



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



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,

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

KAPITULLI I

DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

**Neni 1
Qëllimi**

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.

Na osnovu člana 44, stav 2 i člana 55, stav 1 zakona o policiji, u cilju sprovođenja ovog zakona Generalni Direktor Policije, donosi,

**ADMINISTRATIVNO UPUTSTVO BR.
07/2012
O RADNOM ODNOSU U POLICIJI
KOSOVA**

I GLAVA

OPŠTE ODREDBE

**Član 1
Cilj**

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.

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,

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

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

**Article 1
Aim**

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



Neni 2 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 these 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>Policijско 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>



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.

Kartela mjekësore – nënkupton dokumentacionin për rezultatet e kontrollit mjekësor.

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

Sekundarno zaposlenje - podrazumeva angazovanje policijskih službenika van redovnog rada, prema sporazumevanjima potpisanih između Policije i drugih organizacija ili institucija, gde se zahteva policijsko ovlašćenje.

Zdravstveni karton – podrazumeva dokumentaciju rezultata lekarske kontrole.

II POGLAVLJE

Član 4

Organizovanje i funkcionisanje

1. Policia Kosova ima jedinstven centralizovani sistem, koji se organizuje u dva nivoa, centralnog i lokalnog.
2. Policia je strukturirana na pet uprava: Operacionalna uprava, za istrage, granična, 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

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.

Medical Card – means the documentation for results of medical examination.

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



<p>e punës, të cilat kanë të bëjnë por që nuk kufizohen vetëm në:</p>	<p>ograniçavaju samo na:</p>	<p>are about but not limited only on:</p>
<p>3.1. Mbajtjen dhe administrimin e dosjeve dhe dokumentacionit të nevojshëm për personelin e Policisë.</p>	<p>3.1. Održavanje i administriranje dosjea i potrebne dokumentacije za osoblje Policije.</p>	<p>3.1. Maintenance and administration of dossiers and necessary documentation for the Police personnel.</p>
<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>3.2. Administriranje dokumenata koji se odnose na odsustvo sa posla (odsustvo sa posla zbog bolesti, povreda na poslu itd.).</p>	<p>3.2. Administration of documents that are about absence at work (absences in work because of illness, injuries in duty etc).</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 riemërimin 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>3.3. 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>3.3. Accepting and preparing necessary documentation for the employment, keeps and updates data base 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. Personelit të Policisë i ofrohet mbështetje shëndetësore dhe psikologjike.</p>	<p>3.4. Osoblju Policije pruža se zdravstvena i psihološka podrška.</p>	<p>3.4. Medical and psychological support is offered to the Police Personnel.</p>
<p>3.5. Planifikimin dhe koordinimin e</p>	<p>3.5. Planiranje i koordiniranje</p>	<p>3.5. Planning and coordination of</p>



<p>aktiviteteteve 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 rekomandon drejtorit të përgjithshëm për plotësimin e pozitave.</p> <p style="text-align: center;">KAPITULLI III MARRËDHËNIA E PUNËS NË POLICI</p> <p style="text-align: center;">Neni 5 Themelimi i marrëdhënies së punës</p> <p>1. Marrëdhënia e punës në Polici themelohet duke u bazuar në Ligjin e Policisë dhe aktet tjera normative.</p> <p>2. Në Polici janë të punësuar tre kategori të personelit policor:</p> <p>2.1. zyrtarët policorë që bëjnë betimin dhe të cilët kanë autoritet t'i ushtrojnë autorizimet dhe detyrat policore,</p>	<p>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 Generalnom direktoru za popunjavanje položaja.</p> <p style="text-align: center;">III POGLAVLJE RADNI ODNOS U POLICIJI</p> <p style="text-align: center;">Član 5 Zasnivanje radnog odnosa</p> <p>1. Radni odnos u Policiji zasniva se na osnovu Zakona o policiji i drugim normativnim aktima.</p> <p>2. U Policiji su zaposlene tri kategorije policijskog osoblja:</p> <p>2.1. policijski službenici koji su pod zakletvom i koji imaju autoritet da upotrebljavaju policijske dužnosti i ovlašćenja,</p>	<p>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 general director for filling vacant positions.</p> <p style="text-align: center;">CHAPTER III WORK RELATION IN POLICE</p> <p style="text-align: center;">Article 5 Establishing work relation</p> <p>1. Work relation in Police is established based on the Law on Police and other normative acts.</p> <p>2. In the Police are employed three categories of police personnel:</p> <p>2.1. Police officers that are under oath and who have the authority to exercise police authorization and duties,</p>
---	---	---



<p>2.2. stafi civil, i cili punësohet në Polici për të kryer shërbime mbështetëse dhe administrative dhe</p> <p>2.3. kadetët policorë.</p> <p>3. Themelimi i marrëdhënies së punës, 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</p>	<p>2.2. civilno osoblje, koji se zaposli u Policiji da bi obavio podršne i administrativne službe,</p> <p>2.3. policijski pitomci.</p> <p>3. Zasnjivanje radnog odnosa, odnosno zaposlenje u policiji vrši se u skladu pravila zasluge, profesionalne sposobnosti, transparentije 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 orijetisanja, 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</p>	<p>2.2. Civil staff, who is employed in Police to perform supporting and administrative services and</p> <p>2.3. Police cadets.</p> <p>3. Establishing work relation, respectively employment in Police is done in accordance with the principles of merit, professional skills, process transparency, impartiality, equal opportunities and the right of appeal.</p> <p>4. The right of competition and employment in Police have all persons that meet conditions and criterions 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</p>
---	---	--



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 i iniciuar në ndonjë procedurë penale e cila ndiqet sipas detyrës zyrtare. Kandidati i cili ka qenë i dënuar me burg për ndonjë krim gjashtë (6) muaj e më tepër nuk ka të drejtë të punësohet në Polici.

**Neni 6
Klasifikimi i vendeve të punës**

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.

**Neni 7
Identifikimi i vendeve të lira të punës**

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.

prikladnosti u skladu sa standardima odredjenih 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. Kandidat koji je bio kažnjen zatvorom zbog nekog zločina od šest (6) i više meseci, nema pravo da se zaposli u Policiju.

**Član 6
Klasifikacija radnih mesta**

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.

**Član 7
Identifikovanje slobodnih radnih mesta**

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.

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. The candidate who was prison convicted for any crime six (6) and more months has no right to be employed in Police.

**Article 6
Classification of positions**

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.

**Article 7
Identification of vacancies**

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.



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 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 pranim-dorëzim të	<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 informisanja najmanje tri dana uzastopno na službenom jeziku.</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) post/položaj i opis posla;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 dpređaju prijave; ig) rok za primo-predaje prijava.	<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 is done through public information media at least 3 consecutive days in official languages.</p> <p>2. Director of Human Resources Department determines the deadline for application. The announcement of 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 of handover of



<p>aplikacioneve.</p> <p>3. Policia ndërmerr aktivitete shtesë për informimin e opinionit lidhur me konkursin e shpallur për punësim në Polici.</p> <p style="text-align: center;">Neni 9 Kriteret themelore për aplikim dhe punësim për personelin policor</p> <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;f) të ketë sjellje 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;	<p>3. Policia preduzima dodatne aktivnosti za informiranje javnosti u vezi raspisanog konkursa za zaposlenje u Policiji.</p> <p style="text-align: center;">Član 9 Osnovni kriterijumi za prijavljivanje i zaposlenje za policijsko osoblje</p> <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;f) Da ima etičko ponašanje. <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;	<p>applications.</p> <p>3. The police undertake additional activities for informing the opinion about the competition of employment in Police announcement.</p> <p style="text-align: center;">Article 9 Basic criteria for applying and employment for police personnel</p> <p>1. Candidates who apply for police officers should meet these 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 18-30;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 actf) To have ethical behavior. <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
---	--	--



<p>c) të ketë të përfunduar shkollimin përkatës për pozitën që aplikon;</p> <p>d) të mos jetë i dënuar për vepër penale e cila e bën të papërshtatshëm për atë vend pune. Kjo çështje të rregullohet me PSO nga Departamenti i burimeve njerëzore.</p> <p>e) t'i plotësojë kriteret shtesë për atë pozitë;</p> <p>f) të ketë sjellje etike.</p> <p>3. Dokumentacioni për aplikim duhet të përmbajë;</p> <p>a) formulari i aplikimit;</p> <p>b) kopja e diplomës;</p> <p>c) dëshmi për kualifikime tjera;</p> <p>d) certifikata e lindjes;</p> <p>e) vërtetimi 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. Departamenti për Burime Njerëzore zhvillon dhe administron procedurat e rekrutimit dhe punësimit në Policinë e</p>	<p>c) Da je završio dotično školovanje za položaj za koji se prijavio;</p> <p>d) Da nije bio kažnjen za krivično delo koje ga učini neprikladnim za to radno mesto. Ovaj predmet treba da se reguliše sa SPO od strane Uprave za ljudske resurse.</p> <p>e) Da ispunjava dodatne kriterijume za taj položaj;</p> <p>f) Da ima etičko ponašanje.</p> <p>3. Dokumentacija za apliciranje treba da sadrži;</p> <p>a) Obrazac prijavljivanja;</p> <p>b) kopija diplome;</p> <p>c) Dokaz za ostale kvalifikacije;</p> <p>d) Izvod rođenih;</p> <p>e) Potvrda d anije 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. Uprava za ljudske izvore odvija i administrira postupak regrutovanja i zaposlenja u Policiji na osnovu odredaba</p>	<p>education respective for the position of application;</p> <p>d) Not to be convicted for criminal acts which qualifies as inappropriate for that position. This issues will be regulated with SOP by Department of Human Resources.</p> <p>e) To meet additional criteria for that position;</p> <p>f) To have ethical behavior.</p> <p>3. The application documentation must contain;</p> <p>a) Application form;</p> <p>b) Copy of diploma;</p> <p>c) Evidence for other qualifications;</p> <p>d) Birth certificate;</p> <p>e) Certificate for not being 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. Department of Human Resources develops and administers recruitment and selection procedures in Kosovo Police</p>
---	--	--



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.

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.

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.

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 dokumentacionin tjetër përcjellës i cili

predvidjenih ovim administrativnim uputstvom i sa drugim normativnim aktima kojima se uredjuje zasnivanje radnog odnosa.

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.

3. Sve prijave i primljenu dokumentaciju treba da pažljivo razmatra i u toku razmatranja ukoliko se ustanovi da kandidat ne ispunjava određene kriterijume za prijavlivanje i zaposlenje ili ukoliko prijava sadrži lažne podatke, kandidat će se odmah diskvalifikovati.

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 koji se upotrebljava u procesu konkurisanja

based on foreseen provisions by this administrative instruction and by other normative acts, by which is regulated establishing of work relation.

2. If necessary documentation is not completed or if not filled properly than the candidate in the moment of application should be guided to complete necessary documentation and to fill as it is required by the competition, otherwise it will be refused.

3. All the accepted applications and documentation should be carefully reviewed and if during review 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.

4. If the application documentation is in order, than respective officer, gives evidence-letter to the candidate in which it is noted a unique serial number. This number is noted in application form and in other following documentation that is used in the process of competition and testing.



<p>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 Departamenti i Burimeve Njerëzore e formon dosjen e dokumentacionit të pranuar. Dosjes i bashkëngjitet i tërë dokumentacioni i procesit të testimave 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 Njerëzore me vendim i emëron anëtarët e</p>	<p>i testiranja.</p> <p>5. Kandidati koji su konkurisali za zaposlenje u Policiji Kosova, 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 Uprava ljudskih izvora otvara dosje 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 odlukom imenuje članove komisije.</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, no 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, Department of Human Resources establishes the dossier of accepted documentation. To the dossier is attached the entire documentation of testing and selection process.</p> <p>2. The applications of candidates who meet the criteria are selected and recorded in the data base.</p> <p style="text-align: center;">Article 12 Creation of Selection Committee</p> <p>1. Director of Human Resources by decision appoints members of committee.</p>
---	--	--



<p>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 pesë anëtarëve (kryesuesit dhe katër anëtarëve). Në përbërje të këtij komisioni, secili departament përfaqësohet me nga një anëtar.</p> <p>4. Mandati i komisionit përfundon pas përfundimit të procesit.</p> <p>5. Sektori për Rekrutim dhe Seleksionim do konsiderohet sekretari e këtij komisioni gjatë tërë procesit.</p> <p style="text-align: center;">Neni 13 Formimi i paneleve për testime</p> <p>1. Përveç komisionit përzgjedhës nga neni paraprak, Drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore formon panele për testimin e kandidatëve.</p> <p>2. Përzgjedhja dhe përbërja e paneleve për testime është e njëjtë si te përzgjedhja e anëtarëve të komisionit përzgjedhës.</p>	<p>2. Komisija je odgovorna za menadžiranje, razmatranje i ocenjivanje prijave predatih za zaposlenje.</p> <p>3. Komisija se sastoji najmanje od pet članova (predsedavajućeg i četiri člana). U sastavu ove komisije, svaka uprava zastupa se sa jednim članom.</p> <p>4. Mandat komisije se okonča okončanjem procesa.</p> <p>5. Sector of Recruitment and Selection will be considered the secretary of the Commission throughout the process.</p> <p style="text-align: center;">Član 13 Formiranje panela za testiranje</p> <p>1. Osim izborne komisije iz predhodnog stava, direktor uprave za ljudske izvore formira panele za testiranje kandidata.</p> <p>2. Izbor i sastav panela za testiranja je isti kao i izbor članova izborne komisije.</p>	<p>2. The committee is responsible for management, review and evaluation of application submitted for employment.</p> <p>3. The committee is consisted of at least five members (head and four members). In composition of this committee, each department is represented by one member.</p> <p>4. The mandate of committee ends after the ending of process.</p> <p>5. Sektor za regrutovanje i selekcije će se smatrati sekretar Komisije tokom celog procesa.</p> <p style="text-align: center;">Article 13 Creation of testing panels</p> <p>1. Except the selection committee, from the previous article, director of Department of Human Resources creates panels for testing the candidates.</p> <p>2. Selection and composition of testing panels is the same as with selection of members of selection committee.</p>
--	---	--



<p>3. Në përbërjen e paneleve duhet të përfshihen punonjësit e të gjitha departamenteve dhe njësiteve tjera në kuadër të Drejtorisë së Përgjithshme.</p> <p>3.1. Nuk lejohet që nga një departament apo drejtori të ketë më shumë se një anëtar të panelit.</p> <p>3.2. Varësisht prej llojit të testit, anëtarët e paneleve caktohen punonjësit që kanë njohuri dhe përvojë policore.</p> <p>3.3. Numri i paneleve që do të formohet duhet të jetë në përputhshmëri me numrin e vendeve ku do të mbahen testet me shkrim.</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</p>	<p>3. U sastavu panela treba da se obuhvataju radnici svih uprava i drugih jedinica u okviru Generalne Direkcije.</p> <p>3.1. Ne dozvoljava se da od jedne uprave ili direkcije da bude više od jednog člana panela.</p> <p>3.2. Zavisno od vrste testa, za članove panela odredjuju se radnici koji imaju policijska saznanja i iskustvo.</p> <p>3.3. Broj panela koji će se formirati treba da je u skladu sa brojem mesta gde će se održavati pismeni test.</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</p>	<p>3. In the composition of panels should be included employees of entire departments and other units within General Directorate.</p> <p>3.1. It is not allowed to have more than one panel member from one department or directorate.</p> <p>3.2. Depending on the type of test, employees that have more knowledge and police experience are appointed as members of panels.</p> <p>3.3. Numbers of panels that will be created should be in accordance with the number of locations where written tests will take place.</p> <p>4. The mandate of 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</p>
---	--	---



<p>zyrtarë policorë në Policinë e Kosovës formohen këto panele:</p> <ol 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> <ol style="list-style-type: none">a) për testim me shkrim dheb) për intervistim me gojë. <p>3. Anëtarët e Komisionit përzgjedhës duhet të jenë punonjës me përvojë dhe njohës të mirë të punëve për pozitën për të cilat është shpallur konkursi. Anëtarët e Komisionit duhet të kenë pozitë dhe gradë më të lartë se pozita që rekrutohet, përveç njërit nga anëtarët i cili mund të ketë pozitën apo gradën e njëjtë.</p> <p>4. Anëtarët e paneleve duhet të deklarojnë konfliktin e interesit në rastet kur ata janë anëtarë të panelit në intervistën me gojë dhe testin e shkathtësive fizike.</p>	<p>Policiji Kosova, formiraju se sledeći paneli:</p> <ol 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> <ol style="list-style-type: none">a) Za pismeno testiranje, ib) Usmeni intervju. <p>3. Članovi izborne komisije treba da su radnici sa iskustvom i dobrim poznavanjem poslova položaja za koji je raspisan konkurs. Članovi komisije treba da imaju položaj i čin viši od položaja za koje se regrutira, osim jednog od članova koji može imati isti položaj ili čin.</p> <p>4. Članovi panela treba da izjave sukob interesa u slučajevima kada su oni članovi panela na usmeni intervju i na test fizičke sposobnosti.</p>	<p>officers in Kosovo Police are created these panels:</p> <ol 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 are created these panels:</p> <ol style="list-style-type: none">a) for written testing andb) for interview. <p>3. Members of selection Committee should be experienced employees and good experts of works for the position that the competition is opened. Committee Members should have higher rank and position the one it is being recruited, except one of the members that may have same rank or position.</p> <p>4. The panel members should declare conflict of interest in cases when they are members of panels for interview and physical skills testing.</p>
---	---	--



