



**Republika e Kosovës**  
**Republika Kosovo-Republic of Kosovo**  
*Qeveria-Vlada-Government*

---

**PROJEKT LIGJI PËR ZYRTARËT PUBLIK**

**DRAFT LAW ON PUBLIC OFFICIALS**

**NACRT ZAKONA O JAVNIM SLUŽBENICIMA**

<p><b>Kuvendi i Republikës së Kosovës,</b></p> <p>Në mbështetje të nenit 65 (1) të Kushtetutës së Republikës së Kosovës,</p> <p>Miraton:</p> <p style="text-align: center;"><b>PROJEKTLIGJIN PËR ZYRTARËT PUBLIK</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PJESA I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DISPOZITA TË PËRGJITHSHME</b></p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DISPOZITA TË PËRGJITHSHME</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Qëllimi</b></p> <p>Ky ligj ka për qëllim rregullimin e marrëdhënies së punës së zyrtarit publik në institucionet e Republikës së Kosovës, përkatësisht përcaktimin e rregullave dhe parimeve që rregullojnë pranimin, klasifikimin e pozitive, ndryshimin, përfundimin e marrëdhënies së punës, të drejtat dhe detyrimet në raport me marrëdhënien e punës si dhe çështjet tjera që kanë të bëjnë me marrëdhënien e punës së zyrtarit publik në institucionet e Republikës së Kosovës.</p>	<p><b>The Assembly of the Republic of Kosovo,</b></p> <p>Based on Article 65 (1) of the Constitution of the Republic of Kosovo:</p> <p>Approves:</p> <p style="text-align: center;"><b>DRAFT LAW ON PUBLIC OFFICIALS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PART I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>GENERAL PROVISIONS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PART II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>GENERAL PROVISIONS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Purpose</b></p> <p>The purpose of this law is to establish the legal basis for employment of public officials in the institutions of the Republic of Kosovo, namely determination of the rules and principles that regulate the acceptance, classification of positions, modification, termination of the employment terms, rights and obligations in relation to the employment terms as well other issues related to the employment terms of the public official in the institutions of Republic of Kosovo.</p>	<p><b>Skupština Republike Kosovo,</b></p> <p>U prilog članu 65 (1) Ustava Republike Kosovo,</p> <p>Usvaja:</p> <p style="text-align: center;"><b>NACRT ZAKONA O JAVNIM SLUŽBENICIMA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DEO I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>OPŠTE ODREDBE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>OPŠTE ODREDBE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Svrha</b></p> <p>Ovaj zakon ima za cilj regulisanje radnog odnosa javnog službenika u institucijama Republike Kosovo, odnosno utvrđivanje pravila i principa koji regulišu prijem, razvrstavanje položaja, promenu, prestanak radnog odnosa, prava i obaveze u odnosu na radni odnos kao i druga pitanja koja se odnose na radni odnos javnog službenika u institucijama Republike Kosovo</p>
--	---	--

<p style="text-align: center;"><b>Neni 2</b> <b>Fusha e zbatimit</b></p> <p>1. Ky ligj zbatohet për zyrtarin publik në institucionin publik të Republikës së Kosovës.</p> <p>2. Përjashtimisht, marrëdhënia e punës së zyrtarit publik rregullohet ndryshe vetëm kur parashihet shprehimisht me këtë ligj.</p> <p>3. Për zyrtarin publik në institucionet e pavarura kushtetuese ky ligj zbatohet për atë sa nuk cenon pavarësinë e tyre funksionale dhe organizative të garantuar me Kushtetutë.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 2</b> <b>Scope of application</b></p> <p>1. This law applies to the public official in the public institution of the Republic of Kosovo.</p> <p>2. Exceptionally, employment terms of the public official is regulated differently only when is expressly provided by the present law.</p> <p>3. For public officials in the independent constitutional institutions, the present law applies to the extent that it does not infringe on their functional and organizational independence guaranteed with the Constitution.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 2</b> <b>Delokrug primene</b></p> <p>1. Ovaj zakon se primenjuje na javnog službenika u javnoj instituciji Republike Kosovo.</p> <p>2. Izuzetno, radni odnos javnog službenika drugačije se uređuje samo kada je ovim zakonom izričito predviđeno</p> <p>3. Za javnog službenika u nezavisnim ustavnim institucijama ovaj zakon se primenjuje u meri u kojoj se ne narušava njihova Ustavom zajemčena funkcionalna i organizaciona nezavisnost.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 3</b> <b>Përjashtime nga fusha e zbatimit të ligjit</b></p> <p>1. Ky ligj nuk zbatohet për funksionarët publik në vijim:</p> <p>1.1. të zgjedhurit;</p> <p>1.2. anëtarët e Qeverisë dhe zëvendësit e tyre;</p> <p>1.3. funksionarët e emëruar nga Kuvendi i Republikës së Kosovës, Presidenti</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 3</b> <b>Exemptions from the scope of the Law</b></p> <p>1. This Law shall not apply for the following public officials:</p> <p>1.1. elected;</p> <p>1.2. members of the Government and their deputies;</p> <p>1.3. functionaries appointed by the Assembly or the President of the Republic</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 3</b> <b>Izuzeci od delokruga primene zakona</b></p> <p>1. Ovaj zakon se ne primenjuje na sledeće javne funkcionere:</p> <p>1.1 Izabrani;</p> <p>1.2 članovi Vlade i njihove zamenike</p> <p>1.3 funkcionere koje imenuje Skupština Republike Kosovo, Predsednik</p>

