



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. 06/2012 PËR
SHKELJET, MASAT DHE PROCEDURA DISIPLINORE
NË POLICINË E KOSOVËS

ADMINISTRATIVE INSTRUCTION
No. 06/2012 FOR
VIOLATIONS, MEASURES AND DISCIPLINARY PROCEDURES
IN KOSOVO POLICE

ADMINISTRATIVNU UPUSTVO
Br. 06/2012
O POVREDAMA, MERAMA I DISCIPLINSKIM POSTUPCIMA
U POLICIJI KOSOVA

<p align="center">Republika e Kosovës Qeveria</p> <p align="center">Ministria e Punëve të Brendshme</p> <p align="center">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 align="center">UDHËZIM ADMINISTRATIV Nr. 06/2012 PËR SHKELJET, MASAT DHE PROCEDURA DISIPLINORE NË POLICINË E KOSOVËS</p> <p align="center">KAPITULLI I</p> <p align="center">QËLLIMI, OBJEKTI DHE PËRKUFIZIMET</p> <p align="center">Neni 1 Qëllimi</p> <p>Qëllimi i këtij Udhëzimi Administrativ është të përcaktojë shkeljet, masat dhe procedurat disiplinore, të unifikojë veprimtarinë e punonjësve të PK-së, të përcaktojë mënyrën e zbatimit në praktikë të parimeve, dispozitave ligjore dhe kërkesave specifike të institucionit të Policisë në fushën e disiplinës, në funksion</p>	<p align="center">Republic of Kosova Government</p> <p align="center">Ministry of Internal Affairs</p> <p align="center">General Director of Kosovo Police</p> <p>Pursuant to the Law on Police, article 55 point 1 the general director issues:</p> <p align="center">ADMINISTRATIVE INSTRUCTION Nr. 06/2012 FOR VIOLATIONS, MEASURES AND DISCIPLINARY PROCEDURES IN KOSOVO POLICE</p> <p align="center">CHAPTER I</p> <p align="center">PURPOSE, OBJECT AND DEFINITIONS</p> <p align="center">Article 1 Purpose</p> <p>The purpose of this Administrative Instruction is to determine violations, measures and disciplinary procedures, to unify activities of KP employees, to determine practically the implementation way of principles, legal provisions and specific requests of the police institution in the field of discipline, for the</p>	<p align="center">Republika Kosova Vlada</p> <p align="center">Ministarstvo Unutrašnjih Poslova</p> <p align="center">Generalni Direktor Policije Kosova</p> <p>Na osnovu Zakona o Policiji, člana 55 tačka 1 Generalni Direktor donosi:</p> <p align="center">ADMINISTRATIVNO UPUTSTVO br. 06/2012 O POVREDAMA, MERAMA I O DISCIPLINSKIM POSTUPCIMA U POLICIJI KOSOVA</p> <p align="center">I POGLAVLJE</p> <p align="center">SVRHA, OBJEKAT I DEFINICIJE</p> <p align="center">Član 1 Svrha</p> <p>Svrha ovog Administrativnog uputstva je da odredjuje povrede, mere i disciplinske postupke, da ujedini radnu delatnost PK-a, da odredjuje način sprovođenja pravila u praksi, zakonskih odredaba i specifičnih zahteva policijske institucije iz oblasti discipline, u funkciji sprovođenja Zakona i poštovanja</p>
--	--	---

<p>të zbatimit të ligjit dhe respektimit të drejtave të njeriut si dhe standardeve më të mira të punës.</p>	<p>implementation of law and respect of human rights as well as best standards of work.</p>	<p>ljudskih prava kao i najboljih radnih standarda.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 2 Objekti</p>	<p style="text-align: center;">Article 2 Object</p>	<p style="text-align: center;">Član 2 Objekat</p>
<p>1. Ky Udhëzim Administrativ përcakton:</p> <p>1.1. Dispozitat e përgjithshme për procedurat disiplinore</p> <p>1.2. Kategoritë dhe llojet e shkeljeve disiplinore;</p> <p>1.3. Procedurat për hetime disiplinore;</p> <p>1.4. Masat disiplinore dhe autoriteti vendimmarrës;</p> <p>1.5. Komisioni i Brendshëm Disiplinor, përbërja, zgjedhja dhe procedurat e marrjes së vendimeve;</p> <p>1.6. Komisioni i Ankesave dhe Shpërblimeve, përbërja, zgjedhja dhe procedurat e nxjerrjes së vendimeve;</p> <p>1.7. Afatet, parashkrimi i shkeljeve disiplinore dhe ekzekutimi i masave disiplinore;</p> <p>1.8. Administrimi i masave disiplinore dhe dispozitat përfundimtare</p>	<p>1. This Administrative Instruction determines:</p> <p>1.1. The general provisions for the disciplinary procedures</p> <p>1.2. Categories and kinds of disciplinary violations;</p> <p>1.3. Procedures of disciplinary investigations;</p> <p>1.4. Disciplinary measures and the decision-making authority;</p> <p>1.5. Internal Disciplinary Committee, composition, selection and decision-making procedures;</p> <p>1.6. The Committee of Appeals and Rewards, composition, selection and decision-making procedures;</p> <p>1.7. Deadlines, prescription of disciplinary violations and the execution of disciplinary measures;</p> <p>1.8. Administration of disciplinary measures and the final provisions</p>	<p>2. Ovo Administrativno uputstvo odredjuje:</p> <p>1.1. Opšte odredbe za disciplinske postupke;</p> <p>1.2. Kategoriju i vrstu disciplinskih povreda;</p> <p>1.3. Postupak za disciplinske istrage;</p> <p>1.4. Disciplinske mere i odlučujući autoritet;</p> <p>1.5. Unutrašnju disciplinsku komisiju, sastav, izbor i postupak donošenja odluke;</p> <p>1.6. Komisiju za žalbe i nagradjivanje, sastav, izbor i postupak donošenja odluka;</p> <p>1.7. Rokove, predviđjenje disciplinskih povreda i izvršenje disciplinskih mera;</p> <p>1.8. Administriranje disciplinskih mera i završne odredbe.</p>

<p style="text-align: center;">Neni 3 Përkufizimet</p>	<p style="text-align: center;">Article 3 Definitions</p>	<p style="text-align: center;">Član 3 Definicije</p>
<p>Në kuptim të këtij Udhëzimi Administrativ, përveç rasteve kur përcaktohet shprehimisht ndryshe në nene të veçanta, me termat e mëposhtëm nënkuptohet:</p> <p>Drejtoria e Standardeve Profesionale - DSP - nënkupton drejtorinë në kuadër të Policisë e cila merret me hetimin e shkeljeve disiplinore të kryera nga punonjësit e Policisë së Kosovës dhe verifikimin e së kaluarës për aplikantët dhe punonjësit e Policisë së Kosovës.</p> <p>Komisioni i Brendshëm Disiplinor - nënkupton autoritetin vendimmarrës për shqyrtimin e lëndëve hetimore dhe shqiptimin e masave disiplinore në tekstin e mëtejshëm: Komisioni disiplinor.</p> <p>Komisioni për Ankesa dhe Shpërblime – nënkupton autoritetin vendimmarrës që shqyrton ankesat ndaj vendimeve disiplinore dhe administrative në tekstin e mëtejshëm: Komisioni i ankesave.</p> <p>Hetuesi – nënkupton zyrtarin policor të Drejtorisë së Standardeve Profesionale dhe punonjësin e Policisë të autorizuar për të</p>	<p>In terms of this Administrative Instruction, except cases when it is expressively otherwise determined in special articles, the following expressions shall mean:</p> <p>Directorate of Professional Standards – DPS means the directorate within Police which has to do with the investigation of disciplinary violations committed by employees of Kosovo Police and the verification of background for the applicants and employees of Kosovo Police.</p> <p>Internal Disciplinary Committee – means the decision-making authority for reviewing investigative cases and imposing disciplinary measures, in further text: Disciplinary Committee.</p> <p>Committee of Appeals and Awards – means the decision making authority that reviews complaints against disciplinary and administrative decisions, in further text: Committee of appeals.</p> <p>The investigator – means police officer of the Directorate of Professional Standards and the authorized Police employee to</p>	<p>U smislu ovog Administrativnog uputstva, osim u slučajevima kada se izričito drugačije određuje po posebnim članovima, sa dole navedenim terminima podrazumeva se:</p> <p>Direkcija profesionalnih standarda – DPS - podrazumeva direkciju u okviru Policije koja se bavi istraživanjem disciplinskih povreda pričinjenih od strane radnika Policije Kosova i za proveravanje prošlosti za aplikante i radnike Policije Kosova.</p> <p>Unutrašnja disciplinska komisija – podrazumeva odlučujući autoritet za razmatranje istražnih predmeta i izričenje disciplinskih mera, u daljem tekstu: disciplinska komisija.</p> <p>Komisija za žalbe i nagradjivanje – podrazumeva odlučujući autoritet koji razmatra žalbe protiv disciplinskih i administrativnih odluka, u daljem tekstu Komisija za žalbe.</p> <p>Istražitelj – podrazumeva policijskog službenika Direkcije profesionalnih standarda i radnika Policije ovlašćenog</p>

<p>zhvilluar hetime të brendshme.</p> <p>Palë në procedurë - nënkupton shkelësin e supozuar për shkelje disiplinore, DSP, iniciuesin (ankuesin apo të dëmtuarin).</p> <p>Paneli - nënkupton trup të përbërë prej anëtarëve të komisioneve për shqyrtimin e çështjes disiplinore dhe administrative, në tekstin e mëtejshëm: Paneli disiplinor apo i ankesave.</p> <p>Niveli lokal nënkupton autoritetin mbikëqyrës i vijës së parë apo të dytë të punonjësit të policisë për hetim, nxjerrje të vendimeve disiplinore, shqiptimin e masës disiplinore dhe rekomandimin për shkelje të lehta të përcaktuara me këtë udhëzim administrativ.</p> <p>Suspendimi i përkohshëm— nënkupton pezullimin e përkohshëm të ushtrimit të autorizimeve policore dhe detyrave të punës.</p> <p style="text-align: center;">KAPITULLI II DISPOZITAT E PËRGJITHSHME</p> <p style="text-align: center;">Neni 4 Kuptimi, qëllimi dhe kriteret e përgjithshme</p> <p>1. Me këtë udhëzim administrativ</p>	<p>conduct internal investigations.</p> <p>Party in Procedure – means the alleged offender for disciplinary violation, the investigator, DPS initiator (the complainant or the victim).</p> <p>Panel – means a body consisted of members of committees for reviewing disciplinary and administrative issues, in further text: Disciplinary panel of appeals.</p> <p>Local level – means the supervisory authority of the first or the second line of police employee for investigation, making disciplinary decisions, imposing the disciplinary measure and recommendation for minor offences determined by this administrative instruction.</p> <p>Temporary Suspension – means temporary suspension of exercising the police authorizations and duties.</p> <p style="text-align: center;">CHAPTER II GENERAL PROVISIONS</p> <p style="text-align: center;">Article 4 Meaning, purpose and general criteria</p> <p>1. By this administrative instruction there</p>	<p>za odvijanje unutrašnje istrage.</p> <p>Stranka u proceduri – podrazumeva navodnog povredioca za disciplinsku povredu, DPS, podnosioca (žalioca ili oštećenog).</p> <p>Panel – podrazumeva sastavno telo iz članova komisija za razmatranje disciplinskog i administrativnog pitanja, u daljem tekstu Disciplinski panel ili panel za žalbe.</p> <p>Lokalni nivo – podrazumeva nadzornog autoriteta prve ili druge linije radnika Policije za istragu, donošenje disciplinskih odluka, izričenje disciplinske mere i preporuku za lake povrede za lake povrede određene ovim Administrativnim uputstvom.</p> <p>Privremeno suspendiranje – podrazumeva privremeno obustavljanje vršenja policijskih ovlašćenja i radnih obaveza.</p> <p style="text-align: center;">II POGLAVLJE OPŠTE ODREDBE</p> <p style="text-align: center;">Član 4 Značaj, svrha i opšti kriterijumi</p> <p>1. Ovim Administrativnim uputstvom</p>
---	---	---

<p>përcaktohen standardet unike të disiplinës së brendshme dhe sjelljes në kuadër të Policisë, duke zhvilluar hetime të plota, efikase dhe objektive për shkeljet disiplinore të pretenduara nga punonjësi i Policisë.</p> <p>2. Qëllimi i hetimeve të brendshme është që të mbledhë fakte, të analizojë rrethanat dhe t'i përdorë ato për të plotësuar një raport me shkrim të saktë dhe gjithëpërfshirës në lidhje me çështjet e disiplinës së brendshme dhe sjelljes së punonjësve të Policisë me interes për Policinë.</p> <p>3. Të gjitha të dhënat hetimore duhet doemos të bazohen në fakte të argumentuara, në prova që janë në dispozicion gjatë kohës kur është filluar dhe zbatuar hetimi dhe rekomandimet e dhëna duhet të jenë kompetente, të paanshme dhe të mbështetura në fakte dhe dëshmi.</p> <p>4. Gjithashtu qëllimi i hetimeve të brendshme është mbajtja e standardeve të pranueshme dhe politikave disiplinore të Policisë së Kosovës.</p>	<p>are determined the unique standards of internal discipline and behavior within Police, conducting full, efficient and objective investigations for alleged disciplinary violations by the Police employee.</p> <p>2. The purpose of internal investigations is to collect facts, analyze circumstances and use them to fill in a comprehensive right written report related to the issues of internal discipline and behavior of police employees with interest for police.</p> <p>3. All investigation data must necessarily be based on argued facts, evidences available during the time when the investigation has been initiated and implemented and the recommendations given must be complete, impartial and based in facts and evidences.</p> <p>4. Also, the aim of internal investigation is maintaining acceptable standards and disciplinary policies in Kosovo Police.</p>	<p>odredjuju se jedinstveni standardi unutrašnje discipline i ponašanja u okviru Policije, odvijajući pune efikasne i objektivne istrage za pretpostavljene disciplinske povrede od strane radnika Policije.</p> <p>2. Cilj unutrašnje istrage je da prikuplja činjenice, da analizira okolnosti i da ih upotrebi da bi popunio pismeni, tačan i sveobuhvatan izveštaj u vezi unutrašnje discipline i ponašanja policijskih radnika u interesu Policije.</p> <p>3. Svi istražni podaci treba svakako da se osnovaju na dokazane činjenice, na dokaze koji su na raspolaganju u toku celog vremena od kada je početa i sprovedjena istraga i date preporuke treba da su nadležne, nepristrane i podržane na činjenice i dokaze.</p> <p>4. Takodje cilj unutrašnje strage je održavanje prihvatljivi standarda i disciplinskih politika Policije Kosova.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 5 Përgjegjësia për raportim dhe hetim</p> <p>1. Të gjithë punonjësit e Policisë janë të</p>	<p style="text-align: center;">Article 5 Responsibility to report and investigate</p> <p>1. All police employees are obliged to</p>	<p style="text-align: center;">Član 5 Odgovornost za izveštavanje i istragu</p> <p>1. Svi policijski radnici obavezni su da</p>

<p>detyruar që t'ua raportojnë mbikëqyrësve të tyre rastet e shkeljeve të standardeve të disiplinës apo veprave penale që përfshijnë punonjësit e Policisë. Punonjësit e Policisë duhet të bashkëpunojnë dhe të ofrojnë dokumentacionin e nevojshëm gjatë hetimeve dhe procedurës disiplinore.</p>	<p>report to their superiors the cases of violations of disciplinary standards or criminal actions that involve Police employees. Police employees must cooperate and provide the necessary documentation during the investigations and the disciplinary procedure.</p>	<p>izveštavaju svojim nadzornicima slučajeve povreda disciplinskih standarda ili krivičnih dela koje se odnose na policijske radnike. Policijski radnici treba da saradjuju i da pružaju potrebnu dokumentaciju tokom istrage i disciplinskog postupka.</p>
<p>1.1. 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>1.2. Drejtoria e Standardeve Profesionale është kompetente për zhvillimin e hetimeve disiplinore dhe verifikimin e së kaluarës në Policinë e Kosovës</p> <p>1.3. Nëse DSP, gjatë zhvillimit të hetimeve disiplinore, konstaton se për shkelje të rëndë disiplinore për të cilat akuzohet punonjësi i policisë janë shkelje të lehta, lënden hetimore mund ta kthejë në nivel lokal apo hetimin ta përfundojë dhe për të gjeturat ta njoftojë KBD;</p> <p>1.4. Hetimet në nivel lokal mund të zgjasin deri në 30 ditë;</p> <p>1.5. Hetimet në DSP, mund të zgjasin deri në 60 ditë.</p>	<p>1.1. For minor disciplinary violations in local level, investigations are conducted by a Police employee authorized by the high superior in local level and the direct superior of the employee against whom the investigation is conducted;</p> <p>1.2. Directorate of Professional Standards is competent for performing disciplinary investigation and background verification in Kosovo Police.</p> <p>1.3. If DPS, during the discipline investigation, disciplinary offences for which the employee is accused are found to be minor offences, investigative case can be returned at local level or to complete the investigation and to notify IDC for findings.</p> <p>1.4. Investigations in local level may last up to 30 days;</p> <p>1.5. Investigations in DPS, may last up to 60 days.</p> <p>1.6. Decision-making authority for</p>	<p>1.1. Za lake disciplinske povrede u lokalnom nivou, istrage obavlja policijski radnik koga ovlašćuje viši rukovodioc u lokalnom nivou i neposredni nadzornik radnika protiv kojeg se odvija istraga;</p> <p>1.2. Direkcija profesionalnih standarda je nadležna je za razvoj disciplinske strage i proveravanje prošlosti u Policiji Kosova.</p> <p>1.3. Ukoliko DPS, tokom odvijanja disciplinske strage, utvrđuje da za teške disciplinske povrede za koje se optužuje radnik Policije Kosova su lake povrede, istražni predmet se vraća u lokalnom nivou ili će istragu okončati i za nalaske obavestiti UDK;</p> <p>1.4. Istrage u lokalnom nivou mogu trajati do 30 dana;</p> <p>1.5. Istrage u DPS-u, mogu trajati do 60 dana.</p>

<p>1.6. 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>1.7. Niveli lokal gjatë zhvillimit të hetimeve disiplinore për shkelje të lehta, nëse konstaton se shkeljet për të cilat akuzohet punonjësi, njëra nga to është shkelje e rëndë disiplinore, lëndën me të gjitha shkeljet e procedon në DSP për vazhdim të hetimeve;</p> <p>1.8. Niveli lokal, lëndët e hetuara disiplinore të kompletuara në origjinal duhet t'i dërgojnë në DSP për evidentim dhe ruajtje brenda 8 ditësh nga dita e marrjes së vendimit disiplinor.</p> <p>1.9. Në rast kur hetimi paraprak rezulton se ka shkelje të rëndë disiplinore apo konstatohet se shkelja e rëndë disiplinore e supozuar ka të bëjë me punonjësin e Drejtorisë së Standarde Profesionale, Drejtori i Përgjithshëm i Policisë emëron një zyrtar policor <i>ad hoc</i> për të zbatuar hetime, i cili derisa e kryen këtë detyrë, u nënshtrohet të drejtave dhe obligimeve sikur të jetë pjesëtarë i Drejtorisë për</p>	<p>discipline is obliged to notify in writing parties in procedure about the disciplinary decision within 8 days from the day of taking the decision;</p> <p>1.7. The local level while conducting disciplinary investigations for minor offences, if it comes to the conclusion that the offence for which the employee is accused is a serious offence, he proceeds the case with all offences in DPS for further investigations;</p> <p>1.8. The local level must send the disciplinary investigated cases completed in original to DPS for evidencing and preservation within 8 days from the disciplinary decision-making day.</p> <p>1.9. In case when preliminary investigation results that there are serious disciplinary offences or it is concluded that supposed serious disciplinary offence has to deal with the employee of the Directorate of Professional Standards, the general director of Police appoints a police officer <i>ad hoc</i> to conduct the investigations, and while performing this duty, he is subject of the rights and obligations as being a member of Directorate of Professional</p>	<p>1.6. Odlučujući autoritet za disciplinu obavezan je da stranke na postupku obaveštava disciplinskom odlukom u pismenoj formi u roku od 8 dana od dana donošenja odluke;</p> <p>1.7. DPS tokom odvijanja disciplinske istrage za tešku disciplinsku povredu ukoliko ustanovi da povrede o kojima se optužuje policijski radnik su lake povrede, istragu okonča i o utvrđenom stanju obaveštava UDK;</p> <p>1.8. U lokalnom nivou istražene kompletirane disciplinske predmete u originalu treba dostaviti DPS za evidenciju i čuvanje u toku 8 dana od dana donošenja disciplinske odluke.</p> <p>1.9. U slučaju kada preliminarna istraga rezultira da ima teškog disciplinskog povreda ili se pak ustanovi da pretpostavljena teška disciplinska povreda odnosi se na radnika Direkcije profesionalnih standarda, Generalni Direktor Policije imenuje nekog službenika <i>ad hoc</i> da bi sprovodio istrage, koji dok izvršava ovaj posao podvrgava se pravima i obavezama kao o da bi bio</p>
--	--	---

<p>Standarde Profesionale.</p> <p>1.10. Punonjësi ndaj të cilit zhvillohet hetimi disiplinor, nëse arsyeshëm beson se punonjësi i Policisë i ngarkuar për zhvillimin e hetimeve, nuk do të jetë i paanshëm, mund të kërkojë përjashtimin e hetuesit. Kërkesa në nivel lokal bëhet tek udhëheqësi më i lartë në nivel lokal ndërsa për shkeljet e rënda tek drejtori i DSP-së.</p> <p>1.11. Udhëheqësi më i lartë i nivelit lokal dhe i DSP-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>1.12. Nëse gjatë procesit të hetimeve si në nivel lokal dhe të DSP-së gjenden elemente të veprës penale, menjëherë njoftohet IPK-ja.</p> <p>1.13. Hetimet për shkelje të rëndë disiplinore për të cilat nuk është e domosdoshme pritja e vendimit nga autoritetet gjyqësore, DSP-ja e përfundon hetimin. Në të gjitha rastet kur është e domosdoshme pritja e vendimit nga autoriteti tjetër shtetëror, DSP-ja hetimet i</p>	<p>Standards.</p> <p>1.10. If the employee, against whom the disciplinary investigation is conducted, reasonably believes that the police employee charged to conduct investigations will not be impartial, he may request exclusion of the investigator. The request in local level is made to the highest superior in local level, whereas for serious offences, to the director of DPS.</p> <p>1.11. The highest superior of the local level of DPS are obliged that in a period of 5 days from the day of receiving the request to give a written respond. No appeal is allowed to the respond related to the request for excluding the investigator.</p> <p>1.12. If during the investigation process in local level as well as at DPS there are elements of criminal action, KPI is immediately notified.</p> <p>1.13. Investigations of serious disciplinary violence for which it is not necessary to wait for the decision of legal authorities, DPS conducts the investigation. In all cases when it is necessary to wait for the decisions of other state authority, DPS suspends the</p>	<p>pripadnik Direkcije Profesionalnih Standarda.</p> <p>1.10. Radnik protiv kojeg se odvija disciplinska istraga, ukoliko opravdano veruje da policijski radnik zadužen za odvijanje istrage, neće biti nepristrasan, može zahtevati udaljavanje islednika. Zahtev u lokalnom nivou vrši se kod najvišeg rukovodioca lokalnog nivoa dok za teške povrede kod Direktora DPS-a;</p> <p>1.11. Viši rukovodioc lokalnog nivoa i DPS-a, obavezan he da u roku od 5 dana od dana prijema zahteva da daje pismeni odgovor. Protiv odgovora u vezi zahteva za udaljavanje islednika ne dozvoljava se žalba;</p> <p>1.12. Ukoliko tokom procesa istrage kako u lokalnom nivou tako i u DPS-u nailazi se na elemente krivičnog dela, odmah se obavesti IPK;</p> <p>1.13. Istrage za tešku disciplinsku povredu za koje nije neophodno čekanje odluka od strane sudskih autoriteta, DPS okonča istragu. U svim slučajevima kada je neophodno čekanje odluka od strane drugog</p>
---	--	---

<p>pezullon.</p> <p>1.14. DSP-ja, me të pranuar vendimin e autoritetit tjetër shtetëror, ndërpret pezullimin e hetimeve dhe e përfundon hetimin.</p> <p>1.15. Koha e pezullimit të hetimeve nuk llogaritet në afatin e përgjithshëm të hetimeve.</p> <p>1.16. 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>1.17. Niveli lokal obligohet të mbajë evidencë disiplinore dhe t'i administrojë vendimet disiplinore.</p> <p>1.18. Drejtoria e Standardeve Profesionale, pas përfundimit të hetimeve, lëndët disiplinore me rekomandim i dërgon në Komisionin e brendshëm disiplinor brenda 8 ditëve nga data e përfundimit të hetimeve.</p> <p>1.19. Autoritetet e nivelit lokal pas përfundimit të hetimit me rekomandim për shqiptimin e masës disiplinore “Ndalesë në pagë 5% deri 20% nga paga bruto deri dy muaj”, si dhe masen plotësuese transfero administrativ,</p>	<p>investigation.</p> <p>1.14. DSP after receiving the decision of other state terminates the suspension of investigations and conducts them.</p> <p>1.15. The time of suspension of investigations is not counted in the overall deadline of investigations.</p> <p>1.16. Internal investigations in special or extraordinary/emergent situations may not be completed in the determined deadline by this instruction and for the delay there must be drafted a special report and attached to the disciplinary file.</p> <p>1.17. The local level is obliged to keep disciplinary evidence and administrate the disciplinary decisions.</p> <p>1.18. Directorate of Professional Standards as well as the local level, after conducting the investigations, sends the disciplinary files by recommendation to the Internal Committee within 8 days from the date of completing the investigations.</p> <p>1.19. The local level authorities after the completion of investigation by the recommendation of imposing disciplinary measure “5% to 20% deduction in bruto salary up to two months”, as well as adition measure</p>	<p>državnog autoriteta, DPS obustavlja istrage;</p> <p>1.14. DPS, po prijemu odluke od drugih državnih autoriteta, prekine obustavu istrage i okonča istragu.</p> <p>1.15. Vreme obustave ne računa se u celokupnom roku istraga;</p> <p>1.16. Unutrašnje istrage u posebnim ili vanrednim/hitnim situacijama mogu da se ne okončaju u odredjenom roku i za zakašnjenje treba da se sastavi poseban izveštaj i da se priloži disciplinskom predmetu;</p> <p>1.17. lokalni nivo obavezuje se da vodi disciplinsku evidenciju i da administrira disciplinske odluke.</p> <p>1.18. Direkcija profesionalnih standarda kao i lokalni nivo, nakon okončanja istraga, disciplinski predmeti preporukom se dostavljaju Unutrašnjoj disciplinskoj komisiji u roku od 8 dana od dana okončanja istrage;</p> <p>1.19. Autoritet u lokalnom nivou nakon okončanja istrage preporukom za izričenje disciplinske mere “Obustava od 5% do 20% od bruto plate do dva memeci”, kao i dopunsku</p>
---	---	---

<p>lëndën hetimore me rekomandim i dërgon në Komisionin e brendshëm disiplinor brenda 8 ditëve nga data e përfundimit të hetimeve.</p> <p>1.20. Për veprimet ose mosveprimet të cilat përbëjnë vepër penale, përveç hetimit paraprak të parashikuar në Kodin e Procedurës Penale, personeli i PK-së mund t'i nënshtrohet njëkohësisht edhe procesit të ecurisë disiplinore. Në këto raste, materialet e grumbulluara gjatë hetimit paraprak penal shërbejnë edhe për procesin e ecurisë disiplinore,</p> <p>1.21. Hetuesi i DSP apo punonjësi që autorizohet për zhvillimin e hetimeve, anëtarët e panelit disiplinor dhe të ankesave kanë për obligim që të informojnë menjëherë konfliktin e interesit.</p> <p>2. Për të gjitha lëndët disiplinore nxirret vendim.</p> <p style="text-align: center;">Neni 6 Të drejtat, obligimet dhe mbrojtja</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</p>	<p>of administrative transfer, sends the investigative case and the recommendation to Internal Disciplinary Committee within 8 days from the day of completion of investigations.</p> <p>1.20. For actions and omissions that constitute a criminal offence, besides the previous investigation foreseen in the Criminal Procedure Code, personnel of KP may at the same time be a subject of the process of disciplinary conduction. In these cases, the collected materials during the previous criminal investigations serve the process of disciplinary proceeding,</p> <p>1.21. DPS investigator or the employee that is authorized to conduct investigations and members of disciplinary panel and appeals are, obliged to immediately inform the conflict of interest.</p> <p>2. For all disciplinary cases a decision is issued.</p> <p style="text-align: center;">Article 6 Rights, obligations and protection</p> <p>1. Rights and obligations of Police employees regarding the discipline are settled in the law into force and in sub-</p>	<p>meru administrativni premeštaj, istražni predmet i preporuku dostavlja Unutrašnjoj disciplinskoj Komisiji u roku od 8 dana od dana okončanja strage.</p> <p>1.20. Za delovanja ili nedelovanja koje sadržavaju krivično delo, osim predhodne istrage predviđene ZKP, osoblje PK-a, može se istovremeno podvrgavati i procesu disciplinskog postupka. U ovim slučajevima, prikupljeni materiali tokom predhodne krivične istrage služe i za proces disciplinskog postupka.</p> <p>1.21. Istražitelj DPS ili radnik koji se ovlašćuje za odvijanje istrage, članovi disciplinskog panela i panela za žalbe obavezni su da odmah informišu sukob interesa;</p> <p>2. Za sve disciplinske predmete donosi se odluka,</p> <p style="text-align: center;">Član 6 Prava, obaveze i zaštita</p> <p>1. Prava i obaveze policijskih radnika u vezi discipline su opisane Zakonom na snazi i podzakonskim aktima. Ova prava</p>
--	--	---

<p>nënligjore. Këto të drejta dhe obligime janë, por jo të kufizuara vetëm në:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. informimi me kohë në lidhje me shkeljen e dyshuar dhe dëshmitë që i mbështesin shkeljet e tilla; 1.2. të drejtën e kundërshtimit me shkrim sa u përket shkeljeve; të drejtën e marrjes së deklaratës me shkrim dhe të ofrojë mbrojtje kundër shkeljeve të tilla; 1.3. të drejtën që të konsultohet me ndonjë këshilltar juridik apo person tjetër të zgjedhur nga ai, gjatë gjithë procesit të hetimeve; 1.4. të obligojë që të bashkëpunojë në procesin hetimor. 1.5. të drejtën e ankesës ndaj vendimeve disiplinore. <p style="text-align: center;">Neni 7 Transferi i përkohshëm për shkak të hetimeve</p> <p>1. IPK-ja, DSP apo drejtorët e departamenteve mund të rekomandojnë tek Drejtori i Përgjithshëm transferin administrativ ndaj punonjësit ndaj të cilit zhvillohet procedura penale apo disiplinore, nëse gjenden elemente se punonjësi mund të ndikojë në proces të hetimeve nëse janë prishur seriozisht raportet e punës dhe ato</p>	<p>legal acts. Those rights and obligations are, but not limited in:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. informing on time regarding the alleged violence and evidences supporting those violations; 1.2. the right of objection in written regarding the violations; the right of taking the written statement and providing protection against such violations; 1.3. the right to consult any legal counselor or any other person selected by him, during the entire investigative process; 1.4. to oblige the cooperation in the investigative process. 1.5. the right of appeal against the disciplinary decision. <p style="text-align: center;">Article 7 The temporary transfer due to investigations</p> <p>1. KPI and DPS or directors of departments may recommend to the General Director the administrative transfer for the employee against whom the criminal and disciplinary procedure is conducted, if there are elements that the employee may affect the process of investigations if seriously damage work</p>	<p>i obaveze su, ali nisu ograničeni samo na:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. blagovremeno informiranje u vezi sa osumnjičenom povredom i dokazima koje podržavaju takve povrede; 1.2. pravo pismenog prigovora koliko se tiče povredama; prava uzimanja pismene izjave i da pruža zaštitu protiv takvih povreda; 1.3. pravo da se konzultira sa nekim pravnim savetnikom ili drugim izabranim licem od njegove strane, tokom celog istražnog procesa; 1.4. obavezuje da saradjuje u istražnom procesu; 1.5. pravo žalbe protiv disciplinskih odluka. <p style="text-align: center;">Član 7 Privremeni premeštaj zbog istrage</p> <p>1. IPK i DPS ili direktori uprava mogu preporučiti Generalnom Direktoru administrativni premeštaj za radnika protiv kojeg se odvija krivični ili disciplinski postupak, ukoliko se nalaze elementi da radnik može uticati na istražni proces ili su ozbiljno kršeni radni i međjuljudski odnosi, u slučaju</p>
---	---	--

<p>ndër njerëzore, në rastet e ngacmimeve seksuale apo nëse janë krijuar rrethanat të tilla që punonjësi mund ta përsërit shkeljen.</p> <p>2. Nëse DSP-ja, IPK apo drejtorët e departamenteve, gjejnë se kanë përfunduar arsyet e mbetjes se transferit, rekomandojnë tek Drejtori i Përgjithshëm ndërprerjen e transferit edhe para se të përfundojë procesi disiplinor.</p> <p>3. Drejtori i Përgjithshëm merr vendimin lidhur me transferin, ndaj këtij vendimi nuk lejohet ankesë.</p>	<p>and inter-human relationships, in cases of sexual abuse or if such circumstances are created that the employee may repeat the offence.</p> <p>2. If DPS, IPK or directors of departments find out that there are no more reasons for transfer, he recommends to the general director the cessation of transfer even before finishing the disciplinary process.</p> <p>3. The general director takes a decision regarding the transfer, and no appeal is allowed against this decision.</p>	<p>seksualnog uznemiravanja ili ukoliko se stvaraju takvi okolnosti da radnik može ponoviti povredu.</p> <p>2. Ukoliko DPS, PIK ili direktori uprava vidi da su okončani razlozi za premeštaj, preporučuje se Generalnom Direktoru prekid premeštaja i pre okončanja disciplinskog procesa.</p> <p>3. Generalni Direktor donosi odluku u vezi premeštaja, protiv ove odluke ne dozvoljava se žalba.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 8 Verifikimi i së kaluarës dhe i te dhënave disiplinore</p>	<p style="text-align: center;">Article 8 Background and disciplinary data investigation</p>	<p style="text-align: center;">Član 8 Proveravanje prošlosti i disciplinskih podataka</p>
<p>1. DSP-ja është e autorizuar të bëjë verifikimin e së kaluarës.</p> <p>2. DSP-ja është e autorizuar të kryejë verifikimin e së kaluarës për kandidatët për punësim, ri punësim dhe procese të gradimeve në Policinë e Kosovës;</p> <p>3. Drejtori i Përgjithshëm mund të kërkojë me shkrim verifikimin e së kaluarës për punonjësit e Policisë së Kosovës.</p> <p>4. DSP-ja në përfundim të verifikimit të</p>	<p>1. DPS is authorized to verify the background.</p> <p>2. DPS is authorized to conduct the background verification of the candidate for employment, reemployment and promotion processes in Kosovo Police;</p> <p>3. The general director may require in writing the verification of background for the employees of Kosovo Police</p> <p>4. DSP at the end of background</p>	<p>1. DPS je ovlašćen da vrši proveravanje prošlosti.</p> <p>2. DSP je ovlašćena da obavi proveravanje prošlosti kandidatima za zaposlenje, ponovozaposlenje i proces unapredjenja u Policiji Kosova;</p> <p>3. Generalni Direktor može pismeno zahtevati proveravanje prošlosti za radnika Policije Kosova.</p> <p>4. DSP na kraju proveravanja prošlosti</p>

