



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

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

Policia e Kosovës/Policija Kosova/Kosovo Police

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



UDHËZIM ADMINISTRATIV
Nr. 07/2012
MBI MARRËDHËNIEN E PUNËS NË POLICINË E KOSOVËS

ADMINISTRATIVNO UPUSTVO
Br. 07/2012
O RADNOM ODNOSU U POLICIJI KOSOVA

ADMINISTRATIVE INSTRUCTION
No. 07/2012
ON WORK RELATION IN KOSOVO POLICE



<p>Në mbështetje të nenit 44, paragrafi 2 dhe nenit 55, paragrafi 1 të Ligjit të Policisë, me qëllim të zbatimit të këtij ligji, drejtori i përgjithshëm i Policisë nxjerr:</p> <p style="text-align: center;">UDHËZIM ADMINISTRATIV NR. 07/2012 MBI MARRËDHËNIEN E PUNËS NË POLICINË E KOSOVËS</p> <p style="text-align: center;">KAPITULLI I</p> <p style="text-align: center;">DISPOZITAT E PËRGJITHSHME</p> <p style="text-align: center;">Neni 1 Qëllimi</p> <p>Me këtë udhëzim administrativ rregullohet marrëdhënia e punës për personelin e Policisë së Republikës së Kosovës (në tekstin e mëtejme Policia) si: themelimi i marrëdhënies së punës, të drejtat dhe detyrimet që burojnë nga marrëdhënia e punës, kriteret për punësim, procedurat e rekrutimit dhe seleksionimit, sistemimin dhe avancimin e punonjësve në vendet e punës, orarin e punës, paga, kompensimet, shtesat dhe beneficionet, pushimet, pezullimin, ndërprerjen e marrëdhënies së punës.</p>	<p>Na osnovu člana 44, stav 2 i člana 55, stav 1 zakona o policiji, u cilju sprovođenja ovog zakona Generalni Direktor Policije, donosi:</p> <p style="text-align: center;">ADMINISTRATIVNO UPUTSTVO BR. 07/2012 O RADNOM ODNOSU U POLICIJI KOSOVA</p> <p style="text-align: center;">I GLAVA</p> <p style="text-align: center;">OPŠTE ODREDBE</p> <p style="text-align: center;">Član 1 Cilj</p> <p>Ovim administrativnim uputstvom uređuje se radni odnos za osoblje Policije Republike Kosova (u daljem tekstu; Policija) kao što je: zasnivanje radnog odnosa, prava i dužnosti koje proizlaze iz radnog odnosa, kriterijumi za zaposlenje, postupak regrutiranja i selekcije, sistematizovanje i unapredjenje radnika po radnim mestima, radno vreme, plata, nadoknade, dodaci i beneficije, odmori, obustava, prekid radnog odnosa.</p>	<p>Pursuant to the article 44, paragraph 2 and article 55, paragraph 1 of Law on Police, with intention of implementation of this law, general Police director issues:</p> <p style="text-align: center;">ADMINISTRATIVE INSTRUCTION No. 07/2012 ON WORK RELATION IN KOSOVO POLICE</p> <p style="text-align: center;">CHAPTER I</p> <p style="text-align: center;">GENERAL PROVISIONS</p> <p style="text-align: center;">Article 1 Aim</p> <p>By this administrative instruction it is regulated the work relation for the personnel of Police of Republic of Kosovo (in further text Police) such as: establishing work relation, rights and obligations that derive from work relation, employment criteria, recruiting and selection procedures, deployment and advancement of employees in working positions, working hours, salary, compensations, allowances and benefits, leaves, suspension, termination of work relation.</p>
--	---	--



Neni 2 Fushë e zbatimit	Član 2 Oblast primenjivanja	Article 2 Field of implementation
<p>Ky udhëzim administrativ zbatohet për gjithë personelin e Policisë së Republikës së Kosovës.</p>	<p>Ovo administrativno uputstvo primenjuje se za celo osoblje Policije Republike Kosova.</p>	<p>This administrative instruction is implemented for the entire personnel of the Police of Republic of Kosovo.</p>
Neni 3 Përkufizimet	Član 3 Definicije	Article 3 Definitions
<p>Shprehjet e përdorura në këtë udhëzim administrativ kanë këtë domethënie:</p>	<p>Upotrebljeni izrazi u ovom administrativnom uputstvu imaju sledeći značaj:</p>	<p>Terms used in this administrative instruction have the following meanings:</p>
<p>Drejtori i përgjithshëm - nënkupton drejtorin e përgjithshëm të Policisë së Republikës Kosovës.</p>	<p>Generalni Direktor – podrazumeva Generalnog Direktora Policije Republike Kosova.</p>	<p>General Director – means general director of the Police of Republic of Kosovo.</p>
<p>Personeli policor - nënkupton personelin e Policisë së Republikës së Kosovës: zyrtarët policorë, stafin civil dhe kadetët policorë.</p>	<p>Policijsko osoblje - podrazumeva osoblje Policije Republike Kosova: policijske službenike, civilno osoblje i policijski pitomci.</p>	<p>Police personnel – means personnel of the Police of Republic of Kosovo: police officers, civil staff and police cadets.</p>
<p>Orari i punës – nënkupton orarin e rregullt të punës të përcaktuar me sistem 8 orësh dhe 12 orësh.</p>	<p>Radno vreme – podrazumeva radno vreme odredjeno 8 časovnim i 12 časovnim sistemom.</p>	<p>Working hours – means regular work hours defined by the 8 and 12 hours system.</p>
<p>Punësimi jashtë detyre - nënkupton punësimin në institucione tjera ku nuk kërkohet zbatimi i autorizimeve policore.</p>	<p>Zaposlenje van dužnosti - podrazumeva zaposlenje u drugim institucijama gde se ne zahteva primenjivanje policijskih ovlašćenja.</p>	<p>Employment out of duty – means employment in other institutions where the implementation of police authorizations is not required.</p>



<p>Punësimi sekondar - nënkupton angazhimin e zyrtarëve policorë jashtë punës së rregullt, sipas marrëveshjeve të nënshkruara ndërmjet Policisë dhe organizatave apo institucioneve tjera, ku kërkohet zbatimi i autorizimeve policore.</p> <p>Kartela mjekësore – nënkupton dokumentacionin për rezultatet e kontrollit mjekësor.</p> <p>Ripunësimi – me këtë udhëzim administrativ nënkupton aktin e punësimit të serishëm të zyrtarëve policorë pa konkurs, të cilët kanë dhënë dorëheqje me qëndrim të mirë nga Policia.</p> <p>Rikthimi – është akt për t’u rikthyer pa konkurs në Polici pas transferimit të përkohshëm në një institucion shtetëror në Kosovë nëse marrëveshja parasheh këtë mundësi, pas përfundimit të mandatit të zyrtarit policor i cili ka qenë në shërbim të përkohshëm në një organizatë tjetër policore ndërkombëtare, me qëllim të kryerjes së detyrave policore jashtë shtetit, në përputhje me ligjin në fuqi ose në bazë të marrëveshjes ndërkombëtare siç parashihet me Ligjin për Policinë, rikthimi</p>	<p>Sekundarno zaposlenje - podrazumeva angazhovanje policijskih službenika van redovnog rada, prema sporazumevanjima potpisanih između Policije i drugih organizacija ili institucija, gde se zahteva policijsko ovlašćenje.</p> <p>Zdravstveni karton – podrazumeva dokumentaciju rezultata lekarske kontrole.</p> <p>Ponovno zapošljavanje - ovim administrativnim uputstvom podrazumeva čin ponovnog zapošljavanja policijskih službenika, bez konkursa, koji su podneli ostavku u dobrim odnosima sa policijom.</p> <p>Povratak – je čin za povratak bez konkursa u policiju nakon privremenog premeštaja u drugu državnu instituciju na Kosovu, ako dogovor predviđa tu mogućnost. Nakon završetka mandata policijskog službenika, koji je privremeno služio u drugoj međunarodnoj policijskoj organizaciji u cilju obavljanja policijskih poslova u inostranstvu, u skladu sa važećim zakonom ili međunarodnim sporazumima kao što je predviđeno Zakonom o policiji.</p>	<p>Secondary employment – means engagement of the police officers out of the regular duty, according to the agreements signed between Police and other organizations or institutions, where the implementation of police authorizations is required.</p> <p>Medical Card – means the documentation for results of medical examination.</p> <p>Rehire - this administrative instruction means the act of re-employment of police officers, without competition, who have resigned in good standing from the police.</p> <p>Return – is the act of return, with no competition to the police after temporary transfer to another institution of state security in Kosovo, if the agreement provides this possibility, After completion of the mandate of the police officer, who has been serving temporarily in other international police organization with the purpose of carrying out police duties abroad, in accordance with applicable law or under international agreements as foreseen by the Law on</p>
---	--	---



i personelit në punë pas vendimit të plotfuqishëm të gjykatave dhe komisionit mjekësor QKUK.

KAPITULLI II

Neni 4 Organizimi dhe funksionimi

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

2. Policia është e strukturuar në pesë departamente: i operacioneve, i hetimeve, i kufirit, i burimeve njerëzore dhe i shërbimeve mbështetëse. Organizimi i brendshëm rregullohet me akt të veçantë nënligjor.

3. Departamenti për Burime Njerëzore është përgjegjës për administrimin dhe menaxhimin e çështjeve nga marrëdhënia e punës, të cilat kanë të bëjnë por që nuk kufizohen vetëm në:

3.1. Mbajtjen dhe administrimin e dosjeve dhe dokumentacionit të nevojshëm për personelin e Policisë.

Povratak osoblja na radno mesto znači povratak nakon proavosnažne odluke sudova i zdravstvene komisije UKCK.

II POGLAVLJE

Član 4 Organizovanje i funkcionisanje

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

2. Policija je strukturirana na pet uprava: Operacionalna, istražna, granična uprava, ljudskih izvora i podršnih službi. Unutrašnje organizovanje uređuje se posebnim podzakonskim aktom.

3. Uprava za ljudske izvore je odgovorna za administriranje i menadžiranje pitanja iz radnog odnosa, koji se odnose ali se ne ograničavaju samo na:

3.1. Održavanje i administriranje dosijea i potrebne dokumentacije za osoblje Policije.

Police, Return of personnel to work after final decision of the courts and the national commission for health in QKUK.

CHAPTER II

Article 4 Organization and function

1. Kosovo Police has a unique centralized system which is organized in two levels, central and local level.

2. Police is structured in five departments: operations, investigations, border, human resources and supporting services. Internal Organization is regulated by special sublegal act.

3. Department of Human Resources is responsible for the administration and management of work relation issues that are about but not limited only on:

3.1. Maintenance and administration of files and necessary documentation for the Police personnel.



<p>3.2. Administrimin e dokumenteve që kanë të bëjnë me mungesën në punë (mungesat në punën për shkak të sëmundjes, lëndimeve në detyrë etj).</p> <p>3.3. Pranimin dhe përgatitjen e dokumentacionit të nevojshëm për punësim, mban dhe azhurnon bazën e të dhënave lidhur me caktimin, emërimin apo rrimërimin në pozitë, avancimin apo uljen në pozitë apo gradë, masat disiplinore, largimin e përkohshëm, suspendimin, transferimin, pensionimin dhe largimin e punonjësve nga puna.</p> <p>3.4. Personelit të Policisë i ofrohet mbështetje shëndetësore dhe psikologjike.</p> <p>3.5. Planifikimin dhe koordinimin e aktiviteteve për aftësimin dhe ngritjen profesionale të personelit, me qëllim të ngritjes së performancës së punës në Polici.</p> <p>3.6. Analizimin dhe identifikimin e nevojave për personel dhe i</p>	<p>3.2. Administriranjë dokumenata koji se odnose na odsustvo sa posla (odsustvo sa posla zbog bolesti, povreda na poslu itd.).</p> <p>3.3. Prijem i pripremanje potrebne dokumentacije za zaposlenje, održava i ažurira bazu podataka u vezi odredjivanja, imenovanja ili ponovnog imenovanja na položaju, unapredjenju ili degradiranju na položaju ili činu, disciplinske mere, privremeno udaljavanje, suspendiranje, premeštaj, penzionisanje i udaljavanje radnika sa posla.</p> <p>3.4. Osoblju Policije pruža se zdravstvena i psihološka podrška.</p> <p>3.5. Planiranje i koordiniranje aktivnosti za osposobljavanje i profesionalno podizanje osoblja u cilju poboljšanja radne performanse u Policiji.</p> <p>3.6. Analiziranje i identifikovanje potreba za osobljem i preporučuje</p>	<p>3.2. Administration of documents that are about absence at work (absences at work because of illness, injuries in duty etc).</p> <p>3.3. Accepting and preparing necessary documentation for the employment, keeps and updates database about assigning, appointing, reappointing in position, advancing or decreasing position or rank, disciplinary measures, temporary dismissal, suspension, transfer, pensioning and dismissing employees from work.</p> <p>3.4. Medical and psychological support is offered to the Police Personnel.</p> <p>3.5. Planning and coordination of activities for increasing skills and professionalism of personnel, with the aim of increasing work performance in Police.</p> <p>3.6. Analyze and identification of needs for personnel and recommends to</p>
---	--	---



rekomandon drejtorit të përgjithshëm për plotësimin e pozitave.

KAPITULLI III MARRËDHËNIA E PUNËS NË POLICI

Neni 5 Themelimi i marrëdhënies së punës

1. Marrëdhënia e punës në Polici themelohet duke u bazuar në Ligjin e Policisë dhe aktet tjera normative.
2. Në Polici janë të punësuar tri kategori të personelit policor:
 - 2.1. zyrtarët policorë që bëjnë betimin dhe të cilët kanë autoritet t'i ushtrojnë autorizimet dhe detyrat policore,
 - 2.2. stafi civil, i cili punësohet në Polici për të kryer shërbime mbështetëse dhe administrative dhe
 - 2.3. kadetët policorë.
3. Themelimi i marrëdhënies së punës,

se Generalnom direktoru za popunjavanje položaja.

III POGLAVLJE RADNI ODNOS U POLICIJI

Član 5 Zasnivanje radnog odnosa

1. Radni odnos u Policiji zasniva se na osnovu Zakona o policiji i drugim normativnim aktima.
2. U Policiji su zaposlene tri kategorije policijskog osoblja:
 - 2.1. policijski službenici koji su pod zakletvom i koji imaju autoritet da upotrebljavaju policijske dužnosti i ovlašćenja,
 - 2.2. civilno osoblje, koji se zaposli u Policiji da bi obavio podršne i administrativne službe,
 - 2.3. policijski pitomci.
3. Zasnivanje radnog odnosa, odnosno

general director for filling vacant positions.

CHAPTER III WORK RELATION IN POLICE

Article 5 Establishing work relation

1. Work relation in Police is established based on the Law on Police and other normative acts.
2. In the Police there are employed three categories of police personnel:
 - 2.1. Police officers that are under oath and who have the authority to exercise police authorizations and duties,
 - 2.2. Civil staff, who is employed in Police to perform supporting and administrative services and
 - 2.3. Police cadets.
3. Establishing work relation, respectively



<p>respektivisht punësimi në Polici bëhet në pajtim me parimet e meritës, aftësisë profesionale, transparencës së procesit, paanshmërisë, mundësive të barabarta dhe të drejtën për t’u ankuar.</p> <p>4. Të drejtë konkurrimi dhe punësimi në Polici kanë të gjithë personat të cilët i plotësojnë kushtet dhe kriteret e përcaktuara me konkursin publik, i cili bazohet në këtë udhëzim administrativ dhe aktet tjera të brendshme. Punësimi në Polici është i hapur dhe duhet t’u ofrohen mundësi të njëjta punësimi të gjithë personave të interesuar pa dallim përkatësie etnike, gjinie, ngjyre, religjioni, bindje politike apo orientimi seksual, me kusht që ata t’i përmbushin kushtet dhe kriteret e përcaktuara në konkursin e shpallur.</p> <p>5. Kandidati për punësim në Polici duhet t’i plotësojë standardet e kërkuara të përshtatshmërisë në pajtim me standardet e caktuara me Kodin e etikës, të mos jetë i dënuar për ndonjë vepër penale, apo ndaj tyre të mos jetë iniciuar ndonjë procedurë penale e cila ndiqet sipas detyrës zyrtare.</p>	<p>zaposenje u policiji vrši se u skladu pravila zasluge, profesionalne sposobnosti, transparencije procesa, nepristrasnosti, ravnopravnih mogućnosti i prava na žalbu.</p> <p>4. Pravo na konkurisanju i zaposlenju u Policiji imaju sva lica koji ispunjavaju određene uslove i kriterijume javnog konkursa a koje se baziraju na ovo Administrativno uputstvo i u drugim unutrašnjim aktima. Zaposlenje u Policiji je otvoreno i treba da se pruža ista mogućnost zaposlenja svim zainteresovanim licima bez razlike na etničku pripadnost, na pol, boju, religiju, političkog ubedjenja ili seksualnog opredeljenja, pod uslovom da oni ispunjavaju određene uslove i kriterijume prema raspisanom konkursu.</p> <p>5. Kandidat za zapošljavanje u Policiji treba da ispuni zahtevane standarde prikladnosti u skladu sa standardima određenih sa Kodeksom etike, da nije bio kažnjen za neko krivično delo ili protiv njih da nije bilo pokrenut neki krivični postupak koji se goni prema službenoj dužnosti.</p>	<p>employment in Police is done in accordance with the principles of merit, professional skills, process transparency, impartiality, equal opportunities and the right of appeal.</p> <p>4. The right of competition and employment in Police has all persons that meet conditions and criteria determined by the public competition, which is based on this administrative instruction and other internal acts. Employment in Police is open and same opportunities should be given to all interested persons regardless ethnicity, gender, color, religion, political belief, or sexual orientation on the condition that they meet criteria determined in the announced competition.</p> <p>5. The candidates for employment in Police should meet required standards of suitability in accordance with determined standards of the Code of ethics, not to be convicted for any criminal act, or not to be initiated any criminal procedure against them which is prosecuted according to official duty.</p>
---	---	---



Neni 6 Klasifikimi i vendeve të punës	Član 6 Klasifikacija radnih mesta	Article 6 Classification of positions
<p>Klasifikimi i vendeve të punës si dhe vlerësimi se cilat vende të punës duhet të plotësohen me personel zyrtar policor apo staf civil bëhet nga menaxhmenti i lartë në Policinë e Kosovës, duke u bazuar në nevojat e punës dhe Strukturën Organizative të Policisë.</p>	<p>Klasifikacija radnih mesta, kao i ocenjivanje da koja radna mesta treba da se popunjavaju sa službenim policijskim ili civilnim osobljem, vrši se od visokog menadžmenta Policije Kosova, na osnovu radnih potreba i Organizativne strukture Policije.</p>	<p>The classification of positions as well as evaluation of which position should be filled with police officer personnel or civil staff is done by senior management in Kosovo Police, based on work needs and Police Organizational Structure.</p>
Neni 7 Identifikimi i vendeve të lira të punës	Član 7 Identifikovanje slobodnih radnih mesta	Article 7 Identification of vacancies
<p>Identifikimi i vendeve të reja të punës apo plotësimi i vendeve të lira bëhet nga Departamenti i Burimeve Njerëzore me aprovim të drejtorit të përgjithshëm të Policisë së Kosovës, gjithnjë duke u bazuar në nevojat e organizatës, sipas Strukturës Organizative të Policisë.</p>	<p>Identifikovanje novih radnih mesta ili popunjavanje slobodnih radnih mesta vrši se od strane Uprave ljudskih izvora odobrenjem Generalnog Direktora Policije Kosova, uvek na osnovu potreba Organizacije, prema Organizativnoj strukturi Policije.</p>	<p>Identification of new vacancies or filling vacancies is done by the Department of Human Resources on approval of general director of Kosovo Police, always based on the needs of organization, according to Police Organizational Structure.</p>
Neni 8 Konkursi për punësim	Član 8 Konkurs za zaposlenje	Article 8 Employment competition
<p>1. Bazuar në analizat e nevojave për personel dhe planin vjetor për punësim në Polici, me aprovim të drejtorit të përgjithshëm, shpallet konkursi publik për rekrutim dhe punësim në Policinë e Kosovës. Shpallja e konkursit bëhet</p>	<p>1. Na osnovu analize potreba za osobljem, i Godišnjeg plana za zaposlenje u Policiji, odobrenjem Generalnog Direktora, raspisuje se javni konkurs za regrutovanje i zaposlenje u Policiji Kosova. Raspisivanje konkursa vrši se preko javnih sredstva</p>	<p>1. Based on the analyses of needs for personnel and annual employment plan, on the approval of general director, public competition for recruitment and employment in Kosovo Police is announced. Announcement of competition</p>



<p>përmes mjeteve publike të informimit së paku 3 ditë radhazi në gjuhët zyrtare.</p> <p>2. Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore e përcakton afatin kohor për aplikim. Shpallja e konkursit për rekrutim duhet të përmbajë këto të dhëna:</p> <ul style="list-style-type: none">a) emrin e institucionit;b) posti/pozita dhe përshkrimi i vendit të punës;c) kriteret për aplikim-pjesëmarrje në procesin e rekrutimit;d) dokumentacionin e nevojshëm për aplikim;e) testet të cilave do t'u nënshtrohet kandidati;f) vendin dhe adresën e saktë ku merren dhe dorëzohen aplikacionet; dheg) afatin për pranimit-dorëzim të aplikacioneve. <p>3. Policia ndërmerret aktivitetet shtesë për informimin e opinionit lidhur me konkursin e shpallur për punësim në Polici.</p>	<p>informisancja najmanje tri dana uzastopno na službenim jezicima.</p> <p>2. Direktor Uprave za ljudske izvore određuje zakonski rok za prijavljivanje. Raspisivanje konkursa za regrutovanje treba da sadrži sledeće podatke:</p> <ul style="list-style-type: none">a) ime institucije;b) položaj i opisivanje radnog mesta;c) kriterijume za prijavljivanje- učestvovanje u procesu regrutiranja;d) potrebnu dokumentaciju za prijavljivanje;e) testove kojima treba potvrgavati kandidat;f) mesto i tačna adresa gde se podižu i predaju prijave; ig) rok za primo-predaje prijave. <p>3. Policija preduzima dodatne aktivnosti za informiranje javnosti u vezi raspisanog konkursa za zaposlenje u Policiji.</p>	<p>is done through public information media at least 3 days in row in official languages.</p> <p>2. Director of Human Resources Department determines the deadline for application. The announcement of the recruitment competition should contain these data:</p> <ul style="list-style-type: none">a) name of the institution;b) the post/position and job description;c) criteria for application-participation in recruitment process;d) necessary application documents;e) tests that the candidate will be subjected;f) exact place and address where application are taken and submitted; andg) deadline for submitting applications. <p>3. The police undertake additional activities for informing the opinion about the announcement of the competition for employment in Police.</p>
--	---	---



Neni 9 Kriteret themelore për aplikim dhe punësim për personelin policor	Član 9 Osnovni kriterijumi za prijavljivanje i zaposlenje za policijsko osoblje	Article 9 Basic criteria for applying and employment for police personnel
<p>1. Kandidatët që aplikojnë për zyrtarë policorë duhet t'i plotësojnë kriteret themelore si në vijim:</p> <ul style="list-style-type: none">a) të jetë shtetas i Republikës së Kosovës;b) të jetë i moshës 18-30 vjeçar;c) të ketë të përfunduar shkollimin e mesëm;d) të jetë në gjendje të mirë fizike, mentale dhe emocionale,e) të mos jetë i dënuar për ndonjë vepër penale sipas nenit 5, paragrafi 5 të këtij udhëzimi administrativ,f) të ketë integritet personal dhe vlera të larta etike. <p>2. Kandidatët që aplikojnë për pozitat e stafit civil duhet t'i plotësojnë kriteret themelore si në vijim:</p> <ul style="list-style-type: none">a) të jetë shtetas i Republikës së Kosovës;b) të jetë i moshës 18-64 vjeçar;c) të ketë të përfunduar shkollimin përkatës për pozitën që aplikon;d) të mos jetë i dënuar për ndonjë vepër penale sipas nenit 5,	<p>1. Kandidati koji se prijave za policijsko osoblje treba da ispunjavaju sledeće osnovne kriterijume:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Da je državljanin Republike Kosova;b) Da je u starosti od 18-30 godina;c) Da je završio srednje školovanje;d) Da je u dobrom fizičkom, mentalnom i emocionalnom stanju,e) Da nije kažnjen za neko krivično delo na osnovu člana 5, stav 5 ovog administrativnog upustva.f) Da ima lični integritet i visoke etičke vrednosti. <p>2. Kandidati koji se prijave za položaje civilnih osoba treba da ispunjavaju sledeće osnovne kriterijume:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Da je državljanin Republike Kosova;b) Da je u starosti od 18-64 godina;c) Da je završio dotično školovanje za položaj za koji se prijavio;d) Da nije bio kažnjen za krivično delo na osnovu člana 5, stav 5,	<p>1. Candidates who apply for police officers should meet the following basic criteria:</p> <ul style="list-style-type: none">a) To be citizen of the Republic of Kosovo;b) To be of the age 18-30;c) To have completed secondary education;d) To be in a good physical, mental and emotional condition,e) Not to be convicted for any criminal act according to article 5, paragraph 5, of this administrative instruction.f) To have personal integrity and high ethical values. <p>2. Candidates who apply for civil staff positions should meet following basic criteria:</p> <ul style="list-style-type: none">a) To be citizen of the Republic of Kosovo;b) To be of an age 18-64;c) To have finished secondary education respective for the position of application;d) Not to be convicted for criminal



<p>paragrafi 5 të këtij udhëzimi administrativ.</p> <p>e) t'i plotësojë kriteret shtesë për atë pozitë;</p> <p>f) të ketë integritet personal dhe vlera të larta etike.</p> <p>3. Dokumentacioni për aplikim duhet të përmbajë:</p> <p>a) formulari i aplikimit;</p> <p>b) kopja e diplomës për arsimin e mesëm të lartë, ndërsa për kandidatët që kanë përfunduar shkollimin jashtë vendit kopja e diplomës e nostifikuar;</p> <p>c) dëshmi për kualifikime tjera;</p> <p>d) certifikata e lindjes;</p> <p>e) vërtetimi nga gjykata që nuk është i dënuar dhe që nuk është nën hetime;</p> <p>f) kopja e letërnjoftimit apo pasaportës;</p> <p>g) një foto e formatit 5x5;</p> <p style="text-align: center;">Neni 10 Procesi i rekrutimit dhe seleksionimit</p> <p>1. Divizioni i Personelit dhe Administratës zhvillon dhe administron procedurat e</p>	<p>ovog administrativnog upustva.</p> <p>e) Da ispunjava dodatne kriterijume za taj položaj;</p> <p>f) Da ima lični integritet i visoke etičke vrednosti.</p> <p>3. Dokumentacija za apliciranje treba da sadrži:</p> <p>a) Obrazac prijavlivanja;</p> <p>b) kopija diplome za srednje visoko obrazovanje dok za kandidate koji su zvršili školovanje van zelje kopija nostrifikovane diplome;</p> <p>c) Dokaz za ostale kvalifikacije;</p> <p>d) Izvod rodjenih;</p> <p>e) Potvrda od suda da nije kažnjen niti pod istragom;</p> <p>f) kopija lične karte ili pasoša;</p> <p>g) Slika formata 5x5;</p> <p style="text-align: center;">Član 10 Proces regrutiranja i selekcije</p> <p>1. Divizija za osoblje i administraciju odvija i administrira postupak regrutovanja</p>	<p>acts according to article 5, paragraph 5, of this administrative instruction</p> <p>e) To meet additional criteria for that position;</p> <p>f) To have personal integrity and high ethical values.</p> <p>3. The application documentation must contain:</p> <p>a) Application form;</p> <p>b) Copy of diploma; for the upper secondary education, for the candidates who completed the education abroad, a copy of nostrificated certification is required;</p> <p>c) Evidence for other qualifications;</p> <p>d) Birth certificate;</p> <p>e) Certificate from the court for not being convicted or under investigation;</p> <p>f) Copy of ID or passport;</p> <p>g) A picture of 5x5 format;</p> <p style="text-align: center;">Article 10 Recruitment and Selection Process</p> <p>1. Division of Personnel and Administration develops and administers</p>
--	--	--



<p>rekrutimit dhe punësimit në Policinë e Kosovës, duke u bazuar në dispozitat e parapara me këtë udhëzim administrativ dhe me akte tjera normative – Ligji i punës, me të cilin rregullohet krijimi i marrëdhënies së punës.</p> <p>2. Nëse dokumentacioni i nevojshëm nuk është i kompletuar apo nuk është plotësuar si duhet atëherë kandidati në momentin e aplikimit duhet të udhëzohet që dokumentacioni i nevojshëm të kompletohet dhe të plotësohet siç kërkohet me konkurs, në të kundërtën do të refuzohet.</p> <p>3. Të gjitha aplikacionet dhe dokumentacioni i pranuar duhet të shqyrtohet me kujdes dhe gjatë shqyrtimit nëse konstatohet se kandidati nuk i plotëson kriteret e përcaktuara për aplikim dhe punësim, apo nëse aplikacioni përmban të dhëna të rrejshme, kandidati menjëherë do të diskualifikohet.</p> <p>4. Nëse dokumentacioni për konkurrim është në rregull, atëherë zyrtari përgjegjës, kandidatit për punësim i jep një dëshmi-vërtetim, në të cilin vendoset numri unik i referencës. Ky numër vendoset në formularin e aplikacionit dhe në</p>	<p>i zposlenja u Policiji Kosova, na osnovu odredaba predvidjenih ovim administrativnim uputstvom i sa drugim normativnim aktina – Zakon o radu, kojima se uredjuje zasnivanje radnog odnosa.</p> <p>2. Ukoliko potrebna dokumentacija nije kompletirana ili nije popunjena kako treba, onda kandidata u trenutku prijavlivanja treba uputiti se da potrebnu dokumentaciju kompletira i popuni kako se konkursom zahteva, inače će se odbiti.</p> <p>3. Sve prijave i primljenu dokumentaciju treba pažljivo razmatrati i u toku razmatranja ukoliko se ustanovi da kandidat ne ispunjava odredjene kriterijume za prijavlivanje i zaposlenje ili ukoliko prijava sadrži lažne podatke, kandidat će se odmah diskvalifikovati.</p> <p>4. Ukoliko dokumentacija za konkurisanje je sve u redu, onda odgovorni službenik, kandidatu za zaposlenje daje dokaz-potvrdu, na koju se stavi jedinstven broj referencije. Ovaj broj se stavi na obrascu prijave i na drugu propratnu dokumentaciju</p>	<p>recruitment and selection procedures in Kosovo Police based on foreseen provisions by this administrative instruction and by other normative acts, by which establishing of work relation is regulated.</p> <p>2. If the necessary documentation is not completed or if not filled properly then the candidate in the moment of application should be guided to complete necessary documentation and to fill it as required by the competition, otherwise it will be refused.</p> <p>3. All the accepted applications and documentation should be carefully reviewed and if during review it is found that the candidate does not meet determined criterion for application and employment, or if application contains false information, the candidate will be disqualified immediately.</p> <p>4. If the application documentation is in order, than the respective officer, gives evidence-letter to the candidate in which it is written a unique serial number. This number is noted in application form and in other following documentation that is used</p>
---	--	--



<p>dokumentacionin tjetër përcjellës i cili përdoret në procesin e konkurrimit dhe të testimit.</p> <p>5. Kandidatët të cilët kanë konkurruar për punësim në Polici, aplikacioni i të cilëve është refuzuar, kanë të drejtë ankese ndaj këtij vendimi. Ankesa i dorëzohet komisionit përzgjedhës, jo më larg se pesë (5) ditë nga datat e marrjes së vendimit për refuzim të aplikacionit apo diskualifikimit.</p> <p style="text-align: center;">Neni 11 Administrimi i aplikacioneve</p> <p>1. Pas shqyrtimit dhe vlerësimit të aplikacioneve Drejtoria e Personelit formon dosjen e dokumentacionit të pranuar. Dosjes i bashkëngjitet i tërë dokumentacioni i procesit të testimeve dhe përzgjedhjes.</p> <p>2. Aplikacionet e kandidatëve të cilët i kanë plotësuar kriteret përzgjidhen dhe regjistrohen në bazën e të dhënave.</p> <p style="text-align: center;">Neni 12 Formimi i komisionit përzgjedhës</p> <p>1. Drejtori i Departamentit për Burime</p>	<p>koji se upotrebljava u procesu konkurisanja i testiranja.</p> <p>5. Kandidati koji su konkurisali za zaposlenje u Policiji, prijave čijih su odbijeni, imaju pravo na žalbu protiv ove odluke. Žalba se podnese izbornoj Komisiji, ne duže od pet (5) dana od dana donošenja odluke za odbijanje prijave ili diskvalifikaciju.</p> <p style="text-align: center;">Član 11 Administriranje prijava</p> <p>1. Nakon razmatranja i ocenjivanja prijave Direkcija za osoblje sačinjava dosije primljene dokumentacije. Dosjeu se priloži celokupna dokumentacija procesa testiranja i izbora.</p> <p>2. Prijave kandidata koji su ispunili kriterijume izaberu i registruju se u data bazi.</p> <p style="text-align: center;">Član 12 Formiranje izborne komisije</p> <p>1. Direktor Uprave za ljudske izvore</p>	<p>in the process of competition and testing.</p> <p>5. The candidates who applied for employment in Police, whose application is refused, have the right of appeal to this decision. The appeal is submitted at the selection committee, not later than five (5) days from the day of decision of application refusal or disqualification.</p> <p style="text-align: center;">Article 11 Applications Administration</p> <p>1. After review and evaluation of applications, Directorate of Personnel establishes the file of accepted documentation. To the file it is attached the entire documentation of the testing and selection process.</p> <p>2. The applications of candidates who meet the criteria are selected and recorded in the database.</p> <p style="text-align: center;">Article 12 Creation of Selection Committee</p> <p>1. Director of Human Resources by a</p>
---	---	--



<p>Njerëzore me vendim i emëron anëtarët e komisionit.</p> <p>2. Komisioni është përgjegjës për menaxhimin, shqyrtimin dhe vlerësimin e aplikacioneve të dorëzuara për punësim.</p> <p>3. Komisioni përbëhet prej së paku tre anëtarëve. Komisioni duhet të ketë përfaqësim etnik dhe gjinor.</p> <p>4. Anëtarët e Komisionit për rekrutimin e kandidatëve për zyrtar policor dhe përzgjedhjen e kandidatëve për stafin civil duhet të jenë punonjës me përvojë.</p> <p>5. Anëtarët e komisioneve duhet të kenë pozitë dhe gradë më të lartë se pozita për të cilën rekrutohen kandidatët.</p> <p>6. Detyrat dhe përgjegjësitë e komisionit do të përcaktohen më hollësisht me Procedurë Standarde të Operimit të aprovuar nga drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore.</p> <p>7. Mandati i komisionit përfundon pas përfundimit të procesit.</p>	<p>odlukom imenuje članove komisije.</p> <p>2. Komisija je odgovorna za menadžiranje, razmatranje i ocenjivanje prijave predatih za zaposlenje.</p> <p>3. Komisija se sastoji najmanje od tri članova. Komisija će imati etničko i polno predstavljanje.</p> <p>4. Članovi komisije za regrutiranje kandidata za policijske službenike i izbor kandidata za civilno osoblje treba da budu službenici sa iskustvom.</p> <p>5. Članovi komisije treba da imaju veću poziciju i čin nego pozicija za koju se regrutiraju kandidati.</p> <p>6. Dužnosti i odgovornosti komisije utvrđuju se detaljno sa operacionalnom Standardnom procedurom odobrene od strane Direktora za ljudske resurse</p> <p>7. Mandat komisije se okonča okončanjem procesa.</p>	<p>decision appoints members of committee.</p> <p>2. The committee is responsible for management, review and evaluation of applications submitted for employment.</p> <p>3. The committee is consisted of at least three members. Commission will have ethnic and gender representation.</p> <p>4. Members of the commission for recruitment of candidates for police officers and selection of candidates for civilian staff should be experienced employees.</p> <p>5. Members of commissions should have higher position and rank than the position for which the candidates are recruited.</p> <p>6. Duties and responsibilities of the commission shall be determined in details by Standard Operational Procedure approved by the Director of Human Resources.</p> <p>7. The mandate of the committee ends after the ending of the process.</p>
---	---	---



<p>8. Sektori për Rekrutim dhe Seleksionim do të konsiderohet sekretari e këtij komisioni gjatë tërë procesit.</p> <p style="text-align: center;">Neni 13 Formimi i paneleve për testime</p> <p>1. Panelet për testimin e kandidatëve caktohen me vendim të drejtorit të Divizionit të Personelit dhe Administratës. Paneli përbëhet prej së paku tre anëtarëve, për personelin e stafit civil aplikohet neni 14, paragrafi 3.</p> <p>2. Përbërja e paneleve duhet të reflektojë përfaqësimin etnik dhe gjinor.</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. Varësisht prej llojit të testit, anëtarët e paneleve caktohen punonjësit që kanë njohuri dhe përvojë policore.</p> <p style="padding-left: 40px;">2.2. Numri i paneleve që do të formohet duhet të jetë në përputhshmëri me numrin e vendeve ku do të mbahen testimet.</p> <p>3. Detyrat dhe përgjegjësitë e paneleve do të përcaktohen më hollësisht me</p>	<p>8. Sektor za regrutovanje i selekcije će se smatrati sekretar Komisije tokom celog procesa.</p> <p style="text-align: center;">Član 13 Formiranje panela za testiranje</p> <p>1. Paneli za testiranje kandidata imenuju se odlukom direktora Divizije za osoblje i administraciju. Panel se sastoji od najmanje tri člana, za civilno osoblje se primeni član 14, stav 3.</p> <p>2. Sastav panela treba da odražava etničko i polno zastupljenje.</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. Zavisno od vrste testa, za članove panela određuju se radnici koji imaju policijska saznanja i iskustvo.</p> <p style="padding-left: 40px;">2.2. Broj panela koji će se formirati treba da je u skladu sa brojem mesta gde će se održavati testovi.</p> <p>3. Dužnosti i odgovornosti panela podrobnije će se utvrditi Operacionalnom</p>	<p>8. Sector of Recruitment and Selection will be considered the secretary of the Commission throughout the process.</p> <p style="text-align: center;">Article 13 Creation of testing panels</p> <p>1. Panels for testing candidates are appointed by a decision of the Director of the Division of Personnel and Administration. The panel consists of at least three members, civilian staff personnel apply Article 14, paragraph 3.</p> <p>2. The composition of the panels should reflect the ethnic and gender representation.</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. Depending on the type of test, employees that have more knowledge and police experience are appointed as members of panels.</p> <p style="padding-left: 40px;">2.2. Numbers of panels that will be created should be in accordance with the number of locations where tests will take place.</p> <p>3. Duties and responsibilities of the panels will be set closely with Standard</p>
--	--	--



<p>Procedurë Standarde të Operimit të aprovuar nga drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore.</p> <p>4. Mandati i paneleve përfundon pas përfundimit të procesit të rekrutimit për atë fazë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 14 Llojet e paneleve</p> <p>1. Për rekrutimin dhe përzgjedhjen e kandidatëve të cilët kanë aplikuar për zyrtar policor në Policinë e Kosovës formohen këto panele:</p> <ul style="list-style-type: none">a) për testim me shkrim;b) për testimin e shkathtësive fizike dhec) për intervistim me gojë. <p>2. Për rekrutimin dhe përzgjedhjen e kandidatëve të stafit civil formohen këto panele:</p> <ul style="list-style-type: none">a) për testim me shkrim dheb) për intervistim me gojë. <p>3. Anëtarët e paneleve për rekrutimin e kandidatëve për zyrtar policor dhe kandidatëve për staf civil të jenë punonjës</p>	<p>Standardnom procedurom odobrene od strane direktora Uprave za ljudske izvore.</p> <p>4. Mandat panela okonča se nakon okončavanja procesa regrutacije za tu fazu.</p> <p style="text-align: center;">Član 14 Vrste panela</p> <p>1. Za regrutiranje i izbor kandidata koji su konkurisali za policijskog službenika u Policiji Kosova, formiraju se sledeći paneli:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Za pismeno testiranje;b) Za testiranje fizičke sposobnosti, ic) Usmeno intervjuisanje. <p>2. Za regrutiranje i izbor kandidata civilnog osoblja, formiraju se sledeći paneli:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Za pismeno testiranje, ib) Usmeni intervjui. <p>3. Članovi panela za regrutiranje kandidata za policijske službenike i kandidata za civilno osoblje treba da budu</p>	<p>Operational Procedure approved by the Director of Human Resources.</p> <p>4. The mandate o panels ends after the ending of recruiting process for that phase.</p> <p style="text-align: center;">Article 14 Types of panels</p> <p>1. For the recruitment and selection of candidates who have applied for police officers in Kosovo Police the following panels are created:</p> <ul style="list-style-type: none">a) For written testing;b) For physical skills testing andc) Interview. <p>2. For recruitment and selection of candidates of civil staff the following panels are created:</p> <ul style="list-style-type: none">a) for written testing andb) for interview. <p>3. Members of panels for recruitment of candidates for police officers and civilian staff should be experienced employees and</p>
--	---	--



<p>me përvojë dhe njohës të mirë të punëve për pozitën për të cilat është shpallur konkursi. Për pozitat deficitare (ekspertëve) për stafin civil caktohet një anëtar me aftësi dhe njohuri të specializuara në fushën e pozitës së lirë, një anëtar i sektorit/njesisë në të cilin do të plotësohet pozita dhe një anëtar me njohuri të përgjithshme. Paneli duhet të ketë përfaqësim etnik dhe gjinor. Anëtarët e paneleve të kenë pozitë dhe gradë më të lartë se pozita që rekrutohet.</p>	<p>radnici sa iskustvom i dobrim poznavanjem poslova položaja za koji je raspisan konkurs. Za deficitarne položaje (stručnjaka) civilno osoblje određuje se jedan član sa znanjem i specijalizovanim veštinama iz oblasti slobodnog položaja, jedan član sektora/jedinice u kojoj se popunjava položaj i jednim članom sa opštim znanjem. Panel treba da sadrži etničko i polno zastupljenje. Članovi panela treba da imaju položaj i čin viši od položaja za koje se regrutira.</p>	<p>good experts of works for the position that the competition is opened. For deficient positions (experts) for civilian staff there should be appointed one member with specialized knowledge in the field of the opened position, one member of sector/unit in which opened position is filled, as well as a member with general knowledge. The panel should reflect the ethnic and gender representation. Members of panel should have higher rank and position than the position it is being recruited.</p>
<p>4. Anëtarët e paneleve të deklarojnë konfliktin e interesit në çdo fazë të procesit dhe të kërkojnë që të zëvendësohen.</p>	<p>4. Članovi panela treba da izjave sukob interesa u svakoj fazi procesa i da traže da budu zamenjeni.</p>	<p>4. The panel members should declare conflict of interest in every phase of the process and demand to be replaced.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 15 Informimi për mbajtjen e testeve</p>	<p style="text-align: center;">Član 15 Informiranje za održavanje testova</p>	<p style="text-align: center;">Article 15 Information for testing</p>
<p>1. Informimi i kandidatëve për çdo fazë të testimit duhet të bëhet nga Drejtoria e Personelit, së paku 8 ditë para mbajtjes së testimit.</p> <p>2. Lista me emrat e kandidatëve të cilët do t'i nënshtrohen testimit duhet të përmbajë informatat për datën, kohën dhe vendin e mbajtjes së testimit.</p>	<p>1. Informiranje kandidata za svaku fazu testiranja treba da se vrši od strane Direkcije za osoblje, najmanje osam dana pre održavanja testiranja.</p> <p>2. Lista sa imenima kandidata koji će se podvrgavati testiranju treba da sadrži informacije o datumu, vremenu i mestu održavanja testiranja.</p>	<p>1. Information of candidates for every testing phase should be done by the Directorate of Personnel, at least 8 days before tests taking place.</p> <p>2. List with the candidate names who will undergo the test should contain information for date, time and place of testing.</p>



3. Lista me emrat e kandidatëve do të publikohet në ueb faqen zyrtare të Policisë dhe në tabelën e shpalljeve të drejtorive rajonale si dhe stacioneve përkatëse policore.