<p>i Republikës së Kosovës, Qeveria e Republikës së Kosovës, titullarët apo anëtarët e organeve drejtuese kolegjinale të institucioneve të pavarura kushtetuese dhe të agjencive të pavarura, përjashtimisht pozitat e përcaktuara si në paragrafin 2 të nenit 5 të këtij Ligji.</p> <p>1.4. të emëruarit politik në nivelin qendror dhe lokal, përjashtimisht pozitat e përcaktuara në paragrafin 4 të nenit 5 të këtij ligji.</p> <p>2. Ky ligj gjithashtu nuk zbatohet edhe për kategoritë në vijim:</p> <p>2.1. gjyqtarët dhe prokurorët;</p> <p>2.2. personelin komandues dhe ushtarak të Forcës së Sigurisë së Kosovës apo të organizatës tjetër pasardhëse;</p> <p>2.3. të punësuarit në Agjencinë Kosovare për Inteligjencë;</p> <p>2.4. drejtorin apo anëtarët e organit drejtues kolegjal të agjencive rregullatore;</p> <p>2.5. personelin e ndërmarrjeve publike, në pronësi të Qeverisë apo të një komune.</p>	<p>of Kosovo, President of the Republic of Kosovës, Government of the Republic of Kosovës, dignitaries or members of collegial managing bodies of independent institutions and agencies, exceptionally positions defined in the paragraph 2 of Article 5 of the present Law.</p> <p>1.4. public functionaries with special status, as per paragraph 4 of Article 5 of this Law.</p> <p>2. This law, also does not apply for the following categories:</p> <p>2.1. judges and prosecutors;</p> <p>2.2. commanding and military personnel of the Kosovo Security Force or another successive organization;</p> <p>2.3. employees of the Kosovo Intelligence Agency;</p> <p>2.4. director or members of collegial managing body of regulatory agencies;</p> <p>2.5. personnel of public enterprises, owned by the Government or a municipality.</p>	<p>Republike Kosovo, Vlada Republike Kosovo, nosioce ili članove kolegijalnih upravnih organa samostalnih ustavnih institucija i agencija, osim položaje definisane u stavu 2 člana 5 ovog zakona.</p> <p>1.4. političke imenovane osobe na centralnom i lokalnom nivou, osim za položaje utvrđenih u stavu. člana 5. ovog zakona.</p> <p>2. Ovaj zakon se takođe ne primenjuje na sledeće kategorije:</p> <p>2.1. sudije i tužioci;</p> <p>2.2. komandno i vojno osoblje Kosovskih bezbednosnih snaga ili druge organizacije naslednice.</p> <p>2.3. zaposleni u Obaveštajnoj agenciji Kosova.</p> <p>2.4. direktor ili članovi kolegijalnog organa upravljanja regulatornih agencija;</p> <p>2.5. osoblje javnih preduzeća u vlasništvu Vlade ili opštine.</p>
---	--	--

<p style="text-align: center;"><b>Neni 4 Përkufizime</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 4 Definitions</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 4 Definicije</b></p>
<p>1. Termat, shprehjet dhe shkurtesat e përdorura në këtë ligj, kanë këtë kuptim:</p> <p>1.1. <b>Institucion publik</b> - nënkupton një institucion të administratës shtetërore, një institucion tjetër shtetëror dhe çdo institucion, që ushtron funksion publik në Republikën e Kosovës;</p> <p>1.2. <b>Institucion i administratës shtetërore</b> - nënkupton Zyrën e Kryeministrit, Ministrinë, Agjencinë Ekzekutive, Agjencinë Rregullatore, përfshirë dhe degët lokale të tyre;</p> <p>1.3. <b>Institucion tjetër shtetëror</b> - nënkupton administratën e Kuvendit të Republikës së Kosovës, administratën e Presidentit të Republikës së Kosovës, administratën e një institucioni të sistemit të drejtësisë, të një institucioni të pavarur kushtetues, të një agjencie të pavarur dhe administratën e një komune;</p> <p>1.4. <b>Institucion i pavarur kushtetues</b> - nënkupton institucionin e</p>	<p>1. Terms, expressions and abbreviations used in this law shall have the following meaning:</p> <p>1.1. <b>Public institution</b> - an institution of state administration, another state institution and any institution performing public functions in the Republic of Kosovo;</p> <p>1.2. <b>State Administration Institution</b> - the Office of Prime Minister, Ministry, an Executive Agency, Regulatory Agency including their local branches;</p> <p>1.3. <b>Other state institution</b> - administration of the Assembly, administration of the President, administration of a justice system institution, of an independent constitutional institution, of an independent institution, of an independent agency and administration of a municipality;</p> <p>1.4. <b>Independent constitutional institution</b> - means the institution</p>	<p>1. Pojmovi, izrazi i skraćenice upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje:</p> <p>1.1. <b>Javna institucija</b> - podrazumeva instituciju državne uprave, drugu državnu instituciju i svaku instituciju koja vrši javnu funkciju u Republici Kosovo;</p> <p>1.2. <b>Institucija državne uprave</b> - podrazumeva Ured premijera, Ministarstvo, Izvršnu agenciju, Regulatornu agenciju, uključujući njihove lokalne ogranke;</p> <p>1.3. <b>Druga državna institucija</b> - podrazumeva administraciju Skupštine Republike Kosovo, administraciju predsednika Republike Kosovo, administraciju institucije pravosudnog sistema, nezavisnu ustavnu instituciju, nezavisne agencije i administraciju opštine;</p> <p>1.4. <b>Nezavisna ustavna institucija</b> - podrazumeva instituciju</p>

<p>përcaktuar specifiku në kapitullin IV, V, VII, VIII dhe XII të Kushtetutës së Republikës së Kosovës;</p> <p>1.5. <b>Mbikëqyrës i drejtpërdrejtë</b>, përpos nëse përcaktohet ndryshe me ligj, është sipas rastit:</p> <p>1.5.1. titullari i institucionit për nëpunësit civil të kategorisë së lartë drejtuese;</p> <p>1.5.2. nëpunësi civil i kategorisë së lartë drejtuese, për drejtorët e departamenteve dhe drejtuesit e degëve lokale të institucionit;</p> <p>1.5.3. nëpunësi civil i kategorisë së mesme drejtuese për nëpunësin e kategorisë së ulët drejtuese;</p> <p>1.5.4. nëpunësi civil i kategorisë së ulët drejtuese, për të gjithë nëpunësit civil në vartësi.</p> <p>1.6. <b>Njësi përgjegjëse</b> – është sipas rastit njësi administrative në kuadër të ministrisë përgjegjëse për administratë publike dhe Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore të institucionit përkatës dhe të institucioneve të tjera shtetërore;</p>	<p>specifically defined in chapter IV, V, VII, VIII and XII of the Constitution of the Republic of Kosovo;</p> <p>1.5. <b>Immediate supervisor</b>, unless otherwise determined by law, is per the case:</p> <p>1.5.1. head of an institution for civil servants of senior management category;</p> <p>1.5.2. general secretary for directors of departments and heads of their local branches of the institution;</p> <p>1.5.3. civil servant of the middle management category for the employee of the lower management category;</p> <p>1.5.4. civil servant of the lower management category, for all subordinate civil servants.</p> <p>1.6. <b>Responsible unit</b> - is, per the case may be, administrative unit within the ministry responsible for public administration and Human Resources Management Unit of the respective institution and of other state institutions;</p>	<p>posebno definisanu u Poglavlju IV, V, VII, VIII i XII Ustava Republike Kosovo;</p> <p>1.5. <b>Neposredni nadzornik</b>, osim ako zakonom nije drugačije određeno, u zavisnosti od slučaja je:</p> <p>1.5.1. nosilac institucije za državne službenike kategorije višeg rukovodstva;</p> <p>1.5.2. državni službenik više rukovodeće kategorije, za direktore departmana i rukovodioce lokalnih ogranaka institucije;</p> <p>1.5.3. državni službenik srednje rukovodeće kategorije za zaposlenog niske rukovodeće kategorije;</p> <p>1.5.4. državnog službenika niže rukovodeće kategorije, za sve podređene državne službenike.</p> <p>1.6. <b>Odgovorna jedinica</b> – je, u zavisnosti od slučaja, upravna jedinica u okviru ministarstva nadležnog za javnu upravu i Jedinica za upravljanje ljudskim resursima dotične institucije i drugih državnih institucija;</p>
--	---	---