Neni 15 Informimi për mbajtjen e testeve	Član 15 Informiranje za održavanje testova	Article 15 Information for testing
<p>1. Informimi i kandidatëve për çdo fazë të testimit duhet të bëhet nga Departamenti për Burime Njerëzore, 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>3. Lista me emrat e kandidatëve do të publikohen në ueb faqen zyrtare të Policisë dhe në tabelën e shpalljeve të drejtorive rajonale si dhe stacioneve përkatëse policore.</p>	<p>1. Informiranje kandidata za svaku fazu testiranja treba da se vrši od strane Uprave za ljudsker izvore, 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>3. Lista sa imenima kandidata objavi će se na web službenoj stranici Policije i u oglasnoj tabli regionalnih direkcija i dotičnih policijskih stranica.</p>	<p>1. Information of candidates for every testing phase should be done by the Department of Human Resources, at least 8 days before tests taking place.</p> <p>2. List with candidate names who will undergo the test should contain information for date, time and place of testing.</p> <p>3. List with candidate names will be published in Police official web site and in the announcement board of regional directorates as well as respective police stations.</p>
Neni 16 Procedura e testimit	Član 16 Procedura testiranja	Article 16 Testing procedure
<p>1. Kandidatët të cilët sipas konkursit të shpallur i plotësojnë kriteret e përcaktuara do t'i nënshtrohen procedurave të testimit.</p> <p>2. Procedura e testimit mbahet sipas radhitjes vijuese:</p> <p>a) Testimi me shkrim;</p>	<p>1. Kandidati koji prema raspisanom konkursu ispunjavaju određene kriterijume podvrgavaće se postupku testiranja.</p> <p>2. Postupak testiranja održava se prema sledećem redosledu :</p> <p>a) Pismeno testiranje;</p>	<p>1. The candidates who according to announced competition meet the determined criteria will undergo testing procedures.</p> <p>2. Testing procedures take place in following order:</p> <p>a) Written test;</p>



<p>b) Testimi i shkathtësive fizike; c) Intervistës me gojë; d) Testimi psikologjik; e) Kontrolli mjekësor dhe f) Verifikimi i së kaluarës.</p> <p>3. Përjashtimisht për personelin policor të stafit civil nuk vlen pika b), d) dhe e) e paragrafit paraprak, përveç nëse me konkurs kërkohet ndryshe.</p> <p>4. Kandidati që dështon në njërin nga fazat e testimit, 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 ankohet. 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:</p>	<p>b) Testiranjë fizičkih sposobnosti; c) Usmeni interviju; d) Psihološko testiranje; e) Lekarska kontrola f) Proveravanje prošlosti.</p> <p>3. Izuzev policijskog civilnog osoblja ne važe tačke b), d) i e) predhodnog stava, osim ukoliko je konkursom drugačije zahtevano.</p> <p>4. Kandidat koji neuspeva u jednu od faza testiranja nema pravo da nastavi u ostalim fazama.</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:</p>	<p>b) Physical skills test; c) Interview; d) Psychological test; e) Medical examination and f) Background check.</p> <p>3. Excluding police personnel of civil staff, point b), d) and e) of previous paragraph is not valid, except if it is asked otherwise by competition.</p> <p>4. The candidate that fails in one of the testing stages has no right 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 to appeal. The appeal should be addressed to Selection Committee in the period of 5 days, from the day of publishing results.</p> <p style="text-align: center;">Article 17 Written testing</p> <p>1. Written testing 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 these fields: 40 % in</p>
--	---	---



<p>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 testojë kandidatët në këto fusha: 60 % në fushën e njohurive nga pozita për të cilin aplikon dhe 40% nga fusha e njohurive të përgjithshme. 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 duhet të jetë</p>	<p>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 kandidate u sledećim oblastima: 60 % iz oblasti saznanja iz položaja gde je konkurisao i 40% iz oblsti opštih saznanja. Minimalni rezultat potrebno da uspešno polože test je 70 % od 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 treba da je</p>	<p>the field of general knowledge; 30% language and literature and 30% mathematic. Minimal result to pas the test successfully is 70% of answers from the test.</p> <p>2. Written test for civil 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 candidates in these fields: 60 % in the field of the applying position and 40% from the general knowledge. Minimum score required to successfully pass the test is 70% of the responses from the test</p> <p style="text-align: center;">Article 18 Physical skills testing</p> <p>1. The standards of the physical skills testing should be described in the form, respectively in the physical skills brochure.</p> <p>2. During the process of physical skills testing except the Committee, medical</p>
--	---	--



prezent edhe zyrtari mjekësor nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore, i cili para se kandidati t'i nënshtrohet testimi 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.

3. Nëse kandidati deklaron se është në gjendje të mirë shëndetësore dhe është i gatshëm t'i nënshtrohet testit të shkathtësive fizike, nga ai do të kërkohet që ta plotësojë dhe nënshkruajë formularin mbi lirim nga përgjegjësia dhe dëmshpërblimi, nëse atij gjatë këtij procesi i shkaktohet ndonjë problem shëndetësor apo lëndim fizik.

Neni 19 Intervista me gojë

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 20-30 minuta.

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, da pita kandidata o njegovom zdravstvenom stanju i da li je spreman da se podvrgava ovom testiranju.

3. Ukoliko kandidat izjavljuje da je u dobrom zdravstvenom stanju i da je spreman da se podvrgava testiranju fizičkog testiranja, od njega će se zahtevati da papuni i potpiše obrazac o oslobodjivanja odgovornosti i nadoknade, ukoliko se njemu u toku procesa prouzrokuje neki zdravstveni problem ili fizika povreda.

Član 19 Usmeni intervju

Prilikom usmenog intervjuisanja, kandidat se ocenjuje: o načinu predavljenja i prezantiranja, komunicirajuće sposobnosti, opšti saznanja, sposobnosti za analiziranje, odlučivanja, motivacije, posvećivanja i samouverenosti. Usmeni intervju za svakog kandidata odvija se u vremenskom periodu od 20-30 minuta.

officer from the Directorate of Medical Health should be present also, who will ask the candidate for its health condition and if he is ready to undertake the test, in the presence of evaluation Committee.

3. If the candidate declares that he is in a good health condition and is ready to be subjected to the physical skills test, from him will be asked to fill and sign the form on the dismiss from responsibility and indemnity, if during this process are caused any health problems or physical injury.

Article 19 Interview

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 20-30 minutes.



Neni 20 Testimi psikologjik	Član 20 Psihološko testiranje	Article 20 Psychological testing
<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 Drejtorinë e Personelit, brenda 3 ditëve pas publikimit të rezultateve.</p>	<p>1. Kriterijumi za psihološko testiranje određuju 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 Direkciji za osoblje, u roku od tri 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 licensed and contracted health institution by Police.</p> <p>2. About the results of psychological test, respectively about whether the candidate meet or does not meet the criteria for selection, 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 confidencial.</p> <p>4. The candidates that fail in psychological test have the right on appeal at the Directorate of Personnel, within 3 days after publishing the results.</p>



Neni 21 Kontrolli mjekësor	Član 21 Lekarska kontrola	Article 21 Medical examination
<p>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.</p> <p>2. Kontrolli mjekësor mbahet në institucionin e licencuar shëndetësor të kontraktuar nga Policia.</p> <p>3. Departamenti i Burimeve Njerëzore kërkon nga institucioni i kontraktuar ta plotësojë kartelën mjekësore në të cilën janë të përcaktuara të gjitha llojet e ekzaminimeve mjekësore.</p> <p>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 Departamentin e Burimeve Njerëzore.</p> <p>4.1. Rezultatet mjekësore publikohen duke përcaktuar në mënyrë të qartë se kandidati "ka kaluar" apo</p>	<p>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.</p> <p>2. Lekarska kontrola održava se u licenciranoj zdravstvenoj instituciji ugovorene od strane Policije.</p> <p>3. Uprava ljudskih izvora zahteva od ugovorene institucije da papuni zdravstveni karton gde su određene sve vrste lekarskog egzaminiranja.</p> <p>4. Licencirana i ugovorena lekarska institucija dužna je da nakon okončanja lekarske kontrole da dostavi zdravstvene kartone, za svakog kandidata, u Upravi ljudskih izvora.</p> <p>4.1. Lekarski rezultati objavljuju se, jasno utvrđujući da je kandidat "uspeo" ili "nije uspeo" na</p>	<p>1. Department of Human Resources is responsible for informing successful candidates for medical examination about the location, date and time of medical examination taking place and also informs the candidates that failed in psychological test.</p> <p>2. Medical examination is held at the licensed health institution contracted by Police.</p> <p>3. Department of Human Resources asks from the contracted institution to fill the medical card in which are determined all types of medical examinations.</p> <p>4. Licensed health institution contracted by Police is obliged that after completing examinations send medical cards to the Department of Human Resources for every candidate.</p> <p>4.1. Medical examinations are published stating clearly that the candidate "has passed" or "has failed" in the</p>



<p>“ka dështuar” në kontrollin mjekësor.</p> <p>4.2. Rekomandime profesionale mjekësore që parashihet në kartelë mjekësore, gjithmonë duhet të ceken problemet shëndetësore apo sëmundja që është pengesë për kandidatin që ta kryen 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 pas publikimit të rezultateve.</p> <p style="text-align: center;">Neni 22 Shpallja e rezultateve përfundimtare</p> <p>1. Departamenti për Burime Njerëzore është përgjegjës për shpalljen e rezultateve të çdo faze të testimit.</p> <p>2. Regjistri i rezultateve përfundimtare përfshin rezultatin final të të gjitha fazave të testeve. Renditja e kandidatëve bëhet sipas meritës, dhe atë sipas kësaj kronologjie: rezultati nga testi me shkrim i kandidatit vlerësohet me 60% të testit me shkrim dhe vlerësimi i testit-intervistës</p>	<p>lekarskoj kontroli.</p> <p>4.2. Profesionalne lekarske preporuke koje se predvidjaju na zdravstvenom kartonu, uvek treba da se navedu zdravstveni problemi koji su 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 dana nakon objavljivanja rezultata.</p> <p style="text-align: center;">Član 22 Objavljivanje konačnih rezultata</p> <p>1. Uprava za ljudske izvore je odgovorna za objavljivanje rezultata svake faze testiranja.</p> <p>2. Registar konačnih rezultata obuhvata konačni rezultat svih faza. 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, i</p>	<p>medical examination.</p> <p>4.2. Professional medical recommendations that are foreseen in the medical card, always should be stated the health problem or illness that is an obstacle for the candidate to perform successfully work for which applied.</p> <p>5. The candidates that fail in the medical examination have the right in appeal at the selecting Committee, within 3 days after publishing results.</p> <p style="text-align: center;">Article 22 Announcing final results</p> <p>1. The Department of Human Resources is responsible for announcing results for each testing phase.</p> <p>2. The final results register contains final result of all testing phases. Ranking of candidates is done based on merit, and according to this chronology: result form written test is evaluated 60% of written test and evaluation of interview 40% of the overall result, then it is determined final</p>
--	--	--



<p>gojore 40% të rezultatit të përgjithshëm, e pastaj përcaktohet rezultati përfundimtar.</p> <p>3. Bazuar në nevojat e Policisë për plotësimin me zyrtarë policorë dhe pozitat specifike për staf civil, nga lista e ranguar sipas meritës, kandidatët thirren për t'iu nënshtruar testimit psikologjik dhe kontrollit mjekësor.</p> <p>4. Shpallja e rezultateve përfundimtare bëhet brenda 7 ditëve nga përfundimi i procesit të rekrutimit dhe seleksionimit.</p> <p style="text-align: center;">Neni 23 Verifikimi i të së kaluarës</p> <p>1. Pas publikimit të rezultatit përfundimtar të testimit Sektori i Rekrutimit dhe Seleksionimit, listën e kandidatëve të cilët duhet të vijojnë kursin themelor (trajnimin bazik) për policë ia dërgon Drejtorisë së Standardeve Profesionale për verifikim të së kaluarës.</p> <p>2. Pas përfundimit të hetimeve mbi të kaluarën, Drejtoria e Standardeve Profesionale aplikacionet me rezultatin e hetimeve të kryera për secilin kandidat ia kthen Sektorit të Rekrutimit dhe Seleksionimit, e cila pastaj këto rezultate i</p>	<p>zatim se odredjuje konačni rezultat.</p> <p>3. Na osnovu potreba Policije za popunjavanje sa policijskim službenicima i specifične položaje civilnim osobljem, od rangirane liste prema zasluži, kandidati se pozivaju da se podvrgavaju psihološkog testiranja i lekarske kontrole.</p> <p>4. Objavljivanje konačnih rezultata vrši se u toku 7 dana od dana okončanja procesa regrutiranja i selekcije.</p> <p style="text-align: center;">Član 23 Proveravanje prošlosti</p> <p>1. Nakon objavljivanja konačnih rezultata testiranja, Sektor za regrutovanje i selekciju, listu kandidata koji treba da pohađaju osnovi kurs (bazičnu obuku) za policajce, dostavi Direkciji profesionalnih standarda za proveravanje prošlosti.</p> <p>2. Nakon okončanja istrage prošlosti, Direkcija profesionalnih standarda, prijave sa rezultatima izvršenih istraga za svakog kandidata vrati Sektoru za regrutovanje i selekciju, koja će zatim ove rezultate postaviti na bazi podataka Sektora za</p>	<p>result.</p> <p>3. Based on the Police needs for filling with police officers and specific positions for civil staff, from the list ranked based on merit, the candidates are called to undergo psychological test and medical examination.</p> <p>4. Announcement of final results is done within 7 days form the end of recruitment and selection process.</p> <p style="text-align: center;">Article 23 Background verification</p> <p>1. After publishing final testing results the Section of Recruitment and Selection, sends the list of candidates who have to attend basic course (basic training) for police to the Directorate of Professional Standards for background verification.</p> <p>2. After completing background verification, the Directorate of Professional Standards send back the applications of each candidate with the results of performed investigations to the Section of Recruitment and Selection, which decides</p>
--	---	---



<p>vendos në bazën e të dhënave të Sektorit të Rekrutimit dhe Seleksionimit.</p> <p>3. Nëse kandidati gjatë hetimeve mbi të kaluarën dështon, nuk do të ketë mundësi të punësohet në Polici.</p> <p style="text-align: center;">Neni 24 Kontrata për punësim për zyrtarë policorë</p> <p>1. Kandidatët para se ta vijojnë kursin themelor për policë lidhin kontratë të punës me të cilën krijojnë marrëdhënie të punës në Polici.</p> <p>2. Pas nënshkrimit të kontratës për punësim, kandidati i dorëzohet ftesa për vijimin e kursit themelor për policë në Akademinë e Kosovës për Siguri Publike.</p> <p>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 “Polic i ri” dhe i caktohet vendi i punës.</p> <p>3.1. Pas kryerjes së kursit themelor dhe certifikimit të kandidatit “Polic i ri” kandidati duhet ta</p>	<p>regrutovanje i selekciju.</p> <p>3. Ukoliko kandidat tokom istrage prošlosti neuspeva, neće imati mogućnosti da se zaposli u Policiji.</p> <p style="text-align: center;">Član 24 Ugovor o zaposlenju za policijske službenike</p> <p>1. Kandidati pre nego što pohađaju osnovni kurs za policajce zaključie radni ugovor kojim stvaraju radni odnos u Policiji.</p> <p>2. Nakon potpisivanja ugovora za zaposlenje, kandidatu se predaje poziv za pohađanje osnovnog kursa za policajce u Kosovskoj Akademiji za javnu bezbednost.</p> <p>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 policajac” i određuje mu se radno mesto.</p> <p>3.1. Nakon završetka osnovnog kursa i certifikovanja kandidata za “novog policajca” kandidat treba da završi</p>	<p>for results based on the data of Section of Recruitment and Selection.</p> <p>3. If the candidate fails during investigation of the past, he will not be able to be employed in Police.</p> <p style="text-align: center;">Article 24 Contract for employment of police officers</p> <p>1. Candidates prior of attending basic course for police they sign a work contract by which establish work relation in Police.</p> <p>2. After signing a work contract, invitation to attend basic course for police at the Kosovo Academy of Public Safety is sent to the candidate.</p> <p>3. the candidate who successfully complete the basic course, during the certification ceremony should oath conform provisions foreseen by law, then they are certified as a police officer with a rank of “New Police” and a work position is appointed.</p> <p>3.1. After completing the basic course and certification of candidate as a “new Police”, candidate should</p>
--	---	---



