) Dole navedene dokaze priložite ovom zahtevu.

Pomoćni dokazi:

**Izjava**

Ja, podnosilac zahteva, potvrđujem da su dati podaci u ovom obrazcu istiniti i tačni.

Ja sam svestan da će se lažno prijavljivanje discipline tretirati kao druga disciplinska povreda prema Administrativnom Uputstvu o povredama, merama i disciplinskim postupcima u Policiji Kosova

Datum:

Potpis:



**Republika e Kosovës**  
Republika Kosova – Republic of Kosovo  
Qeveria – Vlada – Government

Ministria e Punëve të Brendshme - Ministarstvo Unutrašnjih Poslova  
Ministry of Internal Affairs



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

**Formular žalbe gradjanina proptiv  
radnika Policije Kosova**

Tako da se vaša žalba procesuirá uspešno , molimo Vas da nam date što tačnije podatke . Dati podaci u ovom formularu biće poverljivi.

**Podaci žalioaca**

Ime i prezime :	
Ime oca :	Nacionalnost:
Datum rodjenja :	Pol:
Adresa:	
Opština:	Kontaktni broj telefona :
Radno mesto i e-mail:	

**Podaci policijskog radnika protiv kojeg se inicira disciplinski postupak**

Molimo vas da nam date jedan opis za radnika protiv koga podnosite žalbu. Ukoliko vam je potreban veći prostor za opis, koristite dodatnu stranicu ovog formulara.

Ime, čin, Br. IK, ili neki drugi znak identifikacije:	
1.	3.
2.	4.

**Kojoj stanici ili Regionu pripada radnik protiv koga se žalite ?**

**Beleška o incidentu, na kojem mestu i kada se dogodio, dajte detalje ?**

	Datum i vreme:
--	----------------

Ili navedite vremenski period kada se dogodio incident .

Od:	Doi:
-----	------

**Molimo vas opišite okolnosti zbog koje se osećate da se radnik Policije ponašao loše prema vama. U ovoj fazi dovoljno je samo jedan rezime žalbe, ali ukoliko smatrate potrebnim, vi možete da napišete dodatne informacije na nekoj drugoj stranici i da priložite ovom formularu.**

**Rezime:**



**Podaci o svedoku (1)**

Ukoliko ima više svedoka , priložite podatke ostalih svedoka .

Ime i prezime:

Adresa:

Br.telefona:

Radno mesto:

E-mail:

**Podaci o svedoku (2)**

Ime i prezime :

Adresa:

Br.telefona:

Radno mesto :

E-mail:

**Podaci o svedoku (3)**

Ime i prezime :

Adresa:

Br.telefona::

Radno mesto :

Radno mesto :

**Podaci o svedoku (4)**

Ime i prezime :

Adresa:

Br.telefona::

Radno mesto :

Radno mesto :

**Podaci o pomoćnim dokazima**

Ukoliko imate, pokažite šta ste priložili u ovoj žalbi (n.p. izjava, fotografije, dokumenti, lekarski izveštaji, i td. )

Dole navedeni dokazi se prilažu ovoj žalbi:

Podršni dokazi:

**Podaci radnika policije koji popunjava ovaj formular žalbe**

Mesto i datum:

Ime i potpis:

**Izjava**

Ja, podnosilac žalbe, izjavljujem da dati podaci u ovom formularu su istiniti i tacni.

Datum :

Potpis:

**Pažnja:** Nakon popunjavanja ovog formulara žalbe, policijski službenik dužan je da zavede u knjigu za žalbe i odmah da upozna i da dostavi nadzorniku Policije. Od datuma prijema žalbe, nadzornik pošto preduzme prethodne istražne radnje u roku od 5 dana treba da dostavi žalbu zajedno sa prikupljenim dokazima u najbližoj kacerariji Policijskog Inspektorata Kosova.



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

Radnik:  
PK#  
Jedinica:  
Direkcija/divizija

Datum:  
Referencija:

## Službeno obaveštenje

Za početak unutrašnje istrage

Na osnovu Zakona Policije, član 43, stava 1 i člana 56, Administrativnog Upustva broj 04/2019, poglavlje IV, Disciplinski Postupci, člana 17 stava 1, službeno se obaveštavate da će protiv vas početi unutrašnje istrage pod sumnjom da ste počinili disciplinsku povredu .