<p>së kaluarës për aplikant për punësim, ri punsim dhe për kandidatet në procesin e gradimit, jep rekomandime.</p> <p>5. Njësitet policore për nevojat e tyre operacionale mund të kërkojnë verifikim të dosjes personale në Drejtorinë e Personelit, lidhur me shkeljet disiplinore apo masat e shqiptuara.</p> <p>6. Drejtoria e Standardeve Profesionale përveç verifikimit të së kaluarës kryen edhe shërbime të tjera sipas kërkesës:</p> <p>6.1. Verifikimi i të dhënave disiplinore për punonjësit e policisë për trajnime brenda dhe jashtë vendit.</p> <p>6.2. Verifikimin e të dhënave me rastin e ndryshimit i të dhënave personale të punonjësve.</p> <p>6.3. Verifikimin e të dhënave disiplinore për anëtarët e komisioneve në kuadër të Policisë së Kosovës.</p> <p>6.4. Verifikimin e kritereve për kandidatet për procesin e gradimit.</p> <p>6.5. Verifikimi i arsyeshmerisë së shkaktimit të dëmeve nga operacionet policore.</p> <p>7. Dokumentacioni i verifikimit të së</p>	<p>verification gives recommendations for applicants for employment, reemployment and for candidates in the promotion process,</p> <p>5. Police unit for their operational needs may require personal file verification in the Directorate of personnel, related to disciplinary or imposed offences.</p> <p>6. Directorate of Professional Standards besides background verification it conducts also other services according to the request.</p> <p>6.1. Verification of disciplinary data for police employees, for trainings within the country or abroad.</p> <p>6.2. Verification of the data in case of changing personal data of employees.</p> <p>6.3. Verification of disciplinary data for committee members within the Kosovo Police</p> <p>6.4. Verification of criteria for candidates for the promotion process.</p> <p>6.5. Verification of justification of causing damages by police operations</p> <p>7. Documentation of the background</p>	<p>za aplikonte za zaposlenje kao i za kandidate u procesu unapredjenja daje preporuke.</p> <p>5. Policijske jedinice za njihove operacionalne potrebe mogu zahtevati proveravanje ličnog dosjea u Direkciji za osobe, u vezi disciplskog prekršaja ili izričite mere.</p> <p>6. Direkcija Profesionalnih standarda osim proveravanja prošlosti vrši i druge poslove prema zahtevu.</p> <p>6.1. Proveravanje disciplinskih podataka za radnike policije za obuku u i van zemlje;</p> <p>6.2. Proveravanje podataka prilikom izmene ličnih podataka radnika;</p> <p>6.3. Proveravanje disciplinskih podataka za članove komisije u okviru Policije Kosova.</p> <p>6.4. Proveravanje kriterijuma za kandidate za proces unapredjenja;</p> <p>6.5. Proveravanje opravdanosti prouzrokovanja teta od policijskih operacija.</p> <p>7. Dokumentacija proveravanja</p>
---	--	--

<p>kaluarës konsiderohet dokument me qasje të kufizuar dhe ruhet në DSP.</p> <p>8. Procedurat e punës për verifikimin e së kaluarës rregullohen me PSO të DSP-së dhe me aktet tjera nënligjore të Policisë.</p> <p>9. Drejtoria e Standardeve Profesionale në afatin prej 30 ditë pune duhet të përfundojë verifikimin e se kaluarës.</p> <p>10. Njësitet policore janë të obliguara të bashkëpunojnë me DSP-në në përmbushjen e detyrave.</p>	<p>verification is considered a document with the limited approach and it is preserved in DPS.</p> <p>8. Work procedures for background verification with SOP of DPS and with other sub-legal acts of Police.</p> <p>9. Directorate of Professional Standards must finish the verification within 30 working days.</p> <p>10. Police units are obliged to cooperate with DSP in fulfilling their duties</p>	<p>prošlosti smatra se dokumentom sa ograničenim pristupom i čuva se u DPS-u.</p> <p>8. Postupak rada za proveravanje prošlosti uređjuje se sa OSP DPS i drugim podzakonskim aktima Policije.</p> <p>9. Direkcija profesionalnih standarda u roku od 30 radnih dana treba da okonča proveravanje.</p> <p>10. Policijske jedinice obavezne su da saradjuju sa DPS na ispunjenju zadataka.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 9 Rrethanat e kryerjes së shkeljes</p>	<p style="text-align: center;">Article 9 Circumstances of the offence</p>	<p style="text-align: center;">Član 9 Okolnosti vršenja povreda</p>
<p>1. Rrethana lehtësuese gjatë kryerjes së një shkeljeje disiplinore konsiderohen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Përvojë e punës me pak se 1 vite në Policinë e Kosovës; 1.2. kryerja e shkeljes për herë të parë; 1.3. vlerësime dhe rezultate të mira në punë, si dhe sjellje e sigurtë dhe korrekte e punonjësit. 1.4. pranimi i fajësisë dhe pendimi për shkeljen e kryer <p>2. Rrethana rënduese gjatë kryerjes së një</p>	<p>1. Mitigating circumstances while committing a disciplinary offence are considered:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Work experience less than 1 year in the Kosovo Police; 1.2. Committing the offence for the first time; 1.3. Evaluations and good results at work, as well as sincere and correct behavior of the employee. 1.4. Acceptance and guiltiness for the committed offence <p>2. Aggravating circumstances while</p>	<p>1. Olakšavajuće okolnosti tokom vršenja neke disciplinske povrede smatraju se:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Radno iskustvo manje od godinu dana u Policiji Kosova; 1.2. pričinjena povreda po prvi put; 1.3. dobro ocenjivanje i dobre rezultate na radu, kao i iskreno i korektno ponašanje radnika; 1.4. priznanje krivice i kajanje o izvršenoj povredi. <p>2. Otežavajuće okolnosti tokom</p>

<p>shkeljeje disiplinore konsiderohen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. kryerja e shkeljes disiplinore në publik; 2.2. përsëritje e shkeljes përkatëse ose e shkeljeve të tjera; 2.3. ndëshkim i mëparshëm me masë disiplinore; 2.4. përvojë pune të paktën një (1) vit në atë detyrë; 2.5. kryerja në të njëjtën kohë e më shumë se një shkeljeje disiplinore; <p>3. Në rastet e kryerjes së një shkeljeje në kushtet e rrethanave lehtësuese, punonjësi i PK-së mund të ndëshkohet me masë më të lehtë. Në rastet e kryerjes së një shkeljeje në kushtet e rrethanave rënduese, punonjësi i PK-së mund të ndëshkohet me masë më të rëndë.</p> <p>4. Në rast se punonjësi i PK-së kryen një shkelje disiplinore gjatë kohës që është i ndëshkuar me masë disiplinore e cila është aktive, ndëshkohet me një masë më të rëndë sesa masa që do të shqiptohej për shkeljen e radhës.</p>	<p>committing a disciplinary offence are considered:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Committing the disciplinary offence in public; 2.2. Repeating the respective offence or other offences; 2.3. Previous punishment with disciplinary measure; 2.4. Work experience at least one (1) year in that duty; 2.5. Committing more than a disciplinary offence at the same time; <p>3. In cases of committing an offence in conditions of mitigating circumstances the KP employee may be punished with an easier measure. In cases of committing an offence in conditions of aggravating circumstances, the KP employee may be punished with a more serious measure.</p> <p>4. In case when the KP employee commits a disciplinary offence during the time in which he has been punished with a disciplinary measure which is active, he is punished with more serious measures than the measure that would be imposed for the next offence.</p>	<p>vršenja neke disciplinske povrede smatraju se:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Vršenje disciplinske povrede u javnosti; 2.2. Ponovljene dotične povrede ili druge povrede; 2.3. Predhodna kazna disciplinskom merom; 2.4. Najmanje godinu dana radnog iskustva na toj dužnosti; 2.5. Vršenje više od jedne disciplinske povrede istovremeno; <p>3. Prilikom vršenja neke povrede pod olakšavajućem uslovima i okolnostima, policijski radnik može se kazniti lakšijom merom. Prilikom vršenja neke povrede pod otežavajućim uslovima i okolnostima, radnik PK-a može se kazniti težijom merom.</p> <p>4. Ukoliko radnik PK-a vrši neku disciplinsku povredu tokom vremena dok je pod kaznom disciplinske mere koja nije ugašena, kazni će se težijom merom nego mera koja bi se izricala za narednu povredu.</p>
--	--	--

<p style="text-align: center;">Neni 10 Pezullimi i hetimeve</p> <p>1. Procedura disiplinore pezullohet nga niveli lokal, Drejtori i Drejtorisë për Standarde Profesionale dhe KBD në këto raste dhe rrethana:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. kur për të njëjtën çështje pritet një vendim-njoftim nga një organ tjetër i zbatimit të ligjit; 1.2. mungesa e shkelësit të supozuar si pasojë e sëmundjes së rëndë; 1.3. shërimin jashtë vendit; 1.4. trajnimit jashtë vendit; 1.5. pushimit të lehonisë. 	<p style="text-align: center;">Article 10 Suspension of investigations</p> <p>1. The disciplinary procedure is suspended from the local level, Director of Directorate of Professional Standards and IDC in the following cases and circumstances:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. When for the same issue it is expected a decision-notification from another body of law enforcement; 1.2. The absence of the alleged offender as a consequence of a serious decease; 1.3. Curing abroad; 1.4. Treatment abroad; 1.5. Maternity leave. 	<p style="text-align: center;">Član 10 Obusatavljenje istrage</p> <p>1. Disciplinski postupak se obustavi od lokalnog nivoa, direktora Direkcije profesionalnih standarda i UDK u sledećim slućajevima i okolnostima:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Kada se o istom pitanju oćekuje neka odluka-informacija od nekog drugog organa sprovedjenja zakona; 1.2. Otsutnosti predpostavljenog povredioca kao posledica teške bolesti; 1.3. Lećenja van zemlje; 1.4. Obučavanja van zemlje; 1.5. Porodiljskog odsustva.
<p style="text-align: center;">KAPITULLI III SHKELJET DISIPLINORE</p>	<p style="text-align: center;">CHAPTER III DISCIPLINARY OFFENCES</p>	<p style="text-align: center;">III POGLAVLJE DISCIPLINSKE POVREDE</p>
<p style="text-align: center;">Neni 11 Shkeljet disiplinore dhe autoriteti vendimmarrës</p> <p>1. Shkelje disiplinore vlerësohet çdo veprim, mosveprim, sjellje apo qëndrim që bie në kundërshtim me kodin e etikës policore, ligjet e aplikueshme, si dhe aktet nënligjore që parashikojnë kryerjen e detyrave nga personeli i PK-së.</p>	<p style="text-align: center;">Article 11 Disciplinary offences and the decision-making authority</p> <p>1. A disciplinary offence is considered any action, omission, behavior or attitude that is in contrary to the code of police ethics, applicable laws, as well as sub-legal acts that foresee performing duties by KP personnel.</p>	<p style="text-align: center;">Član 11 Disciplinske povrede i odlučujući autoritet</p> <p>1. Disciplinskom povredom se ocenjuje svako delovanje, nedelovanje, ponašanje ili stajanje koje je suprotno kodeksu policijske etike, primenjenih zakona kao i podzakonskih akata koje predviđaju vršenje zadataka od strane osoblja PK-a.</p>

<p>2. Moszbatimi i ligjeve, akteve nënligjore, të përcaktuara me këtë udhëzim administrativ paraqesin shkelje disiplinore dhe ndëshkohen me masë disiplinore.</p> <p>3. Kategorizimi i shkeljeve disiplinore: 3.1. Shkelje të rënda disiplinore dhe 3.2. Shkelje të lehta disiplinore.</p> <p style="text-align: center;">Neni 12 Shkeljet e rënda disiplinore</p>	<p>2. Failure to implement the laws, sub-legal acts, determined by this administrative instruction, presents a disciplinary offence and this is sanctioned by a disciplinary measure.</p> <p>3. Categorization of disciplinary offences: 3.1. Serious disciplinary offences and 3.2. Minor disciplinary offences.</p> <p style="text-align: center;">Article 12 Categories of serious disciplinary offences</p>	<p>2. Ne sprovdjenje zakona, podzakonskih akata, utvrdjenih ovim Administrativnim uputstvom, predstavljaju disciplinske povrede i kažnjavaju se disciplinskom merom.</p> <p>3. Kategorizacija disciplinskih povreda: 3.1. Teške disciplinske povrede, i 3.2. Lake disciplinske povrede.</p> <p style="text-align: center;">Član 12 Kategorije teških disciplinskih povreda</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"> 1.1. Sjellja e rëndë diskredituese, 1.2. Mosbindje e rëndë, 1.3. Zbulimi i pavend dhe i rëndë i informatave, 1.4. Korrupsioni, 1.5. Shkelja e rëndë e autorizimit, 1.6. Përdorimi i pavend i armës, 1.7. Përdorimi i tepërt i forcës, 1.8. Dëmtimi i rëndë i pasurisë së Policisë, 1.9. Përdorimi i alkoolit dhe substancave intoksikuese, 	<p>1. Serious disciplinary offences is considered the action or inaction of the KP employee, the employee that cooperates with him or the one who encourages committing of the following offences:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Serious discreditable behavior, 1.2. Serious disobedience, 1.3. Serious and improper disclosure of information, 1.4. Corruption, 1.5. Serious abuse of authority, 1.6. Improper use of the weapon, 1.7. Excessive use of force, 1.8. Serious damage of Police property, 1.9. Use of alcohol and intoxicating substances, 	<p>Teška disciplinska povreda se se smatra delovanje ili nedelovanje radnika PK-a, radnika koji saradjuje sa njim ili za njega koji podstrekava vršenje dole navedenih povreda:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Teško diskreditirajuće ponašanje, 1.2. Teška neubedljivost, 1.3. Neumesno i teško otkrivanje informacija, 1.4. Korupcija, 1.5. Teška povreda ovlašćenja, 1.6. Neumesna upotreba oružja, 1.7. Preterana upotreba sile, 1.8. Teško oštećenje imovine Policije, 1.9. Upotreba alkohola intoksične

<p>1.10. Ngacmimet seksuale, 1.11. Veprimet diskriminuuese në bazë të moshës, gjinisë, orientimit seksual, përkatësisë etnike apo fetare dhe 1.12. Veprimtaria penale.</p> <p style="text-align: center;">Neni 13 Shkeljet e lehta disiplinore</p> <p>1. Shkeljet e lehta disiplinore përcaktohen si në vijim:</p> <p>1.1. Sjellja e lehtë diskredituese, 1.2. Mosbindje 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 1.7. Mbajtja e papërshtatshme e uniformës dhe paraqitja e papërshtatshme personale,</p> <p style="text-align: center;">Neni 14 Sjellja e rëndë diskredituese</p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për sjellje të rëndë diskredituese, nëse:</p>	<p>1.10. Sexual harassment, 1.11. Discriminatory actions in age, gender, sexual orientation, ethnical or regional basis and 1.12. Criminal activity.</p> <p style="text-align: center;">Article 13 Categories of minor disciplinary offences</p> <p>1. Minor disciplinary offences are determined as following:</p> <p>1.1. Minor discreditable behavior, 1.2. Minor disobedience, 1.3. Neglect of duty, 1.4. Improper and minor disclosure of information, 1.5. Minor abuse of authority, 1.6. Minor damage of Police property and 1.7. Improper wearing of the uniform and improper personal appearance,</p> <p style="text-align: center;">Article 14 Serious discreditable behavior</p> <p>1. Kosovo Police Employee is guilty for a serious discreditable behavior if he:</p>	<p>supstance, 1.10. Seksualno uznemirenje, 1.11. Diskriminirajuća delovanja na osnovu starosti, pola, seksualnog opredeljenja, etničke i verske pripadnosti, i 1.12. Krivična delatnost.</p> <p style="text-align: center;">Član 13 Lake disciplinske povrede</p> <p>2. Lake disciplinske povrede se pridvidjaju kao što sledi:</p> <p>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, i 1.7. Neprikladno nošenje uniforme i neprikladno lično predavljanje.</p> <p style="text-align: center;">Član 14 Teško diskreditirajuće ponašanje</p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za teško diskreditirajuće ponašanje, ukoliko:</p>
--	--	--

<p>1.1. Fsheh, mban, injoron, dëmton apo asgjëson ndonjë ankesë apo raport të bërë kundër ndonjë zyrtari policor apo stafi civil të Policisë së Kosovës apo kundër 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. Aplikantët dhe punonjësit e Policisë të cilët gjatë aplikimit apo edhe pas pranimit nuk janë të sigurtë dhe nuk e thonë të vërtetën me gojë dhe shkrim në të gjitha çështjet që kanë të bëjnë me shërbimin zyrtar dhe të kaluarën e tyre, duke përfshirë datën e aplikimit në shërbim, 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 ndonjë arsye nuk i ofron ndihmë, asistencë dhe mbrojtje kolegëve me të gjitha mundësitë e tij kur e kërkon nevoja dhe në</p>	<p>1.1. hides, keeps, ignore, damages or destroys any complaint or report made against a police officer or civilian staff of Kosovo Police or against any citizen;</p> <p>1.2. with no legal reason destroys, damages, falsifies, misrepresents or hides any document considered official or evidence, or modifies, erases or adds any data in it;</p> <p>1.3. Applicants and the Police employee who while applying or after their acceptance are not sincere and do not tell the truth orally or in writing in all issues related to the official service and their background, including the date of applying in service, regardless being under oath or not;</p> <p>1.4. Gives no right responsibility or does not keep properly, or does not return immediately the money or property received by him or her while performing duty and out of duty;</p> <p>1.5. with no reason does not provide support, assistance and protection to colleagues with all his possibilities when needed and in compliance to approved procedures, putting in risk the</p>	<p>1.1. Sakrije, drži, ignoriše, oštećuje ili poništi neku žalbu ili sastavljen izveštaj protiv nekog policijskog službenika ili civilnog osoblja Policije Kosova ili protiv nekog gradjanina;</p> <p>1.2. Bez nekog zakonskog razloga, razara, oštećuje, falsifikuje, iskrivi ili sakrije neki dokumenat koji se smatra službenim ili kao dokaz, ili izmeni, briše ili dodaje neki podatak u njemu;</p> <p>1.3. Aplikanti i radnici Policije koji prilikom apliciranja ili nakon prijema nisu iskreni i ne kažu istinu usmeno ili pismeno o svim pitanjima koje se odnose na službenu dužnost i o njihovoj prošlosti obuhvatajući datum apliciranja na službu, bez obzira na to da li su pod zakletvom ili ne;</p> <p>1.4. Ne podržava se potrebnim odgovornostima ili ne čuva kako treba, ili ne vrati odmah novac ili svojine koje je primljeno od njegove ili njene strane tokom vršenja dužnosti i van nje;</p> <p>1.5. Bez ikakvog razloga ne pruža pomoć, asistenciju i zaštitu</p>
---	--	--

<p>pajtim me procedurat e miratuara, duke vënë në rrezik jetën e kolegëve ose duke dëmtuar rëndë imazhin e Policisë së Kosovës;</p> <p>1.6. Merr vendim apo vepron pavend, i ndikuar nga ndjenjat personale, paragjykimet, urrejtjet, apo lidhjet shoqërore të cilat ndikojnë në vendimmarrje;</p> <p>1.7. Ndërhyn në proceset ligjore ose pengon personat zyrtar 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 shpallur fajtorë për vepra të rënda penale, përpos në raste kur punonjësit e policisë janë caktuar në detyrë në pajtim me legjislacionin në fuqi apo për shkak të lidhjeve të ngushta familjare me personat nën hetime apo të shpallur fajtorë;</p> <p>1.9. Prezanton si të vërtetë një dokument apo raport për të cilin e di se është i falsifikuar, apo deklaron rrejshëm me qëllim të shtrembërimit të fakteve;</p> <p>1.10. Lajmëron rrejshëm, nxit të tjerët të lajmërojnë apo të deklarohen</p>	<p>life of colleges or damaging seriously the image of Kosovo Police;</p> <p>1.6. makes a decision or acts improperly, influenced by personal feelings, prejudices, hatreds, or social relationships which have an impact in the decision-making;</p> <p>1.7. Intervenes in legal processes or hinders official persons in performing their official duties;</p> <p>1.8. Keeps close relationships with persons for whom he has information or according to the case circumstances he should have known that they are under investigations or convicted for serious criminal actions, except cases when the police employees are appointed in duty in compliance with the legislation in force or because of their close family relationships with persons under investigation or convicted;</p> <p>1.9. Presents as true a document or report for which he knows that it is falsified, or he gives false statements in order to distort the facts;</p> <p>1.10. Falsely reports, urges other to report or declares falsely that a</p>	<p>kolega svim svojim mogućnostima kada je potrebno i u skladu sa usvojenim procedurama, stavljajući u opasnost život kolega ili teško ošteteći ugled Policije Kosova;</p> <p>1.6. Donosi odluku ili neumesno deluje, utičen od ličnih osećanja, predrasuda, mržnje, ili društvene veze koje utiču na odlučivanje;</p> <p>1.7. Upada na sudske procese ili ometa zlužbena lica na obavljanju službene dužnosti;</p> <p>1.8. Pridružuje se ili drži bliske odnose sa osobama za koje ima saznanja ili prema okolnostima slučaja trebalo je da ima saznanja da su pod istragom ili proglašeni krivim za teška krivična dela, osim u slučajevima kada se poljicijskom radniku je odredjen zadatak u skladu sa zakonodavstvom na snazi ili zbog bliskih porodičnih veza sa licima pod istragom ili proglašeni krivim;</p> <p>1.9. Predstavlja kao stvaran jedan dokumenat ili izveštaj za koje se zna da je falsifikovan, ili se lažno ijavljuje u cilju iskrivljenja činjenica;</p>
---	--	--

<p>rrejtshëm se një zyrtar policor apo staf civil ka kryer shkelje disiplinore, duke qenë në dijeni se punonjësi i akuzuar i Policisë së Kosovës nuk është kryerës i shkeljes disiplinore;</p> <p>1.11. Paraqet prova të rrejshme për shkelje disiplinore që shkaktojnë fillimin e procedurës disiplinore kundër zyrtarit policor apo stafit civil për të cilin ai apo ajo e di apo është dashur të dijë se nuk e ka 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 pengimit të të provuarit apo zvarritjes së procedurës disiplinore.</p> <p>1.13. Merr pjesë në aktivitete politike gjatë kryerjes së detyrës, përpos në rastet kur është i autorizuar, shfrytëzon pronën apo autoritetin e Policisë së Kosovës për qëllime politike, mban pozita udhëheqëse në organizata politike, grumbullon fonde për organizata politike apo kandidon për t'u zgjedhur në pozita politike;</p> <p>1.14. Sillet në mënyrë të tillë duke i</p>	<p>police officer or civilian staff has committed a disciplinary action, being aware that the accused employee of Kosovo police is not the perpetrator of the disciplinary offence;</p> <p>1.11. Presents false evidences for disciplinary offences that cause initiation of the disciplinary procedure against the police officer or civilian staff for whom he or she knows or should have known that he has not committed the disciplinary offence;</p> <p>1.12. Gives no information even when knowing about circumstances of committing, perpetrator and the consequence of disciplinary offence, does not contribute or urges other to not contribute in clarifying the truth, with the aim of hindering to prove or delay the disciplinary procedure.</p> <p>1.13. Participates in police activities while performing the duty, besides the cases when he is authorized, uses the property or authority of Kosovo Police for political purposes, keeps leading positions in political organizations, collect funds for</p>	<p>1.10. Lažno obaveštava, podstrekava druge da obaveste ili da se lažno izjavljuju da je jedan policijski službenik ili civiljno osoblje izvršio disciplinsku povredu, znajući da optuženi radnik Policije Kosova nije izvršioc disciplinske povrede;</p> <p>1.11. Predstavlja lažne dokaze za disciplinsku povredu koje pričinjavaju pokretanje disciplinskog postopka protiv policijskog službenika ili civilnog osoblja za kojeg on ili ona zna ili pak bi trebalo da zna da nije izvršio disciplinsku povredu;</p> <p>1.12. Ne daje podatke i kada ima saznanja za okolnosti izvršenja, izvršioca i posledicu disciplinskog povreda, ne doprinosi ili podstrekava druge da ne doprinesu na osvetljenje istinitosti, u cilju sprečavanja dokazivanjaq ili odugovlačenja disciplinske procedure.</p> <p>1.13. Učestvuje u političkim aktivnostima tokom vršenja dužnosti, osim u slučajevima kada je ovlašćen, koristi imovinu ili autoritet Policije Kosova za političke svrhe, drži rukovodeće položaje po</p>
---	---	---

<p>vënë hije të keqe apo të turpshme 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 në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, seksualisht sugjестive apo provokuese, në bazë të lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal;</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, shqetësim, me çka i shkakton stres dhe depresion;</p> <p>1.18. Keqpërdor pa autorizim emrin, titullin apo fotografinë në emër të Policisë së Kosovës;</p> <p>1.19. Është jo objektiv ose i njëanshëm në punët policore, qe shkaktojnë pasoja ne trajtimin e qytetareve apo dhe punonjësve te policisë,</p> <p>1.20. Anëtarësohet në ndonjë</p>	<p>political organization or competes to be elected in political positions;</p> <p>1.14. Behaves in such a way giving a bad or embarrassing shadow to Kosovo Police while performing his duty or out of his duty</p> <p>1.15. Puts items or unauthorized equipment in police property, which present or may present an insult or discrimination based on race, color, language, religion, political opinions or other, gender, nationality or social background, economical, social, sexual orientation basis, sexually suggestive or provocative, based on birth, disability or other personal status</p> <p>1.16. Sleeps during the working hours;</p> <p>1.17. As a supervision staff acts continuously or periodically to his subordinate creating pressure, anxiety, with what he causes stress and depression;</p> <p>1.18. Abuses with no authorization the name, title or the photo in the name of Kosovo Police;</p> <p>1.19. Is not objective or is partial in police works; that cause</p>	<p>političkim organizacijama ili se kanidira da bi se izabrao u političkim položajima;</p> <p>1.14. Tako se ponaša da ucenjuje ugled Policiji Kosova prilikom vršenja dužnosti ili van nje;</p> <p>1.15. Postavlja neovlašćene stvari ili opremu u svojini Policije koje predstavljaju ili mogu predstavljati uvredu ili diskriminaciju na osnovu rase, boje, pola, jezika, vere, političkih mišljenja i drugog nacionalnog i društvenog prekla, veze sa nekom zajednicom, svojine, ekonomskog, socijalnog stanja, seksualnog orijentisanja, seksualno sugestivne ili provocirane, na osnovu rođenja, ograničene sposobnosti ili nekog ličnog statusa;</p> <p>1.16. Spava u toku radnog vremena;</p> <p>1.17. Kao nadzorno osoblje stalno ili periodično deluje na svoje potčinjene stvarajući pritisak, uznemirenje kojom prilikom stvara stres i depresiju;</p> <p>1.18. Bez ovlašćenja zlopotrebi ime, naslov ili sliku u ime Policije Kosova;</p> <p>1.19. Neobjektivan ili pristrasan je u</p>
--	---	---

<p>organizatë apo shoqatë që ndikojnë negativisht në disiplinën dhe sjelljen në Polici;</p> <p>1.21. Konsumon pije alkoolike në uniformë në detyrë dhe jashtë detyrës;</p> <p>1.22. Nuk ofron ndihmë të arsyeshme për qytetarët;</p> <p>1.23. Sillet në mënyrë joprofesionale apo përdor shprehje banale, nënçmuese dhe paragjyquese gjatë detyrës dhe jashtë saj;</p> <p>1.24. Nuk ofron informata të natyrës policore sipas kërkesës së arsyeshme të qytetarit.</p> <p>1.25. Me veprimet si staf udhëheqës nxit mos respekt ndaj kolegëve me gradë apo pozitë më të ulët;</p> <p>1.26. Nuk i shmanget me qëllim konfliktit të interesave;</p> <p>1.27. Bën kritika publike ndaj eprorëve;</p> <p>1.28. Si mbikëqyrës jep urdhra joprofesionale (jo të qarta, jo të kuptueshme dhe me ton jocivilizues);</p> <p>1.29. Nuk informon për ofrimin e mitos;</p> <p>1.30. Përdor pajisje policore në kundërshtim me ligjin dhe rregullat e Policisë;</p> <p>1.31. Përqesh në tubime publike Policinë e Kosovës apo</p>	<p>consequences in treating citizens or police employees</p> <p>1.20. Is member of any organization or association that negatively affects in the discipline and behavior in Police;</p> <p>1.21. Consumes alcoholic drinks when in uniform in duty and out of it;</p> <p>1.22. Does not provide reasonable support for citizens;</p> <p>1.23. Behaves in non-professional way or uses banal, humiliating expresses and prejudices while on duty and out of duty;</p> <p>1.24. Does not provide information of police nature according to the reasonable request of the citizen.</p> <p>1.25. With his actions as leading staff urges disrespect to colleges with rank or lower position;</p> <p>1.26. Intentionally does not avoid the conflict of interest;</p> <p>1.27. Makes public critics to his superiors;</p> <p>1.28. As a superior he gives non-professional (unclear, not comprehensive and with non-civilized tone) orders;</p> <p>1.29. Does not inform offering of bribes;</p> <p>1.30. Uses police equipment in</p>	<p>policijskim poslovima, koje prouzrokuju posledice na tretiranju gradjana ili radnika Policije;</p> <p>1.20. Učlanjuje se u neku organizaciju ili udruženje koje negativno utiču na disciplinu i ponašanje u Policiji;</p> <p>1.21. Konsumira alkoholna pića u uniformi na dužnosti i van nje;</p> <p>1.22. Ne pruža potrebnu pomoć za gradjane;</p> <p>1.23. Ne profesionalno se ponaša ili upotrebljava loše, banalne ponižavajuće i predrasudne izraze prilikom vršenja dužnosti i van nje;</p> <p>1.24. Ne pruža informacije policijske prirode prema opravdanog zahteva gradjana;</p> <p>1.25. Delovanjem kao rukovodeće osoblje podstrekne nepoštovanje prema kolegama sa nižim činom ili položajem;</p> <p>1.26. Namerno ne izbegava sukob interesa;</p> <p>1.27. Javno kritikuje starešine;</p> <p>1.28. Kao nadzornik daje neprofesionalne naredbe (nejasne, neshvatljive i necivilizirajućim tonom);</p> <p>1.29. Ne obaveštava o pružanju mita;</p> <p>1.30. Upotrebljava policijsku opremu</p>
--	--	--

<p>punonjësit e Policisë.</p> <p>2. Përsëritja e më shumë se dy shkeljeve të lehta disiplinore të natyrës së njëjtë të shqiptuara brenda afatit ligjor të masës disiplinore.</p> <p style="text-align: center;">Neni 15 Mosbindja e rëndë</p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për mosbindje të rëndë nëse:</p> <p>1.1. Pa ndonjë arsyetim 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 Inspektoratin Policor, Drejtorinë e Standardeve Profesionale dhe Komisionin e Brendshëm Disiplinor në Polici;</p> <p>1.3. Pa ndonjë arsyetim të ligjshëm nuk paraqitet apo shmanget nga detyrat urgjente;</p> <p>1.4. Nuk u përmbahet obligimeve derisa është në suspendim nga puna;</p>	<p>violation with law and rules of Police;</p> <p>1.31. Scoffs Kosovo Police or Police employees in public meetings.</p> <p>2. Repeating more than one minor disciplinary offence of the same nature imposed within the legal deadline of the disciplinary measure.</p> <p style="text-align: center;">Article 15 Serious insubordination</p> <p>1. A Kosovo Police employee is guilty for serious insubordination when he:</p> <p>1.1. without any legal reason does not implement, avoids, refuses to cooperate or compromises any order from the competent authority;</p> <p>1.2. Does not obey, does not act or cooperate with Police Inspectorate, Directorate of Professional Standards and the Internal Disciplinary Committee within Police;</p> <p>1.3. Without any legal reason he does not appear or he avoids from urgent duties;</p> <p>1.4. does not comply with obligations during the time he is</p>	<p>suprotno zakonu i pravila Policije;</p> <p>1.31. Ismejava Policiju Kosova ili policijske radnike u javnim skupovima;</p> <p>2. Ponavljanje više od dva lakih disciplinskih povreda iste prirode izričene tokom zakonskog roka disciplinske mere.</p> <p style="text-align: center;">Član 15 Teško neubedjenje</p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za tešku neubedjenost ukoliko:</p> <p>1.1. Bez nekog zakonskog opravdanja ne sprovodi, izbegava, odbija da saradjuje ili kompromitira neku naredbu od nadležnog autoriteta;</p> <p>1.2. Ne ubedjuje se ne deluje ili ne saradjuje sa inspektoratom policije, Direkcijom profesionalnih standarda i Unutrašnjom disciplinskom komisijom u Policiji;</p> <p>1.3. Bez nekog zakonskog opravdanja ne javi se ili izbegava hitne zadatke;</p> <p>1.4. Ne pridržava se obaveza dok je na suspendovanju sa posla;</p>
---	--	--

<p>1.5. Nuk paraqitet apo shmanget nga vendi i punës, e cila pengon rrjedhën e punës operative;</p> <p>1.6. Nuk u bindet kërkesave apo kryerjes së detyrave të përcaktuara me legjislacionin në fuqi duke shkaktuar apo rrezikuar të shkaktojë pasoja të rënda për jetën e njerëzve apo pronës;</p> <p>1.7. Mungon pa arsye nga puna mbi tri (3) ditë;</p> <p>1.8. Keqpërdor pushimin mjekësor mbi tri (3) ditë;</p> <p>1.9. E nënvlerëson autoritetin e mbikëqyrësit apo eprorëve të vet;</p> <p>1.10. Punësohet apo angazhohet në punë private pa leje që krijon konflikt të interesave;</p> <p>1.11. Pa autorizim hyn në lokalet në të cilat dyshohet se zhvillohet aktivitet i kundërligjshëm;</p> <p>1.12. Nuk respekton me veprime apo përdor fjalor banal ndaj cilitdo mbikëqyrës;</p> <p>1.13. Nuk paraqitet në gjykatë kur thirret dhe nuk e informon mbikëqyrësin për mungesën në fjalë;</p> <p>1.14. Si mbikëqyrës toleron sjellje joprofesionale, jo etike apo të pahijshme të vartësve apo personelit nën mbikëqyrje;</p>	<p>suspended from work;</p> <p>1.5. does not appear or avoids from work, which hinders the flow of operational work;</p> <p>1.6. does not comply with requests or performing duties determined by the legislation into force causing or risking to cause serious consequences for the life or property;</p> <p>1.7. is absent to work with no reason more than three (3) days;</p> <p>1.8. Misuse medical leave more than three (3) days;</p> <p>1.9. Underestimates the authority of his supervisor or superiors;</p> <p>1.10. is employed or engaged in private work with no permit which creates a conflict of interest;</p> <p>1.11. Without authorization he enters the premises where illegal activity is suspected to be performed.</p> <p>1.12. does not respect in actions or use banal words to any supervisor;</p> <p>1.13. does not appear at court when he is called and does not inform his supervisor for the absence in question;</p> <p>1.14. as a superior he tolerates nonprofessional, unethical or improper behavior of</p>	<p>1.5. Ne javi se ili izbegava radno mesto što sprečava tok operativnog rada;</p> <p>1.6. Ne ubedjuje se zahtevima ili vršenju određenih zadataka zakonodavstvom na snazi pričineci ili rizikujući prouzrokovanje teške posledice za život ljudi ili svojine;</p> <p>1.7. Bez razloga otsustvuje sa posla više od tri (3) dana;</p> <p>1.8. Zloupotrebi bolovanje više od (3) dana;</p> <p>1.9. Podcenuje autoritet nadzornika ili svojih starešina;</p> <p>1.10. Zaposli se ili se angazuje na privatnim poslovima bez odobrenja što stvara sukob interesa;</p> <p>1.11. Bez ovlašćenja ulazi po lokalima u kojima se sumnja da se razvijaju protivzakonite delatnosti;</p> <p>1.12. Ne poštuje delovanjem ili upotrebljavanjem banalnog rečnik prema bilo kojeg nadzornika;</p> <p>1.13. Ne javi se na sudu kada se poziva i ne obaveštava nadzornika za navedeno otsustvovanje;</p> <p>1.14. Kao nadzornik toleriše neprofesionalno neetičko ili</p>
--	--	--