<p>kryejë trajnimin fushor në kohëzgjatje prej 24 muajsh.</p> <p>3.2. Nëse kandidati nuk e kryen me sukses kursin themelor, 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 polic në Akademinë e Kosovës për Siguri Publike 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 style="text-align: center;">Neni 25 Kontrata për punësimin e stafit civil</p> <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</p>	<p>terensku obuku u trajanju od 24 meseci.</p> <p>3.2. ukoliko kandidat ne završi uspešno osnovni kurs, onda se njemu prekida radni odnos u Policiji.</p> <p>3.3. Ukoliko tokom terenske buke 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 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 style="text-align: center;">Član 25 Ugovor za zaposlenje civilnog osoblja</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>complete field training for the period of 24 months.</p> <p>3.2. If the candidate does not complete successfully basic training, 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 police at the Kosovo Academy of Public Safety and while performing field training, enjoys all the benefits and obligations form the work relation same as other Police employees.</p> <p style="text-align: center;">Article 25 Contract for employment of civil staff</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</p>
---	--	--



<p>data kur duhet të fillojë punën.</p> <p>2. Nëse i punësuar nuk e fillon punën me datën e përcaktuar me kontratë, atëherë marrëdhënia 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 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</p>	<p>2. Ukoliko zaposlenik ne počinje da radi odredjenog 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. neodredjeni vremenski period;3.2. odredjeni 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 neodredjeno vreme.</p> <p>5. Svi zaposleni kandidati na odredjeno vreme (ne karijerni položaji) primaju se na probni rad u vremenskom trajanju od tri (3) meseca, na čekanju utvrdjivanja nakon pozitivnog ocenjivanja vršenja dužnosti.</p> <p>6. Prelaz službenika od zaposlenja u odredjenom roku na položaju neodredjenog roka vrši se samo ako se objavi slobodan položaj za to radno mesto i</p>	<p>starting work.</p> <p>2. If the employee does not start work on the date stated in contract, than work relation will not be established, because it will be considered that the candidate withdrew, except if with any reason 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 certain 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</p>
--	---	---



<p>punonjësi ka performancë të mirë në vlerësimet e dy viteve të fundit.</p> <p>7. Kontrata për detyra specifike nuk mund të jetë më e gjatë se 120 (njëqindnjëzet) ditë brenda një viti.</p> <p style="text-align: center;">Neni 26 Themelimi i marrëdhënies të punës në kohë të caktuar</p> <p>1. Themelimi i marrëdhënies së punës në kohë të caktuar bëhet në rastet dhe kushtet si në vijim:</p> <ul style="list-style-type: none">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);b) Kur përkohësisht rritet vëllimi i punës që nuk mund të zgjatë më tepër se 6 muaj;c) Kur zëvendësohet punëtori i cili përkohësisht mungon; <p>2. Punëtori i cili ka themeluar marrëdhënie pune në kohë të caktuar, marrëdhënia e punës i ndërpritet në këto raste: kur të</p>	<p>ukoliko radnik ima dobre preferencije na ocenjivanja dve poslednje godine.</p> <p>7. Ugovor za specifične dužnosti ne može biti duži od 120 (sto dvadeset) dana u toku godine.</p> <p style="text-align: center;">Član 26 Zasnjivanje radnog odnosa na određeno vreme</p> <p>1. Zasnjivanje radnog odnosa na određeno vreme vrši se u sledećim slučajevima i uslovima:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Kada vršenje nekog odrerdjenog posla traje određeno vreme, ali ne duže od devet (9) meseci kalendarike godine (sezonski rad);b) Kada privremeno povećava obim rada koji ne može trajati više od 6 meseci;c) Kada se zamenjuje radnik koji privremeno odsustvuje; <p>2. Radenik koji je zasnivao radni odnos na određeno vreme, radni odnos mu se prekida na sledećim slučajevima: kada se</p>	<p>position and if the employee has great performance in the last two years evaluation.</p> <p>7. Contract for specific works can not be longer than 120 (one hundred and twenty) days within the year.</p> <p style="text-align: center;">Article 26 Establishing work relation for determined period of time</p> <p>1. Establishing work relation for determined period of time is done in following cases and conditions:</p> <ul style="list-style-type: none">a) When completion of work takes certain period of time, but not longer that nine (9) months of the calendar year (seasonal work);b) When the level of work is increased temporarily that can not last more than 6 months;c) When temporary absent worker is replaced; <p>2. Worker who established work relation for determined period of time, work relation is terminated in these cases: when</p>
---	--	--



<p>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>3. Në përfundim të periudhës provuese, në bazë të vlerësimit pozitiv të performancës, eprori i drejtpërdrejtë i punonjësit, mbështetur në rezultatet në punë vendos konfirmimin e tij në atë pozitë apo vend të punës. Nëse performanca është e pakënaqshme, Departamenti i Burimeve</p>	<p>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 glasa.</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 određaba ovog Administrativnog uputstva.</p> <p>2. Zaposleni civilnog osoblja koji se primaju u Policiji na neodređeno vreme, imenjuju se na probni rad u vremenskom trajanju od dvanaest meseci.</p> <p>3. Krajem probnog perioda, na osnovu pozitivnog ocenjivanja performanse, neposredni starešina radnika, osnovajući se na radnim rezultatima odlučuje njegovo utvrđivanje na tom položaju ili radnom mestu. U koliko performansa je nezadovoljna, Uprava ljudskih izvora snosi</p>	<p>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. In the end of probation period, based on the positive evaluation of performance, immediate supervisor of employee, based on work results decides its confirmation for that position. If the performance is unsatisfactory, Department of Human Resources has the right to terminate work</p>
--	--	---



<p>Njerëzore e mban të drejtën që t'ia ndërpresë marrëdhënien e punës punonjësit në punë provuese.</p> <p>4. Në rrethana të veçanta, si pushimi i lehonisë, pushimi mjekësor dhe në raste tjera të veçanta, puna provuese zgjatet për atë 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>pravo da mu prekine radni odnos radnika na probnom radu.</p> <p>4. U posebnim okolnostima, 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>relation of a probation employee.</p> <p>4. In special circumstances, like 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 dhënat 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</p>	<p style="text-align: center;">Član 28 Identifikovana kartica</p> <p>1. Celo policijsko osoblje treba da se snabdeva sa identifikovanom karticom, u kojem treba da je slika, lični podaci radnika kao i drugi podaci. Radnici su 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 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 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 banc account number of the employee send at the Directorate of Budget and Finances and a copy to the Directorate of</p>



<p>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>Departamenti i Burimeve Njerëzore, pas përmbylljes së procesit të rekrutimit të kandidatëve për kadetë policorë/staf civil brenda 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve e bën kompletimin e dosjeve të kandidatëve të cilët janë duke e vijuar trajnimin në Akademinë e Kosovës për Siguri Publike, dhe të njëjtat dërgohen në dosjet e Personelit, kurse aplikacionet apo dosjet e kandidatëve të cilët janë në pritje vendosen-mbeten në arkivin e departamentit, ndërsa aplikacionet joaktive (aplikacionet e kandidatëve të cilët kanë dështuar) ruhen sipas aktit të brendshëm për ruajtjen dhe arkivimin dokumenteve.</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>Uprava ljudskih izvora, nakon okončanja procesa regrutiranja kandidata za policijske pitomce/civilno osoblje u roku od 15 (petnaest) dana vrši kompletiranje dosijea kandidata koji pohadžaju obuku u Kosovskoj Akademiji za javnu bezbednost, i iste se dostavljaju u dosje Osoblja, dok prijave ili dosije kandidata koji su na čekanju postavljaju se/ostaju u Arhivi Uprave, dok neaktivne prijave (prijave kandidata koji nisu uspevali) čuvaju se prema unutrašnjeg akta za čuvanje i arhiviranje dokumenata.</p>	<p>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>Department of Human Resources, 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 training at the Kosovo Academy of Public Safety, and the same are sent to the Personnel dossier, while applications or dossiers of the candidates that are on waiting list are placed-remain at the departments archive, while inactive applications (application of failed candidates) are stored according to the internal act on storing and archiving documents.</p>
---	---	--



Neni 30 Kalimi prej zyrtarit policor në staf civil	Član 30 Prelazak iz policijskog osoblja na civilno osoblje	Article 30 Transfer from police officer to civil staff
<p>1. Zyrtarët policorë, mund të parashtrojnë kërkesë me shkrim për kalimin prej zyrtarit policor në staf civil nëse ka vende të lira. Kërkesa parashtrohet përmes zinxhirit komandues tek Drejtori i Departamentit të Burimeve Njerëzore ndërsa ky ia rekomandon drejtorit të përgjithshëm të Policisë për aprovim.</p> <p>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.</p> <p>3. Zyrtarët policorë kanë të drejtë të konkurrojnë vetëm në pozitë deficitare, ku me strukturë organizative parashihet të jetë staf civil, përfshirë edhe pozitat e larta drejtuese, me kusht që këta t'i plotësojnë kushtet dhe kriteret e përcaktuara me konkurs.</p> <p>4. Nëse nga personeli ekzistues i Policisë, përfshirë punonjësit e stafit civil dhe punonjësit me autorizime policore, ka kandidatë të cilët i plotësojnë kushtet e</p>	<p>1. Policijski službenici, mogu podneti pismeni zahtev za prelazak iz policijskog službenika na civilno osoblje ukoliko ima slobodnih mesta. Zahtev se podnese preko komandnog lanca DirektorU Uprave ljudskih izvora dok ovaj preporučuje Generalnom DirektorU Policije za usvajanje.</p> <p>2. Prilikom prelaska policijskog službenika na radnika civilnog osoblja, policijskom službeniku prestaju sva ovlašćenja i beneficije koje je imao kao policijski službenik.</p> <p>3. Policijski službenici imaju pravo da konkurišu samo u deficitarne položaje gde se Organizativnom strukturom predviđa civilno osoblje, obuhvatajući i visoka mesta upravljanja, pod uslovom da ovi ispunjavaju uslove i kriterijume predviđene konkursom.</p> <p>4. Ukoliko od postojećeg osoblja Policije, obuhvatajući civilne radnike i radnike sa policijskim ovlašćenjima, ima kandidata koji ispunjavaju predviđene uslove za</p>	<p>1. Police officers can submit written request for transfer from police officer to civil staff if there are any vacant position. The request is submitted through commanding chain to the director of Department of Human Resources while the latter recommends it to the general director of Police for approval.</p> <p>2. In the case of transfer of police officer into civil staff, police officer's authorizations and benefits that enjoyed as police officer, cease.</p> <p>3. Police officers have the right to compete only in deficitary positions, where it is foreseen by the organizative structure to be civilian staff, including higher leading positions, provided that they meet conditions and criteria determined by competition.</p> <p>4. If from the existing Police personnel, including civilian staff and employees with police authorizations, there are candidates who meet criteria foreseen for filling</p>



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.

5. 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.

Neni 31 Rregullat e punës

1. Personeli i Policisë duhet të paraqitet 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.

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.

5. Ukoliko postejeće osoblje Policije nema kandidate koji ispunjavaju uslove za visoke položaje upravljanja, ili ukoliko tokom procesa regrutiranja kandidata koji su konkurisali rezultirali su neprikladnim, onda se može raspisivati javni konkurs, gde zainteresovani kandidati mogu konkurisati i nakon procedure konkurisanja i regrutovanja vrši se izbor kandidata.

Član 31 Radna pravila

1. Osoblj Policije treba da se javi na 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.

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.

5. If from the existing Police personnel there are no candidates that meet the criteria for leading positions, or if during the recruitment process candidates who applied resulted inappropriate, than a public competition can be announced, where interested candidates can apply and after application and recruitment procedure, selection of candidate can be done.

Article 31 Working rules

1. The Police Personnel should be 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>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 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 shklyçura si dhe dyert e dritaret të jenë të mbyllura.</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 odnosa 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 stave na radno mesto.</p> <p>6. Pre okončanja radnog vremena policijsko osoblje treba da se obezbedi da ceo poverljivi material je u bezbednom mestu, dosiji i fijske su dobro zaključane, osvetljenja i aparati da su isključeni kao i vrata i prozori da su zatvoreni.</p>	<p>2. No KP employee can intentionally obstruct or deviate 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 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;">KAPITULLI I III SISTEMIMI DHE TRANSFERI I PERSONELIT TË POLICISË</p>	<p style="text-align: center;">III POGLAVLJE SISTEMIM I PREMEŠAJ OSOBLJA POLICIJE</p>	<p style="text-align: center;">CHAPTER III SYSTEMATIZATION AND TRANSFER OF POLICE PERSONNEL</p>
<p style="text-align: center;">Neni 32 E drejta në pagë dhe e shpërblimit</p>	<p style="text-align: center;">Član 32 Pravo na platu i na nagradu</p>	<p style="text-align: center;">Article 32 The right on salary and awards</p>
<p>1. Paga bazë, shtesat për rrezikshmërinë në punë, punë jashtë orarit, gjatë festave, shujtë ditore, veshmbathje 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 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, (shkollë e lartë, baçelor, fakulteti) 0.5%;b) master, magjistër i shkencave, 1%;	<p>1. Osnovna plata, dodaci za opasnost na posao, prekovremeni rad, rad u toku praznika, dnevni obrok, celokupno odevanje 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 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, baçelor, fakultet) 0.5%;b) master, magistar nauka, 1%;	<p>1. The basic salary, allowances of risk at work, overtime work, holidays, daily meal, clothing 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 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%;



<p>c) doktoratë, PhD 2%.</p> <p>4. Për çdo vit të përvojës së punës, zyrtari policor ka të drejtë në shtesë mbi pagë në 0.5% të pagës për një vit.</p> <p>5. Çështjet nga paragrafi 1, 2, 3 dhe 4 të këtij neni, rregullohen me akt të veçantë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 33 Sistemimi i personelit</p> <p>1. Sistemimin dhe transferet e personelit në vendet dhe detyrat e punës duhet t'u përshatën nevojave, interesave dhe strukturës organizative të Policisë.</p> <p>2. Kadetët policorë pasi që ta kryejnë me sukses kursin themelor për policë në Akademinë e Kosovës për Siguri Publike, me vendim të Departamentit të Burimeve Njerëzore 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.</p>	<p>c) doktoratura, PhD 2%.</p> <p>4. Za svaku godinu radnog iskustva, policijski službenik ima pravo na dodatak na platu od 0.5% plate za jednu godinu.</p> <p>5. Pitanja iz stava 1, 2, 3 i 4 ovog člana, uređuju se posebnim aktom.</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 Organizativne strukture Policije.</p> <p>2. Policijski pitomci nakon što uspešno završavaju osnovni kurs u Kosovskoj Akademiji za javnu bezbednost, odlukom Uprave za ljudske izvore određuju ili se sistematiziraju na radna mesta, 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</p>	<p>c) Doctorate, PhD 2%.</p> <p>4. For each year of work experience, the police officer has the right of salary allowances of 0.5% of the year salary.</p> <p>5. Issues from paragraph 1, 2, 3 and 4 of this article are regulated by special acts.</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. After successfully completing the basic course of police in the Kosovo Academy of Public Safety, by a decision of the Department of Human Resources, Police cadets 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. Job vacancies must be fulfilled based on regular competing procedures. Responsible persons of Police units, of the local and</p>
---	--	--



<p>Përgjegjësit e njësiteve 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, e cila është përgjegjëse 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 arsimore-kualifikimit, gradës, aftësive, shkathtësive profesionale të zyrtarit dhe përvojës së tij në punë.</p> <p>5. Personelit të Policisë u garantohej 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>Me pëlqimin e zyrtarit dhe punëdhënësit, zyrtari mund të sistemohet prej një vendi</p>	<p>policijskih jedinica, lokalnog ili centralnog nivoa, koji nemaju dovoljnog odozla u okviru jedinice koju menadziraju, njihove zahteve za popunjavanje slobodnih radnih mesta treba da adresiraju preko komandnog lanca Upravi za ljudske izvore koja je nadležna za menadziranje osoblja.</p> <p>4. Prilikom odredjivanja ili sistematizacije radnika na slobodna radna mesta treba da se poštuju uslovi-kriterijumi koji se predvidjaju za to radno mesto. Radnik treba da se sistematizuje na radno mesto koje odgovara stručnoj spremi-kvalifikaciji, činu, sposobnosti, profesionalnoj veštini službenika i njegovog radnog iskustva.</p> <p>5. Odozblju 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>Uz saglasnost službenika i poslodavca, službenik se može sistematizovati iz</p>	<p>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, 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>With the consent of the officer and the employer, the officer may be deployed</p>
---	---	--