<p>1.7. <b>NjMBNj</b> – nënkupton Njësinë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore;</p> <p>1.8. <b>SIMBNj</b> - nënkupton Sistemin e Informatave për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore;</p> <p>1.9. <b>IKAP</b> – nënkupton Institutin e Kosovës për Administratë Publike;</p> <p>1.10. <b>KPMSHCK</b> – nënkupton Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbimit Civil të Kosovës.</p> <p>2. Termet dhe shprehjet e përdorura në këtë ligj për institucione të administratës shtetërore e kanë të njëjtin kuptim me atë të përcaktuar në Ligjin përkatës për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore dhe të Agjencive të Pavarura.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 5</b> <b>Kategoritë e zyrtarit publik</b></p> <p>1. Kategoritë e zyrtarit publik janë:</p> <p>1.1. nëpunësi i shërbimit civil;</p>	<p>1.7. <b>HRMU</b> – means the Human Resources Management;</p> <p>1.8. <b>ISHRM</b> - means the Information System of Human Resources Management;</p> <p>1.9. <b>KIPA</b> – means Kosovo Institute of Public Administration;</p> <p>1.10. <b>ISCCSK</b> – means the Independent Supervisory Council of Civil Service of Kosovo.</p> <p>2. Terms and expressions used in this law on state administration institutions have the same meaning as defined in the relevant Law on Organization and Functioning of State Administration and Independent Agencies.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 5</b> <b>Categories of public official</b></p> <p>1. Categories of public official are:</p> <p>1.1. civil service employee;</p>	<p>1.7. <b>JULjR</b> – podrazumeva Jedinicu za upravljanje ljudskim resursima;</p> <p>1.8. <b>ISULjR</b> - podrazumeva Informacioni Sistem za Upravljanje Ljudskim Resursima;</p> <p>1.9. <b>KIJA</b> – Podrazumeva Kosovski Institut za Javnu Administraciju;</p> <p>1.10. <b>NNSCSK</b> – podrazumeva Nezavisni Nadzorni Savet Civilne Službe Kosova.</p> <p>2. Pojmovi i izrazi korišćeni u ovom zakonu za institucije državne uprave imaju isto značenje kao što je definisano u dotičnom Zakonu o organizovanju i funkcionisanju državne uprave i nezavisnih agencija.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 5</b> <b>Kategorije javnog službenika</b></p> <p>1. Kategorije javnog službenika su:</p> <p>1.1. zaposleni civilne(državne) službe;</p>
---	---	--

<p>1.2. nëpunësi i shërbimit publik;</p> <p>1.3. krijuesi dhe performuesi i artit dhe kulturës;</p> <p>1.4. nëpunësi teknik dhe mbështetës; dhe</p> <p>1.5. zyrtari i kabinetit.</p>	<p>1.2. public service employee;</p> <p>1.3. creator and performer of art and culture;</p> <p>1.4. technical and support staff; and</p> <p>1.5. cabinet employee.</p>	<p>1.2. zaposleni javne službe;</p> <p>1.3. stvaralac i izvođač umetnosti i kulture;</p> <p>1.4. tehnički i pomoćni zaposleni; i</p> <p>1.5. službenik kabineta.</p>
<p>2. Nëpunës i shërbimit civil është zyrtari publik në kuadër të shërbimit civil i cili merr pjesë në formulimin dhe/apo zbatimin e politikave, monitorimin e zbatimit të rregullave dhe procedurave administrative dhe ofrimin e mbështetjes së përgjithshme profesionale dhe administrative në zbatim . Nëpunësi i shërbimit civil ushtron detyrën në pozitën përkatëse, duke filluar nga zyrtari profesional deri në pozitën e drejtuesit të lartë, në administratën e Presidentit të Republikës së Kosovës, në administratën e Kuvendit të Republikës së Kosovës, në Zyrën e Kryeministrit të Republikës së Kosovës, në Ministri, në agjenci ekzekutive dhe në degë lokale të tyre, institucione të pavarura kushtetuese, në agjenci të pavarura dhe rregullatore, në administratën komunale dhe çdo nëpunës statusi i të cilit është përcaktuar si nëpunës i shërbimit civil, me ligj të veçantë.</p>	<p>2. A civil service employee is a public official within the civil service who participates in the formulation and/or implementation of policies, monitoring the implementation of administrative rules and procedures and providing general professional and administrative support in implementation. The civil service employee performs the duties in the relevant position, starting from the professional official to the position of the senior manager, in the administration of the President of the Republic of Kosovo, in the administration of the Assembly of the Republic of Kosovo, in the Office of the Prime Minister of the Republic of Kosovo, in the Ministry, in executive agencies and their local branches, independent constitutional institutions, in independent and regulatory agencies, in the municipal administration and every employee whose status is defined as a civil service employee, by special law.</p>	<p>2. Zaposleni u civilnoj službi je javni službenik u okviru civilne službe koji učestvuje u formulisanju i/ili sprovođenju politika, praćenju sprovođenja administrativnih pravila i procedura i pružanju opšte stručne i administrativne podrške u sprovođenju. Zaposleni civilne službe obavlja poslove na odgovarajućem položaju, počev od stručnog službenika do položaja višeg rukovodioca, u administraciji predsednika Republike Kosovo, u administraciji Skupštine Republike Kosovo, u Uredu Premijera Republike Kosovo, u Ministarstvu, u izvršnim agencijama i njihovim lokalnim ograncima, nezavisnim ustavnim institucijama, u nezavisnim i regulatornim agencijama, u opštinskoj administraciji i svaki zaposleni čiji je status definisan kao zaposleni(službenik) civilne službe, posebnim zakonom.</p>