**Neni 16
Procedura e testimit**

1. Kandidatët të cilët sipas konkursit të shpallur i plotësojnë kriteret e përcaktuara do t'u nënshtrohen procedurave të testimit.

2. Procedura e testimit mbahet sipas radhitjes vijuese:

- a) Testimi me shkrim;
- b) Testimi i shkathtësive fizike;
- c) Intervistës me gojë;
- d) Testimi psikologjik;
- e) Kontrolli mjekësor dhe
- f) Verifikimi i së kaluarës.

3. Përjashtimisht për personelin policor të stafit civil nuk vlen pika b), d) dhe e) e paragrafit paraparak, përveç nëse me konkurs kërkohet ndryshe.

4. Kandidati që dështon në njërin nga fazat e testimit, nuk ka të drejtë të

3. Lista sa imenima kandidata objavi će se na web službenoj stranici Policije i u oglasnoj tabli regionalnih direkcija kao i u dotičnim policijskim stanicama.

**Član 16
Procedura testiranja**

1. Kandidati koji prema raspisanom konkursu ispunjavaju određene kriterijume podvrgavaće se postupku testiranja.

2. Postupak testiranja održava se prema sledećem redosledu:

- a) Pismeno testiranje;
- b) Testiranje fizičkih sposobnosti;
- c) Usmeni intervju;
- d) Psihološko testiranje;
- e) Lekarska kontrola
- f) Proveravanje prošlosti.

3. Izuzev policijskog civilnog osoblja ne važe tačke b), d) i e) predhodnog stava, osim ukoliko je konkursom drugačije zahtevano.

4. Kandidat koji neuspeva u jednu od faza testiranja nema pravo da se ponovo testira i

3. List with the candidates names will be published in the Police official web site and in the announcement board of regional directorates as well as respective police stations.

**Article 16
Testing procedure**

1. The candidates who according to the announced competition meet the determined criteria will undergo testing procedures.

2. Testing procedures take place in the following order:

- a) Written test;
- b) Physical skills test;
- c) Interview;
- d) Psychological test;
- e) Medical examination and
- f) Background check.

3. Excluding police personnel of civilian staff, point b), d) and e) of previous paragraph is not valid, except otherwise required by the competition.

4. The candidate that fails in one of the testing stages has no right to be retested



<p>ritestohet dhe nuk ka të drejtë të vazhdojë në fazat tjera të testimit.</p> <p>5. Kandidati që ka ndonjë vërejtje në procesin e rekrutimit dhe seleksionimit për çdo fazë të testimit ka të drejtë të ankohe. Ankesa duhet t'i adresohet Komisionit përzgjedhës në afatin prej 5 ditësh, nga dita e publikimit të rezultateve.</p> <p style="text-align: center;">Neni 17 Testimi me shkrim</p> <p>1. Testimi me shkrim për zyrtarët policorë, përbëhet prej 100 pyetjeve dhe koha e testimit zgjat 2 orë e 30 minuta.</p> <p>1.1. Testimi është i dizajnuar që t'i testojë kandidatët në këto fusha: 40 % në fushën e njohurive të përgjithshme; 30% gjuhë dhe letërsi dhe 30% matematikë. Rezultati minimal i kërkuar për ta kaluar me sukses testin është 70% të përgjigjeve nga testi.</p> <p>2. Testimi me shkrim për stafin civil përbëhet prej 30-50 pyetjeve dhe koha e testimit zgjat 1 orë e 30 minuta.</p> <p>2.1. Testimi është i dizajnuar që t'i</p>	<p>nema pravo da nastavi u ostalim fazama testiranja.</p> <p>5. Kandidat koji ima primedbu na proces regrutovanja i selekcije za svaku fazu testiranja ima pravo na žalbu. Žalba se adresira izbornoj komisiji u roku od 5 dana od dana objavljivanja rezultata.</p> <p style="text-align: center;">Član 17 Pismeno testiranje</p> <p>1. Pismeno testiranje za policijske službenike sastoji se od 100 pitanja i vreme trajanja testiranja je 2 sata i 30 minuta.</p> <p>1.1. Testiranje je dizajnirano da testira kandidate u sledećim oblastima: 40 % iz oblasti opštih saznanja; 30% jezika i književnosti i 30% matematike. Minimalni zahtevani rezultat da bi uspešno položio test je 70% odgovora iz testa.</p> <p>2. Pismeno testiranje za civilno osoblje sastoji se od 30-50 pitanja i vreme testiranja traje 1 sat i 30 minuta.</p> <p>2.1. Testiranje je dizajnirano da testira</p>	<p>and to continue in other testing phases.</p> <p>5. The candidate who has any remark in the recruitment and selection process for any testing phase has the right of appeal. The appeal should be addressed to Selection Committee within 5 days, from the day of publishing results.</p> <p style="text-align: center;">Article 17 Written test</p> <p>1. Written test for police officers is consisted of 100 questions and the testing time is 2 hours and 30 minutes long.</p> <p>1.1. The test is designed to test candidates in the following fields: 40 % in the field of general knowledge; 30% language and literature and 30% mathematics. Minimal result to pass the test successfully is 70% of answers from the test.</p> <p>2. The written test for civilian staff is consisted of 30-50 questions and testing time is 1 hour and 30 minutes.</p> <p>2.1. The test is designed to test</p>
---	--	--



<p>testojë kandidatët në këto fusha: 60 % në fushën e njohurive nga pozita për të cilin aplikon dhe 40% nga fusha e njohurive të përgjithshme.</p> <p>2.2. Rezultati minimal i kërkuar për ta kaluar me sukses testin është 70% të përgjigjeve nga testi.</p> <p style="text-align: center;">Neni 18 Testimi i shkathtësive fizike</p> <p>1. Standardet e testimit të shkathtësive fizike duhet të jenë të përshkruara në formularin, respektivisht në broshurën e shkathtësive fizike.</p> <p>2. Gjatë procesit të testimit të shkathtësive fizike përveç Komisionit-panelit duhet të jetë prezent edhe zyrtari mjekësor nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore, i cili para se kandidati t'i nënshtrohet testimit të aftësive fizike, në praninë e Komisionit vlerësues do ta pyesë kandidatin për gjendjen e tij shëndetësore dhe se a është i gatshëm që t'i nënshtrohet këtij testi.</p> <p>3. Nëse kandidati deklaron se është në gjendje të mirë shëndetësore dhe është i</p>	<p>kandidate u sledećim oblastima: 60 % iz oblasti saznanja iz položaja gde je konkurisao i 40% iz oblsti opštih saznanja.</p> <p>2.2. Minimalni zahtevani rezultat da se test uspešano polaže je 70% odgovora iz testa.</p> <p style="text-align: center;">Član 18 Testiranje fizičke sposobnosti</p> <p>1. Standardi testiranja fizičke sposobnosti treba da su opisane na obrascu, odnosno u brošuri fizičkih sposobnosti.</p> <p>2. Tokom procesa testiranja fizičkih sposobnosti, osim komisije-panela treba da je prisutan i lekarski službenik od strane Direkcije zdravstvenih službi, koji će, pre nego što se kandidat podvrgava testiranju fizičke sposobnosti i u prisustvu ocenjujuće komisije, pitaće kandidata o njegovom zdravstvenom stanju i da li je spreman da se podvrgava ovom testiranju.</p> <p>3. Ukoliko kandidat izjavljuje da je u dobrom zdravstvenom stanju i da je</p>	<p>candidates in the following fields: 60 % in the field of the applying position and 40% from the general knowledge.</p> <p>2.2. Minimal score required to successfully pass the test is 70% of answers from the test.</p> <p style="text-align: center;">Article 18 Physical skills test</p> <p>1. The standards of the physical skills test should be described in the form, respectively in the physical skills brochure.</p> <p>2. During the process of physical skills test except the Committee-panel, medical officer from the Directorate of Medical Health should be present also, who before the candidate is subject of physical skills test, in the presence of the evaluation Committee will ask the candidate for his health condition and if he is ready to undertake the test.</p> <p>3. If the candidate declares that he is in a good health condition and is ready to be</p>
---	---	---



<p>gatshëm t'i nënshtrohet testit të shkathtësive fizike, nga ai do të kërkohet që ta plotësojë dhe nënshkruajë formularin mbi lirimin nga përgjegjësia dhe dëmshpërblimi, nëse atij gjatë këtij procesi i shkaktohet ndonjë problem shëndetësor apo lëndim fizik.</p> <p>4. Vlerësimi i rezultatit të testit fizik bëhet duke përcaktuar në mënyrë të qartë se kandidati ka kaluar apo ka dështuar.</p> <p style="text-align: center;">Neni 19 Intervista me gojë</p> <p>1. Me rastin e intervistimit me gojë, kandidati vlerësohet në: mënyrën e paraqitjes dhe prezantimit, aftësisë komunikuese, njohurive të përgjithshme, aftësisë për të analizuar, vendimmarrja, motivimi, përkushtimi dhe vetëbesimi. Intervista me gojë për secilin kandidat zhvillohet në intervalin kohor prej minimum 30 minuta.</p> <p>2. Kandidati duhet të arrijë së paku një rezultat prej 70% nga poenat e mundshme për të vazhduar më tutje me procesin e konkurrimit.</p>	<p>spreman da se podvrgava testiranju fizičkog testiranja, od njega će se zahtevati da papuni i potpiše obrazac o oslobodjivanja odgovornosti i nadoknade, ukoliko se njemu u toku procesa prouzrokuje neki zdravstveni problem ili fizika povreda.</p> <p>4. Ocenjivanje rezultata fizičkog testa vrši se jasno odredjujući da li je kandidat položio ili ne.</p> <p style="text-align: center;">Član 19 Usmeni intervju</p> <p>1. Prilikom usmenog intervjuisanja, kandidat se ocenjuje: o načinu predavljenja i prezantiranja, komunicirajuće sposobnosti, opšteg saznanja, sposobnosti za analiziranje, odlučivanja, motivacije, posvećivanja i samouverenosti. Usmeni intervju za svakog kandidata odvija se u vremenskom intervalu minimalno od 30 minuta.</p> <p>2. Kandidat treba da postigne najmanje rezultata od 70% od mogućih bodova da bi dalje produžio process konkurisanja.</p>	<p>subjected to the physical skills test, he will be asked to fill in and sign in the form on the release from the responsibility and compensation, if during this process he is caused any health problems or physical injury.</p> <p>4. Evaluation of the physical test results is done by clearly deciding if the candidate passed or failed.</p> <p style="text-align: center;">Article 19 Interview</p> <p>1. In the case of interview, the candidate is evaluated in: way of presentation and appearance, communicating skills, general knowledge, ability to analyze, decision making, motivation, commitment and self-confidence. The interview for each candidate is performed at the period of minimum 30 minutes.</p> <p>2. The candidate should achieve at least a result of 70% of the maximum points to continue further with the competition process.</p>
---	--	--



Neni 20 Testimi psikologjik	Član 20 Psihološko testiranje	Article 20 Psychological test
<p>1. Kriteret për testim psikologjik përcaktohen nga Drejtoria e Personelit dhe Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore ndërsa mbahet nga institucioni shëndetësor i licencuar dhe i kontraktuar nga Policia.</p> <p>2. Lidhur me rezultatet e testit psikologjik, respektivisht lidhur me atë se kandidati i plotëson apo nuk i plotëson kushtet për seleksionim, duhet të shqyrtohen dhe të vlerësohen nga një psikolog. Pas vlerësimit dhe konkludimit në formë të shkruar psikologu ia dërgon Drejtorisë për Shërbime Shëndetësore konstatimin mbi atë se kandidati e kalon me sukses apo dështon në testin psikologjik.</p> <p>3. Të gjitha rezultatet dhe vlerësimet e testit psikologjik duhet të mbahen konfidenciale.</p> <p>4. Kandidatët të cilët dështojnë në testimin psikologjik kanë të drejtë ankese në komisionin përzgjedhës, brenda 3 ditëve të punës pas publikimit të rezultateve.</p>	<p>1. Kriterijumi za psihološko testiranje odredjuju se od strane Direkcije za osoblje i Direkcije zdravstvenih službi dok se održava od strane zdravstvene institucije licenciran i ugovoren od Policije.</p> <p>2. U vezi rezultata psihološkog testa, odnosno u vezi toga da li kandidat ispunjava ili ne ispunjava uslove za selekciju, treba da se razmatraju i ocenjuju od strane jednog psihologa. Nakon ocenjivanja i zaključivanja u pismenoj formi psiholog dostavi Direkciji zdravstvene službe utvrđivanje o tome da je kandidat uspešno ili neuspešno završio psihološki test.</p> <p>3. Svi rezultati i ocenjivanja psihološkog testa treba da se drže u tajnosti.</p> <p>4. Kandidati koji ne uspevaju u psihološkom testu imaju pravo žalbe u izornoj komisiji, u roku od tri radnih dana nakon objavljivanja rezultata.</p>	<p>1. The criteria for psychological test are determined by Directorate of Personnel and Directorate of Health Services while they are held by the health institution licensed and contracted by Police.</p> <p>2. About the results of psychological test, respectively about whether the candidate meets or does not meet the criteria for selection, it should be reviewed and evaluated by a psychologist. After evaluation and conclusion in paper, the psychologist submits to the Directorate of Health Services the conclusion on whether the candidate passes successfully or fails in the psychological test.</p> <p>3. All the results and evaluations of psychological tests should be kept confidential.</p> <p>4. The candidates that fail in psychological test have the right on appeal at the selection commission, within 3 days after publishing the results.</p>



Neni 21
Kontrolli mjekësor

1. Departamenti i Burimeve Njerëzore është përgjegjës për informimin e kandidatëve të suksesshëm për kontrollin mjekësor lidhur me vendin, datën dhe kohën e mbajtjes së kontrollit mjekësor si dhe bën informimin e kandidatëve të cilët kanë dështuar në testimin psikologjik.

2. Kontrolli mjekësor mbahet në institucionin e licencuar shëndetësor të kontraktuar nga Policia.

3. Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore kërkon nga institucioni i kontraktuar ta plotësojë kartelën mjekësore në të cilën janë të përcaktuara të gjitha llojet e ekzaminimeve mjekësore.

4. Institucioni i licencuar shëndetësor i kontraktuar është i obliguar që pas përfundimit të kontrollit mjekësor t'i dërgojë kartelat mjekësore për secilin kandidat në Drejtorinë e Shërbimeve Shëndetësore për t'i dërguar në Drejtorinë e Personelit për procedurë të mëtejshme si në vazhdim:

Član 21
Lekarska kontrola

1. Uprava ljudskih resursa je odgovorna za informiranje uspešnih kandidata za lekarsku kontrolu u vezi mesta, datuma, i vremena održavanja lekarske kontrole kao i vrši informiranje kandidata koji nisu uspevali na psihološkom testiranju.

2. Lekarska kontrola održava se u licenciranoj zdravstvenoj instituciji ugovorene od strane Policije.

3. Direkcija zdravstvene službe zahteva od ugovorene institucije da papuni zdravstveni karton gde su određene sve vrste lekarskog egzaminiranja.

4. Licencirana i ugovorena lekarska institucija dužna je da nakon okončanja lekarske kontrole da dostavi zdravstvene kartone, za svakog kandidata, u Direkciji zdravstvene službe da bi dostavila u Direkciji za osoblje za sledeći dalji postupak:

Article 21
Medical examination

1. Department of Human Resources is responsible for informing successful candidates for medical examination about the location, date and time of medical examination and also notifies the candidates that failed in psychological test.

2. Medical examination is held at the licensed health institution contracted by Police.

3. Directorate of Health Services asks from the contracted institution to fill the medical card in which there are determined all types of medical examinations.

4. The licensed health institution contracted by Police after completing examinations is obliged to send medical cards to the Department of Human Resources for every candidate at the Directorate of Health Services in order to send them at the Directorate of Personnel for the further procedure as follows:



<p>4.1. Rezultatet mjekësore publikohen duke përcaktuar në mënyrë të qartë se kandidati “ka kaluar” apo “ka dështuar” në kontrollin mjekësor.</p> <p>4.2. Pas publikimit të rezultateve kartela mjekësore vendoset në dosjen personale të kandidatëve.</p> <p>4.3. Rekomandime profesionale mjekësore që parashihet në kartelë mjekësore, gjithmonë duhet të cekën problemet shëndetësore apo sëmundja që është pengesë për kandidatin që ta kryejë me sukses punën për të cilin ka konkurruar.</p> <p>5. Kandidatët të cilët dështojnë në kontrollin mjekësor kanë të drejtë ankese në Komisionin përzgjedhës, brenda 3 ditëve të punës pas publikimit të rezultateve.</p> <p style="text-align: center;">Neni 22 Shpallja e rezultateve</p> <p>1. Divizioni i Personelit dhe Administratës është përgjegjës për shpalljen e rezultateve të çdo faze të</p>	<p>4.1. Lekarski rezultati objavljuju se, jasno utvrđujući da je kandidat “uspeo” ili “nije uspeo” na lekarskoj kontroli.</p> <p>4.2. Nakon objavljivanja rezultata, zdravstveni karton postavi se u lični dosije kandidata.</p> <p>4.3. Profesionalne lekarske preporuke koje se predviđaju na zdravstvenom kartonu, uvek treba da se navedu zdravstveni problemi ili bolest koji je smetnja za kandidata da uspešno izvršava posao za koji je konkurisao.</p> <p>5. Kandidati koji neuspevaju na lekarsku kontrolu imaju pravo žalbe Izornoj komisiji u roku od tri radnih dana nakon objavljivanja rezultata.</p> <p style="text-align: center;">Član 22 Objavljivanje rezultata</p> <p>1. Divizija za osoblje i administraciju je odgovorna za objavljivanje rezultata svake faze testiranja.</p>	<p>4.1. Medical examinations are published stating clearly that the candidate “has passed” or “has failed” in the medical examination.</p> <p>4.2. After publication of results the medical card is placed in the personal candidate file.</p> <p>4.3. Professional medical recommendations that are foreseen in the medical card, should always be stated the health problem or illness that is an obstacle for the candidate to perform successfully work for which has applied.</p> <p>5. The candidates that fail in the medical examination have the right in appeal at the selecting Committee, within 3 working days after publishing results.</p> <p style="text-align: center;">Article 22 Announcing the results</p> <p>1. Division of Personnel and Administration is responsible for announcing results for each testing phase.</p>
--	---	---



<p>testimit.</p> <p>2. Regjistri i rezultateve meritore përfshin rezultatin e dy fazave të testimeve. Renditja e kandidatëve bëhet sipas meritës, dhe atë sipas kësaj kronologjie: rezultati nga testi me shkrim i kandidatit vlerësohet me 60% dhe vlerësimi i testit-intervistës gojore 40%.</p> <p>3. Bazuar në nevojat e Policisë për plotësimin me zyrtarë policorë dhe pozitave specifike për staf civil, nga lista e ranguar sipas meritës, kandidatët thirren për t'iu nënshtruar testimit psikologjik dhe kontrollit mjekësor.</p> <p>4. Pas përfundimit të testit psikologjik dhe mjekësor bëhet shpallja e rezultateve të kandidatëve.</p>	<p>2. Registar zaslužnih rezultata obuhvata rezultat dve faze testiranja. Redosled kandidata vrši se prema zasluge i to prema sledeće hronologije: rezultat iz pismenog testa kandidata ocenjuje se sa 60% pismenog testa i ocenjivanje usmenog testa-intervijua 40% opšteg rezultata.</p> <p>3. Na osnovu potreba Policije za popunjavanje sa policijskim službenicima i specifične položaje civilnim osobljem, od rangirane liste prema zasluzi, kandidati se pozivaju da se podvrgavaju psihološkom testiranju i lekarske kontrole.</p> <p>4. Nakon okončanja psihološkog i lekarskog testa vrši se objavljivanje rezultata kandidata.</p>	<p>2. The final meritorious results register contains final result of two testing phases. Ranking of candidates is done based on merits, and according to this chronology: result from written test is evaluated 60% of written test and evaluation of interview 40%.</p> <p>3. Based on the Police needs for staffing with police officers and specific positions for civilian staff, from the list ranked based on merits, the candidates are called to undergo psychological test and medical examination.</p> <p>4. After completion of psychological and medical test, announcement of candidate results is done.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 23 Verifikimi i të së kaluarës</p> <p>1. Pas publikimit të rezultatit meritor dhe rezultateve nga testi psikologjik dhe mjekësor, Sektori i Rekrutimit dhe Seleksionimit, listën e kandidatëve të cilët duhet të vijojnë kursin themelor për policinë e përgjithshme (trajnimin bazik) ia dërgon Drejtorisë së Standardeve</p>	<p style="text-align: center;">Član 23 Proveravanje prošlosti</p> <p>1. Nakon objavljivanja zaslužnog rezultata iz psihološkog i lekarskog testa, Sektor za regrutovanje i selekciju, listu kandidata koji treba da pohađaju osnovi kurs za opštu policiju (bazičnu obuku) za policajce, dostavi Direkciji profesionalnih standarda za proveravanje prošlosti.</p>	<p style="text-align: center;">Article 23 Background verification</p> <p>1. After publishing final meritorious result and results from the psychological and medical tests the Section of Recruitment and Selection, sends the list of candidates who have to attend basic course for general police (basic training) for police to the Directorate of Professional Standards for</p>



<p>Profesionale për verifikim të së kaluarës.</p> <p>2. Pas përfundimit të verifikimit mbi të kaluarën, Drejtoria e Standardeve Profesionale aplikacionet me rezultatin e verifikimeve të kryera për secilin kandidat me rekomandim ia kthen Sektorit të Rekrutimit dhe Seleksionimit, e cila pastaj këto rezultate i vendos në bazën e të dhënave të Sektorit të Rekrutimit dhe Seleksionimit.</p> <p>3. Sektori i Rekrutimit dhe Seleksionimit publikon listën përfundimtare të rezultateve finale e cila ka vlefshmërinë dy (2) vite për kandidatët për zyrtarët policorë. Rezultati minimal i kërkuar që kandidati të jetë në listën e rezultateve finale është 70%. Varësisht nga nevojat e Policisë së Kosovës për zyrtar policor kandidatët do të ftohen sipas renditjes meritore në listën e publikuar të rezultateve finale.</p> <p>4. Nëse kandidati gjatë verifikimit mbi të kaluarën dështon, nuk do të ketë mundësi të punësohet në Polici.</p> <p>5. Lista e kandidatëve të suksesshëm të cilët ftohen për nënshkrimin e kontratës për punësim duhet të dërgohet 10 ditë para</p>	<p>2. Nakon okončanja proveravanja prošlosti, Direkcija profesionalnih standarda, prijave sa rezultatima izvršenih proveravanja za svakog kandidata sa preporukom vrati Sektoru za regrutovanje i selekciju, koja će zatim ove rezultate postaviti na bazi podataka Sektora za regrutovanje i selekciju.</p> <p>3. Sektor Regrutacije i selektiranja objavljuje konačnu listu finalnih rezultata koja ima važnost dve (2) godine za kandidate policijskih službenika. Minimalan zahtevani rezultat da bi kandidat bio na listi finalnih rezultata je 70%. Zavisno od potreba Policije Kosova za policijske službenike kandidati se pozivaju prema zasluženom redosledu u objavljenoj listi finalnih rezultata.</p> <p>4. Ukoliko kandidat tokom proveravanja prošlosti neuspeva, neće imati mogućnosti da se zaposli u Policiji.</p> <p>5. Lista uspešnih kandidata koji se pozivaju za potpisivanje radnog ugovora treba da se dostave 10 dana pre početka</p>	<p>background verification.</p> <p>2. After completing background verification, the Directorate of Professional Standards sends the applications of completed verifications for each candidate by recommendation back to the Section of Recruitment and Selection, which decides for results based on the data of Section of Recruitment and Selection.</p> <p>3. The Section of Recruitment and Selection publishes the final list of final results that is valid for two (2) years for the candidates for police officers. The minimal result required for the candidate to enter the list of final results is 70%. Depending on the Kosovo Police needs for police officers, candidates will be invited according to the order of merit in final published list.</p> <p>4. If the candidate fails during background verification, he will not be able to be employed in Police.</p> <p>5. The list of successful candidates invited to sign in the contract of employment should be sent 10 days before the</p>
---	---	--



fillimit të trajnimit në Divizionin e Trajnimeve i cili është përgjegjës për organizimin, mbajtjen dhe zhvillimin e trajnimit.

Neni 24
Kontrata për punësim për zyrtarë policorë

1. Kandidatët para se ta vijojnë kursin themelor për polic lidhin kontratë të punës. Nëse i punësuari nuk e fillon kursin themelor për policinë e përgjithshme brenda tri ditëve, atëherë marrëdhënia e punës nuk do të krijohet, sepse do të konsiderohet se kandidati është tërhequr.

2. Pas nënshkrimit të kontratës për punësim, kandidati i dorëzohet ftesa për vijimin e kursit themelor për policinë e përgjithshme në Akademinë e Kosovës për Siguri Publike, i cili realizohet nga personeli policor i Divizionit të Trajnimeve.

3. Kandidati i cili e kryen me sukses kursin themelor, gjatë ceremonisë së certifikimit duhet ta japë betimin konform dispozitave të parapara me ligj, e pastaj certifikohet si zyrtar policor me gradën

obuke u Diviziji za obuku koja je odgovorna za organizovanje i razvoj obuke

Član 24
Ugovor o zaposlenju za policijske službenike

1. Kandidati pre nego što pohađaju osnovni kurs za policajce zaključuje radni ugovor. Ukoliko zaposleni ne počinje osnovnu obuku za opštu policiju u roku od tri dana, onda neće se stvoriti radni odnos, jer će se smatrati da se kandidat povukao.

2. Nakon potpisivanja ugovora za zaposlenje, kandidatu se predaje poziv za pohađanje osnovnog kursa za opštu policiju u Kosovskoj Akademiji za javnu bezbednost, koji će se ostvariti od policijskog osoblja Divizije za obuku.

3. Kandidat koji uspešno završava osnovni kurs, tokom ceremonije certifikacije, treba da daje zakletvu shodno odredbama predviđenih zakonom, zatim se certifikuje kao policijski službenik činom "novi

beginning of training at the Division of Training responsible for organization, conducting and development of training.

Article 24
Contract for employment of police officers

1. Candidates prior to attending basic course for police sign in a work contract. If the employee does not start the basic course for general police, then the work relation will not be established, because it will be considered that the candidate gave up.

2. After signing a work contract, invitation to attend basic course for general police at the Kosovo Academy of Public Safety is sent to the candidate, realized by police personnel of the Training Division.

3. The candidate who successfully completes the basic course, during the certification ceremony should oath conform provisions foreseen by law, then they certified as a police officer with a rank



<p>“Polic i ri” dhe i caktohet vendi i punës.</p> <p>3.1. Pas kryerjes së kursit themelor për policinë e përgjithshme dhe certifikimit të kandidatit “Polic i ri” kandidati duhet ta kryejë trajnimin fushor në kohëzgjatje prej 24 muajsh.</p> <p>3.2. Nëse kandidati nuk e kryen me sukses kursin themelor për policinë e përgjithshme, atëherë atij i ndërpritet marrëdhënia e punës në Polici.</p> <p>3.3. Nëse gjatë trajnimit fushor performanca e punonjësit policor është e pakënaqshme atëherë atij do t’i ndërpritet marrëdhënia e punës në Polici.</p> <p>4. Derisa i punësuarit është duke e vijuar kursin themelor për policinë e përgjithshme dhe duke e kryer trajnimin fushor i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikur të punësuarit e tjerë në Polici.</p>	<p>policajac” i odredjuje mu se radno mesto.</p> <p>3.1. Nakon završetka osnovnog kursa za opštu policiju i certifikovanja kandidata za “novog policajca” kandidat treba da završi terensku obuku u trajanju od 24 meseci.</p> <p>3.2. ukoliko kandidat ne završi uspešno osnovni kurs opšte policije, onda se njemu prekida radni odnos u Policiji.</p> <p>3.3. Ukoliko tokom terenske obuke performansa policijskog radnika je nezadovoljavajuća onda se njemu prekida radni odnos u Policiji.</p> <p>4. Dok zaposleni je u toku pohađanja osnovnog kursa za opštu policiju za policajce u Kosovskoj Akademiji za javnu bezbednost i pohađajući terensku obuku, ostvaruje sva prava i obaveze radnog odnosa kao drugi zaposleni u Policiju.</p>	<p>of “New Police” and a work position is appointed.</p> <p>3.1. After completing the basic course for general police and certification of candidate as a “new Police”, candidate should complete field training for the period of 12 months.</p> <p>3.2. If the candidate does not complete successfully the basic training for general police, then his work relation in Police is terminated.</p> <p>3.3. If during the field training, performance of police employee is unsatisfactory then work relation in Police will be terminated.</p> <p>4. While the employee is attending basic course of general police and while performing field training, enjoys all the benefits and obligations from the work relation same as other Police employees.</p>
--	---	---



Neni 25 Kontrata për punësimin e stafit civil	Član 25 Ugovor za zaposlenje civilnog osoblja	Article 25 Contract for employment of civil staff
<p>1. Pas përfundimit të procedurës së rekrutimit dhe përzgjedhjes së kandidatit për punësim në cilësinë e stafit civil lidhet kontrata e punësimit, me të cilën i punësuarit krijon marrëdhënie pune në Policinë e Kosovës. Në kontratë të punësuarit i caktohet vendi i punës dhe data kur duhet të fillojë punën.</p> <p>2. Nëse i punësuarit nuk e fillon punën me datën e përcaktuar me kontratë, atëherë marrëdhëniet e punës nuk do të krijohet, sepse do të konsiderohet se kandidati është tërhequr, përveç nëse me arsye është penguar që ta fillojë punën.</p> <p>3. Kontrata e punës mund të lidhet për:</p> <ul style="list-style-type: none">3.1. periudhë të pacaktuar kohore;3.2. periudhë të caktuar kohore dhe3.3. për punë dhe detyra specifike. <p>4. Kontrata e punës në të cilën nuk ceket kohëzgjatja e punësimit, konsiderohet si kontratë pune në periudhë të pacaktuar.</p> <p>5. Të gjithë kandidatët e punësuar në</p>	<p>1. Nakon okončanja postupka regrutovanja i izbora kandidata za zaposlenje u svojstvu civilnog osoblja, zaključuje se radni ugovor kojim zaposleni stvara radni odnos u Policiji Kosova. Ugovorom se zaposleniku određuje radno mesto i datum kada počinje da radi.</p> <p>2. Ukoliko zaposlenik ne počinje da radi određenog datuma ugovorom, onda se radni odnos ne stvori, jer će se smatrati da kandidat se povlačio, osim ako je opravdano sprečavan da dolazi na posao.</p> <p>3. Radni ugovor se zaključuje za:</p> <ul style="list-style-type: none">3.1. neodređeni vremenski period;3.2. određeni vremenski period, i3.3. za rad i specifične dužnosti. <p>4. Radni ugovor u kojem se ne navodi vremensko trajanje zaposlenja, smatra se radnim ugovorom na neodređeno vreme.</p> <p>5. Svi zaposleni kandidati na određeno</p>	<p>1. After completing recruitment procedure and selection of the candidates for employment in the quality of civil staff, employment contract is signed, by which the employee establishes work relation with Kosovo Police. In the contract it is determined a working position and date of starting work.</p> <p>2. If the employee does not start work on the date stated in contract, then work relation will not be established, because it will be considered that the candidate gave up, except if with any reason he was hindered to start the job.</p> <p>3. The work contract can be signed for:</p> <ul style="list-style-type: none">3.1. Undetermined period of time;3.2. Determined period of time and3.3. Specific works and duties. <p>4. The work contract in which employment period is not stated is considered as a working contract for undetermined period of time.</p> <p>5. All the candidates employed for</p>



<p>afat të caktuar kohor (pozitat të jo karrierës) pranohen në punë provuese në kohëzgjatje prej tre (3) muajsh, në pritje të konfirmimit pas një vlerësimi pozitiv të kryerjes së detyrës.</p> <p>6. Kalimi i nëpunësit nga punësimi me afat të caktuar në pozitë në afat të pacaktuar kohor bëhet vetëm nëse shpallet pozita e lirë për atë vend pune dhe nëse përzgjidhet.</p> <p>7. Kontrata për detyra specifike nuk mund të jetë më e gjatë se 120 (njëqindnjëzet) ditë brenda një viti.</p>	<p>vreme (ne karijerni položaji) primaju se na probni rad u vremenskom trajanju od tri (3) meseca, na čekanju utvrđivanja nakon pozitivnog ocenjivanja vršenja dužnosti.</p> <p>6. Prelaz službenika od zaposlenja u određenom roku na položaju neodređenog roka vrši se samo ako se objavi slobodan položaj za to radno mesto i ukoliko se radnik izabere.</p> <p>7. Ugovor za specifične dužnosti ne može biti duži od 120 (sto dvadeset) dana u toku godine.</p>	<p>determined period of time (non carrier positions) are accepted in probation work in period of three (3) months, waiting for confirmation after positive evaluation of work performance.</p> <p>6. Transfer of the employee from a determined period employment in the undetermined period position is done only if an open vacancy is announced for that position and if the employee is selected.</p> <p>7. Contract for specific works cannot be longer than 120 (one hundred and twenty) days within the year.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 26 Themelimi i marrëdhënies së punës në kohë të caktuar</p>	<p style="text-align: center;">Član 26 Zasnjivanje radnog odnosa na određeno vreme</p>	<p style="text-align: center;">Article 26 Establishing work relation for determined period of time</p>
<p>1. Themelimi i marrëdhënies së punës në kohë të caktuar bëhet në rastet dhe kushtet si në vijim:</p> <p>a) Kur kryerja e një pune të caktuar zgjat për një kohë të caktuar, por jo më gjatë se nëntë (9) muaj të vitit kalendarik (punë sezonale);</p> <p>b) Kur përkohësisht rritet vëllimi i punës që nuk mund të zgjasë më</p>	<p>1. Zasnjivanje radnog odnosa na određeno vreme vrši se u sledećim slučajevima i uslovima:</p> <p>a) Kada vršenje nekog određenog posla traje određeno vreme, ali ne duže od devet (9) meseci kalendarike godine (sezonski rad);</p> <p>b) Kada privremeno povećava obim rada koji ne može trajati više od 6</p>	<p>1. Establishing work relation for determined period of time is done in following cases and conditions:</p> <p>a) When completion of work takes certain period of time, but not longer than nine (9) months of the calendar year (seasonal work);</p> <p>b) When the level of work is increased temporarily that cannot</p>