<p>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 style="text-align: center;">Neni 35 Sistemimi i përkohshëm pa pëlqimin paraprak të zyrtarit</p> <p>1. Zyrtari i Policisë, për shkak të nevojave të shërbimit, pa pëlqimin e tij, përkohësisht mund të sistemohet 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>3. Autoriteti vendimmarrës nga pika 1 dhe 2 i këtij neni është drejtori i përgjithshëm i Policisë.</p> <p>4. Afati i kohëzgjatjes së vendimit të drejtorit të përgjithshëm është më së</p>	<p>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 lićnog zahteva službenika. <p style="text-align: center;">Ćlan 35 Privremena sistematizacija bez predhodne saglasnosti službenika</p> <p>1. Policijski službenik, zbog potreba službe, bez njegove saglasnosti, privremeno može se sistematizovati 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>3. Odlučujući autoritet iz taćke 1 i 2 ovog ćlana je generalni direktor Policije.</p> <p>4. Rok vremenskog trajanja odluke generalnog direktora je najviše 6 meseci.</p>	<p>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 style="text-align: center;">Article 35 Temporary deployment without previous consent of the officer</p> <p>1. A Police officer, because of needs of the service, without his consent, may temporary be 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. The decision-making authority from the point 1 and 2 of this Article is the General Director of Police.</p> <p>4. The deadline of the decision of the general director is up to 6 months.</p>
---	--	---



<p>shumti 6 muaj.</p> <p>5. Sistemimi i personelit sipas paragrafit 1 dhe 2 të këtij neni i mban të gjitha të drejtat dhe beneficionet nga pozita e mëparshme.</p> <p>6. 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 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 negative në përbushjen e detyrave dhe obligimeve të punës;1.3. paaftësisë në punë, si rezultat i sëmundjes së gjatë ose paaftësisë	<p>5. Sistematizacija osoblja prema stavu 1 i 2 ovog člana snosi sva prava i beneficije iz predhodnog položaja.</p> <p>6. Sistematizacija policijskog osoblja prema tačke 1 i 2 ovog člana može se vršiti najviše za jedan čin/položaj niži.</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 performanse na ispunjavanju dužnosti i radnih obaveza.1.3. radne nesposonosti, kao posledica duže bolesti ili fizičke nesposobnosti na osnovu	<p>5. Deployment of personnel according to the paragraph 1 and 2 of this Article holds all the rights and benefits from the previous position.</p> <p>6. 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 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 performance in performing duties and obligations;1.3. Inability to work due to long disease or physical inability, based on findings of the medical
---	--	---



<p>fizike, bazuar në konstatimin e komisionit mjekësor dhe rekomandimit të Departamentit të Burimeve Njerëzore.</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 nënparagrafi 1.3 i 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 nënparagrafi 1.4 i 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 pozitë më të ulët, atij mund t'i ulet edhe grada.</p>	<p>ustanovljavanja lekarske komisije i preporuke Uprave za ljudske resurse.</p> <p>1.4. odvijanjem disciplinskih istraga; 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 se može umanjiti i čin.</p>	<p>committee and the recommendations of the Human Resources Department.</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 fact that he can not be transferred in a lower position, he may be reduced in rank.</p>
--	---	---



Neni 37 Sistemimi si rezultat i ristrukturimit apo riorganizimit	Član 37 Sistematizacija kao rezultat restrukturiranja ili reorganizovanja	Article 37 Deployment as a result of restructuring or reorganization
<p>1. Personeli policor në rast të ristrukturimit, riorganizimit apo ndryshimit të strukturës organizative, mund të sistemohet në vend apo pozitë 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.</p> <p>2. Nëse për shkak të ristrukturimit apo riorganizimit të Policisë nuk ka vende-pozita të lira të nivelit të njëjtë që i përgjigjen përgatitjes dhe aftësive profesionale, atëherë personeli mund të transferohet në një pozitë më të ulët, e cila mund të mos i përgjigjet gradës dhe përgatitjes së tij profesionale. Ky transfer duhet të zgjasë vetëm derisa të krijohen vende të reja të punës që i përgjigjen përgatitjes profesionale të punonjësit të transferuar.</p> <p>3. Sistemimi i personelit sipas paragrafit 2 të këtij neni i mban të gjitha të drejtat dhe beneficinet nga pozita e mëparshme.</p>	<p>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 predvidjeni članom 33 (Sistematizacija osoblja) ovog Administrativnog uputstva.</p> <p>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 stručne spreme. Ovaj premeštaj treba da traje sve dok se stvara novo radno mesto koje odgovara stručnoj spremi premeštanog radnika.</p> <p>3. Sistematizacija osoblja iz stava 2 ovog člana snosi sva prava i beneficije iz predhodnog položaja.</p>	<p>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.</p> <p>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> <p>3. Deployment of personnel according to the paragraph 2 of this Article holds all the rights and benefits from previous position.</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.

Neni 38
Vënia në dispozicion e personelit

1. Personeli policor mund që për shkak të ristrukturimit apo riorganizimit të Policisë, sëmundjes dhe hetimeve, të vihet në statusin në dispozicion.

2. Periudha kohore e qëndrimit në këtë status nuk mund të tejkalohet më gjatë se gjashtë (6) muaj, kohë gjatë së cilës Policia detyrohet ta sistemojë në përputhshmëri me gradën apo kualifikimin.

3. Gjatë kohë së qëndrimit në dispozicion, personeli policor angazhohet nga mbikëqyrësi për kryerjen e detyrave në pajtim me gradën dhe kualifikimin që ka.

Neni 39
Caktimi i ushtruesit të detyrës

4. Sistematizacija policijskog osoblja prema tačke 1 i 2 ovog člana može se izvršiti najviše za jedan manji čin/položaj.

Član 38
Postavljanje osoblja na raspolaganju

1. Policijsko osoblje može zbog restrukturiranja ili reorganizovanja Policije, bolesti i istrage da se postavi na statusu raspolaganja.

2. Vremensko trajanje stajanja u ovom statusu ne može prevazići vreme duže od šest (6) meseci, vreme u toku koje Policija se obavezuje da sistematizira u skladu sa činom ili kvalifikacijom.

3. Za vreme ostajanja na raspolaganju, policijsko osoblje se angažuje od strane nadzornika za izvršenje zadataka u skladu sa činom ili kvalifikacijom koje ima.

Član 39
Odredjivanje vršioca dužnosti

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.

Article 38
Availability of staff

1. Police personnel due to restructuring or reorganizing of Police, due to disease or investigations may be given the available status.

2. The period of staying in that status may not be exceeded more than six (6) months, and during this time Police is obliged to deploy the employee in accordance to his rank or qualification.

3. During the availability time, the police personnel is appointed by his superior to perform duties according to his rank or qualification.

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 përhershëm sipas procedurës së rregullt të përzgjedhjes.</p>	<p>1. Kada potrebe službe zahtevaju popunjavanje nekog slobodnog radnog mesta onda odlukom generalnog direktora Policije, privremeno se određuje vršioc dužnosti.</p> <p>2. Vršioc dužnosti određuje se za vremenski period u vremenskom trajanju od šest (6) meseci.</p> <p>3. Ukoliko zbog objektivnih razloga, u predviđenom roku iz predhodnog stava, ne može sevršiti 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, određivanje 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 redovnom postupku izbora.</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. A person 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 regular selection procedure.</p>
---	---	--



6. Ushtruesi i detyrës i gëzon të gjitha të drejtat dhe beneficionet që i kanë takuar punonjësit i cili më herët ka qenë në atë pozitë.

Neni 40
Zëvendësimi në detyrë

Zëvendësimi në detyrë bëhet me urdhër të mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë të punonjësit dhe i njëjti nuk gëzon benefitet e pozitën të cilën e zëvendëson.

Neni 41
Avancimi në pozitë

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.

2. Avancimi nga paragrafi paraprak lejohet në bazë të:

- 2.1. plotësimi të të gjitha kushteve të përcaktuara për atë pozitë;
- 2.2. përvoja në një vend të punës;
- 2.3. rezultateve të punës;
- 2.4. kalimit me sukses të testimit,

6. Vršioç dužnosti uživa sva prava i beneficije koje su pripadale radniku koji je bio ranije u tom položaju.

Član 40
Zamena na dužnosti

Zamena na dužnosti vrši se naredbom neposrednog nadzornika radnika i isti ne uživa beneficije položaja kojeg zamenjuje.

Član 41
Unapredjenje u položaju

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.

2. Unapredjenje iz predhodnog stava dozvoljava se na osnovu:

- 2.1. ispunjavanja svih odredjenih uslova za taj položaj;
- 2.2. iskustvo na jedno radno mesto;
- 2.3. radnih rezultata;
- 2.4. uspešnog polaganja testiranja,

6. The person acting in position enjoys all the rights and benefits that belonged to the person who was in that position previously.

Article 40
Substitution in duty

Substitution in duty is done by the order of the direct supervisor of the employee and the same enjoys the benefits of the position which he substitutes.

Article 41
Advancing in position

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.

2. The advance from the previous paragraph is allowed based on:

- 2.1. Fulfilling all conditions determined for that position;
- 2.2. The experience in a position;
- 2.3. Working results;
- 2.4. Successfully passing the test,



<p>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 udhëzim administrativ 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 nënstacioneve policore, në komunat ku komuniteti serb është komunitet më i madh etnik në numër, të cilët emërohen</p>	<p>dokazivanja zasluge, sposobnosti i stručne nadležnosti.</p> <p>3. Neposredno imenovanje na slobodnim položajima upravljanja suprotno pravila zasluge i procedurama odredjenih ovim administrativnim upustvom 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 stranica i podstanica po opštinama gde je srpska etnička zajednica veća po broju kojih ih imenuje ministar Unutrašnjih postova (član 42 Zakona o Policiji).</p>	<p>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 administrative instruction 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 substations, is done by decision of the general director of Police, except the deployment, respectively appointing of commanders of Police stations and substations in municipalities where the Serbian community is the highest numeral ethnical community, who are appointed by the</p>
--	--	---



<p>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 drejtoria 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 style="text-align: center;">Neni 43 Punësimi jashtë detyrës</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 një</p>	<p>2. Sistematizacija ili premeštaj policijskih službenika (od čina vodnika pa do čina pukovnika) koji rade po upravama, divizijama ili regionalnim direkcijama, od zavisnosti od radnog mesta, moze da se uradi sa predlogom direktora uprave, divizije ili regionalnog direktora, dok odobrenje ovih kretanja vrši generalni direktor, 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 predvidjene za to radno mesto bez obzira na nivo, položaj ili čin.</p> <p style="text-align: center;">Član 43 Zaposlenje van dužnosti</p> <p>1. Zaposleni u Policiju nakon redovnog radnog vremena, njihovom željom imaju pravo da se angažuju na neki drugi posao u</p>	<p>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 style="text-align: center;">Article 43 Employment out of duty</p> <p>1. Employees in Police, after the end of the regular working hours, with their own will have the right of engaging in another job in</p>
--	---	---



<p>punë tjetër në institucione apo organizata tjera, sipas kriterëve në vijim:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. në ato punë dhe detyra ku nuk kërkohet zbatimi i autorizimeve policore;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>2. Konflikti i interesit mund të paraqitet në rastet si më poshtë, por që nuk kufizohen vetëm me këto:</p> <ol style="list-style-type: none">2.1. Punësimi ku kërkohet ofrimi i shërbimeve të pagesave monetare, bartja e automjeteve të përfshira në kundërvajtje apo ndonjë punë tjetër, ku i punësuari mund të veprojë nën autoritetin policor;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	<p>drugim institucijama ili organizacijama prema sledećim kriterijumima:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. u tim poslovima i dužnostima gde se ne zahteva sprovođenje policijskih ovlašćenja;1.2. kada priroda rada ne predstavlja sukob interesa između primarne dužnosti zaposlenog kao sprovođioc zakona i dužnostima poslodavca van dužnosti. <p>2. Sukob interesa može se pojaviti kao u dole navedenim slučajevima, ali se ne ograničuje samo na sledeće:</p> <ol style="list-style-type: none">2.1. Zaposlenje gde se zahteva pružanje usluge novčanih isplata, prenos vozila uključeni na prekršaje ili na neki drugi posao gde zaposleni može delovati pod policijskim autoritetom;2.2. Posao koje obuhvata istrage radnika za privatni sektor ili neko zaposlenje koji može da zahteva pristup na policijske informacije, na dosjee, podatke ili na druge usluge kao uslov za	<p>other institutions or organizations, according to the following criteria:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. in works or duties when implementation of police authorizations is not required;1.2. when the nature of work does not present conflict of interest between the primary duty of the employee as a law enforcement and duties of the employer out of duty. <p>2. The conflict of interest may be presented in the following cases, but not only limited in the following:</p> <ol style="list-style-type: none">2.1. Employment when it is required providing the services of monetary payments, carrying the vehicles involved in offences or any other work when the employee may act under the police authority;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
---	--	--



<p>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 truporë 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 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</p>	<p>zapslenje;</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 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>Policijски službenici se mogu angažovati na sekundarni rad van policijskog redovnog radnog vremena prema</p>	<p>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 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</p>
--	--	---



<p>nënshkuara 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;e) detyrat me veshje civile. <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 e kanë përfunduar me sukses periudhën e punës provuese.</p> <p>2. Për punë sekondar, i punësuari 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</p>	<p>potpisanim sporazumima izmedju 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;e) zadaci u civilnom odelu. <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 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 sekundarne poslove dok su na plaćeno ili nepolaćeno suspendiranje, i u svim slučajevima kada policijski</p>	<p>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 the traffic and pedestrian safety;b) mass control;c) security and protection of life and property;d) routine implementation of the law on public authorities;e) duties in civilian clothes. <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 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</p>
---	---	---



është nën masën disiplinore për shkelje të rënda disiplinore, të parapara me Ligjin për Policinë.

Neni 46
Aprovimi i kërkesave për punë
sekondare dhe punë jashtë detyre

1. Sektori për punë sekondare në Polici është përgjegjëse 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 Departamentit për Burime Njerëzore apo i autorizuari i tij.

2. Punonjësit e interesuar për t'u angazhuar në punë jashtë detyre apo punë sekondare duhet të plotësojnë formularin përkatës. Çdo kërkesë do t'u nënshtrohet procedurave të Policisë për marrjen e aprovimit për punë jashtë detyre apo punë sekondare.

3. I punësuar mund të angazhohet në punë jashtë detyre apo punë sekondare në maksimum njëzet e katër (24) orë brenda javës, ose 40 orë brenda muajit.

4. Orari i punës jashtë detyre duhet të

službenik je pod disciplinskom merom za teške disciplinske povrede predviđene Zakonom o Policiji.

Član 46
Odobranje zahteva za sekundarni rad
i rad van dužnosti

1. Sektor za sekundarni rad u Policiji je odgovorna 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 od strane Direktora Uprave za ljudske izvore ili od njegovog ovlašćenog.

2. Zainteresovani radnici da bi se angazovali na rad van dužnosti ili na sekundarni rad treba da popunjavaju dotični obrazac. Svaki zahtev se podvrgava procedurama Policije za dobijanje odobrenja za rad van dužnosti ili sekundarnog rada.

3. Zaposleni se može angazovati van dužnosti ili na sekundarni rad maksimalno dvadeset četiri (24) časa u toku nedelje ili 40 časova u toku meseca.

4. Radno vreme van dužnosti treba da se

the disciplinary measure for serious disciplinary offences foreseen by the Law on Police.

Article 46
Approval of requests of a secondary job
and an out of duty job

1. The section of secondary jobs in Police 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 Department of Human Resources or his authorized.

2. The interested employees to be engaged in out of duty jobs or secondary jobs must fulfill a proper form. Any request will be submitted to procedures of Police for taking the approval of jobs out of duty or secondary jobs.

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 40 hours within a month.

4. The working hours out of duty must be



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.

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.

6. Automjetet zyrtare nuk mund të përdoren gjatë punës sekondare, pa miratim paraprak të drejtorit të përgjithshëm të Policisë apo i autorizuari i tij.

Neni 47

Anulimi i vendimit për punë sekondare dhe punë jashtë detyre

Në të gjitha rastet kur vërtetohet se i punësuar 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

planira tako da se ne poklapa sa redovnim radnim vremenom ili da sprečava vršenje primarne dužnosti zaposlenog u Policiji.

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.

6. Službeni autoriteti ne mogu se upotrebiti tokom sekundarnog rada, bez predhodnog odobrenja Generalnog Direktora Policije ili njegovog ovlašćenog.

Član 47

Ukidanje odluke za sekundarni rad ili rad van dužnosti

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,

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.

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.

6. Official vehicles may not be used during the secondary job, without previous approval of the General Director of Police or his authorized.

Article 47

Annulment of the decision of secondary jobs and out of duty jobs

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



autoriteti miratues, përkatësisht drejtori i Departamentit për Burime Njerëzore.