<p>3. Nëpunës i shërbimit publik është zyrtari publik i cili ofron shërbime publike të drejtëpërdrejta për qytetarët në fushën e arsimit, shëndetësisë, kulturës, artit, në fushën e mjekësisë ligjore si dhe shërbime tjera të ngjashme publike. Nëpunësi i shërbimit publik ushtron detyrën në pozitën përkatëse duke filluar nga niveli profesional deri në nivelin e drejtuesit të lartë. Nëpunësi i shërbimit publik është edhe nëpunësi i shërbimeve të brendshme në administratën e shërbimeve publike pjesë e administratës shtetërore apo në administratën e shërbimeve publike apo pjesë e komunës.</p>	<p>3. Public service employee is public official who provides direct public services to citizens in the field of education, health, culture, art, in the field of forensic medicine and other similar public services. Public service employee performs duties in the relevant position starting from the professional level up to the senior manager level. Public service employee is also an employee of internal services in the administration of public services part of the state administration or in the administration of public services or part of the municipality.</p>	<p>3. Zaposleni u javnoj službi je javni službenik koji pruža neposredne javne usluge građanima u oblasti obrazovanja, zdravstva, kulture, umetnosti, u oblasti sudske medicine i drugih sličnih javnih usluga. Zaposleni u javnoj službi obavlja poslove na dotičnom položaju počev od stručnog nivoa do nivoa višeg rukovodioca. Zaposleni u javnoj službi je i službenik internih službi u upravi javnih službi deo državne uprave ili u upravi javnih službi ili deo opštine.</p>
<p>4. Krijuesi dhe performuesi i artit dhe kulturës është zyrtari publik që ushtron profesionin e tij artistik në një institucion të artit apo te kulturës.</p>	<p>4. Creator and performer of art and culture is public official who exercises his artistic profession in the institution of arts or culture.</p>	<p>4. Stvaralac i izvođač umetnosti i kulture je javni funkcioner koji svoju umetničku profesiju obavlja u instituciji umetnosti ili kulture.</p>
<p>5. Nëpunës teknik dhe mbështetës është zyrtari publik, që kryen veprimtari ndihmëse, të mirëmbajtjes, ruajtjes, vozitjes, si dhe veprimtari të tjera të ngjashme në institucionet publike.</p>	<p>5. Technical and support staff is a public official that performs activities of support, maintenance, security, driving and other similar activities in institutions of public administration.</p>	<p>5. Tehnički i pomoćni službenik je javni funkcioner koji obavlja pomoćne poslove, održavanja, čuvanja, vožnje, kao i druge slične poslove u javnim institucijama.</p>
<p>6. Zyrtar i Kabinetit është zyrtari publik, që ushtron detyrën në Kabinetin e Presidentit të Republikës së Kosovës, të Kryetarit të Kuvendit të Republikës së Kosovës, të Kryetarit të Gjykatës Kushtetuese, të Kryeministrit të Republikës së Kosovës, të Zëvendëskryeministrit, të Ministrit dhe</p>	<p>6. Cabinet Employee - the public official performing the duty in the Cabinet of the President, President of the Assembly, President of the Constitutional Court, Prime Minister, Deputy Prime Minister, Minister, or head of the independent constitutional institution and Mayor of the Municipality. The</p>	<p>6. Službenik Kabineta je javni službenik koji obavlja dužnosti u Kabinetu predsednika Republike Kosovo, predsednika Skupštine Republike Kosovo, predsednika Ustavnog suda, premijera Republike Kosovo, Zamenika Premijera, ministra i zamenika ministra ili nosilaca</p>

<p>zëvendës Ministrit ose të titullarit të institucionit të pavarur kushtetues si dhe të Kryetarit dhe nënkryetarit të Komunës. Zyrtari i kabinetit ushtron detyrën e udhëheqësit të kabinetit, këshilltarit, ndihmësit apo zëdhënësit të titullarit të kabinetit si dhe stafi teknik dhe mbështetës i kabinetit. Statusin e zyrtarit të kabinetit e kanë edhe nëpunësit të cilët ushtrojnë detyrat për nën kryetarin e Kuvendit të Kosovës të Republikës së Kosovës dhe për grupin parlamentar.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 6</b> <b>Nëpunësi civil me status të veçantë</b></p> <p>1. Nëpunësi civil me status të veçantë është nënkategori e nëpunësit civil, ku bëjnë pjesë:</p> <p>1.1. punonjësit e shërbimit korrektues dhe sprovues të Kosovës;</p> <p>1.2. anëtarët e personelit të misionit në shërbimin e jashtëm;</p> <p>1.3. zyrtarët e Agjencisë së Aviacionit Civil dhe Agjencisë të Shërbimeve të Navigimit Ajror, që kryejnë shërbime</p>	<p>cabinet employee performs duties of the head of cabinet, adviser, assistant or spokesperson of the head of cabinet, as well the technical and support staff of the cabinet. The status of the cabinet employee is also held by officials who exercise duties for the Deputy President of the Assembly of Kosovo of the Republic of Kosovo and for the parliamentary group.is also assigned to the officials performing duties for Vice Presidents of the Assembly of Kosovo and for parliamentary group.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 6</b> <b>Civil servant with special status</b></p> <p>1. Civil servant with special status is a subcategory of civil servant, which includes:</p> <p>1.1. employees of the correctional and probation service of Kosovo;</p> <p>1.2. mission staff members in the foreign service;</p> <p>1.3. officials of the Civil Aviation Agency and Air Navigation Services Agency, who perform operational services in the field of air control and navigation;</p>	<p>samostalne ustavne institucije, kao i gradonačelnika i zamenika gradonačelnika opštine. Službenik kabineta obavlja poslove šefa kabineta, savetnika, pomoćnika ili portparola nosilaca kabineta, kao i tehničkog i pomoćnog osoblja kabineta. Status službenika kabineta imaju i zaposleni koji obavljaju dužnosti za predsednika Skupštine Republike Kosovo i poslaničke grupe.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 6</b> <b>Civilni(državni) službenik sa posebnim statusom</b></p> <p>1. Državni službenik sa posebnim statusom je potkategorija civilnih službenika, u koju spadaju:</p> <p>1.1. zaposleni u popravnoj i probacionoj službi Kosova;</p> <p>1.2. članovi osoblja misije u spoljnoj službi;</p> <p>1.3. službenici Agencije za civilno vazduhoplovstvo i Agencije za pružanje usluga u vazdušnoj plovidbi, koji</p>
---	--	---