<p>1.15. Nuk respekton zinxhirin komandues, përveç nëse lejohet nga eprori me i lart;</p> <p style="text-align: center;">Neni 16 Zbulimi i pavend dhe i rëndë i informatave</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 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 tjerëve në shërbim për përdorim të jashtëm.</p>	<p>subordinates or peronel under supervision;</p> <p>1.15. does not respect the commanding chain, expect if allowed by his superior;</p> <p style="text-align: center;">Article 16 Improper serious disclosure of information</p> <p>1. Kosovo Police employee is guilty for improper and serious disclosure of information if he:</p> <p>1.1. without proper authorization, puts in circulatation the information learned while performing duty, which are not to be published;</p> <p>1.2. discloses, uses and allows the others access in an unauthorized way in the information, secrets and in other official confidentialities, while performing the official duty or out of it;</p> <p>1.3. without authorizations gives police information provided by himself or by other personnel, and he uses or gives them to the others in service for external use.</p>	<p>neprikladno ponašanje, svojih potčinjenih ili osoblja pod nadzorom;</p> <p>1.15. Ne poštuje komandni lana, osim ukoliko se dozvoljavqa od višeg nadzornika;</p> <p style="text-align: center;">Član 16 Neumesno i teško otkrivanje informacija</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 prisup 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 align="center">Neni 17 Korrupsioni</p>	<p align="center">Article 17 Corruption</p>	<p align="center">Član17 Korupcija</p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për korrupsion nëse:</p> <p>1.1. Në cilësinë e zyrtarit policor apo stafit civil 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 detyrave si 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; dhe</p> <p>1.4. E vë veten në konflikt interesi duke ndërmarrë veprime me të cilat kufizon, rrezikon, apo pengon përmbushjen e detyrave zyrtare.</p>	<p>1. Kosovo Police employee is guilty for corruption if he:</p> <p>1.1. As a police officer or civilian staff of Kosovo Police and without proper authorization directly or indirectly requires or receives any goods, present, any service, signature or recommendation;</p> <p>1.2. Puts himself in financial obligation or other obligation to any other person in the way which may affect in proper performing of duties as a Kosovo Police employee;</p> <p>1.3. Abuse with his or her position as a Kosovo Police employee, for private profit for himself or others; and</p> <p>1.4. Puts himself in the conflict of interest undertaking actions with which he limits, risks or hinders fulfilling official duties.</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova kriv je za korupciju ukoliko:</p> <p>1.1. U svojstvu policijskog službenika ili civilnog osoblja Policije Kosova i bez dotičnog ovlašćenja neposredno ili posredno traži ili prima neku materijalnu korist, dar, 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 zadataka kao radnik Policije Kosova;</p> <p>1.3. Zloupotrebljava svoj položaj kao radnik Policije Kosova, za privatne koristi za sebe ili za druge; i</p> <p>1.4. Postavlja sebe u sukob interesa preduzimajući delovanja kojima ograničuje, rizikuje ili sprečava ispunjavanje službenih zadataka.</p>

<p align="center">Neni 18 Shkelja e rëndë e autorizimit</p>	<p align="center">Article 18 Serious violation of the authorization</p>	<p align="center">Član 18 Teška povreda ovlašćenja</p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për shkelje të rëndë të autorizimit nëse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Pa ndonjë arsye bindëse nuk i përmbush apo dështon në përmbushjen e detyrave dhe përgjegjësi të caktuara, të cilat kanë shkaktuar apo kanë mundur të shkaktojnë efekte negative në reputacionin e Policisë dhe në efikasitetin e kryerjes së detyrave; 1.2. Jep ndonjë urdhër kundërligjor për vartësit e tij/saj; 1.3. Zbaton urdhrat kundërligjorë; 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; 1.5. Përdor veturën zyrtare pa autorizim me shkrim apo në kundërshtim me vendimet në fuqi për përdorimin e veturave zyrtare; 1.6. Keqpërdor autoritetin e Policisë për përfitime personale apo financiare, ose për përfitimin e 	<p>1. Kosovo Police employee is guilty for serious violation of authorization if he:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Without any convincing reason does not fulfill or fails to fulfill the determined duties and responsibilities, which have caused or were likely to cause negative effects in the reputation of Police and in the efficiency of performing duty; 1.2. gives an illegal order for his/her subordinates; 1.3. Implements illegal orders; 1.4. with no reason does not immediately report to his superior any criminal action or important information for disclosure of the criminal action or their perpetrators or any detention or arrest of the person; 1.5. Uses the official vehicle without written authorization or in contrary to the decisions into force for use of official vehicles; 1.6. Misuses the Police authority for personal or financial benefits, or for benefits of privileges 	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za tešku povredu ovlašćenja ukoliko:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Bez nekog ubedljivog razloga ne ispunjava ili neuspeva ispunjavanje odredjenih službenih dužnosti i odgovornosti, koji su pricinili ili su mogli pricinjavati negativne efekte na ugled Policije i na efikasnost vršenja dužnosti; 1.2. Daje neku nezakonsku naredbu svojim potčinjenima; 1.3. Sprovodi nezakonske naredbe; 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; 1.5. Upotrebljava službeno vozilo bez pismenog ovlašćenja ili suprotno od odluka na snazi za upotrebu službenih vozila; 1.6. Zloupotrebi autoritet Policije za lične ili finansijske koristi, ili pri dobijanju privilegija koje ne

<p>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 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 rëndë 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>which they may not have in disposition besides when they perform their duties or for avoiding consequences of illegal actions, except cases when they are in legitimate way required to use their authority or impact;</p> <p>1.7. the arrested person or when he is under supervision escapes;</p> <p>1.8. Acts in contrary to the provisions of the law into force related to the police authorizations, in the way that it damages seriously the rights of another person;</p> <p>1.9. Provides any kind of guarantee, bail or evidence for any person deprived from liberty, except by the permission of the general director of Police.</p>	<p>moгу 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 pod nadzorom;</p> <p>1.8. Deluje suprotno od zakonskih odredaba na snazi u vezi policijskih ovlašćenja, tako da teško oštećuje prava jednog 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 style="text-align: center;">Neni 19 Përdorimi i pavend i armës</p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për përdorim të pavend të armëve të zjarrit, nëse:</p> <p>1.1. Gjatë detyrës pa ndonjë arsye ligjore dhe/apo autorizim përkatës mban apo shkreп me ndonjë armë tjetër të zjarrit,</p>	<p style="text-align: center;">Article 19 Improper use of the weapon</p> <p>1. Kosovo Police employee is guilty for improper use of firearms, if he:</p> <p>1.1. While performing duty without any legal reason and/or proper authorization holds or fires any other firearm, besides that</p>	<p style="text-align: center;">Član 19 Neumesno upotrebljavanje oružija</p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za neumesno upotrebljavanje vatrenog oružja, ukoliko:</p> <p>1.1. tokom dužnosti bez nekog zakonskog razloga i/ili dotičnog ovlašćenja drži ili pali sa nekim drugim vatrenim oružjem, osim</p>

<p>përveç asaj që i është lëshuar nga ana e Policisë;</p> <p>1.2. Gjatë detyrës pa ndonjë arsye ligjore dhe/apo autorizim përkatës përdor dhe mban në çfarëdo mënyre në armën e tij zyrtare çfarëdo municioni tjetër, përveç asaj që i është lëshuar nga ana e policisë;</p> <p>1.3. Gjatë detyrës 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 apo jashtë saj mban, bart apo nuk bart, nxjerr, përdor ose lejon të përdoret, ose shkrep armën e tij të zjarrit në kundërshtim me ligjin në fuqi apo rregullat e Policisë;</p>	<p>given by Police;</p> <p>1.2. While on duty without any legal reason and/or proper authorization keeps in any way his official weapon any kind of other ammunition, except that issued by police;</p> <p>1.3. While on duty after firing the firearm, out of the training time for firing the firearm, does not report this incident to his responsible superior as soon as possible;</p> <p>1.4. while on duty or out of it keeps, holds or does not hold, takes out, uses or allows to be used, or fires the firearm contrary to the law into force or rules of Police;</p>	<p>one koje je izdato od strane Policije;</p> <p>1.2. Tokom dužnosti bez nekog zakonskog razloga i/ili dotičnog ovlašćenja upotrebljava i drži na bilo koji način na svoje službeno vatreno oružje bilo kakvu drugu municiju, osim one koje je izdato od strane Policije;</p> <p>1.3. Tokom dužnosti prilikom paljenja vatre nim oružjem, van vremena obuke za gadjanje vatre nim oružjem, ne izveštava ovu nezgodu kod odgovornog starešine što brže moguće;</p> <p>1.4. Tokom 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 style="text-align: center;">Neni 20 Përdorimi i tepërt i forcës</p>	<p style="text-align: center;">Article 20 Excessive use of force</p>	<p style="text-align: center;">Član 20 Preterana upotreba sile</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 kufizuar në intensitetin dhe zgjatjen e saj deri në atë masë që është e domosdoshme për të arritur objektivin legjitim dhe të</p>	<p>1. Kosovo Police employee is guilty for excessive use of force if:</p> <p>1.1. Uses force which is limited in its intensity and extension up to the necessary level in order to achieve the legitimate and legal objective of Police;</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</p>

<p>ligjshëm të Policisë;</p> <p>1.2. Përdor forcën e cila nuk është proporcional me shkallën e kërcënimit dhe nuk është e balancuar me nevojën për të zvogëluar shkaktimin e viktimave civile, dëmet e pasurisë, si dhe ambientin natyror; ose</p> <p>1.3. Përdor mjetet për përdorimin e forcës në kundërshtim me ligjin dhe aktet nënligjore të Policisë.</p>	<p>1.2. uses the force which is proportional to the level of threatening and not balanced to the need for reduce causing civil victims, damages on property, as well as the environment, or</p> <p>1.3. uses means of force in contrary to the law and sub-legal acts of Police.</p>	<p>Policije;</p> <p>1.2. Upotrebljava silu koja nije proporcionalna sa stepenom pretnje i nije balansirana potrebom za smanjivanja prouzrokovanja civilnih žrtava, oštećenja imovine kao i prirodnim ambijentom; ili</p> <p>1.3. Upotrebljava sredstva upotrebe sile suprotno zakonu i podzakonskim aktima Policije.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 21 Dëmtimi i rëndë i pasurisë së Policisë</p>	<p style="text-align: center;">Article 21 Serious damage of Police property</p>	<p style="text-align: center;">Član 21 Teška ošteta imovine Policije</p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për dëmtim apo keqpërdorim të rëndë të pasurisë së policisë 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;</p> <p>1.2. Me qëllim dëmton apo shkatërron rëndë pasurinë e Policisë së Kosovës;</p> <p>1.3. Me qëllim apo nga pakujdesia bën ndonjë shpenzim të kotë, të pa</p>	<p>1. Kosovo Police employee is guilty for serious damage and misuse of plice property if he:</p> <p>1.1. Intentionally or by neglect damages, losses or destructs police property or any other property believed to him or her, that has the overall value of replacement over (500 €), according to the current value of the market;</p> <p>1.2. Seriously damages or destroys intentionally the property of Kosovo Police; or</p> <p>1.3. Intentionally or by neglect makes any useless, unreasonable</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za tešku oštetu ili zloupotrebu imovine Policije, ukoliko:</p> <p>1.1. Namerno ili od nepažnje učini neku oštetu, gubitak ili uništavanje policijske imovine ili neke druge imovine koji je njemu/njij povereno, čija je celokupna vrednost zamenjivanja više od petsto eura (500 €) prema aktuelne vrednosti na tržištu;</p> <p>1.2. Namerno teško oštećuje ili uništi imovinu Policije Kosova;</p> <p>1.3. Namerno ili od nepažnje učini neki neopravdan nepotreban</p>

<p>arsyeshëm të pasurisë policore.</p> <p>1.4. Me qëllim apo nga pakujdesia humb armën zyrtare të zjarrit.</p> <p>1.5. Me qëllim shkatërron armën zyrtare të zjarrit, dëmton pjesët e armës zyrtare, që e bën armën jo funksionale dhe të pa riparueshme.</p>	<p>expense of police property.</p> <p>1.4. Intentionally or by neglect loses the official weapon.</p> <p>1.5. Intentionally destroys the official weapon, damages parts of the official weapon, which makes the weapon nonfunctional and unrepairable.</p>	<p>trošak policijskoj imovini.</p> <p>1.4. Namerno ili od nepažnje izgubi službeno vatreno oružje;</p> <p>1.5. Namerno uništi službeno vatreno oružje, oštećuje delove službenog oružja, kojom prilikom službeno oružje postane nefunkcionalno i ne popravljivo.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 22 Përdorimi i alkoolit dhe substancave intoksikuese</p>	<p style="text-align: center;">Article 22 Use of alcohol an intoxicating substances</p>	<p style="text-align: center;">Član 22 Upotreba alkohola i intoksičnih supstanci</p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për përdorim të alkoolit ose substancave tjera intoksikuese nëse:</p> <p>1.1. Kur paraqitet apo përderisa është në detyrë është i paaftë për kryerje të detyrës si rezultat i përdorimit të alkoolit ose substancave tjera intoksikuese; dhe</p> <p>1.2. Përderisa është në detyrë, pa autorizim përdor, mban ose pranon nga ndonjë person tjetër alkool ose substanca tjera intoksikuese.</p>	<p>1. Kosovo Police employee is guilty for use of alcohol or other intoxicating substances if:</p> <p>1.1. When presented or while on duty he is unable to perform duty as a result of using alcohol or other intoxicating substances; and</p> <p>1.2. While on duty, without authorization, keeps or receives alcohol or other intoxicating substances by another person</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za upotrebu alkohola ili intoksičnih supstanci, ukoliko:</p> <p>1.1. Kada se javi ili dok je na dužnosti nesposoban je za vršenje dužnosti kao rezultat upotrebe alkohola ili drugih intoksičnih supstanci; i</p> <p>1.2. Dok je na dužnosti, bez ovlašćenja upotrebi, drži ili prima od nekog drugog lica alkohol ili drugih intoksičnih supstanci.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 23 Ngacmimet seksuale</p>	<p style="text-align: center;">Article 23 Sexual harassment</p>	<p style="text-align: center;">Član 23 Seksualno uznemirenje</p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për ngacmim seksual gjatë detyrës nëse është përgjegjës për sjellje të</p>	<p>1. Kosovo Police employee is guilty for sexual harassment while on duty if he is responsible for the undesirable behavior of</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za seksualno uznemirenje tokom dužnosti ukoliko je odgovoran za neželjno</p>

<p>padëshirueshme të natyrës seksuale ndaj personit tjetër dhe ka për qëllim ose efekt shkeljen e dinjitetit të atij personi dhe krijimin e një rrethane, frikësuese, armiqësore, degraduese, stresuese, poshtëruese ose ofenduese, siç është përcaktuar nga ai person.</p> <p>2. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për çdo sjellje me dëshirë të natyrës seksuale gjatë detyrës 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. Kjo sjellje për nga natyra mund të jetë verbale, jo verbale apo fizike.</p> <p style="text-align: center;">Neni 24 Veprimet diskriminuese në bazë të moshës, gjinisë, orientimit seksual, përkatësisë etnike dhe fetare</p> <p>Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor nëse kryen veprime diskriminuese në bazë të moshës, gjinisë, orientimit seksual, përkatësisë etnike apo fetare.</p>	<p>sexual nature against another person and has the purpose or effect violating the dignity of the person and creation of an intimidating, hostile, degrading, stressful, humiliating or offensive circumstance, as determined by the person.</p> <p>2. Kosovo Police employee is guilty of any voluntary behavior of a sexual nature while on duty, which severely degrades police ethics, or for repeated sexual behavior or intentionally committed by an employee against another that is not welcome, desired or reproached by another employee. This behavior is by nature can be verbal, nonverbal or physical</p> <p style="text-align: center;">Article 24 Discriminative actions in age, gender, sexual orientation, ethnicity and religious basis</p> <p>Kosovo Police employee is guilty if he performs discriminating actions in age, gender, sexual orientation religion or ethnicity basis.</p>	<p>ponašanje seksualne prirode prema drugom licu i ima za cilj ili efekt povredu dostojanstva tog lica i stvaranje jedne strahujuće, neprijateljske, degradirajuće, stresavajuće, ponižavajuće i uvredjuće okolnosti, kako je određeno od tog lica.</p> <p>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 prirodi može biti verbalno, neverbalno ili fizičko.</p> <p style="text-align: center;">Član 24 Diskriminirajuća delovanja na osnovu starosti, pola, seksualnog orijentisanja, etničke ili verske pripadnosti</p> <p>Radnik Policije Kosova je kriv ukoliko vrši diskriminirajuća delovanja na osnovu starosti, pola, seksualnog orijentisanja, etničke ili verske pripadnosti.</p>
---	--	---

<p style="text-align: center;">Neni 25 Veprimtaria penale</p> <p>Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor nëse për veprën penale apo kundërvajtjen e rëndë të cilën e ka kryer është shpallur fajtor dhe është dënuar sipas ligjit në fuqi nga cilado gjykatë, që njihet nga ligjet e Kosovës,</p>	<p style="text-align: center;">Article 25 Criminal activity</p> <p>Kosovo Police employee is guilty if he was found guilty for the offense or serious offense which was committed and was sentenced under the applicable law by any court, which is recognized by the laws of Kosovo.</p>	<p style="text-align: center;">Član 25 Krivična delatnost</p> <p>Radnik Policije Kosova je kriv ukoliko za krivično delo ili za teški prekršaj za koje je učinio proglašen je krivim i kažnjen je zakonom na snazi od bilo kojeg suda koji se priznaje od Zakona Kosova.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 26 Sjellja e lehtë diskredituese</p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për sjellje të lehtë diskredituese nëse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Nuk u ofron ndihmë kolegëve apo ndihma është jo korrekte; 1.2. Sillet në mënyrë të pahijshme në jetën private me të cilën zvogëlohet besimi në Policinë e Kosovës; 1.3. Nuk i ofron informata të rëndësishme së vogël për punët policore; 1.4. Bën thashetheme qëllimkëqija apo përhap thashetheme; 1.5. Nuk raporton për shkelje të rregullave dhe rregulloreve të Policisë së Kosovës; 1.6. Sillet në mënyrë imponuese apo autoritare dhe të pahijshme ndaj qytetarëve gjatë kryerjes së detyrës; 1.7. Gjatë detyrës pa autorizim 	<p style="text-align: center;">Article 26 Minor discreditable behavior</p> <p>1. A Kosovo Police employee is guilty for minor discreditable behavior if:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Does not provide support for his colleges or the support is incorrect; 1.2. Behaves improperly in private life by which the trust on Kosovo Police is diminished; 1.3. does not provide information of low importance for police works; 1.4. Makes intentional gossip or spreads rumors; 1.5. Does not report for violation of rules and regulations of Kosovo Police. 1.6. Behaves in imposing or authoritative and improper way to citizens while performing duty; 1.7. while on duty with no 	<p style="text-align: center;">Član 26 Lako diskreditirajuće ponašanje</p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za lako diskreditirajuće ponašanje, ukoliko:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Ne pruža kolegama pomoć ili pomoć je nekorektan; 1.2. neprikladno se ponaša u privatnom životu kojim se smanjuje poverenje u Policiji Kosova; 1.3. ne pruža informacije manje vrednosti na policijskim poslovima; 1.4. učini zlonamerna ogovaranja ili širi ogovaranja; 1.5. ne izveštava o povredama pravila i pravilnika Policije Kosova; 1.6. ponaša se imponirajuće ili autoritativno i neprikladno prema građanima tokom vršenja dužnosti;

<p>sorollatet jashtë hapësirës së caktuar;</p> <p>1.8. Nuk i trajton punonjësit vartës me mirësjellje dhe në mënyrë të paanshme;</p> <p>1.9. Nuk raporton për marrjen e dhuratave dhe shpërblimeve sipas udhëzimeve të Policisë së Kosovës;</p> <p>1.10. Pa autorizim bashkëngjitet në vende publike, në rekreacione apo lojëra gjatë detyrës;</p> <p>1.11. Shfrytëzon pushimin për racionet ushqimore për nevoja personale në kundërshtim urdhrave të ligjshëm dhe nevojave operacionale;</p> <p>1.12. Nuk respekton apo nuk përfill në heshtje;</p> <p>1.13. Sillet vërdallë në uniformë jashtë orarit të punës.</p> <p>1.14. Sillet në mënyrë të pa hijshme me punonjësit e policisë;</p> <p>1.15. Është jo objektiv në punën policore që nuk reflekton pasoja në trajtimin e qytetarëve dhe kolegëve.</p> <p>1.16. Punonjësi i Policisë së Kosovës është shpallur fajtor për veprën penale në komunikacion apo kundërvajtjen e rëndë në komunikacion dhe është dënuar me urdhër ndëshkimor, denim me të holla, vretje gjyqesore apo</p>	<p>authorization he walks out of the designated space;</p> <p>1.8. does not treat subordinated employees with courtesy and impartiality;</p> <p>1.9. does not report for receiving gifts and awards in accordance to the instructions of Kosovo Police;</p> <p>1.10. with no authorization goes in public places, in recreations or games while on duty;</p> <p>1.11. uses the break of food rations for personal needs in contrary to the legal orders and operational needs;</p> <p>1.12. does not respect or disregards quietly;</p> <p>1.13. Walks around in uniform out of working hours.</p> <p>1.14. Behaves improperly with other police employees;</p> <p>1.15. Is non-objective with the police work which does not reflect the consequences in treatment of citizens and colleagues.</p> <p>1.16. Kosovo Police employee is found guilty for the criminal offence in traffic or serious offence in traffic and is punished with punitive order, fines, judicial remarks or conditional sentence according to the law into force by any court</p>	<p>1.7. tokom dužnosti bez ovlašćenja skita van odredjenog prostora;</p> <p>1.8. ne tretira potčinjene radnike ugladjeno i nepristrasno;</p> <p>1.9. ne izveštava za uzimanje darova i nagradjivanja prema uputstvima policije Kosova;</p> <p>1.10. Bez ovlašćenja pridružuje se na javnim mestima, po rekreacijama ili igrama tokom dužnosti;</p> <p>1.11. koristi odmor za obrok ishrane za lične potrebe suprotno zakonskim uputstvima i operacionalnim potrebama;</p> <p>1.12. ne poštuje ili čutanjem neobazire;</p> <p>1.13. Skita u uniformi van radnog vremena.</p> <p>1.14. Ponaša se neprikladno sa radnicima Policije;</p> <p>1.15. Neobjektivan je na policijskom radu što ne reflektirta posledice na tretiranju gradjana i kolega.</p> <p>1.16. Radnik Policije Kosova proglašen je krivim za krivično delo u saobraćaju ili za težak prekršaj u saobraćaju i kažnjen je kaznenom naredbom, novčanom kaznom, sudskom opomenom ili uslovnom kaznom prema zakonor na snazi od bilo kojeg suda, koji se</p>
---	---	--

<p>denim me kusht sipas ligjit në fuqi nga cilado gjykatë, që njihet nga ligjet e Kosovës,</p> <p style="text-align: center;">Neni 27 Mosbindja e lehtë</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 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. Punësohet apo angazhohet në punë private jashtë detyre apo sekondare policore në kundërshtim me ligjet dhe aktet nënligjore;</p> <p>1.5. Pa ndonjë arsye të veçantë shkel udhëzimet administrative dhe procedurat e punës;</p> <p>1.6. Nuk e paraqet raportin mjekësor brenda tridhjetë (30) ditëve pas</p>	<p>recognized by the Kosovo Laws</p> <p style="text-align: center;">Article 27 Minor disobedience</p> <p>1. Kosovo Police employees are guilty for minor disobedience if:</p> <p>1.1. Does not immediately report his supervisor from the moment when he is familiar that he is subject of investigative procedure by the known competent authorities;</p> <p>1.2. Does not immediately report to his/her superior at the moment he knows, for calls in competent court, to be present as a witness or representative of the institution;</p> <p>1.3. Does not appear in duty on proper time and place according to the hours and order of the superior;</p> <p>1.4. is employed or engaged in private works out of duty or police secondary work in contrary with law in sub-legal acts;</p> <p>1.5. without any special reason violates the administrative instructions and work procedures;</p> <p>1.6. does not present the medical report within thirty (30) days</p>	<p>oriznaje od Zakona Kosova.</p> <p style="text-align: center;">Član 27 Laka neubedjenost</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 postuaka od poznatih nadležnih autoriteta;</p> <p>1.2. Ne izveštava odmah kod svog nadzornika od trenuaka 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. zaposli se ili se angažuje na privatnim poslovima van dužnosti ili na policijski sekundarni rad suprotno zakonu i podzakonskim aktima;</p> <p>1.5. bez opravdanog razloga povredi Administrativna uputstva i radni postupak;</p> <p>1.6. ne dostavlja lekarski izvešaj u roku od 30 dana nakon</p>
---	--	---

<p>përfundimit të pushimit mjekësor;</p> <p>1.7. Nuk lajmëron menjëherë vendqëndrimin në kohën e pushimit mjekësor gjatë trajtimit mjekësor;</p> <p>1.8. Nuk raporton humbjen e pronës së Policisë së Kosovës;</p> <p>1.9. Braktis vendin e punës pa autorizim, që nuk e komprometon rrjedhën operative apo nevojat brenda saj;</p> <p>1.10. Nuk raporton për përdorimin e forcës;</p> <p>1.11. Bart armën zyrtare pa kartelë identifikuese;</p> <p>1.12. Nuk identifikohet apo refuzon për t'u identifikuar me kartelë identifikuese, përveç nëse nuk është përcaktuar ndryshe;</p> <p>1.13. Kundërmon në alkool gjatë orarit të punës;</p> <p>1.14. Nuk raporton te mbikëqyrësi për përdorimin e substancave intoksikuese të përshkruara nga mjeku;</p> <p>1.15. Nuk bën kthimin e pronën së Policisë së Kosovës;</p> <p>1.16. Nuk informon, keqpërdor pushimin mjekësor deri në tri (3) ditë;</p> <p>1.17. Pi duhan në vendet e ndaluara;</p> <p>1.18. Vendos apo bart gjësende apo pajisje të paautorizuara në pronën</p>	<p>after the end of the sick leave;</p> <p>1.7. Does not immediately notify the address during the sick leave while on medical treatment;</p> <p>1.8. does not report the loss of property of Kosovo Police;</p> <p>1.9. Abandons the working place without authorization, that does not compromises the operational flow or needs within it;</p> <p>1.10. does not report the use of force;</p> <p>1.11. Holds the official weapon without ID card;</p> <p>1.12. Does not identify himself or refuses to be identified with ID card, except when otherwise determined;</p> <p>1.13. Alcohol smell while on working hours;</p> <p>1.14. Does not report to his superior for using intoxicating substance described by the doctor;</p> <p>1.15. Does not return the property of Kosovo Police;</p> <p>1.16. Does not inform, misuses the sick leave up to three (3) days;</p> <p>1.17. Smokes in the inhabited places;</p> <p>1.18. Puts or holds unauthorized items or equipment in the Police property;</p> <p>1.19. Does not report for the address and the contacting number;</p> <p>1.20. Avoids to direct to persons</p>	<p>okonçanja bolovanja;</p> <p>1.7. ne obaveštava odmah mesto boravka u toku bolovanja tokom lekarskog tretiranja;</p> <p>1.8. ne izveštava gubitak imovine Policije Kosova;</p> <p>1.9. napušta radno mesto bez ovlašćenja, koje ne kompromitira operativni tok ili potrebe unutar nje;</p> <p>1.10. ne izveštava za upotrebu sile;</p> <p>1.11. nosi službeno oružije bez identifikovane kartice;</p> <p>1.12. Ne identifikuje se ili odbije da se identifikuje sa identifikovanom karticom, osim ako nije drukačije određeno;</p> <p>1.13. Smrdi na alkohol tokom radnog vremena;</p> <p>1.14. ne izveštava kod nadzornika za upotrebu intoksičnih supstanci predviđenih od lekara;</p> <p>1.15. ne vrati svojinu Policije Kosova;</p> <p>1.16. ne obaveštava, zloupotrebi bolovanje do tri (3) dana;</p> <p>1.17. puši na zabranjena mesta;</p> <p>1.18. neovlašćeno postavlja ili nosi stvari ili opremu u policijsku imovinu;</p> <p>1.19. ne izveštava mesto boravka i kontaktirajući broj;</p>
---	---	--

<p>e Policisë;</p> <p>1.19. Nuk raporton vendqëndrimin dhe numrin kontaktues;</p> <p>1.20. Shmanget për t'iu drejtuar punonjësve sipas gradës apo pozitës;</p> <p>1.21. Nuk bashkëpunon, nuk koordinon apo fshihet gjatë detyrës;</p> <p>1.22. Mungon pa autorizim nga puna deri në tri (3) ditë;</p> <p>1.23. Pa autorizim bën shitjen e biletave apo mbledh donacione;</p> <p>1.24. Pa ndonjë arsytim të pranuar nuk merr pjesë në trajnim;</p> <p>1.25. Nuk dorëzon armën zyrtare dhe pajisjet zyrtare kur krijohen rrethanat për sigurinë e armës.</p>	<p>according to the rank or position;</p> <p>1.21. Does not cooperate, does not coordinate or hides himself while on duty;</p> <p>1.22. is absent from work without authorization up to three (3) days;</p> <p>1.23. sells tickets or collects donations without authorization;</p> <p>1.24. with no reason he does not participate in the training;</p> <p>1.25. Does not submit the official weapon and official equipment when circumstances are created for the security of the weapon.</p>	<p>1.20. Izbegava da se obrati radnicima prema činu i položaju;</p> <p>1.21. ne saradjuje, ne koordinira ili se krije tokom dužnosti;</p> <p>1.22. otsustvuje bez ovlašćenja sa posla do tri (3) dana;</p> <p>1.23. bez ovlašćenja prodaje kartice ili prikuplja donacije</p> <p>1.24. bez nekog dozvoljenog opravdanja ne učestvuje na obuku;</p> <p>1.25. ne predaje službeno oružje i službenu opremu kada se ostvaruju okolnosti za bezbednost oružja.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 28 Pakujdesia në detyrë</p>	<p style="text-align: center;">Article 28 Neglect on duty</p>	<p style="text-align: center;">Član 28 Nepažnja na dužnosti</p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për pakujdesi në detyrë nëse:</p> <p>1.1. Kotet gjatë orarit të punës;</p> <p>1.2. Nga pakujdesia shkatërron, dëmton, apo vonon dorëzimin e ndonjë dokumenti apo raporti zyrtar, i cili nuk i komprometon veprimet operative të policisë;</p> <p>1.3. Nuk përgatit apo shfaq vonesa në përgatitjen e korrespondencës, raporteve ose shënimeve që kanë të bëjnë me aktivitetet e Policisë;</p>	<p>1. Kosovo Police employee is guilty for neglect on duty if :</p> <p>1.1. stays idle during the working hours;</p> <p>1.2. because of neglect destroys, damages, or delays submitting any document or official report, which does not compromise operational actions of police;</p> <p>1.3. does not prepare or shows delays in preparing the correspondence, reports or notes related to Police</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za nepažnju na dužnosti, ukoliko:</p> <p>1.1. drema tokom radnog vremena;</p> <p>1.2. od nepažnje uništi, ošteti ili zakašnjava dostavljanje neke dokumentacije ili službenog izveštaja, koji ne kompromitira policijska operativna delovanja;</p> <p>1.3. ne priprema ili zakašnjava u pripremanju korespodencije, izveštaja ili podataka koje se odnose na aktivnosti Policije;</p>

<p>1.4. Pa autorizim jep pajisje apo uniformë policore, përveç armës së zjarrit;</p> <p>1.5. Gjatë komunikimit keqpërdor radio-lidhjen dhe mjetet e tjera të komunikimit të Policisë së Kosovës;</p> <p>1.6. Pa autorizim u jep informata mediave;</p> <p>1.7. Pa autorizim mban fjalime apo jep deklarata lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me Policinë e Kosovës;</p> <p>1.8. Nuk kërkon informata kur ekzistojnë paqartësi lidhur me detyrat;</p> <p>1.9. Lexon gjatë detyrës publikime ose materiale, të cilat mund apo kanë mundur të ndikojnë në efikasitetin e punës zyrtare;</p> <p>1.10. Me qëllim nuk njihet apo nuk informohet me ligjet dhe aktet nënligjore që janë të ndërlidhura me punët zyrtare;</p> <p>1.11. Angazhohet në punët private gjatë orarit të punës;</p> <p>1.12. Pa leje të mbikëqyrësit angazhohet gjatë orarit të punës në aktivitete që nuk kanë lidhshmëri me Policinë;</p> <p>1.13. Pa leje të mbikëqyrësit sjell automjetin e tij privat në vendin e punës.</p>	<p>activities;</p> <p>1.4. Without authorization he gives equipment or police uniform, besides the firearm;</p> <p>1.5. While communication he misuses the radio and other communication means of Kosovo Police;</p> <p>1.6. he gives information to media without authorization;</p> <p>1.7. without authorization he gives speeches or statements related to the issues regarding Kosovo Police;</p> <p>1.8. does not require information when there exist unclearness related to the duties;</p> <p>1.9. while on duty he reads publications or materials, which may or may have affected the efficiency of the official work;</p> <p>1.10. intentionally he is not familiar or informed with law and sub-legal acts related to the official work;</p> <p>1.11. is engaged in private works during the working hours;</p> <p>1.12. without the permission of the superior he is engaged during the working hours in activities not related to Police;</p> <p>1.13. Without the permission of the superior he brings his private vehicle in the working place.</p>	<p>1.4. bez ovlaščenja izdaje opremu ili policijsku uniformu, osim vatrenog oružja;</p> <p>1.5. tokom komuniciranja zloupotrebi radio-vezu sa drugim sredstvima komuniciranja Policije Kosova;</p> <p>1.6. bez ovlaščenja daje informacije medijama;</p> <p>1.7. bez ovlaščenja drži govore ili daje izjave u vezi sa pitanjima koje se odnose na Policiji Kosova;</p> <p>1.8. ne zahteva informacije kada postoje nejasnoće u vezi sa dužnostima;</p> <p>1.9. tokom dužnosti čita publikacije ili materiale koje mogu ili su mogle da utiču na efikasnost službene dužnosti;</p> <p>1.10. Namerno neće da saznaje ili se ne informiše Zakonima ili podzakonskim aktima koje su u vezi službene dužnosti;</p> <p>1.11. Anagažuje se u privatnim poslovima tokom radnog vremena;</p> <p>1.12. bez dozvole nadzornika anagažuje se na aktivnostima koje nemaju nikakvu vezu sa Policijom;</p> <p>1.13. bez dozvole nadzornika prevozi svoje privatno vozilo na radno</p>
---	--	--

<p>1.14. Nuk bën inspektimin e vendit të punës dhe të pajisjeve të Policisë; 1.15. Nuk respekton orarin e punës.</p> <p style="text-align: center;">Neni 29 Zbulimi i pavend dhe i lehtë i informatave</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 autorizim por me mirëbesim, zbulon apo qarkullon tek ndonjë person apo entitet çfarëdo të dhënë policore, informatë policore, apo material konfidencial, 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 përfshinë 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>1.14. does not inspect the working place and equipment of Police; 1.15. does not respect working hours.</p> <p style="text-align: center;">Article 29 Improper and minor disclosure of information</p> <p>1. Kosovo Police employee is guilty for improper minor disclosure of information if:</p> <p>1.1. without intention and authorization, but in good faith, disclosures or circulates to any other person or entity any police data, police information, or confidential material, which does not compromise any administrative, operational or investigative issue which are in the process or closed;</p> <p>1.2. without authorization he uses any communication means, which includes but not limited in the official title, label, letter or memorandum, administrative, operational or investigative information related to the issues that are in process or closed.</p>	<p>mesto; 1.14. ne vrši inspektiranje radnog mesta i opreme Policije; 1.15. ne poštuje radni raspored.</p> <p style="text-align: center;">Član 29 Neumesno i lako otkrivanje informacija</p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za neumesno i lako otkrivanje informacija, ukoliko:</p> <p>1.1. Nenamerno i neovlašćeno ali sa poverenjem, otkrije ili se kreće kod nekog lica ili entiteta bilo koja policijska informacija, ili tajni material, koje ne kopromitiraju nikakvo administrativno, operativno ili istražno pitanje koje su u toku procesa ili su zatvoreni;</p> <p>1.2. Bez ovlašćenja upotrebljava neko sredstvo komuniciranja koje obuhvata ali se ne ograničava na službeni naslov, značku, dopis ili memorandum, administrativnu, operativnu ili istražnu informaciju u vezi pitanja koja su u toku procesa ili su zatvorena.</p>
--	---	---