KREU IV TRANSFERI DISIPLINOR

Neni 48 Transferi për shkak të hetimeve dhe procedurës disiplinore

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 DSP-së dhe IPK-së, drejtori i përgjithshëm i Policisë merr vendim për transfer prej një vendi në një vend tjetër të punës. Administrimin e këtij vendimi e bën Departamenti i Burimeve Njerëzore.

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.

odnosno Direktor Uprave za ljudske izvore.

IV POGLAVLJE DISCIPLINSKI PREMEŠTAJ

Član 48 Premeštaj zbog disciplinskih istraga disciplinske postupka

1. Radnik Policije, protiv kojeg zbog osnovane sumnje za disciplinsku povredu, započele su disciplinske istrage, dok traju ove istrage, preporukom DPS-a i IPK-a, Generalni Direktor Polocije, donosi odluku o premeštaju iz jednog na jedno drugo radno mesto. Administriranje ove odluke izvrši Direkcija za ljudske izvore.

2. Premeštaj iz predhodnog stava ovog člana ima za cilj da disciplinske i krivične istrage koje se vrše protiv radnika Policije, koji je subjekat ovih istraga, vrše efikasno, profesionalno i da nema uticaja ili posredovanja tokom ovog procesa.

authority, respectively the director of Department of Human Resources.

CHAPTER IV DISCIPLINARY TRANSFER

Article 48 The transfer due to disciplinary investigations and disciplinary procedure

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 position into another working position. The administration of this decision is made by the Department of Human Resources.

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.



Neni 49 Transferimi si rezultat i shqiptimit të masës disiplinore	Član 49 Premeštaj kao rezultat izricaenja disciplinske mere	Article 49 The transfer as a result of imposing the disciplinary measure
<p>1. Punonjësi i Policisë, ndaj të cilit zhvillohet procedura disiplinore, mund të transferohet prej një vendi në vendin tjetër të punës për shkak të shqiptimit të masës disiplinore.</p> <p>2. Me rastin e shqiptimit të masës transfer disiplinor nga Komisioni i Brendshëm Disiplinor, Departamenti i Burimeve Njerëzore duhet të përkujdeset që punonjësit të caktohen apo transferohen 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.</p> <p>3. Vendimi për transfer disiplinor bëhet konform dispozitave të përcaktuara me udhëzimin administrativ për shkëljet, masat dhe procedurat disiplinore në Policinë e Kosovës.</p>	<p>1. Radnik Policije, protiv kojeg se odvija disciplinski postupak, može se premestiti iz jednog na drugo radno mesto zbog izricanja disciplinske mere.</p> <p>2. Prilikom izrićenja mere za disciplinski premeštaj od strane Unutrašnje disciplinske komisije, Uprava za ljudske izvore treba da se pobrine da se radnici odredjuju 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.</p> <p>3. Odluka o disciplinskom premeštaju vrši se shodno odredjenih odredba Administrativnim uputstvovm za povrede, mere i disciplinske procedure Policije Kosova.</p>	<p>1. The Police employee, against whom the disciplinary procedure is conducted, may be transferred from a position to another because of imposing the disciplinary measure.</p> <p>2. In case of imposing the measure the disciplinary transfer from the Internal Disciplinary Committee, the Department of Human Resources must ensure that the employees are appointed or transferred in positions which respond to qualification, abilities and professional skills of the employees, the training levels, ranks and working experience, in order to successfully perform works and duties.</p> <p>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.</p>



<p style="text-align: center;">Neni 50 Kthimi në pozitën e mëparshme</p>	<p style="text-align: center;">Član 50 Povratak u predhodni položaj</p>	<p style="text-align: center;">Article 50 Return to the previous position</p>
<p>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.</p> <p>2. Është përgjegjësi e mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë të punonjësit që të përkujdeset për përmbarimin e vendimit mbi sistemimin e përkohshëm të punonjësit. Ndërsa, përgjegjësitë e Departamentit të Burimeve Njerëzore që të përkujdeset për përmbarimin e vendimit mbi transferin e përkohshëm i cili është lëshuar pa afat kohor.</p> <p>3. Rregullat e transferit nga paragrafi 1 dhe 2 të këtij neni vlejné si për punonjësit e nivelit lokal ashtu edhe për punonjësit e nivelit qendror të Policisë, pa marrë parasysh a kemi të bëjmë me zyrtarë policorë apo për punonjës të stafit civil.</p>	<p>1. Nakon okončanja efektivnog datuma privremenog premeštaja ili odredjivanja vršioaca dužnosti, radnik treba da se vrati na predhodno radno mesto ili na ekvivalentnom položaju.</p> <p>2. Odgovornost je neposrednog nadzornika radnika da se pobrine za izvršavanje odluke o privremenu sistematizaciju radnika. Dok je odgovornost Uprave za ljudske izvore da se pobrine za izvršenje odluke o privremenom premeštaju koja je doneta bez vremenskog roka.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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 Department of Human Resources to ensure the execution of the decision on the temporary transfer which is issued without time limit.</p> <p>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.</p>



<p style="text-align: center;">KREU V ORARI I PUNËS, PUSHIMET DHE MUNGESAT NGA PUNA</p>	<p style="text-align: center;">V POGLAVLJE RADNO VREME, ODMORI I OTSUSTVA SA POSLA</p>	<p style="text-align: center;">CHAPTER V WORKING HOURS, LEAVES AND ABSENCES AT WORK</p>
<p style="text-align: center;">Neni 51 Orari i punës</p>	<p style="text-align: center;">Član 51 Radno vreme</p>	<p style="text-align: center;">Article 51 Working hours</p>
<p>1. Orari i punës përfshin orarin e rregullt dhe atë të zgjatur të punës, punën me ndërrime 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.</p> <p>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.</p> <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>1. Radno vreme obuhvata redovni raspored i produženi (prekovremeni) rad, rad u smenama i posebni radni raspored, procedure naredbu prekovremenog rada kao i odgovornost i nadzor i razmatranje radnog vremena. Radno vreme se sprovodi za sve zaposlenike u Policiji.</p> <p>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.</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>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.</p> <p>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> <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>



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 plotësimin të mandatit operacional të Policisë.

5. Orari i rregullt i punës, për punonjësin e Policisë që punon vetëm në ndërrimin ditor, 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 operacionale të Policisë nga autoriteti i përcaktuar, sidoqoftë kohëzgjatja për pushim të drekës nuk mund të zvogëlohet apo të ndryshohet koha me qëllim të shkurtimit të ditës së punës.

6. Përjashtimisht, në rast të shpalljes së gjendjes së jashtëzakonshme, oraret dhe pushimet e përcaktuara me këtë rregullore pushojnë të vlejshme.

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.

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

6. Izuzetno, u slučaju proglašenja vanrednog stanja, rasporedi i odmori ovim pravilnikom prestaju da važe.

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.

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.

6. Exceptionally, in case of declaration the state of emergency, the determined working hours and breaks by this regulation cease to apply.



<p style="text-align: center;">Neni 52 Orari i zgjatur i punës</p>	<p style="text-align: center;">Član 52 Prodeuženo radno vredme</p>	<p style="text-align: center;">Article 52 Extended working hours</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> <ol 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 shkaktohet dëm;1.4. të ofrojë ndihmë gjatë fatkeqësive natyrore dhe në raste tjera emergjente;1.5. të kryejë detyra të tjera të parapara me ligjin në fuqi.	<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> <ol 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 čijih bi mogla da rizikuje lice ili bih prouzrokovao štetu;1.4. Da pruža pomoć tokom prirodnih nepogoda i u drugim emergentnim slučajevima;1.5. da izvršava druge zadatke predviđene zakonom na anazi.	<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> <ol 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 disasters and in other emergency cases;1.5. to perform other duties foreseen by the law into force.



<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>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 predvidjene stavom 1 ovog člana, prevaziđe redovno radno vreme, imaju pravo da koriste nadoknadu za prekovremeni rad sa danima odmora u nekom narednom danu ili novčanu nadoknadu.</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 nevojave operacionale prej zyrtarëve policorë kërkohet që të përkrahin punën e natyrës së vazhdueshme, e cila duhet të kryhet jashtë orarit të rregullt të punës, përfshirë edhe fundjavat. Këto detyra mund të kërkojnë prej zyrtarëve policorë që të organizohen në ndërime për të mbështetur operacionet 24 orësh, shtatë (7) ditë në javë.</p> <p>2. Nëse organizimi shtron nevojën për punën në ndërime, ndërrimet zakonisht</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 stalne prirode, koja treba da se izvršava van redovnog radnog vremena, obuhvatajući i vikende. Ove zadatke mogu zahtevati od policijskih službenika da se organizuju u smenama da bih podržavali 24 časovne operacije, sedam (7) dana u nedelji.</p> <p>2. Ukoliko organizovanje zahteva potrebu za rad po smenama, smene će biti po</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 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</p>



<p>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. Ndalohet 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 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>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 zadatku 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 izmeni u skladu sa interesima Policije i po potrebi službenih zadataka, po usvajanju generalnog direktora Policije ili njegovog ovlašćenog.</p>	<p>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 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. 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 style="text-align: center;">Neni 55 Orari i veçantë i punës</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 udhëzimi administrativ. Punonjësit i sigurohet pushimi në mes të dy (2) ndërrimeve, siç parashihet me këtë udhëzim administrativ.</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 , poštovajuću odredbe ovog Administrativnog Upustva.</p> <p style="text-align: center;">Član 55 Posebni radni raspored</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 od nivoa Direktora dotične Uprave.</p> <p>2. Medjutim, zbog specifičnog delovanja koje rade ove jedinice, početak i završetak radnog vremena je u nadležnosti neposredne starešine jedinice, tačnije Stanice policije, poštovanjem odredbe ovo Administrativnog Upustva. Radniku se obezbedjuje odmor izmedju ove dve (2) smene , kao što je prvidje no ovim Administrativnim Upustvom.</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;">Article 55 Special working hours</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 provided the rest between two (2) shifts, as foreseen by this administrative instruction.</p>
--	---	---



Neni 56 Menaxhimi dhe përgjegjësitë	Člani 56 Menadžiranje i Odgovornosti	Article 56 Management and responsibilities
<p>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.</p> <p>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).</p> <p>3. Mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë, përkatësisht personat me autoritet të përcaktuar, do të sigurojnë që zyrtarët policorë të jenë në vendet e tyre përkatëse të punës përmes konfirmimit të pranishëm të secilit zyrtar policor në fillim të kohës së punës. Format unike përmes të cilave bëhet konfirmimi do të zgjidhen nga Drejtoria e Përgjithshme e Policisë.</p>	<p>1. Neposredni nadzornik menadžira radni raspored, odmore i druge periode toka rada, da bih se uverio da su svi policijski službenici prisutni na zadatku i potpuno angažovani svojim zadacima tokom celog vremena, da bih ispunio zahteve misije koju ima Policija.</p> <p>2. Osoblje u Policiji treba da je na njegovom odredjenom radnom mestu, osim kada su ovlašćeni da obavljaju druge službene obaveze, (obuke, ricertifikacije, ili za druge obaveze po odobrenju nadzornika).</p> <p>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 utvrđivanje izabraće se od strane Generalne Direkcije Policije.</p>	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>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 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'u nënshtrohen masave 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 disciplinskim merama.</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 measures.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 58 Llojet e pushimeve</p> <p>Punonjësi i Policisë ka të drejtë në llojet vijuese të pushimeve:</p> <p>a) Pushimi vjetor;</p>	<p style="text-align: center;">Član 58 Vrste odmora</p> <p>Radnik Policije ima pravo na sledeće vrste odmora:</p> <p>a) Godišnji odmor;</p>	<p style="text-align: center;">Article 58 Types of leaves</p> <p>A Police employee has the right of the following types of leaves:</p> <p>a) Annual leave;</p>



<p>b) Pushimi mjekësor; c) Pushimi i lehonisë; d) Pushimi i përdëllimit; e) Pushimi prindëror dhe f) Pushimi pa pagesë.</p>	<p>b) Bolovanje; c) Porodiljsko odsustvo; d) Odmori milosrdja; e) Roditeljski odmor i f) Neplaćeno odsustvo.</p>	<p>b) Sick leave; c) Maternity leave; d) Clemency leave; e) Parental leave f) Leave without payment.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 59 Pushimi vjetor</p>	<p style="text-align: center;">Član 59 Godišnji odmor</p>	<p style="text-align: center;">Article 59 The annual leave</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>1. Police personnel during each calendar year have the right of annual leave with payment in duration of twenty (20) working days. The personnel who work in a shortened working hours enjoy the right of annual leave proportionally with working hours.</p>
<p>2. 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.</p>	<p>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.</p>	<p>2. Extension of the annual leave is determined depending on the work experience where for each two (2) years of working experience one day is added to the annual leave.</p>
<p>3. 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, dëshmi nga qendrat rajonale të pensioneve në Kosovë – i ashtuquajtur M4).</p>	<p>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 centra za penzionisanje na Kosovu-takozvani, M 4).</p>	<p>3. Police personnel are required to prove the gained work experience before employing in Police, with any relevant document. (Employing card, certification of the work relationship, certification from pension regional centers in Kosovo – so called M4).</p>



<p>4. 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>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>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;">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. Në qoftë se personeli policor, shfrytëzon në dy apo më shumë pjesë pushimin vjetor, pjesa kryesore duhet të</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 nadzornika. Ukoliko policijsko osoblje, koristi u dva ili više dela godišnnji odmor, glavni deo treba da se koristi od najmanje</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 the police personnel use the annual leave in two or more parts, the main part must be used of at least ten (10) working days</p>



<p>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. 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>3. 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 tërësishme të detyrave dhe përgjegjësiive të tyre. Kërkesat e punonjësve për shfrytëzimin e pushimit nuk mund të refuzohen pa arsytim.</p> <p>4. 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>5. Me rastin e pensionimit, dorëheqjes ose përjashtimit nga puna, punonjësit të Policisë, duhet t'i bëhet kompensimi i</p>	<p>deset (10) radnih dana tokom jedne (1) kalendarike godine. Ostali deo neiskorišćenog godišnjeg odmora ali ne više od dvanajst (12) dana može da se prenese u narednu kalendariku godinu.</p> <p>2. 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>3. 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 odgovornosti. Zahtevi radnika za korišćenje odmora nemogu da se odbijaju bez opravdanja.</p> <p>4. U slučaju da se početna obuka na terenu odlaže preko minimuma perioda obuke, godišnji odmor može da se koristi nakon uspšesne kompletirane obuke</p> <p>5. U slučaju penzionisanja, ostake ili udaljavanja sa posla, radniku Policije, treba da mu se kompenziraju neiskorišćeni</p>	<p>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. 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>3. 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 responsibilities. Requests of employees for using the leave may not be refused without reasoning.</p> <p>4. 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>5. In case of retirement, resignation or dismissal, the Police employees, must be compensated for unused days of leaves in</p>
--	---	---



<p>ditëve të pashfrytëzuara të pushimit në lartësi të pagës mujore e përpjesëtuar me numrin e ditëve të punës.</p> <p>6. 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>7. Për personelin policor me orar të shkurtuar, zbatohen të njëjtat dispozita, sipas këtij neni, në mënyrë proporcionale me orët e punës.</p> <p style="text-align: center;">Neni 61 Pushimi mjekësor</p> <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>dani godishnjeg odmora u visini mesečne plate srazmerno sa brojem radnih dana.</p> <p>6. Pravila zahtevaju da se vode tačne podatke u vezi sa svim stećenim danima plaćenog odmora i one korišćene od strane radnika Policije</p> <p>7. Za policijsko osoblje sa skraćenim radnim vremenom, primenjuju se iste odredbe, prema ovom članu, srazmerno sa radnim časovima.</p> <p style="text-align: center;">Član 61 Bolovanje</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 nakon početka godine pravo na bolovanje od 20 radna dana treba da je srazmerno sa vremenom trajanja zaposlenja za tu godinu.</p>	<p>the amount of the monthly salary accounted to the number of working days.</p> <p>6. Rules require keeping exact notes related to all leave days with payment gained as well as those used by the Police employee.</p> <p>7. 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> <p style="text-align: center;">Article 61 Sick leave</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. 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 të kësaj natyre, 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 edhe për periudhën kohore prej dy (2) deri në gjashtë (6) muaj.</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 ove prirode, 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>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 of this nature, 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>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>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>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. Punonjësi i Policisë ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor që është</p>	<p>5. Radnik Policije ima pravo na nadoknadu bolovanja koja je kao</p>	<p>5. A Police employee has the right in compensation of the sick leave that is as a</p>



<p>si pasojë e lëndimit ose sëmundjes profesionale në punë e cila ndërlidhet me kryerjen e punëve zyrtare.</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 kërkesë administrohet nga Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore të Policisë.</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 6 dhe 7), Drejtoria e Personelit duhet të nxjerrë vendim.</p>	<p>posledica povrede ili profesionalne bolesti na radu koja je povezana sa izvršavanjem službenih zadataka.</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 Zdravstvene Službe Policije.</p> <p>7. Po utvrdjivanju nadležnog lekara specialista i preporuke Direkcije Zdravstvene službe, kod Uprave ljudskih izvora može odobriti radniku da tokom dana za jedan 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 6 i 7), Direkcija za osoblje treba da donose odluku.</p>	<p>consequence of injury or professional disease at work which is related to performing official duties.</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 Health Services.</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 6 and 7), Directorate of Personnel must issue a</p>
--	--	--



9. Punonjësi i Policisë për shkak të problemeve shëndetësore, përkohësisht 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.