<p>tepër se 6 muaj;</p> <p>c) Kur zëvendësohet punëtori i cili përkohësisht mungon;</p> <p>2. Punëtori i cili ka themeluar marrëdhënie pune në kohë të caktuar, marrëdhënia e punës i ndërpritet në këto raste: kur të kryhen punët, kur t'i kalojë afati i caktuar ose ditën e kthimit të punëtorit i cili ka munguar.</p> <p>3. Plotësimi i vendeve të punës në kohë të caktuar duhet të publikohet përmes shpalljes publike.</p> <p style="text-align: center;">Neni 27 Periudha provuese për punonjësit e stafit civil</p> <p>1. I punësuarit në Polici në cilësinë e punonjësit të stafit civil në fazën e punës provuese i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës konform dispozitave të këtij udhëzimi administrativ.</p> <p>2. Të punësuarit e stafit civil që pranohen në Polici në kohë të pacaktuar emërohen në punë provuese në kohëzgjatje deri në dymbëdhjetë muaj.</p>	<p>meseci;</p> <p>c) Kada se zamenjuje radnik koji privremeno odsustvuje;</p> <p>2. Radnik koji je zasnivao radni odnos na određeno vreme, radni odnos mu se prekida na sledećim slučajevima: kada se završavaju poslovi, kada ističe određeni rok ili danom povratka radnika koji je odsustvovao.</p> <p>3. Popunjavanje radnih mesta na određeno vreme treba da se objavi putem javnog oglasa.</p> <p style="text-align: center;">Član 27 Probni period za radnike civilnog osoblja</p> <p>1. Zaposleni u Policiju u svojstvu civilnog osoblja u fazi probnog rada ostvaruje sva prava i obaveze iz radnog odnosa shodno odredaba ovog Administrativnog uputstva.</p> <p>2. Zaposleni civilnog osoblja koji se primaju u Policiji na neodređeno vreme, imenuju se na probni rad u vremenskom trajanju od dvanaest meseci.</p>	<p>last more than 6 months;</p> <p>c) When temporary absent worker is replaced;</p> <p>2. Worker who established work relation for determined period of time, work relation is terminated in these cases: when works are completed, when period of time is done or in the day of returning of absent worker.</p> <p>3. Filling work positions for certain period of time should be published through the public announcement.</p> <p style="text-align: center;">Article 27 Probation period for civil staff employee</p> <p>1. Employee in Police in the quality of civil staff employee in the probation phase enjoys all the rights and obligations from the work relation in accordance with administrative instruction.</p> <p>2. Civil staff employee who is accepted in Police in undetermined period of time is appointed for probation work in duration of twelve months.</p>
--	---	--



<p>3. Në përfundim të periudhës provuese, në bazë të vlerësimit pozitiv të performancës, eprori i drejtpërdrejtë i punonjësit, mbështetur në rezultatet në punë dërgon informacionin te Drejtoria e Personelit për procedurë të mëtejme. Nëse performanca është e pakënaqshme, Drejtoria e Personelit bazuar në procedurat e punës e mban të drejtën që t'ia ndërpresë marrëdhënien e punës punonjësit në punë provuese.</p> <p>4. Në rastet e pushimeve si pushimi vjetor, pushimi i lehonisë, pushimi mjekësor dhe në raste tjera të veçanta, puna provuese zgjatet për aq kohë sa është bërë ndërprerja e punës provuese.</p> <p>5. Puna provuese nuk aplikohet për punonjësit të cilët janë punësuar në një pozitë nëpërmjet ngritjes në karrierë.</p>	<p>3. Krajem probnog perioda, na osnovu pozitivnog ocenjivanja performanse, neposredni starešina radnika, osnovajući se na radnim rezultatima dostavlja informaciju kod Direktora za osoblje za dalji postupak. U koliko performansa je nezadovoljna, Direkcija za osoblje na osnovu radnih procedura snosi pravo da mu prekine radni odnos radnika na probnom radu.</p> <p>4. Uslučajevima odmora ili godišnjeg odmora, kao porodiljsko odsustvo, bolovanje i u drugim posebnim slučajevima, probni rad se produži za toliko vremena koliko je trajalo prekid probnog rada.</p> <p>5. Probni rad se ne primenjuje za radnike koji su zaposleni u neki položaj preko unapredjenja u karijeri.</p>	<p>3. In the end of probation period, based on the positive evaluation of performance, immediate supervisor of employee, based on work results sends information at the Directorate of Personnel for further procedure. If the performance is unsatisfactory, Department of Personnel based on the work procedures has the right to terminate work relation of a probation employee.</p> <p>4. In cases of annual leaves, maternity leave, medical leave and in other special cases, probation work is extended for the interrupted period of time.</p> <p>5. Probation work is not applied for the employees that are employed in a position through carrier advancing.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 28 Kartela identifikuese</p> <p>1. I gjithë personeli policor duhet të pajiset me kartelë identifikuese, në të cilën duhet të jetë fotografia, të dhënat personale të punonjësit, si dhe të dhëna</p>	<p style="text-align: center;">Član 28 Identifikovana kartica</p> <p>1. Celo policijsko osoblje treba da se otprema sa identifikovanom karticom, u kojem treba da je slika, lični podaci radnika kao i drugi podaci. Radnici su</p>	<p style="text-align: center;">Article 28 Identification Card</p> <p>1. The entire police personnel should be equipped with identification card, in which should be picture, personal data of employee, and other data. Employees are</p>



<p>tjera. Punonjësit janë të obliguar që gjatë orarit të punës, respektivisht gjatë qëndrimit në objektet e Policisë të bartin kartelën identifikuese.</p> <p>2. Departamenti i Burimeve Njerëzore është i obliguar që një kopje të KI-së, kontratën e punës dhe numrin e llogarisë bankare të punonjësit ta dërgojë në Drejtorinë për Buxhet dhe Financa dhe një kopje në Drejtorinë e Logjistikës së Policisë.</p> <p>3. Kartela identifikuese përmban të gjitha elementet e sigurisë.</p> <p>4. Dizajni dhe të gjitha elementet e sigurisë së kartelës identifikuese aprovohen nga drejtori i përgjithshëm i Policisë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 29 Kompletimi dhe ruajtja e aplikacioneve</p> <p>Drejtoria e Personelit pas përmbylljes së procesit të rekrutimit të kandidatëve për kadet policor/staf civil brenda 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve e bën kompletimin e dosjeve të kandidatëve të cilët janë duke e vijuar trajnimin themelor për policinë e përgjithshme, dhe të njëjtat dërgohen në</p>	<p>obavezni da tokom radnog vremena, odnosno tokom boravka u objektu Policije, nose identifikovanu karticu.</p> <p>2. Uprava ljudskih izvora je obavezna da po jedan primerak IK, radnog ugovora i broja bankarskog računa radnika dostavi Direkciji za budžet i financije i jedan primerak Direkciji za Logistiku Policije.</p> <p>3. Identifikovana kartica sadrži sve elemente bezbednosti.</p> <p>4. Dizajn i svi elementi bezbednosti identifikovane kartice usvajaju se od strane Generalnog Direktora Policije.</p> <p style="text-align: center;">Član 29 Kompletiranje i čuvanje prijave</p> <p>Direkcija za osoblje, nakon okončanja procesa regrutiranja kandidata za policijske pitomce/civilno osoblje u roku od 15 (petnaest) dana vrši kompletiranje dosijea kandidata koji pohađaju osnovnu obuku za opštu policiju, i iste se dostavljaju u dosje Osoblja. Prijave ili dosijei kandidata</p>	<p>obliged that during working hours, respectively during presence at the Police facilities, wear identification card.</p> <p>2. Department of human Resources is obliged that a copy of ID, work contract and bank account number of the employee send at the Directorate of Budget and Finances and a copy to the Directorate of Police Logistic.</p> <p>3. Identification card contains all safety elements.</p> <p>4. Design and safety elements of identification card are approved by the general director of Police.</p> <p style="text-align: center;">Article 29 Completion and storage of applications</p> <p>Directorate of Personnel, after completing the recruitment process of candidates for police cadets/civil staff within 15 (fifteen) days does the completion of candidates dossiers who are attending basic training for general police, and the same are sent to the Personnel dossier, while applications or</p>
--	---	---



dosjet e Personelit. Aplikacionet apo dosjet e kandidatëve të cilët janë në pritje vendosen-mbeten në arkivin e Divizionit të Personelit dhe Administratës, ndërsa aplikacionet joaktive (aplikacionet e kandidatëve të cilët kanë dështuar) ruhen sipas aktit të brendshëm për ruajtjen dhe arkivimin dokumenteve.

Neni 30
Kalimi prej zyrtarit policor në staf civil

1. Zyrtarët policorë kanë të drejtë të konkurrojnë vetëm në pozitë deficitare (ekspert në fushën përkatëse) ku me strukturë organizative parashihet të jetë staf civil, përfshirë edhe pozitën e larta drejtuese, me kusht që këta t'i plotësojnë kushtet dhe kriteret e përcaktuara me konkurs të brendshëm.

2. Me rastin e kalimit të zyrtarit policor në punonjës të stafit civil zyrtarit policor i pushojnë të gjitha autorizimet dhe beneficionet të cilat i kanë takuar si zyrtar policor.

3. Nëse nga personeli ekzistues i Policisë, përfshirë punonjësit e stafit civil dhe punonjësit me autorizime policore, ka

koji su na çekanju postavlja/ostaju u Arhivi Divizije za osoblje i administraciju, dok neaktivne prijave (prijave kandidata koji nisu uspevali) čuvaju se prema unutrašnjeg akta za čuvanje i arhiviranje dokumenata.

Član 30
Prelazak iz policijskog osoblja na civilno osoblje

1. Policijski službenici imaju pravo da konkurišu samo na deficitarnom položaju (stručnjak iz dotične oblasti), gde organizativnom strukturom se predviđa da je civilno osoblje obuhvatajući i visoke upravne položaje, pod uslovom da ovi ispunjavaju uslove i kriterijume određene unutrašnjem konkursu.

2. Prilikom prelaska policijskog službenika na radnika civilnog osoblja, policijskom službeniku prestaju sva ovlašćenja i beneficije koje je imao kao policijski službenik.

3. Ukoliko od postojećeg osoblja Policije, obuhvatajući civilne radnike i radnike sa policijskim ovlašćenjima, ima kandidata

dossiers of the candidates that are on waiting list are placed-remain at the Division of Personnel and Administration archive, while inactive applications (application of failed candidates) are stored according to the internal act on storing and archiving documents.

Article 30
Transfer from police officer to civil staff

1. Police officers have right to apply only in deficient positions (experts in certain fields) where it by the organizational structure is foreseen civilian staff, including higher leading positions, with condition that they meet competition determined criteria.

2. In the case of transfer of police officer into civil staff, police officer's authorizations and benefits that enjoyed as police officer, cease.

3. If from the existing Police personnel, including civilian staff and employees with police authorizations, there are candidates



<p>kandidatë të cilët i plotësojnë kushtet e parapara për plotësimin e vendeve të lira të punës, përfshirë edhe pozitat e larta drejtuese, atëherë shpallet konkursi i brendshëm, ku kandidatët e interesuar mund të konkurrojnë dhe pas procedurës së konkurrimit të bëhet përzgjedhja e kandidatit.</p> <p>4. Nëse nga personeli ekzistues i Policisë nuk ka kandidatë të cilët i plotësojnë kushtet për pozita të larta drejtuese, apo nëse gjatë procesit të rekrutimit kandidatët të cilët kanë konkurruar kanë rezultuar të papërshtatshëm, atëherë mund të shpallet konkursi publik, ku kandidatët e interesuar mund të konkurrojnë dhe pas procedurës së konkurrimit dhe rekrutimit të bëhet përzgjedhja e kandidatit.</p> <p>5. Të gjithë zyrtarët policorë të cilët ndërrojnë statusin nga zyrtarët policor në staf civil, sipas paragrafit 1 të këtij neni, nuk kanë të drejtë të rikthehen në statusin e zyrtarit policor.</p> <p style="text-align: center;">Neni 31 Rregullat e punës</p> <p>1. Personeli i Policisë duhet të paraqitet</p>	<p>koji ispunjavaju predvidjene uslove za ispunjavanje slobodnih radnih mesta, obuhvatajući i visoka mesta upravljanja, onda se raspisuje unutrašnji konkurs, gde zainteresovani kandidati mogu konkurisati i nakon postupka konkurisanja vrši se izbor kandidata.</p> <p>4. Ukoliko od postojećeg osoblja Policije, nema kandidata koji ispunjavaju uslove za visoke pozicije upravljanja, ili ukoliko tokom procesa regrutovanja kandidati koji su se prijavili su se pokazivali neprikladnim, može se raspisivati javni konkurs, gde zainteresovani kandidati mogu da konkurišu i nakon procedure konkurisanja i regrutovanja vrši se izbor kandidata</p> <p>5. Svi policijski službenici koji izmene status od policijskih službenika na civilno osoblje, shodno stava 1 ovog člana, nemaju pravo da se vrate na status policijskog službenika.</p> <p style="text-align: center;">Član 31 Radna pravila</p> <p>1. Osoblj Policije treba da se javi na</p>	<p>who meet criteria foreseen for filling vacant positions, including high leading positions, than an internal competition is opened, where interested candidate can apply and after applying procedure, selection of candidate is done.</p> <p>4. If from the existing police personnel there are no candidates who meet the requirements for senior management positions, or if during the process of recruitment the candidates who have applied have proved to be inadequate, it may be declared public competition, where interested candidates can compete and after the procedure of competition and recruitment, candidate will be selected.</p> <p>5. All police officers who change their status from police officers into civilian staff, according to paragraph 1 of this article, have no right to return in the status of police officer.</p> <p style="text-align: center;">Article 31 Working rules</p> <p>1. The Police Personnel should be</p>
---	--	--



<p>në punë sipas orarit të përcaktuar dhe duhet të jetë prezent gjatë tërë kohës derisa është në detyrë. Punonjësi i Policisë obligohet të paraqitet në detyrë ku është caktuar, kur thirret për raste emergjente, për paraqitje në gjyq apo për nevoja tjera operacionale.</p> <p>2. Asnjë punonjës i PK-së nuk guxon me qëllim të pengojë ose të devijojë përpjekjet e punonjësit tjetër të shërbimit për të bërë hetime. Ndërhyrja ose ndryshimi i raporteve policore është rreptësisht i ndaluar.</p> <p>3. Punonjësve u ndalohet argëtimi derisa janë në detyrë, si p.sh. nuk duhet të lexojnë, të luajnë, të shikojnë televizorin apo filma. Kjo ndalesë nuk ka të bëjë me policët që lexojnë ndonjë artikull i cili do të ishte në interes të mbarëvajtjes së tërë shërbimit apo të shikuarit e videokasetave me tematikë të zbatimit të ligjit në praktikë ashtu siç kërkohet.</p> <p>4. Çdo i punësuar duhet të kujdeset vetë që ta mbajë të pastër dhe të rregulluar zyrën dhe vendin e punës së tij/saj.</p> <p>5. Gjërat personale që nuk ndërlidhen me kryerjen e detyrës nuk lejohen të</p>	<p>posao prema odredjenom radnom vremenu i treba da je prisutan tokom celog vremena dok je na dužnosti. Radnik policije obavezuje se da se javi na dužnosti gde je odredjen, kada se poziva u emergentnim slučajevima za pojavljivanje na sud ili za druge operacionalne potrebe.</p> <p>2. Nijedan radnik PK-a ne sme namerno da sprečava ili da skrene pokušaje drugog radnika službe da bi istražio. Posredovanje ili izmenjivanje policijskih izveštaja strogo je zabranjeno.</p> <p>3. Radnicima se zabranjuje zabava dok su na dužnosti, kao na pr. ne treba da čitaju, igraju, gledaju televizor ili filmove. Ova zabrana ne odnosi se na policajce koji čitaju neki članak koji bi bio u interesu dobrog ishoda cele službe ili gledanje video-kaseta tematikom sprovođenja zakona na praksi onako kako se zahteva.</p> <p>4. Svaki zaposleni treba sam da se pobrine da kancelariju i svoje radno mesto održava čisto i uredno.</p> <p>5. Lične stvari koji se ne povezuju sa vršenjem dužnosti ne dozvoljavaju se da se</p>	<p>present at work according to the determined working hours and should be present during all the time while on duty. Police employee is obliged to show up on duty where appointed, when called on emergency cases, for showing up in court or for other operational needs.</p> <p>2. No KP employee can intentionally obstruct or deviate the commitments of other members of service to perform investigation. Interception or alternation of police reports is strictly prohibited.</p> <p>3. Amusement while on duty, like i.e. should not read, play, watch television of films, is prohibited for the employee. This prohibition is not about police who read any article that is in the interest in the thrift of the entire service or watching videos with the theme of law enforcement in practice as it is required.</p> <p>4. Every employee should care personally to keep the office and his/her working place clean and in order.</p> <p>5. Personal stuff that has not to do with performing duty is not allowed to be placed</p>
---	---	--



<p>vendosen në vendin e punës.</p> <p>6. Para se të përfundojë orari i punës personeli policor duhet të sigurohet se i tërë materiali i besueshëm është në vend të sigurt, dosjet dhe sirtarët janë të mbyllur mirë, dritat, aparatet të jenë të shkyçura si dhe dyert e dritaret të jenë të mbyllura.</p> <p style="text-align: center;">KAPITULLI I III SISTEMIMI DHE TRANSFERI I PERSONELIT TË POLICISË</p> <p style="text-align: center;">Neni 32 E drejta në pagë dhe e shpërblimit</p> <p>1. Paga bazë, shtesat për rrezikshmërinë në punë, puna jashtë orarit, gjatë festave, shujtë ditore, veshmbathje (për zyrtarët policorë) dhe sigurim shëndetësor për personelin e Policisë duhet të jetë në përputhje me vendin e punës, gradën, kualifikimin dhe përvojën e punës, duke u mbështetur në Ligjin për Policinë, sistemin e pagave dhe shtesave në Polici.</p> <p>2. Personelit të Policisë të cilët kanë marrë vlerësim të kënaqshëm dhe të cilët nuk kanë qenë subjekt i shqiptimit të ndonjë mase disiplinore brenda vitit përkatës, do</p>	<p>stave na radno mesto.</p> <p>6. Pre okončanja radnog vremena polocijsko osoblje treba da se obezbedi da ceo poverljivi material je u bezbednom mestu, dosijeji i fijoke su dobro zaključane, osvetljenja i aparati da su isključeni kao i vrata i prozori da su zatvoreni.</p> <p style="text-align: center;">III POGLAVLJE SISTEMIM I PREMEŠAJ OSOBLJA POLICIJE</p> <p style="text-align: center;">Član 32 Pravo na platu i na nagradu</p> <p>1. Osnovna plata, dodaci za opasnost na posao, prekovremeni rad, rad u toku praznika, dnevni obrok, odeća i obuća (za policijske službenike) i zdravstveno osiguranje za osoblje Policije treba da je u skladu sa radnim mestom, činom, kvalifikacijom i radnim iskustvom na osnovu Zakona o Policiji, sistemom plata i dodataka u Policiji.</p> <p>2. Osoblju Policiji koji su dobili zadovoljavajuće ocenjivanje i koji nisu bili subjekt izričene neke disciplinske mere u toku dotične godine, imaće kao nagrada</p>	<p>on the working place.</p> <p>6. Before the working hour end, police personnel should make sure that all the trusted material is in safe place, dossiers and drawers are well locked, lights, devices are turned off and doors and windows are closed.</p> <p style="text-align: center;">CHAPTER III SYSTEMATIZATION AND TRANSFER OF POLICE PERSONNEL</p> <p style="text-align: center;">Article 32 The right on salary and awards</p> <p>1. The basic salary, allowances of risk at work, overtime work, holidays, daily meal, clothing (for police officers) and health insurance for the Police personnel must be in accordance to the position, rank, qualification and experience, according to the Law on Police, salary system and allowances in Police.</p> <p>2. The Police personnel who received a satisfactory evaluation and have been subject of imposing any disciplinary measure during the respective year will</p>
--	--	---



<p>të përfitojnë si shpërblim një pagë mujore ekuivalente me pagën e rregullt mujore në fund të vitit.</p> <p>3. Shtesat në pagë për kualifikimin shkollor janë si në vijim:</p> <ul style="list-style-type: none">a) diplomë universitare, (baçelor, fakulteti) 0.5%;b) master, magjistër i shkencave, 1%;c) doktoratë, PhD 2%. <p>4. Për çdo vit të përvojës së punës, personeli policor ka të drejtë në shtesë mbi pagë në 0.5% të pagës për një vit.</p> <p>5. Personeli policor që është në marrëdhënie të vazhdueshme pune në Policinë e Kosovës iu takon shpërblimi në vlerë prej 25% të pagës mesatare në Policinë e Kosovës pas çdo dhjetë (10) vite pune.</p> <p style="text-align: center;">Neni 33 Sistemimi i personelit</p> <p>1. Sistemimi dhe transferet e personelit në vendet dhe detyrat e punës duhet t'u përshtaten nevojave, interesave dhe strukturës organizative të Policisë.</p>	<p>jednu mesečnu platu ekvivalentnu sa redovnom mesečnom platom na kraju godine.</p> <p>3. Dodaci na platu za školsku kvalifikaciju su sledeći:</p> <ul style="list-style-type: none">a) univezitetska diploma, (viša škola, bačelor, fakultet) 0.5%;b) master, magistar nauka, 1%;c) doktoratura, PhD 2%. <p>4. Za svaku godinu radnog iskustva, policijsko osoblje ima pravo na dodatak na platu od 0.5% plate za jednu godinu.</p> <p>5. Policijsko osoblje koje je u neprekidnom radnom odnosu u Policiji Kosova pripada nadoknada u vrednosti od 25% od prosečne plate u Policiji Kosova nakon svakih deset (10) godina rada.</p> <p style="text-align: center;">Član 33 Sistematizacija osoblja</p> <p>1. Sistematizacija i premeštaj osoblja na radna mesta i dužnosti treba da se prilagode potrebama, interesima i Organizativnoj strukturi Policije.</p>	<p>benefit as a reward an equivalent salary to the regular monthly salary, at the end of the year.</p> <p>3. Salary allowances of qualification are as following:</p> <ul style="list-style-type: none">a) university degree, (high school, bachelor, faculty) 0.5%;b) Master, Master of Science, 1%;c) Doctorate, PhD 2%. <p>4. For each year of work experience, the police personnel has the right of salary allowances of 0.5% of the year salary.</p> <p>5. Police personnel who is in continuous work relationship with Kosovo Police is entitled the award in the amount of 25% of the average salarie in Kosovo Police after every ten (10) yars of work.</p> <p style="text-align: center;">Article 33 Personnel deployment</p> <p>1. The deployment and transfers of personnel in positions and working duties must be in accordance to the needs, interests and the Police organizational structure.</p>
--	--	---



<p>2. Divizionin e Trajnimeve obligohet të dërgojë listën e kadetëve policorë pas përfundimit të kursit themelor për policinë e përgjithshme në Divizionin e Personelit dhe Administratës sipas rezultateve meritore. Me vendim të drejtorit të Personelit caktohen apo sistemohen në vendin e punës, ndërsa punonjësve të stafit civil vendi dhe pozita e punës u caktohet me rastin e lidhjes së kontratës për punësim.</p> <p>3. Vendet e lira të punës duhet të plotësohen duke iu përmbajtur procedurave të rregullta të konkurrimit. Përgjegjësit e njësive të Policisë, të nivelit lokal apo qendror, të cilët nuk kanë staf të mjaftueshëm brenda njësisë të cilën e menaxhojnë, kërkesat e tyre për plotësimin e vendeve të lira të punës duhet t'ia adresojnë, përmes zinxhirit komandues, Departamentit të Burimeve Njerëzore, i cili është përgjegjës për menaxhimin e personelit.</p> <p>4. Me rastin e caktimit apo sistemimit të punonjësve në vendet e lira të punës duhet të përfillen kushtet-kriteret të cilat parashihen për atë vend të punës. Punonjësi duhet të sistemohet në vendin e punës i cili i përgjigjet përgatitjes</p>	<p>2. Divizija za obuku obavezna je da dostavi listu policijskih pitomaca nakon okončanja osnovnog kursa za opštu policiju u Diviziji za osoblje i administraciju prema zasluženim rezultatima. Odlukom Direktora za osoblje određuje ili sistematizuje se na radno mesto, dok radnicima civilnog osoblja radno mesto i položaj se određuje prilikom zaključivanja ugovora za zaposlenje.</p> <p>3. Slobodna radna mesta treba da se popunjavaju pridržavajući se redovnim postupcima konkurisanja. Odgovorni policijskih jedinica, lokalnog ili centralnog nivoa, koji nemaju dovoljnog odobla u okviru jedinice koju menadžiraju, njihove zahteve za popunjavanje slobodnih radnih mesta treba da adresiraju preko komandnog lanca Upravi za ljudske izvore koja je nadležna za menadžiranje osoblja.</p> <p>4. Prilikom određivanja ili sistematizacije radnika na slobodna radna mesta treba da se poštuju uslovi-kriterijumi koji se predviđaju za to radno mesto. Radnik treba da se sistematizuje na radno mesto koje odgovara stručnoj spremi-</p>	<p>2. Division of Training is obliged to send the list of police cadets after completion of basic course of general police at the Division of Personnel and Administration according to meritorious results. By a decision of Director of Personnel, they are assigned or deployed in the position, whereas employees of civilian staff are assigned in the position at the moment of establishing the work contract of emplacement.</p> <p>3. Vacancies must be fulfilled based on regular competing procedures. Responsible persons of Police units, of the local and central level who have not sufficient staff within the unit which they manage, must address their request for fulfilling work positions through the commanding chain to the Department of Human Resources, which is responsible for managing of personnel.</p> <p>4. In case of assigning or deploying employees in free positions the criteria-conditions which are determined for that position must be respected. The employee must be deployed in the position that responds to his education-qualification,</p>
---	--	--



<p>arsimore-kualifikimit, gradës, aftësive, shkathtësive profesionale të zyrtarit dhe përvojës së tij në punë.</p> <p>5. Personelit të Policisë i garantohet mbrojtja kundër çfarëdo largimi apo transferimi të paarsyeshëm ose të panevojshëm nga vendi i tyre i punës.</p> <p style="text-align: center;">Neni 34 Sistemimi me pëlqimin e zyrtarit dhe punëdhënësit</p> <p>1. Me pëlqimin e zyrtarit dhe punëdhënësit, zyrtari mund të sistemohet prej një vendi në vendin tjetër të punës në bazë të:</p> <ul style="list-style-type: none">a) përzgjedhjes së kandidatit sipas procedurës së brendshme të konkurrimit për pozitë të lirë në Polici dheb) sistemimi në bazë të kërkesës personale të zyrtarit. <p>2. Punonjësi i policisë, i cili konkurren në ndonjë njësi të ndjeshme (specializuar) brenda strukturës organizative të Policisë së Kosovës, dhe i cili me sukses i kryen të gjitha testimet dhe intervistat e parapara sipas konkursit, para përzgjedhjes dhe fillimit të punës në atë njësi, me kërkesën</p>	<p>kvalifikaciji, çinu, sposobnosti, profesionalnoj veštini službenika i njegovog radnog iskustva.</p> <p>5. Osoblju policije se garantuje zaštita protiv bilo kojeg neopravdanog ili nepotrebnog udaljavanja ili premeštaja od njihovog radnog mesta.</p> <p style="text-align: center;">Član 34 Sistematizacija uz saglasnost službenika i poslodavca</p> <p>1. Uz saglasnost službenika i poslodavca, službenik se može sistematizovati iz jednog na drugo radno mesto na osnovu sledećih:</p> <ul style="list-style-type: none">a) izbora kandidata prema unutrašnje procedure konkurisanja za slobodan položaj u Policiji, ib) sistematizacija na osnovu ličnog zahteva službenika. <p>2. Policijski radnik, koji konkuriše u neku osetljivu (specijalizovanu) jedinicu u okviru organizativne structure Policije Kosova, i koji uspešno vrši sva testiranja i intervjue predvidjene konkursom, pre izbora i početka rada u toj jedinici, na zahtevu odgovornog jedinice, prema njemu</p>	<p>rank, abilities, and professional skills of the officer as well as his work experience.</p> <p>5. Police personnel are guaranteed protection against any unreasonable or unnecessary dismissal or transfer from their position.</p> <p style="text-align: center;">Article 34 Deployment with the consent of the officer and the employer</p> <p>1. With the consent of the officer and the employer, the officer may be deployed from a position into another position based on:</p> <ul style="list-style-type: none">a) the selection of the candidate according to the internal competing procedure for the vacancy in Police andb) Deployment based on the personal request of the officer. <p>2. Police employee, who applies in any sensitive unit (specialized) within the organizational structure of Kosovo Police, and who successfully completes all foreseen tests and interviews according to the competition, prior of selection and starting work in that position, by the</p>
---	---	--



<p>e përgjegjësit të njësive, ndaj tij duhet të bëhet verifikimi i dosjes personale nga Drejtoria e Personelit.</p> <p>3. Po ashtu personeli policor i cili punon dhe ata që konkurrojnë në njësi në të cilat kanë qasje në informacione të klasifikuara, mbështetur në Ligjin për klasifikimin e informacionit dhe verifikimin e sigurisë, domosdo duhet t'iu nënshtrohen verifikimit të sigurisë, siç përcakton Ligji dhe aktet tjera nënligjore mbi procedurat e verifikimit të sigurisë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 35 Sistemimi i përkohshëm dhe i përhershëm pa pëlqimin paraprak të zyrtarit</p> <p>1. Personeli policor për shkak të nevojave operacionale të shërbimit pa pëlqimin e tij caktohet përkohësisht/përhershëm prej një vendi në një vend tjetër të punës.</p> <p>2. Në raste të gjendjes së jashtëzakonshme, zyrtari pa pëlqimin e tij mund të sistemohet përkohësisht në vendin e punës me pozitë më të ulët se pozita të cilën e ka pasur;</p>	<p>se vrshi proveravanje ličnog dosijea od satrane Direkcije za osoblje</p> <p>3. Takodje policijsko osoblje koji radi i oni koji konkurišu u jedinicama koja imaju pristup na klasifikovane informacije, podržavajući se na zakonu o klasifikovanju informacija i proveravanje bezbednosti, obavezno treba da se podvrgava proveravanju bezbednosti kako određuje zakon i drugi podzakonski akti o procedurama proveravanja bezbednosti.</p> <p style="text-align: center;">Član 35 Privremena i stalna sistematizacija bez predhodne saglasnosti službenika</p> <p>1. Policijsko osoblje, zbog operacionalih potreba službe, bez njegove saglasnosti, privremeno/stalno se određuje iz jednog na drugo radno mesto.</p> <p>2. U slučajevima vanrednog stanja, službenik bez njegove saglasnosti može se privremeno sistematizovati na radno mesto sa nižim položajem od onog kojeg je imao.</p>	<p>request of the supervisor of unit, verification of personal dossier should be done by the Directorate of Personnel.</p> <p>3. Also, police personnel who works and the ones who compete in that unit that have access in classified information, according to the Law on Classification of Information and Verification of Security, necessarily should be subjected Verification of Security, according to the Law and other sublegal acts on the Procedures of Verification of Security.</p> <p style="text-align: center;">Article 35 Temporary and permanent deployment without previous consent of the officer</p> <p>1. Police personnel, because of operational needs of the service, without his consent, may temporary/permanent are deployed from a position in another position.</p> <p>2. In case of an extraordinary condition, the officer without his consent may be temporary deployed in a position in a lower rank than the previous position;</p>
--	---	---



<p>3. Autoriteti vendimmarrës nga pika 1 dhe 2 i këtij neni është drejtori i Përgjithshëm i Policisë.</p> <p>4. Për zyrtarët policorë nën gradën rreshter brenda Departamentit/Divizionit/Drejtorisë Rajonale për shkak të nevojave operacionale të shërbimit pa pëlqimin e tij caktohet përkohësisht apo përhershëm prej një vendi në një vend tjetër të punës. Autoriteti vendimmarrës është drejtori i Departamentit/Divizionit/Drejtorisë Rajonale. Për çdo transfer të punonjësve informohet Drejtoria e Personelit.</p> <p>5. Për sistemim të stafit civil autoritet vendimmarrës përveç si është përcaktuar në paragrafin 3 është drejtori i Personelit.</p> <p>6. Sistemimi i personelit policor do të rregullohet më në detaje me PSO nga Drejtoria e Personelit.</p> <p>7. Afati i kohëzgjatjes së vendimit të përkohshëm është më së shumti 6 muaj.</p> <p>8. Sistemimi i personelit policor sipas pikës 1 dhe 2 të këtij neni mund të bëhet më së shumti një gradë/pozitë më të ultë.</p>	<p>3. Odlučujući autoritet iz tačke 1 i 2 ovog člana je generalni direktor Policije.</p> <p>4. Za policijske službenike ispod čina vodnika u okviru Uprave/ Divizije/ Regionalne direkcije zbog operacionalnih potreba službe bez njegove saglasnosti. Privremeno/stalno se određuje sa jednog na drugo radno mesto. Odlučujući autoritet je regionalni direktor uprave/ divizije/ direkcije. Za svaki premeštaj radnika obavesti se Direktor za osoblje.</p> <p>5. Za sistematizaciju civilnog osoblja odlučujući autoritet osim kako je predviđeno u stavu 3 je Direktor personela.</p> <p>6. Sistematizacija policijskog osoblja detaljnije će se uređivati OSP-om od strane Direkcije za osoblje.</p> <p>7. Rok vremenskog trajanja privremene odluke je najviše 6 meseci.</p> <p>8. Sistematizacija policijskog osoblja prema tačke 1 i 2 ovog člana može se vršiti najviše za jedan čin/položaj niži.</p>	<p>3. The decision-making authority from the point 1 and 2 of this Article is the General Director of Police.</p> <p>4. For the police officers under the rank of Sergeant in the Department/Division/Directorate Regional for the operational needs are appointed temporary/permanently from one to other working place without his consent. Decision making authority Director of Department/Division/Directorate Regional. For every transfer of employees Directorate of Personnel is informed.</p> <p>5. For deployment of civilian personnel, decision-making authority except as provided in article 3 is Director of personnel.</p> <p>6. Deployment of the police personnel will be regulated in details by SOP from Directorate of Personnel</p> <p>7. The deadline of the temporary decision is 6 months at furthest.</p> <p>8. Deployment of the police personnel according to the point 1 and 2 of this Article may be done up to one lower rank/position.</p>
---	---	---



<p>9. Zyrtari policor mund të sistemohet konform këtij udhëzimi administrativ në ndonjë pozitë tjetër të përshtatshme për shkaqe shëndetësore të sëmundjes së rëndë, shkaqe të sigurisë së vetë punonjësit ose në situatat kur i merret arma zyrtare në mënyrë të ligjshme.</p> <p>10. Sistemimi i përkohshëm i zyrtarit policor sipas paragrafit 10 të këtij neni për shkaqe të sëmundjes së rëndë, bazuar në konstatimin e komisionit mjekësor dhe rekomandimit të Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore mund të lirohet nga mbajtja e uniformës dhe pajisjeve policore.</p> <p style="text-align: center;">Neni 36 Sistemimi në pozitë më të ultë</p> <p>1. Sistemimi i punonjësit në pozitë apo kategori më të ulët funksionale, pa pëlqimin paraprak të tij, mund të bëhet në kushtet dhe rrethanat të cilat nuk kufizohen vetëm në:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. kalimin e mandatit, ku zyrtari policor i nivelit të lartë ekzekutiv kthehet në pozitën apo gradën e mëparshme të cilën e ka pasur;1.2. vlerësimin e performancës	<p>9. Policijski službenik može da raspoređuje ovim administrativnim upustvom u drugi pogodni položaj zbog zdravstvenih razloga radi teških bolesti, iz razloga bezbednosti samih radnika ili u situacijama u kojima službeno oružje mu se oduzima na legalan način.</p> <p>10. Privremena sistematizacija policijskog službenika prema stavu 10 ovog člana zbog teške bolesti, na osnovu utvrdjenja zdravstvene komisije i preporuku Direkcije Zdravstvene službe može se osloboditi od nošenja uniforme i policijske opreme.</p> <p style="text-align: center;">Član 36 Sistematizacija na niži položaj</p> <p>1. Sistematizacija radnika na nižem funkcionalnom položaju ili kategoriji, bez njegove predhodne saglasnosti, može se uraditi pod uslovima i okolnostima koji se ne ograničavaju samo na:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. isteklom mandatu, kada policijski službenik višeg izvršnog nivoa vrati se u predhodnom položaju ili činu koje je imao;1.2. negativno ocenjivanje	<p>9. A police officer can be deployed conform this administrative instruction in any other suitable position because of health reasons of serious disease, security reasons of the workers themselves in situations where a official weapon is legally taken.</p> <p>10. Temporary systematization of police officer according to the paragraph 10 of this article because of serious disease, based on findings of medical committee and the recommendation of the Directorate of Health Services can be released from wearing the police uniform and equipment.</p> <p style="text-align: center;">Article 36 Deployment in a lower position</p> <p>1. Deployment of the employee in a lower functional category or position, without his previous consent, may be done in conditions and circumstances which are not only limited in:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. The end of the mandate, where the police officer of the high executive level is returned in the previous position or rank;1.2. Evaluation of the negative
--	---	---



<p>negative në përmbushjen e detyrave dhe obligimeve të punës;</p> <p>1.3. paaftësisë në punë, si rezultat i sëmundjes së gjatë ose paaftësisë fizike, bazuar në konstatimin e komisionit mjekësor dhe rekomandimit të Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore.</p> <p>1.4. zhvillimin e hetimeve dhe procedurës disiplinore dhe</p> <p>1.5. shqiptimin e masës disiplinore.</p> <p>2. Me rastin e sistemimit nga pika 1.3 e paragrafit paraprak, punonjësi duhet të sistemohet në vendin e punës që u përgjigjet apo u përshtatet aftësive dhe ndryshimeve të tij shëndetësore.</p> <p>2.1. Nëse nuk ka pozita që i përshtaten aftësive dhe gjendjes së tij shëndetësore, atëherë punonjësit i ndërpritet marrëdhënia e punës.</p> <p>2.2. Sistemimi nga pika 1.4 e paragrafit paraprak zgjat deri në përfundim të hetimeve disiplinore.</p> <p>2.3. Ndërsa kur është në pyetje sistemimi si rezultat i shqiptimit të masës disiplinore, punonjësi përveç që mund të transferohet në</p>	<p>performanse na ispunjavanju dužnosti i radnih obaveza.</p> <p>1.3. radne nesposonosti, kao posledica duže bolesti ili fizičke nesposobnosti na osnovu ustanovljavanja lekarske komisije i preporuke Direkcije zdravstvenih službi.</p> <p>1.4. odvijanjem istraga i disciplinskog postupka; i</p> <p>1.5. izričenjem disciplinske mere.</p> <p>2. Prilikom sistematizacije iz tačke 1.3 predhodnog stava, radnik treba da se sistematizira na radno mesto koje odgovara ili se prilagodi njegovoj sposobnosti ili njegovim zdravstvenim izmenama.</p> <p>2.1. Ukoliko nema položaja koje se prilagode njegovim sposobnostima i zdravstvenom stanju, onda se radniku prekine radni odnos.</p> <p>2.2. Sistematizacija iz tačke 1.4 predhodnog stava traje do okončanja disciplinskih istraga.</p> <p>2.3. Dok je u pitanju sistematizacija kao rezultat izricanja disciplinske mere, radnik, osim što se može premestiti na niži položaj njemu</p>	<p>performance in performing duties and obligations;</p> <p>1.3. Inability to work due to long disease or physical inability, based on findings of the medical committee and the recommendations of the Directorate of Health Service.</p> <p>1.4. conduct of disciplinary investigations; and</p> <p>1.5. Imposing the disciplinary measure.</p> <p>2. In case of deployment from point 1.3 of the previous paragraph, the employee must be deployed in the position that responds or suits to abilities and changes of his medical conditions.</p> <p>2.1. If there are no positions suitable to abilities and his medical condition, then the employee is terminated the work relationship.</p> <p>2.2. Deployment from point 1.4 of the previous paragraph lasts up to the end of the disciplinary investigations.</p> <p>2.3. While, when it is about the deployment as a result of imposing the disciplinary measure, the employee besides the</p>
---	--	--



pozitë më të ulët, atij mund t'i ulet edhe grada.