<p align="center">Neni 30 Keqpërdorimi i lehtë i autorizimit</p>	<p align="center">Article 30 Minor misuse of the authority</p>	<p align="center">Član 30 Laka zloupotreba ovlašćenja</p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për keqpërdorim të lehtë të autorizimit, nëse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 afërmeve të tyre; 1.2. Dërgon shkresa të paautorizuara apo korrespondenca të ngjashme brenda Policisë; 1.3. Merret me biznes privat apo i kushton vëmendje ndonjë shoqate private gjatë orarit të punës; 1.4. Nuk ndërmerr ose dështon në marrjen e masave të duhura gjatë kryerjes së detyrës; 1.5. Si personel mbikëqyrës nuk përkujdeset në mënyrë të duhur për kryerjen e detyrave me përpikëri; 1.6. Keqpërdor kartelën identifikuese të Policisë së Kosovës gjatë dhe jashtë detyrës; 1.7. Nuk raporton shkaktimin e dëmit të pasurisë së Policisë së Kosovës; 	<p>1. Employee of Kosovo Police is guilty for minor abuse of the authorization if:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. he recommends, requires, suggests, instructs or advices for a special advocate, legal agency, company, or any person or company, for any person as a result of police work, except if such recommendation are made to their relatives; 1.2. submits unauthorized letters or similar correspondences within Police; 1.3. Deals with private business or pays attention to any private association during the working hours; 1.4. does not undertake or fails to undertake proper measures while performing duty 1.5. as a supervisor personnel does not properly care about performing duties strictly; 1.6. abuses with the ID card of Kosovo Police while and out of duty; 1.7. does not report the damage of Kosovo Police property 1.8. Makes private conversations 	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za laku zloupotrebu ovlašćenja, ukoliko:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Preporučuje, zahteva, sugerira, uputi ili savetuje za posebnog advokata, zakonske firme, kompanije ili neko lice ili firma, za neko lice kao rezultat policijskog rada, osim kada takve preporuke urade njihovim bliskima; 1.2. Dostavlja neovlašćene dopise ili slične korespodencije unutar Policije; 1.3. Bavi se privatnim biznisom ili obraća pažnju na privatna udruženja tokom radnog vremena; 1.4. Ne preduzima ili neuspeva na preduzimanju potrebnih mera tokom vršenja dužnosti; 1.5. Kao nadzorno osoblje dovoljno se ne brine na vršenju zadatka sa tačnošću; 1.6. Zloupotrebi identifikovanu karticu Policije Kosova tokom i van dužnosti; 1.7. Ne izveštava prouzrokovanje oštete imovine Policije Kosova; 1.8. Vršti privatne razgovore preko

<p>1.8. Bën biseda private përmes mjeteve komunikuese për qëllime tregtare apo merret me aktivitete jozyrtare gjatë detyrës;</p> <p>1.9. Gjatë detyrës përdor veturat zyrtare të Policisë pa lejen dhe njohurinë e mbikëqyrësit;</p> <p>1.10. Keqpërdor lehtë pasurinë e Policisë së Kosovës;</p> <p>1.11. Jep urdhra në kundërshtim me aktet nënligjore të Policisë.</p>	<p>through communication means for market purposes or deals with nonofficial activities while on duty;</p> <p>1.9. while on duty uses official vehicles of Police without the permission and notifying the superior;</p> <p>1.10. minor misuse of Kosovo Police property;</p> <p>1.11. gives orders in contrary to Police sub-legal acts.</p>	<p>sredstva za komuniciranje za trgovinske svrhe ili se bavi sa neslužbenim aktivnostima tokom službe;</p> <p>1.9. toku dužnosti upotrebljava službena vozila Policije bez dozvole i saznanja nadzornika;</p> <p>1.10. Lako zloupotrebljava imovinu Policije Kosova;</p> <p>1.11. Daje naredbe suprotno podzakonskim aktima Policije.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 31 Dëmtimi i lehtë i pasurisë së Policisë</p>	<p style="text-align: center;">Article 31 Minor damage of Police property</p>	<p style="text-align: center;">Član 31 Laka otšteta imovine Policije</p>
<p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për dëmtim të lehtë të pasurisë së Policisë nëse:</p> <p>1.1. Nuk e mban apo mirëmban sipas standardeve armën zyrtare të zjarrit;</p> <p>1.2. 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 deri në pesëqind euro (500€) sipas vlerës aktuale të tregut;</p> <p>1.3. Keqpërdor telefonin zyrtar të Policisë së Kosovës;</p> <p>1.4. Nga pakujdesia humb pajisje apo</p>	<p>1. Kosovo Police employee is guilty for minor damage of Police property if:</p> <p>1.1. does not maintain or hold the firearm according to standards;</p> <p>1.2. in neglect makes any damage, loss or destruction of police property or any other property trusted him or her, which has the general replacement value up to (500€) according to the current value in the market;</p> <p>1.3. abuses with the official telephone of Kosovo Police;</p> <p>1.4. in neglect loses equipments or damages any part that are replacable;</p>	<p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za laku otštetu imovine Policije, ukoliko:</p> <p>1.1. Ne drži ili ne održava prema standardima službeno vatreno oružje;</p> <p>1.2. Od nepažnje učini neku štetu, nestanak ili uništenje policijske imovine ili neke druge imovine koji je njemu/njoj povereno, što je celokupan iznos zamenjivanja do petsto eura (500 €) prema aktuelnoj vrednosti na tržištu;</p> <p>1.3. Zloupotrebi službeni telefon Policije Kosova;</p> <p>1.4. Od nepažnje izgubi opreme, ili ošteti delove oružja koje se</p>

<p>dëmton pjesët e armës që janë të zëvendësueshme;</p> <p style="text-align: center;">Neni 32</p> <p>Mbajtja e papërshtatshme e uniformës dhe paraqitja e papërshtatshme personale</p> <p>1. Punonjësi i Policisë së Kosovës është fajtor për mbajtje të papërshtatshme të uniformës dhe paraqitjes së papërshtatshme personale nëse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Pa autorizim nuk i bart pajisjet policore gjatë detyrës; 1.2. Paraqitje personale nuk është e përshtatshme; 1.3. Nuk respekton standardet e bartjes së uniformës zyrtare; 1.4. Nuk e mban në mënyrë adekuate armën zyrtare të zjarrit dhe pajisjet tjera; 1.5. Nuk e dorëzon armën dhe pajisjet tjera zyrtare kur ligjërisht kërkohet. 1.6. Bart armë apo pajisje tjera pa autorizim në detyrë. 	<p style="text-align: center;">Article 32</p> <p>Improper use of uniform and improper personal appearance</p> <p>1. Kosovo Police employee is guilty for improper wear of uniform and improper personal appearance if:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. without authorization he does not hold police equipment while on duty; 1.2. improper personal appearance; 1.3. Does not respect standards of wearing the official uniform; 1.4. does not adequately hold the official weapon and other equipments; 1.5. does not submit the weapon and other official equipment when legally required. 1.6. holds weapons or other equipment on duty without authorization. 	<p>zamenjuju;</p> <p style="text-align: center;">Član 32</p> <p>Neprikladno nošenje uniforme i lično prikladno predstavljanje</p> <p>1. Radnik Policije Kosova je kriv za za neprikladno nošenje uniforme i ličnog prikladnog predstavljanja, ukoliko:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Bez ovlašćenja ne nosi policijsku opremu tokom dužnosti; 1.2. Lično predstavljanje nije prikladno; 1.3. Ne poštuje standarde nošenja službene uniforme; 1.4. Ne nosi adekvatno službeno vatreno oružje i drugu opremu; 1.5. Ne preda službeno oružje i drugu službenu opremu kada se to zakonom zahteva; 1.6. Nosi oružje ili drugu opremu na dužnosti bez ovlašćenja.
--	--	---

<p align="center">KAPITULLI IV PROCEDURAT DISIPLINORE</p>	<p align="center">CHAPTER IV DISCIPLINARY PROCEDURES</p>	<p align="center">IV POGLAVLJE DISCIPLINSKE PROCEDURE</p>
<p align="center">Neni 33 Fillimi dhe përfundimi i procesit disiplinor</p> <p>1. Procedurat disiplinore duhet të jenë të drejta, objektive dhe transparente.</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>3. Hetimet llogaritet se kanë filluar nga momenti kur punonjësi i akuzuar njoftohet zyrtarisht për akuzat që e ngarkojnë.</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 DSP.</p>	<p align="center">Article 33 Beginning and the end of the disciplinary process</p> <p>1. Disciplinary procedures should be fair, objective and transparent.</p> <p>2. Disciplinary process begins from the moment of getting informed for allegations of disciplinary violations, until the disciplinary decision becomes final.</p> <p>3. Investigations are considered to begin at the moment when the charged employee is formally notified about the charges that burden.</p> <p>4. Investigations are considered to have been completed at the moment when the suspect of the disciplinary violation is notified with disciplinary decision from the local level or with the notification for completing of investigation from DSP.</p>	<p align="center">Član 33 Početak i okončanje disciplinskih procedura</p> <p>1. Disciplinske procedure treba da su pravične, objektivne i transparentne.</p> <p>2. Disciplinski potupak počinje trnutkom saznanja za pretpostavljene disciplinske povrede i okončava se kada disciplinska odluka postane pravosnažna.</p> <p>3. Istrage se računaju da su započete od trenuaka kada je optuženi radnik službeno obavješten za optužbe koje terete.</p> <p>4. Istrage se računaju da su okončane od momenta kada osumnjičeni radnik za disciplinsku povredu obavještava se disciplinskom odlukom od lokalnog nivoa ili obavještenjem za okončanje strage od strane DPS.</p>
<p align="center">Neni 34 Kushtet e përgjithshme</p> <p>1. Hetuesi gjatë zbatimit të hetimeve duhet të kujdeset me ndërgjegje dhe</p>	<p align="center">Article 34 General conditions</p> <p>1. The investigator during the implementation of investigations must take</p>	<p align="center">Član 34 Opšti uslovi</p> <p>1. Istražitelj tokom primenjivanja istrage treba da se stara da savesno i</p>

<p>përpikëri t'i kryejë hetimet. Kujdesi ndaj tërësisë e detajeve dhe vërtetësia e provave dhe fakteve duhet të jetë qëllim i çdo procesi të hetimit. Hetuesi duhet që:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 apo dëshmitarët që me fjalët e tyre të japin deklaratë me shkrim, apo t'i nënshtrohen intervistës së incizuar. Nëse ankuesi 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 hetimet; 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 t'i nënshtrohet intervistës; 1.4. Te siguroj dhe mbledh dëshmitë relevante për incidentin dhe te i administroj në mënyrë të drejte. 	<p>consciousness and accurate care and precision to carry out the investigations. Taking care of details, entirety and authenticity of evidences and facts must be the aim of any investigation process. The investigator must:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Interview the complainant and everyone else that may have a direct knowledge for the data that could support the behaviour for which an appeal is made. 1.2. Require from the complainant or witnesses with their own words to give their statements in written, or to be subject of a recorder interview. If the complainant or witness refuses to give and sign the statement or to deny such a statement, this should be noted in the investigators report; 1.3. Interview all the witnesses who might have knowledge related to the data about the behaviour for which the complaint was made. The investigator will ask the employee to do a written statement with his/her own words and to be subject of an interview; 1.4. To provide and collect relevant evidences for the incident and administrate them properly; 1.5. To review all the data related to the behavior for alleged 	<p>uredno izvrši istragu. Pažnja prema celosti detaljla utvrđivanja dokaza i činjenice trba da je cilj svakog procesa istrage. Istražitelj treba da:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Saslušā lice koje se žalī i bilo kog koji može da neposredno sazna o podacima koje podržavaju ponašanje za koje je podneta žalba. 1.2. Da zahteva od žalioaca ili svedoka da svojim rečima daju pismenu izjavu, ili da se podvrgavaju snimljenoj izjavi. Ukoliko žalioac ili svedok odbija da da i potpiše izjavu ili da negira jednu takvu izjavu, ovo treba da se navede u izveštaju koji sastavlja istražitelj koji primenju istrage; 1.3. Da izvrši saslušanje sa svim svedocima koji mogu da imaju saznanje u vezi sa podacima oko ponašanja za koje je podneta žalba. Istražitelj će da zahteva od radnika protiv koga se vrži istraga, da da jednu slobodnu pismenu izjavu svojim rečima i da se podvrgava saslušanju. 1.4. Da obezbedjuje i da prikuplja bitne dokaze o nezgodi i da
---	--	---

<p>1.5. Të shqyrtojë të gjitha të dhënat lidhur me sjelljen për shkeljen e supozuar disiplinore;</p> <p style="text-align: center;">Neni 35 Zhvillimi i intervistës, të drejtat dhe obligimet</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 i arsyeshëm. Njoftimi duhet të përfshijë burimin e ankesës, ndonjë dëshmi ose deklaratë që është marrë me rastin e pranimit të ankesës apo më vonë si dhe përshkrimin e shkurtër të incidentit.</p> <p>2. Me përfundimin e hetimeve të brendshme, DSP-ja duhet ta informojnë punonjësin ndaj të cilit zhvillohen hetimet, që hetimi i brendshëm ka përfunduar dhe se lënda disiplinore i është dërguar në shqyrtim dhe vendimmarrje në KBD.</p> <p>3. Autoriteti i nivelit lokal pas përfundimit të hetimeve të brendshme duhet ta informoj punonjësin ndaj të cilit zhvillohet procedura disiplinore se lënda</p>	<p>disciplinary offence;</p> <p style="text-align: center;">Article 35 Conduct of the interview, the rights and obligations</p> <p>1. Police employee must be notified with the investigations, before interrogation or interview. Notification should be made in written and includes the overall nature of investigations for which there is a reasonable suspicion. The notification must include the source of complaint, any evidence or statements that have been received at the moment the appeal was submitted or later, as well as a brief description of the incident.</p> <p>2. With the completion of internal investigations, DPS shall notify the employee against whom the internal investigation are being conducted, that the internal investigation has been completed and the disciplinary case has been sent for review and decision-making to the IDC.</p> <p>3. The authority of local level after conducting the internal investigations, must notify the employee against whom the disciplinary procedure is being</p>	<p>pravilno administrira.</p> <p>1.5. Da razmatra sve podatke u vezi sa ponašanjem navodne disciplinske povrede;</p> <p style="text-align: center;">Član 35 Odvijanje intervjuisanja, prava i obaveze</p> <p>1. Radnik Policije treba da se upozna o istrazi, pre nego što se saslušava ili se intervjuiše. Obaveštenje treba se uradi pismeno i da obuhvata opštu prirodu istrage, za koje postoji opravdana sumnja, Obaveštenje treba da obuhvata izvor žalbe, neki dokaz ili izjave koje su uzete prilikom prijema žalbe ili kasnije kao kratak opis incidenta.</p> <p>2. Nakon okončanja unutrašnje istrage, DPS treba da obavesti radnika protiv kojeg se odvijaju strage, da je unutrašnja straga okončana i da disciplinski predmet dostavljen je na razmatranje i odlučivanje u UDK.</p> <p>3. Autoritet lokalnog nivoa nakon okončanja unutrašnje istrage treba da obavesti radnika protiv kojeg se razvija disciplinska procedura da je disciplinski</p>
--	---	--

<p>disiplinore është dërguar për shqyrtim dhe vendimmarrje në KBD, kure është bere rekomandimi për masën disiplinore Ndalesë në pagë 5% deri 20% në pagën baze deri në 2 muaj apo dhe masa plotësuese transfer administrativ.</p>	<p>conducted, that the disciplinary case has been sent for review and decision-making to IDC, when the recommendation for the disciplinary measure has been done Reduction in salary 5% up to 20% in the basic salary up to 2 months or additional measures administrative transfer.</p>	<p>predmet dostavljen za razmatranje i odlučivanje u UDK, dok je vršena preporuko za disciplinsku meru”obustava od 5%-20% od osnove plate do dva meseca ili dopunska mera administrativni premeštaj.</p>
<p>4. Nga hetuesi kërkohet që të zbatohet 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. Përjashtimisht, në raste 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>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</p>	<p>4. The investigator is required to conduct the interview according to the following standards:</p> <p>4.1. The interview should be conducted in a reasonable time and it is preferred to be conducted when the employee is in duty, unless the circumstances require otherwise;</p> <p>4.2. The interview should be conducted in the Police premises. Except in special cases, the interview can be conducted in governmental offices or other appropriate facilities for the interviewed person (house, hospital, etc)</p> <p>4.3. The employee should be notified at the beginning of the interview about the name, rank and position of the investigator that is conducting the interviewing process;</p> <p>4.4. During all the interviewing time, all questions should be made</p>	<p>4. Od istražitelja se zahteva da primeni intervjuisanje prema sledećim standardima:</p> <p>4.1. Intervjuisanje treba da se izvrši u opravdano vreme i preporučuje se da se vrši kada je radnik na dužnosti, osim ukoliko okolnosti zahtevaju drugačije;</p> <p>4.2. Intervjuisanje treba da se odvija u objektima Policije. Izuzetno, u posebnim slučajevima, intervjuisanje može da se odvija i u vladin prostorijama ili u drugim objektima prikladnim za proces intervjuisanja (kuća, bolnica i td.);</p> <p>4.3. Radnik treba da se obaveštava u početku intervjuisanja za ime, položaj i čin istražitelja koji primenjuje proces intervjuisanja;</p> <p>4.4. Tokom celog vremena intervjuisanja, sva pitanja treba</p>

<p>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, gjatë gjithë procesit të hetimeve. Këshilltarit nuk i lejohet të përgjigjet në vend të punonjësit që intervistohet.</p>	<p>only by one investigator and should be notified in written about the investigation nature before the interview;</p> <p>4.5. The interview must have a reasonable time duration, in general not to exceed two (2) hours for any period of time and not more than six (6) hours within a day;</p> <p>4.6. It is not allowed to use threats, concerns or promises by the investigator;</p> <p>4.7. It is the discretionary right of the investigator to decide whether to record the interview or not.</p> <p>4.8. The investigator has the duty to maintain the confidentiality of all data taken and learned during the investigation.</p> <p>4.9. The employee under investigations has the right to consult with a legal adviser or any other person chosen by him, during the entire investigation process. The advisor is not allowed to respond instead the employee that is being interviewed.</p>	<p>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 opravdo vremensko trajanje, u celosti da ne predje dva (2) časa za vaki vremenski period a ne više od šest (6) časova u toku dana;</p> <p>4.6. Ne dozvoljava se upotreba pretnje, uznemirenja ili obećanja od strane istražioca;</p> <p>4.7. Diskrecionalno je pravo istražitelja da odlučuje da li će se snimiti intervju.</p> <p>4.8. Istražitelj je dužan da sačuva tajnost svih podataka koje je uzeo i koje je doznao tokom odvijanja istrage.</p> <p>4.9. Radnik prema kome se odvija istraga, ima pravo da se savetuje sa nekim pravnim savetnikom, ili neko drugo izabrano lice, tokom celog istražnog postupka. Ne odobrava se savetniku da odgovori u mesto radnika koji se intervjuiše.</p>
--	--	---

<p style="text-align: center;">Neni 36 Ruajtja e të dhënave hetimore</p> <p>1. Të gjitha materialet hetimore për shkelje disiplinore, pa marrë parasysh prej nga rrjedhin apo kush i kryen, duhet t'i dërgohen Drejtorisë së Standardeve Profesionale, për ruajtje.</p> <p>2. Raporti përfundimtar origjinal i kompletuar i hetimit dhe masa e shqiptuar, duhet të vendoset në dosjet e përhershme të Drejtorisë së Standardeve Profesionale në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë;</p>	<p style="text-align: center;">Article 36 Storage of investigative data</p> <p>1. All the investigation materials for disciplinary offence regardless where they come from or who performs should be sent to the Directorate of Professional Standards, for storage.</p> <p>2. The final original completed report of investigation and the imposed measure, must be put in the permanent dossier of the Directorate of Professional Standards in the General Directorate of Police;</p>	<p style="text-align: center;">Član 36 Čuvanje istražnih podataka</p> <p>1. Celokupni istražni materijal disciplinske povrede, bez obzira od koga potiču ili ko ih izvršava, treba da se dostave Direkciji Profesionalnih Standarda, za čuvanje.</p> <p>2. Konačni orginalni kompletni izveštaj istrage i izrečena mera, treba da se ubaci i stalni dosije Direkcije Profesionalnih Standarda u Generalnu Direkciju Policije;</p>
<p style="text-align: center;">Neni 37 E drejta për qasje në materialin hetimor</p> <p>1. Dosjet e kompletuara disiplinore duhet të jenë në dispozicion për shqyrtim për KBD, KASH, për shefin dhe hetuesin e DSP-së, Drejtorinë e DSP-së, menaxherin e rasteve-data bazës të DSP-së dhe inspektorin hetues të IPK-së sipas kërkesës.</p> <p>2. Me aprovimin me shkrim të drejtorit të përgjithshëm, në lëndët hetimore të kompletuara, mund t'u lejohet qasje njësiteve përkatëse të Policisë, me procedurë të kthimit të lëndës përsëri në Drejtorinë për Standarde Profesionale,</p>	<p style="text-align: center;">Article 37 The right of access to investigative material</p> <p>1. The completed disciplinary dossier must be available to be reviewed by the IDC, CAA, the head and investigator of the DPS, Directorate of DPS, DPS manager of cases-database and investigation inspector of KPI, according to the request.</p> <p>2. Respective units of Police may have access in the completed investigative cases only with the approval of the general director, with the returning procedure of the cases in the Directorate for Professional Standards. According to the</p>	<p style="text-align: center;">Član 37 Pravo pristupa u istražnom materijalu</p> <p>1. Kompletni disciplinski dosije treba da budu na raspolaganje za razmatranje za UDK. KŽN, za šefa i istražitelja DPS-a, Direkciju DPS-a, menadžera slučajeva baze podataka DPS i istražnog inspektora IPK-a prema zahtevu.</p> <p>2. Po odobrenju i pismenom usvajanju Generalnog Direktora, u kompletnom istražnom predmetu, može da se odobri pristup dotičnim jedinicama Policije, po proceduri ponovnog vraćanja predmeta u Direkciji Profesionalnih</p>

<p>institucioneve apo shoqatave jashtë Policisë së Kosovës, të cilat shprehin interesim për studime dhe analiza, mbështetur në Ligjin mbi qasje në dokumentet zyrtare;</p> <p>3. Në raportet e kompletuara të hetimeve, kanë qasje Avokati i Popullit dhe IPK-ja.</p> <p style="text-align: center;">Neni 38 Dorëheqja, gjatë procesit hetimor dhe pushimi i procedurës hetimor</p> <p>1. Në çdo fazë të hetimeve të brendshme, punonjësi i Policisë, ka të drejtë të japë dorëheqje vullnetare nga Policia.</p> <p>2. Nëse jep dorëheqje, ai/ajo, dhe është duke u hetuar për shkelje të rëndë, nuk mund të ri punësohet;</p> <p>3. Pa marrë parasysh se në cilën fazë të hetimeve punonjësi jep dorëheqje nga Policia hetimi duhet të kompletohet dhe të ruhen në Drejtorinë për Standarde Profesionale, pa marrë parasysh se a e ka kryer intervistën apo jo;</p> <p>4. Një kopje e dorëheqjes dhe i tërë dokumentacioni përcjellës i dorëheqjes</p>	<p>written request, access to these cases may also have other institutions or societies out of Kosovo Police, which expresses interest, studies and analysis based on the Law on Access to Official documents;</p> <p>3. KPI and the Ombudsperson may have access to the completed investigation reports.</p> <p style="text-align: center;">Article 38 Resignation, during the investigation process and cease of the investigation procedure</p> <p>1. At any phase of the internal investigations, police employee has the right to resign voluntarily from the Police.</p> <p>2. If the police resigns, and is being investigated for any serious offence, he/she can not be rehired;</p> <p>3. No matter at what stage of the investigations the employee resigns from the Police, the investigation must be completed and kept in the Directorate of Professional Standards, regardless whether conducted the interview or not;</p> <p>4. A copy of resignation and the whole documentation of resignation must be put</p>	<p>Standada. Prema pismenom zahtevu, pristup može da se odobri institucijama iliudruženjima van Policije Kosova, koje izražavaju interesovanje za studiranje i analize, na osnovu Zakona o pristupu u službenu dokumentaciju.</p> <p>3. U kompletiranim istražnim predmetima, pristup imaju Narodni Advokat i IPK-va.</p> <p style="text-align: center;">Član 38 Ostavka, tokom istražnog procesa i mirovanje istražne procedure</p> <p>1. U svakoj fazi unutrašnje istrage, radnik Policije, ima pravo da podnese dobrovoljnu ostavku iz Policije.</p> <p>2. Ukoliko podonosi ostaku, on/ona, a u toku je istraga za tešku povredu, nemože ponovo da se zaposli;</p> <p>3. Bez obzira u kojoj fazi istrage radnik podnosi ostavku iz Policije, istraga mora da se kompletira i da se čuva u Direkciju za Profesionalne Standarde, bez obzira da li je intervjuisan ili ne;</p> <p>4. Jedan primerak ostavke i cela prateća dokumentacija ostavke treba da</p>
---	--	--

<p>duhet të vendoset në dosjen personale të punonjësit.</p> <p>5. Drejtoria e Standardeve Profesionale rekomandon pushimin e procedurën hetimore në çdo fazë të hetimeve të brendshme, nëse punonjësi i dyshuar:</p> <ul style="list-style-type: none"> 5.1. jep dorëheqje vullnetare; 5.2. vdes; 5.3. pensionohet; 5.4. nëse konstatohet se ka kaluar afati i parashkrimit, para se të fillojë procedura disiplinore; 5.5. nëse i është ndërprerë marrëdhënia e punës me vendim të ekzekutueshëm administrativ për ndonjë rast tjetër; <p>6. Për të gjitha këto lëndë, vendim sjell Komisioni i brendshëm disiplinor si shkallë e parë.</p>	<p>in the personal dossier of the employee.</p> <p>5. The Directorate of Professional Standards recommends the cease of investigation procedure in any phase of internal investigations, if the suspected employee:</p> <ul style="list-style-type: none"> 5.1. voluntarily resigns; 5.2. dies; 5.3. retires; 5.4. if found that the limitation period has passed, before the disciplinary procedure begins; 5.5. if the work relation has been terminated with the administrative decision for any other case; <p>6. For all these cases, Internal Disciplinary Commission makes decision as the first instance.</p>	<p>se unese u lični dosije radnika.</p> <p>5. Direkcija profesionalnih standarda preporučuje mirovanje istražne procedure u svakoj fazi unutrašnje strage ukoliko osumnjičeni radnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> 5.1. Daje dobrovoljnu ostavku; 5.2. umire; 5.3. penzioniše 5.4. ukoliko se ustanovi da je istekao rok zastarevanja, pre nego što počne disciplinska procedura. 5.5. ukoliko mu je prekinut radoni odnos izvršnom administrativnom odlukom za neki drugi slučaj. <p>6. Za sve ove predmete, odluku donosi Unustrasnja disciplinska komisija kao prvi stepen.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 39 Inicimi i procedurës disiplinore</p> <p>1. Inicimi i procedurës disiplinore bëhet:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. sipas ankesave të qytetarëve; 1.2. sipas inicimit të brendshëm dhe 1.3. sipas detyrës zyrtare. 	<p style="text-align: center;">Article 39 Initiation of the disciplinary procedure</p> <p>1. Initiation of the disciplinary procedure is done:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. According to the citizens complaints; 1.2. Internal initiation and 1.3. According to official duty. 	<p style="text-align: center;">Član 39 Pokretanje disciplinskog postupka</p> <p>1. Pokretanje disciplinskog postupka vrši se:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. Prema žalbama gradjana; 1.2. Prema unutrašnjeg pokretanja i 1.3. Prema Službenoj dužnosti.

<p style="text-align: center;">Neni 40 Evidentimi</p> <p>1. Shkelja disiplinore që pretendohet se ka kryer punonjësi, përkatësisht ankesat e qytetarëve, mund të drejtohet apo raportohet me shkrim ose me gojë tek çdo punonjës i Policisë apo stacion më të afërt policor nga:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. çdo shtetas i Kosovës, i huaj ose pa shtetësi, 1.2. punonjësi i Policisë, 1.3. punonjësi i Inspektoratit Policor të Kosovës, 1.4. përfaqësues të personave juridikë, 1.5. përfaqësuesi i institucioneve të administratës publike. 	<p style="text-align: center;">Article 40 Evidencing</p> <p>1. Disciplinary offence pretended to be committed by the employee, respectively citizen's complaints, may be addressed or reported in writing and orally to any Police employee or to the nearest police station from:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. any Kosovo citizen, foreigner or stateless 1.2. Police employee, 1.3. Employee of the Kosovo Police Inspectorate, 1.4. Representatives of the legal persons, 1.5. representative of institutions and public administration 	<p style="text-align: center;">Član 40 Evidentiranje</p> <p>1. Disciplinska povreda koja se pretendira da je izvršio radnik, odnosno žalbe građana, 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"> 1.1. Svakog državljanina Kosova, stranaca ili bez državljanstva, 1.2. Radnik Policije, 1.3. Radnika Inspektorata Policije Kosova, 1.4. Predstavnika pravnih lica, 1.5. Predstavnika institucija javne administracije.
<p style="text-align: center;">Neni 41 Ankesat e qytetarëve</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</p>	<p style="text-align: center;">Article 41 Citizen's complaints</p> <p>1. Police employee after taking the complaint is obliged to do the registration of that complaint in writing, and to undertake any other necessary and reasonable action with the aim of taking and preserving evidences that has to deal with the behaviour for which the complaint was made.</p> <p>2. No person shall be denied to submit a</p>	<p style="text-align: center;">Član 41 Žalbe građana</p> <p>1. Radnik Policije nakon prijema žalbe dužan je da sačini pismeni opis žalbe, i da preuzme bilo kakvu vrstu obaveznog i opravdanog delovanja sa ciljem dobijanja ili čuvanja dokaza koje se rade sa ponašanjem za koje je podneta žalba.</p> <p>2. Ni jednom licu ne treba da mu se</p>

<p>drejta për të paraqitur ndonjë ankesë e as që t'i thuhet të vijë apo thërrasë më vonë.</p> <p>3. Qytetari mund të paraqesë ankesë për sjelljet e këqija të punonjësve të Policisë:</p> <p>3.1. Personalisht apo me përfaqësues</p> <p>3.2. Me telefon</p> <p>3.3. Me postë</p> <p>3.4. Në mënyrë elektronike dhe</p> <p>3.5. Në mënyrë anonime</p> <p>4. Në afatin sa më të shkurtër, por jo më vonë se pesë (5) ditë nga pranimi dhe regjistrimi i ankesës, obligohet që ta procedojë në Inspektoratin Policor të Kosovës dhe t'ia dërgojë të gjitha shënimet me shkrim dhe çfarëdo dëshmie që është siguruar.</p>	<p>complaint and neither to tell him to come or call later.</p> <p>3. The citizen may submit a complaint for bad behaviours of the Police employee:</p> <p>3.1. Personally or with representative</p> <p>3.2. By telephone</p> <p>3.3. By post</p> <p>3.4. Electronically and</p> <p>3.5. Anonymously</p> <p>4. In the shortest period of time, but not later than five (5) days from the admission and registration of the complaint, he is obliged to proceed it at the Kosovo Police Inspectorate and to send all written notes and any other provided evidence.</p>	<p>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:</p> <p>3.1. Lično ili sa predstavnikom</p> <p>3.2. Sa telefonom</p> <p>3.3. Sa poštom</p> <p>3.4. Na elektronskoj formi i</p> <p>3.5. Na tajnom osnovu</p> <p>4. U što kraćem roku, a najkasnije pet (5) dana od prijema i upisa žalbe, obavezuje se da dostavlja u Inspektorat Policije Kosova, i da dostavi sve pismene podatke i svaki dokaz koji je obezbedjen.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 42 Inicimi i brendshëm</p>	<p style="text-align: center;">Article 42 Internal initiation</p>	<p style="text-align: center;">Član 42 Unutrašnje pokretanje</p>
<p>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:</p>	<p>All alleged offences initially must be treated at the local level, respectively within the unit when the suspect is systemized. After this, a preliminary investigation is conducted by the direct supervisor of the employee or the person he authorizes in order to ascertain assumptions for any suspected offence and after the evaluation by the supervisor, depending on the categorization of the offence must be proceeded in this way:</p>	<p>Sve sumnjive povrede početno treba da se tretiraju na lokalnom nivo, tačnije u okviru jedinice gde je rasporedjen osumnjičeni radnik. Nakon ovog od strane neposrednog nadzornika radnika ili lica koje on ovlašćuje, odvija se jedna preliminarna istraga, da bih utvrdio pretpostavke za sumnjive povrede i nakon ocenjivanja od strane nadzornika, zavisno od kategorizacije povrede deluje se na sledeći način:</p>

<p>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.</p> <p>1.2. Nëse njëra nga shkeljet bën pjesë në kategorinë e shkeljeve të rënda disiplinore, lënda e kompletuar i procedohet Drejtorisë së Standardeve Profesionale.</p>	<p>1.1. If the offences belong to the categorization of the minor disciplinary offences, the investigations must begin and complete at the local level according to the category of minor offences.</p> <p>1.2. If any of the offences belongs to the category of serious disciplinary offences, the completed case must be preceded to the Directorate of Professional Standards.</p>	<p>1.1. Ukoliko povrede spadaju u kategoriju lakih disciplinskih povreda, istrage počinju i završavaju se na lokalnom nivo, prema kategoriji lakih povreda.</p> <p>1.2. Ukoliko jedna od povreda spada u kategoriju teških disciplinskih povreda, kompletan predmet dostavlja se Direkciji Profesionalnih Standarda.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 43 Inicimi i disiplinës sipas detyrës zyrtare</p>	<p style="text-align: center;">Article 43 Initiation of the ex officio discipline</p>	<p style="text-align: center;">Član 43 Pokretanje discipline po službenoj dužnosti</p>
<p>1. Çdo mbikëqyrës i punonjësit të Policisë, Drejtoria e Standardeve Profesionale, çdoherë kur merr informatë nga individët apo mediat e shkruara dhe elektronike, radio, televizioni dhe interneti, fillon një hetim paraprak për konstatimin e supozimit të ekzistimit apo mos ekzistimit të shkeljeve disiplinore.</p> <p>2. Nëse gjatë hetimeve paraprake gjenden elemente të veprës penale, niveli lokal apo DSP-ja lëndën ia procedon IPK-së apo Departamentit të hetimeve të Policisë së Kosovës bazuar në Ligjin e IPK-së.</p>	<p>1. Any supervisor of the Police employee, Directorate of professional Standards, any time receiving information from the individuals or written and electronic media, radio, TV and internet, begins a preliminary investigation to ascertain the assumption if disciplinary offence exists or not.</p> <p>2. If during the preliminary investigations elements of the criminal act are found, the local level or DPS submits the case to KPI or Investigation Department of the Kosovo Police based on KPI Law.</p>	<p>1. Svaki nadzornik radnika Policije, Direkcija Profesionalnih Standarda, uvek kada dobije informaciju od pojedinaca, pisanih i elektronskih medija, radio, televizije i interneta, počinje jednu prethodnu istragu da utvrdi pretpostavku postojanja ili nepostojanja disciplinske povrede.</p> <p>2. Ukoliko tokom prethodne istrage nalaze se elementi krivičnog dela, lokalni nivo ili DPS predmet procesuirá IPK ili Istražnoj upravi Policije Kosova na osnovu Zakona IPK-a.</p>

<p style="text-align: center;">KAPITULLI V MASAT DISIPLINORE DHE AUTORITETI VENDIMMARRËS</p>	<p style="text-align: center;">CHAPTER V DISCIPLINARY MEASURES AND DECISION MAKING AUTHORITY</p>	<p style="text-align: center;">V POGLAVLJE DISCIPLINSKE MERE I ODLUČUJUĆI AUTORITET</p>
<p style="text-align: center;">Neni 44 Masat për shkelje të lehta disiplinore për punonjësit e PK-së</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"> 1.1. Vërejtje me gojë; 1.2. Vërejtje me shkrim; 1.3. Ndalesë në pagë 5% deri 20% nga paga bruto deri në dy muaj; <p>2. Krahas masave të përcaktuara nga paragrafi 1 i këtij neni mund të shqiptohen edhe masa plotësuese:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. këshillim mjekësor/psikologjik 2.2. ndalesë drejtimi të automjetit të PK-së deri 6 muaj dhe 2.3. Transfer administrativ vetëm me masën disiplinore nga paragrafi 1.3 i këtij neni. <p>3. Me qëllim të menaxhimit të disiplinës në nivel lokal, ky udhëzim përcakton që, për shkeljet disiplinore të parapara si shkelje të lehta, për të cilat parashihet shqiptimi i masës disiplinore - vërejtje me</p>	<p style="text-align: center;">Article 44 Measures for minor disciplinary offences for the KP employee</p> <p>1. Measures that can be taken to the KP employee in case of minor disciplinary offences are:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Verbal warning; 1.2 Written warning; 1.3 Deduction in salary 5 to 20% gross salary to two months; <p>2. In addition to the measures set out in the 1 paragraph of this article, may also be imposed the additional measure:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. medical psychological advice and 2.2. Prohibit of driving KP vehicle up to 6 months 2.3. The administrative transfer only with the disciplinary measure from the paragraph 1.3 of this article. <p>3. With the aim of managing the discipline in local level, this instruction shows, the disciplinary offences prescribed as minor violations for which is provided the impose of disciplinary measure –</p>	<p style="text-align: center;">Član 44 Mere za lake disciplinske povrede za radnike PK-a</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"> 1.1. Usmena opomena; 1.2. Pismena opomena; 1.3. Zabrana na platu 5% do 20% od bruto ličnog dohotka do dva meseca; <p>2. Uporedo odredjenim merama iz stava 1 ovog člana mogu da se izriču i dopunske mere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. lekarsko/psihološko savetovanje i 2.2. zabrana upravljanja vozila PK-a do šest 6 meseci. 2.3. Administrativni premeštaj samo disciplinskom merom iz stava 1.3 ovog člana. <p>3. Sa ciljem menadžiranja discipline na lokalnom nivou, ovo upustvo određuje da, za predviđene disciplinske povrede kao lake povrede, za koje se predviđja izricanje disciplinske mere - usmena</p>