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 nga mjeku i Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore.

11. Nëse pas kontrollimit mjekësor nga mjeku i Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore dhe ekzaminimeve mjekësore në klinikën e autorizuar, nëse konstatohet se shkalla e aftësisë së punonjësit për punë është zvogëluar në atë

9. Radnik Policije zbog zdravstvenih problema, privremeno može da se odredi 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.

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 od strane lekara Direkcije Zdravstvene Službe.

11. Ukoliko nakon lekarske kontrole od strane Direkcije Zdravstvene Službe, i lekarske kontrole u ovlašenoj klinici ukoliko se utvrdi da stepen sposobnost radnika za rad je umanjena na taj način da on nemože da izvršava rad i radne zdatke,

decision.

9. The Police employee due to health problems, may temporary be appointed in 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.

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 by the doctor of Directorate of health Services.

11. If after the health control by the doctor of Directorate of Health Services and medical examinations in the authorized 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



<p>masë sa që ai nuk mund t'i ushtrojë punët dhe detyrat e punës, me propozimin e Shërbimeve Shëndetësore të licencuara dhe rekomandimin e DSHSH-së, 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. Departamenti i burimeve njerëzore 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;	<p>na predlog ovlaścene Zdravstvene Službe i preporuku DZS , Policije Kosova, ima pravo da mu prekida dalji rad radniku, ukolkio poslovi i zdatke 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. Uprave za ljudske resurse treba da sastavi SOP 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 ženidbe - udaje;b) Pet (5) dana u slučaju smrti užeg	<p>duties, by the proposal of licensed Health Services and the recommendation of DHS, Kosovo 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. Department of Human Resources 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 member
---	--	--



<p>c) Tre (3) ditë për lindje të fëmijës; d) Një (1) ditë pune për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut.</p>	<p>člana porodice; c) Tri (3) dana za rodjenje deteta; d) Jedan (1) radni dan za za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi.</p>	<p>c) Three (3) days for the birth of child d) One (1) working day for any case of voluntary giving blood</p>
<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. Zyrtarja 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 prej Policisë së Kosovës.</p> <p>3.2. Tre (3) muajt në vijim, paguhet nga Qeveria e Republikës së Kosovës, me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë dhe</p>	<p>1. Službenica u Policiji uživa pravo za dvanaest (12) meseci porodiljskog odsustva.</p> <p>2. Predstavljanjem lekarskog uverenja, službenica u Policiji može da otpočne porodiljsko odsustvo do četrdesetipet (45) dana pre datuma kada se očekuje porodjaj.</p> <p>3. Porodiljsko odustvo računa se kao radni vremenski period. Policijskoj Službenici, tokom korišćenja porodiljskog odsustva, pripadaju joj sva prava iz radnog odnosa. Nadoknada porodiljskog odustva se vrši kao sledeće:</p> <p>3.1. Prvi šest (6) meseci porodiljskog odustva isplaćuje se od strane 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>1. 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 pay is made from the 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</p>



<p>3.3. Tre (3) muajt e tjerë, pa pagesë mund të merren me kërkesën e zyrtares në Polici.</p> <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>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>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>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</p>	<p>3.3. Tri (3) preostala meseca, neplaçeno mogu se dati na zahtev službenice Policije.</p> <p>4. Ukoliko službenica Policije ne želi da koristi pravo porodiljskog odsustva iz podstava 3.2. i 3.3. ovog člana, treba da obavesti svog neposrednog nadzornika a najkasnije (15) dana preo završetka odmora, iz podstava 3.1. ovog člana.</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>6. Pravo na plaćeno ili neplaćeno porodiljsko odsustvo službenice Policije, treba da se ispoštuje, i službenice imaju pravo da se vrate na prethodni položaj u Policiji.</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</p>	<p>wage in Kosovo and</p> <p>3.3. Three (3) other months without pay can be taken with the request of the Police officer</p> <p>4. If the Police officer does not want to use the right of maternity leave from the 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. 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. 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. 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</p>
---	---	---



<p>shkaktuar nga humbja e fëmijës, por jo më pak se dyzetepesë (45) ditë. Për këtë kohë 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>prouzrokovane gubitkom deteta, ali ne manje od čtrdeset i pet (45) dana. Za ovo vreme pripadaju joj sva prava iz porodijskog odsustva.</p> <p>8. Detetu kome je neophodna posebna pomoć zbog težeg zdravstvenog stanja, odnosno dete kome je trajno ograničena sposobnost, službenica nakon isteka porodijskog 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 porodijsko odsustvo, dok prava iz podstava 3.2. i 3.3. ovog člana mogu da se prenesu kod oca deteta.</p> <p>11. Riditeljski 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>child, but not less than forty-five (45) days. For this period of time she enjoys all the 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. Two (2) additional fatherhood weeks can be given to the police officer without pay.</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 can not be accumulated or transferred partly or wholly in cash.</p>
--	--	--



<p style="text-align: center;">Neni 65 Pushimi pa pagesë</p>	<p style="text-align: center;">Član 65 Neplačeno odsustvo</p>	<p style="text-align: center;">Article 65 Leave without pay</p>
<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, osoblju 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 jedne institucije ili organizacije na visokom 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 a institution or organization in a higher state level.
<p style="text-align: center;">Neni 66 Kërkesa për pushim pa pagesë</p> <p>1. Kërkesa për pushim pa pagesë fillimisht</p>	<p style="text-align: center;">Član 66 Zahtev za neplačeno odsustvo</p> <p>1. Zahtev za neplačeno odsustvo početno</p>	<p style="text-align: center;">Article 66 Request for leave without pay</p> <p>1. The request for leave without pay must</p>



<p>duhet të mbështetet dhe të argumentohet 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 mëditjes, si më poshtë:</p>	<p>treba da se podržava i da se argumentuje od strane neposrednog nadzornika zaposlenog, ali svakako da se izda saglasnost od drugog nadzornog osoblja.</p> <p>2. Ukoliko zahtev za neplaćeno 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 neplaćeno 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>first be supported and argued by the direct 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 % në orë për kujdestari;</p> <p>1.2. 30 % në orë për punë gjatë natës;</p> <p>1.3. 30 % në orë për punë jashtë orarit;</p> <p>1.4. 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave; dhe</p> <p>1.5. 50 % në orë për punë gjatë fundjavës.</p> <p>2. Në raste të veçanta, 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.</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 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</p>	<p>1.1. 20 % za časove dežurstva;</p> <p>1.2. 30 % za časove nočnog rada;</p> <p>1.3. 30 % za časove prekovremenog rada;</p> <p>1.4. 50 % za časove rada tokom prazničnih dana; i</p> <p>1.5. 50 % za dane vikenda.</p> <p>2. U posebnim 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 nedeljno. Nadoknada za prekovremeni rad radniku Policije se isplaćuje u novcu ili slobodnim danima.</p> <p>3. Generalni Direktor odlučuje o trajanju dodatnih sati nedeljno na osnovu prethodnog stava.</p> <p>4. Odgovornost je svakog nadzornika da vodi evidenciju za svakog radnika Policije, koje imaju pod nadzorom, tako da im se vrši potpuna i realna nadoknada za rad dežurstva, nočnog rada, prekovremenog rada, tokom državnih praznika i rada tokom vikenda, tako kao što predviđaju primenjavani Zakoni na</p>	<p>1.1. 20% per hour for the custody</p> <p>1.2. 30 % per hour during night work;</p> <p>1.3. 30 % per hour for overtime work;</p> <p>1.4. 50 % per hour for work during holidays; and</p> <p>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.</p> <p>3. General Director decides on the duration of extra hours a week based on the previous paragraph.</p> <p>4. It is the responsibility of each police 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</p>
--	--	--



<p>parashohin ligjet e aplikueshme në Kosovë.</p>	<p>Kosovu.</p>	<p>laws in Kosovo.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 68 Pushimi për festa zyrtare</p>	<p style="text-align: center;">Član 68 Odmor za službene praznike</p>	<p style="text-align: center;">Article 68 Vacation for official holidays</p>
<p>1. Personelit të Policisë i lejohej ditë pushimi me pagesë për festa, për çdo vit kalendarik.</p> <p>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 ndërliohen me punën (shfrytëzimi i pushimit të lehonisë, pushimit mjekësor, pushimit vjetor etj).</p> <p>3. Një ditë pune gjatë festave zyrtare kompensohet në kundërvlerë në para.</p>	<p>1. Osoblju Policije odobrava se plačeni odmor za praznike, za svaku kalendariku godinu.</p> <p>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.).</p> <p>3. Jedan radni dan tokom državnih praznika nadoknadjuje se u novčanoj protivrednosti.</p>	<p>1. A day off with pay is allowed for the Police officers who work during holidays, for each calendar year.</p> <p>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).</p> <p>3. A working day during the official holidays is compensated in counter-value cash.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 69 Kërkesa për shfrytëzim të pushimit</p>	<p style="text-align: center;">Član 69 Zahtev za korišćenje odmora</p>	<p style="text-align: center;">Article 69 Request for holiday use</p>
<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>1. Zahtevi za odmor treba da se podnesu u pismenoj formi. Zahtev sadrži vrstu odmora i vreme korišćenja odmora.</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. 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. Ndërsa, në raste specifike mbikëqyrësit mund të anulojnë pushimet me një arsyetim tek mbikëqyrësi i nivelit më të lartë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 70 Paraqitja e shtatzënisë</p> <p>1. Zyrtarja e Policisë me të vërejtur</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 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 slučajevima nadzornici mogu da otkazu odmore sa obrazloženjem kod nadzornika većeg nivoa.</p> <p style="text-align: center;">Član 70 Prijavlivanje trudnoće</p> <p>1. Službenica Policije kada primeti prvi</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 supervisors may cancel the leaves by arguing to the higher level supervisor.</p> <p style="text-align: center;">Article 70 Submission of pregnancy</p> <p>1. The police officer as soon as noticed</p>
--	--	--



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. Mbikëqyrësi duhet të paraqesë rastin e shtatzënisë tek Drejtoria e Personelit dhe rekomandon caktimin në detyrë të lehtë.

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

Neni 71 Ndërprerja e shtatzënisë

Nëse një zyrtare e Policisë ndërpret shtatzëninë për çfarëdo arsye qoftë, zyrtarja në fjalë duhet ta paraqesë mbarimin e shtatzënisë tek mbikëqyrësi dhe të sjellë raport mjekësor se a ka ndonjë komplikim shëndetësor që kërkon

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

Policijska 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. Nadzornik treba da prijavi slučaj trudnoće kod Direkcije za osoblje i preporučuje određivanje na lakši zadatak.

3. Policijska službenica ne treba više da nosi uniformu ili opremu Policije do kraja trudnoće.

Član 71 Prekid trudnoće

Ukoliko jedna službenica Policije prekida trudnoću iz bilo kojeg razloga, pomenuta službenica treba da prijavi prekid trudnoće kod nadzornika kao i da dostavi lekarski izveštaj da li ima neku zdravstvenu komplikaciju koji zahteva

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. The supervisor shall submit the pregnancy case to the Directorate of Personnel and recommends assigning on easy tasks.

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

Article 71 Termination of pregnancy

If a police officer terminates the pregnancy for whatever reason, the respective officer must submit the termination of pregnancy and medical report to her supervisor if there is any health complication that requires additional medical leaves or others



<p>ditë plotësuese të pushimit mjekësor apo pushim tjetër për shkaqe të shëndetit.</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 angazohet 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 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.</p> <p style="text-align: center;">Neni 73 Caktimi në pozitën e detyrës së lehtë</p> <p>Në përputhje me kufizimet e angazhimit</p>	<p>dotatno vreme bolovanja ili drugog odmora zbog zdravstvenih razloga.</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 teškog ispruženja, angažovanja na gadjanje oružjem ili kvalifikacije, fizike vežbe fitnesa ili održavanju kondicije, obavljanje pešačke patrole ili direktno angažovanje u aktivnostima primenjivanja zakona koja zahteva hvatanje, hapšenje, ili pritvaranje nekog pojedinca, ili neki drugi posao koja se obavlja noću ili van redovnog radnog vremena.</p> <p style="text-align: center;">Član 73 Odredjivanje na položaju lakših zadataka</p> <p>U skladu sa ograničenjema angažovanja na</p>	<p>due to health.</p> <p style="text-align: center;">Article 72 Restrictions on working conditions for 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 detention of any individual, or any other action performed during nights or overtime.</p> <p style="text-align: center;">Article 73 Assignment to an easy position</p> <p>In accordance with the engagement</p>
--	--	--



<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">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. <p style="text-align: center;">Neni 74 Orari i punës pas lindjes së fëmijës</p> <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</p>	<p>lakshëm zadataku 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:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Služba komuniciranja,b) Administrativni poslovi;c) Drugi usvojeni zadatak koji ne zahteva direktne aktivnosti u primenjivanju zakona, upotrebu teških vozila, ili vozila Policije, umorne fizičke aktivnosti ili neku drugu težu aktivnost. <p style="text-align: center;">Član 74 Raspored rada nakon rođenja deteta</p> <p>1. Radnica Policije tokom vremena trudnoće, majka sa decom ispod starosti od tri (3) godine, nemože da se obvezuje 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</p>	<p>restrictions in an easy position and in accordance with the needs of service, the pregnant police officer should be assigned in a position where her abilities and police trainings would be used. The supervisor is responsible to make the final decision to which position or duty to assign the officer. Easy duties or positions are usually considered:</p> <ul style="list-style-type: none">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. <p style="text-align: center;">Article 74 Working hours after childbirth</p> <p>1. The Police employee during the pregnancy period, a mother with her three (3) years old child, can not 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</p>
---	--	--



<p>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 style="text-align: center;">Neni 75 Përkrahja mjekësore dhe psikologjike e personelit të Policisë</p> <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 përfshin:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. Vizitat mjekësore për personelin</p>	<p>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 privilegija, 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 ima pravo da se vrati na prethodno radno mesto.</p> <p style="text-align: center;">Član 75 Lekarska i Psihološka podrška Osoblja Policije</p> <p>1. Lekarska podrška obuhvata pružanje lekarske i psihološke podrške, za osoblje Policije kao i prepopruke za razne lekarske zahteve za osoblje Policije.</p> <p>2. Lekarska podrška za osoblje policije obuhvata sledeće:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. Lekarske posete za osoblje</p>	<p>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> <p style="text-align: center;">Article 75 Medical and psychological support of the Police personnel</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> <p style="padding-left: 20px;">2.1. Medical visits for the Police</p>
---	--	---



<p>e Policisë;</p> <p>2.2. Vizitat për personelin e lënduar apo të sëmurë, në Qendrën mjekësore apo në shtëpi;</p> <p>2.3. Rekomandimet për kërkesat e ndryshme mjekësore për personelin e Policisë;</p> <p>2.4. Angazhimi në operacione policore, sipas planeve operative.</p> <p>3. Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore administron të gjitha rastet e sëmundjeve akute dhe kronike.</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>Mjeku/psikologu i Shërbimeve</p>	<p>Policije;</p> <p>2.2. Posete za povredjeno ili bolesno osoblje, u zdravstveni Centar ili u kući.</p> <p>2.3. Preporuke za razne lekarske zahteve za osoblje Policije;</p> <p>2.4. Angazovanje u policijske operacije, prema operativnim planovima.</p> <p>3. Direkcija Zdravstvene službe, administrira sve slučajeve akutne i hronične bolesti.</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, tada isti se šalje u kliniku ugovorene od strane Policije.</p> <p style="text-align: center;">Član 77 Zahtev za podršku</p> <p>Lekar/psiholog Zdravstvene službe Policije</p>	<p>personnel;</p> <p>2.2. Visits for the injured or sick personnel, in the medical Center or home</p> <p>2.3. Recommendations for various medical requests for the Police personnel;</p> <p>2.4. Engagement in police operations, according to operational plans;</p> <p>3. Directorate of Medical Services administrates all cases of actual and chronic illnesses</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 is 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 doctor/psychologist of Police Medical</p>
---	--	---



Shëndetësore të Policisë ka përgjegjësi që të rekomandojë kërkesat mjekësore/psikologjike tek drejtori i Departamentit të Burimeve Njerëzore për të gjitha shpenzimet lidhur me trajtimet mjekësore.