<p>operative në fushën e kontrollit dhe navigimit ajror;</p> <p>1.4. anëtarët e Komisionit për Hetimin e Aksidenteve dhe Incidenteve Aeronautike;</p> <p>1.5. personeli i Ministrisë së Mbrojtjes dhe agjencive të saja;</p> <p>1.6. Personeli i Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe agjencive të saja;</p> <p>1.7. Personeli i Ministrisë së Financave dhe agjencitë e saja;</p> <p>1.8. Personeli i Byrosë Shtetërore për Verifikimin dhe Konfiskimin e Pasurisë së Pajustificueshme;</p> <p>1.9. Administrata në kuadër të Gjykatave dhe Prokurorive.</p> <p>2. Rregullimi me ligj të veçantë për nëpunësin civil me status të veçantë, sipas paragrafit 1 të këtij neni, duhet të jetë në pajtim me parimet e përcaktuara me këtë ligj dhe mund t'i rregullojë ndryshe vetëm elementet e marrëdhënies së punës, si në vijim:</p> <p>2.1. kushte të veçanta apo shtesë për rekrutim;</p>	<p>1.4. members of the Commission on the Investigation of Aeronautical Accidents and Incidents;</p> <p>1.5. personnel of the Ministry of Defense and its agencies;</p> <p>1.6. Personnel of the Ministry of Internal Affairs and its agencies;</p> <p>1.7. Personnel of the Ministry of Finance and its agencies;</p> <p>1.8. Personnel of the State Bureau for Verification and Confiscation of Unjustified Assets;</p> <p>1.9. Administration within the Courts and Prosecutions.</p> <p>2. Regulation with special Law, as per paragraph 1. of this Article, should be done in accordance with principles stipulated in this Law and may regulate otherwise only the following elements of employment relationship:</p> <p>2.1. special or additional conditions for recruitment;</p>	<p>obavljaju operative u oblasti vazdušne kontrole i plovidbe;</p> <p>1.4. članovi Komisije za istraživanje vazduhoplovnih udesa i incidenata;</p> <p>1.5. osoblje Ministarstva odbrane i njenih agencija;</p> <p>1.6. Osoblje Ministarstva unutrašnjih poslova i njenih agencija;</p> <p>1.7. Osoblje Ministarstva finansija i njenih agencija.</p> <p>1.8. Osoblje Državnog biroa za proveru i oduzimanje neopravdane imovine;;</p> <p>1.9. Uprava u Sudovima i Tužlaštva.</p> <p>2. Regulisanje posebnim zakonom za državnog službenika sa posebnim statusom, prema stavu 1. ovog člana, mora biti u skladu sa načelima utvrđenim ovim zakonom i može drugačije urediti samo elemente radnog odnosa, kako sledi:</p> <p>2.1. posebne ili dodatne uslove za regrutaciju;</p>
---	--	--

<p>2.2. të drejtat ose detyrimet specifike të tjera nga ato të parashikuara me këtë ligj;</p> <p>2.3. rregullat e veçanta për zhvillimin e karrierës sipas sistemit të gradave;</p> <p>2.4. trajnimet dhe zhvillimin profesional;</p> <p>2.5. transferimin dhe sistematizimin e nëpunësve;</p> <p>2.6. disiplinën.</p> <p>3. Me rastin e krijimit të agjencive, institucioneve, funksioneve dhe pozitive të reja, institucioni publik në të cilin krijohet pozita e re kërkon nga ministria përgjegjëse për administratën publike përcaktimin kategorisë së zyrtarit publik për atë funksion, pozitë apo emërtesë në bazë të ekuivalencës</p> <p style="text-align: center;"><b>PJESA II PARIMET E PËRGJITHSHME DHE ADMINISTRIMI I PUNËSIMIT TË ZYRTARËVE PUBLIK</b></p>	<p>2.2. specific rights or obligations other than those provided with this Law;</p> <p>2.3. special rules for career development, according to the grading system;</p> <p>2.4. professional development and training needs;</p> <p>2.5. transfer and systematization of employees;</p> <p>2.6. discipline.</p> <p>3. In the event of establishing new agencies, institutions, functions and positions, the public institution in which the new position is created requests from the ministry responsible for public administration definition of the category of public official for that function, position or title on the basis of equivalence.</p> <p style="text-align: center;"><b>PART II GENERAL PRINCIPLES AND ADMINISTRATION OF EMPLOYMENT OF PUBLIC OFFICIAL</b></p>	<p>2.2. posebna prava ili obaveze osim onih koje su predviđene ovim zakonom;</p> <p>2.3. posebna pravila za razvoj karijere po sistemu rangova;</p> <p>2.4. obuke i profesionalni razvoj;</p> <p>2.5. premeštanje i sistematizaciju zaposlenih</p> <p>2.6. disciplinu.</p> <p>3. U slučaju stvaranja novih agencija, institucija, funkcija i radnih mesta, javna ustanova u kojoj se osniva novo radno mesto zahteva od ministarstva nadležnog za javnu upravu definisanje kategorije javnog službenika za tu funkciju, položaj ili naziv na osnovu ekvivalencije</p> <p style="text-align: center;"><b>DEO II OPŠTI PRINCIPI I ADMINISTRIRANJE ZAPOŠLJAVANJA JAVNIH SLUŽBENIKA</b></p>
--	--	---