<p>gojë dhe vërejtje me shkrim, autoritet vendimmarrës për të vlerësuar, shqyrtuar dhe vendosur për shkeljet disiplinore dhe shqiptimin e masës disiplinore, varësisht prej nivelit të organizimit, është mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë/shefi i njësisë, drejtori i drejtorisë/departamentit.</p> <p>4. Para se të merret vendim për shqiptimin e masës disiplinore, autoriteti vendimmarrës ka detyrim që t'i identifikojë, verifikojë dhe shqyrtojë me ndershmeri dhe në tërësi faktet e rëndësishme. Në rastet kur nga autoriteti vendimmarrës ka paqartësi rreth procedurave, do të kërkohet ndihmë-udhëzime nga Drejtoria e Standardeve Profesionale.</p> <p>5. Për shkeljet e lehta disiplinore, për të cilat parashihet shqiptimi i masës disiplinore – ndalesë në pagë që nuk është më e vogël se 5 % e jo më e madhe se 20 % e pagës mujore bruto prej një muaji deri dy muaj: autoriteti i nivelit lokal pas përfundimit të hetimeve, lëndën disiplinore me rekomandim nga paragrafi 1.3 ia procedon KBD-së për vendimmarrje.</p> <p>6. Mbikëqyrësit e punonjësit të policisë kanë të drejtë që të shqiptojnë masën administrative ndalese e mëditjes për një</p>	<p>verbal and written warning, decision making authority to evaluate, review and decide about the disciplinary offences and imposing of disciplinary measure, depending on the organization level, by the direct supervisor/head of the unit, director of the directorate/department.</p> <p>4. Before taking the decision for imposing the disciplinary measure, the decision making authority is obliged to identify, verify and analyze honestly and as a whole the important facts. In cases when the decision making authority has obstacles about the procedures, there will be required assistance-instructions from the Directorate of Professional Standards.</p> <p>5. For minor disciplinary offences which provided for the imposition of disciplinary measure – deduction on salary that is not less than 5% and not higher than 20% of gross monthly salary from one to two months: after completion of investigations the local level authority submits the disciplinary case with recommendation from paragraph 1.3 to the IDC for decision-making.</p> <p>6. Superiors of the police employee have the right to impose the administrative measure reduction of the daily pay for one</p>	<p>opomena i pismena opomena, odlučujući autoritet da bih ocenjiva, razmatrao i odlučio za disciplinsku povredu i izricanje disciplinske mere, zavisno od nivoa organizovanja, je neposredni nadzornik jedinice, Direktor Direkcije/Uprave.</p> <p>4. Pre donošenja odluke za izricanje disciplinske mere, odlučujući autoritet obavezan je da identifikuje, proveriti i razmatra pošteno i u celosti bitne dokaze. U slučajevima kada se u odlučujućem autoritetu postoje nejasnoće oko procedura, zatražiće se pomoć-upustvo od strane Direkcije Profesionalnih Standarda.</p> <p>5. Za lake disciplinske povrede , za koje se predvidja izricanje disciplinske povrede, - zabrana na lični dohodak koja nije manja od 5 % a ne veća do 20 % mesečne bruto plate za jedan mesec do dva meseca: autoritet lokalnog nivoa nakon završetka istrage, disciplinski predmet na preporuku iz stava 1.3 dostavlja UDK-ji na odlučivanje.</p> <p>6. Nadzornici radnika Policije imaju pravo da izričuju administrativnu meru obustava dnevnice za jedan izgubljeni</p>
--	---	---

<p>ditë të humbur të punës brenda një muaji dhe më së shumti 3 ditë brenda vitit.</p> <p>6.1 Mbikëqyrësi i punonjësit nëse me arsye gjen se punonjësi është paraqitur në punë i pa rregullt, me vonesë, i pa përgatitur fizikisht dhe psikikisht (i lodhur, pa gjumë, nën ndikim të medikamenteve etj), i mungojnë pajisjet personale për punë, i pa rregullt në paraqitje (i pa rruar, nënqethur, rroba të pa pasteta, pa kapelë etj.), kundërmim të alkoolit apo kundërmim të keq.</p> <p>6.2 Mbikëqyrësit e punonjësve me rastin e shqiptimit të masës administrative ndalës në mëditje, lëshon vendim të menjëhershëm.</p> <p>6.3 Punonjësi që i jepet masa administrative ndalesë në mëditje duhet të largohet nga ambientet e punës dhe ka të drejtë ankese në afatin prej 24 orësh nëpërmes tek mbikëqyrësi që e ka lëshuar vendimin për udhëheqësin më të lartë i nivelit lokal. Vendimi i udhëheqësit më të lartë të nivelit lokal është përfundimtar.</p> <p>7. Me rastin e inspektimit, ndalesën e meditjes për një ditë pune, në rrethana të njëjta mund ta shqiptojë edhe Njësia e inspektimit. Ndaj këtij vendimi, pala e</p>	<p>lost day within the month and up to 3 three days within the year.</p> <p>6.1 If the superior of employee reasonably finds that the employee comes to work improperly, late, physically or psychically not prepared (tired, sleepless, undet the medication affect, etc) lacks equipments for work, improper appearance (unshaved, uncut hair, dirty clothed, without cap, etc), with alcool smell or with a bad smell.</p> <p>6.2 Superiors of the employees in case of imposing the administrative measure, reduction in daily payment, issue an immediate decision.</p> <p>6.3 The employee who is given the administrative measure, reduction in daily payment must be removed from the working environment and has the right of complain within 24 hours through his superior who has issued the decision for the highest local lever leader. Decision of the highest local level leader is final.</p> <p>7. Upon inspection, reduction of daily payment, in the same circumstances could pronounce the Inspection unit. Against this decision, the party may make a appeal to</p>	<p>radni dan u mesecu a najviše tri dana u godini.</p> <p>6.1. Nadzorni radnika ukoliko opravdano nalaze da je radnik ne pravilno javio na posao, zakasnio, fizički i psihički nespreman (umoran, nespavan ili pod uticajem medikamenta itd) nedostaje mu lična oprema za rad, ne prikladan za predstavljanje (ne obrijan, ne ošišan, nečisto modelo, bez kape itd.) snrdi na alkool ili loš smrad.</p> <p>6.2. Nadzornici radnika prilikom izričenja administrativne mere obustave dnevnice, donori trenutnu odluku.</p> <p>6.3. Radniku kome se daje administrativna obustava dnevnice treba da se udalji sa radnog ambijenta i ima pravo kalbe u toku 24 sati preko nadzornika koji je doneo olluku za vušeg rukovodioca lokalnog nivoa. Odluka višeg rukovodioca lokalnog nivoa je konačna.</p> <p>7. Nakon inspekcije, obustavu dnevnice za jedan radoni dan, pod istim uslovima moze da izrice Jedinica za inspekciju. Protiv ove odluke,</p>
---	---	---

<p>pakënaqur mund të bëj ankesë tek eprori i drejtpërdrejt brenda 24 orëve.</p> <p>8. Përsëritja e shkeljeve të njëjta për të cilat është marr vendimi për ndalesë në mëditje, rezulton me veprime tjera disiplinore sipas këtij udhëzimi.</p> <p style="text-align: center;">Neni 45 Masat për shkelje të rënda disiplinore për punonjësit e PK-së</p> <p>1. Masat që mund të merren ndaj punonjësit të PK-së në rastet e shkeljeve të rënda disiplinore janë:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. ndërprerja e marrëdhënies së punës, 1.2. degradim - jo më shumë se një gradë 1.3. largim nga pozita komanduese apo largim në një pozitë tjetër me përgjegjësi me të ultë menaxhuese por pa e humbur gradën dhe kategorinë funksionale. 1.4. ndalesën në pagë mbi 20% deri në 30% e pagës mujore bruto prej dy deri në gjashtë muaj. <p>2. Krahas masave të përcaktuara nga paragrafi 1 i këtij neni mund të shqiptohen</p>	<p>the direct supervisor within 24 hours.</p> <p>8. Repeating of the same offences for which the decision for daily payment reduction is made, results in other disciplinary actions according to this instruction.</p> <p style="text-align: center;">Article 45 Measures for serious disciplinary offences for the KP employees</p> <p>1. Measures that may be taken against the KP employee in cases of serious disciplinary offences are:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. Termination of work relation 1.2. degradation – not more than one rank 1.3. removal from the commanding position or into another position with the lowest managing responsibility but without losing the rank and functional category 1.4. deduction in salary over 20 up to 30% of gross monthly salary from two to six months. <p>2. In addition to the measures set out from the 1 paragraph of this article may also be</p>	<p>nezadovoljna strana može da ulozi žalbu direktnom predpostavljenom u roku od 24 sata.</p> <p>8. Ponavljanje istih povreda za koje je doneta odluka za obustavu dnevnice, rezultira sa drugim disciplinskim delovanjima prema ovom uputstvu.</p> <p style="text-align: center;">Član 45 Mere za teške disciplinske povrede za radnika PK-a</p> <p>1. Mere koje se mogu preduzeti protiv radnika PK-a u slučajevima teške disciplinske povrede su:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. prekid radnog odnosa, 1.2. degradiranje – ne više od jednog čina 1.3. Udaljavanje sa komandnog poplozaja ili udaljavanje na neki drugi položaj sa niže menadžirajuću odgovornost ali bez gubitka čina i funkcionalne kategorije. 1.4. obustava na platu iznad od 20%-30% bruto mesečne plate od dva do šest meseca. <p>2. Uporedo odredjenim merama iz stava 1 ovog člana mogu se izricati i</p>
--	---	--

<p>edhe masat plotësuese:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. transfer administrativ 2.2. trajnim obligativ 2.3. këshillim mjekësor/psikologjik dhe 2.4. ndalesë drejtimi të automjetit të PK-së deri në 1 vit. <p style="text-align: center;">Neni 46 Autoriteti për trajtim, shqyrtim, shqiptim dhe rekomandim të masave disiplinore</p> <p>1. Autoriteti për trajtim, shqyrtim dhe shqiptim të masave disiplinore janë:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Mbikëqyrësi i punonjësit 1.2. Komisioni i Brendshëm Disiplinor 1.3. Komisioni për Ankesa dhe Shpërblime. 1.4. Drejtori i Përgjithshëm i Policisë të gjitha masat disiplinore sipas kompetencës nga ligji i IPK-së; 1.5. Ministri i MPB si shkallë e dytë dhe Kryeministri sipas ligjit të Policisë dhe IPK-së. <p style="text-align: center;">Neni 47 Suspendimi i përkohshëm nga Policia e Kosovës</p> <p>1. Punonjësi i Policisë suspendohet përkohësisht me vendim të Drejtorit të</p>	<p>imposed the additional measures:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. administrative transfer 2.2. mandatory training 2.3. medical/psychological advice and 2.4. Prohibit of driving KP vehicle up to 1 years. <p style="text-align: center;">Article 46 Authority for treatment, review, impose and recommend of disciplinary measures</p> <p>1. Authority for treatment, review and impose of disciplinary measures are:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Employees supervisor 1.2. Internal disciplinary commission 1.3. Commission for appeals and rewards 1.4. General Director of Police all disciplinary measures according to the competencies from KPI law. 1.5. Minister of MIA as a second level and the Primeminister according to the Police law and KPI. <p style="text-align: center;">Article 47 Temporary suspension from the Kosovo Police</p> <p>1. The police employee may be suspended temporarily with the general</p>	<p>dopunske mere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. administrativni premeštaj 2.2. Obavezna obuka 2.3. lekarsko/psihološko savetovanje i 2.4. zabrana upravljanja vozilima PK-a do 1 godine. <p style="text-align: center;">Član 46 Autoritet za tretiranje, razmatranje, izricanje i preporuke disciplinskih mera</p> <p>1. Autoritet za tretiranje, razmatranje i izricanje disciplinskih mera su:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Nadzornik radnika 1.2. Unutrašnja Disciplinska Komisija 1.3. Komisija za žalbe i nagradjivanje. 1.4. Generalni Direktor Polilcije sve disciplinske mere prema nadležnosti zakona IPK-a. 1.5. Ministar MUP kao drugi stepen i Premijer pema Zakonu o Policiji i IPK. <p style="text-align: center;">Član 47 Priveremena suspenzija sa Policije Kosova</p> <p>1. Radnik Policije privremeno se suspendira odlukom Generalnog</p>
---	--	--

<p>Përgjithshëm në bazë të rekomandimit të IPK-së, DSP-së si dhe KBD-së në situatat e parapara në paragrafin 3.3 të këtij neni.</p> <p>2. Suspendimi nuk është masë disiplinore dhe nuk guxon të jepet për ndëshkim të punonjësit.</p> <p>3. Punonjësi mund të suspendohet nën këto rrethana:</p> <p>3.1. Kur dyshohet se ka kryer veprë penale që ndiqet sipas detyrës zyrtare e që punonjësini e bën të pa përshtatshëm për kohësisht për kryerjen e detyrës, sjellja e punonjësit ndikon në uljen e reputacionit dhe besimit në PK, apo nëse punonjësiti i është kufizuar liria nga organet e zbatimit të ligjit;</p> <p>3.2. 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>3.3. Nëse ndaj punonjësiti shqiptohet masa disiplinore Ndërprerje e marrëdhënies së punës nga autoriteti vendimmarrës në shkallë të parë, deri në plotfuqishmërinë administrative të vendimit disiplinor.</p>	<p>director decision, based on the recommendation of KPI, DPS, as well as IDC on the situations foreseen in the paragraph 3.3 of this article.</p> <p>2. Suspension is not disciplinary measure and should not be given to punish the employee.</p> <p>3. The employee may be suspended under these circumstances:</p> <p>3.1. When suspected that the employee has committed criminal offence punishable according to the official duty and which makes the employee temporarily improper to perform his duty, behavior of the employee impacts in decreasing the reputation and liability in KP, or the employee has been deprived in freedom by the law enforcement bodies;</p> <p>3.2. When suspected of having committed serious criminal offence, which impact in decreasing the reputation and liability in Kosovo Police;</p> <p>3.3. If against the employee is imposed the disciplinary measure Termination of work relation by the decision-making authority of the first level, up to the final administrative disciplinary</p>	<p>Direktora na osnovu preporuke IPK-a ili DPS-a i UDK u situacijama predvidjenih stavom 3.3. ovog člana.</p> <p>2. Suspendizija nije disciplinska mera i ne sme da se da kao kazna radnika .</p> <p>3. Radnik može da se suspendira u ovim okolnostim</p> <p>3.1. Kada se sumnja da je izvršio krivično delo za koje se goni prema službenoj dužnosti što radnika ulini 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>3.2. Kada se sumnja da je izvršio povredu, posebno tešku disciplinsku povredu koje utiču na umanjenje ugleda i poverenja u Policiji Kosova;</p> <p>3.3. Ukoliko protiv radnika izriče se disciplinska mera “prekid radnog odnosa” od strane odlučujućeg autoriteta prog stepena do administrativne pravosnažnosti disciplinske</p>
--	---	--

<p>3.4. Nëse punonjësi i suspenduar pas përfundimit të seancës shpallët i pafajshëm, autoriteti vendimmarrës, KBD ose KASH, i rekomandon zyrës së Drejtorit të përgjithshëm, ndërprerjen e suspendimit.</p> <p>3.5. Nëse punonjësi shpallët fajtor dhe i shqiptohet masa disiplinore “ndërprerje e marrëdhënies së punës”, autoriteti vendimmarrës, KBD, i rekomandon zyrës së Drejtorit të përgjithshëm suspendimin e përkohshëm deri në vendimin tjetër administrativ.</p> <p>3.6. Nëse Komisioni për Ankesa dhe Shpërblime merr vendim për ndryshimin e masës disiplinore nga masa disiplinore “ndërprerje e marrëdhënies së punës” në ndonjë masë tjetër më të lehtë, KASH-i obligohet t’i rekomandojë zyrës së Drejtorit të përgjithshëm ndërprerjen e suspendimit.</p>	<p>decision.</p> <p>3.4. If the suspended worker after the closing session is declared innocent, decision-making authority, IDC or CAA, recommends to the office of Director General, termination of the suspension.</p> <p>3.5. If the employee is found guilty and against him/her is imposed the disciplinary measure "termination of employment", decision-making authority, CBD, recommends to the Office of the Director General the temporary suspension until further administrative decision.</p> <p>3.6. If Appeals and Awards Commission decides to change the disciplinary action of termination of employment to any other lighter measure CAA is obliged to recommend to the office of Director General the termination of suspension.</p>	<p>odluke.</p> <p>3.4. Ako suspendovani radnik posle završne sednice je proglašen nevinim, donosi odluke, UDK ili KŽN, preporučuje kancelariji generalnog direktora, prestanak suspenzije.</p> <p>3.5. Ako je zaposleni oglašen krivim i protiv radnika izriče se disciplinska mera "prestanak radnog odnosa", odlučujući autoritet, UDK, preporučuje kancelariju Generalnog Direktora privremenu suspenziju do donošenja druge administrativne odluke.</p> <p>3.6. Ako komisija za žalbe i nagrade donosi odluku da promeni disciplinsku meru od "prestanak radnog odnosa" u bilo koju lakšu meru KŽN je dužan da predloži kancelariju Generalnog Direktora prestanak suspenzije.</p>
<p>4. Drejtori i departamentit përkatës policor ka autorizim që të suspendojë punonjësin përkohësisht në kohëzgjatje deri 48 orë nën rrethanat e krijuara siç parashihet në paragrafin 3 pika 1 dhe 2 të këtij neni.</p>	<p>4. The director of the respective police department has the authorization to suspend the employee temporarily for a period up to 48 hours under the circumstances foreseen in paragraph 3 point 1 and 2 of this article.</p>	<p>4. Direktor dotične policijske uprave ima ovlašćenje da radika privremeno suspendira vremenskom trajanju od 48 časova pod ostvarenim okolnostima kao što se predvidja pod stavom 3 tačka 1 i 2 ovog člana.</p>
<p>5. Në afatin prej 48 orësh të suspendimit</p>	<p>5. Within 48 hours of the suspension in</p>	<p>5. U roku od 48 časova suspendiranja</p>

<p>në nivel lokal, nuk përfshihet periudha kohore që hynë në ditët e pushimit javor (vikend).</p> <p>6. Afati maksimal i suspendimit me pagesë është në kohëzgjatje prej gjashtë (6) muajve, periudhë pas të cilës punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthej në punë ose t'i shkëpus kontratën e punës, përveç rasteve kur punonjësi është nën procedurë penale dhe ndaj tij është ngrit Akti Akuzues, suspendimi vazhdon deri në përfundimin e procedurës penale, përkatësisht nxjerrjes së aktgjykimit të plotfuqishëm.</p> <p>7. Ndaj vendimeve nga paragrafi 3 dhe 4 e këtij neni, zyrtari i suspenduar nuk ka të drejtë ankese.</p> <p>8. Autoriteti i nivelit lokal ka për detyrë që në afatin sa më të shkurtër por jo më vonë se 24 orë pas suspendimit të kompletojë lëndën disiplinore dhe ta dërgojë tek IPK-ja nëse është incidenti vepër penale ose DSP-ja nëse është shkelje disiplinore.</p> <p>9. IPK-ja apo DSP-ja i bëjnë rekomandim me arsyetim, me shkrim, Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë për vazhdimin e suspendimit, nëse nuk bëjnë rekomandim për vazhdim të suspendimit,</p>	<p>local level, the period of time that is of weekend rest days is not included.</p> <p>6. The maximum period of suspension of payment is in timeline of six (6) months, after which period, the employer is obliged to return the employee at work or to terminate the working contract, except the cases when the employee is under criminal proceeding and against him a charge was made, the suspension continuous up to the termination of the criminal proceeding, respectively issuance of the final decision.</p> <p>7. To the decisions from 3 and 4 point of this article, the suspended officer has not the right to appeal.</p> <p>8. Local level authority has the duty that within the shortest possible time but not later than 24 hours after suspension to complete the disciplinary case and send it to the KPI is the incident is criminal act or to the DPS if it is disciplinary offence.</p> <p>9. KPI or DPS makes a written recommendation with reasoning to the general director of Police to continue the suspension, if no recommendations are made for continuing the suspension, it is</p>	<p>u lokalnom nivou ne predvidja se vremenski period koji spada u danima nedeljnog odmora (vikenda)</p> <p>6. Maksimalni rok plačene supenzije u vremenskom trajanju je od šest (6) meseci, period posle kojeg poslodavac je obavezan da zaposlenog vrati na posao ili da prekida ugovor o radu, osim slučajeva kada je radnikpod krivičnom procedurom i protiv njega pokrenut je akt optužbe, suspendiranje nastavlja se do okončanja krivične procedure, odnosno do donošenja pravosnažne presude.</p> <p>7. Protiv odluke iz tačke 3 i 4 ovog člana suspendovani službenik nema pravo žalbe.</p> <p>8. Autoritet lokalnog nivoa dužan je da u što kraćem roku a najkasnije do 24 sata nakon supezije da kompletira disciplinski predmet i da dostavi kod IPK-a ukoliko je incident krivično delo ili DPS-da ukoliko je disciplinska povreda</p> <p>9. IPK ili DPS- urade opravdanu pismenu preporuku Generalnom Direktoru Policije za produženje supenzije, ukoliko ne vrše preporuku za nastavak suspendiranja, podrazumeva se</p>
--	---	--

<p>nënkuptohet se ndërprehet suspendimi pasi te kaloj periudha prej 48 orëve.</p> <p>10. Zyra e Drejtorit të Përgjithshëm e bën përgatitjen dhe shpërndarjen e vendimeve për suspendim.</p> <p>11. Me pushimin e rrethanave dhe arsyeve që kanë sjell suspendimin, Drejtori i Përgjithshëm i Policisë ndërpret suspendimin me rekomandimin e drejtorit të Drejtorisë për Standarde Profesionale apo IPK-së.</p> <p>12. Gjatë kohës së suspendimit nga puna, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50% të pagës bruto;</p> <p>13. Pas përfundimit të procedurës disiplinore, nëse punonjësi i suspenduar pa marr parasysh intervalin kohore, lirohet nga akuzat të cilat e kanë sjell suspendimin, punonjësit i takon kompensimi i ndalesave përgjatë suspendimit.</p> <p>14. Punonjësi përkohësisht i suspenduar është i obliguar që t'u përmbahet obligimeve që dalin nga ky udhëzim.</p> <p>15. Punonjësi i Policisë derisa është përkohësisht i suspenduar me pagesë nga</p>	<p>understood that the suspension is terminated after the period of 48 hours.</p> <p>10. General director office prepares and delivers the decision for suspension;</p> <p>11. With the cessation of circumstances and the reasons which brought to suspension, general director of Police terminates suspension with the recommendation of the Directorate of Professional Standards or KPI.</p> <p>12. During the suspension time, the employee has the right of compensation in salary in amount of 50% of the gross salary.</p> <p>13. After completing of the disciplinary procedure, if the suspended employee without regard to the time interval, is relieved from the charges which brought the suspension, the employee has the right of compensation for the reductions during the suspension.</p> <p>14. Temporarily suspended employee is obliged to comply with the obligations arising from this instruction.</p> <p>15. Police employee while temporarily suspended with pay, is obliged to submit</p>	<p>da se prekinë sispendiranje nakon što prolazi period od 48 časova.</p> <p>10. Kancelarija Generalnog Direktora obavlja pripremu i raspodelu odluka za suspendiranje.</p> <p>11. Po prestanku okolnosti i razloga koji su doveli do suspendiranja, Generalni Direktor Policije, prekida suspenziju po preporuku Direktora Direkcije za Profesionalne Standarde ili IPK.</p> <p>12. Tokom vremena suspeziije sa rada zaposlenom pripada pravo naknade u visini od 50% bruto od ličnog dohotka.</p> <p>13. 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>14. Radnik privremeno suspendovan dužan je da se pridržava obavezama koje proizlaze iz ovog Upustva.</p> <p>15. Radnik Policije dok je privremeno plaćeno suspendava sa rada obavezan je</p>
--	--	---

<p>puna është i obliguar që ta dorëzojë kartelën identifikuese, armën zyrtare dhe pajisjet policore tek mbikëqyrësi i tij/saj.</p> <p>16. Gjatë kohës së suspendimit të përkohshëm, punonjësi nuk lejohet që të kryejë detyra policore as punë sekondare, por i lejohet puna dytësore . 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>17. Punonjësit përkohësisht të suspenduar i kufizohet hyrja në objekte dhe automjetet e Policisë pa pëlqim paraprak, përveç rasteve kur ka nevojë të hyjë në objekte policore dhe merr leje, si dhe kur ftohet zyrtarisht.</p> <p>18. Çdo vështirësi me të cilën ballafaqohet punonjësi përkohësisht i suspenduar në mbajtjen e kontaktit me mbikëqyrësin e caktuar duhet të raportohet tek udhëheqësi me i lart i nivelit lokal.</p> <p>19. Nëse punonjësi gjatë kohës së suspendimit sëmundet, periudha e sëmundjes nuk llogaritet si periudhë e suspendimit, dhe sëmundja gjatë periudhës së</p>	<p>ID card, official weapon and other police equipments to his/her supervisor.</p> <p>16. During the temporarily suspension the employee is not allowed to perform police duties or secondary jobs, but he is allowed in secondary jobs. During the time he is under the suspension he is obliged to comply provisions and other sub-legal acts as other police members.</p> <p>17. Temporarily suspended employee is restricted to enter in police facilities and vehicles without prior consent, except in case if he needs to enter in police facilities and receives a permit, as well as when officially invited.</p> <p>18. Any difficulty, by which the temporarily suspended employee faces in keeping contacts with the assigned supervisor, should be reported to the hights leader of the local level.</p> <p>19. If the employee during the suspension time gets sick, the illness period will be considered as suspension period and the illness during the suspension time from</p>	<p>da preda identifikacionu karticu, službeni pištolj i policijsku opremu kod njegovog/njenog nadzornika.</p> <p>16. Tokom vremena privremene suspenzije, radniku se ne dozvoljava da izvršava 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 pripadni Policije.</p> <p>17. 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>18. 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>19. Ukoliko se radnik razboli tokom vremena suspenzije, period bolesti se ne računava kao period suspenzije, i razbolevanje tokom perioda</p>
--	---	--

<p>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>20. 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>21. Punonjësi përkohësisht i suspenduar nga puna, ka të drejtë që t'i nënshtrohet procesit të gradimit përjashtimisht nëse ndaj tij/saj është duke u aplikuar ndonjëra nga masat e heqjes së lirisë me vendim të organit kompetent.</p> <p>22. 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>23. Mbikëqyrësi i caktuar për mbajtjen e kontakteve me punonjësin e suspenduar, ka këto obligime: 23.1. Të mbajë evidencë lidhur me</p>	<p>duty will not be evidenced in registers forms. However, only for managing reasons, the suspended employee must continually report at any illness period.</p> <p>20. Suspended police employees are not allowed for annual leaves, but may be given permission for temporarily removal from the residence up to 30 days, because the employee has to deal with an absence request and to submit the reasons of request to office of the General Director.</p> <p>21. Temporary suspended employee has the right to be subject of the promotion process exceptionally if against him/her it is being applied any of the measures of freedom limitations by the decision of the competent body.</p> <p>22. Temporary suspended employee is obliged to contact in telephone with his/her supervisor or the person charged with this case, every working day from 09:00-11:00.</p> <p>23. The assigned supervisor for keeping contact with the suspended employee has these obligations: 23.1. To keep evidence related with</p>	<p>suspendovanja sa dužnosti, neće se evidentirati u formularima registra, treba da nastavi da se normalno prijavi bilo kakav period bolesti.</p> <p>20. Suspendovanom radniku Policije se ne odobrava 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>21. Radnik privremeno suspendovan sa posla, ima pravo da se podvrgava procesu unapredjenja izuzev ukoliko se protiv njega primenjuje naka od mera izlišenja slobode odlukom nadležnog organa.</p> <p>22. Radnik privremeno suspendovan sa posla, obavezan je da kontaktira telefonom svog nadzornika ili licem koji je zadužen po ovom pitanju, svakog radnog dana od 09:00-11:00. časova.</p> <p>23. Nadzornik odredjen za održavanje kontakta sa suspendovanim radnikom obavezan je: 23.1. Da vodi evidenciju u vezi sa</p>
--	--	--

<p>paraqitjet e punonjësit të suspenduar,</p> <p>23.2. 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>23.3. Ta njoftojë punonjësën e suspenduar për procesin e gradimit dhe proceset tjera në Polici që janë në interes të punonjësit,</p> <p>23.4. Në rast se punonjësit të suspenduar i zgjat suspendimi më shumë se tre muaj, pas ndërprerjes së suspendimit dhe kthimit në punë, dërgohet në ricertifikim.</p> <p>23.5. Mbikëqyrësi i punonjësit të suspenduar, ka obligim që të njoftojë autoritetin hetues kur punonjësi nuk i përmbahet obligimeve sipas këtij udhëzuesi.</p>	<p>the appearances of suspended employee</p> <p>23.2. To keep contacts and notify the investigation authority if the suspended employee did not appear for more than three days, and as well as for guideline violations related to obligations arising from suspension.</p> <p>23.3. To notify the suspended employee for the promotion process and other processes in Police which are in the interest of the employee,</p> <p>23.4. If the suspension of the employee lasts more than three months, after the termination of suspension and return to work, it must be sent to the recertification.</p> <p>23.5. the supervisor of the suspended employee is obliged to notify the investigative authority when the employee does not respect obligations according to this instruction.</p>	<p>prijavljivanjem suspendovanog radnika,</p> <p>23.2. Da održava kontakte i da obavestava istražni autoritet ukoliko suspendovani radnik se ne prijavi više od tri dana kao i za povrede Upustva u vezi sa obavezama koje proizilaze sa suspenzije.</p> <p>23.3. Da obavestava suspendovanog radnika za proces unapredjenja i drugim procesima u Policiji koje su u interesu radnika.</p> <p>23.4. U slučaju da suspendovanom radniku produži suspenzija više od tri meseca, nakon prekioda suspenzije i povratka na posao, upućuje se na ricertifikaciji.</p> <p>23.5. Nadzornik suspendovanog radnika, obavezan je da obavesti istražnog autoriteta kada radnik se ne pridržava obavezama prema ovom uputstvu.</p>
---	---	---

<p align="center">KAPITULLI VI KOMISIONI I BRENDSHËM DISIPLINOR</p>	<p align="center">CHAPTER VI INTERNAL DISCIPLINARY COMMISSION</p>	<p align="center">VI POGLAVLJE UNUTRAŠNJA DISCIPLINSKA KOMISIJA</p>
<p align="center">Neni 48 Themelimi, përbërja e komisionit disiplinor, funksionet, autorizimet dhe dokumentacioni i procedurës disiplinore</p> <p>1. Komisioni i Brendshëm Disiplinor funksionon në kuadër të Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Kosovës që është kompetent për shqyrtimin e lëndëve për shkelje disiplinore dhe shqiptimin e masave disiplinore ndaj punonjësve të Policisë siç parashihet me këtë udhëzim administrativ.</p> <p>2. Komisioni i Brendshëm Disiplinor menaxhohet nga kryesues i Komisionit disiplinor.</p> <p>3. Shqyrtimi i lëndëve disiplinore bëhen në panel disiplinor.</p> <p>4. Kryesuesi/Zëvendës kryesuesi i Komisionit disiplinor mund të jetë edhe kryesues i panelit disiplinor.</p> <p>5. Komisioni disiplinor nëse gjatë shqyrtimit disiplinor gjen se ka shkelje</p>	<p align="center">Article 48 Establishment, composition of disciplinary commission, functions, authorizations and documentation of the disciplinary procedure</p> <p>1. Internal disciplinary commission operates within the General Directorate of Kosovo Police and is competent for reviewing of cases for disciplinary offences and imposition measures against Police employees as required by this administrative instruction.</p> <p>2. Internal disciplinary commission is managed by the head of disciplinary Commission.</p> <p>3. Review of disciplinary cases is done in the disciplinary panel.</p> <p>4. The head/deputy head of disciplinary commission may also be the head of disciplinary panel.</p> <p>5. Disciplinary commission if during disciplinary review finds that there is any</p>	<p align="center">Član 48 Osnivanje, sastav disciplinske komisije, funkcije, ovlašćenja i dokumentacija disciplinskog postupka</p> <p>1. Unutrašnja disciplinska komisija funkcionise u okviru Generalne Direkcije Policije Kosova koja je nadležna za razmatranje predmeta za disciplinske povrede i razmatranje disciplinskih mera protiv radnika Policije kao što je predviđeno ovim administrativnim upustvom.</p> <p>2. Unutrašnja disciplinska komisija menadžira se od predsedavajućeg Disciplinske komisije.</p> <p>3. Razmatranje disciplinskih predmeta radi se u disciplinskom panelu.</p> <p>4. Predsedavajući/zamenik predsedavajućeg Disciplinske komisije, može da bude i predsedavajući disciplinskog panela.</p> <p>5. Disciplinska Komisija ukoliko tokom disciplinskog razmatranja nalazi da</p>

<p>disiplinore nga punonjësi apo ndonjë punonjës tjetër që nuk është i përfshirë në lëndë disiplinore që është duke e shqyrtuar, mund të kërkon nga DSP-ja fillimin e hetimeve të brendshme.</p> <p>6. Komisioni disiplinor shqyrton lëndët në panel prej 3 anëtarëve, për masat disiplinore përveç masës disiplinore, degradim dhe ndërprerje e marrëdhënies së punës.</p> <p>7. Me panel prej pesë (5) anëtarësh. Komisioni disiplinor shqyrton lëndët disiplinore dhe shqipton masën disiplinore degradim dhe ndërprerje e marrëdhënies së punës.</p> <p>8. Komisioni disiplinor në seancë jo-dëgjimore shqyrton lëndët disiplinore të rekomanduara për masa për shkelje të lehta disiplinore si dhe lëndët disiplinore të rekomanduara nga DSP-ja si të pabazuara apo të paargumentuara. Në rast të shqyrtimit jo dëgjimor, paneli mund të sjellë vendim që lënda disiplinore të shqyrtohet në seancë dëgjimore.</p> <p>9. Kryesuesi i Komisionit disiplinor cakton kryesuesin dhe anëtarët e panelit për shqyrtimin e lëndës disiplinore.</p>	<p>disciplinary offence by one or any other employee who is not included in the disciplinary subject which is being reviewed, may require from DPS initiation of internal investigations.</p> <p>6. Disciplinary commission of 3 members reviews the cases in panel for disciplinary measures beside disciplinary measure, degradation and termination of work relation.</p> <p>7. With the five (5) members in panel, the disciplinary Commission reviews the disciplinary cases and imposes the disciplinary measure, degradation and termination of work relation.</p> <p>8. Disciplinary Commission in non-hearing session reviews the disciplinary cases, recommended for measures for minor disciplinary offences as well as disciplinary cases recommended from DPS as groundless or unfounded. In case of non-hearing review, the panel may bring the decision that the disciplinary case to be reviewed in hearing session.</p> <p>9. Head of the disciplinary Commission assigns the head and members of the panel to review the disciplinary case.</p>	<p>postoji disciplinska povreda od radnika ili nekog drugog radnika koji nije obuhvaćen u disciplinskom predmetu koji se razmatra, može zahtevati od DPS-a početak unutrašnje istrage.</p> <p>6. Disciplinska Komisija razmatra predmet u panelu od tri (3) članova za disciplinske mere osim disciplinske mere, degradiranje i prekid radnog odnosa.</p> <p>7. Sa panelom od pet (5) članova Disciplinska komisija razmatra disciplinske predmete i izriče disciplinsku meru degradaciju i prekid radnog odnosa.</p> <p>8. Disciplinska komisija na sednici neraslušanja razmatra disciplinske predmete preporučene za mere za lake disciplinske povrede kao i disciplinske predmete preporučene od strane DPS - da kao neosnovane ili neargumentovane. U slučaju neraslušanog razmatranja, panel može da donese odluku da se disciplinski predmet razmatra na sednici saslušanja.</p> <p>9. Predsedavajući Disciplinske Komisije određuje predsedavajućeg i članove panela za razmatranje disciplinskog predmeta.</p>
--	---	---