KREU VI NGRITJA PROFESIONALE

Neni 78 Trajnimet

1. Personeli i Policisë me qëllim të ngritjes së aftësive të tyre profesionale, zhvillimit të karrierës, rritjes së 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

odgovoran je da preporučuje lekarske/psihološke zahteve kod Direktora Uprave za Ljudske Resurse za sve troškove u vezi lekarskog lečenja.

VI POGLAVLJE PROFESIONALNO UNAPREDJENJE

Član 78 Obuke

1. Osoblje Policije sa ciljem 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 vaspitnim 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 isto kao

Services has the responsibility to recommend the medical/psychological requests to the director of Human Resources Department for all expenses related to medical treatment.

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



njëlloj 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.

Neni 79
Vlerësimi i performancës

1. Punonjësit e Policisë, lidhur me kryerjen e detyrave të punës, i nënshtrohen vlerësimit periodik të 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.
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.
3. Rezultatet e vlerësimit të performancës së punës për punonjësin kanë ndikim dhe

redovni rad. Prema tome nadzornici su odgovorni da olakšavaju i da podržavaju učestvovanje njihovih radnika na ovim programima i obukama.

Član 79
Ocenjivanje performanse

1. Radnici Policije, u vezi sa izvršavanjem radnih zadataka, podvrgavaju se periodičnom ocenjivanju performanse, koji ima za cilj povećanje kvaliteta rada i poboljšanje ili postepeno unapredjenje profesionalne sposobnosti radnika. Ovo ocenjivanje treba da je osnovano na OSP-u donete od strane Uprave za ljudske izvore.
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 kalednarske godine.
3. Rezultate ocenjivanja performanse rada za radnika imaju uticaj i efikasnost

regular work. So, the supervisors are responsible to facilitate and support the participation of their employees in these programs or trainings.

Article 79
Performance evaluation

1. Police employees related to the work performance, undergoes the periodic performance evaluation which has the aim increasing of the quality in work and improvement or gradual advance of the employee's professional ability. This evaluation should be based on the SOP-s issued by the Human Resources Department.
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.
3. The results of performance evaluation for the employee have an impact and



<p>efekte për përcaktimin e:</p> <ol 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. vazhdimet apo ndërprerjes së marrëdhënies së punës në Polici. <p>4. Rezultatet e vlerësimit të performancës së punonjësit vendosen në dosjen e 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</p>	<p>za utvrdjivanje,</p> <ol style="list-style-type: none">3.1. Potrebe za obuku;3.2. Podobnosti radnika za unapredjenje u karteri;3.3. Uslove za prelazak od probnog rada na stalno imenovanje (neodredjeno vreme) ili udaljavanje sa posla.3.4. promena položaja/pozicije3.5. Uslove za davanje posebnih odmora;3.6. Produženju ili prekidu radnog odnosa u Policiji. <p>4. Rezultati ocenjivanja preformanse radnika stavljaju se u lični doijse radnika, koje se uzimaju u obzir u slučaju unapredjenja, unapredjenja i disciplinskih procedura.</p> <p style="text-align: center;">Član 80 Disciplina</p> <p>Radnik Policije za povredu pravila i procedura koje se odnosena 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</p>	<p>effects to determine:</p> <ol 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 post/position3.5. conditions for giving special leaves3.6. continuing or termination of the work relation in Police; <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</p>
--	---	--



brendshme disiplinore dhe të drejtës së ankesës ndaj vendimit disiplinor, konform dispozitave, përcaktuar me këtë udhëzim administrativ dhe udhëzimin administrativ për shkëljet, masat dhe procedurat disiplinore në Policinë e Kosovës.

KREU VII PEZULLIMI DHE NDËRPREJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 81 Pezullimi i marrëdhënies së punës

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:

- 1.1. kur i punësuarit 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 në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj.

2. Pas përfundimit të përmbushjes së obligimeve nga paragrafi 1 nënparagrafi 1.1 dhe 1.2, i punësuarit ka obligim të

pravo žalbe protiv disciplinske odluke. Shodno odredbama, određene ovim Administrativnim Upustvom, za povrede, mere i disciplinske procedure u Policiji Kosova.

VII POGLAVLJLE OBUSTAVA I PREKID RADNOG ODNOSA

Član 81 Obustava radnog odnosa

1. Zaposlenom u Policiji, privremeno mogu da mu miruju prava i obaveze iz radnog odnosa u koliko izostaje sa posla u sledećim slučajevima:

- 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 u vremenskom trajanju do šest (6) meseci.

2. Nakon okončanja ispunjavanja obaveza iz stava 1 tačke 1.1 i 1.2, zaposleni je obavezan da se javi u roku od 10 dana u

appeal against disciplinary decision, conform dispositions determined by this administrative instruction and administrative instruction for violations, disciplinary measures and procedures in Kosovo Police.

CHAPTER VII SUSPENSION AND TERMINATION OF THE WORK RELATION

Article 81 Suspension of the work relation

1. Police employees, temporarily may be ceased of the rights and duties from the work relation if he/she is absent in these cases:

- 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 in duration up to six (6) months

2. After fulfillment of the obligations from the 1 paragraph point 1.1 and 1.2, the employee is obliged to be appeared within



lajmërohet në afatin prej 10 ditësh në Drejtorinë e Personelit të Policisë. Ndërsa sa i përket nënparagrafit 1.3 të paragrafit 1, i punësuar ka obligim të lajmërohet menjëherë.

Neni 82
Pezullimi me marrëveshje i
marrëdhënies së punës

1. Pezullimi me marrëveshje i marrëdhënies së punës bëhet me pëlqimin e punëdhënësit (Policisë) dhe punonjësit.

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.

Neni 83
Suspendimi nga puna

1. Punonjësi i Policisë mund të suspendohet përkohësisht nga puna në këto raste:

1.1. kur ndaj tij është iniciuar procedura penale për shkak të dyshimit për kryerje të veprës

Direkciju Osoblja Policije. Zatim što se tiče tačke pod 1.3 stava 1, zaposleni je obavezan da se odmah javi.

Član 82
Obustava radnog odnosa uz sporazum

1. Obustava radnog odnosa uz sporazum vrši se u saglasnosti poslodavca (Policije) i radnika.

2. Privremeno mirovanje sa rada smatra se u slučaju neplaćenog odsustva. Zatim, nakon isteka perioda sporazumnog mirovanja, radnik uživa pravo povratka u prethodni položaj ili u neki drugi odgovorajući položaj.

Član 83
Suspendizija sa posla

1. Radnik Policije može privremeno da se suspendira sa rada u sledećim slučajevima:

1.1. Kada je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog sumnje da je izvršio krivično delo;

10 days in the Directorate of Police Personnel. While according to the point 1.3 of the 1 paragraph, the employee is obliged to be appeared immediately.

Article 82
Suspension with agreement from the
work relation

1. Suspension with agreement from the work relation is done with the consent of employer (Police) and employee.

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.

Article 83
Suspension from work

1. Police employee may be suspended temporarily from work in these cases:

1.1. when a criminal procedure is initiated against him, due to the suspicion for committing criminal acts



<p>penale;</p> <p>1.2. kur i punësuari është në paraburgim apo në vuajtje të dënimit;</p> <p>1.3. kur i punësuari kryen shkelje të obligimeve të punës dhe prania e tij në punë mund t'i pengojë hetimet disiplinore apo penale.</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, si dhe të gjitha të drejtat tjera të cilat do t'i kishte marrë sikur të mos ishte larguar përkohësisht nga puna.</p>	<p>1.2. Kada je zaposleni u pritvoru ili na izdržavanje zatvora;</p> <p>1.3. Kada zaposleni vrši povredu radnih obaveza i njegovo prisustvo u radu može da ometa disciplinske ili krivične istrage.</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 rad smatra će se kao radni period na radu i radniku mora da mu se nadoknadi obustavljeni iznos sa plate kao i sva druga prava koje bi mu pripale kao da nije privremeno udaljen sa posla.</p>	<p>1.2. when the employee is in custody or suffering the punishment;</p> <p>1.3. when the employee violates the obligations of work and his presence at work may prevent disciplinary or criminal investigations</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 Labor Law)</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, as well as all other rights which he would enjoy as not being dismissed temporarily from work.</p>
--	---	--



<p style="text-align: center;">Neni 84 Shkarkimi i punonjësit nga posti/detyra</p> <p>1. Me vendim të drejtorit të përgjithshëm 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;">Član 84 Razrešenje radnika sa dužnosti</p> <p>1. Odlukom Generalnog Direktora Policije, može da se razreši sa dužnosti radnik PK-a, bez obzira da li se radi o zaposlenom na lokalnom ili centralnom nivou izuzev 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, slabe rezultate 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 radi se od nadležnog autoriteta koji ih je imenovao.</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 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;">Neni 85 Ndërprerja e marrëdhënies së punës</p> <p>Ndërprerja e marrëdhënies së punës në Polici bëhet në rastet:</p>	<p style="text-align: center;">Član 85 Prekid Radnog Odnosa</p> <p>Prekid radnog odnosa u Policije vrši se u sledećim slučajevima:</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>



<p>a) arritja e moshës për pension (mosha 65 vjeçare);</p> <p>b) vdekja e të punësuarit;</p> <p>c) skadimi i kohëzgjatjes së kontratës;</p> <p>d) kur me vendim të formës së prerë punonjësit i humb zotësia e plotë për të vepruar;</p> <p>e) nëse i punësuari shkon në vuajtje të dënimit më tepër se 6 muaj;</p> <p>f) si rezultat i shqiptimit të masës disiplinore.</p> <p style="text-align: center;">Neni 86 Ndërprerja e marrëdhënies së punës me vendim të njëanshëm dhe me marrëveshje të palëve</p> <p>1. Marrëdhënia apo kontrata e punës ndërmjet Policisë dhe të punësuarit mund të ndërpritet në këto raste:</p> <p>1.1. me vendim të njëanshëm nga palët (punonjësit apo Policia);</p> <p>1.2. me marrëveshje të palëve;</p> <p>1.3. për shkaqe shëndetësore dhe paaftësisë për punë në kohëzgjatje mbi 12 muaj, ose me vendim të komisionit mjekësor;</p> <p>1.4. pasi që i ka plotësuar kushtet e</p>	<p>a) Postizanje starosti za penziju (starosti 65 godine);</p> <p>b) Smrt zaposlenog;</p> <p>c) Istek roka ugovora;</p> <p>d) Kada pravosnažnom odlukom radniku se izgubi potpuna radna sposobnost za delovanje</p> <p>e) Ukoliko zaposleni odlazi na izdržavanje zatvorske kazne više od 6 meseci.</p> <p>f) Kao rezultat izrečene disciplinske mere.</p> <p style="text-align: center;">Član 86 Prestanak radnog odnosa jednostranom odlukom uz saglasnost stranaka</p> <p>1. Radni odnos ili ugovor o radu između Policije i zaposlenog može da se raskine u sledećim slučajevima:</p> <p>1.1. Jednostranom odlukom stranka (radnika ili Policije);</p> <p>1.2. Sporazumom stranaka;</p> <p>1.3. Zbog zdravstvenih razloga i nesposobnosti za rad u vremenskom trajanju iznad 12 meseci, ili odlukom lekarske komisije;</p>	<p>a) reaching retirement age (65 years old);</p> <p>b) death of an employee;</p> <p>c) expiration of the contract duration;</p> <p>d) when with the final decision, the employee loses full capacity to act;</p> <p>e) if the employee goes to the suffering sentence more than 6 months;</p> <p>f) as a result of imposing disciplinary measure</p> <p style="text-align: center;">Article 86 Termination of work relation with the unilateral decision and with the agreement of parties</p> <p>1. Work relation or contract between Police and the employee can be terminated in these cases:</p> <p>1.1. with the unilateral decision from parties (employee or Police)</p> <p>1.2. with the agreement of parties</p> <p>1.3. for health reasons and inability to work in duration over 12 months, or with the decision of medical commission.</p> <p>1.4. after fulfilling the conditions</p>
---	--	---



<p>përcaktuara me kontratën e punës; 1.5. kur me vendim të formës së prerë dënohet me burg më tepër se gjashtë (6) muaj.</p> <p>2. Nëse pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës nga pika c) e paragrafit paraprak, punonjësi riaftësohet, atëherë ai prapë mund të rikthehet, respektivisht të bëhet ripranimi i tij në punë.</p> <p>3. I punësuari 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 punësuari në kohë të pacaktuar është i obliguar që 30 ditë përpara ta paralajmërojë punëdhënësin për ndërprerje të kontratës së punës.</p>	<p>1.4. pošto je ispunjavao odredjene uslove ugovorom o radu; 1.5. Kada pravosnažnom odlukom kazni se zatvorom više od šest (6) meseci.</p> <p>2. Ukoliko nakon raskida radnog odnosa iz tačke c) prethodnog stava, radnik se osposobljava, tada on ponovo može da se vrati, odnosno da se ponovno primi u radni odnos.</p> <p>3. Zaposleni ugovorom o radu u odredjenom roku obavezan je da u roku od 15 dana, u pismenoj formi da obavesti poslodavca o raskidu ugovora na jednostranom načinu, dok zaposleni na neodredjeno vreme obavezan je da najavi poslodavca 30 dana unapred za raskid ugovora o radu.</p>	<p>defined in the work contract 1.5. when with the final decision is sentenced with more than six (6) months</p> <p>2. If after termination of the work relation from the point c) 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;">Neni 87 Dorëheqja</p> <p>1. Punonjësi i Policisë në çdo kohë mund 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</p>	<p style="text-align: center;">Član 87 Ostavka</p> <p>1. Radnik Policije u svako vreme može da 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</p>	<p style="text-align: center;">Article 87 Resignation</p> <p>1. Police employee at any time may give 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</p>



<p>është 30 ditë para njoftimit.</p> <p>2. Procedurat për çështjet e dorëheqjes do të rregullohen me rregullore të veçanta të Policisë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 88 Ripunësimi</p> <p>1. Zyrtari policor, i cili ka dhënë dorëheqje vullnetare, ka të drejtë për t'u ripunësuar.</p> <p>2. 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 punësuar zyrtarët policorë.</p> <p style="text-align: center;">Neni 89 Procedurat e ripunësimit</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>dana pre obaveštenja.</p> <p>2. Procedure po pitanju ostavke će se regulisati posebnim Pravilnikom Policije.</p> <p style="text-align: center;">Član 88 Ponovno zaposlenje</p> <p>1. Policijski službenik, koji je podneo dobrovoljnu ostavku, ima pravo na ponovo zaposlenje.</p> <p>2. Ponovno zaposlenje je jedna od najboljih praksi koja će se koristiti da se ispunje potrebe Policije Kosova a ne kao jedna obaveza organizacije da zaposli policijske službenike.</p> <p style="text-align: center;">Član 89 Procedure ponovnog zaposlenja</p> <p>1. Policijski službenik koji zahteva da se ponovo zaposli treba da aplicira upotrebivši dokumentaciju Policije Kosova za zaposlenje. Dokumentacija za apliciranje predaje se u kancelariji Rekrutacije i Seleksionisanja u Direkciji za osoblja.</p>	<p>days before notification.</p> <p>2. Procedures for resignation issues will be arranged with the special Police regulations.</p> <p style="text-align: center;">Article 88 Reemployment</p> <p>1. Police officer, who has given his voluntary resignation, has the right for reemployment.</p> <p>2. 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 hire Police officers.</p> <p style="text-align: center;">Article 89 Reemployment procedures</p> <p>1. Police officer who wants to 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. Zyrtari policor i cili është shkarkuar për ndonjë vepër penale, masë serioze disiplinore apo braktisje të postit zyrtar nuk do të ketë të drejtën për t'u përzgjedhur për ripunësim.</p> <p>3. Zyrtari policor i cili jep dorëheqje derisa është nën hetime për shkelje, nuk ka të drejtë për ripunësim.</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 policor të cilët janë transferuar apo punojnë në institucionet shtetërore të sigurisë kanë të drejtë ripunësohen në Policinë e Kosovës</p> <p style="text-align: center;">Neni 90 Kriteret kohore për ripunësim</p> <p>1. Kriteret për ripunësim deri në dy (2) vjet, përveç zyrtarëve që kanë punuar në institucionet shtetërore të sigurisë, janë si në vijim:</p> <p>1.1. Parashtrimi i kërkesës 1.2. Verifikimi i së kaluarës, testimi fizik, testi mjekësor dhe</p>	<p>2. Policijski službenik koji je razrešen za neko krivično delo, ozbilnu disciplinsku meru ili napuštanje službenog položaja neće imati pravo da se izabere za ponovno zaposlenje.</p> <p>3. Policijski službenik koji podnosi ostavku dok je pod istragoma povrede, nema pravo ponovnog zaposlenja.</p> <p>4. Sprovedeno vreme van policije, u buduće neće se računati za unapredjenje ili za penzionisanje.</p> <p>5. Policijski službenici koji su preneseni ili rade u državnim institucijama bezbednosti imaju pravo ponovnog zaposlenja u Kosovsku policiju</p> <p style="text-align: center;">Član 90 Vremenski kriterijumi za ponovno zaposlenje</p> <p>1. Kriterijumi za ponovno zapošljavanje do dve (2) godine, osim zvaničnika koji su radili u državnim institucijama bezbednosti, su:</p> <p>1.1. Podnošenje zahteva 1.2. Provera prošlosti, fizičko testiranje, lekarsko i psihološko</p>	<p>2. Police officer who is dismissed for any criminal act, serious disciplinary measure or official abandonment, will not have the right to be selected for reemployment.</p> <p>3. The police officer, who resigns while being under investigations for offence, does not have the right for reemployment.</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 who have been transferred or working in state security institutions have the right of reemployment in Kosovo Police.</p> <p style="text-align: center;">Article 90 Time criteria for reemployment</p> <p>1. Criteria for re-employment up to two (2) years, except officials who have worked in state security institutions, are as follows:</p> <p>1.1. Request submission 1.2. Verification of background, physical test, medical and</p>
--	--	---