Neni 37
Sistemimi si rezultat i ristrukturimit
apo riorganizimit

1. Personeli policor në rast të ristrukturimit, riorganizimit apo ndryshimit të strukturës organizative, mund të sistemohet në vend apo pozitë tjetër të nivelit dhe shkallës së njëjtë të punës (transferi paralel-horizontal), me kusht që vendi i ri i punës t'u përgjigjet kushteve dhe kriterëve të përcaktuara në nenin 33 (Sistemimi i personelit) të këtij udhëzimi administrativ.

2. Nëse për shkak të ristrukturimit apo riorganizimit të Policisë nuk ka vende-pozita të lira të nivelit të njëjtë që i përgjigjen përgatitjes dhe aftësive profesionale, atëherë personeli mund të transferohet në një pozitë më të ulët, e cila mund të mos i përgjigjet gradës dhe përgatitjes së tij profesionale. Ky transfer duhet të zgjasë vetëm derisa të krijohen vende të reja të punës që i përgjigjen përgatitjes profesionale të punonjësit të transferuar.

se može umanjiti i čin.

Član 37
Sistematizacija kao rezultat
restrukturiranja ili reorganizovanja

1. Policijsko osoblje u slučaju restrukturiranja, reorganizovanja ili izmene organizativne strukture, može se sistematizovati na drugo radno mesto ili položaj istog nivoa i stepena (paralelan-horizontalan premeštaj), pod uslovom da novo radno mesto odgovara uslovima i kriterijumima predviđeni članom 33 (Sistematizacija osoblja) ovog Administrativnog uputstva.

2. Ukoliko zbog restrukturiranja ili reorganizovanja Policije nema slobodno mesto-položaj istog nivoa koje odgovara profesionalnoj spremi i sposobnostima, onda se osoblje može premestiti na niži položaj, koji može da ne odgovara njegovom činu i stručnoj spremi. Ovaj premeštaj treba da traje sve dok se stvara novo radno mesto koje odgovara stručnoj spremi premeštanog radnika.

fact that he cannot be transferred in a lower position, he may be reduced in rank.

Article 37
Deployment as a result of
restructuring or reorganization

1. Police personnel in case of restructuring, reorganizing or change of the organizational structure may be deployed in another place or position of the level of the same job (parallel-horizontal transfer), provided that the new vacancy is suitable to conditions and criteria determined by the Article 33 (Deployment of personnel) of this administrative instruction.

2. If due to the restructuring or reorganizing of Police there are not vacancies-free positions of the same level that respond to professional abilities and education, then personnel may be transferred to a lower position, which may not respond to the rank and his professional education. This transfer may last only until there are new vacancies that respond to professional education of the transferred employee.



<p>3. Sistemimi i personelit sipas paragrafit 2 të këtij neni i mban të gjitha të drejtat dhe beneficinet nga pozita e mëparshme.</p> <p>4. Sistemimi i personelit policor sipas pikës 1 dhe 2 të këtij neni mund të bëhet më së shumti një gradë/pozitë më të ultë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 38 Vënia në dispozicion e personelit</p> <p>1. Personeli policor mund që për shkak të ristrukturimit apo riorganizimit të Policisë, sëmundjes së rëndë dhe hetimeve, të vihet në statusin në dispozicion.</p> <p>2. Policia e Kosovës duhet të bëjë përpjekje që personelin policor ta sistemojë në përputhshmëri me gradën apo kualifikimin.</p> <p>3. Gjatë kohës së qëndrimit në dispozicion, personeli policor angazhohet nga mbikëqyrësi për kryerjen e detyrave në pajtim me gradën dhe kualifikimin që ka.</p>	<p>3. Sistematizacija osoblja iz stava 2 ovog člana snosi sva prava i beneficije iz predhodnog položaja.</p> <p>4. Sistematizacija policijskog osoblja prema tačke 1 i 2 ovog člana može se vršiti najviše za jedan manji čin/položaj.</p> <p style="text-align: center;">Član 38 Postavljanje osoblja na raspolaganju</p> <p>1. Policijsko osoblje može zbog restrukturiranja ili reorganizovanja Policije, bolesti i istrage da se postavi na statusu raspolaganja.</p> <p>2. Policija Kosova treba da se zalaže da policijsko osoblje sistematizuje u skladu sa činom ili kvalifikacijom.</p> <p>3. Za vreme ostajanja na raspolaganju, policijsko osoblje se angažuje od strane nadzornika za izvršenje zadataka u skladu sa činom ili kvalifikacijom koje ima.</p>	<p>3. Deployment of personnel according to the paragraph 2 of this Article holds all the rights and benefits from previous position.</p> <p>4. Deployment of police personnel according to the point 1 and 2 of this Article may be done in at least one lower rank/position.</p> <p style="text-align: center;">Article 38 Availability of staff</p> <p>1. Police personnel due to restructuring or reorganizing of Police, due to disease or investigations may be given the available status.</p> <p>2. Kosovo Police should make efforts to deploy the police personnel in accordance to his rank or qualification.</p> <p>3. During the availability time, the police personnel are appointed by his superior to perform duties according to his rank or qualification.</p>
--	---	--



Neni 39 Caktimi i ushtruesit të detyrës	Član 39 Odredjivanje vršioca dužnosti	Article 39 Appointing in acting position
<p>1. Kur nevojat e shërbimit kërkojnë plotësimin e një vendi të lirë, atëherë me vendim të drejtorit të përgjithshëm të Policisë, përkohësisht caktohet ushtruesi i detyrës.</p> <p>2. Ushtruesi i detyrës caktohet për periudhën kohore në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj.</p> <p>3. Nëse për shkaqe objektive, në afatin e përcaktuar në paragrafin paraprak nuk mund të bëhet përzgjedhja e kandidatit, atëherë drejtori i përgjithshëm i Policisë mund t'ia vazhdojë mandatin ushtruesit të detyrës, më së shumti edhe për 3 muaj, ose ta emërojë një ushtrues tjetër edhe për 3 muaj.</p> <p>4. Në rastet kur ndaj personelit policor zhvillohen hetime penale, caktimi i ushtruesve të detyrës zgjatet deri në përfundimin e procedurës penale.</p> <p>5. Përgjegjësit e PK-së duhet të përkujdesen që brenda mundësisë vendet e lira të punës të plotësohen me punonjës të</p>	<p>1. Kada potrebe službe zahtevaju popunjavanje nekog slobodnog radnog mesta onda odlukom generalnog direktora Policije, privremeno se odredjuje vršioc dužnosti.</p> <p>2. Vršioc dužnosti odredjuje se za vremenski period u vremenskom trajanju od šest (6) meseci.</p> <p>3. Ukoliko zbog objektivnih razloga, u predvidjenom roku iz predhodnog stava, ne može se vršiti izbor kandidata, onda generalni direktor Policije može produžiti mandat vršiocu dužnosti najviše i za tri meseci ili da imenuje nekog drugog vršioca dužnosti za 3 meseca.</p> <p>4. Ukoliko protiv policijskog osoblja odvijaju se krivične istrage, odredjivanje vršioca dužnosti traje do okončanja krivičnog postupka</p> <p>5. Odgovorni PK-a treba da se staraju da u okviru mogućnosti, slobodna radna mesta popunjavaju sa stalnim radnicima</p>	<p>1. When the needs of service require filling a vacancy, then by a decision of the general director of Police, a person in acting position is appointed.</p> <p>2. An officer acting in position is appointed for the period up to six (6) months.</p> <p>3. If for objective reasons, in the deadline determined in the previous paragraph the selection of the candidate cannot be made, then the General Police Directorate may continue his mandate of acting in position, up to 3 other months, or appoint another person in acting position for another 3 months period.</p> <p>4. In cases when against the police personnel criminal investigations are conducted, assigning of persons in acting duties is continued up to the end of the criminal procedure.</p> <p>5. KP responsible persons must ensure that if possible new vacancies be fulfilled with permanent employees according to the</p>



<p>përhershëm sipas procedurës së rregullt të përzgjedhjes.</p> <p>6. Ushtruesi i detyrës i gëzon të gjitha të drejtat dhe beneficinet që i kanë takuar punonjësit i cili më herët ka qenë në atë pozitë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 40 Zëvendësimi në detyrë</p> <p>Zëvendësimi në detyrë bëhet me urdhër të mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë të punonjësit dhe i njëjti nuk gëzon benefitet e pozitës të cilën e zëvendëson.</p> <p style="text-align: center;">Neni 41 Avancimi në pozitë</p> <p>1. Avancimi i personelit policor nënkupton sistemimin e punonjësit nga një kategori më e ulët funksionale në një kategori më të lartë, ose nga një gradë më e ulët në një gradë më të lartë brenda të njëjtës kategori funksionale.</p> <p>2. Avancimi nga paragrafi paraprak lejohet në bazë të:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. plotësimin të të gjitha kushteve të përcaktuara për atë pozitë;</p>	<p>prema redovnom postupku izbora.</p> <p>6. Vršioc dužnosti uživa sva prava i beneficije koje su pripadale radniku koji je bio ranije u tom položaju.</p> <p style="text-align: center;">Član 40 Zamena na dužnosti</p> <p>Zamena na dužnosti vrši se naredbom neposrednog nadzornika radnika i isti ne uživa beneficije položaja kojeg zamenjuje.</p> <p style="text-align: center;">Član 41 Unapredjenje u položaju</p> <p>1. Unapredjenje policijskog osoblja podrazumeva sistematizovanje radnika iz jedne niže funkcionalne kategorije na jednu višu kategoriju, ili iz jednog nižeg čina na viši čin unutar iste funkcionalne kategorije.</p> <p>2. Unapredjenje iz predhodnog stava dozvoljava se na osnovu:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1 ispunjavanja svih odredjenih uslova za taj položaj;</p>	<p>regular selection procedure.</p> <p>6. The person acting in position enjoys all the rights and benefits that belonged to the person who was in that position previously.</p> <p style="text-align: center;">Article 40 Substitution in duty</p> <p>Substitution in duty is done by the order of the direct supervisor of the employee and the same does not enjoy the benefits of the position which he substitutes.</p> <p style="text-align: center;">Article 41 Advancing in position</p> <p>1. The advance of the police personnel means deployment of the employee from a lower functional category to a higher one, or from a lower rank to a higher one within the same functional category.</p> <p>2. The advance from the previous paragraph is allowed based on:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. Fulfilling all conditions determined for that position;</p>
--	---	---



<p>2.2. përvoja në një vend të punës; 2.3. rezultateve të punës; 2.4. kalimit me sukses të testimit, dëshmimit të meritës, aftësive dhe kompetencës profesionale.</p> <p>3. Emërimi i drejtpërdrejtë në pozita të lira drejtuese në kundërshtim me parimin e meritës dhe procedurat e përcaktuara me këtë rregullore dhe aktet tjera në fuqi nuk është i lejuar.</p> <p>4. Kushtet dhe procedurat për avancim në karrierë në Polici do të rregullohen me akte nënligjore.</p> <p style="text-align: center;">Neni 42 Autoriteti vendimmarrës për sistemimin e personelit të Policisë</p> <p>1. Sistemimi apo transferimi i personelit policor në pozitë të lartë drejtuese në Polici, si: drejtorëve të departamenteve, drejtorëve të divizioneve, drejtorëve të drejtorive në nivel qendror dhe rajonal, zëvendësdrejtorëve rajonalë të Policisë, komandantit të stacioneve dhe nënstacioneve policore bëhet me vendim të drejtorit të përgjithshëm të Policisë, përveç sistemimit, respektivisht emërimit të komandantëve të stacioneve dhe</p>	<p>2.2. iskustvo na jedno radno mesto; 2.3. radnih rezultata; 2.4. uspešnog polaganja testiranja, dokazivanja zasluge, sposobnosti i stručne nadležnosti.</p> <p>3. Neposredno imenovanje na slobodnim položajima upravljanja suprotno pravila zasluge i procedurama određenih ovim pravilnikom i drugim aktima na snazi nije dozvoljeno.</p> <p>4. Uslovi i procedure za unapredjenje u karijeri u Policiji, uređuju se podzakonskim aktima.</p> <p style="text-align: center;">Član 42 Odlučujući autoritet za sistematizaciju osoblja Policije</p> <p>1. Sistematizacija ili premeštaj policijskog osoblja u visokom položaju upravljanja u Policiji kao što su: direktori uprava, direktori divizija, direktori direkcija na centralnom i regionalnom nivou, zamenici regionalnih direktora Policije, komandiri policijskih stanica i podstanica vrši se odlukom generalnog direktora Policije, osim sistematizacije, odnosno imenovanja komandira policijskih stanica i podstanica po opštinama gde je srpska etnička</p>	<p>2.2. The experience in a position; 2.3. Working results; 2.4. Successfully passing the test, proving the merit, abilities and professional competency.</p> <p>3. The direct appointment in leading vacancies in contrary to the principle of merits and procedures determined by this regulation and other acts into force is not allowed.</p> <p>4. Conditions and procedures for advance in carrier in Police will be regulated by sub-legal acts.</p> <p style="text-align: center;">Article 42 Decision-making authority for deployment of Police personnel</p> <p>1. Deployment or transfer of the police personnel in a higher leading position in Police, such as: directors of departments, directors of divisions, directors of directorates in central and regional level, regional deputy directors of Police, commanders of police stations and sub-stations, is done by decision of the general director of Police, except the deployment, respectively appointing of commanders of Police stations and substations in</p>
---	--	--



<p>nënstacioneve policore, në komunat ku komuniteti serb është komunitet më i madh etnik në numër, të cilët emërohen nga Ministri i Punëve të Brendshme (neni 42 i Ligjit për Policinë).</p> <p>2. Sistemimi apo transferimi i zyrtarëve policorë (prej gradës së rreshterit e deri në gradën e kolonelit) të cilët punojnë nëpër departamente, divizione, drejtoritë e nivelit qendror dhe nivelit lokal (drejtoritë rajonale), varësisht prej vendit të punës mund të bëhet me propozim të drejtorëve të departamenteve, divizioneve ose drejtorive rajonale, ndërsa aprovimin e këtyre lëvizjeve e bën drejtori i përgjithshëm, kurse drejtorja e personelit lëshon vendim.</p> <p>3. Me vendim të drejtorit të përgjithshëm të Policisë secili zyrtar i Policisë mund të caktohet në një vend të punës apo transferohet prej një vendi në vendin tjetër të punës nëse i plotëson kushtet dhe kriteret e parapara për atë vend të punës pa marrë parasysh nivelin, pozitën apo gradën.</p> <p>4. Për zyrtarët policorë nën gradën Rreshter autoritet vendimmarrës për sistemim është drejtori i</p>	<p>zajednica veća po broju kojih ih imenuje ministar Unutrašnjih postova (član 42 Zakona o Policiji).</p> <p>2. Sistematizacija ili premeštaj policijskih službenika (od čina vodnika pa do čina pukovnika) koji rade po upravama, divizijama, direkcijama centralnog ili lokalnog nivoa (regionalne direkcije) zavisno od radnog mesta može da se uradi sa predlogom direktora uprave, divizije ili regionalnog direktora, dok odobrenje ovih kretanja vrši generalni direktor dok donošenje ovih odluka vrši Direkcija za osoblje.</p> <p>3. Odlukom generalnog direktora Policije, svaki službenik Policije može se odrediti na jedno radno mesto ili da se premesti sa jednog na drugo radno mesto ukoliko ispunjava uslove i kriterijume predviđene za to radno mesto bez obzira na nivo, položaj ili čin.</p> <p>4. Za policijske službenike ispod čina vodnika, odlučujući autoritet za sistematizaciju je regionalni direktor</p>	<p>municipalities where the Serbian community is the highest numeral ethnical community, who are appointed by the minister of Internal Affairs (Article 42 Law on Police).</p> <p>2. Deployment or transfer of police officers (from the rank of sergeant up to the rank colonel) who work in departments, divisions, directorates of the central and local level (regional directorates), depending on the working position it may be done by the proposal of directors of departments, divisions or regional directorates, whereas the approval of those transfers is made by the general director, while the directorate of personnel issues the decision.</p> <p>3. By the decision of the general director of Police each police officer may be appointed in a position or transferred from a position to another position if foreseen criteria and conditions are fulfilled for that position regardless the level, position or the rank.</p> <p>4. For police officers under the rank Sergeant decision making authority is the Director of</p>
--	---	--



<p>Departamentit/Divizionit/Drejtorisë Rajonale sipas nenit 35, paragrafi 4 i këtij udhëzimi.</p>	<p>Urave/divizije/direkcije prema članu 35, stav 4 ovog uputstva.</p>	<p>Department/Division/Directorate Regional according to the article 35, paragraph 4 of this instruction.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 43 Punësimi jashtë detyrës</p>	<p style="text-align: center;">Član 43 Zaposlenje van dužnosti</p>	<p style="text-align: center;">Article 43 Employment out of duty</p>
<p>1. Të punësuarit në Polici, pas përfundimit të orarit të rregullt të punës, me dëshirën e tyre kanë të drejtë të angazhohen në institucione apo organizata tjera, sipas kriterëve në vijim:</p> <p>1.1. në ato punë dhe detyra ku nuk kërkohet zbatimi i autorizimeve policore;</p> <p>1.2. kur natyra e punës nuk paraqet konflikt interesi ndërmjet detyrës primare të të punësuarit si zbatues i ligjit dhe detyrave të punëdhënësit jashtë detyre.</p> <p>2. Konflikti i interesit mund të paraqitet në rastet si më poshtë, por që nuk kufizohen vetëm me këto:</p> <p>2.1. Punësimi ku kërkohet ofrimi i shërbimeve të pagesave monetare, bartja e automjeteve të përfshira në kundërvajtje apo ndonjë punë</p>	<p>1. Zaposleni u Policiju nakon završetka redovnog radnog vremena, njihovom željom imaju pravo da se angažuju na drugim institucijama ili organizacijama prema sledećim kriterijumima:</p> <p>1.1. u tim poslovima i dužnostima gde se ne zahteva sprovođenje policijskih ovlašćenja;</p> <p>1.2. kada priroda rada ne predstavlja sukob interesa između primarne dužnosti zaposlenog kao sprovođioc zakona i dužnostima poslodavca van dužnosti.</p> <p>2. Sukob interesa može se pojaviti kao u dole navedenim slučajevima, ali se ne ograničuje samo na sledeće:</p> <p>2.1. Zaposlenje gde se zahteva pružanje usluge novčanih isplata, prenos vozila uključeni na prekršaje ili na neki drugi posao</p>	<p>1. Employees in Police, after the end of the regular working hours, with their own will have the right of engaging in other institutions or organizations, according to the following criteria:</p> <p>1.1. in works or duties when implementation of police authorizations is not required;</p> <p>1.2. when the nature of work does not present conflict of interest between the primary duty of the employee as law enforcement and duties of the employer out of duty.</p> <p>2. The conflict of interest may be presented in the following cases, but not only limited in the following:</p> <p>2.1. Employment when it is required providing the services of monetary payments, carrying the vehicles involved in offences or</p>



<p>tjetër, ku i punësuari mund të veprojë nën autoritetin policor;</p> <p>2.2. Punë e cila përfshin hetime të punonjësve për sektorin privat apo ndonjë punësim që mund të kërkojë qasje në informata policore, në dosje, të dhëna apo shërbime tjera, si kusht për punësim;</p> <p>2.3. Puna për kryerjen e së cilës nevojitet përdorimi i uniformës zyrtare të Policisë, ndonjë pjesë të uniformës apo të pajisjeve të Policisë;</p> <p>2.4. Punësimi si truporjës apo agjent i sigurisë personale për ndonjë zyrtar të partive politike.</p> <p>3. Punësimi në ndërmarrjet që si veprimtari kanë shitblerjen e librave apo revistave me përmbajtje pornografike, mjete apo video seksuale, që ofrojnë argëtim apo shërbim të ndonjë natyre seksuale.</p> <p>4. Çfarëdo punësimi ku veprimtari</p>	<p>gde zaposleni može delovati pod policijskim autoritetom;</p> <p>2.2. Posao koje obuhvata istrage radnika za privatni sektor ili neko zaposlenje koji može da zahteva pristup na policijske informacije, na dosijee, podatke ili na druge usluge kao uslov za zaposlenje;</p> <p>2.3. Posao za čije vršenje potrebna je upotreba službene policijske uniforme, neki deo policijske uniforme ili opreme Policije;</p> <p>2.4. Zaposlenje kao telohranitelj ili agent lične bezbednosti za nekog službenika političkih partija.</p> <p>3. Zaposlenje na preduzećima koja kao delatnost imaju kupoprodaju knjiga ili časopisa sa pornografskim sadržajem, seksualni video ili sredstva, koje pružaju zabavu ili uslugu neke seksualne prirode.</p> <p>4. Bilo koje zaposlenje gde kao glavnu</p>	<p>any other work when the employee may act under the police authority;</p> <p>2.2. A job which includes investigation of employees of the private sector or any job which may require access to police information, dossier, data or other services, as a condition for employment;</p> <p>2.3. A job which in order to be performed the official Police uniform, any part of uniform or other Police equipment need to be used;</p> <p>2.4. Employment as a bodyguard or personal security agent of any officer of political parties.</p> <p>3. Employment in enterprises which have as their activity the market with pornographic books or magazines, sexual means or videos, which provide entertainment or service of any sexual nature.</p> <p>4. Any kind of employment where the</p>
--	---	---



<p>kryesore ka shitjen, prodhimin apo transportimin e prodhimeve alkoolike si dhe puna në ndonjë ndërmarrje që merret me veprimtari bixhozi.</p> <p style="text-align: center;">Neni 44 Punësimi sekondar</p> <p>Zyrtarët policorë mund të angazhohen në punë sekondare jashtë punës së rregullt policore, sipas marrëveshjeve të nënshkruara ndërmjet Policisë dhe organizatave apo institucione tjera, ku kërkohet zbatimi i autorizimeve policore, duke mos u kufizuar vetëm në rastet si më poshtë:</p> <ul style="list-style-type: none">a) kontrollimi i komunikacionit dhe siguria e këmbësorëve;b) kontrollimi i masës;c) sigurimi dhe mbrojtja e jetës dhe e pronës;d) zbatimi rutinor i ligjit për autoritetet publike; <p style="text-align: center;">Neni 45 Kufizimet e punës sekondare</p> <p>1. Të punësuarit në Polici nuk mund të angazhohen në punë sekondare derisa nuk</p>	<p>delatnost ima prodaju, proizvodnju ili prevoz alkoholnih pića kao i posao na neko preduzeće koje se bavi kockanjem.</p> <p style="text-align: center;">Član 44 Sekundarno zaposlenje</p> <p>Policijski službenici se mogu angažovati na sekundarni rad van policijskog redovnog radnog vremena prema potpisanim sporazumima između Policije i drugih organizacija ili institucija, gde se zahteva sprovođenje policijskih ovlašćenja, ne ograničavajući se samo na sledećim slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none">a) kontroliranje saobraćaja i bezbednost pešaka;b) kontroliranje mase;c) obezbedjenje i zaštita života i imovine;d) rutinsko sprovođenje zakona za javne autoritete; <p style="text-align: center;">Član 45 Ograničenja sekundarnog rada</p> <p>1. Zaposleni u Policiji ne mogu se angažovati na sekundarni rad dok nisu</p>	<p>main activity is selling, producing, or transporting alcoholic productions as well as the job in any enterprise that deals with gambling activities.</p> <p style="text-align: center;">Article 44 Secondary employment</p> <p>Police officers may be engaged in secondary jobs out of regular police job, according to the signed agreements between Police and other organizations or institutions, where it is required the implementation of police authorizations, not only limited in the following cases:</p> <ul style="list-style-type: none">a) controlling traffic and pedestrian safety;b) control of masses;c) security and protection of life and property;d) routine implementation of the law on public authorities; <p style="text-align: center;">Article 45 Secondary work limitations</p> <p>1. Employees in Police may not be engaged in secondary jobs until they successfully</p>
---	---	--



<p>e kanë përfunduar me sukses periudhën e punës provuese.</p> <p>2. Për punë sekondare, i punësuar duhet të dëshmojë performancë të mirë në realizimin e detyrave të punës në Polici.</p> <p>3. Të punësuarit në Polici nuk mund të angazhohen në punë sekondare kur gjenden nën suspendim me apo pa pagesë, dhe në të gjitha rastet kur zyrtari policor është nën masën disiplinore për shkelje të rënda disiplinore, të parapara me Ligjin për Policinë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 46 Aprovimi i kërkesave për punë sekondare dhe punë jashtë detyre</p> <p>1. Sektori për punë sekondare në Polici është përgjegjës për administrimin e kërkesave për punë jashtë detyre apo punë sekondare. Ky sektor duhet të paraqesë kërkesat për punë sekondare ose jashtë detyre për aprovim te drejtori i Divizionit për Personel dhe Administratë apo i autorizuari i tij.</p> <p>2. Punonjësit e interesuar për t'u angazhuar në punë jashtë detyre apo punë sekondare duhet të plotësojnë formularin</p>	<p>uspešno završili period probnog rada.</p> <p>2. Za sekundarni rad, zaposleni treba da dokazuje dobru performansu u ostvarivanju radnih zadataka u Policiji.</p> <p>3. Zaposleni u Policiji ne mogu se angažovati na sekundarni rad dok su na plačeno ili nepolačeno suspendiranje, i u svim slučajevima kada policijski službenik je pod disciplinskom merom za teške disciplinske povrede predviđene Zakonom o Policiji.</p> <p style="text-align: center;">Član 46 Odobranje zahteva za sekundarni rad i rad van dužnosti</p> <p>1. Sektor za sekundarni rad u Policiji je odgovoran za administriranje zahteva za rad van dužnosti ili za sekundarni rad. Ovaj sektor treba da podnese zahteve za sekundarni rad ili rad van dužnosti za odobrenje kod direktora Divizije za osoblje i administraciju ili kod njegovog ovlašćenog.</p> <p>2. Zainteresovani radnici da bi se angažovali na rad van dužnosti ili na sekundarni rad treba da popunjavaju</p>	<p>finish their working probation period.</p> <p>2. For secondary job, the employee must prove good performance in implementing working duties in Police.</p> <p>3. Employees in Police may not be engaged in secondary jobs while they are under suspension with or without payment, and in all cases when the police officer is under the disciplinary measure for serious disciplinary offences foreseen by the Law on Police.</p> <p style="text-align: center;">Article 46 Approval of requests of a secondary job and an out of duty jobs</p> <p>1. The section of secondary jobs in Police is responsible for administering the requests for jobs out of duty or secondary jobs. This sector must present requests for secondary jobs and jobs out of duty for approval to the director of Division of Personnel and Administration or his authorized.</p> <p>2. The interested employees to be engaged in out of duty jobs or secondary jobs must fulfill a proper form. Any request will be</p>
--	--	--



<p>përkatës. Çdo kërkesë do t'u nënshtrohet procedurave të Policisë për marrjen e aprovimit për punë jashtë detyre apo punë sekondare.</p> <p>3. I punësuar mund të angazohet në punë jashtë detyre apo punë sekondare në maksimum njëzet e katër (24) orë brenda javës, ose 96 orë brenda muajit.</p> <p>4. Orari i punës jashtë detyre duhet të planifikohet në atë mënyrë që nuk bie ndesh me orarin e rregullt të punës apo të pengojë kryerjen e detyrave primare të të punësuarit në Polici.</p> <p>5. I punësuar i cili është i angazhuar në punë jashtë detyre, me përjashtim të angazhimit në punë sekondare, duhet t'i përgjigjet thirrjes në rast emergjence, dhe mund të llogarisë që duhet ta lë punën e tij jashtë detyre, për t'iu përgjigjur thirrjes emergjente.</p> <p>6. Automjetet zyrtare nuk mund të përdoren gjatë punës sekondare, pa miratim paraprak të drejtorit të përgjithshëm të Policisë apo i autorizuarit i tij.</p>	<p>dotični obrazac. Svaki zahtev se podvrgava procedurama Policije za dobijanje odobrenja za rad van dužnosti ili sekundarnog rada.</p> <p>3. Zaposleni se može angažovati van dužnosti ili na sekundarni rad maksimalno dvadeset četiri (24) časa u toku nedelje ili 96 časova u toku meseca.</p> <p>4. Radno vreme van dužnosti treba da se planira tako da se ne poklapa sa redovnim radnim vremenom ili da ne sprečava vršenje primarne dužnosti zaposlenog u Policiji.</p> <p>5. Zaposleni koji je angažovan na rad van dužnosti, osim angažovanja na sekundarni rad, treba da se odaziva pozivu hitnih slučajeva i treba računati da treba ostaviti svoj posao van dužnosti, da bi se odazvao emergentnom pozivu.</p> <p>6. Službena vozila ne mogu se upotrebiti tokom sekundarnog rada, bez predhodnog odobrenja Generalnog Direktora Policije ili njegovog ovlašćenog.</p>	<p>submitted to procedures of Police for taking the approval of jobs out of duty or secondary jobs.</p> <p>3. The employee may be engaged in jobs out of duty or secondary jobs in a maximum of twenty four (24) hours within the week, or 96 hours within a month.</p> <p>4. The working hours out of duty must be planned in the way which is not in conflict to the regular working hours or prevent in performing primary duties of the employee in Police.</p> <p>5. The employee who is engaged in jobs out of duty, excluding the engagement in secondary jobs, must respond to calls in case of emergency, and must consider that he may have to leave his out of duty job, in order to respond to the emergency call.</p> <p>6. Official vehicles may not be used during the secondary job, without previous approval of the General Director of Police or his authorized.</p>
---	---	---



<p style="text-align: center;">Neni 47 Anulimi i vendimit për punë sekondare dhe punë jashtë detyre</p> <p>Në të gjitha rastet kur vërtetohet se i punësuar i në Polici, i angazhuar në punë sekondare ose punë jashtë detyrës, ka bërë shkelje të ligjit, akteve nënligjore të Policisë, kundër tij do të iniciohet procedura për anulimin e vendimit për punësim jashtë detyre apo punësim sekondar. Anulimin e vendimit e bën autoriteti miratues.</p>	<p style="text-align: center;">Član 47 Ukidanje odluke za sekundarni rad ili rad van dužnosti</p> <p>U svim slučajevima kada se utvrđuje da radnik u Policiji, angažovan na sekundarni rad ili na rad van dužnosti, prouzrokovao je povredu Zakona, podzakonskih akata Policije, protiv njega će se pokrenuti postupak ukidanja odluke za zaposlenje van dužnosti ili sekundarni rad. Ukidanje odluke izvršava odobravajući autoritet.</p>	<p style="text-align: center;">Article 47 Annulment of the decision of secondary jobs and out of duty jobs</p> <p>In all cases when it is certified that the Police employee, engaged in secondary jobs or out of duty jobs, has violated the law, police sub-legal acts, against him there will be initiated the procedure of annulment of the decision of an out of duty job or secondary job. The annulment of the decision is made by the approving authority, respectively the director of Department of Human Resources.</p>
<p style="text-align: center;">KAPITULLI IV TRANSFERI ADMINISTRATIV</p> <p style="text-align: center;">Neni 48 Transferi për shkak të hetimeve dhe procedurës disiplinore</p> <p>1. Punonjësi i Policisë, ndaj të cilit për shkak të dyshimit të bazuar për shkelje disiplinore kanë filluar hetimet disiplinore, përderisa të zgjasin këto hetime, me rekomandim të drejtorit të Departamentit, DSP-së dhe IPK-së, drejtori i përgjithshëm i Policisë merr vendim për</p>	<p style="text-align: center;">IV POGLAVLJE ADMINISTRATIVNI PREMEŠTAJ</p> <p style="text-align: center;">Član 48 Premeštaj zbog disciplinskih istraga disciplinske postupka</p> <p>1. Radnik Policije, protiv kojeg zbog osnovane sumnje za disciplinsku povredu, započele su disciplinske istrage, dok traju ove istrage, preporukom direktora urave DPS-a i IPK-a, Generalni Direktor Polocije, donosi odluku o premeštaju iz jednog na jedno drugo radno mesto.</p>	<p style="text-align: center;">CHAPTER IV ADMINISTRATIVE TRANSFER</p> <p style="text-align: center;">Article 48 The transfer due to disciplinary investigations and disciplinary procedure</p> <p>1. The Police Employee against whom due to a grounded suspicion for disciplinary offences the disciplinary investigations are initiated, while the investigation are in process, by the recommendation of DSP and IPK, the general director of Police makes a decision for transfer from a</p>



<p>transfer prej një vendi në një vend tjetër të punës. Administrimin e këtij vendimi e bën Departamenti i Burimeve Njerëzore.</p> <p>2. Transferimi nga paragrafi paraprak 1 i këtij neni ka për qëllim që hetimet dhe procedura disiplinore dhe penale të cilat kryhen ndaj punonjësit të Policisë, i cili është subjekt i këtyre hetimeve të kryhen në mënyrë efikase, profesionale dhe mos të ketë ndikim apo ndërhyrje gjatë këtij procesi.</p> <p>3. Transferimi i personelit policor bëhet brenda Departamentit, Drejtorisë apo sektorit siç është e përcaktuar me strukturë organizative.</p> <p style="text-align: center;">Neni 49 Transferimi si rezultat i shqiptimit të masës disiplinore</p> <p>1. Punonjësi i Policisë, ndaj të cilit është shqiptuar masa plotësuese disiplinore transfer administrativ i njëjti transferohet prej një vendi në vendin tjetër të punës.</p> <p>2. Me rastin e shqiptimit të masës transfer administrativ nga autoriteti përkatës, Drejtoria e Personelit duhet të përkujdeset që punonjësit të caktohen apo transferohen</p>	<p>Administriranj e ove odluke izvrši Uprava za ljudske izvore.</p> <p>2. Premeštaj iz predhodnog stava 1 ovog člana ima za cilj da istrage, disciplinski i krivične postupak koje se vrše protiv radnika Policije, koji je subjekat ovih istraga, vrše efikasno, profesionalno i da nema uticaja ili posredovanja tokom ovog procesa.</p> <p>3. Premeštaj policijskog osoblja, vrši se unitar urave, Direkcije ili Sektora kako je predvidjeno organizativnom sturkturom.</p> <p style="text-align: center;">Član 49 Premeštaj kao rezultat izricaenja discipline mere</p> <p>1. Radnik Policije, protiv kojeg je izričena dopunska disciplinska mera administrativni premeštaj, isti se premestiti sa jednog na drugo radno mesto.</p> <p>2. Prilikom izrićenja mere za administrativni premeštaj od strane dotičnog autoriteta, Direkcija za osoblje treba da se pobrine da se radnici odredjuju</p>	<p>position into another working position. The administration of this decision is made by the Department of Human Resources.</p> <p>2. The transfer from the previous paragraph of this Article intends that the disciplinary and criminal investigations performed against the Police employee, who is subject of those investigations, must be performed efficiently, professionally, and does not affect or intervene during this process.</p> <p>3. Transfer of police personnel is done within the Department, Directorate or section as determined by the organizational structure.</p> <p style="text-align: center;">Article 49 The transfer as a result of imposing the disciplinary measure</p> <p>1. The Police employee, against whom it is imposed a disciplinary measure administrative transfer, the same is transferred from a position to another.</p> <p>2. In case of imposing the measure the disciplinary transfer from the respective authority, the Directorate of Personnel must ensure that the employees are</p>
--	---	--



në ato vende të punës të cilat i përgjigjen kualifikimit, aftësive dhe shkathtësive profesionale të punonjësit, shkallës së trajnimit, gradës dhe përvojës së punës, në mënyrë që ai me sukses t'i kryejë punët dhe detyrat e punës.

3. Vendimi për transfer disiplinor bëhet konform dispozitave të përcaktuara me udhëzimin administrativ për shkeljet, masat dhe procedurat disiplinore në Policinë e Kosovës.

Neni 50
Kthimi në pozitën e mëparshme

1. Pas përfundimit të datës efektive të transferit të përkohshëm apo caktimit të ushtruesit të detyrës, punonjësi duhet të kthehet në vendin e mëparshëm të punës ose në pozitë ekuivalente.