<p align="center"><b>KAPITULLI I PARIMET E PËRGJITHSHME</b></p>	<p align="center"><b>CHAPTER I GENERAL PRINCIPLES</b></p>	<p align="center"><b>POGLAVLJE I OPŠTI PRINCIPI</b></p>
<p align="center"><b>Neni 7 Parimet e pranimit në detyrë të zyrtarit publik</b></p> <p>1. Pranimi në detyrë i nëpunësit civil, nëpunësit të shërbimit publik dhe nëpunësit teknik dhe mbështetës bazohet në parimin e meritës, parimin e mundësive të barabarta, profesionalizmit dhe integritetit, mosdiskriminimit dhe përfaqësimit të drejtë dhe proporcional gjinor dhe të komuniteteve, përmes një procedure të hapur dhe konkurruese.</p> <p>2. Pranimi në detyrë i nëpunësit të kabinetit bëhet pa procedurë konkurruese, përmes emërimit të drejtëpërdrejtë nga titullari i kabinetit përkatës.</p>	<p align="center"><b>Article 7 Public Officials Admission Principles</b></p> <p>1. Admission to office of civil servant, Public Service employees and administrative-technical and support staff is based on principles of equal opportunities, merit, and integrity, nondiscrimination and fair and proportional representation of genders and communities through an open and competitive procedure.</p> <p>2. Admission to office of the cabinet employee is conducted without a competitive procedure, through direct appointment by the head of the relevant cabinet.</p>	<p align="center"><b>Član 7 Principi prijema na dužnost javnog službenika</b></p> <p>1. Prijem na dužnost državnog službenika, službenika javnih službi i tehničkog i pomoćnog službenika zasniva se na principu zasluge, principu jednakih mogućnosti, profesionalizma i integriteta, nediskriminacije i pravične i proporcionalne zastupljenosti pola i zajednica, kroz otvorenu i konkurentnu proceduru.</p> <p>2. Prijem kabinetuskog službenika na dužnost vrši se bez konkurentnog postupka, neposrednim imenovanjem od strane nosilaca odgovarajućeg kabineta.</p>
<p align="center"><b>Neni 8 Parimet e menaxhimit të zyrtarit publik</b></p> <p>1. Menaxhimi i marrëdhënies së punës së nëpunësit civil, nëpunësit e shërbimit publik dhe nëpunësit teknik dhe mbështetës, bazohet në parimin e ligjshmërisë, integritetit, meritës, transparencës, profesionalizmit, paanësisë politike dhe mosdiskriminimit.</p>	<p align="center"><b>Article 8 General principles for management of public officials</b></p> <p>1. Management of legal relationship with civil servants, Public Service employees and administrative-technical and support staff shall be governed by the Law and shall be based, also, on the principle of merit, transparency,</p>	<p align="center"><b>Član 8 Principi upravljanja javnim službenicima</b></p> <p>1. Upravljanje radnim odnosom državnog službenika, službenika javnih službi i tehničkog i pomoćnog službenika zasniva se na principu zakonitosti, integriteta, zasluge, transparentnosti,</p>

<p>2. Menaxhimi i marrëdhënies së punës së zyrtarit të kabinetit bazohet në raportet e nëpunësit me titullarin e kabinetit.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 9</b> <b>Kriteret e përgjithshme për pranimin në detyrë të zyrtarit publik</b></p> <p>1. Kriteret e përgjithshme që një person duhet t'i plotësojë për t'u pranuar si zyrtar publik janë:</p> <p>1.1. të jetë shtetas i Republikës së Kosovës;</p> <p>1.2. të ketë zotësi të plotë veprimi, sipas legjislacionit në fuqi;</p> <p>1.3. të zotërojë të paktën njërën nga gjuhët zyrtare, në pajtim me Ligjin për Gjuhët;</p> <p>1.4. të jetë i aftë në pikëpamje shëndetësore për të kryer detyrën përkatëse;</p>	<p>professionalism and political impartiality and non-discrimination.</p> <p>2. Management of legal relationship with the cabinet employee is based on the relationship of employee with the head of cabinet.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 9</b> <b>General requirements for admission of public officials</b></p> <p>1. General requirements for admission of public officials are:</p> <p>1.1. to be citizens of Republic of Kosovo;</p> <p>1.2. to have full capacity to act; according to the applicable laws;</p> <p>1.3. to be fluent in one of the official languages, in accordance with the Law on Languages;</p> <p>1.4. to be fit in the health aspect to carry out the respective duty;</p>	<p>profesionalnosti, političke nepristrasnosti i nediskriminacije.</p> <p>2. Upravljanje radnim odnosom službenika kabineta zasniva se na odnosu zaposlenog prema nosiocu kabineta.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 9</b> <b>Opšti kriterijumi za prijem na dužnost javnog službenika</b></p> <p>1. Opšti kriterijumi koje osoba mora da ispuni da bi bila prihvaćena kao javni službenik su:</p> <p>1.1. da je državljanin Republike Kosovo;</p> <p>1.2. da ima punu sposobnost da deluje u skladu sa zakonima na snazi;</p> <p>1.3. da vlada najmanje jednim od službenih jezika, u skladu sa Zakonom o jezicima;</p> <p>1.4. da bude zdravstveno sposoban za obavljanje dotičnog zadatka;</p>
--	--	---

<p>1.5. të mos jetë i dënuar për kryerjen e veprës penale me dashje;</p> <p>1.6. të mos ketë në fuqi masë disiplinore për shkelje të rëndë në institucion publik.</p> <p>2. Përveç kriterëve që përcaktohen në paragrafin 1 të këtij neni, kandidati për t'u pranuar si nëpunës civil, nëpunës të shërbimit publik dhe nëpunës teknik dhe mbështetës, duhet t'i plotësojë edhe kriteret si në vijim:</p> <p>2.1. të ketë arsimin, përvojën e punës profesionale dhe/apo aftësitë e kërkuara për pozitën, kategorinë, klasën apo grupin përkatës; dhe</p> <p>2.2. të kalojë me sukses procedurat e pranimit të përcaktuara në këtë ligj.</p> <p>3. Përjashtimisht, për pozita specifike të zyrtarit publik, mund të kërkohej përshtatshmëria për emërim në pozitë dhe/apo kriterë specifike shtesë. Procedura dhe kriteret për plotësimin e përshtatshmërisë dhe/apo të kriterëve specifike shtesë, do të përcaktohet me akt nënligjor të miratuar nga Qeveria, me propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratë publike.</p>	<p>1.5. have no record of conviction with final judgment for deliberate commission of a criminal offence;</p> <p>1.6. should not have in force any disciplinary measure for serious violation.</p> <p>2. Apart of the terms foreseen in paragraph 1. of this Article, in order to be admitted as civil servants, Public Service employees and administrative - technical and support staff candidates should meet the following requirements:</p> <p>2.1. have the required education level and work experience for the relevant position, category, class or group; and</p> <p>2.2. should successfully pass admission procedures in accordance with this Law.</p> <p>3. Exceptionally, for specific public official positions, suitability for appointment to the position and/or specific additional criteria may be required. The procedure and criteria for fulfilling the eligibility and/or specific additional criteria, will be defined by a sub-legal act approved by the Government, upon the proposal of the ministry responsible for public administration.</p>	<p>1.5. da ne bude osuđivan za izvršenje krivičnog dela sa umišljajem;</p> <p>1.6. da nema disciplinsku meru na snazi za teški prekršaj.</p> <p>2. Pored kriterijuma definisanih u stavu 1. ovog člana, da bi se kandidat primio kao državni službenik, službenik javne službe i tehnički i pomoćni službenik mora da ispunjava i sledeće kriterijume:</p> <p>2.1. da ima obrazovanje, profesionalno radno iskustvo i/ili veštine potrebne za odgovarajuću poziciju, kategoriju, stepen ili grupu; i</p> <p>2.2. da uspešno prođe procedure prijema definisane ovim zakonom.</p> <p>3. Izuzetno, za određene pozicije javnog službenika, može se zahtevati podobnost za imenovanje na položaju i/ili posebne dodatne kriterijume. Postupak i kriterijumi za ispunjavanje podobnosti i/ili posebne dodatne kriterijume, biće utvrđeni podzakonskim aktom koji usvaja Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za javnu upravu.</p>
--	--	---