Disciplinski Postupak je iniciran dana \_\_\_\_\_ na osnovu žalbe gradjanina pod sumnjom da ste vi učinili disciplinsku povredu.

Sumnja se da ste dana \_\_\_\_\_ oko \_\_\_\_\_ časova dok ste bili na kontrolnu tačku sa radarom ...

Stoga protiv vas službeno počinje disciplinska istraga pod sumnjom da ste izvršili disciplinsku povredu, predviđene Administrativnim Uputstvom br. 04/2019 povrede, mere i disciplinski postupci, III Poglavlje disciplinske povrede, član 38, stav 1 tačka 3, Laka zloupotreba ovlašćenja...

Vi imate pravo da se savetuje sa nekim pravnim savetnikom ili nekim drugim izabranim licem sa vaše strane, tokom celog istražnog postupka.

Službenik koji vrši istragu  
Čin, ime i prezime

\_\_\_\_\_  
Potpis

Radnik protiv koga se odvijaju istrage  
Ime i prezime

\_\_\_\_\_  
Potpis

Datum:

Primerak: Dotičnom radniku PK-a, ;  
Direkciji Osoblja (original);  
Regionalna direkcija /divizija/uprava;  
Dosije predmeta



**Republika e Kosovës**  
Republika Kosova – Republic of Kosovo  
Qeveria – Vlada – Government

Ministria e Punëve të Brendshme - Ministarstvo Unutrašnjih Poslova  
Ministry of Internal Affairs

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



## The form of filing internal discipline

### The data of the police personnel reporting the alleged violation

Name and Surname:	
No. of ID:	Rank:
Position:	Position:
Directorate / Department:	
Official telephone no.:	No. private telephone:
E-mail address:	

### Data of the police personnel against whom the discipline is initiated

Name and Surname:	
No. of ID:	Rank:
Position:	Nationality:
Position:	
Directorate / Department:	
Official tel number:	No. of the private phone:
E-mail address:	

### Data on the alleged violation

Location of the alleged violation?

--

When did the alleged disciplinary violation occurred?

Date:	Time:
-------	-------

Or write the period of time when the alleged violence occurred.

From:	Up to:
-------	--------

**Summary of the alleged violation – include all details of the violations  
(actions or omission)**

**Summary:**

**Data on the witness (1)**

If there are more witnesses, attach the data of other witnesses.

Name and Surname:	
No. of ID:	Phone Number:
Position:	Directorate / Department:

**Data on the witness (2)**

Name and Surname:	
No of ID:	Telephone No.:
Position:	Directorate/Department:

**Data of the witness (3)**

Name and Surname:	
No of ID:	No. of Phone:
Position:	Directorate/Department:

**Data of the witness (4)**

Name and Surname:	
No. of ID:	Phone Number:
Position:	Directorate/Department:

**Data on additional evidence**

If you have any, indicate what you have attached in this letter (i.e. statements, photos, documents, medical reports working hours, etc. ) the following evidences are attached to this request.

Additional evidences:

**Statement**

I, holder of this request, prove that notes and data given in this form are true and accurate.  
I am aware that filing the discipline falsely will be considered as another discipline based on the Administrative Instruction on violations, measures and disciplinary procedures in Kosovo Police

Date:	Signature:
-------	------------



**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

**Official notification**  
for initiation of internal investigations

Based on the Law on Police, article 43, paragraph 1 and article 56, as well as Administrative Instruction number 04/ 2019, chapter IV, Disciplinary procedures, article 17 paragraph 1, you are officially notified that the internal investigations under the suspicion of discipline offences are initiated against you.

The disciplinary procedure is initiated on \_\_\_\_\_ based on the complaint of citizen with suspicion that you have committed disciplinary offence.

It is suspected that on date \_\_\_\_\_ at about \_\_\_\_\_ while you were in radar check point ...

Therefore against you the disciplinary investigation initiated under the suspicion that you have committed disciplinary offence foreseen by the Administrative Instruction 04/2019 Disciplinary offences, measures and procedures, Chapter III disciplinary offences, article 38 paragraph 1 point 3. Minor abuse of the authorization...

You have the right to be advised with any attorney or other persons chosen by you, during the entire investigation process.

Officer implementing the investigation  
Rank, name and surname

Employee against whom is initiated investigations  
Name and surname

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Signature

Date:

Copy: Respective KP employee;  
Directorate of Personnel (original);  
Regional Directorate /division/department;  
Case dossier