2. Është përgjegjësi e mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë të punonjësit që të përkujdeset për përbarimin e vendimit mbi sistemimin e përkohshëm të punonjësit. Ndërsa, përgjegjësi e Drejtorisë së Personelit është që të përkujdeset për përbarimin e vendimit mbi transferin e përkohshëm i cili është lëshuar pa afat kohor.

ili premeštaju na ona radna mesta koje odgovaraju kvalifikaciji, sposobnosti i stručnoj spremi radnika, stepenu obučavanja, čina i radnog iskustva, tako da on uspešno izvršava svoje poslove i radne zadatke.

3. Odluka o disciplinskom premeštaju vrši se shodno odredjenih odredba Administrativnim uputstvom za povrede, mere i disciplinske procedure Policije Kosova.

Član 50
Povratak u predhodni položaj

1. Nakon okončanja efektivnog datuma privremenog premeštaja ili odredjivanja vršioca dužnosti, radnik treba da se vrati na predhodno radno mesto ili na ekvivalentnom položaju.

2. Odgovornost je neposrednog nadzornika radnika da se pobrine za izvršavanje odluke o privremenu sistematizaciju radnika. Dok odgovornost je Direkcije za osoblje da se pobrine za izvršenje odluke o privremenom premeštaju koja je doneta bez vremenskog roka.

appointed or transferred in positions which respond to qualification, abilities and professional skills of the employees, the training levels, ranks and working experience, in order to successfully perform works and duties.

3. The decision of disciplinary transfer is made according to the determined provisions by the administrative instruction for offences, measures and disciplinary procedures in Kosovo Police.

Article 50
Return to the previous position

1. After the end of the effective day of the temporary transfer or appointment of acting in position, the employee must return to the previous working position or in an equivalent position.

2. It is a responsibility of the direct superiors of the employee to ensure the execution of the decision on the temporary system of the employee, whereas it is the responsibility of the Directorate of Personnel to ensure the execution of the decision on the temporary transfer which is issued without time limit.



3. Rregullat e transferit nga paragrafi 1 dhe 2 të këtij neni vlejnë si për punonjësit e nivelit lokal ashtu edhe për punonjësit e nivelit qendror të Policisë, pa marrë parasysh a kemi të bëjmë me zyrtar policor apo për punonjës të stafit civil.

KAPITULLI V ORARI I PUNËS, PUSHIMET DHE MUNGESAT NGA PUNA

Neni 51 Orari i punës

1. Orari i punës përfshin orarin e rregullt dhe atë të zgjatur të punës, punën me ndërtime dhe orarin e veçantë të punës, procedurat për urdhërimin e orarit të zgjatur, si dhe përgjegjësinë për mbikëqyrjen dhe rishikimin e orarit të punës. Orari i punës zbatohet për të gjithë të punësuarit në Polici.

2. Orari i punës përcaktohet në përputhje me nevojat e Policisë, përjashtuar rastet e përcaktuara me ligj dhe specifikat konkrete të vendit të punës. Ndërkaq, Policia ruan të drejtën e ndryshimit të orarit të punës sipas nevojave të detyrave zyrtare.

3. Pravila premeštaja iz stava 1 i 2 ovog člana važe kako za radnike lokalnog tako i za radnike centralnog nivoa Policije, bez obzira na to da li se radi o policijskim službenicima ili civilnim osobljem.

V POGLAVLJE RADNO VREME, ODMORI I OTSUSTVA SA POSLA

Član 51 Radno vreme

1. Radno vreme obuhvata redovni raspored i produženi (prekovremeni) rad, rad u smenama i posebni radni raspored, procedure za naredjenje prekovremenog rada kao i odgovornost o nadzoru i razmatranje radnog vremena. Radno vreme se sprovodi za sve zaposlenike u Policiji.

2. Radno vreme se odredjuje u skladu sa potrebama Policije, izuzev odredjenih zakonskih slučajeva i konkretne specifikacije radnog mesta. Dok, Policija uživa pravo izmene radnog vremena prema potrebama službenih zadataka.

3. Rules of transfer from paragraph 1 and 2 of this Article shall apply for the employees of the local level as well as for employees of the central level of Police, whether we are dealing with police officers or employees of civilian staff.

CHAPTER V WORKING HOURS, LEAVES AND ABSENCES AT WORK

Article 51 Working hours

1. Working hours include the regular and the long working hours, work on shifts as well as the special working hours, procedures of ordering the long working hours, as well as the responsibility to supervise and review of the working hours. The working hour is applied for all employees in Police.

2. Working hours is determined in accordance to the needs of Police, except for cases determined by law and concrete specifics of the working position. While Police keeps the right of modifying working hours according to official duties.



<p>3. Orari i punës, cilido qoftë ai, mund të ndryshohet vetëm nga drejtori i përgjithshëm i Policisë ose i autorizuari i tij, me propozimin e argumentuar të drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore.</p> <p>4. Nga punonjësit e Policisë kërkohet që të punojnë tetë (8), përkatësisht 12 (dymbëdhjetë) orë në ditë dhe dyzetë (40) orë në javë, me më së paku një (1) ditë të plotë (24 orë rresht) pushim në shtatë (7) ditë. Modeli i punës në Polici sidoqoftë duhet të marrë parasysh kërkesën për shërbim njëzet e katër (24) orë me qëllim të plotësisimit të mandatit operacional të Policisë.</p> <p>5. Orari i rregullt i punës, për punonjësin e Policisë që punon vetëm në ndërrimin ditë, është prej orës 08:00 deri në orën 16:00, prej të hënës deri të premten, përfshirë një (1) orë pauzë dreke e cila duhet të shfrytëzohet ndërmjet orës 12:00 dhe 13:00. Pushimi mund të caktohet për një kohë tjetër sipas nevojave operationale të Policisë nga autoriteti i përcaktuar, sidoqoftë kohëzgjatja për pushim të drekës nuk mund të zvogëlohet apo të ndryshohet koha me qëllim të</p>	<p>3. Bilo koje radno vreme, može se izmeniti samo od strane Generalnog Direktora Policije ili njegovog ovlašćenog, uz argumentovanog predloga direktora Uprave za ljudske izvore.</p> <p>4. Od policijskih radnika se zahteva da se radi osam (8), odnosno dvanaest (12) časova dnevno i četrdeset (40) časova nedeljno, najmanje jedan (1) puni dan (od 24 neprekidnih časova) odmora u toku sedam (7) dana. Model rada u policiji, u svakom slučaju treba da ima u obzir zahtev za dvadeseto četiri (24) časovnu uslugu u cilju ispunjavanja operacionalnog mandata Policije.</p> <p>5. Redovno radno vreme, za policijskog radnika koji radi samo u dnevnoj smeni je od 8:00 -16:00 časova, od ponedeljka pa do petka, obuhvatajući sat vremena pauze za ručak koja treba da se koristi od 12:00-13:00 časova. Odmor može se odrediti za neko drugo vreme, prema operacionalnim potrebama Policije od strane odredjenog autoriteta, u svakom slučaju vremensko trajanje odmora za ručak ne može se vreme smanjiti ili izmeniti u cilju skraćivanja radnog dana</p>	<p>3. Working hours, whichever it is, may be modified only by the general director of Police or his authorized, by proposing arguments of the director of Department of Human Resources.</p> <p>4. Police employees are required to work eight (8), respectively 12 (twelve) hours a day and forty (40) hours a week, with at least one (1) full day (24 hours in a row) leave in seven (7) days. The model of work in Police however must consider the request of service twenty four (24) hours in order to fulfill the operational mandate of Police.</p> <p>5. The regular working hours, for a Police employee who works only in a day shift is from 08:00 up to 16:00, from Monday to Friday, including one (1) hour lunch break which must be used between 12:00 and 13:00. The break may be determined for another time according to operational needs of Police by the determined authority. However, the time of the lunch break must not be reduced or changed in order that the working day is shorter.</p>
---	--	---



<p>shkurtimit të ditës së punës.</p> <p>6. Përjashtimisht, në rast të shpalljes së gjendjes së jashtëzakonshme, oraret dhe pushimet e përcaktuara me këtë rregullore pushojnë të vlejshme.</p> <p style="text-align: center;">Neni 52 Orari i zgjatur i punës</p> <p>1. Mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë dhe ata me autoritet të përcaktuar duhet ta organizojnë punën e sektorëve (sipas nivelit të organizimit të Policisë) të tyre me qëllim të shmangies së nevojës për zgjatjen e orarit të punës. Përjashtimisht, orari i rregullt i punës mund të zgjatet me qëllim të plotësimit të kërkesave në vijim:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. përmbushja e detyrave të rëndësishme apo të rregullta të një natyre urgjente;1.2. përmbushja e detyrave të cilat janë të domosdoshme për gatishmërinë operacionale dhe ku pezullimi apo ndërprerja e atyre detyrave do të ishte e dëmshme për Policinë;1.3. kryerja e detyrave, pezullimi i të cilave do të mund ta rrezikonte personin apo do të mund të	<p>6. Izuzetno, u slučaju proglašenja vanrednog stanja, rasporedi i odmori ovim pravilnikom prestaju da važe.</p> <p style="text-align: center;">Član 52 Prodeženo radno vredme</p> <p>1. Neposredni starešina i oni sa odredjenim autoritetom treba da organizuju rad njihovih sektora (prema nivou organizovanja Policije) u cilju izbegavanja potrebe prekovremenog rada. Izuzetno, redovno radno vreme, može da se produži u cilju ispunjavanja sledećih potreba:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. ispunjavanje bitnih ili redovnih zadataka hitne prirode;1.2. ispunjavanje zadataka koji su neophodni za operacionalnu spremnost gde obustava ili prekid tih zadataka bila bi štetna za Policiju;1.3. izvršavanje zadataka, obustava ćijih bi mogla da rizikuje lice ili bih prouzrokovao štetu;1.4. Da pruža pomoć tokom prirodnih nepogoda i u drugim	<p>6. Exceptionally, in case of declaration the state of emergency, the determined working hours and breaks by this regulation cease to apply.</p> <p style="text-align: center;">Article 52 Extended working hours</p> <p>1. The direct superior and those with determined authority must organize the work of sections (according to the level of organization of Police) in order to avoid the need to extend the working hours. Exceptionally, the regular working hours may be extended in order to fulfill the following requests:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. fulfilling important or regular duties of urgent nature;1.2. fulfilling duties which are necessary for operational readiness and where the suspension or termination of those duties would be harmful for Police;1.3. performing duties, which suspension could endanger the person or could cause damage;1.4. to offer support during natural
--	--	---



<p>shkaktohet dëm;</p> <p>1.4. të ofrojë ndihmë gjatë fatkeqësive natyrore dhe në raste tjera emergjente;</p> <p>1.5. të kryejë detyra të tjera të parapara me ligjin në fuqi.</p> <p>2. Zgjatja e orarit të punës nuk mund të bëhet për të punësuarën gjatë kohës së shtatzënisë, dhe prindin vetushqyes me fëmijë më të ri se tri (3) vjeç, ose me fëmijë të hendikepuar.</p> <p>3. Kur punonjësit e Policisë, për përmbushjen e punëve zyrtare të përcaktuara në paragrafin 1 të këtij neni, tejkalojnë orarin e rregullt të punës, kanë të drejtë të marrin kompensim për punën jashtë orarit të rregullt të punës, me pushim të mëvonshëm në ndonjë ditë të ardhshme ose me kompensim në të holla.</p>	<p>emergjentnim slučajevima;</p> <p>1.5. da izvršava druge zadatke predviđjene zakonom na snazi.</p> <p>2. Produženje radnog vremena nemože da se uradi za zaposlenu tokom trudnoće, i samohranog roditelja sa detetom mladjim od tri (3) godine, ili sa hendikepiranom decom.</p> <p>3. Kada radnik Policije, za ispunjavanje službenih zadataka predviđjene stavom 1 ovog člana, prevaziđje redovno radno vreme, imaju pravo da koriste nadoknadu za prekovremeni rad sa danima odmora u nekom narednom danu ili novčanu nadoknadu.</p>	<p>disasters and in other emergency cases;</p> <p>1.5. to perform other duties foreseen by the law into force.</p> <p>2. Extension of the working hours may not be done for the employee during her pregnancy, and for the single parent with children younger than three (3) years old, or with handicapped children.</p> <p>3. When Police employees, for fulfilling official duties determined in the paragraph 1 of this Article, exceed the regular working hours, they have the right of compensation for working out of regular working hours, with later leave in any future day or with compensation in money.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 53 Puna me ndërime</p> <p>1. Për shkak të nevojave operacionale prej zyrtarëve policorë kërkohet që të përkrahin punën e natyrës së vazhdueshme, e cila duhet të kryhet jashtë orarit të rregullt të punës, përfshirë edhe fundjavat. Këto detyra mund të kërkojnë</p>	<p style="text-align: center;">Član 53 Rad u smenama</p> <p>1. Zbog operacionálnih potreba od policijskih službenika se zahteva da podržavaju rad produžene prirode, koja treba da se izvršava van redovnog radnog vremena, obuhvatajući i vikende. Ove zadatke mogu zahtevati od policijskih</p>	<p style="text-align: center;">Article 53 Work in shifts</p> <p>1. Due to operational needs, police officers are required to support the work of continuous nature, which must be performed out of regular working hours, including weekends. These duties may require from police officers to be organized</p>



<p>prej zyrtarëve policorë që të organizohen në ndërrime për të mbështetur operacionet 24 orësh, shtatë (7) ditë në javë.</p> <p>2. Nëse organizimi shtron nevojën për punën në ndërrime, ndërrimet zakonisht do të jenë me orar prej orës 07:00 apo 08:00 ose kohë tjetër e përshtatshme për fillimin e punës, zgjatja e të cilit do të jetë deri në kohën për përmbushjen e orëve të punës. Përjashtim bën personeli policor që punojnë me orarin dymbëdhjetë (12) orë.</p> <p>3. Ndalohej puna e natës dhe punët e rënda për të punësuarat shtatzëna dhe gratë gjidhënëse. Ndërrimet e natës mund të kryhen nga prindërit e vetëm dhe gratë me fëmijë më të rinj se tre (3) vjeç, ose me fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme, vetëm me pëlqimin e tyre.</p> <p>4. Punonjësit e Policisë, në punë duhet të paraqiten me kohë dhe me rregull, siç parashihet me norma dhe të qëndrojnë në detyrë gjersa zyrtarisht të lirohen.</p> <p style="text-align: center;">Neni 54 Ndryshimi dhe përshtatja e orarit të punës me ndërrime</p> <p>1. Orari i punës në ndërrime mund të</p>	<p>službenika da se organizuju u smenama da bih podržavali 24 časovne operacije, sedam (7) dana u nedelji.</p> <p>2. Ukoliko organizovanje zahteva potrebu za rad po smenama, smene će biti po rasporedu od 07:00 ili 08:00 časova ili drugo vreme pogodno za početak rada, produženje koje će biti do ispunjavanja vremena radnih časova. Izuzetak čini policijsko osoblje koji rade sa dvanajst (12) časovnim radnim vremenom.</p> <p>3. Zabranjuje se noćni i teži rad za zaposlene trudnice i majke koje doje. Noćne smene mogu se izvršiti od samih roditelja i žene sa mladjom decom od tri (3) godine, ili sa decom ograničene stalne sposobnosti samo sa njihovim pristankom.</p> <p>4. Radnik Policije na dužnosti treba da se javi redovno na vreme, kao što je predviđeno propisima i da ostane na zadatku dok službeno se ne oslobodi.</p> <p style="text-align: center;">Član 54 Izmena i prilagodjavanje radnog rasporeda po smenama</p> <p>1. Raspored rada po smenama može da se</p>	<p>in shifts in order to fulfill 24 hours operations, seven (7) days a week.</p> <p>2. If the need for work in shifts is added, the shifts shall usually be in shorten working hours from 07:00 or 08:00 or other appropriate time for starting job, which lengthening will be up to the time of fulfilling the working hours. An exception is police personnel who work in twelve (12) hours.</p> <p>3. Night shift work and heavy works are prohibited for pregnant employees and nursing women. Night shifts may be performed by single parents and women younger than (3) years, or with children with permanent disabilities, only with their own consent.</p> <p>4. Police employees, at work may appear on time and regularly, as determined by norms and stay on duty until they are officially released.</p> <p style="text-align: center;">Article 54 Change and adaptation of working hours in shifts</p> <p>1. Working hours in shifts may be</p>
---	--	---



<p>ndryshohet në përputhje me interesat e Policisë dhe sipas nevojave të detyrave zyrtare, me aprovimin e drejtorit të përgjithshëm të Policisë ose të autorizuarit të tij.</p> <p>2. Për shkak të përshtatjes së burimeve njerëzore dhe përdorimit sa më racional të tyre, fillimi dhe përfundimi i orarit të punës mund bëhet nga drejtori rajonal i Policisë, drejtori i divizionit dhe i departamentit, duke respektuar dispozitat e këtij udhëzimi administrativ.</p>	<p>izmeni u skladu sa interesima Policije i po potrebi službenih zadataka, odobrenjem generalnog direktora Policije ili njegovog ovlašćenog.</p> <p>2. Zbog prilagodjavanja ljudskih izvora i njihovog što racionalnijeg korišćenja, početak i završetak radnog rasporeda može da se uradi od strane Regionalnog direktora Policije, Direktora Divizije i Uprave, poštujuću odredbe ovog Administrativnog Upustva.</p>	<p>changed in accordance to the interests of Police and according to official needs, by the approval of the general director of Police or his authorized.</p> <p>2. Due to adjustment of human resources and using them rationally, beginning and the end of working hours may be done by the regional director of Police, director of division and department, respecting provisions of this administrative instruction.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 55 Orari i veçantë i punës</p>	<p style="text-align: center;">Član 55 Posebni radni raspored</p>	<p style="text-align: center;">Article 55 Special working hours</p>
<p>1. Disa njësi organizative të Policisë mund ta aplikojnë orarin e veçantë apo kufizues të punës, prej të cilave kërkohet që të punojnë në orarin e veçantë të punës, të përcaktuar me Procedura Standarde të Operimi (PSO) apo me një akt tjetër nga niveli i drejtorit të departamentit përkatës.</p> <p>2. Mirëpo, për shkak të veprimtarisë specifike që kryejnë këto njësi, fillimi dhe përfundimi i orarit të punës është në kompetencë të eprorit të drejtpërdrejtë të njësisë, përkatësisht të stacionit të policisë, duke respektuar dispozitat e këtij</p>	<p>1. Pojedine organizativne Jedinice Policije mogu da primenjuju posebni ili ograničeni raspored rada, od koji se zahteva da rade u posebnom radnom rasporedu, odredjen sa Operacionalnim Standardnim Procedurama, (OSP) ili nekim drugim aktom nivoa Direktora dotične Uprave.</p> <p>1. Medjutim, zbog specifičnog delovanja koje rade ove jedinice, početak i završetak radnog vremena je u nadležnosti neposredne starešine jedinice, tačnije policijske stanice, poštujućem odredbe ovog Administrativnog Upustva. Radniku</p>	<p>1. Some organizational units of Police may apply the special or limiting working hours, from which it is required to work in special working hours determined by the Standard Operational Procedures (SOP) or by another act from the level of the director of respective department.</p> <p>2. But, due to the specific activity these units perform, beginning and the end of working hours is under the competency of the direct superior of the unit, respectively police station, respecting provisions of this administrative instruction. The employee is</p>



udhëzimi administrativ. Punonjësit i sigurohet pushimi në mes të dy (2) ndërrimeve, siç parashihet me këtë udhëzim administrativ.

Neni 56
Menaxhimi dhe përgjegjësitë

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

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

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

se obezbeduje odmor izmedju ove dve (2) smene, kao što je prdvidjeno ovim Administrativnim Upustvom.

Člani 56
Menadžiranje i odgovornosti

1. Neposredni nadzornik menadžira radni raspored, odmore i druge periode toka rada, da bih se uverio da su svi policijski službenici prisutni na dužnosti i potpuno angažovani svojim zadacima tokom celog vremena, da bih ispunili zahteve misije koju ima Policija.

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

3. Neposredni starešina, odnosno lica sa odredjenim autoritetom, obezbediće da policijski službenici budu na njihovim odgovorajućim radnim mestima preko utvrđivanja prisutnosti svakog policijskog službenika na početku radnog vremena. Jedinstveni obrasci preko koji se radi

provided the rest between two (2) shifts, as foreseen by this administrative instruction.

Article 56
Management and responsibilities

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

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

3. The direct supervisor respectively persons with determined authority, will ensure that police officers are in their proper working places through confirmation of each police officer presence at the beginning of the working time. Unique forms through which the



<p>bëhet konfirmimi do të zgjidhen nga Drejtoria e Përgjithshme e Policisë.</p>	<p>utvrđjivanje izabraće se od strane Generalne Direkcije Policije.</p>	<p>confirmation is made will be chosen by the General Police Directorate.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 57 Vijimi në punë</p>	<p style="text-align: center;">Član 57 Dolazak na posao</p>	<p style="text-align: center;">Article 57 Presence on duty</p>
<p>1. Punonjësit të punësuar në Polici duhet të vijnë në punë dhe të dalin nga puna me kohë dhe të shkojnë për drekë në kohën e përcaktuar. Ata duhet t'i njoftojnë mbikëqyrësit e tyre të drejtpërdrejtë, nëse janë në dijeni më përpara për rastet, siç janë: kontrollet mjekësore, paraqitja në gjykatë apo raste të tjera, të kërkojnë që ata të mungojnë gjatë orarit të rregullt të punës. Për këtë, punonjësi në Polici duhet të kërkojë pushim prej mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë, në përputhje me dispozitat e këtij udhëzimi administrativ për pushime dhe mungesa në Polici.</p> <p>2. Punonjësit të punësuar në Polici të cilët nuk u përmbahen dispozitave të këtij udhëzimi administrativ do t'i nënshtrohen procedurës disiplinore.</p>	<p>1. Radnici zaposleni u Policiji treba blagovremeno da dolaze na posao i da odlaze sa posla i da odlaze na ručak na određeno vreme. Oni treba da obaveste njihovog neposrednog starešinu, ukoliko su ranije u saznanja za slučaj, kao što su: lekarske kontrole, prijavljivanje na sudu ili druge slučajeve, da zahtevaju da oni odsustvuju tokom redovnog radnog vremena. Zbog toga, radnik u Policiji treba da zahteva odmor od neposrednog nadzornika, u saglasnosti sa odredbama ovog Upustva za odmore i odsustva u Policiji.</p> <p>2. Zaposleni radnici u Policiji koji se ne pridržavaju odredbama ovog administrativnog upustva biće podvrgnuti disciplinske procedure.</p>	<p>1. Police employees must be present at work and go out from work on time and go for lunch on the determined time. They must notify their direct supervisors, if they are previously notified about cases, such as: medical controls, presence in front of the court or other cases, make requests for absence during the regular working hours. For this, the Police employee must make a leave request to his direct supervisor, in accordance to provisions of this administrative instruction of leaves and absences in Police.</p> <p>2. Police employees who do not comply with provisions of this administrative instruction will be a subject of disciplinary procedure.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 58 Llojet e pushimeve</p>	<p style="text-align: center;">Član 58 Vrste odmora</p>	<p style="text-align: center;">Article 58 Types of leaves</p>
<p>Punonjësi i Policisë ka të drejtë në llojet vijuese të pushimeve:</p>	<p>Radnik Policije ima pravo na sledeće vrste odmora:</p>	<p>A Police employee has the right of the following types of leaves:</p>



- a) Pushimi vjetor;
- b) Pushimi mjekësor;
- c) Pushimi i lehonisë;
- d) Pushimi i përdëllimit;
- e) Pushimi prindëror;
- f) Pushimi pa pagesë dhe
- g) Pushim me kompensim.

Neni 59
Pushimi vjetor

1. Personeli policor, gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në kohëzgjatje prej njëzetë (20) ditë pune. Personeli i cili punon me orar të shkurtuar e gëzon të drejtën në pushimin vjetor proporcionalisht me orët e punës.

2. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo dy (2) vjet të përvojës së punës, i shtohet pushimi vjetor për një ditë pune.

3. Nga personeli i Policisë kërkohet që përvojën e punës të fituar para se të punësohen në Polici, ta dëshmojnë me ndonjë dokument relevant. (Librezën e punës, vërtetim të marrëdhënies së punës,

- a) Godișnji odmor;
- b) Bolovanje;
- c) Porodiljsko odsustvo;
- d) Odmori milosrdja;
- e) Roditeljski odmor i
- f) Neplaćeno odsustvo
- g) Odmor sa nadoknadom.

Član 59
Godišnji odmor

1. Policijsko osoblje, svake kalednarske godine ima pravo na plaćeni godišnji odmor od dvadeset (20) radnih dana. Osoblje koji radi sa skraćenim radnim vremenom uživa pravo na godišnji odmor proporcionalno sa časovima rada.

2. Produženje godišnjeg odmora određuje se zavisno od radnog staža, kada za svake dve (2) godine radnog staža, povećava se godišnji odmor za jedan radni dan.

3. Od osoblja Policije zahteva se da stečeno radno iskustvo pre zaposlenja u Policiji, da dokaže sa nekim relevantnim dokumentom, (Radna knjižica, potvrda radnog odnosa, dokaz od regionalnog

- a) Annual leave;
- b) Sick leave;
- c) Maternity leave;
- d) Clemency leave;
- e) Parental leave
- f) Leave without payment
- g) Leave with compensation.

Article 59
The annual leave

1. Police personnel during each calendar year have the right of annual leave with payment in duration of twenty (20) working days. The personnel who work in a shortened working hours enjoy the right of annual leave proportionally with working hours.

2. Extension of the annual leave is determined depending on the work experience where for each two (2) years of working experience one day is added to the annual leave.

3. Police personnel are required to prove they gained work experience before employing in Police, with any relevant document. (Employing card, certification of the work relationship, certification from



<p>dëshmi nga qendrat rajonale të pensioneve në Kosovë - i ashtuquajtur M4).</p> <p>4. Nënat me fëmijë deri në tri (3) vjeç, prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara, kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë.</p> <p>5. Punonjësi i Policisë ka të drejtë së paku një ditë e gjysmë (1,5) të pushimit vjetor për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë, nëse:</p> <p>5.1. në vitin kalendarik në të cilin për herë të parë ka themeluar marrëdhënie pune, nuk i ka gjashtë (6) muaj të punës së pandërprerë dhe</p> <p>5.2. në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.</p> <p style="text-align: center;">Neni 60 Procedurat për shfrytëzimin e pushimit vjetor</p> <p>1. Personeli policor pushimin vjetor mund ta shfrytëzojë në çfarëdo kohe gjatë vitit, pas miratimit të kërkesës nga mbikëqyrësi.</p>	<p>centra za penzionisanje na Kosovu-takozvani, M 4).</p> <p>4. Majke sa decom do tri (3) godine, samohrani roditelj, i lica sa ograničenim sposobnostima, imaju pravo na godišnji odmor i za dva (2) dodatna radna dana .</p> <p>5. Radnik Policije ima pravo najmanje jedan dan i ipo(1,5) godišnjeg odmora za svaki kalendarski mesec predjenog na radu, ukoliko</p> <p>5.1. u kalendariku godinu u kojoj prvi put zasniva radni odnos, nema šest (6) meseci neprekidnog rada i</p> <p>5.2. da u kalendarskoj godini nije postigao pravo za korišćenje godišnjeg odmora zbog prekida radnog odnosa.</p> <p style="text-align: center;">Član 60 Procedure za korišćenje godišnjeg odmora</p> <p>1. Policijsko osoblje godišnji odmor može da koristi u bilo koje vreme tokom godine, nakon usvajanja zahteva od strane</p>	<p>pension regional centers in Kosovo – so called M4).</p> <p>4. Mothers with children up to three (3) years old, single parent and persons with disabilities, have the right of annual leave for another two (2) days.</p> <p>5. Police employee has the right of at least one and a half days (1.5) of the annual leave for each calendar month spent at work, if he :</p> <p>5.1 in the calendar year in which for the first time the employee has established the work relationship, has not spent six (6) months of continues work and</p> <p>5.2 in the calendar year has not gained the right to use the annual leave due to termination of employment.</p> <p style="text-align: center;">Article 60 Procedures of using the annual leave</p> <p>1. Police personnel may use the annual leave any time during the year, after the approval of the request by his supervisor. If</p>
---	--	---



<p>Në qoftë se personeli policor, shfrytëzon në dy apo më shumë pjesë pushimin vjetor, pjesa kryesore duhet të shfrytëzohet prej së paku dhjetë (10) ditë pune gjatë një (1) viti kalendarik. Pjesa tjetër e pushimit të pashfrytëzuar por jo më shumë se dymbëdhjetë (12) ditë mund të barten në vitin e ardhshëm kalendarik.</p> <p>2. Pushimi i bartur nga viti paraprak duhet të shfrytëzohet jo më vonë se 30 qershori i vitit të ardhshëm kalendarik.</p> <p>3. I punësuar i cili nuk e ka shfrytëzuar pushimin vjetor apo një pjesë të pushimit të bartur me fajin e punëdhënësit (mbikëqyrësit) ka të drejtë për ta shfrytëzuar atë pushim gjatë periudhës vijuese të vitit kalendarik.</p> <p>4. Kërkesat për pushim vjetor duhet të bëhen me shkrim para datës së dëshiruar. Mandej duhet të miratohet nga mbikëqyrësi përkatës para se të fillojë pushimi.</p> <p>5. Kur personeli policor ka kërkuar pushimin, stafi mbikëqyrës mban të drejtën për të refuzuar kërkesën për pushim, në rast se kjo zvogëlon numrin e personelit të nevojshëm për kryerjen e</p>	<p>nadzornika. Ukoliko policijsko osoblje, koristi u dva ili više dela godišnjji odmor, glavni deo treba da se koristi od najmanje deset (10) radnih dana tokom jedne (1) kalendarike godine. Ostali deo neiskorišćenog godišnjjeg odmora ali ne više od dvanajst (12) dana može da se prenese u narednu kalendarsku godinu.</p> <p>2. Prenošeni odmor iz predhodne godine traba da se koristi najkasnije do 30 juna naredne kalendarske godine.</p> <p>3. Zaposleni koji nije koristio godišnji odmor ili deo prenošenog odmora sa krivicom poslodavca (nadzornika) ima pravo da koristi odmor tokom ostatka kalendarske godine.</p> <p>4. Zahtev za godišnji odmor treba da se podnese pismeno pre željenog datuma. Zatim trebada da se usvoji od strane odgovarajućeg nadzornika pre nego što počinje sa odmorom.</p> <p>5. Kada je policijsko osoblje zatražio odmor, nadzorno osoblje ima pravo da odbija zahtev za odmor, u slučaju da ovo umanjuje broj potrebnog osoblja za izvršavanje svih svojih poslova i</p>	<p>the police personnel use the annual leave in two or more parts, the main part must be used of at least ten (10) working days during one (1) calendar year. The other part of the unused leave but not more than twelve (12) days may be transferred to the next calendar year.</p> <p>2. Annual leave transferred from the previous year should be used not later than June 30 of the following calendar year.</p> <p>3. Employee who did not use annual leave or a part of transferred annual leave with the fault of employer (supervisor) has right to use the leave during the upcoming period of calendar year.</p> <p>4. Requests for annual leave must be made in written before the desired date. Then it should be approved by the respective supervisor before the leave begins.</p> <p>5. When the police personnel requested the leave, the supervisor staff has the right to refuse the leave request, in case that this reduces the number of personnel necessary for performing full duties and</p>
--	---	---



<p>tërësishme të detyrave dhe përgjegjësi të tyre. Kërkesat e punonjësve për shfrytëzimin e pushimit nuk mund të refuzohen pa arsytim.</p> <p>6. Në rast se trajnimi fillestar në terren shtyhet përtej minimumit të periudhës trajnuese, pushimi vjetor mund të shfrytëzohet pasi që të kompletohet trajnimi me sukses.</p> <p>7. Me rastin e pensionimit, dorëheqjes ose përjashtimit nga puna, punonjësit të Policisë, duhet t'i bëhet kompensimi i ditëve të pashfrytëzuara të pushimit në lartësi të pagës mujore e përpjesëtuat me numrin e ditëve të punës.</p> <p>8. Rregullat e kërkojnë që të mbahen shënime të sakta në lidhje me të gjitha ditët e pushimit me pagesë të fituara dhe atyre të shfrytëzuara nga punonjësit e Policisë.</p> <p>9. Për personelin policor me orar të shkurtuar, zbatohen të njëjtat dispozita, sipas këtij neni, në mënyrë proporcionale me orët e punës.</p>	<p>odgovornosti. Zahtevi radnika za korišćenje odmora nemogu da se odbijaju bez opravdanja.</p> <p>6. U slučaju da se početna obuka na terenu odlaže preko minimuma perioda obuke, godišnji odmor može da se koristi nakon uspješne kompletirane obuke.</p> <p>7. U slučaju penzionisanja, ostavke ili udaljavanja sa posla, radniku Policije, treba da mu se kompenziraju neiskorišćeni dani godišnjeg odmora u visini mesečne plate srazmerno sa brojem radnih dana.</p> <p>8. Pravila zahtevaju da se vode tačne podatke u vezi sa svim stećenim danima plaćenog odmora i one korišćene od strane radnika Policije.</p> <p>9. Za policijsko osoblje sa skraćenim radnim vremenom, primenjuju se iste odredbe, prema ovom članu, srazmerno sa radnim časovima.</p>	<p>responsibilities. Requests of employees for using the leave may not be refused without reasoning.</p> <p>6. In case that the initial training in the field is postponed beyond the minimum of the training period, the annual leave may be used after successfully finishing the training.</p> <p>7. In case of retirement, resignation or dismissal, the Police employees, must be compensated for unused days of leaves in the amount of the monthly salary accounted to the number of working days.</p> <p>8. Rules require keeping exact notes related to all leave days with payment gained as well as those used by the Police employee.</p> <p>9. For the police employee with the shortened working hours, the same provisions are implemented, according to this Article, in proportion to the working hours.</p>
--	--	---



Neni 61 Pushimi mjekësor	Član 61 Bolovanje	Article 61 Sick leave
<p>1. Personeli i Policisë, në rast të sëmundjes, ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në njëzet (20) ditë pune brenda një (1) viti me kompensim prej 100% të pagës.</p> <p>2. Nëse punësimi i personelit fillon pas fillimit të vitit e drejta e pushimit mjekësor prej 20 ditëve të punës duhet të jetë në përpjesëtim me kohëzgjatjen e punësimit për atë vit.</p> <p>3. Kur ndonjë punonjës i Policisë vuan nga sëmundja e Tuberkulozit si dhe sëmundjet tjera ngjitëse, sëmundjet malinje, sëmundjet e zemrës, gjakderdhja në tru, sëmundja e diabetit (sëmundja e sheqerit), epilepsia, dializa, intervenimet e rënda kirurgjike, sëmundjet e rënda të natyrës gjinekologjike dhe të asaj psikologjike/psikiatrike, lëndimet dhe sëmundjet profesionale në punë e cila ndërlihet me kryerjen e punëve zyrtare për shkak të kohëzgjatjes së mjekimit dhe shkallës së rrezikshmërisë për rrethin ku punonjësi punon pas pushimit mjekësor prej njëzetë (20) ditësh, pushimi mjekësor me pagesë të plotë mund të vazhdohet</p>	<p>1. Policijsko osoblje, u slučaju bolesti, ima pravo na redovno bolovanje na bazi do dvadeset (20) radnih dana u toku jedne (1) godine sa nadoknadom od 100% plate.</p> <p>2. Ukoliko zaposlenje osoblja počinje nakon početka godine pravo na bolovanje od 20 radna dana treba da je srazmerno sa vremenom trajanja zaposlenja za tu godinu.</p> <p>3. Kad neki radnik Policije boluje od tuberkulozne bolesti kao i od drugih zaraznih bolesti, malignih bolesti, srčane bolesti, preliv krvi na mozgu, diabetne bolesti (šećerna bolest), epilepsija, dializa, teške hiruške intervencije, teške bolesti ginekološke i psihološke/psihijatrijske prirode, povrede i profesionalne bolesti na radu koje se povezuju sa izvršenjem službenih poslova zbog vremenskog trajanja lečenja i stepena opasnosti za okolinu gde radnik radi nakon bolovanja od (20) dana, bolovanje sa potpunom isplatom može da se produži i za vremenski period od dva (2) do šest (6) meseci.</p>	<p>1. Police personnel in case of disease have the right of regular sick leave on the basis, up to twenty (20) working days within one (1) year with compensation of 100% of the salary.</p> <p>2. If the employment of personnel begins after beginning of the year, the right of sick leave of 20 working days must be in proportion to the duration of employment for that year.</p> <p>3. When any police employee suffers of the disease of Tuberculosis as well as other infectious diseases, malignant diseases, heart diseases, bleeding in the brain, diabetic disease (diabetes), epilepsy, dialysis, serious chirurgic interventions, serious gynecologic disease and psychological/psychiatric nature, professional injuries and diseases related with performing official duty because of the curing duration and the level of risk for the environment where the employee works after the sick leave of twenty (20) days, sick leave with full payment may be continued for the period of two (2) up to six (6) months.</p>



<p>edhe për periudhën kohore prej dy (2) deri në gjashtë (6) muaj.</p> <p>4. Nëse për shkak të ndonjë sëmundjeje të rëndë apo pas ndonjë intervenimi të rëndë kirurgjik, për shërimin e të cilit, përveç pushimeve mjekësore të cekura në paragrafët paraprakë, nevojitet pushimi mjekësor shtesë, atëherë në bazë të raportit dhe shenjave të mjekut specialist kompetent të shërbimeve shëndetësore të shtetit dhe rekomandimin e DSHSH-së, Drejtoria e Personelit mund t'i lejojë punonjësit pushimin mjekësor pa pagesë edhe për një periudhë kohore deri në një (1) vit.</p> <p>5. Klasifikimi i sëmundjeve profesionale bëhet me PSO nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore.</p> <p>6. Në rast të sëmundjes ose paaftësisë së përkohshme për punë, personeli i Policisë është i obliguar të informojë mbikëqyrësin menjëherë ose më së largu gjatë ditës së mungesës nga puna. Nëse mungesa e lajmëruar nga puna zgjat më shumë se tri (3) ditë, punonjësi i Policisë është i obliguar që kërkesës për pushim mjekësor t'ia bashkëngjisë raportin dhe shenjat mjekësore nga mjeku i licencuar, e cila</p>	<p>4. Ukoliko zbog neke teže bolesti ili neke teže hiruške intervencije, za čije lečenje, osim navedenih bolovanja u prethodnim stavovima, potrebno je dodatno bolovanje, tada na osnovu izveštaja i lekarske doznake nadležnog specijalista državne zdravstvene službe i preporuke DZS, Direkcija osoblja može da odobri radniku neplaćeno bolovanje i za jedan vremenski period do jedne (1) godine.</p> <p>5. Klasifikovanje profesionalnih bolesti vrši se sa OSP od strane Direkcije Zdravstvenih službi.</p> <p>6. U slučaju bolesti ili privremene nesposobnosti za rad osoblje Policije je dužan da obavsti nadzornika odmah ili najkasnije tokom istog dana odsustvovanja sa posla. Ukoliko prijavljeno odsustvo sa rada traje više od (3) dana, radnik Policije je dužan da zahtevu za bolovanje da priloži izveštaj i lekarske doznake od ovlašćenog lekara, zahtev koji se administrira od strane Direkcije</p>	<p>4. If due to any serious disease or after a serious chirurgic intervention, for curing of which except sick leaves mentioned in the previous paragraph, it is needed additional leave, then based on the report of the specialist, doctor marks of the health services of the state and the recommendation of DHS, the Directorate of Personnel may allow the employee the medical leave the sick leave without payment for another period up to one (1) year.</p> <p>5. The classification of professional diseases is done by SOP from Directorate of Health Services.</p> <p>6. In case of a disease or temporary disability for work, the Police personnel are obliged to inform the supervisor immediately or at least during the day of his absence at work. If the absence goes beyond three (3) days, the police employee is obliged to attach to the request of sick leave the report and health marks from a licensed doctor, which request is administrated by the Police Directorate of</p>
--	---	--