<p>4. Përshtatshmëria dhe/apo kritere specifike shitesë për emërim në pozitë sipas paragrafit 3 të këtij neni, për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p> <p>5. Kriteret e përcaktuara në këtë nen nuk janë kritere të detyrueshme për themelimin e marrëdhënies së punës së zyrtarit të kabinetit.</p>	<p>4. Eligibility for appointment to a position and/or specific additional criteria according to paragraph 3 of the present Article, for employees in the independent constitutional institutions is regulated by this law and by a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p> <p>5. The criteria defined in this Article are not mandatory criteria to reach the employment terms of the cabinet employee.</p>	<p>4. Podobnost za imenovanje na funkciju i/ili posebne dodatne kriterijume iz stava 3. ovog člana za zaposlene u samostalnim ustavnim institucijama uređuje se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p> <p>5. Kriterijumi definisani ovim članom nisu obavezni kriterijumi za zasnivanje radnog odnosa službenika u kabinetu.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 10</b> <b>Përfaqësimi i komuniteteve</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 10</b> <b>Representation of communities</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 10</b> <b>Zastupljenost zajednica</b></p>
<p>Në institucionet publike të nivelit qendror, minimum 10% e vendeve të punës së zyrtarëve publik duhet të plotësohen nga pjesëtarët e komuniteteve, të cilët nuk janë shumicë në Republikën e Kosovës dhe që përmbushin kriteret e pranimit. Në nivelin komunal, plotësimi i numrit të vendeve të punës për pjesëtarët e komuniteteve bëhet në pajtim me përqindjen e tyre në atë komunë.</p>	<p>In central public institutions, at least ten percent (10%) of job positions in all categories of public officials should be filled in by members of non-majority communities in the Republic of Kosovo and who meet admission criteria. In the municipal level, fulfillment of number of job positions for members of communities will be in accordance with percentage of population in that municipality.</p>	<p>U javnim institucijama na centralnom nivou, najmanje 10% radnih mesta javnih službenika moraju biti popunjene od pripadnika zajednica, koji nisu većina u Republici Kosovo i koji ispunjavaju kriterijume za prijem. Na nivou opštine popunjavanje broja radnih mesta za pripadnike zajednica vrši se u skladu sa njihovim procentom u toj opštini.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 11</b> <b>Punësimi i personave me aftësi të kufizuar</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 11</b> <b>Employment of disabled persons</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 11</b> <b>Zapošljavanje osoba sa invaliditetom</b></p>
<p>1. Çdo institucion publik, është i obliguar të punësoj persona me aftësi të kufizuar, duke ju ofruar kushte të përshtatshme të punës, dhe atë</p>	<p>1. Every public institution is obliged to employ persons with disabilities, offering suitable working conditions, and that one (1) disabled</p>	<p>1. Svaka javna institucija je dužna da zapošljava osobe sa invaliditetom, pružajući im odgovarajuće uslove za rad, i</p>



<p>një (1) person me aftësi të kufizuar për çdo pesëdhjetë (50) të punësuar në atë institucion.</p> <p>2. Obligimi i përcaktuar në paragrafin 1 të këtij neni vlen edhe për institucionet publike me më pak se pesëdhjetë (50) të punësuar, të cilët duhet të punësojnë së paku një (1) person me aftësi të kufizuar.</p> <p>3. Institucionet publike, me qëllim të plotësimit të kuotës sipas paragrafit 1, të këtij neni, mund të hapin konkurs të rekrutimit sipas dispozitave të këtij ligji vetëm për personat me aftësi të kufizuar.</p> <p>4. Specifikat e veçanta të marrëdhënies së punës së personave me aftësi të kufizuar, si dhe kriteret për zbatim të këtij neni përcaktohen me akt nënligjor nga Qeveria, pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për mirëqenie sociale.</p> <p>5. Dispozitat e këtij neni nuk janë kufizuese ndaj dispozitave të tjera të veçanta për kandidatët me pikë të barabarta përkatësisht të përparësisë së përzgjedhjes së kandidatëve nga kategoria e personave me aftësi të kufizuar në raport me kandidatët e tjerë, në konkurset e hapura dhe publike.</p>	<p>person for every fifty (50) employed in that institution.</p> <p>2. Obligation defined in paragraph 1 of this Article also applies to public institutions with less than fifty (50) employees, which shall employ at least one (1) person with disabilities.</p> <p>3. Public institutions, in order to fill the quota according to paragraph 1, of this Article, can open a recruitment competition according to provisions of this law only for persons with disabilities.</p> <p>4. The special specifics of the employment relationship of disabled persons, as well the criteria for implementation of this Article, are determined by a by-law from the Government, after the proposal of the ministry responsible for social welfare.</p> <p>5. Provisions of this Article are not restrictive to other special provisions for candidates with equal points, namely the priority of selecting candidates from the category of disabled persons in relation to other candidates, in open and public competitions.</p>	<p>to jedno (1) lice sa invaliditetom na svakih pedeset (50) zaposlenih u toj instituciji.</p> <p>2. Obaveza definisana u stavu 1 ovog člana važi i za javne institucije sa manje od pedeset (50) zaposlenih, koje moraju da zaposle najmanje jedno (1) lice sa invaliditetom.</p> <p>3. Javne institucije, radi popunjavanja kvote iz stava 1. ovog člana, mogu raspisati konkurs za regrutaciju prema odredbama ovog zakona samo za osobe sa invaliditetom.</p> <p>4. Posebne specifičnosti radnog odnosa osoba sa invaliditetom, kao i kriterijume za sprovođenje ovog člana, podzakonskim aktom utvrđuje Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za socijalnu zaštitu.</p> <p>5. Odredbe ovog člana nisu ograničavajuće na druge posebne odredbe za kandidate sa jednakim brojem bodova, odnosno prednosti izbora kandidata iz kategorije osoba sa invaliditetom u odnosu na druge kandidate, na otvorenim i javnim konkursima.</p>
--	--	--