<p>10. Zëvendës kryesuesi i Komisionit disiplinor është anëtar i përhershëm i Komisionit disiplinor.</p> <p>11. Përfaqësimin e lëndëve disiplinore në KBD e bën Drejtoria e Standardeve Profesionale, ndërsa nga niveli lokal, autoriteti vendimmarrës.</p> <p>12. Paneli disiplinor gjatë shqyrtimit mund ta bëjë rikualifikimin e akuzave dhe shkeljeve disiplinore.</p> <p>13. Kryesues i panelit disiplinor caktohet njeri nga anëtarët e panelit me gradë më të lartë.</p> <p>14. 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>15. Procesverbali nënshkruhet nga procesmbajtësi.</p>	<p>10. Deputy Head of disciplinary Commission is a permanent member of the disciplinary Commission.</p> <p>11. Representation of disciplinary cases in IDC is done by the Directorate of Professional Standards, while from the local level decision-making authority.</p> <p>12. Disciplinary panel during the review can make the requalification of charges and disciplinary offences.</p> <p>13. The head of disciplinary panel is assigned one of the members of the panel with the higher rank.</p> <p>14. Sessions in general must be registered with audio recordings and then a record should be compiled. In the record should be marked the main issues of the session flow. This registration serves as an official copy of the procedure during the session. No other type of registration is allowed.</p> <p>15. Record shall be signed by the clerk.</p>	<p>10. Zamenik predsedavajućeg Disciplinske Komisije je stalni član Disciplinske Komisije.</p> <p>11. Predstavljanje disciplinskih predmeta u UDK vrši Direkcija Profesionalnih Standarda, dok sa lokalnog nivoa, odlučujući autoritet.</p> <p>12. Disciplinski Panel tokom razmatranja može da obavi prekvalifikaciju optužba i disciplinskih povreda.</p> <p>13. Predsedavajući disciplinskog panela, dredjuje se jedan od članova sa višim činom.</p> <p>14. Sednice u celosti se registruju audio snimanjem i nakon toga se sastavlja zapisnik. U Zapisniku se upisuju glavna pitanja toka sednice. Ovo snimanje služi kao službeni primerak procedure vodjenja sednice. Ni jedna druga vrsta registracije se ne odobrava.</p> <p>15. Zapisk se potpisuje od strane zapisničara.</p>
---	---	--

<p style="text-align: center;">Neni 49 Përbërja e Komisionit Disiplinor</p> <p>1. Komisioni Disiplinor përbëhet nga dyzetë (40) punonjës të Policisë të cilët janë anëtarë të përkohshëm të Komisionit Disiplinor.</p> <p>2. Kryesuesi i Komisionit Disiplinor, paraprakisht cakton kryesuesin dhe anëtarët e panelit disiplinor si dhe ditën, kohën dhe vendin e mbajtjes së seancës disiplinore.</p>	<p style="text-align: center;">Article 49 Composition of the Disciplinary Committee</p> <p>1. Disciplinary commission consists of forty (40) Police employees who are permanent members of the Disciplinary Commission.</p> <p>2. The Head of Disciplinary Commission preliminarily assigns the head and members of disciplinary panel as well as the date, time and place of holding the disciplinary session.</p>	<p style="text-align: center;">Član 49 Sastav Disciplinske Komisije</p> <p>1. Disciplinska Komisija se sastoji od četrdeset (40) radnika Policije koji su privremeni članovi Disciplinske Komisije.</p> <p>2. Predsedavajući Disciplinske Komisije, prethodno određuje predsedavajućeg i članove disciplinskog panela kao i datum, vreme i mesto održavanja Disciplinske sednice.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 50 Përzgjedhja e anëtarëve të Komisionit Disiplinor</p> <p>1. Anëtarët e përkohshëm të komisionit disiplinor zgjidhen me mandat katër (4) vjeçar, duke përfshirë personelin e graduar prej gradës Toger e më lart, ndërsa për stafin civil caktohen punonjësit me pozita më të larta në Polici duke respektuar diversitetin.</p> <p>2. Kandidatët për anëtarë të përkohshëm dhe të përhershëm të Komisionit disiplinor kërkohet t'i plotësojnë këto kritere:</p> <p>2.1. Të kenë karrierë të dëshmuar në Polici;</p> <p>2.2. Posedim të standardeve të larta</p>	<p style="text-align: center;">Article 50 Selection of the members of Disciplinary Commission</p> <p>1. Temporary members of the disciplinary commission are selected with a four (4) years mandate, including ranked personnel from the position of Lieutenant and higher, while for the civil staff are assigned the employees with higher positions in Police, respecting diversity.</p> <p>2. Candidates for temporary and permanent members of the disciplinary Commission are required to meet these criteria:</p> <p>2.1. To have a proven carrier in Police;</p>	<p style="text-align: center;">Član 50 Izbor članova Disciplinske Komisije</p> <p>1. Privremeni članovi Disciplinske Komisije izaberu se sa mandatom od četiri (4) godine, obuhvatajući unapredjeno osoblje od Poručnika pa na više, dok za civilno osoblje određuju se radnici sa najvišim položajem u Policiji poštovanjem diversiteta.</p> <p>2. Kandidati za privremene i stalne članove Disciplinske Komisije treba da ispunjavaju sledeće kriterijume:</p> <p>2.1. Da imaju dokazanu karijeru u Policiji;</p>

<p>etike dhe aftësi për të marrë vendime të paanshme;</p> <p>2.3. Të jenë të aftë që të mbajnë standarde të larta të ruajtjes së fshehtësisë dhe</p> <p>2.4. Të mos kenë ndonjë masë të rëndë disiplinore efektive dhe të mos jenë nën hetime disiplinore dhe penale.</p> <p>3. Kryesuesi i komisionit disiplinor, para se të dërgohet për aprovim, listën e anëtarëve të propozuar e dërgon në DSP për verifikim të kriterëve që dalin nga paragrafi 2 i këtij neni.</p> <p>4. Regjistri final i anëtarëve të përkohshëm të Komisionit Disiplinor aprovohet nga Drejtori i Përgjithshëm.</p>	<p>2.2. Possession of highest ethic standards and ability to take impartial decisions;</p> <p>2.3. To be able to keep high standards of secrecies and</p> <p>2.4. Not to have any serious effective disciplinary measure and not to be under any criminal or disciplinary investigation</p> <p>3. The head of the disciplinary committee, before sending for approval, forwards the list of proposed members to PSD for verification of criteria which derive from the paragraph 2 of this article</p> <p>4. The final register of temporary members of the Disciplinary Commission is approved by the general director.</p>	<p>2.2. Posedovanje visokih etičkih standarda i sposobnosti za donošenje nepristrasnih odluka;</p> <p>2.3. Da su sposobni za čuvanje visokih standarda tajnosti i</p> <p>2.4. Da nemaju neku efektivnu tešku disciplinsku meru i da nisu pod disciplinsku i krivičnu istragu.</p> <p>3. Predsedavajući disciplinske komisije, pre nego što se dostavi na usvajanje, listu predloženih članova dostavi DPS za proveravanje kriterijuma koje proizilaze od stava 2 ovog člana.</p> <p>4. Konačni spisak stalnih članova Disciplinske Komisije, usvaja se od strane Generalnog Direktora.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 51</p> <p style="text-align: center;">Shkarkimi i anëtarëve të përkohshëm të Komisionit Disiplinor</p> <p>1. Drejtori i Përgjithshëm me rekomandim të kryesuesit të Komisionit Disiplinor në çdo kohë mund ta shkarkojë ndonjë anëtar të Komisionit nëse ai është i bindur se ai/ajo:</p> <p>1.1. Gjatë seancave disiplinore nuk ka</p>	<p style="text-align: center;">Article 51</p> <p style="text-align: center;">Discharge of the temporary members of the Disciplinary Commission</p> <p>1. General Director with the recommendation of the Head of Disciplinary Commission at any time may discharge any member of the Commission if he is convinced that he/she:</p> <p>1.1. During the disciplinary sessions</p>	<p style="text-align: center;">Član 51</p> <p style="text-align: center;">Razrešenje Privremenih članova Disciplinske Komsije</p> <p>1. Generalni Direktor na preporuku predsedavajućeg Disciplinske Komisije u svako vreme može da razrešava nekog člana Komisije ukoliko je on ubedjen da on/ona:</p> <p>1.1. Tokom disciplinskih sednica</p>

<p>treguar profesionalizëm në përputhje me standardet profesionale;</p> <p>1.2. Mungon radhazi deri në tre herë në seancat e panelit disiplinor pa arsye dhe për këtë nuk e njofton paraprakisht kryesuesin e Komisionit;</p> <p>1.3. Nëse ndaj tij kanë filluar hetimet penale si i dyshuar për kryerje të veprës penale që ndiqen sipas detyrës zyrtare;</p> <p>1.4. Nëse ndaj tij/saj kanë filluar hetimet për shkelje të rëndë disiplinore.</p> <p>1.5. Nëse anëtari kalon në pozitë të re që ia pamundëson angazhimin në panel.</p> <p>2. Kërkesën me arsyetim për shkarkim të anëtarëve të komisionit e bën kryesuesi i komisionit apo Drejtoria e Standardeve Profesionale.</p> <p>3. Në rast të shkarkimit nga pozita të ndonjërit nga anëtarët e Komisionit disiplinor, Drejtori i Përgjithshëm e emëron anëtarin e ri sipas procedurave. Anëtari i emëruar vazhdon pjesën e mbetur të mandatit të anëtarit të zëvendësuar.</p>	<p>hasn't shown professionalism in accordance with professional standards;</p> <p>1.2. Is absent up to three times at the disciplinary panel sessions without any reason and does not inform the head of Commission about this;</p> <p>1.3. If the criminal investigations have been initiated against him as a suspect for committing criminal act prosecuted according to the official duty;</p> <p>1.4. If against him/her have begun investigations for serious disciplinary offence.</p> <p>1.5. If the member moves in a new position which disables the engagement in the panel.</p> <p>2. The request with the reasoning for dismissal of the committee members is made by the head of the committee or the Directorate of professional standards.</p> <p>3. In case of discharging any member from the position of disciplinary Commission, the General Director appoints the new member according to the procedures.</p>	<p>nije pokazivao profesionalizam u skladu sa profesionalnim standardima;</p> <p>1.2. Uzastopno neopravdano odsustvuje do tri puta na sednice disciplinskog panela i za ovo prethodno ne obaveštava predsedavajućeg Komisije;</p> <p>1.3. Ukoliko protiv njega su započete krivične istrage kao osumnjičenog za iz vršenje krivičnog dela koje se gone po službenoj dužnosti;</p> <p>1.4. Ukoliko protiv njega/nje su započete istrage za tešku disciplinsku povredu.</p> <p>1.5. Ukoliko član prelazi na novi položaj koje mu omogućava krivično angažovanje.</p> <p>2. Zahtev sa obrazloženjem za razrešenje članova komisije obavlja predsedavajući komisije ili Direkcija Profesionalnih standarda.</p> <p>3. U slučaju razrešenja sa položaja nekog od članova Disciplinske Komisije, Generalni direktor imenuje novog člana prema procedurama. Imenovani član nastavlja preostali deo mandata razrešenog člana.</p>
--	--	---

<p align="center">Neni 52 Konflikti i interesave</p>	<p align="center">Article 52 Conflict of interest</p>	<p align="center">Član 52 Sukob interesa</p>
<p>1. Konflikti i interesave 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 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 marrëdhënie biznesi apo lidhje shoqërore. Konflikti i interesave përfshin, gjithashtu çdo lloj detyrimi financiar ose civil të anëtarit të panelit dhe si rezultat i kësaj anëtari i panelit mund të jetë i njëanshëm me rastin e marrjes së vendimit disiplinor.</p> <p>3. Kur kryesuesi i Komisionit disiplinor është në dijeni se ekzistojnë arsytet 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 të konfliktit të interesit të</p>	<p>1. Conflict of interest is the situation on which a member of the panel has a personal interest and is suspected that he may be one-sided when making decisions</p> <p>2. Personal interests of the member of panel includes any advantage or benefit for himself, family, relatives, for individuals or organizations, by which he has or have had business or social connection. Conflict of interest also includes any kind of financial or civil liability of the member of panel, and as a result the member of the panel may be one-sided in case of taking disciplinary decision.</p> <p>3. When the head of disciplinary Commission is aware that there are reasons from the 1 and 2 paragraph of this article, he must:</p> <p>3.1. verify if there is any current possible conflict of interest;</p> <p>3.2. undertake the necessary steps to avoid such a conflict and</p> <p>3.3. decide to replace the member of the panel</p> <p>4. In cases of conflict of interest of</p>	<p>1. Sukog interesa je situacija u kojoj jedan član panela ima jedan lični interes i sumnja se da će kao član panela može biti pristrasan u slučaju donošenja odluke.</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 ili društvene veze. Sukob interesa obuhvata, takodje svaku vrstu finansijske ili civilne obaveze člana panela i kao rezultat ovoga član panela može biti pristrasan u slučaju donošenja disciplinske odluke.</p> <p>3. Kada Predsedavajući Disciplinske Komisije sazna da postoje razlozi iz stava 1 i 2 ovog člana treba:</p> <p>3.1. da proverí ukoliko ima neki mogući aktuelni sukob interesa;</p> <p>3.2. tada preduzme potrebne mere da izbegava jedan takav sukob;</p> <p>3.3. da odlučuje za zamenu člana panela</p> <p>4. U slučaju sukoba interesa kod</p>

<p>anëtarët e Komisionit për ankesa, vlejnë dispozitat e këtij neni.</p> <p style="text-align: center;">Neni 53 Thirrjet për seancën disiplinore</p> <p>1. Kryesuesi i Komisionit disiplinor, jo më vonë se shtatë (7) ditë para mbajtjes së seancës disiplinore i thërret: anëtarët e panelit, shkelësin e supozuar, DSP-në, të dëmtuarin ose ankuesin dhe dëshmitarët që të marrin pjesë në shqyrtimin disiplinor.</p> <p>2. Komisioni i Brendshëm Disiplinor mund të shqyrtojë lëndën disiplinore edhe në mungesë të shkelësit të supozuar, dëmtuarit, ankuesit si dhe dëshmitarit.</p>	<p>members of Appeals commission, provisions of this article are valid.</p> <p style="text-align: center;">Article 53 Calls for disciplinary session</p> <p>1. The Head of the disciplinary Committee, not later than seven (7) days before the disciplinary session, must call: members of the panel, the alleged offender, DPS, the damaged or complainer and witnesses that participate in disciplinary review.</p> <p>2. Internal disciplinary commission may review the disciplinary case even if the alleged offender, complainer, or witness is absent</p>	<p>članova komisije za žalbe vrede odredbe ovog člana.</p> <p style="text-align: center;">Član 53 Pozivi za disciplinsku sednicu</p> <p>1. Predsedavajući Disciplinske Komisije, najkasnije do sedam (7) dana pre održavanja disciplinske sednice poziva: članove panela, predpostavljenog povredioca, DPS-da, oštećenog ili žalioca i svedoke da prisustvuju disciplinskom razmatranju.</p> <p>2. Unutrašnja Disciplinska Komisija može da razmatra disciplinski predmet i u odsustvu predpostavljenog povredioca, oštećenog, žalioca kao i svedoka.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 54 Rregullat e dëgjimit disiplinor</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 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</p>	<p style="text-align: center;">Article 54 Disciplinary hearing rules</p> <p>1. Disciplinary hearing in front of disciplinary panel is not opened for the public, except in cases when the head of committee with the proposal of the parties and with the request of interested persons allows the participation of certain persons.</p> <p>2. Even in cases when the head of committee allows participation of the public, with the proposal of any of the parties in procedure, the panel may exclude</p>	<p style="text-align: center;">Član 54 Pravila disciplinskog saslušanja</p> <p>1. Disciplinsko saslušanje pred disciplinskog panela nije otvoreno za javnost, osim u slučajevima kada predsedavajući komisije na predlog stranaka i na zahtev zainteresovanih lica odobrava prisustvo odredjenih lica.</p> <p>2. I u slučajevima kada predsedavajući komisije odobrava prisustvo javnosti na predlog nekog od stranaka, u postupku, panel može da isključi javnost sa</p>

<p>publikun nga seanca disiplinore apo nga një pjesë e seancës, nëse vlerëson se është e nevojshme për:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. ruajtjen e fshehtësisë zyrtare; 2.2. ruajtjen e informacionit të fshehtë i cili do të rrezikohet nga shqyrtimi i hapur publik; 2.3. ruajtjen e rendit në sallë; 2.4. mbrojtjen e punonjësit të akuzuar, të dëmtuarit, ankuesit ose dëshmitarëve 2.5. mbrojtjen e interesave të fëmijëve. <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 transmetojnë fotografi apo zëra, gjatë seancës disiplinore, përveç rasteve kur lejohet nga paneli disiplinor.</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</p>	<p>the public from the disciplinary session if it determines that it is necessary to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. keep confidentiality; 2.2. keep the information confidential because the opened public review may be jeopardized in this situation. 2.3. maintain the order in hall; 2.4. protect the charged employee, the injured, complainer or witnesses 2.5. protect the interests of children <p>3. Complaint against decision of the head of committee for non-participation in the disciplinary session is not allowed.</p> <p>4. The persons who participate at the disciplinary review are not allowed to carry any equipment that may record or transmit photos or voices during the disciplinary session, except in cases when allowed by the disciplinary panel.</p> <p>5. At any session, the participating parties must have civil clothes, without weapons and other hazardous means.</p> <p>6. The head of panel warns the persons</p>	<p>disciplinske sednice ili sa nekog dela sednice, ukoliko smatra da je potrebna za:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. čuvanje službene tajnosti; 2.2. čuvanje tajne informacije koja će da se rizikuje od otvorenog javnog razmatranja; 2.3. čuvanje reda u salu; 2.4. Zaštitu optuženog radnika, oštećenog, svedoka, 2.5. Zaštitu interesa dece. <p>3. Protiv odluke predsedavajućeg 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>5. Na svakoj sednici, stranke koje učestvuju treba da imaju civilno odevanje, bez oružja i drugih opasnih predmeta.</p> <p>6. Predsedavajući panela najavljuje</p>
---	--	---

<p>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 style="text-align: center;">Neni 55 Mbajtja e seancës disiplinore</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. Paneli disiplinor me qëllim të zhvillimit sa më objektiv të shqyrtimit disiplinor shqyrton dhe merr vendim. Ndaj vendimit të panelit për shqyrtim të kërkesës për përjashtim, nuk lejohet ankesë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 56 Drejtimi i seancës disiplinore</p> <p>1. Seanca disiplinore, respektivisht shqyrtimi disiplinor udhëhiqet nga</p>	<p>who participates in the disciplinary session that they are obliged to keep confidentiality of information they have heard at the disciplinary review and that the disclosure of secrecy is a criminal offence.</p> <p>7. The head of panel cares to maintain the order at the disciplinary session, for objective and comprehensive review and the right of the case, in order then to take the right decision regarding to the disciplinary issue</p> <p style="text-align: center;">Article 55 Holding of disciplinary session</p> <p>The alleged offender has the right to object the composition of the panel during the main review and to exclude any of the members of the panel, including removal of the head of panel. Disciplinary panel with the aim of developing a more objective disciplinary review examines and makes decisions. It is not allowed to complain against the decision of the panel for reviewing the request for exclusion.</p> <p style="text-align: center;">Article 56 Leading of disciplinary session</p> <p>1. Disciplinary session, respectively disciplinary review is led by the head</p>	<p>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 sveobuhvatano i pravilno razmatranje slučaja, tako da posle donese zasluženu odluku u vezi sa disciplinskim pitanjem.</p> <p style="text-align: center;">Član 55 Održavanje Disciplinske Sednice</p> <p>Predpostavljeni povredioc ima pravu da odbija sastav panela tokom glavnog razmatranja i da zatraži udaljavanje nekog od članova panela, obuhvatajući i udaljavanje predsedavajućeg panela. Disciplinski panela u cilju odvijanja što objektivnijeg disciplinskog razmatranja razmatra i donosi odluku. Protiv odluke panela za razmatranje zahteva za udaljavanje, nije dopuštena žalba.</p> <p style="text-align: center;">Član 56 Upravljanje Disciplinske Sednice</p> <p>1. Disciplinska sednica, odnosno disciplinsko razmatranje upravlja se od</p>
---	---	---

<p>kryesuesi i panelit disiplinor, i cili ka për detyrë të kujdeset për mbajtjen e rendit dhe mbarëvajtjen e shqyrtimit dhe rastit për të cilin mbahet shqyrtimi disiplinor.</p> <p>2. Dëshmitarët nuk lejohen që në mes veti gjatë pritjes ta diskutojnë rastin për të cilin kanë dëshmuar apo duhet të dëshmojnë në seancën për të cilën janë ftuar;</p> <p>3. Kryesuesi i panelit e njofton punonjësën 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>of disciplinary panel, which has the duty to maintain the order and progress of the case review for which the disciplinary hearing is being held.</p> <p>2. Witnesses are not allowed during the reception to discuss the case for which they have testified or must testify in session for which they are invited;</p> <p>3. The head of panel notifies the charged employee with the composition of the commission, and other parties in procedure. The presence of each party at the session is registered on the record with the name and surname.</p>	<p>strane Predsedavajućeg disciplinskog panela, koji je dužan da se stara za održavanje reda i dobar ishod razmatranja slučaja za koji se održava disciplinsko razmatranje.</p> <p>2. Ne dozvoljava se da Svedoci medjusobno diskutuju slučaj tokom čekanja za koji su svedočili ili treba da svedoče na sednici za koju su pozvani.</p> <p>3. Predsedavajući panela upoznaje optuženog radnika sa sastavom komisije, i ostale stranke u postupku. Prisustvo svake stranke na sednici utvrđuje se u zapisniku sa imenom i prezimenom</p>
<p style="text-align: center;">Neni 57 Ndërprerja dhe shtyrja e shqyrtimit disiplinor</p>	<p style="text-align: center;">Article 57 Termination and postponement of disciplinary hearing</p>	<p style="text-align: center;">Član 57 Prekidanje i odlaganje disciplinskog postupka</p>
<p>1. Shqyrtimi disiplinor, me vendim të panelit mund të ndërpritet dhe të shtyhet për një ditë tjetër, nëse konstaton se duhet 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 vazhimit</p>	<p>1. Disciplinary review, with the decision of the panel may be terminated and postponed for any other date, if it determines the need to gather new evidences, or when there are other obstacles to hold a disciplinary hearing.</p> <p>2. If the disciplinary hearing is terminated, the date, place and time of the</p>	<p>1. Disciplinsko razmatranje, odlukom panela može da se prekida i da se odloži za neki drugi datum, ukoliko se utvrđuje da 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</p>

<p>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 lendes disiplinore, konstaton se për shqyrtimin e plote te saj është e nevojshme edhe dëgjimi i ndonjërës palë në procedurë, vendos për ta ftuar . Në këtë raste pezullohet mbajtja e seancës dhe caktohet data dhe koha e mbajtjes se seancës dëgjimore.</p> <p>5. Seancat në tërësi regjistrohen me audio incizim me përjashtim te seancës ekzekutive 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>review must be assigned. Postponement of the hearing must be evidenced in the record.</p> <p>3. When composition of the panel is changed, except the head of panel, the postponed disciplinary session begins where it remained. In these cases the head must briefly describe the main flows and circumstances of the reviewed case referring to the record. In these sessions, the statements of witnesses given in previous disciplinary session will be read.</p> <p>4. If the panel during the review of the disciplinary case finds that for its full review, it's necessary to hear any other party in the procedure, it decides to invite them. In this case the session is suspended and it is set the date and time for holding the hearing session.</p> <p>5. Sessions in general are registered with audio record excluding the executive session and then a hearing record is made. In the hearing record there are noted the main issues of the session. This record serves as an official copy of the procedure led during this session. No other record is allowed.</p>	<p>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 okolnoste 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 puno njeno razmatranje potrebno je i saslušanje neke stranke u postupku , odlučuje da pozove. U ovom slučaju obustavlja se održavanje sednice i određuje se datum i vreme održavanja sednice saslušanja.</p> <p>5. Sednice u potpunosti se registruju sa audijo snimanjem izuzev izvršne sednice i zatim se sastavi zapisnik. U zapisniku navedu se glavna pitanja toka sednice. Ova registracija služi kao službena kopija procedure vodjena tokom sednice. Nikakva druga registracija se ne dozvoljava.</p>
--	--	--

<p>6. Procesverbali nënshkruhet nga procesmbajtësi.</p> <p style="text-align: center;">Neni 58 Vendimi i panelit disiplinor</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.</p> <p>2. Pas marrjes së vendimit, kryesuesi i panelit fton palët dhe ju komunikon vendimin përfundimtar, të cilin vendim në afatin brenda tetë (8) ditësh në formë të shkruar e shërben punonjësin me vendimin disiplinor.</p> <p>3. Vendimin disiplinor i akuzuari e pranon nga mbikëqyrësi i tij/saj i cili informohet nga Sektori për Resurse - Njësia e personelit.</p> <p>4. Nëse në afatin prej 8 ditësh Komisioni disiplinor nuk nxjerr vendim në formë të shkruar, atëherë është i obliguar që këtë vonesë ta justifikojë me shkrim ndaj palëve.</p>	<p>6. The hearing record is signed by the record keeper.</p> <p style="text-align: center;">Article 58 Disciplinary panel's decision</p> <p>1. The disciplinary panel takes the decision with hidden voting, if there is no previous consensus. The head of the panel counts votes, communicates the voting result and announces the decision of the disciplinary panel. The voting result and the announcement of the decision are evidenced in a special form.</p> <p>2. After taking the decision, the head of the panel invites the parties and communicates them the final decision, which decision within eight (8) days in writing notifies the employee with the disciplinary decision.</p> <p>3. The accused person receives the disciplinary decision by his/her superior, who is informed by the Section of Resources - Unit of Personnel.</p> <p>4. If within 8 days the disciplinary Committee does not issue the decision in written form, then they are obliged to justify this delay to the parties in written form.</p>	<p>6. Zapisnik se potpisuje od strane zapisničara.</p> <p style="text-align: center;">Član 58 Odluka disciplinskog panela</p> <p>1. Disciplinski panel odluku donosi tajnim glasanjem ukoliko predhodno nema koncenzus. Predsedavajući panela izbrojava glasove, saopštava rezultat glasanja i proglaši odluku disciplinskog panela. Rezultat glasanja i proglašenje odluke evidentira se na posebnom obrascu.</p> <p>2. Nakon donošenja odluke, predsedavajući panela poziva stranke i saopštava im konačnu odluku, odluku koju u roku od osam (8) dana u pismenoj formi otprema radnika sa disciplinskom odlukom.</p> <p>3. Disciplinsku odluku optuženi prima od svog nadzornika koji se informiše od sektora za resurse-Jedinica za osoblje.</p> <p>4. Ukoliko u roku od osam (8) dana disciplinska komisija ne donosi odluku u pismenoj formi, onda je obavezna da ovo zakašnjenje obrazlaže u pismenoj formi stanci.</p>
---	--	--

<p>5. Komisioni disiplinor administron me shpërndarjen e vendimeve për të gjitha palët e përfshira në procedurën disiplinore.</p> <p>6. Paneli disiplinor nxjerr këto vendime:</p> <p>6.1. Vendim me të cilin punonjësi shpallet fajtor dhe shqipton njëri nga masat disiplinore,</p> <p>6.2. Vendime me të cilin punonjësi i akuzuar shpallet i pafajshëm/lirohet nga akuza,</p> <p>6.3. Vendimin me të cilin kërkohet plotësimi i hetimeve.</p>	<p>5. The disciplinary committee administers the delivery of decisions for all the parties involved in the disciplinary procedure.</p> <p>6. Disciplinary panel issues the following decisions:</p> <p>6.1. Decision by which the employee is found guilty and imposes one of the disciplinary measures</p> <p>6.2. Decisions by which the charged employee is found innocent/free of charge,</p> <p>6.3. Decision by which is required the completion of investigations.</p>	<p>5. Disciplinska komisija administrira raspodelenjem odluka za sve stranke obuhvaćeni u disciplinskoj procedure.</p> <p>6. Disciplinski panel donosi sledeće odluke:</p> <p>6.1. Odluku kojom se radnik proglašava krivim i izriče jednu od disciplinskih mera,</p> <p>6.2. Odluke kojim optuženi radnik se proglašava nevinim/odslobadja se optužbe,</p> <p>6.3. Odluku kojom se zahteva dopunjavanje istrage.</p>
<p style="text-align: center;">KAPITULLI VII KOMISIONI I ANKESAVE</p>	<p style="text-align: center;">CHAPTER VII APPEALS COMMISSION</p>	<p style="text-align: center;">VII POGLAVLJLE KOMISIJA ZA ŽALBE</p>
<p style="text-align: center;">Neni 59 E drejta në ankesë</p>	<p style="text-align: center;">Article 59 The right to appeal</p>	<p style="text-align: center;">Član 59 Pravo na žalbu</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 15 ditëve për Komisionin për ankesa dhe shpërblime përmes Komisionit të brendshëm disiplinor apo autoritetit tjetër vendimmarrës që e ka nxjerrë vendimin.</p>	<p>1. Any party in disciplinary procedure has the right to appeal against the disciplinary decisions.</p> <p>2. Appeal against disciplinary decisions must be submitted in written within 15 days to the Commission for appeals and awards through the Internal Disciplinary Commission or other decision-making authority that has issued the decision.</p>	<p>1. Svaka stranka u disciplinskom postupku ima pravo da podnese žalbu protiv disciplinskih odluka.</p> <p>2. Žalba protiv disciplinskih odluka podnosi se u pismenoj formi u roku od 15 dana Komisiji za žalbe i nagradjivanje preko Unutrašnje Disciplinske Komisije ili drugog odlučujućeg autoriteta koji je doneo odluku.</p>

<p>3. Ankesa parashtrohet me shkrim në njëri nga gjuhët zyrtare të Republikës së Kosovës.</p> <p>4. Ankesa duhet të përmbajë këto të dhëna:</p> <p>4.1. Të dhënat e parashtruesit të ankesës, adresën dhe numrin kontaktues;</p> <p>4.2. Pretendimet ankimore-arsyet për kundërshtimin e vendimit,</p> <p>4.3. Çdo dokument tjetër që konsiderohet i rëndësishëm nga ankuesi,</p> <p>4.4. Kopjen e vendimit që kundërshtohet,</p> <p>4.5. Vërtetimin mbi pranimin e ankesës.</p> <p>5. Ankesa ndaj vendimit disiplinor mund të ushtrohet për shkak të:</p> <p>5.1. Shkeljes së Ligjit apo akteve nënligjore të zbatueshme;</p> <p>5.2. Vërtetimit të gabuar dhe jo të plotë të gjendjes faktike;</p> <p>5.3. Shkeljes së procedurës disiplinore;</p> <p>5.4. Vendimit mbi masën disiplinore</p> <p>6. Në çfarëdo formë që atakohet vendimi, ankuesi duhet ta arsyetojë ankesën me</p>	<p>3. The written appeal must be submitted in one of the official languages of the Republic of Kosovo.</p> <p>4. Appeal must contain the following information:</p> <p>4.1. Information of the complainant, address and contacting number;</p> <p>4.2. Claims-reasons of the appeal for rejection of the decision</p> <p>4.3. Any other document that is considered important by the complainer,</p> <p>4.4. A copy of the rejected decision,</p> <p>4.5. Certification for reception of the complaint</p> <p>5. The appeal against the disciplinary decision may be exercised due to:</p> <p>5.1. Violation of Law or sublegal acts into force;</p> <p>5.2. Mistaken and not full certification of the current condition;</p> <p>5.3. Violation of the disciplinary procedure;</p> <p>5.4. Decision on the disciplinary measure</p> <p>6. In any way the decision is attacked, the complainant must justify the appeal with</p>	<p>3. Žalba se podnosi u pismenoj formi na jednom od službenih jezika Republike Kosova.</p> <p>4. Žalba treba da sadrži sledeće podatke:</p> <p>4.1. Podaci podnosioca žalbe, adresu i kontaktni broj;</p> <p>4.2. Žalbene pretenzije razlozi suprotstavljanja odluke,</p> <p>4.3. Svaki drugi dokument koji se smatra važnim od strane žalioca,</p> <p>4.4. Primerak odluke koja se pobija</p> <p>4.5. Potvrdu o prijemu žalbe.</p> <p>5. Žalba protiv disciplinske odluke može se podneti zbog:</p> <p>5.1. Zbog povrede zakona ili pozakonskim sprovedjenim aktima;</p> <p>5.2. Pogrešnog i nepotpunog potvrđivanja činjeničnog stanja;</p> <p>5.3. Povrede disciplinske procedure;</p> <p>5.4. Odluku o disciplinskoj meri;</p> <p>6. U bilo kojem obliku se napada odluka, žalioac treba da obrazloži žalbu sa</p>
---	--	---

<p>prova relevante.</p> <p>7. Komisioni i Brendshëm Disiplinor apo autoritetit 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>8. Ankesa ndaj vendimit disiplinor do të refuzohet apo hedhet poshtë me vendim të Komisionit të Ankesave në këto raste:</p> <p>8.1. kur ankesa është parashtruar jashtë afatit;</p> <p>8.2. kur ankesa paraqitet nga personi i paautorizuar.</p> <p>8.3. Ankesa nuk përmban arsyet që kërkohen sipas paragrafit 5 të këtij neni.</p> <p style="text-align: center;">Neni 60 Procedura e vendimmarrjes për ankesa</p> <p>1. Në të gjitha rastet kur Komisioni i Ankesave merr vendim sipas ankeses, pala e pakënaqur, në afat tridhjetë (30) ditësh nga dita e pranimit të vendimit, mund të inicioj kontest pune në Gjykatën kompetente</p>	<p>relevant evidences.</p> <p>7. Internal disciplinary commission or other decision-making authority since the time when receiving the appeal against disciplinary decision, but not later than 5 days from the receiving date, must submit the appeal together with the completed case to the Commission for appeals.</p> <p>8. The appeal against the disciplinary decision will be rejected with the decision of the Commission of complaints in these cases:</p> <p>8.1. when the complaint is submitted after the deadline</p> <p>8.2. when the complaint is submitted by the authorized person</p> <p>8.3. The appeal does not contain the reasons required according to the paragraph 5 of this article</p> <p style="text-align: center;">Article 60 The procedure of decision making for complaints</p> <p>1. In all cases when Appeal Commission brings a decision according to appeal, dissatisfied party, within thirty (30) days from the reception of the decision, may initiate labor dispute to the competent court.</p>	<p>bitnim dokazima.</p> <p>7. Unutrašnja disciplinska komisija ili drugog odlučujućeg autoriteta po prijemu žalbe protiv disciplinske odluke a najkasnije u roku od pet (5) dana od dana prijema, žalbu zajedno sa kompletiranim disciplinskim predmetom dostavlja Komisiji za žalbe.</p> <p>8. Žalba protiv disciplinske odluke odbiće se ili se odbacuje se odlukom Komisije za žalbe u sledećim slučajevima:</p> <p>8.1. kada je je žalba podneta po isteku roka;</p> <p>8.2. kada se žalba podnosi od neovlašćenog lica;</p> <p>8.3. Žalba ne sadrži razloge koje se zahtevaju prema stavu 5 ovog člana.</p> <p style="text-align: center;">Član 60 Postupak donošenja odluke za žalbe</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 sudu.</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;">Neni 61 Funksioni, përbërja dhe përzgjedhja e anëtarëve të Komisionit</p> <p>1. Komisioni i ankesave funksionon në kuadër të Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Kosovës që është kompetente për shqyrtimin e ankesave të vendimeve disiplinore.</p> <p>2. Komisioni i ankesave menaxhohet nga përgjegjës i Komisionit i cili është edhe kryesues i Komisionit të ankesave.</p> <p>3. Komisioni për ankesa përbëhet nga dyzetë (40) punonjës të cilët janë anëtarë të përkohshëm të Komisionit të ankesave.</p> <p>4. Zëvendës kryesuesi i Komisionit për ankesa është anëtar i përhershëm i Komisionit të ankesave.</p> <p>5. Anëtarët e Komisionit për ankesa zgjidhen me mandat katër (4) vjeçar duke përfshirë personelin e uniformuar policor që mbajnë gradë policore prej gradës</p>	<p>2. In cases when General Director brings a decision according to recommendation of KPI, second degree for appeal is Minister of MIA.</p> <p style="text-align: center;">Neni 61 Function, composition and selection of the members of Commission</p> <p>1. Commission of complaints functions within the General Directorate of Kosovo Police that is competent for reviewing complaints of the disciplinary decisions.</p> <p>2. Commission of the complaints is managed by the responsible of the Commission which is also the head of the Commission of complaints.</p> <p>3. Commission for appeal consists of forty (40) employees which are temporary members of the Commission of complaints.</p> <p>4. Deputy Head of the Commission for appeals is permanent member of the Commission for complaints.</p> <p>5. Members of the Appeals Commission are elected for a mandate of four (4) years, including uniformed police personnel holding the rank of Captain and above</p>	<p>2. U svim slučajevima kada Generalni Direktor donosi odluku po preporuci PIK, drugi stepen za žalbu je Ministar MUP-a.</p> <p style="text-align: center;">Neni 61 Funkcija, sastav i izbor članova Komisije</p> <p>1. Komisija za žalbe funkcioniše u okviru Generalne Direkcije Policije Kosova, koja je nadležna za razmatranje žalbe disciplinskih odluka.</p> <p>2. Komisija za žalbe menadžira se od strane odogovornog koji ujedno je i predsedavajući Komisije za žalbe.</p> <p>3. Komisija za žalbe se sastoji od četrdeset (40) radnika koji su privremeni članovi Komisije za žalbe.</p> <p>4. Zamenik predsedavajućeg Komisije za žalbe je privremeni član Komisije za žalbe.</p> <p>5. Članovi Komisije za žalbe sa mandatom od četiri (4) godine, obuhvatajući uniformisano policijsko osoblje koji nose policijski čin od čina</p>
--	---	---