<p>kërkesë administrohet nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore të Policisë. Mbikëqyrësi i drejtëpërdrejtë ka obligim që të përkujdeset që në rast të dyshimit të keqpërdorimit të pushimit mjekësorë qoftë edhe për një ditë të inicioj procedurën disiplinore apo në rastet që kërkesat për pushim mjekësorë përseriten të bëjë kërkesë për përcaktimin e aftësisë për punë për personelin policor përkatës në Drejtorinë e Shërbimeve Shëndetësore të PK-së.</p> <p>7. Me konstatim të mjekut specialist kompetent dhe rekomandimin e Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore, Departamenti i Burimeve Njerëzore mund t'i lejojë punonjësit që gjatë ditës për një periudhë të caktuar kohore të punojë me orar të shkurtuar (gjysmë orari pune). Gjatë kësaj periudhe punonjësi paguhet vetëm për orët që punon.</p> <p>8. Me rastin e lejimit të pushimit mjekësor pa pagesë dhe punës me orar të shkurtuar (paragrafi 4 dhe 7), Drejtoria e Personelit duhet të nxjerrë vendim.</p> <p>9. Punonjësi i Policisë për shkak të problemeve shëndetësore, përkohësisht</p>	<p>Zdravstvene Službe Policije. Neposredni nadzornik obavezan je da se postara da u slučaju sumnje za zloupotrebljavanje bolovanja bilo da je i za jedan dan da pokrene disciplinski postupak ili u slučaju kada se zahtevi za bolovanje ponavljaju, da podnese zahtev za određivanje sposobnosti za rad za dotično policijsko osoblje u Direkciji Zdravstvenih službi PK-a.</p> <p>7. Po utvrdjivanju nadležnog lekara specialista i preporuke Direkcije Zdravstvene službe, Uprava ljudskih izvora može odobriti radniku da tokom dana za neki odredjeni vremenski period radi sa skraćenim radnim vremenom (polovina radnog vreme). Tokom ovog perioda radniku se plaćaju samo radni časovi.</p> <p>8. U slučaju odobrenja neplaćenog bolovanja i skraćeno radno vreme (stav 4 i 7), Direkcija za osoblje treba da donose odluku.</p> <p>9. Radnik Policije zbog zdravstvenih problema, privremeno može da se odredi</p>	<p>Health Services. Immediate supervisor is obliged to take care that in case of suspicion of any abuse of medical leave, even for one day, to initiate disciplinary procedure or in cases when the requests for medical leaves repeat, he submits a request for the evaluate the working ability for the respective police personnel at the Directorate of Health Services KP.</p> <p>7. Upon the statement of the competent specialist and with the recommendation of the Directorate of Health Services to the Department of Human Resources the employee may be allowed to work during the day for a certain period with shortened working hours (half working hours). During this period the employee is paid only for the hours he works.</p> <p>8. In case of allowing the sick leave without payment and the work with shortened working hours (paragraph 4 and 7), Directorate of Personnel must issue a decision.</p> <p>9. The Police employee due to health problems, may temporary be appointed in</p>
--	---	---



<p>mund të caktohet në punë më të lehta, të cilat i përshtaten gjendjes shëndetësore të punonjësit. Kërkesën dhe arsyeshmërinë për punë më të lehtë duhet ta parashtrojë punonjësi. Kërkesës duhet t'i bashkëngjitet raporti mjekësor nga mjekët specialistë kompetentë të shërbimit shëndetësor të shtetit/klinikë e licencuar dhe të miratohet edhe nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore.</p> <p>10. Nëse mbikëqyrësi kompetent i punonjësit me arsye beson se si rezultat i kohëzgjatjes së sëmundjes, aftësia e punonjësit për të kryer me sukses punët zyrtare nuk është në nivelin e duhur, mbikëqyrësi duhet të bëjë një kërkesë për Drejtorinë e Shërbimeve Shëndetësore, në mënyrë që punonjësit t'ia bëjë një kontrollim mjekësor në klinikën e kontraktuar nga PK-ja.</p> <p>11. Nëse pas kontrollimit mjekësor nga mjeku i Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore dhe ekzaminimeve mjekësore në klinikën e kontraktuar, nëse konstatohet se shkalla e aftësisë së punonjësit për punë është zvogëluar në atë masë sa që ai nuk mund t'i ushtrojë punët dhe përgjegjësitë, me propozimin e Shërbimeve Shëndetësore të licencuara</p>	<p>na lakim poslovima, koje odgovaraju zdravstvenom stanju radnika. Zahtev i opravdanost za lake poslove treba da podnese radnik. Zahtevu treba da se priloži lekarski izveštaj od lekara specijalista nadležni državne zdravstvene službe/ovlašćene klinike i da se usvoji od strane Direkcije Zdravstvene Službe.</p> <p>10. Ukoliko nadležni nadzornik radnika opravdano veruje kao rezultat duže vremenske bolesti, sposobnost radnika da bih uspešno izvršavao službene poslove nije na potreban nivo, nadzornik treba da podnosi zahtev kod Direkcije Zdravstvene Službe, tako da se radniku izvrši jedna lekarska kontrola u ugovorenoj klinici od strane PK-a.</p> <p>11. Ukoliko nakon lekarske kontrole od strane Direkcije Zdravstvene Službe, i lekarske kontrole u ugovorenoj klinici ukoliko se utvrdi da stepen sposobnost radnika za rad je umanjena na taj način da on nemože da izvršava rad i dužnosti, na predlog licencirane Zdravstvene Službe i preporukom Direkcije zdravstvene službe, Policije Kosova, ima pravo da mu prekida</p>	<p>easier duties, which are suitable to his health condition. The request and the reasonability for easy works must be submitted by the employee. The request must attach a medical report from the competent specialist doctor of health services of the state/licensed clinic and it should be approved by the Directorate of Health Services.</p> <p>10. If the competent supervisor of the employee reasonably believes that as a result of the duration of the disease, the ability of the employee to successfully perform official works is not in the right level, the supervisor must submit a request to the Directorate of Health Services, in order that the employee undergoes a medical control at the clinic contracted by KP.</p> <p>11. If after the health control by the doctor of Directorate of Health Services and medical examinations in the contracted clinic, it is stated that the level of ability of the employee for work is reduced in the level that he may not exercise works and responsibilities, by the proposal of licensed Health Services and the recommendation of Directorate of Health Services, Kosovo</p>
---	--	---



<p>dhe rekomandimin e Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore, Policia e Kosovës e mban të drejtën për t'ia ndërprerë punësimin e mëtutjeshëm punonjësit, nëse punët dhe detyrat nuk mund t'u përshtaten ndryshimeve të tij shëndetësore.</p> <p style="text-align: center;">Neni 62 Bartja e pushimit mjekësor</p> <p>Nëse pushimi mjekësor me pagesë prej njëzet (20) ditëve nuk shfrytëzohet brenda vitit kalendarik, për raste të sëmundjes së rëndë, mund të bartet në vitin vijues, por jo më tepër se njëzetë (20) ditë. Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore do të hartojë PSO për klasifikimin e sëmundjeve të rënda.</p> <p style="text-align: center;">Neni 63 Pushimi i përdëllimit</p> <p>Pushimi i përdëllimit me pagesë jepet në ditë pune si në vijim:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Pesë (5) ditë në rast të martesës;b) Pesë (5) ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes;c) Tre (3) ditë për lindje të fëmijës;d) Një (1) ditë pune për çdo rast të	<p>dalji rad radniku, ukolkio poslovi i zadatke nemogu da mu se prilagode njegovim zdravstvenim promenama.</p> <p style="text-align: center;">Član 62 Prenos bolovanja</p> <p>Ukoliko plaćeno bolovanje od dvadeset (20) dana ne iskorišćava u toku kalendarske godine, zbog razloga teže bolesti može da se prenese u narednu godinu ali ne više od dvadeset (20) dana. Direkcija zdravstvene službe treba da sastavi OSP za klasifikaciju težih bolesti.</p> <p style="text-align: center;">Član 63 Odmori milosrdja</p> <p>Plaćeni odmor milosrdja daje se u sledećim radnim danima:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Pet (5) dana u slučaju venčanja;b) Pet (5) dana u slučaju smrti užeg člana porodice;c) Tri (3) dana za rodjenje deteta;d) Jedan (1) radni dan za svaki slučaj	<p>Police has the right to terminate the employee work relationship, if works and duties may not adopt to his health changes</p> <p style="text-align: center;">Article 62 Transfer of the sick leave</p> <p>If the sick leave of twenty (20) days with payment is not used within the calendar year, in case of serious disease, it may be transferred to the next year, but not more than twenty (20) days. Directorate of Health Services will compile SOP for classification of serious diseases.</p> <p style="text-align: center;">Article 63 Clemency leave</p> <p>Clemency leave with pay is given in working days such as follows:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Five (5) days in case of marriageb) Five (5) days in case of death of any close family memberc) Three (3) days for the birth of childd) One (1) working day for any case
---	---	--



dhënies vullnetare të gjakut.	dobrovoljnog davanja krvi.	of voluntary giving blood
<p style="text-align: center;">Neni 64 Pushimi i lehonisë</p>	<p style="text-align: center;">Član 64 Porodiljsko odsustvo</p>	<p style="text-align: center;">Article 64 Maternity leave</p>
<p>1. Punonjësja në Polici gëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve të pushimit të lehonisë.</p> <p>2. Me prezantimin e certifikatës mjekësore, zyrtarja në Polici mund ta fillojë pushimin e lehonisë deri në dyzetepesë (45) ditë para datës kur pritet të lindë.</p> <p>3. Pushimi i lehonisë njihet si periudhë kohore pune. Zyrtares së Policisë, gjatë shfrytëzimit të pushimit të lehonisë, i takojnë të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës. Kompensimi i pushimit të lehonisë bëhet si në vijim:</p> <p>3.1. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet 70% e pagës bazë nga buxheti i Policisë së Kosovës.</p> <p>3.2. Tre (3) muajt në vijim, paguhet nga Qeveria e Republikës së Kosovës, me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë dhe</p> <p>3.3. Tre (3) muajt e tjerë, pa pagesë mund të merren me kërkesën e</p>	<p>1. Službenica u Policiji uživa pravo za dvanaest (12) meseci porodiljskog odsustva.</p> <p>2. Predstavljanjem lekarskog uverenja, službenica u Policiji može da otpočne porodiljsko odsustvo do četrdesetipet (45) dana pre datuma kada se očekuje porodjaj.</p> <p>3. Porodiljsko odsustvo računa se kao radni vremenski period. Policijskoj Službenici, tokom korišćenja porodiljskog odsustva, pripadaju joj sva prava iz radnog odnosa. Nadoknada porodiljskog odsustva se vrši kao sledeće:</p> <p>3.1. Prvi šest (6) meseci porodiljskog odsustva isplaćuje se ne manje od 70% od osnovne plate iz budžeta Policije Kosova.</p> <p>3.2. Tri (3) naredna meseca, isplaćuje se od strane Vlade Republike Kosova, sa nadoknadom od 50% prosečne plate na Kosovu, i</p> <p>3.3. Tri (3) preostala meseca, neplaćeno mogu se dati na zahtev</p>	<p>1. The Female Police officer has the right of twelve (12) months of the maternity leave.</p> <p>2. With the submission of the medical certification, the police officer may commence the maternity leave up to twenty five (45) days before the expectation date of birth.</p> <p>3. Maternity leave is recognized as a working period. The police officers during the use of maternity leave have all the rights of work relation. Compensation of maternity leave is done as follows:</p> <p>3.1. Six (6) first months of the maternity leave, the salary is paid 70% of basic salary, from budget of Kosovo Police.</p> <p>3.2. Three (3) following months are paid by the Government of the Republic of Kosovo, with 50% compensation of the average wage in Kosovo and</p> <p>3.3. Three (3) other months without</p>



zyrtares në Polici.	službenice Policije.	pay can be taken with the request of the Police officer
<p>4. Nëse zyrtarja e Policisë nuk dëshiron ta shfrytëzojë të drejtën në pushim të lehonisë nga nënparagrafi 3.2. dhe 3.3. të këtij neni, duhet ta njoftojë udhëheqësin e drejtpërdrejtë të saj, më së voni pesëmbëdhjetë (15) ditë para përfundimit të pushimit, nga nënparagrafi 3.1. i këtij neni.</p>	<p>4. Ukoliko službenica Policije ne želi da koristi pravo porodiljskog odsustva iz podstava 3.2. i 3.3. ovog člana, treba da obavesti svog neposrednog nadzornika a najkasnije (15) dana pre isteka odmora, iz podstava 3.1. ovog člana.</p>	<p>4. If the Police officer does not want to use the right of maternity leave from the paragraph 3.2 and 3.3 of this article, she must notify her direct leader, not later than fifteen (15) days before the end of leave, from paragraph 3.1 of this article.</p>
<p>5. Nëse zyrtarja nuk shfrytëzon pushimin nga nënparagrafi 3.2. dhe 3.3. të këtij neni, asaj mund t'i jepen pushim dy (2) orë brenda orarit të punës.</p>	<p>5. Ukoliko službenica ne koristi odsustvo sa podstava 3.2 i 3.3. ovog člana, njoj može se odobriti odmor dva (2) sata u toku radnog vremena.</p>	<p>5. If the police officer does not use the leave from the subparagraph 3.2 and 3.3 of this article, it may be given off two (2) hours within the working hours.</p>
<p>6. Të drejtat për pushim të lehonisë me pagesë ose pa pagesë të zyrtares së Policisë, duhet të respektohen, dhe zyrtaret kanë të drejtë të kthehen në pozitën e tyre të mëparshme në Polici.</p>	<p>6. Pravo na plaćeno ili neplaćeno porodiljsko odsustvo službenice Policije, treba da se ispoštuje, i službenice imaju pravo da se vrata na soj prethodni položaj u Policiji.</p>	<p>6. The rights for maternity leave with pay or without pay of the Police officer must be respected, and the officers have the right to return to their previous position in Police.</p>
<p>7. Nëse zyrtarja lind fëmijë të vdekur, ose nëse fëmija i vdes para skadimit të pushimit të lehonisë, ka të drejtë për pushim lehonie sipas konstatimit të mjekut, për sa kohë i nevojitet të këndellet nga lindja dhe nga gjendja psikike e shkaktuar nga humbja e fëmijës, por jo më pak se dyzetepesë (45) ditë. Për këtë kohë</p>	<p>7. Ukoliko službenica rodi mrtvo dete, ili dete umire pre isteka porodiljskog odsustva, ima pravo na porodiljsko odsustvo prema lekarskom pronalaženju, onoliko vreme koliko joj je potrebno da se oporavlja od porodjaja i psihičkog stanja prouzrokovane gubitkom deteta, ali ne manje od četrdeset i pet (45) dana. Za ovo</p>	<p>7. If the officer born a dead child, or if the child dies before the expiry of maternity leave, has the right for maternity leave under the doctor's findings, as long as necessary to recover from the birth and mental condition caused by the loss of a child, but not less than forty-five (45) days. For this period of time she enjoys all the</p>



<p>i takojnë të gjitha të drejtat mbi pushimin e lehonisë.</p> <p>8. Fëmija i cili domosdo ka nevojë për përkujdesje të veçantë për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore, respektivisht fëmija i cili është me aftësi të kufizuara të përhershme, zyrtari/ja pas skadimit të pushimit të lehonisë ka të drejtë, që të punojë me gjysmë orari të punës derisa fëmija t'i mbushë tri (3) vjeç.</p> <p>9. Zyrtarit të Policisë mund t'i jepen dy (2) javë pushim plotësues të atësisë pa pagesë.</p> <p>10. Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e nënës, nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën para se të përfundojë pushimi i lehonisë, ndërsa të drejtat nga nënparagrafi 3.2. dhe 3.3. i këtij neni mund të barten te babai i fëmijës.</p> <p>11. Pushimi prindëror duhet të shfrytëzohet për qëllimin që jepet dhe nuk mund të akumulohet apo të shndërrohet pjesërisht ose tërësisht në të holla të gatshme.</p>	<p>vreme pripadaju joj sva prava iz porodiljskog odsustgva.</p> <p>8. Detetu kome je potrebna neophodna posebna pomoć zbog težeg zdravstvenog stanja, odnosno dete kome je trajno ograničena sposobnost, službenica nakon isteka porodiljskog odsustva, ima pravo, da radi sa skraćenim radnim vremenom dok dete ne navrši tri (3) godine.</p> <p>9. Službeniku Policije može se odobriti dve (2) dodatne nedelje neplaćenog očinskog odustva.</p> <p>10. Otac deteta može da uzeti prava majke, ukoliko majka umire ili napušta dete pre nego što se završi porodiljsko odsustvo, dok prava iz podstava 3.2. i 3.3. ovog člana mogu da se prenesu kod oca deteta.</p> <p>11. Roditeljski odmor treba da se koristi za namenu koja se daje i nemože da se akumulira niti delimično ili celovito pretvori u gotov novac.</p>	<p>rights on the maternity leave.</p> <p>8. The child who necessarily needs for special care, due to serious health condition, respectively the child who is with permanent disabilities, the officer after the expiry of maternity leave has the right to work part-time job until the child is three (3) years old.</p> <p>9. A police officer may be given to (2) additional weeks of fatherhood nonpayment leave.</p> <p>10. Child's father can take the mother's rights, if the mother dies or abandons the child before the end of maternity leave, whilst the rights from the subparagraph 3.2 and 3.3 of this article can be transferred to the father's child</p> <p>11. Parental leave should be used with the purpose to be given and cannot be accumulated or transferred partly or wholly in cash.</p>
---	---	---



Neni 65 Pushimi pa pagesë	Član 65 Neplačeno odsustvo	Article 65 Leave without pay
<p>Në bazë të kërkesës, personelit të Policisë mund t'i lejohet të mungojë nga puna pa kompensim të pagës, në rastet e veçanta si në vijim:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Në rast sëmundjeje ose shërim jashtë vendit;b) Për kujdesin ndaj anëtarit të ngushtë të familjes, për shkak të sëmundjes;c) Me qëllim të shkollimit apo aftësimit profesional brenda dhe jashtë shtetit, atëherë kur është e nevojshme dhënia e provimit apo përfundimit të shkollimit, në interes të Policisë dhe të të punësuarit;d) Në raste kur pjesëmarrja e punonjësit të Policisë e arsyeton përfaqësimin e një institucioni apo organizate në nivelin më të lartë shtetëror.	<p>Na osnovu zahteva, osobljlu Policije može da se odobri da odsustvuje sa posla bez nadoknade plate, u sledećim posebnim slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none">a) U slučaju bolesti ili lečenja van zemlje;b) Za negu bliskog člana porodice, zbog bolesti,c) U cilju školovanja ili profesionalnog osposobljavanja, unutar ili van zemlje, tada, kada je potrebno polaganje ispita ili završetka školovanja, u interesu Policije i zaposlenog.d) U slučajevima kada prisustvo radnika Policije, opravdava predstavljanje neke institucije ili organizacije na najvišom državnom nivou.	<p>Based on the request, the personnel of Police may be allowed to be absent from the work without salary compensation in special cases such as:</p> <ul style="list-style-type: none">a) In case of illness or medical treatment abroad;b) For taking care of any close family member, due to illness;c) With the aim of professional education or training inside and outside the country when it is necessary to give the exams or complete education in the interest of the Police and employee;d) In cases when the participation of the Police employee argues representation of an institution or organization in a higher state level.
Neni 66 Kërkesa për pushim pa pagesë 1. Kërkesa për pushim pa pagesë fillimisht duhet të mbështetet dhe të argumentohet	Član 66 Zahtev za neplačeno odsustvo 1. Zahtev za neplačeno odsustvo početno treba da se podržava i da se argumentuje	Article 66 Request for leave without pay 1. The request for leave without pay must first be supported and argued by the direct



<p>nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë i të punësuarit, por gjithsesi të jepet edhe pëlqimi nga stafi tjetër mbikëqyrës.</p> <p>2. Në qoftë se kërkesa për pushim pa pagesë bëhet për arsye shëndetësore, paraprakisht do të kërkohet pëlqimi nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore.</p> <p>3. Vendimin për pushim pa pagesë e merr drejtori i Personelit të Policisë.</p> <p>4. I punësuarit në parashtrimin e kërkesës duhet t'u përmbahet procedurave standarde të operimit të Drejtorisë së Personelit dhe Shërbimeve shëndetësore që kanë të bëjnë me kërkesat për pushim pa pagesë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 67 Ditët e punës që kompensohen</p> <p>1. Për ditët e punuara gjatë festave, pushimeve, punës jashtë orarit, paraqitjes në gjyq, stërvitjeve të obligueshme dhe për kryerjen e detyrave speciale përtej orarit të zakonshëm të punës, bëhet kompensim në pagë. Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të mëdijtes, si më poshtë:</p> <p>1.1. 20 % në orë për kujdestari;</p>	<p>od strane neposrednog nadzornika zaposlenog, ali svakako da se izda saglasnost od drugog nadzornog osoblja.</p> <p>2. Ukoliko zahtev za neplačeno odsustvo podnosi se iz zdravstvenih razloga, prethodno se zahteva saglasnost od strane Direkcije Zdravstvene Službe.</p> <p>3. Odluku o neplaćenom odsustvu donosi Direktor Osoblja Policije.</p> <p>4. Zaposleni u podnetom zahtevu treba da se pridržava Operacionalnim Standardnim Procedurama Direkcije osoblja i Zdravstvene Službe, koje se bave zahtevima za neplačeno odsustvo.</p> <p style="text-align: center;">Član 67 Radni dani koji se nadoknade</p> <p>1. Za radne dane tokom praznika, odmora, prekovremenog rada, predstavljanja na sudu, obavezne vežabe i za izvršavanje specijalnih zadataka preko redovnog radnog vremena, vrši se nadoknada na platu. Zaposlenom pripada dodatna plata u sledećem procentu dnevnice:</p> <p>1.1. 20 % za časove dežurstva;</p>	<p>supervisor of the employee, but should also be given the consent from the other supervisory staff.</p> <p>2. If the request for leave without pay is done for health reason, will be required preliminarily the consent by the Directorate of Health Services</p> <p>3. Decision for the leave without pay is made by the Director of Police Personnel.</p> <p>4. The employee who submits the request must respect the operational standard procedures and health Services that has to deal with the requests for the leave without pay.</p> <p style="text-align: center;">Article 67 Working days to be compensated</p> <p>1. For the worked days during holidays, vacations, overtime, appearances in court, mandatory trainings and for performing special tasks beyond normal working hours, is done by compensating the wage. Additional wage belongs to the employee in the daily percentage, such as follows:</p> <p>1.1. 20% per hour for the custody</p>
---	--	--



<p>1.2. 30 % në orë për punë gjatë natës; 1.3. 30 % në orë për punë jashtë orarit; 1.4. 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave; dhe 1.5. 50 % në orë për punë gjatë fundjavës.</p> <p>2. Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesën e mbikëqyrësit, punonjësi duhet të punojë më gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit) më së shumti deri në njëzetë (20) orë në javë. Kompensimi për punë jashtë orarit punonjësit të Policisë i bëhet në të holla ose me ditë të lira. Nëse kompensimi bëhet me ditë të lira, atëherë shfrytëzimi i pushimit bëhet brenda 1 (një) viti nga koha kur është fituar pushimi i kompensuar. Për punën jashtë orarit, kompensimi me ditë pushimi bëhet në përputhje me përqindjet nga paragrafi 1 i këtij neni.</p> <p>3. Drejtori i Përgjithshëm merr vendim për kohëzgjatje të orëve shtesë brenda javës bazuar në paragrafin paraprak.</p> <p>4. Është përgjegjësi e çdo mbikëqyrësi që</p>	<p>1.2. 30 % za časove nočnog rada; 1.3. 30 % za časove prekovremenog rada; 1.4. 50 % za časove rada tokom prazničnih dana; i 1.5. 50 % za dane vikenda.</p> <p>2. U vanrednim slučajevima, prema rastu obima poslova i u drugim neophodnim slučajevima, na zahtev nadzornika, radnik mora da radi duže od radnog vremena (preko vremena rad) najviše do dvadeset (20) časova u nedelju. Nadoknada za prekovremeni rad radniku Policije se isplaćuje u novcu ili slobodnim danima. Ukoliko se nadoknada vrši slobodnim danima, onda korišćenje odmora vrši se u toku godine od vremena kada je dobijen nadoknadni odmor. Za prekovremeni rad, naknada sa danom odmora se izvršava u skladu sa procentima stava 1 ovog člana.</p> <p>3. Generalni Direktor donosi odluku za vremensko trajanje dodatnih časova u toku nedelje na osnovu predhodnog stava.</p> <p>4. Odgovornost je svakog nadzornika da</p>	<p>1.2. 30% per hour during night work 1.3. 30 % per hour for overtime work; 1.4. 50 % per hour for work during holidays; and 1.5. 50 % per hour for the work during weekend.</p> <p>2. In extraordinary cases, with the increased workload and in other necessary cases with the request of supervisor, the employee must work longer than working hours (overtime) mostly up to twenty (20) hours a week. Compensation for the overtime work of the police officer is done in cash. If the compensation is done in leave days, then the use of this leave is done within a (1) year from the period when the leave is collected. For overtime work, compensation in leave days is done in accordance with percentages from paragraph 1 of this article.</p> <p>3. General Director takes a decision on the extending the amount of working hours during the week, based on previous paragraph.</p> <p>4. It is the responsibility of each police</p>
---	--	--



të mbajë evidenca për çdo punonjës të Policisë që i ka nën mbikëqyrje, në mënyrë që t'u bëhet kompensimi i plotë dhe korrekt për punën e kujdestarisë, për punë gjatë natës, për punë jashtë orarit, për punë gjatë ditëve të festave shtetërore dhe për punë gjatë fundjavës, ashtu siç e parashohin ligjet e aplikueshme në Kosovë.

Neni 68
Pushimi për festa zyrtare

1. Personelit të Policisë i lejohet ditë pushimi me pagesë për festa, për çdo vit kalendarik.
2. Ditët e pushimit të festave duhet të merren për çdo ditë feste për personelin e Policisë, me përjashtim të atyre të cilët janë në kryerjen e detyrave të rregullta operative apo rasteve tjera specifike që ndërliken me punën (shfrytëzimi i pushimit të lehonisë, pushimit mjekësor, pushimit vjetor, etj).
3. Një ditë pune gjatë festave zyrtare kompensohet në kundërvlerë në para ose në ditë të lira, për një ditë pune gjatë festës kalkulohet me 1.5 ditë.

vodi evidenciju za svakog radnika Policije, koje imaju pod nadzorom, tako da im se vrši potpuna i realna nadoknada za rad dežurstva, noćnog rada, prekovremenog rada, tokom državnih praznika i rada tokom vikenda, tako kao što prvidjaju primenjivani Zakoni na Kosovu.

Član 68
Odmor za službene praznike

1. Osoblju Policije odobrava se plaćeni odmor za praznike, za svaku kalendariku godinu.
2. Dani prazničnih odmora treba da se koriste za svaki dan praznika za osoblje Policije, sa izuzetkom onih koji su na izvršavanju redovnih operativnih poslova ili drugim specifičnim slučajevima koji su povezani sa radom (korišćenje porodiljskog odsustva, bolovanja, godišnjeg odmora i td.).
3. Jedan radni dan tokom državnih praznika nadoknadjuje se u novčanoj protivrednosti ili slobodnim danima, za jedan radni dan tokom praznika nadoknadjuje se 1.5 dan.

officer to keep evidences for any Police employee that is under his supervision in order to perform fully and accurate compensation for the custody work, work at night, overtime work, for the work during state holidays and during the weekend, as provided at the applicable laws in Kosovo.

Article 68
Vacation for official holidays

1. A day off with pay is allowed for the Police officers who work during holidays, for each calendar year.
2. Holidays should be taken for each holiday day for the personnel of Police, with the exception of those who perform regular operational duties or other specific cases related to work (the use of maternity leave, medical leave, annual leave, etc).
3. A working day during the official holidays is compensated in counter-value in cash or in leave days, for one working day during holiday it is calculated 1.5 days.



Neni 69 Kërkesa për shfrytëzim të pushimit	Član 69 Zahtev za korišćenje odmora	Article 69 Request for holiday use
<p>1. Kërkesat për pushim duhet të bëhen në formë të shkruar. Kërkesa përmban llojin e pushimit dhe kohën e shfrytëzimit të pushimit.</p> <p>2. Kërkesa për pushim duhet të aprovohet nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë dhe t'i dorëzohen përgjegjësit për Personel dhe Administratë për miratim final dhe administrim.</p> <p>3. Mbikëqyrësit të cilët bëjnë miratimin e kërkesave duhet të kenë kujdes që numri i personelit që gjendet në pushim të mos ndikojë në efikasitetin e punës.</p> <p>4. Personeli i Policisë i cili bën kërkesë për pushim duhet qartë të tregojë vendqëndrimin ku mendon të shkojë dhe të lënë ndonjë numër për kontakt, nëse është e mundur.</p> <p>5. Në raste të jashtëzakonshme, mbikëqyrësit pas vendimit të drejtorit të përgjithshëm bëjnë anulimin e të gjitha pushimeve të miratuara, nëse kjo kërkohet për zgjidhjen e situatës emergjente.</p>	<p>1. Zahtevi za odmor treba da se podnesu u pismenij formi. Zahtev sadrži vrstu odmora i vreme korišćenja odmora.</p> <p>2. Zahtev za odmor treba da se usvoji od strane neposrednog nadzornika i da se preda odgovornom za Osoblje i Administraciju za konačno odobrenje i administriranje.</p> <p>3. Nadzornici koji odobravaju zahteve treba da paze da broj osoblja koji se nalazi na odmor da ne utiče na efikasnost rada.</p> <p>4. Osoblje Policije koji podnosi zahtev za odmor treba jasno da naglasi mesto boravka gde smatra da ide i da ostavi neki broj za kontaktiranje, ukoliko je moguće.</p> <p>5. U vanrednim slučajevima, nadzornici nakon odluke Generalnog Direktora vrše otkazivanje svih odobrenih odmora, ukoliko je ovo potrebno za rešavanje emergentne situacije. Dok u specifičnim</p>	<p>1. The request for leave should be made in written form. The request contains vacation type and the time of vacation use.</p> <p>2. The request for leave must be approved by the direct supervisor and must be submitted to the responsible person of the Personnel and Administration for the final approve and administration.</p> <p>3. The supervisors who do the approval of the requests must be careful that the number of personnel who are in leave not to affect the efficiency of work.</p> <p>4. The police personnel who make a request for leave must clearly show the place he wants to go and must leave a contact number, if possible.</p> <p>5. In extraordinary cases, the supervisors after decision of the general Director does the cancellation of all approved leaves, if this is required to solve the emergency situation. Whilst in specific cases, the</p>



Ndërsa, në raste specifike mbikëqyrësit mund të anulojnë pushimet me një arsytim tek mbikëqyrësi i nivelit më të lartë.

Neni 70
Paraqitja e shtatzënisë

1. Zyrtarja e Policisë me të vërejtur shenjat e para se ajo është shtatzënë, duhet të marrë një konfirmim përmes testit mjekësor nga një mjek i licencuar. Paraqitja e shtatzënisë është një detyrë e obligueshme për secilën zyrtare të Policisë.

Zyrtarja e Policisë duhet ta bëjë një raport me shkrim mbi gjendjen e shtatzënisë për mbikëqyrësin e linjës së parë si dhe të paraqesë fletëdëshminë apo ndonjë njoftim nga mjeku që e ka vizituar së bashku me raportin mjekësor.

2. Është përgjegjësi e mbikëqyrësit që të bëjë sistemimin e punonjësës në detyrë të lehtë dhe njëkohësisht një kopje të lëndës ta dërgoj në Drejtorinë e Personelit.

3. Zyrtarja policore nuk duhet më të bartë uniformën apo pajisjet e Policisë deri në përfundim të shtatzënisë.

slučajevima nadzornici mogu da otkazu odmore sa obrazloženjem kod nadzornika višeg nivoa.

Član 70
Prijavljivanje trudnoće

1. Službenica Policije kada primeti prvi znak trudnoće, treba da dobije potvrdu preko lekarskog testiranja od ovlašćenog lekara. Prijavljivanje trudnoće je jedan obavezan zadatak za svaku službenicu Policije.

Policajska službenica treba da sačini pismeni izveštaj o stanju trudnoće za nadzornika prve linije kao i da prikaže potvrdu ili neko obaveštenje od strane lekara kod koga je pregledana zajedno sa lekarskim izveštajem.

2. Odgovornost je nadzornika da vrši sistematizaciju službenice na laku dužnost i istovremeno jedan primerak predmeta dostavi u Direkciju za osoblje

3. Policajska službenica ne trba više da nosi uniformu ili opremu Policije do kraja trudnoće.

supervisors may cancel the leaves by arguing to the higher level supervisor.

Article 70
Submission of pregnancy

1. The police officer as soon as noticed that she is pregnant, should get a confirmation through the medical test by the licensed doctor.

The police officer should make a written report about her pregnancy condition for her first line supervisor as well as to submit an evidence letter by the visited doctor together with the medical report.

2. It is a responsibility of supervisor to do the systematization of the woman officer in an easy duty and at the same time a copy of case is sent to the Directorate of Personnel.

3. The police officer should not carry police uniforms or equipments until the end of pregnancy.



<p style="text-align: center;">Neni 71 Ndërprerja e shtatzënisë</p> <p>Nëse një punonjëse e Policisë ndërpret shtatzëninë për çfarëdo arsye qoftë, zyrtarja në fjalë duhet ta paraqesë mbarimin e shtatzënisë tek Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore përmes mbikëqyrësit dhe të sjellë raport mjekësor se a ka ndonjë komplikim shëndetësor që kërkon ditë plotësuese të pushimit mjekësor apo pushim tjetër për shkaqe të shëndetit.</p>	<p style="text-align: center;">Član 71 Prekid trudnoće</p> <p>Ukoliko jedna službenica Policije prekida trudnoću iz bilo kojeg razloga, pomenuta službenica treba da prijavi prekid trudnoće kod Direkcije Zdravstvenih službi preko nadzornika kao i da dostavi lekarski izveštaj da li ima neku zdravstvenu komplikaciju koji zahteva dodatno vreme bolovanja ili drugog odmora zbog zdravstvenih razloga.</p>	<p style="text-align: center;">Article 71 Termination of pregnancy</p> <p>If a police officer terminates the pregnancy for whatever reason, the respective officer must submit the termination of pregnancy at the Directorate of Health Services through her supervisor if there is any health complication that requires additional medical leaves or others due to health.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 72 Kufizimet ndaj kushteve të punës për zyrtaret e Policisë</p> <p>Zyrtarja policore shtatzëne e ka të ndaluar që të angazhohet në ndonjë lloj pune të rrezikshme apo jo të shëndetshme. Sipas dispozitave të këtij udhëzimi administrativ, ky kufizim pune përfshin qëndrimin e zgjatur në këmbë, përdorimi i makinerisë së rëndë apo të automjeteve të policisë, ngritjen e peshave të rënda apo të zgjatjes së mundimshme, angazhimin në ushtrime të qitjes me armë ose të kualifikimit, ushtrime fizike të fitnesit apo të ruajtjes së kondicionit, kryerjen e patrullimit në këmbë apo të angazhuarit në</p>	<p style="text-align: center;">Član 72 Ograničenja o radnim uslovima za službenice Policije</p> <p>Policijskoj službenici koja je trudna zabranjuje se da bude angažovana na nekom rizičnom zadatku ili nekom zadatku koji ugrožava njeno zdravlje. Prema odredbama ovog Administrativnog Upustva, ovo ograničenja poslova obuhvata produženo stajanje na nogama, upotrebu teških vozila ili vozila policije, podizanje težine ili napornog ispruženja, angažovanja na gadjanje oružjem ili kvalifikacije, fizičke vežbe fitnesa ili održavanja kondicije, obavljanje pešačke patrole ili direktno angažovanje u</p>	<p style="text-align: center;">Article 72 Restrictions on working conditions for women Police officers</p> <p>The pregnant police officer is not allowed to be engaged to any dangerous or unhealthy work. According to the provisions of this administrative instruction, this work restriction includes long standing on feet, use of heavy machine or police vehicles, lifting of heavy weights or laborious extension, engagement in gun firing exercise or qualification, physical fitness exercises or maintain of condition, conducting foot patrols or engagement in direct activities of law enforcement that requires arresting or</p>



aktivitet direkt të zbatimit të ligjit që kërkon kapjen, arrestimin apo paraburgimin e ndonjë individi, apo ndonjë punë tjetër që bëhet natën apo jashtë orarit të rregullt të punës.

Neni 73
Caktimi në pozitën e detyrës së lehtë

Në përputhje me kufizimet e angazhimit në detyrë të lehtë dhe në pajtueshmëri me nevojat e shërbimit, zyrtarja policore shtatzëne duhet të caktohet në një pozitë ku do të shfrytëzohen aftësitë dhe trajnimi i saj policor. Mbikëqyrësi është përgjegjës për vendimin përfundimtar, se cilën pozitë apo detyrë të lehtë e cakton. Si pozita apo detyra të lehta zakonisht përfshihen:

- a) Shërbimi i komunikimit;
- b) Detyra administrative;
- c) Detyrë tjetër e aprovuar që nuk kërkon aktivitet direkt në zbatimin e ligjit, përdorimin e makinerisë së rëndë apo të automjeteve të Policisë, aktivitet fizik të lodhshëm apo ndonjë aktivitet tjetër të ndaluar.

aktivnostima primenjivanja zakona koja zahteva hvatanje, hapšenje, ili pritvaranje nekog pojedinca, ili neki drugi posao koja se obavlja noću ili van redovnog radnog vremena.