<p>psikologjik i kompletuar me sukses.</p> <p>1.3. Kursi ricertifikues</p> <p>1.4. Pas gjashtë (6) muajsh të bëhet vlerësim i performancës.</p> <p>2. Kriteret për ripunësim mbi dy (2) vjet janë si në vijim përveç zyrtarëve që kanë punuar në institucionet shtetërore të sigurisë:</p> <p>2.1. Parashtrimi i kërkesës,</p> <p>2.2. Verifikimi i së kaluarës, testimi fizik, testi mjekësor dhe psikologjik i kompletuar me sukses,</p> <p>2.3. Kursi ricertifikues,</p> <p>2.4. Intervistë sipas nivelit të gradës,</p> <p>2.5. Program i veçantë i trajnimit</p> <p>2.6. Pas gjashtë (6) muajsh të bëhet vlerësim i performancës.</p> <p>3. Të gjithë kandidatët për ripunësim që me sukses kompletojnë trajnimet përkatëse do të rikthehen në pozitën e mëparshme apo ekuivalente si zyrtarë policorë dhe do t'iu jepen të gjitha pajisjet e nevojshme.</p> <p>4. Të gjithë kandidatët për ripunësim që posedojnë gradë duhet të ricertifikohen</p>	<p>testiranje uspešno kompletiran.</p> <p>1.3. Kurs recertifikacije</p> <p>1.4. Nakon šest (6) meseci da se izvrši ocenjivanje performanse.</p> <p>2. Kriterijumi za ponovno zaposlenje iznad dve (2) osim zvaničnika koji su radili u državnim institucijama bezbednosti, su:</p> <p>2.1. Podnošenje zahteva,</p> <p>2.2. Provera prošlosti, fizičko testiranje, lekarsko i psihološko testiranje uspešno kompletiran.</p> <p>2.3. Kurs recertifikacije</p> <p>2.4. Intervjuisanje po nivou čina</p> <p>2.5. Posebni program treninga</p> <p>2.6. Nakon šest (6) meseci da se izvrši ocenjivanje performanse.</p> <p>3. Svi kandidati za ponovno zaposlenje koji uspešno kompletiraju odgovarajuću obuku ponovo će se vratiti u prethodni ili slični položaj kao policijski službenik i daće im se sva potrebna oprema.</p> <p>4. Svi kandidati za ponovno zaposlenje koji poseduju čin treba uspešno da se</p>	<p>psychological test completed successfully.</p> <p>1.3. Recertification course</p> <p>1.4. After six (6) months evaluation of performance to be done.</p> <p>2. Criteria for re-employment over two (2) years, except officials who have worked in state security institutions, are as follows:</p> <p>2.1. Request submission</p> <p>2.2. Verification of background, physical test, medical and psychological test completed successfully,</p> <p>2.3. Re-certificated course</p> <p>2.4. Interview by grade level</p> <p>2.5. Special program of training</p> <p>2.6. After six (6) months evaluation of performance to be done</p> <p>3. All the candidates for reemployment that have successfully completes the respective trainings will be returned in the previous position or equivalent as police officers and will be given all the necessary equipments.</p> <p>4. All the candidates for reemployment that possesses rank must be successfully re-</p>
---	--	--



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.

**Neni 91
Shqyrtimi i kërkesës për
ripunësim**

1. Departamenti për Burime Njerëzore 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 personelit për kompletim.

2. Vendimin përfundimtar lidhur me ripunësimin e merr drejtori i përgjithshëm i Policisë pas rekomandimit të drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore.

**Neni 92
Pensionimi**

1. Mosha e pensionimit për punonjësit e Policisë, pa marrë parasysh gjininë është gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç.

2. Drejtoria e Personelit është e obliguar

recertifikuju za slobodan položaj i dužnost ili su na diskreciji Policije Kosova za ponovno imenovanje na nekom nižem položaju ili činu.

**Član 91
Razmatranje zahteva za ponovno
zaposlenje**

1. Uprava za Ljudske Resurse 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.

2. Konačnu odluku u vezi sa ponovnim zaposlenjem donosi Generalni Direktor nakon preporuke direktora Uprave za Ljudske Resurse.

**Član 92
Penzionisanje**

1. Starosna penzija za radnike Policije, bez obzira na pol je šesdesetipet (65) godina.

2. Direkcija Osoblja je obavezna da šest

certificated for the free position and duty or are in Kosovo Police discretion for reassignment in a lower position and rank.

**Article 91
Review of the request for
reemployment**

1. Human Resources Department 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 completion.

2. The final decision related to reemployment will be taken by the general director of Police after recommendation of the director of Human Resources Department.

**Article 92
Retirement**

1. Retirement age for the Police employees, regardless the gender is sixty five (65) year old.

2. Directorate of Personnel is obliged to



<p>që 6 muaj para datës së pensionimit ta informojë punonjësin për përfundimin e punësimit.</p> <p style="text-align: center;">Neni 93 Kompensimi me rastin e vdekjes në detyrë</p> <p>Me rastin e vdekjes së personelit të Policisë në kryerje të detyrës apo në detyrë, familjes së tij do t'i jepen gjashtë (6) paga të menjëhershme.</p> <p style="text-align: center;">Neni 94 Pensioni invalidor</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 policorë 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>meseci pre datuma penzionisanja da obaveštava radnika za okončanje radnog odnosa.</p> <p style="text-align: center;">Član 93 Naknada u slučaju smrti na dužnosti</p> <p>U slučaju smrti osoblja Policije na izvršavanju dužnosti ili na dužnosti, njegovoj porodici isplaćuju se šest (6) trenutne plate.</p> <p style="text-align: center;">Član 94 Invalidska Penzija</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, polisijski 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>notify the employee for employment termination 6 month before the retirement date.</p> <p style="text-align: center;">Article 93 Compensation in case of death on duty</p> <p>In case of Police personnel death in performing of duty or in duty, six (6) immediate salaries will be given to his/her family.</p> <p style="text-align: center;">Article 94 Invalid pension</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>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 ditën kur i dorëzohet të punësuarit.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Član 95 Procedure pre raskida radnog odnosa</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>3. Poslodavac je obavezan da radniku izvrši isplatu mesečne plate i drugih primanja do datuma prekida radnog odnosa.</p>	<p style="text-align: center;">Article 95 Procedures before termination of the work relation</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 to the employee.</p> <p>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.</p>
<p style="text-align: center;">KAPITULLI VIII E DREJTA E ANKESËS</p>	<p style="text-align: center;">VIII POGLAVLJE PRAVO NA ŽALBU</p>	<p style="text-align: center;">CHAPTER VIII RIGHT OF APPEAL</p>
<p style="text-align: center;">Neni 96 Ankesa ndaj vendimeve administrative</p> <p>1. Personeli i Policisë i cili konsideron se me vendimin administrativ i është shkelur ndonjë e drejtë nga</p>	<p style="text-align: center;">Član 96 Žalba protiv administrativnih odluka</p> <p>1. Osoblje Policije koje smatra da administrativnim odlukom povredjeno mu je neko prevo iz radnog odnosa, ima pravo</p>	<p style="text-align: center;">Article 96 Complaint against administrative decisions</p> <p>1. The Police personnel who considers that with the administrative decision is violated any right of work relation, he</p>



<p>marrëdhënia e punës, ka të drejtë:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. Kërkesë drejtuar përmes zinxhirit komandues organit vendimmarrës për rishqyrtim të vendimit brenda 15 ditëve, apo1.2. Ankesë në organin e shkallës së dytë e cila i dërgohet drejtpërdrejt Komisionit për Ankesa dhe Shpërblime apo përmes zinxhirit komandues brenda afatit prej 15 ditësh. <p>2. Pas pranimit të kërkesës për rishqyrtim, nëse parashtuesi i ankesës nuk është i kënaqur me atë ndryshim, atëherë ai ka të drejtë ankesë në shkallë të dytë, duke iu përmbytur afatit dhe procedurave.</p> <p>3. Parashtrimi i ankesave mund të bëhet ndaj vendimeve administrative, të cilat nuk kufizohen vetëm në vendimet për:</p> <ol style="list-style-type: none">a) punësim;b) moskonfirmim të vazhimit 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;	<p>na:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. Zahtev, upućen preko komandnog lanca odlučujućem organu za ponovo razmatranje odluke u toku od 15 dana, ili1.2. Žalbu drugostepenog organa koja se neposredno dostavi Komisiji za žalbe i nagradjivanje ili preko komandnog lanca u roku od 15 dana. <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> <ol 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	<p>has the right to:</p> <ol style="list-style-type: none">1.1. The request addressed through the chain command to the decision-taking body for reviewing of decision within 15 days, or1.2. 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>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> <ol 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;
---	---	--



<p>f) shqiptim të masës disiplinore; g) mbështetje mjekësore dhe psikologjike dhe h) ndërprerje të marrëdhënies së punës.</p> <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 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</p>	<p>h) podržavanje, i h) prekid radnog odnosa.</p> <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>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</p>	<p>f) impose of the disciplinary measure g) medical and psychological support and h) termination of work relation</p> <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 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</p>
--	--	---



<p>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 afatin prej 30 ditësh, nga dita e pranimit të vendimit, mund të iniciojë procedurën në gjykatën kompetente.</p> <p style="text-align: center;">Neni 97 Ruajtja e sekretit</p> <p>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 cila u janë bërë të ditura gjatë ushtrimit të detyrës.</p> <p>2. Ruajtja e konfidencialitetit në punë është e detyrueshme për tërë personelin e Policisë. Ky konfidencialitet nuk është i kufizuar në kohë. Ruajtja e sekretit është i detyrueshëm edhe për personat e larguar apo përjashtuar nga puna.</p>	<p>odlucuje pitanje prema žalbi, onda predsedavajući komisije za žalbe i nagradjivanje je obavezna da svako zakašnjenje obrazloži.</p> <p>5. Odluka drugog stepena je pravosnažna odluka. Protiv ove odluke ne zadovoljna stranka nema pravo žalbe, ali ima pravo u roku od 30 dana, od dana prijema odluke, da pokrene postupak u nadležnom sudu.</p> <p style="text-align: center;">Član 97 Čuvanje tajne</p> <p>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.</p> <p>2. Čuvanje tajne na poslu je obavezno za celo osoblje Policije. Ova tajnost nije ograničena na vremenu. Čuvanje tajne je obavezna i za udaljena i isključena lica sa posla.</p>	<p>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 decision, but has the right to initiate the procedure at the competent court within 30 days from the receiving date of the decision.</p> <p style="text-align: center;">Article 97 Keeping the secret</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
---	---	--



3. Të punësuarit në Polici nuk i lejohej 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 dalin nga Ligji për Qasje në Dokumente Publike.

Neni 98
Vdekja e punonjësit të Policisë

1. Policia është e obliguar që punonjësit 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.

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.

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 tajnu informacija koje imaju na posedovanje, ali ne ugrožavajući sprovođenje dužnosti koje proizilaze iz Zakona za pristup na javne dokumente.

Član 98
Smrt radnika Policije

1. Policija je obavezna da radniku koji umire na dužnosti ili na izvršavanju dužnosti isplati troškove sahrane shodno određenih odredaba članom 48 Zakona o Policiji.

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.

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

Article 98
Decease of the Police employee

1. Police is obliged to pay the ceremony burial costs for the police officer who dies in the duty or in performing the duty, conform the provisions determined in article 48 of the Law on Police.

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.



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.

4. Bashkëshorti dhe fëmijët deri në moshën 18 vjeçare të zyrtarit policor i cili vdes në kryerje të detyrës, kanë të drejtë në pensionim familjar në vlerë prej 80% të pagës bruto.

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.

Neni 99

Procedurat Standarde të Operimit

1. Me Procedura Standarde të Operimit (PSO) Departamenti për Burime Njerëzore, më gjerësisht dhe në mënyrë më të detajuar do t'i rregullojë procedurat 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

3. Legitimni наследnici mrtvog radnika Policije, imaju pravo da podižu socijalne prikupljene koristi, na koje bi radnik Policije imao pravo prilikom penzionisanja ili ostavke.

4. Bračni drug i deca policijskog službenika koji umire na dužnosti ili na izvršenju dužnosti, do uzrasta od 18 godina, imaju pravo na porodično penzionisanje u vrednosti od 80% mesečne brutto plate.

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.

Član 99

Operacionalne Standardne Procedure

1. Operacionalnim standardnim procedurama (OSP) Uprava za ljudske izvore, šire i detaljnije uređuje procedure i pravila koje se odnose na radni odnos, pod uslovom da OSP bude u skladu sa ovim Administrativnim uputstvom i drugim podzakonskim aktima na snazi, kojima se uređuju radni odnosi.

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.

4. The Police officer's husband and children up to age of 18 years have the right in family pension in value of 80% of the gross salary.

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.

Article 99

Operational Standard Procedures

1. With Operational Standard Procedures (SOP), Department for Human Resources respectively with a detailed manner, would regulate the procedures and rules which has 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



<p>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>Zbatimi i këtij udhëzimi administrativ mund të rishikohet nëse Policia e Kosovës ka vështirësi financiare.</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 nga Departamenti për Burime Njerëzore.</p> <p>2. Formularët përkatës për zbatimin e këtij udhëzimi administrativ hartohen nga Departamenti për Burime Njerëzore.</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>Sprovođenje ovog administrativnog uputstva može se ponovo pregledavati ukoliko Policija Kosova ima finansijske poteškoće.</p> <p style="text-align: center;">Član 101 Konačne odredbe</p> <p>1. Radne procedure koja proizilaze iz ovog Administrativnog uputstva treba da se uređuju sa Operacionalnim standardnim procedurama i iste treba da se sastavljaju od strane Uprave za ljudske izvore.</p> <p>2. Obrasci za sprovođenje ovog Administrativnog uputstva se izradjuju od strane Uprave za ljudske resurse.</p>	<p>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>Implementation of this administrative instruction can be reviewed if the Kosovo Police has financial difficulties.</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 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;">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 policorë, dhe udhëzimi administrativ 12/2009 për procedurat e ripunësimit për zyrtarët policorë.</p>	<p style="text-align: center;">Član 102 Odredbe stavljanja van snage</p> <p>Stupanjem na snagu ovog Administrativnog uputstva stavljaју 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, P-3.39, Administrativnog uputstva br. 10/2009 za procedure ocenjivanja i kriterijumi ocenjivanja rada za policijske službenike i Administrativno uputstvo br 12/2009 za procedure ponovnog zaposlenja za policijske službenike.</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-3.27, P-3.39, administrative instruction no. 10/2009 for grading procedures and criteria for evaluation of work for police officers, and administrative instruction 12/2009 for reemployment procedures for police officers.</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 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 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 English version shall prevail.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 104 Hyrja në fuqi</p> <p>Ky udhëzim administrativ hyn në fuqi</p>	<p style="text-align: center;">Član 104 Stupanje na snazi</p> <p>Ovo administrativno uputstvo stupa na</p>	<p style="text-align: center;">Article 104 Entry into force</p> <p>This administrative instruction enters into</p>



ditën e nënshkrimit nga Drejtori i përgjithshëm.	snagu dana potpisivanja od strane Generalnog Direktora.	force by the signing date of the General Director of Police.
<p>Z. Shpend Maxhuni</p>  <p>Drejtori i Përgjithshëm i Policisë</p>  <p>6/11/2012</p> <p>Prishtinë</p>	<p>Z. Shpend Maxhuni</p>  <p>Generalni direktor Policije</p>  <p>6/11/2012</p> <p>Priština</p>	<p>Z. Shpend Maxhuni</p>  <p>General Director of Police</p>  <p>6/11/2012</p> <p>Pristina</p>