<p>Kapiten e më lart si dhe nga pjesëtarë të stafit civil të punësuar në Policinë e Kosovës e që kanë përgatitje shkollore superiore duke respektuar diversitetin.</p> <p>6. Kandidatët për anëtarë të përkohshëm dhe të përhershëm të Komisionit të ankesave kërkohet t'i plotësojnë këto kritere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6.1. Të kenë karrierë të dëshmuar në Polici; 6.2. Posedim të standardeve të larta etike dhe aftësi për të marrë vendime të paanshme; 6.3. Të jenë të aftë që të mbajnë standarde të larta të ruajtjes së fshehtësisë dhe 6.4. Të mos kenë ndonjë masë disiplinore efektive për shkelje të rëndë disiplinore dhe të mos jenë nën hetime për shkelje të rëndë disiplinore dhe penale. <p>7. Regjistri final i anëtarëve të përkohshëm të Komisionit të ankesave aprovohet nga Drejtori i Përgjithshëm.</p> <p>8. Kryesuesi i komisionit të ankesave, para se të dërgojë për aprovim, listën e anëtarëve të propozuar e dërgon në DSP për verifikim të kritereve që dalin nga pikat 6.1., 6.2., 6.3. dhe 6.4. të këtij neni.</p>	<p>grade as well as police and civilian staff members employed in the Kosovo Police that have finished superior education, by respecting diversity.</p> <p>6. The candidates for temporary and permanent members of the Commission of appeal are required to meet these criteria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6.1. To have proven criteria in Police 6.2. Possession of high ethic standards and ability to make impartial decisions 6.3. To be able to keep high standards of secrecy and 6.4. Not to have any effective disciplinary measure for serious disciplinary offences and not to be under criminal and disciplinary investigations for serious offences. <p>7. Final register of the temporary members of the Commission for appeals must be approved by the general director.</p> <p>8. The head of the Committee of Appeals, before sending for approval the list of proposed members, takes it to DPS for verification of criteria arising from the points 6.1., 6.2., 6.3. and 6.4. of this</p>	<p>Kapetana pa na više kao i od pripadnika civilnog osoblja zaposlenih u Policiji Kosova, a koji imaju visoku stručnu spremu poštujujem diversiteta</p> <p>6. Kandidati za privremene i stalne članove Komisije za žalbe treba da ispunjavaju sledeće kriterijume:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6.1. Da imaju dokazanu karijeru u Policiji; 6.2. Posedovanje visokih etičkih standarda i sposobnosti za donošenje nepristrasnih odluka; 6.3. Da su sposobni za čuvanje visokih standarda tajnosti i 6.4. Da nemaju neku efektivnu disciplinsku meru za tešku disciplinsku povredu i da nisu pod istragom za tešku disciplinsku ili krivičnu povredu. <p>7. Konačni spisak stalnih članova Komisije za žalbe, usvaja se od strane Generalnog Direktora.</p> <p>8. Predsedavajući komisije za žalbe, pre nego što se dostavlja za usvajanje, listu predloženih članova dostavlja u DPS za proveravanje kriterijuma koji proizilaze iz tačka 6.1., 6.2., 6.3. dhe 6.4. ovog</p>
--	---	--

<p style="text-align: center;">Neni 62 Shkarkimi i anëtarëve të përkohshëm të Komisionit të ankesave</p> <p>1. Drejtori i Përgjithshëm me rekomandim të kryesuesit të Komisionit për ankesa në çdo kohë mund ta shkarkojë ndonjë anëtar të Komisionit nëse ai është i bindur se ai/ajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Gjatë seancave nuk ka treguar profesionalizëm në përputhje me standardet profesionale; 1.2. Mungon radhazi deri në tre herë në seancat e panelit të ankesave pa arsye, dhe për këtë nuk e njofton paraprakisht kryesuesin e Komisionit; 1.3. Nëse ndaj tij kanë filluar hetimet penale si i dyshuar për kryerje të vepër penale që ndiqet sipas detyrës zyrtare; 1.4. Nëse ndaj tij/saj kanë filluar hetimet për shkelje të rëndë disiplinore. <p>2. Në rast të shkarkimit nga pozita të ndonjërit nga anëtarët e Komisionit për Ankesa, Drejtori i Përgjithshëm e emëron anëtarin e ri sipas procedurave. Anëtarin e emëruar vazhdon pjesën e mbetur të</p>	<p>article.</p> <p style="text-align: center;">Article 62 Discharge of the temporary members of the Commission for appeals</p> <p>1. General director with the recommendation of the head of Commission for appeals at any time may discharge any member of the Commission if he is convinced that he/she:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. During the sessions hasn't shown professionalism in accordance with professional standards; 1.2. Is absent up to three times in the sessions of the panel for appeals without reason, and does not notify the Head of Commission previously; 1.3. Against him has initiated criminal investigations as a suspect for committing criminal acts, that prosecuted according to official duty; 1.4. If against him/her has begin investigations for serious disciplinary offence. <p>2. In case of discharge from the position of any of the members of Commission for appeals, general director appoints a new member according to procedures. The appointed member continues with the</p>	<p>člana.</p> <p style="text-align: center;">Član 62 Razrešenje privremenih članova Komisije za žalbe</p> <p>1. Generalna Direkcija na preporuku Predsedavajućeg Komisije za žalbe u svako vreme može da razreši nekog člana Komisije ukoliko je on ubedjen da on/ona:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Tokom sednica nije pokazivao profesionalizam u skladu sa profesionalnim standardima; 1.2. Uzastopno neopravdano odsustvuje do tri puta na sednice panela za žalbe, i za ovo prethodno ne obaveštava predsedavajućeg Komisije; 1.3. Ukoliko protiv njega su započete krivične istrage kao osumnjičenog za iz vršenje krivičnog dela koje se gone po službenoj dužnosti; 1.4. Ukoliko protiv njega/nje su započete istrage za tešku disciplinsku povredu. <p>2. U slučaju razrešenja sa položaja nekog od članova Komisije za žalbe, Generalni Direktor imenuje novog člana prema procedurama. Imenovani član nastavlja preostali deo mandata</p>
--	--	--

<p>mandatit të anëtarit të zëvendësuar.</p> <p style="text-align: center;">Neni 63 Organizimi i seancave dhe caktimi i paneleve për shqyrtimin e ankesës</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 ankesat në panel prej 5 anëtarëve për vendimet disiplinore me të cilat janë shqiptuar këto masa disiplinore: degradim dhe ndërprerje të marrëdhënies së punës.</p> <p>3. Kryesuesi/zëvendës kryesuesi i Komisionit të ankesave mund të jetë anëtar apo edhe kryesues i panelit të ankesave.</p> <p>4. Kryesues i panelit të ankesave caktohet njeri nga anëtarët e panelit me gradë më të lartë.</p> <p>5. Komisioni i ankesave shqyrton ankesat ndaj vendimeve disiplinore në panel në</p>	<p>remained part of the mandate of the replaced member.</p> <p style="text-align: center;">Article 63 Organization of sessions and assignment of the panels for reviewing of appeals</p> <p>1. Commission of appeal, reviews the complaints in panel of 3 members for disciplinary decisions by which the disciplinary measures are imposed for minor disciplinary offence, serious disciplinary offences as well as other disciplinary decisions.</p> <p>2. Commission of appeals, reviews the complaints in panel of 5 members for disciplinary decisions by which are imposed these disciplinary measures: degradation and termination of work relation.</p> <p>3. The head/Deputy head of the Committee of Appeals may be a member or even the head of the panel.</p> <p>4. The head of Committee of appeals may be assigned one of the panel members with the higher rank.</p> <p>5. Commission of appeals, reviews the complaints against disciplinary decisions</p>	<p>razrešenog člana.</p> <p style="text-align: center;">Član 63 Organizovanje sednica i odredjivanje panela za razmagtranje žalbe</p> <p>1. Komisija za žalbe razmatra žalbe za panel od 3 člana za disciplinske odluke a kojima su izrečene disciplinske mere za lake disciplinske povrede, mere za teže disciplinske povrede kao i za druge disciplinske odluke.</p> <p>2. Komisija za žalbe razmatra žalbe u panelu od 5 članova za disciplinske odluke sa kojima su odredjene sledeće disciplinske mere: degradiranje i prekid radnog odnosa.</p> <p>3. Predsedavajući/zamenik predsedavajućeg Komisije za žalbe može biti član ili i predsedavajući panela za žalbe.</p> <p>4. Predsedavajući panela za žalbe odredjuje se jedan od članova panela sa višim činom.</p> <p>5. Komisija za žalbe razmatra žalbe protiv disciplinskih odluka u panelu na</p>
--	--	--

<p>seanca jo dëgjimore.</p> <p style="text-align: center;">Neni 64 Procedura e Komisionit për ankesa dhe shpërblime</p> <p>1. Kryesuesi i Komisionit të ankesave cakton kryesuesin dhe anëtarët e panelit, datën, kohën dhe vendin për shqyrtimin e ankesës.</p> <p>2. Komisioni i ankesave shqyrton ankesat vetëm në pjesët e vendimit të atakuar me ankesë.</p> <p>3. Nëse ankesa parashtrohet nga palët tjera në procedure, 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.</p> <p>4. Nëse gjatë shqyrtimit të ankesës paneli i ankesave gjen se iniciimi, hetimi dhe masa disiplinore janë bërë në mënyrë tendencioze, mund të kërkojë iniciimin e procedurës për shkelje të rregullave të brendshme.</p> <p>5. Nëse paneli i ankesave gjatë shqyrtimit të ankesave disiplinore, konstaton se për shqyrtimin e ndonjë ankesë është e nevojshme mbajtja e seancës dëgjimore,</p>	<p>in panel, in non-hearings.</p> <p style="text-align: center;">Article 64 Procedure of the Commission for appeals and awards</p> <p>1. The head of Commission for appeal assigns the members of the panel, date, time and place for review of the complaint.</p> <p>2. Commission of appeals, reviews the complaints only in the challenged part with the appeal.</p> <p>3. If the appeal is submitted by other parties in the procedure, excluding the subject of the disciplinary case, the Committee of Appeals may decide for the disciplinary measure if the panel considers that the appeal is based.</p> <p>4. If during the review of the appeal, the panel of appeals finds that the initiations, investigation and the disciplinary measure are made tendentiously, it may require to initiate the procedure for violation of internal rules.</p> <p>5. If the appeal is made except by the charged employee and other parties, the Commission for Appeals may increase the disciplinary measure if the complaint is</p>	<p>sednicama ne-saslušanja.</p> <p style="text-align: center;">Član 64 Postupak Komisije za žalbe i nagradjivanja</p> <p>1. Predsedavajući komisije za žalbe odredjuje predsedavajućeg i članove panela, datum, vreme i mesto za razmatranje žalbe.</p> <p>2. Komisija za žalbe razmatra žalbe samo u delovima napadnute odluke žalbom.</p> <p>3. Ukoliko se žalba podnosi od drugih stranaka u postuku, izuzev subjekta disciplinskog predmeta Komisija za Žalbe može odlučiti o povećanju disciplinske mere ukoliko panel ocenjuje da je žalba osnovana.</p> <p>4. Ukoliko tokom razmatranja žalbe, panel za žalbe nalazi da pokretanje, istraga i disciplinska mera vršena su tendenciozno, može zahtevati pokretanje procedure za povredu unutrašnjih pravila.</p> <p>5. Ukoliko Panel za Žalbe tokom razmatranja disciplinskih žalbi, utvrđuje da za razmatranje neke žalbe je potrebno održavanje sednice saslušanja, donosi</p>
--	--	--

<p>merr vendim për mbajtje të seancës dëgjimore.</p> <p>6. 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 rastë pezullohet mbajtja e seancës dhe caktohet data dhe koha e mbajtjes së seancës dëgjimore.</p> <p>7. Seancat në tërësi regjistrohen me audio incidim me përjashtim të seancës ekzekutive 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>8. Procesverbali nënshkruhet nga procesmbajtësi.</p>	<p>addressed in disciplinary measure.</p> <p>6. If the panel during the review of the appeal, finds that for review of the appeal it is necessary to hear any party in the procedure, it decides to invite them. In this case the session is suspended and the date and time of holding the hearing session is appointed.</p> <p>7. Sessions in general are recorded in audio, excluding the executive session and then have to be compiled in record. In record must be marked the main issues of the course of session. This registration serves as official copy of the proceedings during the session. No other record is allowed.</p> <p>8. The record shall be signed by the record keeper.</p>	<p>odluku za održavanje sednice saslušanja.</p> <p>6. Ukoliko panel tokom razmatranja žalbe utvrđuje da za razmatranje žalbe potrebno je saslušanje neke stranke u postupku, odlučuje da je pozove. U ovom slučaju obustavlja se održavanje sednice i određuje se datum i vreme održavanjasednice saslušanja.</p> <p>7. Sednice u celosti se registruju audio snimanjem, osim izvršne sednice i nakon toga se sastavlja zapisnik. U zapisniku se zavode glavna pitanja toka sednice. Ova registracija služi kao službeni primerak vodjenog postupka tokom sednice. Ni jedna druga vrsta snimanja se ne odobrava.</p> <p>8. Zapisnik se potpisuje od strane zapisničara.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 65 Vendimi i panelit të ankesave</p> <p>1. Paneli për Ankesa 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 Komisionit për ankesa. Rezultati i votimit dhe shpallja e vendimit evidentohen në formular të veçantë.</p>	<p style="text-align: center;">Article 65 Decision of the appeals panel</p> <p>1. The panel of committee for appeals takes the decision by secret voting, if there is no previous consensus. The head of panel counts the votes, communicates the voting result and announce the decision for appeals. The voting result and announcement of the decision has to be evidenced in a special form.</p>	<p style="text-align: center;">Član 65 Odluka panela za žalbe</p> <p>1. Panel komisije za žalbe odluku donosi tajnim glasanjem ukoliko predhodno nema koncensus. Predsedavajući komisije broji glasove, saopštava rezultate glasanja i objavljuje odluku Komisije za žalbe. Rezultati glasanja i objavljivanje odluke evidentira se u posebnom obrascu.</p>

<p>2. Paneli pas shqyrtimit të ankesës ndaj vendimeve disiplinore nxjerr njërin nga këto vendime:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Ankesa është e bazuar - vendimi anulohet. 2.2. Ankesa është e pabazuar - vendimi i atakuar mbetet në fuqi. 2.3. Ankesa është pjesërisht e bazuar - vendimi pjesërisht ndryshohet, 2.4. Hetimi disiplinor është i pakompletuar - lënda kthehet në plotësim të hetimeve. <p>3. Komisioni i Ankesave kur merr vendim që lënda të kthehet për plotësim të hetimeve, i drejtohet DSP-së apo autoritetit vendimmarrës në nivel lokal për ndërmarrjen e veprimeve hetimore konkrete. Në këtë rast autoriteti vendimmarrës në afat prej 10 ditëve nga data e pranimit të vendimit, është i obliguar që lëndën e kompletuar ta kthejë në KASH për vendimmarrje.</p> <p>4. Paneli i komisionit për ankesa, për të gjitha ankesat merr vendim,</p> <p>5. Komisioni i Ankesave, në afatin prej 8 ditëve, pas marrjes së vendimit, ua komunikon palëve me shkrim vendimin.</p>	<p>2. The panel after review of the complaint against disciplinary decisions issues one of these decisions:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Complaint is grounded – decision is cancelled. 2.2. Complaint is ungrounded – the attacked decision remains in power. 2.3. Complaint is partly grounded – decision is partly modified, 2.4. Disciplinary investigation is uncompleted – the case returns in additional investigation. <p>3. Commission of appeals when taking decision the case to be returned for additional investigation, has to be addressed to the DPS or decision-making authority in local level to undertake concrete investigative actions. In this case the decision-making authority within 10 days from the reception date of the decision is obliged to return the completed case at CAA for decision-making.</p> <p>4. The panel of commission for appeals takes decision for all complaints,</p> <p>5. Commission of appeals, within 8 days after taking the decision, communicates the written decision to the parties.</p>	<p>2. Panel nakon razmatranja žalbe protiv disciplinskih odluka donosi jedan od sledećih odlulka:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Žalba je osnovana - ukida se odluka. 2.2. Žalba je neosnovana - napadnuta odluka ostaje na snazi. 2.3. Žalba je delimično osnovana - odluka delimično se izmenjuje, 2.4. Disciplinska istraga je nekompletirana - predmet se vraća na dopunu istrage. <p>3. Komisija za žalbe kada donosi odluku da se predmet vrati na dopunu istrage, obraća se DPS-da ili odlučujućem organu na lokalnom nivou za preduzimanje konkretnih istraških delovanja. U ovom slučaju odlučujući autoritet u roku od deset (10) dana od dana prijema odluke, dužan je da kompletirani predmet vrati KŽN-nje na odlučivanje.</p> <p>4. Panel Komisije za žalbe, za sve žalbe donosi odluku.</p> <p>5. Komisija za žalbe, u roku od osam (8) dana, nakon donošenja odluke, pismeno saopštava odluku strankama.</p>
---	---	---

<p>6. 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.</p> <p>7. Vendimi i Komisionit të Ankesave është përfundimtar.</p> <p>8. Drejtoria e Personelit administron vendimet disiplinore për ekzekutim.</p>	<p>6. If within 8 (eight) days, the commission for appeals does not issue the decision in written, then is obliged to justify this delay in written against parties.</p> <p>7. Decision of the Commission for appeals is final.</p> <p>8. Directorate of Personel administrates the disciplinary decisions for execution.</p>	<p>6. 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.</p> <p>7. Odluka Komisije za žalbe je konačna.</p> <p>8. Direkcija za osoblje administrira disciplinskih odlukama za izvršenje.</p>
<p style="text-align: center;">KAPITULLI VIII AFATET DHE PARASHKRIMI I SHKELJEVE DISIPLINORE</p> <p style="text-align: center;">Neni 66 Afatet</p>	<p style="text-align: center;">CHAPTER VIII DEADLINES AND DELETION OF DISCIPLINARY OFFENCES</p> <p style="text-align: center;">Article 66 Deadlines</p>	<p style="text-align: center;">VIII POGLAVLJE ROKOVI I IZLAGANJE DISCIPLINSKIH POVREDA</p> <p style="text-align: center;">Član 66 Rokovi</p>
<p>1. Paneli disiplinor dhe i ankesave duhet të përfundojë me procedurat disiplinore dhe të shqyrtimit të ankesave brenda 30 (tridhjetë) ditësh, nga dita e paraqitjes së rekomandimit nga DSP-ja, niveli lokal apo nga data e pranimit të ankesës.</p> <p>2. Mos përmbajtja e këtij afati mund të bëhet vetëm për shkak të krijimit të situatave-rrethanave të jashtëzakonshme dhe rasteve të veçanta/emergjente.</p> <p>3. Në rastin e situatave të</p>	<p>1. Disciplinary and appeal panel must complete disciplinary procedures and reviews of appeals within 30 (thirty) days from the day of submission of recommendation from DPS, local level or from the date of appeal acceptance.</p> <p>2. Disrespecting this deadline can be done only because of creation of extraordinary circumstances and special/emergent cases.</p> <p>3. In the case of extraordinary</p>	<p>1. Disciplinski panel za žalbe treba da okonča sa disciplinskim procedurama i razmatranju žalbe u roku od trideset (30) dana, od dana prijavljanja preporuke od strane DPS-da lokalnom nivo ili od dana prijema žalbe.</p> <p>2. Nepridržavanje ovog roka može se uraditi samo zbog stvaranja vanredne situacije - okolnosti ili posebnih/emergentnih slučajeva.</p> <p>3. U slučajevima vanrednih situacija,</p>

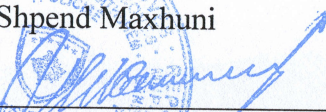

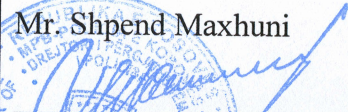


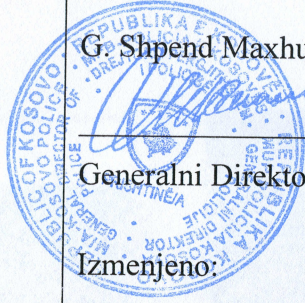
<p>jashtëzakonshme, seanca disiplinore dhe e ankesave duhet të përfundojë brenda tridhjetë (30) ditëve nga dita e përfundimit të rrethanave të jashtëzakonshme.</p> <p>4. Mosrespektimi i afateve kohore, të parashikuara në paragrafin 1 dhe 2 të këtij nëni, duhet të justifikohet nga ana e kryesuesit të Komisionit Disiplinor tek zëvendës drejtori i përgjithshëm për Menaxhim me Resurse brenda 10 ditëve, nga dita e përfundimit të afatit prej tridhjetë (30) ditëve.</p> <p>5. Vendimet disiplinore mund të kundërshtohen nga të gjitha palët dhe personat e autorizuar, brenda afatit prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh pas pranimit të vendimit disiplinor.</p> <p>6. Lëndët e kthyera në plotësim të hetimit nga Komisioni disiplinor, autoriteti hetues e ka për obligim që në afatin prej 20 ditësh nga dita e pranimit të vendimit për plotësim të hetimit, t'ia rikthejë lëndën Komisionit disiplinor.</p> <p>7. Ankesa ndaj vendimeve disiplinore, parashtrohen me shkrim përmes autoritetit vendimmarrës për Komisionin e ankesave.</p>	<p>circumstances, the disciplinary and appeal session should end within thirty (30) days from the day of extraordinary circumstances end.</p> <p>4. Disrespecting deadlines foreseen in the paragraph 1 and 2 of this article, should be justified by the head of Disciplinary Committee to the deputy General Director for Resources Management within 10 days, from the day of 30 (thirty) day deadline end.</p> <p>5. Disciplinary decision can be objected by all authorized parties and persons, within the fifteen (15) days period after receiving the disciplinary decision.</p> <p>6. Cases returned for additional investigation by the disciplinary Committee, investigating authority is obliged that in the period of 20 days from the acceptance day of decision for additional investigation, to return the case at Disciplinary Committee.</p> <p>7. Complaint against disciplinary decisions, are submitted in letter through the decision making authority at the complaint Committee.</p>	<p>disciplinska sednica za žalbe treba da se okonča u roku od trideset (30) dana od dana okončanja vanrednih okolnosti .</p> <p>4. Ne poštovanje vremenskih rokova, predviđene u stavu 1 i 2 ovog člana, treba da se opravdava od strane predsedavajućeg Disciplinske Komisije, kod zamenika Generalnog Direktora za Menadžiranje sa resursima, u roku od 10 dana, od dana okončanja roka od trideset (30) dana.</p> <p>5. Disciplinske odluke mogu se osporiti od svih stranaka i ovlašćena lica, u roku od petnajst (15) dana posle prijema disciplinske odluke.</p> <p>6. Predmeti vraćeni na dopunu istrage od strane Disciplinske komisije, istražni autoritet dužan je da u roku od 20 dana od dana prijema odluke za dopunu istrage, da vrati predmet disciplinskoj Komisiji.</p> <p>7. Žalba protiv Disciplinskih odluka, pismeno podnosi se preko Odlučujućeg autoriteta, Komisiji za Žalbe.</p>
---	--	---

<p>8. Autoriteti vendimmarrës me të pranuar ankesën ndaj vendimit disiplinor e bën evidentimin dhe brenda 5 ditësh, lëndën e kompletuar ia dërgon Komisionit të Ankesave.</p>	<p>8. Decision making authority by receiving the complaint against disciplinary measure evidences it and within 5 days, completed case sends at the Complaint Committee.</p>	<p>8. Odlučujući autoritet po prijemu žalbe protiv disciplinske odluke zavodi i u roku od 5 dana, kompletirani predmet dostavlja Komisiji za žalbe.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 67 Parashkrimi i shkeljes dhe i ekzekutimit të masës</p>	<p style="text-align: center;">Article 67 Deletion of offence and execution of measure</p>	<p style="text-align: center;">Član 67 Zastarelost povrede i izvršenje mere</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 14 pika 1.1, 1.2. dhe 1.3., neni 16, neni 17 dhe neni 25 i këtij udhëzimi administrativ;</p>	<p>1. Serious disciplinary offences are deleted if from the time of act to the time of detection or being informed that the offence was committed, 4 years have passed, excluding disciplinary offences from the article 14 point 1.1., 1.2. and 1.3., article 16, article 17 and article 25 of this administrative instruction;</p>	<p>1. Teške disciplinske mere, zastarevaju, ukoliko od vremena izvršenja do vremena otkrivanja ili saznanja da je vršena povreda, prošlo je 4 godine, izuzev disciplinske povrede iz člana 14 tačka 1.1., 1.2. i 1.3., člana 16, 17 i 25 ovog administrativnog upustva.</p>
<p>2. Shkeljet e lehta disiplinore, parashkruhen nëse nga koha e kryerjes deri ne marrjen ne dijeni se është kryer shkelja disiplinore, kanë kaluar 2 vjet.</p>	<p>2. Minor disciplinary offences, are deleted if from the time of act up to the understanding that the disciplinary offence was committed, 2 years have past.</p>	<p>2. Lake disciplinske povrede, zastarevaju ukoliko od vremena izvršenja do otkrivanja da je izvršena disciplinska povreda prošlo je 2 godine.</p>
<p>3. Shkeljet disiplinore nga paragrafi 1 i këtij neni nuk parashkruhen edhe nëse në aspektin penal janë parashkruar.</p>	<p>3. Disciplinary offences of paragraph 1 of this article are not deleted even if in the in the criminal aspect are deleted.</p>	<p>3. Disciplinske povrede iz stava 1 ovog člana ne zastarevaju i ako po krivičnom aspektu su zastarevale.</p>
<p>4. Të gjitha masat disiplinore ekzekutohen pasi që të marrin formën e prerë ne aspektin administrativ;</p>	<p>4. All the disciplinary measures are executed after taking the final decision in the administrative aspect;</p>	<p>4. Sve disciplinske mere se izvršavaju nakon pravosnažnosti iz administrativnog aspekta;</p>
<p>5. Ndaj punonjësit që shqiptohet masa</p>	<p>5. Against the employee who is imposed</p>	<p>5. Perotiv radnika kojem se izriće</p>

<p>disiplinore” Ndërprerje e marrëdhënies së punës” nga komisioni disiplinor apo Drejtori i Përgjithshëm si shkallë e par , deri sa vendimi te behet i plotfuqishëm, punonjësit i jepet suspendim me pagesë.</p> <p>6. Ekzekutimi i vendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës bëhet nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë.</p> <p>7. Masën disiplinore “Degradim” e ekzekuton Drejtoria e Personelit.</p> <p>8. Masën disiplinore “Ndalesë në pagë” e ekzekuton Drejtoria e Financave.</p>	<p>the disciplinary measure” Termination of Work Relation” by the disciplinary committee or the General Director as a first level, until the decision is final, the employee is suspended without payment.</p> <p>6. Execution of the decision of termination of work relation is done by the immediate supervisor.</p> <p>7. Disciplinary measure “Degrading” executes Directorate of Personnel.</p> <p>8. Disciplinary measure “Deduction in salary” executes Directorate of Finances.</p>	<p>disciplinska mera „Prekid radnog odnosa“ od strane disciplinske komisije ili od Generalnog Direktora kao prvog stepenadok odluka postane pravosnažna, radniku se daje plaćena suspenzija.</p> <p>6. Izvršenje odluke za prekid radnog odnosa vrši se od strane neposrednog nadzornika.</p> <p>7. Disciplinsku meru “Degradiranje” izvršava direkcija Osoblja,</p> <p>8. Disciplinsku meru “Obustava od plate” izvršava Direkcija za finansije.</p>
<p style="text-align: center;">KAPITULLI IX ADMINISTRIMI I MASAVE DISIPLINORE</p> <p style="text-align: center;">Neni 68 Afatet e shuarjes së masave disiplinore dhe masave plotësuese disiplinore</p> <p>1. Masat disiplinore janë aktive sipas afateve të përcaktuara më poshtë:</p> <p>1.1. Vërejtje me gojë, 6 muaj;</p> <p>1.2. Vërejtje me shkrim, 9 muaj;</p> <p>1.3. Ndalesë në pagë në masën 5% deri 20% e pagës bazë prej një deri në dy muaj - 1 vjet;</p>	<p style="text-align: center;">CHAPTER IX ADMINISTRATION OF DISCIPLINARY MEASURES</p> <p style="text-align: center;">Article 68 Deadlines of cease of disciplinary measures and additional disciplinary measures</p> <p>1. Disciplinary measures are active according to the deadlines determined following:</p> <p>1.1. Verbal warning, 6 months;</p> <p>1.2. Written warning, 9 month;</p> <p>1.3. Deduction on salary of a 5% to 20% of the basic salary from one to two months - 1 year;</p>	<p style="text-align: center;">IX POGLAVLJE ADMINISTRIRANJE DISCIPLINSKIH MERA</p> <p style="text-align: center;">Neni 68 Rokovi prestanka disciplinskih mera i dopunskih disciplinskih mera</p> <p>1. Disciplinske mere su aktivne prema sledećim predvidjenim rokovima:</p> <p>1.1. Usmena opomena, 6 meseci;</p> <p>1.2. Pismena opomena, 9 meseci;</p> <p>1.3. Obustava na platu sa merom 5% do 20% osnovne plate od jedan do dva meseca - 1 godine.</p>

<p>1.4. Degradimi jo më shumë se një gradë, pa të drejtë konkurrimi për gradim - 2 vite;</p> <p>1.5. Largim nga pozita komanduese apo largim në një pozitë tjetër më të ultë menaxhuese por pa e humbur gradën apo kategorinë funksionale, pa të drejtë rikthimi në pozita komanduese apo pozitë më të lartë menaxhuese - 2 vite;</p> <p>1.6. Ndalesë në pagë në masën mbi 20% deri 30% e pagës mujore bruto prej dy muaj deri në 6 muaj – 2 vite.</p> <p>1.7. Ndërprerja e marrëdhënies së punës qëndron përgjithmonë në dosjen personale të ish-punonjësit;</p> <p>1.8. Vendimet e masave disiplinore janë efektive nga momenti kur bëhen vendimet disiplinore të plotfuqishme deri në skadimin e afatit të përcaktuar me këtë udhëzim.</p> <p>1.9. Transferi administrativ, zgjat për aq kohë sa është aktive edhe masa disiplinore primare. Gjate kësaj periudhe punonjësit nuk i lejohet ndërrimi i vendit të punës.</p>	<p>1.4. Decrease in position without the right of competing for promotion in the previous rank for 2 years;</p> <p>1.5. Dismiss from the commanding position or transferring in other lower managerial position but without losing the rank or category of function, without the right of returning in commanding position or higher management position for 2 years;</p> <p>1.6. Deduction in salary in a measure over 20% to 30% of bruto monthly salary from two months after completion up to 6 months – 2 years.</p> <p>1.7. Termination of work relation stays always in the personal dossier of the former employee;</p> <p>1.8. Decisions of the disciplinary measures are effective from the moment that the disciplinary decisions become final up to the deadline determined by this instruction</p> <p>1.9. The administrative transfer lasts for the time the primary disciplinary measure is active. During this period the employee is not allowed to change his working place.</p>	<p>1.4. Degradiranje ne više od jednog čina, bez prava konkurisanja za unapredjenje - 2 godine.</p> <p>1.5. Premeštaj sa položaja komandovanja ili premeštaj na nekom nižem položaju menadžiranja ali bez gubitaka čina ili kategoriju funkcije, bez pravo povratka na položaju komandovanja ili višem položaju menadžiranja za dve godine;</p> <p>1.6. Zabrana na platu sa merom više od 20% do 30% na bruto mesečnu platu od dva meseca do 6 meseca – 2 godine.</p> <p>1.7. Prekid radnog odnosa ostaje stalno na ličnom dosije bivšeg radnika;</p> <p>1.8. Odluke disciplinskih mera su efektívne od trenutka kada se disciplinska mera postaje pravosnažna do isteka roka određenog ovim uputstvom.</p> <p>1.9. Administrativni premeštaj, traje za toliko vremena koliko je oktivno i primarna disciplinska mera. Tokom ovog vremena radniku se ne dozvoljava izmena radnog mesta.</p>
---	--	---

<p align="center">Neni 69 Dispozitat përfundimtare</p>	<p align="center">Article 69 Final provisions</p>	<p align="center">Član 69 Konačne odredbe</p>
<p>1. Procedurat e punës për hetime të brendshme, Komisioni Disiplinor dhe Komisioni i Ankesave rregullohen më hollësisht me PSO.</p> <p>2. Anëtarët e përkohshëm të paneleve disiplinore dhe të ankesave si dhe prezantuesit e lëndëve disiplinore për ditën e mbajtjes së seancave, kompensohen.</p> <p>3. Pjesë e këtij udhëzimi administrativ janë:</p> <p>3.1. Formulari për paraqitjen e disiplinës së brendshme,</p> <p>3.2. Formulari i ankesës së qytetarëve,</p> <p>3.3. Njoftimi zyrtar për fillimin e hetimeve të brendshme,</p> <p>3.4. Forma e vendimit disiplinor për nivel lokal</p> <p>3.5. Forma e vendimit disiplinor nga Komisioni Disiplinor;</p> <p>3.6. Formulari i vendimit për ndalesë të mëditjes.</p>	<p>1. Working procedures for internal investigations, disciplinary committee and appeal committee is regulated by SOP in details.</p> <p>2. Temporary members of disciplinary and appeal panels as well as representators of disciplinary cases are compensated for the day of sessions holding.</p> <p>3. Part of this administrative instruction are:</p> <p>3.1. Form for submitting of internal discipline,</p> <p>3.2. Form of appeal of citizens,</p> <p>3.3. Official notification for initiation of internal investigations,</p> <p>3.4. Form of disciplinary decision for local leve</p> <p>3.5. Form of disciplinary decision by the disciplinary committee.</p> <p>3.6. The decision form for deduction of daily payment.</p>	<p>1. Radne procedure za unutrašnje istrage, disciplinska komisija i komisija za žalbe, podrobnije se uređuju u OSP-ma.</p> <p>2. Privremeni članovi disciplinskog i panela za žalbe kao i izvestioci disciplinskog predmeta za dan održavanja postupka biće nadoknadjeni.</p> <p>3. Deo ovog Administrativnog Upustva su:</p> <p>3.1. Obrazac za prijavu unutrašnje discipline,</p> <p>3.2. Obrazac žalbe građana,</p> <p>3.3. Službeno obaveštenje za početak unutrašnje strage</p> <p>3.4. Obrazac disciplinske odluke za lokalni nivo</p> <p>3.5. Obrazac disciplinske odluke sa Disciplinske Komisije</p> <p>3.6. Obrazac odluke za obustavu dnevnicе.</p>
<p align="center">Neni 70 Dispozitat shfuqizuese</p> <p>Ky udhëzim administrativ shfuqizon të gjitha parimet, udhëzimet, rregulloret që e</p>	<p align="center">Article 70 Abrogation Provision</p> <p>This administrative instruction abrogates all principles, instructions which regulated</p>	<p align="center">Član 70 Odredbe stavljanja van snage</p> <p>Ovo administrativno upustvo stavlja van snage sva pravila, uputstva, pravilnike</p>

<p>kanë rregulluar këtë materie.</p> <p style="text-align: center;">Neni 71 Hyrja në fuqi</p> <p>Ky Udhëzim Administrativ hyn në fuqi pas nënshkrimit të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Kosovës</p> <p style="text-align: center;"> Z. Shpend Maxhuni</p> <p style="text-align: center;"> Drejtore i përgjithshëm i Policisë së Kosovës</p> <p>Ndryshuar me: <u>14 / 10 / 2013</u></p> <p>Prishtinë</p>	<p>this matter.</p> <p style="text-align: center;">Article 71 Effective date</p> <p>This Administrative Instruction is effective after signing form General Director of Kosovo Police.</p> <p style="text-align: center;"> Mr. Shpend Maxhuni</p> <p style="text-align: center;"> General Director of Kosovo Police</p> <p>Modified on: <u>14 / 10 / 2013</u></p> <p>Pristina</p>	<p>koje su uredjivale ovu materiju.</p> <p style="text-align: center;">Član 71 Stupanje na snagu</p> <p>Ovo Administrativno Upustva stupa na snagu nako potpisivanja od strane Generalnog Direktora Policije Kosova.</p> <p style="text-align: center;"> G. Shpend Maxhuni</p> <p style="text-align: center;"> Generalni Direktor Policije Kosova</p> <p>Izmenjeno: <u>14 / 10 / 2013</u></p> <p>Priština</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/Prishtinë
Generalna Policijska Direkcija/General Police Directorate

Formular i ankesës se 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 parashtroni ankesë. Nëse ju duhet hapësirë me e madhe për përshkrim, shfrytëzoheni 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. Ne 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 pranimi të ankesës, mbikëqyrësi pasi të i ndërmerr veprimet paraprake hetimore jo me vonë se 5 ditë duhet ta procedojë ankesën së bashku me dëshmitë e grumbulluara në Inspektoratin 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 udhëzuesi administrativ numër 06/2012, kapitulli IV Procedurat disiplinore neni 35 paragrafi 1 pika 1, njoftoheni zyrtarisht se ndaj jush fillojnë hetimet e brendshme 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 fsh. "Rakaj" në Kaçanik para restorant "Parku-ut" derisa ishit në pikë kontrolli me radar...