Član 73
Odredjivanje na položaju lakših zadataka

U skladu sa ograničenjema angažovanja na lakšem zadatku i u saglasnosti sa potrebama službe, trudna službenica Policije treba da se odredi na nekom položaju gde će se koristiti njene sposobnosti i njena policijska obuka. Nadzornik je odgovoran za konačnu odluku, na kojem će položaju ili zadatku da odredi. Kao položaji ili lakši poslovi obično se obuhvataju:

- a) Služba komuniciranja,
- b) Administrativni poslovi;
- c) Drugi usvojeni zadatci koji ne zahteva direktne aktivnosti u primenjivanju zakona, upotrebu teških vozila, ili vozila Policije, umorne fizičke aktivnosti ili neku drugu zabranjenu aktivnost.

detention of any individual, or any other action performed during nights or overtime.

Article 73
Assignment to an easy position

In accordance with the engagement restrictions in an easy position and in accordance with the needs of service, the pregnant police officer should be assigned in a position where her abilities and police trainings would be used. The supervisor is responsible to make the final decision to which position or duty to assign the officer. Easy duties or positions are usually considered:

- a) Communication service;
- b) Administrative tasks;
- c) Other approved duties that does not require direct activity in law enforcement, use of heavy machines or police vehicles, tedious physical activity or any other prohibited activity.



Neni 74 Orari i punës pas lindjes së fëmijës	Član 74 Raspored rada nakon rođjenja deteta	Article 74 Working hours after childbirth
<p>1. Punonjësja e Policisë gjatë kohës së shtatzënisë, nëna me fëmijë nën moshën tri (3) vjeç, nuk mund të obligohet të punojë më gjatë se orari i rregullt i punës dhe punës gjatë natës.</p> <p>2. Të drejtat nga paragrafi 1. i këtij neni, mund t'i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkatësisht personi tjetër që kujdeset për fëmijën.</p> <p>3. Emërimi në detyrë të lehtë apo shfrytëzimi i pushimit të lehonisë nuk duhet të ndikojë në klasifikimin e pagesës së punonjësës, të drejtat për gradim, rastin për avancim, të drejtën e pensionimit apo çfarëdo të drejte tjetër apo privilegj, që është e kushtëzuar me kryerjen e detyrës.</p> <p>4. Punonjësja pas përfundimit apo ndërprerjes së pushimit të lehonisë ose pas mbarimit të punësimit në detyrë të lehtë, duhet të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.</p>	<p>1. Radnica Policije tokom vremena trudnoće, majka sa decom ispod starosti od tri (3) godine, nemože da se obavezuje da radi duže od redovnog radnog vremena i noćnog rada.</p> <p>2. Prava iz stava 1. ovog člana, može da koristi i usvojitelj deteta, odnosno drugo lice koji se stara o detetu.</p> <p>3. Imenovanje na lakom zadatku ili korišćenje porodiljskog odsustva ne treba da utiče na klasifikaciji plate radnice, prava za unapredjenje, priliku za unapredjenje, pravo penzionisanja ili bilo koje drugo pravo ili privilegije, koja je uslovljena sa izvršavanjem zadataka.</p> <p>4. Radnica nakon završetka ili prekida porodiljskog odsustva ili nakon završetka rada na lakim poslovima, treba da se vrati na prethodno radno mesto.</p>	<p>1. The Police employee during the pregnancy period, a mother with her three (3) years old child, cannot be obliged to work longer than the regular working hours and during the night.</p> <p>2. The rights from the 1 paragraph of this article can also be use by the adopter of the child, respectively any other person that takes care of child.</p> <p>3. Appointment in easy task or use of maternity leave must not affect in classification of the employee's wage, the rights for promotion, cases for advancement, rights for retirement or any other right or privilege that is conditional in performing of duties.</p> <p>4. The employee after completion or termination of maternity leave or after termination of employment in the easy task has the right to return in previous working place.</p>



Neni 75 Përkrahja mjekësore dhe psikologjike e personelit të Policisë	Član 75 Lekarska i Psihološka podrška Osoblja Policije	Article 75 Medical and psychological support of the Police personnel
<p>1. Përkrahja mjekësore përfshin ofrimin e mbështetjes mjekësore dhe psikologjike, për personelin e Policisë si dhe rekomandimet për kërkesa të ndryshme mjekësore për personelin e Policisë.</p> <p>2. Përkrahja mjekësore për personelin e Policisë përfshinë:</p> <ul style="list-style-type: none">2.1. Vizitat mjekësore për personelin e Policisë;2.2. Vizitat për personelin e lënduar apo të sëmurë në detyrë, në Qendrën mjekësore apo në shtëpi;2.3. Rekomandimet për kërkesat e ndryshme mjekësore dhe psikologjike për personelin e Policisë;2.4. Angazhimi në operacione policore, sipas planeve operative.2.5. Me rastin e shqiptimit të masës plotësuese këshillim mjekësor dhe psikologjik. <p>3. Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore administron me dokumentacionin</p>	<p>1. Lekarska podrška obuhvata pružanje lekarske i psihološke podrške, za osoblje Policije kao i preporuke za razne lekarske zahteve za osoblje Policije.</p> <p>2. Lekarska podrška za osoblje policije obuhvata sledeće:</p> <ul style="list-style-type: none">2.1. Lekarske posete za osoblje Policije;2.2. Posete za povredjeno lice ili razboleno na dužnosti, u zdravstveni Centar ili u kući.2.3. Preporuke za razne lekarske i psihološke zahteve za osoblje Policije;2.4. Angažovanje u policijske operacije, prema operativnim planovima.2.5. Prilikom izrićenja dopunske mere lekarskog i psihološkog savetovanja. <p>3. Direkcija Zdravstvene službe, administrira sa lekarskom</p>	<p>1. Medical support includes provision of medical and psychological support for the Police personnel as well as recommendations for various medical requests for the Police personnel.</p> <p>2. Medical support for the Police personnel includes:</p> <ul style="list-style-type: none">2.1. Medical visits for the Police personnel;2.2. Visits for the injured or sick personnel on duty, in the medical Center or home2.3. Recommendations for various medical and psychological requests for the Police personnel;2.4. Engagement in police operations, according to operational plans;2.5. On the occasion of imposing the additional measure medical and psychological advice. <p>3. Directorate of Medical Services administrates with medical documents.</p>



<p>mjekësor.</p> <p style="text-align: center;">Neni 76 Mbështetja psikologjike</p> <p>1. Të drejtë për mbështetje psikologjike ka personeli i Policisë i shqetësuar në detyrë dhe gjatë kryerjes së detyrës.</p> <p>2. Personeli i Policisë nëse nuk ka mundësi të trajtohet nga stafi mjekësor dhe psikologjik i Policisë, atëherë i njëjti dërgohet në klinikën e kontraktuar nga Policia.</p> <p style="text-align: center;">Neni 77 Kërkesa për mbështetje</p> <p>Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore e Policisë ka përgjegjësi që kërkesat për shpenzime mjekësore dhe psikologjike t'i rekomandojë përmes zinxhirit komandues tek Departamenti i Shërbimeve Mbështetëse për të gjitha shpenzimet lidhur me trajtimet mjekësore. Rekomandimet e tilla bëhen për rastet e përcaktura në nenin 61 paragrafi 3,4,5 të këtij Udhëzimi, varësisht nga mundësitë buxhetore.</p>	<p>dokumentacijom.</p> <p style="text-align: center;">Član 76 Psihološka Podrška</p> <p>1. Pravo za psihološku podršku ima osoblje Policije uznemiren na dužnosti i tokom obavljanja zadataka.</p> <p>2. Osoblje Policije ukoliko nema mogućnosti da se tretira od strane lekarskog i psihološkog osoblja Policije, onda isti se šalje u ugovorenu kliniku od strane Policije.</p> <p style="text-align: center;">Član 77 Zahtev za podršku</p> <p>Direkcija Zdravstvene službe Policije odgovorna je da zahteve za lekarske/psihološke troškove preporuči preko komandnog lanca kod Uprave podršnih službi za sve troškove u vezi sa lekarskim tretmanima. Takve preporuke vrše se u odredjenim slučajevima iz člana 61, stav 3, 4 i 5 ovog Uputstva, zavisno od budžetskih mogućnosti.</p>	<p style="text-align: center;">Article 76 Psychological support</p> <p>1. Entitled for psychological support has the personnel of Police distressed on duty and while performing the duty.</p> <p>2. If the Police personnel are not able to be treated by the medical and psychological staff of Police, then the same must be sent to the clinic by the Police.</p> <p style="text-align: center;">Article 77 Request for support</p> <p>The Directorate of Health Services has the responsibility that the requests for medical/psychological expenditures to recommend through commanding chain at the Department of Supporting Services for all expenses related to medical treatment. Such recommendations are done in cases determined in article 61 paragraph 3, 4, 5 of this Instruction, depending on budgetary capabilities.</p>
---	--	---



**KAPITULLI VI
NGRITJA PROFESIONALE**

**Neni 78
Trajnimet**

1. Personeli i Policisë me qëllim të ngritjes së aftësive të tyre profesionale, zhvillimin e karrierës, rritjen e efikasitetit dhe mbajtjes së standardeve të larta të punës janë të obliguar që të marrin pjesë në trajnimet të cilat organizohen nga Policia, respektivisht nga Divizioni i Trajnimeve, dhe atë duke filluar nga trajnimet themelore. Përveç trajnimeve, personelit të Policisë mund të autorizohen që të marrin pjesë edhe në programet arsimore brenda dhe jashtë vendit, me kusht që këto programe të jenë të rëndësishme për Policinë.

2. Pjesëmarrja e punonjësve në programet e trajnimit të cilat organizohen nga Divizioni i Trajnimeve konsiderohen njëjloj si vijim i punës së rregullt. Andaj mbikëqyrësit janë përgjegjës për të lehtësuar dhe për të përkrahur pjesëmarrjen e punonjësve të tyre në këto programe apo trajnime.

3. Personeli i Policisë se Kosovës i cili

**VI POGLAVLJE
PROFESIONALNO UNAPREDJENJE**

**Član 78
Obuke**

1. Osoblje Policije u cilju uzdizanja njihove profesionalne sposobnosti, razvoj kariere, povećanje efikasiteta i održavanje visokih standarda rada obavezni su da prisustvuju u obukama koje se organizuju od strane Policije odnosno od strane Divizije za Obuke, i to počev od osnovne obuke. Osim obuka, osoblje Policije može da se ovlasti da prisustvuju i u obrazovnim programima unutar i van zemlje, pod uslovom da su ovi programi bitni za Policiju.

2. Učestvovanje radnika u programima obuke koji se organizuju od strane Divizije za Obuke, smatraju se isto kao redovni rad. Prema tome nadzornici su odgovorni da olakšavaju i da podržavaju učestvovanje njihovih radnika na ovim programima i obukama.

3. Policijsko osoblje Kosova koji je

**CHAPTER VI
PROFESSIONAL ADVACEMENT**

**Article 78
Trainings**

1. The Police personnel with the aim of increasing the professional skills, career development, increase of efficiency and keeping of high working standards, are obliged to participate in the trainings organized by the Police, respectively by the Training Division, starting from basic trainings. Beside trainings, the Police personnel can be authorized to participate also in educational programs inside and outside the country, provided that these programs have to be important for Police.

2. Participation of the employees in training programs organized by the Training Division is considered the same as regular work. So, the supervisors are responsible to facilitate and support the participation of their employees in these programs or trainings.

3. Kosovo Police Personnel, who



<p>ka përfunduar me sukses trajnimin për trajner, apo trajnime të specializuara jashtë apo brenda vendi janë potencial për ofrimin e trajnimeve. Çdo trajnues i certifikuar si trajner (ligjërues) apo i certifikuar si zyrtar është i obliguar me kërkesë të Divizionit të Trajnimeve të asistoj në rifreskimin e pakove trajnuese (plan-programin mësimor, doracakun për pjesëmarrës dhe formulimin e pyetjeve) dhe në mbajtjen e ligjëratave sipas nevojave të organizatës.</p> <p>4. Çdo Drejtor i Departamenteve/Divizionit apo Drejtorive është i obliguar të mbështesë dhe të përkrahë me staf në cilësi të trajnerit sipas kërkesave të Divizionit të Trajnimeve për mbajtje të trajnimeve sipas planifikimeve vjetore apo nevojave të organizatës. Kjo bëhet me qëllim që pjesëmarrësit në trajnim të pajisen me njohuri nga pjesa teorike dhe praktike sipas fushës përkatëse.</p> <p style="text-align: center;">Neni 79 Vlerësimi i performancës</p> <p>1. Punonjësit e Policisë, lidhur me kryerjen e detyrave të punës, i nënshtrohen vlerësimit periodik të</p>	<p>uspešno završio obuku ta trenera (instruktora), ili specijalizovane buke van ili unitar zemlje su potencijalni za pružanje obuka. Svaki certifikovani instruktor kao trener (predavaoc) ili certifikova kao službenik obavezan je da zahtevom Divizije za obuku da asistira na osvežavanje obučanih pakovanja (nastavnog plana i programa, priručnika za učesnike i obrazac pitanja) i za održavanje predavanja prema potrebi organizacije.</p> <p>4. Svaki direktor uprava/divizija ili direkcija obavezan je da podržava osobljem u svojstvu trenera prema zahtevima Divizije za buke za održavanje obuke prema godišnjim planiranjima ili potrebama organizacije. Ovo se vrši u cilju da se učesnici u obusi opreme sa saznanjima iz teoretskog i praktičnog dela prema dotičnoj oblasti.</p> <p style="text-align: center;">Član 79 Ocenjivanje performanse</p> <p>1. Radnici Policije, u vezi sa izvršavanjem radnih zadataka, podvrgavaju se periodičnom ocenjivanju performanse,</p>	<p>successfully completed the training for trainers, or specialized trainings abroad or in the country, are potential for offering trainings. Every certified trainer (lecturer) or certified as officer is obliged that upon request from the Training Division assist in refreshing training packages (educational curriculum, manual for participants and formulation of questions) and lecturing based upon the needs of the organization.</p> <p>4. Every Director of Department/Division or Directorate is obliged to support with staff in the role of trainer according to the needs of Training Division in performing trainings according to the annual schedules or needs of the organization. This is done in order that participants in training gain knowledge from the theoretical and practical part according to the respective field.</p> <p style="text-align: center;">Article 79 Performance evaluation</p> <p>1. Police employees related to the work performance, undergoes the periodic performance evaluation which has the aim</p>
--	--	--



<p>performancës, i cili ka për qëllim rritjen e cilësisë në punë dhe përmirësimin apo avancimin gradual të aftësisë profesionale të punonjësit. Ky vlerësim duhet të jetë i bazuar në PSO-të e nxjerra nga Departamenti i Burimeve Njerëzore.</p> <p>2. Policia, respektivisht mbikëqyrësit ku punonjësi punon, janë të obliguar që së paku një herë në vit ta bëjnë vlerësimin e performancës për punonjësit të cilët janë nën mbikëqyrjen e tij. Nëse vlerësimi i performancës bëhet një herë në vit, atëherë vlerësimi duhet të bëhet në fund të çdo viti kalendarik.</p> <p>3. Rezultatet e vlerësimit të performancës së punës për punonjës të ndikim dhe efekte për përcaktimin e:</p> <ul style="list-style-type: none">3.1. nevojave për trajnim;3.2. përshtatshmërisë së punonjësve për avancim në karrierë;3.3. kushteve për kalimin prej punës provuese në emërim të përhershëm (kohë të pacaktuar) apo largim nga puna;3.4. ndërrimi i postit/pozitës;3.5. kushteve për dhënien e pushimeve të veçanta;3.6. vazhdimin apo ndërprerjen së	<p>koji ima za cilj povećanje kvaliteta rada i poboljšanje ili postepeno unapredjenje profesionalne sposobnosti radnika. Ovo ocenjivaje treba da je osnovano na OSP-u donete od strane Uprave za ljudske izvore.</p> <p>2. Policija, odnosno nadzornici gde radnik radi, obavezni su da najmanje jednom godišnje izvrše ocenjivanje performanse za radnike koji su pod njegovim nadzorom. Ukoliko se ocenjivanje performanse izvrši jednom godišnje, onda ocenjivanje treba da se izvrši na kraju kalendarske godine.</p> <p>3. Rezultate ocenjivanja performanse rada za radnika imaju uticaj i efikasnost za utvrđivanje,</p> <ul style="list-style-type: none">3.1. Potrebe za obuku;3.2. Podobnosti radnika za unapredjenje u karijeri;3.3. Uslove za prelazak od probnog rada na stalno imenovanje (neodređeno vreme) ili udaljavanje sa posla.3.4. Izmena položaja;3.5. Usloove za davanje posebnih odmora;3.6. Produženju ili prekidu radnog	<p>increasing of the quality in work and improvement or gradual advance of the employee's professional ability. This evaluation should be based on the SOP-s issued by the Human Resources Department.</p> <p>2. The police, respectively supervisors where the employee works, are obliged at least once a year to assess the employee's performances that are under his supervision. If the performance evaluation takes place once a year, then the assessment should be done at the end of each calendar year.</p> <p>3. The results of performance evaluation for the employee have an impact and effects to determine:</p> <ul style="list-style-type: none">3.1. Training needs;3.2. suitability of the employee's to advance in career3.3. conditions to pass from the probation work to permanent (undefined time) or dismissal;3.4. change of position3.5. conditions for giving special leaves3.6. continuing or termination of the work relation in Police;
---	--	--



<p>marrëdhënies së punës në Polici.</p> <p>4. Rezultatet e vlerësimit të performancës së punonjësit vendosen në dosjen personale të punonjësit, të cilat merren parasysh me rastin e avancimit, gradimit dhe procedurave disiplinore.</p> <p style="text-align: center;">Neni 80 Disiplina</p> <p>Punonjësit e Policisë për shkelje të rregullave dhe procedurave të cilat kanë të bëjnë me kryerjen e detyrës apo pakujdesisë së rëndë në respektimin dhe zbatimin e dispozitave ligjore që kanë ndodhur si rezultat i fajit apo pakujdesisë së tyre u nënshtrohen procedurave të brendshme disiplinore dhe të drejtës së ankesës ndaj vendimit disiplinor, konform dispozitave, përcaktuar me këtë udhëzim administrativ dhe udhëzimin administrativ për shkeljet, masat dhe procedurat disiplinore në Policinë e Kosovës.</p> <p style="text-align: center;">KREU VII PEZULLIMI DHE NDËRPREJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS</p> <p style="text-align: center;">Neni 81 Pezullimi i marrëdhënies së punës</p>	<p>odnosa u Policiji.</p> <p>4. Rezultati ocenjivanja preformanse radnika stavlja se u lični doijse radnika, koje se uzimaju u obzir u slučaju unapredjenja, gradiranja i disciplinskih procedura.</p> <p style="text-align: center;">Član 80 Disiplina</p> <p>Radnik Policije za povredu pravila i procedura koje se odnose na izvršavanju zadataka ili teške nepažnje u poštovanju i primenjivanju zakonskih odredba, koje su prouzrokovane kao rezultat krivice ili njihove nepažnje podvrgavaju se unutrašnjim disciplinskim procedurama i pravo žalbe protiv disciplinske odluke. Shodno odredbama, određene ovim Administrativnim Uputstvom i administrativnim uputstvom za povrede, mere i disciplinske procedure u Policiji Kosova.</p> <p style="text-align: center;">VII POGLAVLJLE OBUSTAVA I PREKID RADNOG ODNOSA</p> <p style="text-align: center;">Član 81 Obustava radnog odnosa</p>	<p>4. Results of the employee's performance evaluation are set in the personal dossier of the employee, which are taken into consideration in case of advance, promotion and disciplinary procedures.</p> <p style="text-align: center;">Article 80 Discipline</p> <p>Police employees for violation of rules and procedures relating to the performance of duty or serious negligence in respecting and implementing of legal dispositions that have occurred as a result of their fault or negligence, will be subject of the internal disciplinary procedures and the right of appeal against disciplinary decision, conform dispositions determined by this administrative instruction and administrative instruction for violations, disciplinary measures and procedures in Kosovo Police.</p> <p style="text-align: center;">CHAPTER VII SUSPENSION AND TERMINATION OF THE WORK RELATION</p> <p style="text-align: center;">Article 81 Suspension of the work relation</p>
--	--	--



<p>1. Të punësuarit në Polici, përkohësisht mund t'i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës nëse mungon nga puna në këto raste:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1 kur i punësuari për interesa të vendit dërgohet në punë jashtë vendit për përfaqësim;1.2 kur zgjidhet apo emërohet në funksione tjera publike;1.3 me vendim të gjykatës kompetente dënohet në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj burgim. <p>2. Pas përfundimit të përmbushjes së obligimeve nga paragrafi 1 pika 1.1 dhe 1.2, i punësuari ka obligim të lajmërohet në afatin prej 10 ditësh në Drejtorinë e Personelit të Policisë. Ndërsa sa i përket pikës nën c) të paragrafit 1, i punësuari ka obligim të lajmërohet menjëherë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 82 Pezullimi me marrëveshje i marrëdhënies së punës</p> <p>1. Pezullimi me marrëveshje i marrëdhënies së punës bëhet me pëlqimin</p>	<p>1. Zaposlenom u Policiji, privremeno mogu da mu miruju prava i obaveze iz radnog odnosa u koliko izostaje sa posla u sledećim slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. Kada se zaposleni za interese zemlje šalje za rad van zemlje za zastupanje;1.2. Kada se izabere ili se imenuje u druge javne funkcije;1.3. Odlukom nadležnog suda kazni se u vremenskom trajanju do šest (6) meseci zatvorom. <p>2. Nakon okončanja ispunjavanja obaveza iz stava 1 tačka 1.1. i 1.2. zaposleni je obavezan da se javi u roku od 10 dana u Direkciju Osoblja Policije. Dok koliko se tiće tačke pod c) stava 1, zaposleni je obavezan da se odmah javi.</p> <p style="text-align: center;">Član 82 Obustava radnog odnosa uz sporazum</p> <p>1. Obustava radnog odnosa uz sporazum vrši se u saglasnosti poslodavca (Policije)</p>	<p>1. Police employees, temporarily may be ceased of the rights and duties from the work relation if he/she is absent in these cases:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. when the employee is sent abroad to represent interests of his country;1.2. when selected or appointed in other public functions;1.3. by decision of the competent court is punished in duration up to six (6) months of prison. <p>2. After fulfillment of the obligations from the 1 paragraph point 1.1. and 1.2., the employee is obliged to be appeared within 10 days in the Directorate of Police Personnel. While according to the point c) of the 1 paragraph, the employee is obliged to be appeared immediately.</p> <p style="text-align: center;">Article 82 Suspension with agreement from the work relation</p> <p>1. Suspension with agreement from the work relation is done with the consent of</p>
--	---	--



<p>e punëdhënësit (Policisë) dhe punonjësit.</p> <p>2. Pezullim me marrëveshje nga puna konsiderohet në rastin e pushimit pa pagesë. Ndërsa, pas kalimit të periudhës së pezullimit me marrëveshje, punonjësi e ruan të drejtën e kthimit në pozitën e mëparshme ose në ndonjë pozitë tjetër ekuivalente.</p> <p style="text-align: center;">Neni 83 Suspendimi nga puna</p> <p>1. Punonjësi i Policisë mund të suspendohet përkohësisht nga puna në këto raste:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. kur ndaj tij është iniciuar procedura penale për shkak të dyshimit për kryerje të veprës penale e cila ndiqet sipas detyrës zyrtare;1.2. kur i punësuari është në paraburgim;1.3. kur i punësuari dyshohet se ka kryer shkelje të rënda të obligimeve të punës dhe prania e tij në punë mund t'i pengojë hetimet disiplinore apo penale.1.4. Nëse ndaj punonjësit shqiptohet masa disiplinore ndërprerje e marrëdhënies se punës nga	<p>i radnika.</p> <p>2. Privremeno mirovanje sa rada smatra se u slučaju neplaćenog odsustva. Dok nakon isteka perioda sporazumnog mirovanja, radnik uživa pravo povratka u prethodni položaj ili u neki drugi odgovorajući položaj.</p> <p style="text-align: center;">Član 83 Suspendizija sa posla</p> <p>1. Radnik Policije može privremeno da se suspendira sa rada u sledećim slučajevima:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. Kada je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog sumnje da je izvršio krivično delo koje se goni prema službenoj dužnosti;1.2. Kada je zaposleni u pritvoru;1.3. Kada se zaposleni sumnja da je počinio tešku povredu radnih obaveza i njegovo prisustvo u radu može da ometa disciplinske ili krivične istrage.1.4. Protiv radnika izriče se disciplinska mera prekid radnog odnosa od strane odlučujućeg	<p>employer (Police) and employee.</p> <p>2. Suspension with agreement from the work is considered the case of the leave without pay. Whilst, after passing the suspension period with agreement, the employee has the right to return in the previous position or any other equivalent position.</p> <p style="text-align: center;">Article 83 Suspension from work</p> <p>1. Police employee may be suspended temporarily from work in the following cases:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. when a criminal procedure is initiated against him, due to the suspicion for committing criminal act which is prosecuted by the official duty;1.2. when the employee is in custody;1.3. when the employee is suspected of serious violation of the work obligations and his presence at work may prevent disciplinary or criminal investigations1.4. if against the employee is imposed disciplinary measure termination of work relation by the decision
---	---	---



<p>autoriteti vendimmarrës në shkallë të parë, deri në plotfuqishmërinë administrative të vendimit disiplinor.</p> <p>2. Suspendimi nga puna mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj. Pas kësaj periudhe (pas 6 muajve) punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpusë kontratën e punës. Gjatë kësaj periudhe kohore të punësuarit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50% (neni 74 dhe 75 i Ligjit të Punës).</p> <p>3. Nëse pas suspendimit punonjësi rikthehet në punë si i pafajshëm, ai konsiderohet se është pezulluar nga ushtrimi i detyrës dhe periudha e mungesës në detyrë do të trajtohet si periudhë e qëndrimit në punë dhe punonjësit duhet t'i kompensohet shuma e ndaluar e rrogës, duke përfshirë shtesën për rrezikshmëri, si dhe të gjitha të drejtat tjera të cilat do t'i kishte marrë sikur të mos ishte larguar përkohësisht nga puna.</p> <p style="text-align: center;">Neni 84 Shkarkimi i punonjësit nga posti/detyra</p> <p>1. Me vendim të drejtorit të përgjithshëm</p>	<p>autoriteta prvog stepena, do administrativne pravosnažnosti disciplinske odluke.</p> <p>2. Suspendizija sa rada može da traje najviše šest (6) meseci. Nakon ovog roka (posle 6 meseci) poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na posao ili da mu prekine ugovor o radu. Tokom ovog vremenskog roka zaposlenom pripada pravo nadoknade plate u visini od 50% (član 74 i 75 Zakona o Radu).</p> <p>3. Ukoliko se nakon suspendizije radnik vrati na posao kao nevin, on se smatra da je suspendovan sa obavljanja poslova i period izostankana sa posla smatra će se kao radni period na radu i radniku mora da mu se nadoknadi obustavljeni iznos sa plate, uključujući i dodatak opasnosti, kao i sva druga prava koje bi mu pripale kao da nije privremeno udaljen sa posla.</p> <p style="text-align: center;">Član 84 Razrešenje radnika sa dužnosti</p> <p>1. Odlukom Generalnog Direktora Policije, može da se razreši sa dužnosti radnik PK-</p>	<p>making authority at the first level, until the final administrative disciplinary decision.</p> <p>2. Suspension from work may last mostly six (6) months. After this period (after 6 months) the employer is obliged to return the employee at work or to terminate the employment contract. During this period, the employee has the right of compensation around 50% (article 74 and 75 of the Law on Labor)</p> <p>3. If after suspension the employee is returned at work as innocent, he is considered as being suspended from the exercise of duty and absence period at work shall be treated as working period and the amount of salary should be compensated to the employee, including allowances of risk, as well as all other rights which he would enjoy as not being dismissed temporarily from work.</p> <p style="text-align: center;">Article 84 Dismissal of the employee from duty</p> <p>1. With the decision of the General Director of Police, the police officer may</p>
--	---	--



<p>të Policisë, mund të shkarkohet nga posti/detyra punonjësi i PK-së, pa marrë parasysh a kemi të bëjmë me të punësuarit në nivel lokal apo qendror, me përjashtim të pozitive të menaxhmentit të lartë të Policisë nga neni 37, paragrafi 4 dhe 5 dhe pozitive nga neni 42 i Ligjit për Policinë.</p> <p>2. Punonjësit e PK-së mund të shkarkohen nga posti/detyra për shkaqet: performancë e dobët e punonjësit, rezultate të dobëta në punë, për shkak të shkeljes së Kodit të Etikës dhe shkeljeve tjera të cilat sipas ligjit konsiderohen vepra penale.</p> <p>3. Shkarkimi i menaxhmentit të lartë të Policisë nga neni 37, paragrafi 4 dhe 5 dhe neni 42 të Ligjit për Policinë bëhet nga autoriteti kompetent i cili i ka emëruar.</p> <p style="text-align: center;">Neni 85 Ndërprerja e marrëdhënies së punës</p> <p>Ndërprerja e marrëdhënies së punës në Polici bëhet në rastet:</p> <ul style="list-style-type: none">a) me rastin e pensionimit;b) vdekja e të punësuarit;c) skadimi i kohëzgjatjes së kontratës;	<p>a, bez obzira da li se radi o zaposlenom na lokalnom ili centralnom nivou izuzev položja visokog menadžiranja Policije iz člana 37 stava 4 i 5 i položajima iz člana 42 Zakona o Policiji.</p> <p>2. Radnici PK-a, mogu da se razreši dužnosti iz razloga: slabe performansa radnika, slabih rezultata na radu, zbog povrede Kodeksa Etike i drugim povredama koje se prema zakonu smatraju kao krivična dela.</p> <p>3. Razrešenje visokog menadžmenta Policije iz član 37, stava 4 i 5 i člana 42 Zakona o Policiji vrši se od nadležnog autoriteta koji ih je imenovao.</p> <p style="text-align: center;">Član 85 Prekid Radnog Odnosa</p> <p>Prekid radnog odnosa u Policije vrši se u sledećim slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Prilikom pensionisanja;b) Smrt zaposlenog;c) Istek roka ugovora;d) Kada pravosnažnom odlukom	<p>be dismissed from work regardless if we are dealing with employees at local or central level, except of Police senior management positions from the article 37, paragraph 4 and 5, and positions from article 42 of the Law on Police.</p> <p>2. KP employees can be dismissed from the duty due to the: weak performance, weak results at work, due to the violation of Ethic code and other violations which according to the law are considered criminal acts.</p> <p>3. Dismissal of the senior management of Police from the article 37, paragraph 4 and 5, and article 42 of the Law on Police is performed by the competent authority that has appointed him.</p> <p style="text-align: center;">Article 85 Termination of the work relation</p> <p>Termination of the work relation in Police is done in cases when:</p> <ul style="list-style-type: none">a) reaching retirement age;b) death of an employee;c) expiration of the contract duration;d) when with the final decision, the
--	---	---



- d) kur me vendim të formës së prerë punonjësit i humb zotësia e plotë për të vepruar;
- e) si rezultat i shqiptimit të masës disiplinore;
- f) si rezultat i vlerësimit të dobët të performancës së punës, pas konsumimit të gjitha përpjekjeve për performance pozitive;
- g) në rast se nuk e përfundon me sukses kursin themelor për policinë e përgjithshme dhe trajnimin fushor.

Neni 86

Ndërprerja e marrëdhënies së punës me vendim të njëanshëm dhe me marrëveshje të palëve

1. Marrëdhënia apo kontrata e punës ndërmjet Policisë dhe të punësuarit mund të ndërpritet në këto raste:

- 1.1. me vendim të njëanshëm nga palët (punonjësit apo Policia);
- 1.2. me marrëveshje të palëve;
- 1.3. për shkaqe shëndetësore dhe paaftësisë për punë në kohëzgjatje mbi 12 muaj, ose me vendim të komisionit mjekësor;
- 1.4. pasi që i ka plotësuar kushtet e

- radnik izgubi potpunu radnu sposobnost za delovanje;
- e) Kao rezultat izrečene disciplinske mere.
- f) Kao rezultat slabog ocenjivanja performanse rada, posle konzumiranja svih pokušaja za pozitivnu performansu;
- g) ako ne završi uspešno osnovni kurs za opštu policiju i terensku obuku.

Član 86

Prestanak radnog odnosa jednostranom odlukom uz saglasnost stranaka

1. Radni odnos ili ugovor o radu između Policije i zaposlenog može da se raskine u sledećim slučajevima:

- 1.1. Jednostranom odlukom stranka (radnika ili Policije);
- 1.2. Sporazumom stranaka;
- 1.3. Zbog zdravstvenih razloga i nesposobnosti za rad u vremenskom trajanju iznad 12 meseci, ili odlukom lekarske komisije;

- employee loses full capacity to act;
- e) as a result of imposing disciplinary measure
- f) As a result of unsatisfactory evaluation of work performance, after consummation of all efforts for positive performance.
- g) if it does not complete successfully the basic course for general police and the field training.

Article 86

Termination of work relation with the unilateral decision and with the agreement of parties

1. Work relation or contract between Police and the employee can be terminated in these cases:

- 1.1. with the unilateral decision from parties (employee or Police)
- 1.2. with the agreement of parties
- 1.3. for health reasons and inability to work in duration over 12 months, or with the decision of medical commission.
- 1.4. after fulfilling the conditions



<p>përcaktuara me kontratën e punës;</p> <p>1.5. kur me vendim të formës së prerë dënohet me burg më tepër se gjashtë (6) muaj;</p> <p>1.6. Siç është paraparë në nenin 24, paragrafi 3, nënparagrafi 3.2 dhe 3.3 të këtij udhëzimi;</p> <p>1.7. Siç është paraparë në nenin 27, paragrafi 3.</p> <p>2. Nëse pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës nga pika 1.3 e paragrafit paraprak, punonjësi riaftësohet, atëherë ai prapë mund të rikthehet, respektivisht të bëhet ripranimi i tij në punë.</p> <p>3. I punësuar i me kontratë pune në kohë të caktuar është i obliguar që në afatin prej 15 ditësh, në formë të shkruar ta informojë punëdhënësin për ndërprerjen e kontratës në mënyrë të njëanshme, ndërsa i punësuar i në kohë të pacaktuar është i obliguar që 30 ditë përpara ta paralajmërojë punëdhënësin për ndërprerje të kontratës së punës.</p> <p style="text-align: center;">Neni 87 Dorëheqja</p> <p>1. Punonjësi i Policisë në çdo kohë mund</p>	<p>1.4. pošto je ispunjavao određene uslove ugovorom o radu;</p> <p>1.5. Kada pravosnažnom odlukom kazni se zatvorom više od šest (6) meseci;</p> <p>1.6. Kao što je navedeno u članu 24, stav 3, tačka 3.2 i 3.3. ovog upuitstva</p> <p>1.7. Kao što je navedeno u članu 27, stav 3.</p> <p>2. Ukoliko nakon raskida radnog odnosa iz tačke 1.3 prethodnog stava, radnik se osposobljava, tada on ponovo može da se vrati, odnosno da se ponovno primi u radni odnos.</p> <p>3. Zaposleni ugovorom o radu u određenom vremenu obavezan je da u roku od 15 dana, u pismenoj formi da obavesti poslodavca o raskidu ugovora sa jednostranom odlukom, dok zaposleni na neodređeno vreme obavezan je da najavi poslodavca 30 dana unapred za raskid ugovora o radu.</p> <p style="text-align: center;">Član 87 Ostavka</p> <p>1. Radnik Policije u svako vreme može da</p>	<p>defined in the work contract</p> <p>1.5. when with the final decision is sentenced with more than six (6) months;</p> <p>1.6. As foreseen in article 24, paragraph 3, points 3.2 and 3.3 of this instruction.</p> <p>1.7. As foreseen in article 27, paragraph 3.</p> <p>2. If after termination of the work relation from the point 1.3. of the prior paragraph, the employee is rehabilitated, then he can be returned, respectively can be readmitted at work.</p> <p>3. An employee with the work contract in certain time, is obliged within 15 days in a written form to notify his employer for the contract termination unilaterally, while the employee in an undefined time is obliged to notify his employer 30 days before for the termination of work contract.</p> <p style="text-align: center;">Article 87 Resignation</p> <p>1. Police employee at any time may give</p>
--	--	---



të japë dorëheqje nga puna pas njoftimit paraprak për dorëheqje, të cilën punonjësi, përmes mbikëqyrësit të tij duhet t'ia dorëzojë Drejtorisë së Personelit. Afati për njoftimin apo paralajmërimin e dorëheqjes është 30 ditë para njoftimit.

2. Procedurat për çështjet e dorëheqjes do të rregullohen me PSO të veçantë të Drejtorisë së Personelit.

Neni 88 Ripunësimi dhe rikthimi

1. Zyrtari policor i cili ka dhënë dorëheqje akoma pa përfunduar kursin themelor për policinë e përgjithshme dhe trajnimin praktik për zyrtar policor në kohëzgjatje prej dy (2) vite nuk ka të drejtë për ripunësim.

2. Zyrtari policor, i cili ka përfunduar me sukses trajnimin për polici të përgjithshme dhe trajnimin praktik për zyrtar policor dhe me pas ka dhënë dorëheqje vullnetare, mund të ripunësohet.

3. Zyrtari policor ka të drejtë për t'u rikthyer kur t'i përfundojë transferi në institucione shtetërore apo kur i përfundon mandati derisa ka qenë në shërbim

podnese ostavku sa dužnosti nakon nprethodnog najavljivanja za ostavku, koju radnik, preko njegovog nadzornika treba da preda Direkciji za osoblje. Rok za obaveštenje ili najavljivanje ostavke je 30 dana pre obaveštenja.

2. Procedure po pitanju ostavke će se uredjivati sa posebnim OSP-om Direkcije za osoblje.

Član 88 Ponovno zaposlenje i povratak u službi

1. Policijski službenik, koji je podneo ostavku, još uvek ne izvršavajući osnovni kurs za opštu policiju i praktičnu obuku za policijske službenike u vremenskom trajanju od 2 godine, nema pravo na ponovo zaposlenje.

2. Policijski službenik koji je uspešno završio obuku za opštu policiju i za praktičnu obuku za policijski službenik i nakon toga dao je dobrovoljnu ostavku može ponovo da se zaposli.

3. Policijski službenik ima pravo na povratak kada mu istekne premeštaj u državnim institucijama ili kada mu istekne mandat dok je bio u privremenoj službi u

his resignation after prior notification for resignation, which the employee through his supervisor should submit to the Directorate of Personnel. The deadline for notification or warning resignation is 30 days before notification.

2. Procedures for resignation issues will be arranged by special SOP of Directorate of Personnel.

Article 88 Reemployment and return in service

1. Police officer, who resigned without completing the basic course for general police and practical training for police officers for the period of two (2) years, has no right for reemployment.

2. A Police officer, who successfully completed the training for general police and field training for police officer and after that gave voluntary resignation, can be reemployed.

3. Police officer has the right to return when transfer in state institution expires or when the mandate ends while in temporary service in other international police



<p>përkohësisht në një organizatë tjetër policore ndërkombëtare.</p> <p>4. Personeli policor ka të drejtë të rikthehet edhe në rastet pas vendimit të plotfuqishëm të gjykatës për rikthim dhe rekomandimit të komisionit kombëtar mjekësor të QKUK-së.</p> <p>5. Ripunësimi është njëra nga praktikat më të mira që do të përdoret për të përmbushur nevojat e Policisë së Kosovës dhe jo si një obligim i organizatës për të ri-punësuar ish zyrtarët policorë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 89 Procedurat e ripunësimit dhe rikthimit</p> <p>1. Zyrtari policor i cili kërkon të ripunësohet duhet të aplikojë duke përdorur dokumentacionin e Policisë së Kosovës për punësim. Dokumentet për aplikim do të dorëzohen në zyrën e Rekrutimit dhe Seleksionimit në Drejtorinë e Personelit.</p> <p>2. Zyrtari policor nuk do të ketë të drejtën për t'u përzgjedhur për ripunësim nëse në kohën e shqiptimit të masës disiplinore "ndërprerje e marrëdhënies së</p>	<p>nekombëtarë policorë në një organizatë tjetër policore ndërkombëtare.</p> <p>4. Policijsko osoblje ima pravo da se vrati i u slučajevima nakon pravosnažne odluke suda za povratak i preporukom nacionalne lekarske komisije KUCK-a.</p> <p>5. Ponovno zaposlenje je jedna od najboljih praksi koja će se koristiti da se ispune potrebe Policije Kosova a ne kao obaveza organizacije da bih ponovo zaposlila bivše policijske službenike.</p> <p style="text-align: center;">Član 89 Procedure ponovnog zaposlenja i povratka u službi</p> <p>1. Policijski službenik koji zahteva da se ponovo zaposli treba da aplicira upotrebivši dokumentaciju Policije Kosova za zaposlenje. Dokumentacija za apliciranje predaće se u kancelariji Rekrutacije i Seleksionisanja u Direkciji za osoblja.</p> <p>2. Policijski službenik neće imati pravo da se izabere za ponovno zaposlenje ukoliko za vreme izričenja disciplinske mere "prestanak radnog odnosa", protiv njega</p>	<p>organization.</p> <p>4. Police personnel has the right to return in cases of final court decision and in case of recommendation of the court and national medical commission of UCKK.</p> <p>5. Reemployment is one of the best practices that will be used to fulfill the needs of Kosovo Police, and not as an obligation of the organization to re-employ former Police officers.</p> <p style="text-align: center;">Article 89 Reemployment and return procedures</p> <p>1. Police officer who wants to be rehired, must apply by using Kosovo Police documentation for employment. Documents for application will be submitted at the Recruitment and Selection office in the Directorate of Personnel.</p> <p>2. The police officer will not have the right to be selected for reemployment if at the time of imposing of disciplinary measure "termination from work", disciplinary</p>
--	--	---



<p>punës”, ndaj tij ka qenë duke u zhvilluar procedura disiplinore për shkelje të rënda apo procedura penale, dhe në rastet e braktisjes së postit/detyrës.</p> <p>3. Ish zyrtari policor nuk do të ketë të drejtë për t’u përzgjedhur për ripunësim apo rikthim nëse në kohën derisa ka qenë në marrëdhënie pune dhe deri në kohën e pranimit të dorëheqjes ka qenë duke u zhvilluar procedurat për shkelje të rënda apo procedura penale si dhe në rastet e braktisjes së detyrës.</p> <p>4. Koha e ndarjes nga Policia e Kosovës nuk do të llogaritet për promovim apo pension në të ardhmen.</p> <p>5. Zyrtarët policorë të cilët janë transferuar apo punojnë në institucionet shtetërore dhe ato të sigurisë kanë të drejtë të rikthehen/ripunësohen në Policinë e Kosovës. Procedurat e ripunësimit dhe rikthimit do të rregullohen me PSO të Drejtorisë së Personelit.</p> <p style="text-align: center;">Neni 90 Kriteret kohore për ripunësim dhe rikthim</p> <p>1. Kriteret për ripunësim deri në një (1)</p>	<p>razvijao se disciplinski postupak za teške povrede ili krivični postupak, i u slučajevima napuštanja pozicije-dužnosti.</p> <p>3. Bivši policijski službenik neće imati pravo da se izbori za ponovno zaposlenje ili za povratak ukoliko za vreme dok je bio na radnom odnosu ili do vremena prijema ostavke, protiv njega su se odvijale procedure za teške povrede ili krivični postupak ili u slučaju napuštanja dužnosti.</p> <p>4. Sprovedeno vreme van policije, u budućе neće se računati za unapredjenje ili za penzionisanje.</p> <p>5. Policijski službenici koji su premeštani ili rade na državnim institucijama bezbednosti imaju pravo da se ponovo vrata u Policiji Kosova. Procedure ponovnog zaposlenja/povratka uređuju se OSP-om Direkcije za osoblje.</p> <p style="text-align: center;">Član 90 Vremenski kriterijumi za ponovno zaposlenje i povratak</p> <p>1. Kriterijumi za ponovno zaposlenje do</p>	<p>proceedings for serious violations or criminal proceedings and in cases of abandonment of post/duty were performing against him.</p> <p>3. Former Police officer will not have the right to be selected for reemployment or return if during the time while in work relation and up to the moment of resignation acceptance, disciplinary proceeding for serious violation or criminal proceedings were being performed as well as in the case of leaving the duty.</p> <p>4. Separation period from the Kosovo Police will not be considered for promotion or retirement in the future.</p> <p>5. Police officers transferred or work in the state of safety institutions have the right to return in Kosovo Police. Procedures of re-employment/return will be regulated by SOP of Directorate of Personnel.</p> <p style="text-align: center;">Article 90 Time criteria for reemployment and return</p> <p>1. Criteria for reemployment up to one</p>
--	---	---



<p>vjet, janë si në vijim:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. Parashtrimi i kërkesës,1.2. Verifikimi i së kaluarës, testimi fizik, testi mjekësor dhe psikologjik i kompletuar me sukses,1.3. Kursi riçertifikues,1.4. Pas gjashtë (6) muajsh të bëhet vlerësim i performancës. <p>2. Kriteret për ripunësim deri dy (2) vjet janë si në vijim:</p> <ol style="list-style-type: none">2.1. Parashtrimi i kërkesës,2.2. Verifikimi i së kaluarës, testimi fizik, testi mjekësor dhe psikologjik i kompletuar me sukses,2.3. Kursi ricertifikues,2.4. Intervistë ekzekutive (për të gjitha gradat),2.5. Program i veçantë i trajnimit,2.6. Pas gjashtë (6) muajsh të bëhet vlerësim i performancës. <p>3. Të gjithë kandidatët për ripunësim që me sukses kompletojnë trajnimet përkatëse mund të rikthehen në pozitën e mëparshme apo ekuivalente si zyrtarë policor dhe do t’iu jepen të gjitha pajisjet</p>	<p>jedne (1) godine, su sledeći:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. Podnošenje zahteva1.2. Provera prošlosti, fizičko testiranje, lekarsko i psihološko testiranje uspešno kompletiran.1.3. Kurs recertifikacije1.4. Nakon šest (6) meseci izvršice se ocenjivanje performanse. <p>2. Kriterijumi za ponovno zaposlenje do dve (2) godine, su sledeći:</p> <ol style="list-style-type: none">2.1. Podnošenje zahteva,2.2. Provera prošlosti, fizičko testiranje, lekarsko i psihološko testiranje uspešno kompletiran.2.3. Kurs recertifikacije2.4. Izvršno intervjuisanje (za sve činove),2.5. Posebni program treninga2.6. Nakon šest (6) meseci da se izvrši ocenjivanje preformanse. <p>3. Svi kandidati za ponovno zaposlenje koji uspešno kompletiraju odgovarajuću obuku mogu da se vrate u prethodni ili slični položaj kao policijski službenik i daće im se sva potrebna oprema.</p>	<p>(1) years, are as follows:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. Request submission1.2. Verification of background, physical test, medical and psychological test completed successfully.1.3. Recertification course1.4. After six (6) months evaluation of performance to be done. <p>2. Criteria for reemployment up to two (2) years, are as follows:</p> <ol style="list-style-type: none">2.1. Request submission2.2. Verification of background, physical test, medical and psychological test completed successfully,2.3. Re-certificated course2.4. Executive interview (for all ranks)2.5. Special program of training2.6. After six (6) months evaluation of performance to be done <p>3. All the candidates for reemployment that successfully complete the respective trainings can returned in the previous position or equivalent as police officers and will be given all the necessary equipments.</p>
--	--	--



<p>e nevojshme.</p> <p>4. Kriteret e ripunësimit dhe rikthimit për zyrtarët policorë që kanë punuar në institucionet shtetërore dhe ato të sigurisë janë si në vijim:</p> <ul style="list-style-type: none">4.1 Parashtirimi i kërkesës,4.2 Verifikimi i së kaluarës,4.3 Dokumenti nga institucioni shtetëror apo i sigurisë si dëshmi e punësimit,4.4 Intervistë ekzekutive për të gjitha gradat. <p>5. Të gjithë kandidatët për ripunësim dhe rikthim që posedojnë gradë duhet të ricertifikohen me sukses për pozitën e lirë dhe detyrën apo janë në diskrecionin e Policisë së Kosovës për ripërcaktim në një pozitë dhe gradë më të ulët.</p> <p style="text-align: center;">Neni 91 Shqyrtimi i kërkesës për ripunësim dhe rikthim</p> <p>1. Drejtoria e Personelit do të shqyrtojë paketën e aplikimit dhe do të caktojë një pozitë aktuale të lirë për të cilën aplikuesi i përmbush kriteret e përshkrimit të detyrës dhe gradës. Paketa e aplikimit pastaj do t'i caktohet një punonjësi të</p>	<p>4. Kriterijumi za ponovno zaposljenje/povratak u službi za policijske službenike koji su radili u državnim institucijama bezbednosti, su sledeći:</p> <ul style="list-style-type: none">4.1. Podnošenje zahteva4.2. Provera prošlosti4.3. Dokumentat iz državne institucije bezbednosti kao dokaz zaposljenja4.4. Izvršni intervju za sve činove <p>5. Svi kandidati za ponovno zaposlenje i povratak koji poseduju čin treba uspešno da se recertifikuju za slobodan položaj i dužnost ili su na diskreciji Policije Kosova za ponovno odredjivanje na nekom nižem položaju ili činu.</p> <p style="text-align: center;">Član 91 Razmatranje zahteva za ponovno zaposlenje/povratak</p> <p>1. Direkcija za osoblje razmatraće paket aplikacije i odrediće jedan trenutni slobodni položaj za koji aplikant ispunjava kriterijume opisabnog položaja ili čina. Paket aplikacije će se odrediti nekom radniku osoblja za kompletiranje.</p>	<p>4. Criteria for rehire/return to duty for police officers who have been working in state and safety institutions are as follows:</p> <ul style="list-style-type: none">4.1. Submission of the request4.2. Verification of the background4.3. Document from state institution of security as a evidence of employment4.4. Executive interview for all the ranks. <p>5. All the candidates for reemployment and return that possesses rank must be successfully re-certificated for the free position and duty or are in Kosovo Police discretion for reassignment in a lower position and rank.</p> <p style="text-align: center;">Article 91 Review of the request for reemployment/return</p> <p>1. Directorate of Personnel will review the application package and will assign an actual free position for which the applier fulfills the criteria of job and rank description. Application package then will be assigned to a personnel employee for</p>
--	--	--



<p>personelit për kompletim.</p> <p>2. Vendimin përfundimtar lidhur me ripunësimin/rikthimin e merr drejtori i përgjithshëm i Policisë pas rekomandimit të drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore.</p> <p style="text-align: center;">Neni 92 Pensionimi</p> <p>1. Moshë e pensionimit për punonjësit e Policisë, pa marrë parasysh gjininë është gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç.</p> <p>2. Drejtoria e Personelit është e obliguar që 6 muaj para datës së pensionimit ta informojë punonjësin dhe mbikëqyrësin e tij për përfundimin e punësimit.</p> <p>3. Personeli policor që arrin moshën e pensionimit, gëzon të drejtën e marrjes së një (1) page mujore në vlerën e pagës së fundit.</p> <p style="text-align: center;">Neni 93 Kompensimi me rastin e vdekjes në detyrë</p> <p>Me rastin e vdekjes së zyrtarit policor në kryerje të detyrës apo në detyrë, familjes</p>	<p>2. Konačnu odluku u vezi ponovnog zaposlenja/povratka donosi Generalni Direktor nakon preporuke direktora Uprave za Ljudske Resurse.</p> <p style="text-align: center;">Član 92 Penzionisanje</p> <p>1. Starosna penzija za radnike Policije, bez obzira na pol je šesdesetipet (65) godina.</p> <p>2. Direkcija Osoblja je obavezna da šest meseci pre datuma penzionisanja da obavestava radnika i njegovog nadzornika za okončanje radnog odnosa.</p> <p>3. Policijskog osoblja koji postižu starost za penzionisanje imaju pravo na jednu (1) mesečnu platu u iznos zadnje plate.</p> <p style="text-align: center;">Član 93 Naknada u slučaju smrti na dužnosti</p> <p>U slučaju smrti policijskog službenika na izvršavanju dužnosti ili na dužnosti,</p>	<p>completion.</p> <p>2. The final decision related to reemployment/return will be taken by the general director of Police after recommendation of the director of Human Resources Department.</p> <p style="text-align: center;">Article 92 Retirement</p> <p>1. Retirement age for the Police employees, regardless the gender is sixty five (65) year old.</p> <p>2. Directorate of Personnel is obliged that 6 months before the retirement to notify the employee and his/her supervisor for the termination of employment.</p> <p>3. Police personnel who reaches the retirement age is entitled to receive one (1) monthly salary in the amount of the last salary.</p> <p style="text-align: center;">Article 93 Compensation in case of death on duty</p> <p>In case of death of police officer while performing duty or in duty, six (6)</p>
---	--	--



<p>së tij do t'i jepen gjashtë (6) paga të menjëhershme.</p>	<p>njegovoj porodici isplaçuju se šest (6) plate ujednom.</p>	<p>immediate salaries will be given to his/her family.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 94 Pensionit invalidor</p>	<p style="text-align: center;">Član 94 Invalidska Penzija</p>	<p style="text-align: center;">Article 94 Invalid pension</p>
<p>1. Personelit të policisë i takon pensioni invalidor konform dispozitave ligjore në fuqi.</p> <p>2. Përveç pensionit invalidor që e gëzojnë në bazë të ligjit në fuqi, zyrtarët policor të cilët bëhen invalidë në detyrë apo në kryerje të detyrës kanë të drejtë në pension invalidor 20% të pagës bruto (Neni 47, paragrafi 5 i Ligjit për Policinë).</p>	<p>1. Osobljlu Policije pripada invalidska penzija shodno zakonskim odredbama na snazi.</p> <p>2. Osim invladiske penzije koje uživaju na osnovu zakona na snazi, policijski službenici koji postaju invalidi na dužnosti ili na izvršavanju dužnosti imaju pavo na invalidsku penziju 20% bruto plate (Član 47, stav 5 Zakona o Policiji).</p>	<p>1. Invalid pension belongs to the personnel of Police conform legal provisions in force</p> <p>2. Except the invalid pension that enjoys the police officers according to the laws in force, the police officers who becomes invalid in duty or in performing duties, have the right of invalid pension that is 20% of the gross salary (Article 47, paragraph 5 of the Law on Police)</p>
<p style="text-align: center;">Neni 95 Procedurat para ndërprerjes së marrëdhënies së punës</p>	<p style="text-align: center;">Član 95 Procedure pre raskida radnog odnosa</p>	<p style="text-align: center;">Article 95 Procedures before termination of the work relation</p>
<p>1. Vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës duhet të bëhet me shkrim, i cili përveç tjerash duhet të përbëjë arsyetimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe këshillën juridike.</p> <p>2. Vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës është përfundimtar</p>	<p>1. Odluka o raskidu radnog odnosa treba da se pismeno donosi, koja osim ostalog treba da sadrži i obrazloženje za raskid radnog odnosa i pravni lek.</p> <p>2. Odluku o raskidu radnog odnosa je konačna dana kada se predaje zaposlenom,</p>	<p>1. Decision for termination of the work relation must be done in written, which beside others must contain the reason for termination of work relation and judicial advice.</p> <p>2. Decision for termination of the work relation is final at the date when submitted</p>



ditën kur i dorëzohet të punësuarit, anëtarit madhor të familjes apo përfaqësuesit ligjor (kur punonjësi është i paarritshëm).

3. Punëdhënësi është i obliguar që punonjësit t'ia bëjë pagesën e pagës mujore dhe të ardhurave tjera deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

KAPITULLI VIII E DREJTA E ANKESËS

Neni 96 Ankesa ndaj vendimeve administrative

1. Personeli i Policisë i cili konsideron se me vendimin administrativ i është shkelur ndonjë e drejtë nga marrëdhënia e punës, ka të drejtë:

- 1.1. Kërkesë drejtuar përmes zinxhirit komandues organit vendimmarrës për rishqyrtim të vendimit brenda 15 ditëve, apo
- 1.2. Ankesë në organin e shkallës së dytë e cila i dërgohet drejtpërdrejt Komisionit për Ankesa dhe Shpërblime apo përmes zinxhirit komandues

starešini porodice ili zakonskom predstavniku (kada je radnik nepostizan).

3. Poslodavac je obavezan da radniku izvrši isplatu mesečne plate i drugih primanja do datuma prekida radnog odnosa.

VIII POGLAVLJE PRAVO NA ŽALBU

Član 96 Žalba protiv administrativnih odluka

1. Osoblje Policije koje se smatra da administrativnim odlukom povredjeno mu je neko prevo iz radnog odnosa, ima pravo na:

- 1.1. Zahtev, upućen preko komandnog lanca odlučujućem organu za ponovo razmatranje odluke u toku od 15 dana, ili
- 1.2. Žalbu drugostepenog organa koja se neposredno dostavi Komisiji za žalbe i nagradjivanje ili preko komandnog lanca u roku od 15 dana.

to the employee, greater family member or legal representative (when the employee is out of reach)

3. The employer is obliged to make the monthly salary and other incomes for the police officers up to the termination date of the work relation.

CHAPTER VIII RIGHT OF APPEAL

Article 96 Complaint against administrative decisions

1. The Police personnel who considers that with the administrative decision is violated any right of work relation, he has the right to:

- 1.1. The request addressed through the chain command to the decision-taking body for reviewing of decision within 15 days, or
- 1.2. Complaint in the second instance body which is submitted directly to the Commission for Appeals and Awards or through the chain command within 15 days.



<p>brenda afatit prej 15 ditësh.</p> <p>2. Pas pranimit të kërkesës për rishqyrtim, nëse parashtruesi i ankesës nuk është i kënaqur me atë ndryshim, atëherë ai ka të drejtë ankese në shkallë të dytë, duke iu përmbajtur afatit dhe procedurave.</p> <p>3. Parashtrimi i ankesave mund të bëhet ndaj vendimeve administrative, të cilat nuk kufizohen vetëm në vendimet për:</p> <ul style="list-style-type: none">a) punësim;b) moskonfirmim të vazhdimit të punës provuese;c) sistemim apo transferim në ndonjë vend tjetër;d) refuzim të aplikacionit për punësim;e) refuzim i aplikacionit për konkurrim sipas konkursit të brendshëm;f) shqiptim të masës disiplinore;g) mbështetje mjekësore dhe psikologjike dheh) ndërprerje të marrëdhënies së punës. <p>3.1 Ankesa nga pika a), b), c), e), f) dhe h) i parashtrohet Komisionin për Ankesa dhe Shpërblime në afatin prej 15 ditësh nga dita e</p>	<p>2. Nakon prijema zahteva za ponovno razmatranje, ukoliko podnosioc žalbe nije zadovoljan tom izmenom, onda on ima pravo na žalbu u drugom stepenu, pridržavajući se roku i procedurama.</p> <p>3. Podnošenje žalbi može se podneti protiv administrativnih odluka, koje se ne ograničavaju samo na odlukama za:</p> <ul style="list-style-type: none">a) zaposlenje;b) neutvrđivanje produžetka probnog rada;c) sistematizaciju ili premeštaj na neko drugo mesto;d) odbijanje prijave za zaposlenje;e) odbijanje prijave za konkurisanje prema unutrašnjem konkursu;f) izricanje disciplinske mere;g) lekarsko i psihološko podržavanje, ih) prekid radnog odnosa. <p>3.1. Žalba iz tačke a), b), c), e), f) i h) podnosi se Komisiji za žalbe i nagradjivanje u roku od 15 dana od dana donošenja odluke.</p>	<p>2. After receiving the request for review, if the complainant is not satisfied with that change, then he has the right to appeal at the second instance, respecting the deadlines and procedures.</p> <p>3. Submission of complaints can be done against administrative decisions, which are not restricted only in decisions for:</p> <ul style="list-style-type: none">a) employment;b) non-confirmation for extension of probation jobc) disposition or transferring of any other decisiond) rejection of the application for employmente) rejection of the application for competition according to the internal competition;f) impose of the disciplinary measureg) medical and psychological support andh) termination of work relation <p>3.1. Complaint from the a), b), c), e), f), and h) point, is submitted to the Committee for Appeals and Awards within 15 days from the</p>
--	---	---



<p>marrjes së vendimit.</p> <p>3.2 Ankesa nga pika d) paragrafit paraprak i parashtrohet komisionit përzgjedhës për punësim në afatin prej 5 ditësh nga dita e marrjes së vendimit për refuzim të aplikacionit për punësim.</p> <p>3.3 Ankesa nga pika g) paragrafit paraprak i parashtrohet Komisionin për Ankesa dhe Shpërblime në afatin prej 8 ditësh nga dita e marrjes së vendimit.</p> <p>4. Shkalla e dytë është e obliguar që në afatin prej 30 ditësh, nga dita e pranimit të ankesës të vendosë lidhur me ankesën e parashtruar. Nëse brenda këtij afati shkalla e dytë nuk mund ta shqyrtojë dhe ta vendos çështjen sipas ankesës, atëherë kryesuesi i Komisionit për Ankesa dhe Shpërblime, është i obliguar që çdo vonesë ta justifikojë.</p> <p>5. Vendimi i shkallës së dytë është vendim i formës së prerë administrative. Ndaj këtij vendimi pala e pakënaqur, në</p>	<p>3.2. Žalba iz tačke d) predhodni stav podnosi se izbornoj komisiji za zaposlenje u roku od 5 dana od dana donošenja odluke za odbijanje prijave za zaposlenje.</p> <p>3.3. Žalba iz tačke g) predhodni stav podnosi se Komisiji za žalbe i nagradjivanje u roku od 8 dana od dana donošenja odluke.</p> <p>4. Drugi stepen je obavezan da u roku od 30 dana, od dan prijema žalbe, da odluči u vezi podnete žalbe. Ukoliko u toku ovog roka drugi stepen ne može da razmatra i da odlučuje pitanje prema žalbi, onda predsedavajući komisije za žalbe i nagradjivanje je obavezna da svako zakašnjenje obrazloži.</p> <p>5. Odluka drugog stepena je pravosnažna administrativna odluka. Protiv ove odluke ne zadovoljna stranka nema pravo žalbe,</p>	<p>decision-taking date.</p> <p>3.2. Complaint from the point d) of the previous paragraph is submitted to the selection committee for employment within 5 days from the decision-taking date for rejection of employment application.</p> <p>3.3. Complaint from the point g) of the previous paragraph is submitted to the Committee for Appeals and Awards within 8 days from the decision-taking date.</p> <p>4. Second instance is obliged that within 30 days from the receiving date of complaint, to decide regarding to the submitted appeal. If within this deadline the second instance does not review and decide the issue according to the complaint, then the head of Committee for Appeals and Awards is obliged to justify any delay.</p> <p>5. Second instance decision is final decision. The unsatisfied party does not have the right to appeal against this</p>
---	---	---



afatin prej 30 ditësh, nga dita e pranimit të vendimit, mund të iniciojë procedurën në gjykatën kompetente.

**Neni 97
Ruajtja e sekretit**

1. Punonjësit e Policisë janë të detyruar që t'i mbajnë sekret fshehtësitë e shërbimit dhe mos t'i zbulojnë para publikut informatat sekrete-konfidenciale ose informatat e dedikuara për përdorim të brendshëm të cilat u janë bërë të ditura gjatë ushtrimit të detyrës.

2. Ruajtja e konfidencialitetit në punë është e detyrueshme për tërë personelin e Policisë. Ky konfidencialitet nuk është i kufizuar në kohë. Ruajtja e sekretit është i detyrueshëm edhe për personat e larguar apo përjashtuar nga puna.

3. Të punësuarit në Polici nuk i lejohet që të përfitojë nga njohuritë e tyre për sekretet e shërbimit, për informatat e fshehta dhe informatat e dedikuara vetëm për shfrytëzim të brendshëm. Këta janë të detyruar ta ruajnë konfidencialitetin e informacioneve që i kanë në zotërim, por pa e cenuar zbatimin e detyrimeve që

ali ima pravo u roku od 30 dana, od dana prijema odluke, da pokrene postupak u nadležnom sudu.

**Član 97
Čuvanje tajne**

1. Policijski radnici obavezni su da čuvaju službene tajne i da ne otkrivaju ispred javnosti tajne informacije ili informacije namenjene za unutrašnju upotrebu koje su saznate tokom vršenja dužnosti.

2. Čuvanje tajne na poslu je obaveza celog osoblja Policije. Ova tajnost nije ograničena na vremenu. Čuvanje tajne je obaveza i svih udaljenih osoblja i isključena lica sa posla.

3. Zaposlenog u Policiji ne dozvoljava se da koriste njegovo znanje o tajnostima na službi, o trajnim informacijama i o informacijama nemenjenih samo za unutrašnju potrebu. Ovi su obavezni da čuvaju tajne informacija koje imaju na posedovanje, ali ne ugrožavajući sprovođenje dužnosti koje proizilaze iz

decision, but has the right to initiate the procedure at the competent court within 30 days from the receiving date of the decision.

**Article 97
Keeping the secret**

1. Police employees are forced to keep confidential service secrets and not to disclose secrets-confidentially or the information dedicated for internal use, which are made known during the exercise of duty.

2. Keeping of confidentiality at work is obliged for the whole Police personnel. This confidentiality is not restricted in time. Keeping of secret is also forced for the persons who are dismissed from work.

3. Police employees are not allowed to benefit from their knowledge about service secrets, for confidential information and information dedicated only for internal use. These officers are forced to keep confidentiality of information that they possess, but without prejudicing implementation of the obligations arising



<p>dalën nga Ligji për Qasje në Dokumente Publike.</p> <p style="text-align: center;">Neni 98 Vdekja e punonjësit të Policisë</p> <p>1. Policia është e obliguar që zyrtarit policor i cili vdes në detyrë apo në kryerje të detyrës t'ia paguajë shpenzimet e ceremonisë së varrimit konform dispozitave të përcaktuara me nenin 48 të Ligjit për Policinë.</p> <p>2. Policia do t'ia paguajë bashkëshortit/bashkëshortes apo fëmijëve nën moshën 18 vjeçare të zyrtarit policor i cili vdes në detyrë apo në kryerje të detyrës një ndihmë financiare të menjëhershme që është e barabartë me pagën mujore bruto të shumëzuar me gjashtë.</p> <p>3. Trashëgimtarët legjitimë të punonjësve të Policisë, të vdekur, kanë të drejtë të marrin përfitimet e mbledhura sociale, në të cilat punonjësi i Policisë do të kishte pasur të drejtë në rast të pensionimit ose dorëheqjes.</p> <p>4. Bashkëshorti dhe fëmijët deri në moshën 18 vjeçare të zyrtarit policor i cili</p>	<p>Zakona za pristup na javne dokumente.</p> <p style="text-align: center;">Član 98 Smrt radnika Policije</p> <p>1. Policija je obavezna da policijskom službeniku koji umire na dužnosti ili na izvršavanju dužnosti isplati troškove sahrane shodno odredjenih odredaba članom 48 Zakona o Policiji.</p> <p>2. Policija će isplatiti bračnom drugu ili deci uzrasta ispod 18 godina policijskog službenika koji je umreo na dužnosti ili na izvršenju dužnosti, trenutnu finansijsku pomoć koja je ravnopravna sa brutto mesečnom platom umnoženo za šest.</p> <p>3. Legitimni naslednici mrtvog radnika Policije, imaju pravo da podižu socijalne prikupljene koristi, na koje bi radnik Policije imao pravo prilikom penzionisanja ili ostavke.</p> <p>4. Bračni drug i deca policijskog službenika koji umire na dužnosti ili na</p>	<p>from the Law for Access on Public Documents.</p> <p style="text-align: center;">Article 98 Death of the Police employee</p> <p>1. Police is obliged to pay the costs of burial ceremony for the police officer who dies in duty or in performing the duty, conform the provisions determined in article 48 of the Law on Police.</p> <p>2. Police will pay the costs to the husband/wife or children's under the age of 18 of the police officer who dies in duty or while performing the duty, an immediate financial assistance that is equal with gross monthly salary multiplied by six.</p> <p>3. Legitimate heirs of the dead police employees, have the right to take collected social benefits, on which the Police employee would have the right on case or retirement or resignation.</p> <p>4. The Police officer's husband and children up to age of 18 years have the</p>
--	---	---



<p>vdes në kryerje të detyrës, kanë të drejtë në pensionim familjar në vlerë prej 80% të pagës bruto.</p> <p>5. Bashkëshorti dhe fëmijët deri në moshën 18 vjeçare të zyrtarit policor i cili vdes në detyrë kanë të drejtë në pensionim familjar në vlerë prej 60% të pagës bruto.</p> <p>6. Në rast të vdekjes së personelit policor (stafi civil), familja e stafit civil ka të drejtë të marrë një (1) pagë mujore në vlerën e pagës së fundit që i paguhet bashkëshortit/ës ose anëtarit tjetër më të afërt.</p> <p>7. Në rast të vdekjes së një anëtari të ngushtë të familjes së tij/saj, Policia e Kosovës ndihmon personelin policor nga stafi civil me një (1) pagë në vlerën e pagës së fundit.</p> <p style="text-align: center;">Neni 99 Procedurat Standarde të Operimit</p> <p>1. Me Procedura Standarde të Operimit (PSO) Departamenti për Burime Njerëzore, më gjerësisht dhe në mënyrë më të detajuar do t'i rregullojë procedurat</p>	<p>izvrshenju dužnosti, do uzrasta od 18 godina, imaju pravo na porodično penzionisanje u vrednosti od 80% mesečne brutto plate.</p> <p>5. Bračni drug i deca do uzrasta od 18 godina policijskog službenika koji umire na dužnosti, imaju pravo na porodično penzionisanje u vrednosti od 60% brutto plate.</p> <p>6. U slučaju smrti policijskog osoblja (civilnog osoblja), porođeica civilnog osoblja ima pravo na jednu(1) mesečnu platu u iznosu poslednje mesečne plate koji se isplaćuje supruzi ili nekom drugom bliskom članu porodice.</p> <p>7. U slučaju smrti nekog njgovog/njenog bliskog člana porodice Policija Kosova pomaže policijsko osoblje iz civilnog osoblja sa jednim (1) mesečnim platom u iznosu poslednje plate.</p> <p style="text-align: center;">Član 99 Operacionalne Standardne Procedure</p> <p>1. Operacionalnim standardnim procedurama (OSP) Uprava za ljudske izvore, šire i detaljnije uredjuje procedure i pravila koje se odnose na radni odnos, pod</p>	<p>right in family pension in value of 80% of the gross salary.</p> <p>5. The husband and children up to age of 18 of the Police officer, who dies on duty, have the right in family pension in a value of 60% of the gross salary.</p> <p>6. In the case of death of police personnel (civilian staff), the family of the civilian staff is entitled to receive one (1) monthly payment in the amount of the last salary which is paid to the spouse or other closest family member.</p> <p>7. In case of death of any close family member, Kosovo Police supports the police personnel from civilian staff with one (1) salary in the amount of the last salary.</p> <p style="text-align: center;">Article 99 Operational Standard Procedures</p> <p>1. With Operational Standard Procedures (SOP), Department for Human Resources respectively with a detailed manner, would regulate the procedures and rules which has</p>
--	--	--



<p>dhe rregullat të cilat kanë të bëjnë me marrëdhënie të punës, me kusht që këto PSO të jenë në harmoni me këtë udhëzim administrativ dhe aktet tjera nënligjore në fuqi, me të cilat rregullohet marrëdhënia e punës.</p> <p>2. Autoriteti kompetent për miratimin e PSO-ve nga marrëdhënia e punës është drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore.</p> <p style="text-align: center;">Neni 100 Buxheti</p> <p>1. Zbatimi i këtij udhëzimi administrativ mund të rishikohet nëse Policia e Kosovës ka vështirësi financiare.</p> <p>2. Personeli policor gëzon vetëm beneficinet e përcaktuara me këtë udhëzim.</p> <p style="text-align: center;">Neni 101 Dispozitat përfundimtare</p> <p>1. Procedurat e punës që burojnë nga ky udhëzim administrativ duhet të rregullohen me procedura standarde të operimit dhe të njëjtat duhet të hartohen</p>	<p>uslovom da OSP bude u skladu sa ovim Administrativnim uputstvom i drugim podzakonskim aktima na snazi, kojima se uredjuju radni odnosi.</p> <p>2. Nadležni autoritet za usvajanje OSP-a iz radnog odnosa je direktor Uprave za ljudske izvore.</p> <p style="text-align: center;">Član 100 Budžet</p> <p>1. Sprovođenje ovog administrativnog uputstva može se ponovo pregledavati ukoliko Policija Kosova ima finansijske poteškoće.</p> <p>2. Policijsko osoblje uživa samo određene beneficije ovom Uputstvom.</p> <p style="text-align: center;">Član 101 Završne odredbe</p> <p>1. Radne procedure koja proizilaze iz ovog Administrativnog uputstva treba da se uredjuju sa Operacionalnim standardnim procedurama i iste treba da se sastavljaju</p>	<p>to deal with work relations, provided that these SOP to be in harmony with this administrative instruction and other sub-legal acts in force, by which is arranged the work relation.</p> <p>2. The competent authority for the approval of SOP from work relation is the director of Human Resources Department.</p> <p style="text-align: center;">Article 100 Budget</p> <p>1. Implementation of this administrative instruction can be reviewed if Kosovo Police faces financial difficulties.</p> <p>2. Police personnel enjoy only the benefits determined by this instruction.</p> <p style="text-align: center;">Article 101 Final provisions</p> <p>1. Work procedures that arise by this administrative instruction, must be arranged with operational standard procedures and the same must be drafted</p>
---	--	--



<p>nga Departamenti për Burime Njerëzore.</p> <p>2. Formularët përkatës për zbatimin e këtij udhëzimi administrativ hartohen nga Departamenti për Burime Njerëzore.</p> <p style="text-align: center;">Neni 102 Dispozitat shfuqizuese</p> <p>Me hyrjen në fuqi të këtij udhëzimi administrativ shfuqizohen parimet P-1.32, P-1. 60, P-3.13, P-3.14, P-3.16, P-3.17, P-3.18, P-3.19, P-3.20, P-3.21, P-3.25, P-3.27, P-3.39, udhëzimi administrativ nr. 10/2009 për procedurat e notimit dhe kriteret për vlerësimin e punës për zyrtarë policor, udhëzimi administrativ 12/2009 për procedurat e ripunësimit për zyrtarët policorë dhe vendimet që e rregullojnë çështjen e marrëdhënies së punës</p> <p style="text-align: center;">Neni 103 Interpretimi</p> <p>Versionet në gjuhën shqipe, serbe dhe angleze janë njësoj autentike. Në rast konflikti mbizotëron versioni në gjuhën shqipe.</p>	<p>od strane Uprave za ljudske izvore.</p> <p>2. Obrasci za sprovođenje ovog Administrativnog uputstva se izrađuju od strane Uprave za ljudske resurse.</p> <p style="text-align: center;">Član 102 Odredbe stavljanja van snage</p> <p>Stupanjem na snagu ovog Administrativnog uputstva stavlja se van snage pravila P-1.32, P-1.60, P-3.13, P-3.14, P-3.16, P-3.17, P-3.18, P-3.19, P-3.20, P-3.21, P-3.25, P-3.27 i P-3.39, Administrativnog uputstva br. 10/2009 za procedure ocenjivanja i kriterijumi ocenjivanja rada za policijske službenike, Administrativno uputstvo br 12/2009 za procedure ponovnog zaposlenja za policijske službenike i odluke koje uređuju pitanja iz radnog odnosa.</p> <p style="text-align: center;">Član 103 Tumačenje</p> <p>Verzije na albanskom, srpskom i engleskom jeziku su iste i autentične. U slučaju sukoba nadmoćna je verzija na albanskom jeziku.</p>	<p>by the Human Resources Department.</p> <p>2. Respective forms for implementation of this administrative instruction are compiled by the Department of Human Resources.</p> <p style="text-align: center;">Article 102 Repealing provisions</p> <p>By entering into force this administrative instruction are repealed principles P-1.32, P-1. 60, P-3.13, P-3.14, P-3.16, P-3.17, P-3.18, P-3.19, P-3.20, P-3.21, P-3.25, P-3.39, administrative instruction no. 10/2009 for grading procedures and criteria for evaluation of work for police officers, administrative instruction 12/2009 for reemployment procedures for police officers and decisions which regulate issues of work relations.</p> <p style="text-align: center;">Article 103 Interpretation</p> <p>Versions at Albanian, English and Serbian languages are equally authentic. In case of any conflict, the Albanian version shall prevail.</p>
---	---	--



Neni 104 Hyrja në fuqi	Član 104 Stupanje na snazi	Article 104 Entry into force
<p>Ky udhëzim administrativ hyn në fuqi ditën e nënshkrimit nga Drejtori i përgjithshëm.</p> <p>Z. Shpend Maxhuni</p> <p> Drejtör i përgjithshëm i Policisë</p> <p>Ndryshuar me: <u>08-05-2014</u></p> <p>Prishtinë</p>	<p>Ovo administrativo uputstvo stupa na snagu dana potpisivanja od strane Generalnog Direktora.</p> <p>G. Shpend Maxhuni</p> <p> Generalni direktor Policije</p> <p>Izmenjeno: <u>08-05-2014</u></p> <p>Priština</p>	<p>This administrative instruction enters into force on the signing date by the General Director of Police.</p> <p>Mr. Shpend Maxhuni</p> <p> General Director of Police</p> <p>Modified on: <u>08-05-2014</u></p> <p>Pristina</p>