Andaj ndaj jush zyrtarisht fillon hetimi administrativ me dyshimin se keni kryer shkelje disiplinore, paraparë me Udhëzimin Administrativ Nr. 06/2012 DPP, Kapitulli III shkeljet disiplinore, neni ____, Sjellja e _____ diskredituese, " ...

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

Zyrtari që zbaton hetimet
Grada, emri dhe mbiemri

Punonjësi ndaj të cilit zhvillohen hetimet
emri dhe mbiemri

Nënshkrimi

Nënshkrimi

Datë:

Kopje: Punonjësit përkatës të PK;
Drejtorisë së Personelit (origjinali);
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
Policia e Kosovës / Policija Kosova / Kosovo Police
Drejtoria e Përgjithshme e Policisë/
Generalna Policijska Direkcija/General Police Directorate



DREJTORIA RAJONALE E POLICISË _____
Stacioni policor _____

Bazuar në Ligjin për Policinë, nenin 43, paragrafi 1 dhe 2 dhe Udhëzimit Administrativ Nr. 06/2012, Kapitulli V Masat disiplinore dhe autoriteti vendimmarrës, neni 44 paragrafi 3, pas zhvillimit të procedurës hetimore nga autoriteti i nivelit lokal, sipas lëndën disiplinore me numër _____ PK- (shëno gradën, emrin, mbiemrin dhe pozitën e autoritetit vendimmarrës), me datë _____ nxjerr:

VENDIM

Punonjësi i Policisë së Kosovës (emri dhe mbiemri) KI # _____, (*shëno Divizionin/Drejtorinë/ apo Njësinë ku punon*), **është fajtor.**

Për shkak se:

Me datën _____,.....

Me këtë punonjësi i akuzuar (ka) kryer shkeljen e lehte disiplinore nga Kapitulli i III, neni 13 pika _____, neni _____ pika _____ (*shëmbull: nuk ndërmerr ose dështon në marrjen e masave të duhura gjatë kryerjes së detyrës*) nga Udhëzuesi Administrativ Nr. 06/2012 DPP;

Prandaj, për shkak të shkeljes së përshkruar të obligimeve të punës i shqiptohet masa disiplinore:

Vendimi merr formën e prerë pas kalimit të afatit të së drejtës për ankese apo pas vendosjes së shkallës së dytë.

Arsyetim

Ankuesi xxxxxxxxxxx nga xxxxxxxx, më datë 24.03.2012 ka parashtruar ankesë (përshkruajë procesin e rrjedhjes së ankese apo të inicimit të brendshëm) .Ankesa apo lënda disiplinore është evidentuar me numër _____ dhe janë zhvilluar hetimet nga mbikëqyrësi (shëno emrin dhe mbiemrin, gradën dhe pozitën e mbikëqyrësit) kështu që janë siguruar këto dëshmi:

- Shëno provat e administruara.....
- Shëno shkurtimisht dëshmitë mbështetëse të vendimit

Andaj, bazuar në të gjeturat në procesin hetimor disiplinor, Mbikëqyrësi i punonjësit të Policisë ka marr vendim si në diapozitiv të këtij vendimi.

Këshilla juridike: *Kundër këtij vendimi pala e pakënaqur ka të drejtë ankese, përmes Autoritetit vendimmarrës të këtij vendimi në Komisionin për Ankesa dhe Shpërblime në afat prej 15 ditësh, nga dita e dorëzimit të këtij vendimi.*

Autoriteti vendimmarrës

Grada, emri dhe mbiemri

Punonjësi i PK-së:

emri dhe mbiemri

Nënshkrimi

Nënshkrimi

Datë;

Kopje për:

- Punonjësit ndaj të cilit është shqiptuar masa disiplinore (Origjinali);
- Drejtorinë e Personelit;
- Drejtorisë/Divizionit/departamenti
- Personit që ka bërë ankesë, palës së dëmtuar apo iniciuesit të disiplinës;
- dosje të trajnimeve të punonjësit



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

KOMISIONI I BRENDSHËM DISIPLINOR

Në bazë të Ligjit për Policinë e Kosovës nenit 43 si dhe Udhëzimin Administrativ nr.06/2012, lidhur me lëndën disiplinore të Drejtorisë së Standardeve Profesionale të Policisë së Kosovës me numër -PK- , Komisioni i Brendshëm Disiplinor në përbërje: Kryesuesi i Panelit dhe anëtarët , më datë në lokalet e Komisionit Disiplinor, në Prishtinë, ka mbajtur seancë **dëgjimore** me numër të lëndës / /201 dhe nxjerr këtë:

VENDIM

I/e akuzuari/a: **KI #** , punonjës i Policisë së Kosovës, në XXX, në bazë të administrimit të provave materiale **është shpallur fajtor.**

Për shkak se:

Me datën .

Me këtë i akuzuari ka kryer shkeljen disiplinore nga Udhëzimi administrativ nr.06/2012, neni , pika .

Prandaj për shkak të shkeljes së përshtuar të obligimeve të punës i shqiptohet masa disiplinore:

Vendimi merr formën e prerë pas kalimit të afatit të së drejtës për ankesë apo pas vendosjes në shkallë të dytë nga ana e Komisionit për Ankesa.

Arsyetim

Drejtoria e Standardeve Profesionale, me datë ka parashtruar padi disiplinore me numër -PK-201 , ndaj punonjësit të policisë **KI #** , me qëllim të përcaktimit se a është kryer shkelja disiplinore nga Udhëzimi administrativ nr.06/2012, neni , pika .

Pas prezantimit dhe mbështetjes së akuzës nga hetuesi, procedimit të provave të prezantuara në padinë disiplinore, leximit të deklaratave të dëshmitarëve të dhëna gjatë hetimeve, analizimit e vlerësimit të hollësishëm të tyre si dhe pas dëgjimit të të akuzuarit në mbrojtjen e tij në seancën

dëgjimore, Komisioni ka vlerësuar se punonjësi i akuzuar është përgjegjës për shkeljet që padia disiplinore ia vënë në barrë, mbi bazën e fakteve:

Është vërtetuar _____.

Andaj, bazuar në të gjeturat në lëndën disiplinore dhe të gjeturat gjatë shqyrtimit në seancë dëgjimore, si dhe duke pasur parasysh rrethanat lehtësuese për punonjësën, Paneli disiplinor vendosi si në dispozitiv.

Vërejtje: “Kjo masë disiplinore do të qëndrojë në Dosjen tuaj Personale në periudhë prej dy (2) vite nga data kur masa e shqiptuar disiplinore bëhet e plotfuqishme”.

Këshilla juridike: Kundër këtij vendimi pala e pakënaqur ka të drejtë ankese, përmes Komisionit të Brendshëm Disiplinor në Komisionin e Policisë për Ankesa në afat prej 15 ditësh, nga dita e dorëzimit të këtij vendimi.

Kryesuesi i Panelit të Brendshëm Disiplinor

Punonjësi i Policisë:

_____;

Datë: _____

Datë: _____

Kopje për :

- Punonjësit ndaj të cilit është zhvilluar procedura disiplinore (Originali);
- Drejtorinë e Personelit;
- Drejtorisë së Standardeve Profesionale;
- Drejtorisë Rajonale/Departamentit;
- Parashtruesit të ankesës;
- Dosje;



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

(Shëno Drejtorinë Rajonale të Policisë/Stacionin policor apo Departamentin/Drejtorinë përkatëse)

Në mbështetje të nenit 43 paragrafi 1 të Ligjit për Policinë, nenit 13 dhe nenit 44 paragrafi 6, nënparagrafi 1, 2 dhe 3 të Udhëzimit Administrativ 06/2012 – për shkeljet, masat dhe procedura disiplinore në Policinë e Kosovës, të datës 14.10.2013, nxjerr:

VENDIM
PËR NDALESË TË MËDITJES

I Ndaj personelit policor _____, me numër të kartelës identifikuese
(Emri dhe mbiemri)

_____, punonjës i Policisë së Kosovës në _____
(shëno njësinë ku punon),

i shqiptohet masa administrative - ndalesë e mëditjes për një ditë të humbur të punës.

II Masa administrative i shqiptohet për shkak se:

- a) _____;
- b) _____.

(Shëno një rën nga shkaqet e masës administrative nga neni 44 paragrafi 6, nënparagrafi 1 deri 3)

III Provat e paraqitura kanë argumentuar konstatimet faktike. Prandaj, mbështetur në bazën ligjore të cekur në hyrje të këtij vendimi, është vendosur që punonjësit të lartshënuar t'i shqiptohet masa administrative:

1. Ndalesë të një mëditje për ditën _____ muajin _____, të vitit _____;
2. Këtë vendim do ta zbatojë Drejtoria për Buxhet dhe Financa;

3. Punonjësi duhet të largohet nga ambientet e punës;
4. Ky vendim hynë në fuqi menjëherë.

Këshilla juridike: Kundër këtij vendimi mund të parashtrohet ankesë. Ankesa parashtrohet nëpërmjet mbikëqyrësit, te udhëheqësi më i lartë në nivelin lokal, në afat prej njëzet e katër (24) orësh nga dorëzimi i këtij vendimi.

Mbikëqyrësi i punonjësit:

_____;
(Grada, emri, mbiemri, dhe nënshkrimi)

Punonjësi:

_____;
(Grada, emri, mbiemri, dhe nënshkrimi)

Data _____, koha _____

Data _____, koha _____

(v.v)

Kopje për :

- Punonjësini;
- Mbikëqyrësi që ka lëshuar vendimin;
- Administratën e Departamentit/Drejtorinë/Njësinë përkatëse (për arkivim);
- Drejtorinë e Personelit, DPP;
- Drejtorinë e Financave, DPP



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

(Shëno Drejtorinë Rajonale të Policisë/Stacionin policor apo Departamentin/Drejtorinë përkatëse)

Në mbështetje të nenit 43 paragrafi 1 të Ligjit për Policinë, nenit 13 dhe nenit 44 paragrafi 6, nënparagrafi 3 të Udhëzimit Administrativ 06/2012 – për shkeljet, masat dhe procedura disiplinore në Policinë e Kosovës, të datës 14.10.2013, nxjerr:

VENDIM
PAS SHQYRTIMIT TË ANKESËS

I REFUZOHET/APROVOHET Ankesa e _____ e ushtruar
(Emri dhe mbiemri)

kundër vendimit mbi **shqiptimin e masës administrative - ndalesë e mëditjes për një ditë të humbur të punës.**

II Masa administrative ndalesë e mëditjes për një ditë të humbur të punës, shqiptuar me vendim nr. i Ref. _____ i datës _____, **Vërtetohet/Shfuqizohet.**

III Ky vendim është përfundimtar në procedurë disiplinore.

A r s y e t i m

Me Vendimin e _____ me nr. të Ref. _____ të datës _____
(shëno kush mori vendimin)

punonjësi _____ ia ka shqiptuar masën administrative, siç është cekur më lartë.
Kundër këtij vendimi i përmenduri ka ushtruar ankesë me të cilën kërkon:

(Shëno disa nga shkaqet e ankesës)

Udhëheqësi më i lartë i nivelit lokal, në praninë e punonjësit që është ankuar, e shqyrtoj ankesën, me vështrim të posaçëm në shkaqet e përmendura në ankesë.

Në bazë të administrimit të provave materiale (dëshmime, deklaratave etj) konstatoj **që ka/ose jo** ekzistuar përgjegjësia së punonjësit. Mbikëqyrësi i tij, të gjeturat i ka arsyetuar dhe argumentuar, veprimet dhe vendimi janë sipas dispozitave të përcaktuara.

Po ashtu, gjatë shqyrtimit të ankesës konstatova që pretendimet e theksuara në ankesë nuk qëndrojnë dhe se gjendja faktike në këtë çështje është vërtetuar drejtë dhe në mënyrë të plotë.

Ngase u tha më lartë u vendos si në dispozitiv të këtij vendimi.

Këshilla juridike: Ky vendim është përfundimtar dhe kundër tij nuk mund të parashtrohet ankesë.

Udhëheqësi më i lartë i nivelit lokal:

_____;
(Grada, emri, mbiemri, dhe nënshkrimi)

Më _____, në _____.

(v.v)

Kopje për :

- Punonjësin;
- Mbikëqyrësi që ka lëshuar vendimin;
- Administratën e Departamentit/Drejtorinë/Njësinë përkatëse (për arkivim);
- Drejtorinë e Personelit, DPP;
- Drejtorinë e Financave, DPP



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

Form of complaint of citizens against Kosovo Police employees

In order that your request be processed successfully, please give the most exact information. Notes given in this form will be confidential.

Complainer information

Name and Surname:

Fathers name:

Nationality:

Birth Date:

Gender:

Address:

Municipality:

Phone contact number : #####

Working place and e-mail:

Information of police employee to whom the disciplinary procedure is initiated

Please give a description for the employee against whom you are complaining. If you need additional space for description, use the additional page of this form.

Name, rank, No. ID, or any other identification sign:

1.

3.

2.

4.

Of which station or region is the employee against whom you are complaining?

Notes on the incident, where and when did it happen, give the details?

Date and time: #####

Or write period when did the incident happened.

From:

To:

Please describe the circumstances that made you feel that Police employee miss behaved toward you. At this stage it is enough only one summary of complaint, but if you see it necessary, you can write additional information in any other page and attach to this form.

Summary:

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

Name and Surname: #####	
Address: #####	Phone No: #####
Working Place: #####	E-mail:

Information of witness (2)

Name and Surname: #####	
Address: #####	Phone No: #####
Working Place: #####	E-mail:

Information of witness (3)

Name and Surname: #####	
Address: #####	Phone No: #####
Working Place: #####	E-mail:

Information of witness (4)

Name and Surname: #####	
Address: #####	Phone No: #####
Working Place: #####	E-mail:

Information for supporting evidence

If you have, tell what you have attached to this complaint (i.e. declaration, picture, document, medical reports, etc.)
Following evidence are attached to this complaint:

Supporting evidence: #####

Data of police employee that fills this form of complaint

Place and date: #####	Name and signature:
-----------------------	---------------------

Declaration

I, complaint submitter, certify that data in this form are true and accurate.

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

Attention: After filling this form of complaint, Police officer is obliged to record it at the book of complaints and immediately notify and send it to the Police supervisor. From the day of accepting the complaint, after taking preliminary investigative action, no later than 5 days, the supervisor should proceed the complaint together with collected evidence to the Kosovo Police Inspectorate.



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 06/2012, chapter IV, disciplinary procedures, article 35, paragraph 1, point 1, you are officially notified that internal investigations under the suspicion of discipline offences are initiated against you.

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

It is suspected that on date _____ around hour _____ at vill. “Rakaj” in Kaçanik in front of the restaurant “Parku” while you were in radar check point ...

Therefore against you is initiated the administrative investigation under the suspicion that you have committed disciplinary offence foreseen by the Administrative Instruction No. 06/2012 GPD, Chapter III disciplinary offences, article _____, behavior _____ discrediting” ...

You have the right to be advised with any law advisor or other persons selected 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



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



REGIONAL POLICE DIRECTORATE _____
Police Station _____

Based on the Law on Police, article 43, paragraph 1 and 2 and Administrative Instruction iv Nr. 06/2012, chapter V, disciplinary measures and decision making authority, article 44 paragraph 3, after performing investigative procedure by the local level authority, according to the disciplinary case with number _____ PK-_____ (note rank, name, surname and position of the decision making authority), me date _____ issues:

DECISION

Kosovo Police employee (name and surname) ID # _____, (note Division/Directorate/or Unit of work), **is guilty.**

Because of:

On Date _____,.....

By this, accused employee (has) committed minor disciplinary offence from the Chapter III, article 13, point __ , article _____ point _____ (*example: does not or fail to undertake proper measures during work performance*) by the Administrative Instruction No. 06/2012 GPD;

Therefore, because of the described offence of work obligations, disciplinary measure is imposed:

The decision takes full effect after the period of right of appeal passes or after the decision of second grade.

Reasoning

The appellant xxxxxxxxxx from xxxxxxxx, on date 24.03.2012 has submitted appeal (describe the process of flow of complaint or internal initiation). Appeal or discipline case is evidenced with number _____ and are performed investigations by the supervisor (note name and surname, rank and position of supervisor) therefore these evidences are found:

- Note the administered evidence.....
- Note briefly supporting evidence of the decision

Therefore, based on the findings in disciplinary investigation process, the supervisor of Police employee made a decision as in disposition of this decision.

Legal Advice: *unsatisfied party has the right to appeal against this decision, through decision making authority of this decision at Committee of Appeal and Awards in period of 15 days, from the day of decision delivery.*

Decision making authority

Rank, name and surname

KP employee:

name and surname

Signature

Signature

Date;

Copy for:

- Employee against who is imposed discipline (Original);
- Directorate of Personnel;
- Directorate /Division/Department
- Person appealing, damaged party or discipline initiator;
- Employee training Dossier.



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

INTERNAL DISCIPLINARY COMMITTEE

Based on the Law on Kosovo Police, article 43 as well as the Administrative Instruction no. 06/2012, about discipline case of Directorate of Professional Standards of Kosovo Police with no -PK-, Internal Disciplinary Committee in composition of: Head of Panel _____ and members _____, on date _____ at the location of Disciplinary Committee, in Prishtina, held the **Hearing** session with case number ___/___/201__ and issues this:

DECISION

The accused: _____ **ID #**_____, Kosovo Police employee, on XXX, based on the administration of evidence is **declared guilty**.

Because of:

On date _____.

By this the accused committed discipline from the administrative Instruction no. 06/2012, article ___, point _____.

Therefore, because of the described obligations of work offence, the discipline measure is imposed:

The decision takes full effect after the period of right of appeal passes or after the decision of second grade by the Committee of Appeals.

Reasoning

Directorate of Professional Standards, on date _____ has submitted discipline charge with number ___-PK-201__, against the Police employee _____ **ID #**_____, with intention of deciding that if a discipline from the Administrative Instruction no. 06/2012, article ___, point ___ is committed.

After the presentation and supporting of charge by the investigator, proceedings of presented evidence to the disciplinary charge, reading of witness declarations, data during investigations, their

detailed analyses and evaluation as well as hearing the accused in its protection at the hearing session. The Committee evaluated that the accused employee is responsible for offences that disciplinary charge charges him, based on facts:

It is proved _____.

Therefore, based on findings in disciplinary case and findings during review on hearing session, as well as considering *mitigating circumstances* for the employee, disciplinary panel decided as in the diaposition.

Attention: *This disciplinary measure will remain in your Personal Dossier for the period of (2) years from the date when the disciplinary measure is effective”.*

Legal advice: *unsatisfied party has the right to appeal against this decision, through Internal Disciplinary Committee at Committee of Appeal and Awards in period of 15 days, from the day of decision delivery*

Head of Internal Disciplinary Panel

Police employee:

_____;

Date: _____ Date: _____;

Copy for:

- Employee against who is imposed discipline (Original);
- Directorate of Personnel;
- Directorate of Professional Standards
- Regional Directorate /Department
- Person appealing;
- Dossier.



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

(Indicate the Regional Directorate of Police/Police Station or Department/respective Directorate)

Pursuant to article 43 paragraphs 1 of the Law on Police, article 13 and 44, paragraph 6, sub-paragraph 1, 2 and 3 of the Administrative Instruction 06/2012 – for violations, measures and disciplinary procedures in Kosovo Police, dated 14.10.2013, issues the:

DECISION
ON DEDUCTION FOR DAILY ALLOWANCES

I Against the Police officer _____, with ID number,
(Name and surname)

_____, Kosovo Police employee in _____
(Indicate the unit you work),

Is imposed the administrative measure - deduction of daily allowance for one lost day of work

II The administrative measure is imposed due to:

- a) _____;
b) _____.

(Indicate one of the administrative measure causes from article 44 paragraph 6, sub-paragraph 1 to 3)

III The presented evidences have argued the factual findings. Therefore, based on legal grounds mentioned in the introductory part of the decision, it was decided to impose the administrative measure for the abovementioned employee:

1. Deduction of one daily allowance for the day _____ month _____,
of the year _____;

2. This decision will be applied by the Directorate for Budget and Finances;
3. The employee must leave the working place;
4. This decision enters into force immediately.

Judicial advices: An appeal can be submitted against this decision. The appeal is submitted through the supervisor, at the highest local level, in a term of twenty four (24) hours from the submission of this decision.

Supervisor of employee:

Employee:

(Rank, name, surname, and signature)

(Rank, name, surname, and signature)

Date _____, time _____

Date _____, time _____

(v.v)

A copy for the:

- Employee;
- Supervisor issuing the decision;
- Administration of Department/Directorate/respective Unit (for archiving);
- Directorate of Personnel GDP;
- Directorate of Finances, GDP;



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

(Note the Regional Police Directorate/Police Station or Department/respective Directorate)

Pursuant to the article 43 paragraph 1 of the Law on Police, article 13 and 44 paragraph 6, sub-paragraph 3 of the Administrative Instruction 06/2012 – for violations, measures and disciplinary procedures in Kosovo Police, date 14.10.2013, issues:

DECISION
AFTER REVIEWING THE APPEAL

I IS REFUSED/APPROVED Appeal of _____ filed
(Name and Surname)

against the decision on **imposing administrative measure – deduction of daily allowances for one lost day of work.**

II Administrative measure deduction of daily allowances for one lost day of work imposed with the decision Ref. no. _____ of date _____, **Verified/Abrogated.**

III This decision is final decision in disciplinary procedure.

Justification

By the Decision of _____ with Ref. No. _____ date _____
(note who took the decision)

employee _____ was imposed the administrative measure, as mentioned above. The above mentioned officer has filed a complaint against this decision, by which he requests:

(Note some of the reasons of the appeal)

The highest supervisor of the local level, in the presence of the appealing employee, has reviewed the appeal with special attention in the mentioned reasons in the complaint.

Based on the administration of the material evidence (evidence, statements etc.) I find that the responsibility of the employee **existed/or didn't exist**. His supervisor has justified and argued the findings. Actions and decision are according to the determined provisions.

Also, while reviewing the appeal I found that claims stressed in the appeal are not valid and that factual situation in this case is proven rightfully and in entirety.

From the above said, it is decided as in the disposition of this decision.

Legal advice: This decision is final and appeal cannot be filed against it.

The highest supervisor of the local level:

(Rank, name, surname and signature)

On _____, at _____.

(v.v)

A copy for the:

- Employee;
- Supervisor issuing the decision;
- Administration of Department/Directorate/respective Unit (for archiving);
- Directorate of Personnel GDP;
- Directorate of Finances, GDP;



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 formulari biće tajne.

Podaci žalioaca

Ime i prezime :

Ime oca :

Nacionalnost:

Datum rođenja :

Pol:

Adresa:

Opština:

Kontaktni broj telefona :

Radno mesto i e-mail:

Podaci policijskog radnika protiv koga se inicira disciplinski postupak

Molimo vas da nam date jedan opis za radnika protiv koga podnosite žalbu. U koliko vam je potreban veći prostor za opis, koristite dodatnu stranu 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 ?

Beleško i incidentu, na kom mestu i kada se dogodio , dajte detalje ?

Datum i vreme:

Ili navedite vremenski period kada se dogodio incident .

Od:

Doi:

Molimo vas da opisujete okolnosti koje su vas dovele da se osećate da radnik Policije se ponašao loše prema vama. U ovoj fazi dovoljno je samo jedan rezime žalbe, ali ukoliko smatrate nepotrebno, 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 a najkasnije do 5 dana treba da dostavi žalbu zajedni sa prikupljenim dokazima Policijskom Inspektoratu Kosova.



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

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 06/2012, poglavlje IV, disciplinske procedure, člana 35, stava 1, tačka 1, službeno se obaveštavate da će protiv vas početi unutrašnje istrage pod sumnjom da ste prčinili disciplinsku povredu .

Disciplinska procedura je inicirana dana _____ na osnovu žalbe građanina pod sumnjom da ste vi učinili disciplinsku povredu.

Sumnja se da ste dana _____ oko _____ časova. U selo "Rakaj" u Kačaniku ispred restorana "Parku-t" dok ste bili na kontrolnoj tački sa radarom ...

Stoga protiv vas službeno počinje administrativna istraga pod sumnjom da ste izvršili disciplinsku povredu, predviđene Administrativnim Upustvom Br. 06/2012 DPP, III Poglavlje disciplinska povreda, član _____, diskreditovano _____ ponašanje "...

Vi imate pravo da se savetuje sa nekim pravnim savetnikom ili neko drugo izabrano lice 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

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

REGIONALNA DIREKCIJA POLICIJE _____
Stanica Policije _____

Na osnovu Zakona Policije, člana 43, stava 1 i 2 Administrativnog Upustva br. 06/2012, Poglavlje V, disciplinske mere i odlučujući organ, član 44 stava 3, nakon istražnog postupka od strane autoriteta lokalnog nivoa, prema disciplinskom predmetu br. _____ PK-_____ (navedi čin, ime, prezime i položaj odlučujućeg organa), dana _____ donosi:

ODLUKU

Radnik Policije Kosova (ime i prezime) IK # _____, (navedi Diviziju /Direkciju ili Jedinicu de radi), **kriv je**.

Zato što je :

Dana _____,.....

Ovim optuženi radnik (je) izvršio laku disciplinsku povredu iz Poglavlja III, člana 13, tačke __, član _____ tačke _____ (primer: *ne preduzima ili neuspeva u preduzimanju potrebnih mera tokom obavljanja dužnosti*) iz **Administrativnog Upustva br. . 06/2012 DPP;**

Stoga, zbog opisane povrede radnih obaveza izriče mu se disciplinska mera :

Odluka postaje pravosnažna nakon isteka roka pravao žalbe ili nakon odlučivanja u drugostepenom organu .

Obrazloženje

Žalioc xxxxxxxxxxxx iz xxxxxxxx, dana 24.03.2012 podneo je žalbu (opisujte psotupak toka žalbe ili unutrašnjeg iniciranja). Žalba ili disciplinski predmet je zavedena pod brojem _____ i odvijane su istrage od strane nadzornika (navedi ime i prezime, čin i položaj nadzornika) tako da su obezbedjeni ovi dokazi :

- Navedi administrativne činjenice
- Ukratko navedi podršne dokaze odluke.

Stoga, na osnovu dokazanog u istražnom disciplinskom postupku , nadzornik radnika Policije doneo je odluku kao u dispozitivu ove odluke .

Prani Lek : *Protiv ove odluke nezadovoljna stranka ima pravo žalbe , preko odlučujućeg autoriteta ove odluke u Komisiji za Žalbe i Nagardjivanje u roku od 15 dana , od dana dostavljanja ove odluke.*

Odlučujući Autoritet
Čin, ime i prezime

potpis

Radnik PK-a
ime i prezime

Potpis

Datum:

Primerak za :

- Radniku protiv koga je izrečena disciplinska mera (Original);
- Direkciju osoblja;
- Direkciji /Diviziji/ pravi
- Licu kome je ppodneo žalbu, oštećenoj stranci ili inicijatoru discipline, ;
- Dosjeu obuke radnika



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

UNUTRAŠNJA DISCIPLINSKA KOMISIJA

Na osnovu Zakona Policije Kosova člana 43 i Administrativnog Upustva br. 06/2012, u vezi sa disciplinskim predmetom Direkcije profesionalnih Standarda Policije Kosova pod brojem -PK-, Unutrašnja Disciplinska Komisija u sastavu : Predsedavajući Panela _____ i članova _____, dana _____ u prostorijama Disciplinske Komisije , u Prištini , održala je sednicu **saslušanja** pod brojem predmeta __/__/201__ i donela je sledeću:

ODLUKU

Optuženi/na: _____ **KI #** _____, **radnik Policije Kosova**, u XXX, na osnovu administriranja materijalnih dokaza **proглаšen je krivim**.

Zato što je:

Dana _____.

Ovim je opuženi izvršio disciplinsku povredu iz Administrativnog Upustva br. 06/2012, člana ____, tačka _____.

Stoga, zbog opisane povrede radnih obaveza izriče mu se disciplinska mera:

Odluka postaje pravosnažna nakon isteka roka žalbe ili odlučivanja u drugostepenom organu od strane Komisije za Žalbe.

Образложение

Direkcija Profesionalnih Standarda , dana _____ podnela je disciplinsku optužbu pod brojem -PK-201__, protiv radnika Policije _____ **KI #** _____, sa ciljem utvrđivanja da li je izvršena disciplinska povreda iz Administrativnog br. 06/2012, člana ____, tačka _____.

Nakon izlaganja i podrške optužbe od strane istražitelja, izvedenih dokaza iznošene u disciplinskoj optužbi, čitanja izjave svedoka, date tokom isrtage, njihovog detaljnijeg analiziranja i ocenjivanja kao i nakon saslušanja optuženog u njegovoj odbrani na sednici saslušanja, Komisija je ocenila da optuženi radnik je odgovoran za povrede koje mu disciplinska optužba stavlja na teret, na osnovu dokaza:

Utvrđeno je _____.

Stoga, na osnovu utvrđenog u disciplinskom premetu i utvrđenog tokom razmatranja na sednici saslušanja, i imajući u vidu *olakšavajuće okolnosti* za radnika, disciplinski panel je odlučio kao u dispozitivu.

Napomena: “Ova disciplina mera će ostati u vašem Ličnom Dosijeu, u periodu od dve (2) godine, od dana kada irećena disciplinska mera postane pravosnažnosti”.

Pravni Lek: Protiv ove odluke nezadovoljna stranka ima pravo žalbe, preko odlučujućeg autoriteta ove odluke u Komisiji za Žalbe i Nagardjivanje u roku od 15 dana, od dana dostavljanja ove odluke.

Predsedavajući Unutrašnjeg Disciplinskog Panela

Radnik Policije:

_____;

Datum : _____

Datum: _____;

Primerak za:

- Radniku, prema kome je odvijena disciplinski postupak (Original);
- Direkciju Osoblja;
- Direkciji Profesionalnih Standarda;
- Regionalnoj Direkciji/Upravi;
- Podnosiocu žalbe;i za
- Dosije;



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

(Napišite Regionalnu Direkciju Policije /Stanicu Policije ili Upravu/Odgovarajuću Direkciju)

Na osnovu člana 43 stava 1 Zakona o Policiji, član 13 i člana 44 stav 6, podstav 1, 2 i 3 Administrativnog Upustva 06/2012 – za povrede, mere i disciplinske procedure u Policiji Kosova od 14.10.2013, donosi:

ODLUKU
ZA OBUSTAVU DNEVNICE

I Protiv policijskog osoblja _____, sa brojem identifikacione kartice
(ime i prezime)
_____, radniku Policije Kosova u _____
(napiši jedinicu gde radi),

Izriće mu se administrativna mera - obustava dnevnicе za jedan izgubljeni radni dan.

II Administrativna mera izriće muse zato što je:

- a) _____;
b) _____.

(Napiši jedan od razloga administrativne mere iz člana 44 stav 6, podstav 1 do 3)

III Predstavljeni dokazi su argumentovali i utvrdili činjenično stanje. Stoga, na pravni osnov navedene u uvodu ove odluke, odlučeno je da se gore pomenutom radniku izriće administrativna mera:

1. Obustava jedne dnevnicе za dan _____ mesec _____,
godine _____;
2. Ovu odluke izvršiće Direkcija za Budžet i Finansije;
3. Radnik treba da se udalji iz radnih ambienata;

4. Ova odluka stupa na snagu odmah.

Pravni Savet: Protiv ove odluke može da se podnese žalba. Žalba se podnosi preko Nadzornika, kod Najvišeg rukovodioca lokalnog nivoa, u roku od 24 časa, od dostavljanja ove odluke.

Nadzornik radnika:

_____;
(Čin, Ime, Prezime i potpis)

Radnik:

_____;
(Čin,Ime, Prezime i potpis)

Datum _____, vreme _____

Datum _____, vreme _____

(m.p.)

Primerak za :

- Radnika;
- Nadzornika koji je doneo odluku;
- Administraciju Uprave/Direkciju/Odgovarajuću Jedinicu (za arhiviranje);
- Direkciju Osoblja, GDP;
- Direkciju Finansije, GDP



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

(Napišite Regionalnu Direkciju Policije /Stanicu Policije ili Upravu/Odgovarajuću Direkciju)

Na osnovu člana 43 stava 1 Zakona o Policiji, član 13 i člana 44 stav 6, podstav 3 Administrativnog Upustva 06/2012 – za povrede, mere i disciplinske procedure u Policiji Kosova od 14.10.2013, donosi:

ODLUKU
NAKON RAZMATRANJA ŽALBE

I ODBIJA SE/ USVAJA SE Žalba _____ podneta
(Ime i prezime)

protiv odluke o izrečenoj administrativnoj meri - obustava dnevnice za jedan izgubljeni radni dan.

II Administrativna mera obustava dnevnice za jedan izgubljeni radni dan, izrečena je odlukom br. Ref. _____ od _____, **Potvrđuje se/Ukida se.**

III Ova odluka o disciplinskom postupku je konačna.

O b r a z l o ž e n j e

Odlukom _____ pod br. Ref. _____ od _____
(napiši ko je odlučivao)

radnik _____ je izrekao disciplinsku meru, kao što je gore navedeno.
Protiv ove odluke pomenuti je podneo žalbu kojom traži:

(Napiši nekoliko razloga iz žalbe)

Najviši rukovodioc lokalnog nivoa, u prisustvo radnika koji se žalio, razmatrao je žalbu, sa posebnim naglaskom na uzrocima navedenim u žalbi.

Na osnovu razmatranja materijalnih dokaza (dokaza, izjava i td.) zaključujem da je /ili nije postajala odgovornost radnika. Njegov nadzornik, nalaze je opravdao i argumentova postupci i odluka su prema određenim odredbama.

Takodje, tokom razmatranja žalbe navodi isticani u žalbi ne postoje i da činjenično stanje po ovom pitanju su utvrđeni na pravilan i potpun način.

Iz gore navedenog odlučeno je kao u dispozitivu ove odluke.

Pravni Savet: Ova odluka je konačna i protiv nje nemože da se podnese žalba.

Najviši rukovodioc lokalnog nivoa:

_____;
(Čin, ime, prezime, i potpis)

Dana _____, u _____.

(m.p.)

Primerak za:

- Radnika;
- Rukovodica koji je doneo odluku;
- Administraciju Uprave/Direktora/Odgovajuću Direkciju (za arhiviranje);
- Direkciju osoblja, GDP;
- Direkciju Finansije, GDP