<p align="center"><b>KAPITULLI II ADMINISTRIMI</b></p>	<p align="center"><b>CHAPTER II ADMINISTRATION</b></p>	<p align="center"><b>POGLAVLJE II ADMINISTRIRANJE</b></p>
<p align="center"><b>Neni 12 Qeveria e Republikës së Kosovës</b></p> <p>1. Në përputhje me dispozitat e këtij ligji, Qeveria e Republikës së Kosovës:</p> <p>1.1. miraton dhe koordinon politikat e përgjithshme shtetërore për punësimin e zyrtarit publik si dhe mbikëqyr implementimin e tyre; dhe</p> <p>1.2. miraton aktet nënligjore të autorizuara për zbatim të këtij ligji.</p> <p>2. Qeveria e Republikës së Kosovës i raporton Kuvendit të Republikës së Kosovës për gjendjen e zyrtarëve publik deri më 31 mars për çdo vit kalendarik, për vitin paraprak.</p> <p>3. Në negociatat dhe konsultimet për kushtet e përgjithshme të punës së zyrtarëve publik, me sindikatat dhe me përfaqësuesit e zyrtarëve publik, Qeveria e Republikës së Kosovës përfaqësohet nga ministria përgjegjëse për administratë publike së bashku me ministrinë përgjegjëse për financa.</p>	<p align="center"><b>Article 12 Government of the Republic of Kosovo</b></p> <p>1. In accordance with provisions of this law, Government of the Republic of Kosovo:</p> <p>1.1. adopts and coordinates general state policies for employment of public officials, as well supervises their implementation, and</p> <p>1.2. adopts sub- legal acts based on this Law.</p> <p>2. Government of the Republic of Kosovo shall report to the Assembly of Kosovo with a report on the situation in the civil service by 31 March for each calendar year.</p> <p>3. In negotiations and consultations on the general working conditions of public officials, with unions and with representatives of public officials, Government of the Republic of Kosovo is represented by the ministry responsible for public administration together with the ministry responsible for finance.</p>	<p align="center"><b>Član 12 Vlada Republike Kosovo</b></p> <p>1. U skladu sa odredbama ovog zakona, Vlada Republike Kosovo:</p> <p>1.1. usvaja i koordinira opšte državne politike za zapošljavanje javnih službenika i nadgleda njihovo sprovođenje; i</p> <p>1.2. usvaja podzakonske akte ovlašćene za sprovođenje ovog zakona.</p> <p>2. Vlada Republike Kosovo izveštava Skupštinu Republike Kosovo o stanju javnih službenika do 31. marta za svaku kalendarsku godinu, za prethodnu godinu.</p> <p>3. U pregovorima i konsultacijama o opštim uslovima rada javnih službenika, sa sindikatima i sa predstavnicima javnih službenika, Vladu Republike Kosovo predstavlja ministarstvo nadležno za javnu administraciju zajedno sa ministarstvom nadležnim za finansije.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Neni 13</b> <b>Ministria përgjegjëse për administratë publike</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 13</b> <b>Ministry responsible for public administration</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 13</b> <b>ministarstvo odgovorno za javnu upravu</b></p>
<p>1. Ministria përgjegjëse për administratë publike ka këto përgjegjësi:</p> <p>1.1. harton, propozon, koordinon dhe mbikëqyrë zbatimin e politikave për zyrtarin publik;</p> <p>1.2. mbikëqyrë zbatimin e legjislacionit për zyrtarët publik në institucionet e administratës shtetërore;</p> <p>1.3. propozon dhe monitoron zbatimin e politikave për paga për zyrtarët publik dhe funksionarët publik;</p> <p>1.4. mbështet dhe këshillon institucionet në zbatimin e këtij Ligji;</p> <p>1.5. përgatit opinion të përputhshmërisë me këtë ligj, për çdo projektakt të propozuar nga institucionet e tjera, që ka të bëjë me marrëdhënien e punës së zyrtarit publik;</p> <p>1.6. organizon procedurat e pranimit për institucionet e administratës shtetërore në pajtim me këtë ligj;</p>	<p>1. Ministry responsible for public administration has the following responsibilities:</p> <p>3.1. drafts, proposes, coordinates and supervises implementation of policies for the public official;</p> <p>3.2. supervises implementation of legislation for public officials in the state administration institutions;</p> <p>3.3. proposes and monitors implementation of salary policies for public officials and public functionaries;</p> <p>3.4. supports and advises institutions in the implementation of this Law;</p> <p>3.5. prepares an opinion on compliance with this law, for any draft act proposed by other institutions, which is related to the employment terms of the public official;</p> <p>1.1. organizes admission procedures for state administration institutions in accordance with this law;</p>	<p>1. Ministarstvo nadležno za javnu administraciju ima sledeće odgovornosti:</p> <p>1.1. izrađuje, predlaže, koordinira i nadzire sprovođenje politika za javnog službenika;</p> <p>1.2. nadgleda sprovođenje zakonodavstva za javne službenike u institucijama državne administracije;</p> <p>1.3. predlaže i prati sprovođenje politike o platama javnih službenika i javnih službenika;</p> <p>1.4. podržava i savetuje institucije u primeni ovog zakona;</p> <p>1.5. priprema mišljenje o usaglašenosti sa ovim zakonom za sve projekte koje predlažu druge institucije, a koji se odnose na radni odnos javnog službenika;</p> <p>1.6. organizuje prijemne procedure za institucije državne uprave u skladu sa ovim zakonom;</p>

<p>1.7. kryen sistemimin e nëpunësve civil, të cilët kanë përfunduar mandatin, në pajtim me këtë ligj;</p> <p>1.8. miraton dhe monitoron zbatimin e programeve të trajnimit për nëpunësit civil;</p> <p>1.9. të kërkojë dhe të marrë nga institucionet e Republikës së Kosovës çdo informacion të nevojshëm në fushën e mardhënies së punës;</p> <p>1.10. administron dhe mirëmban Sistemin e Informatave për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore;</p> <p>1.11. harton dhe miraton udhëzime të përgjithshme dhe manuale për të garantuar zbatimin e unifikuar të legjislacionit për zyrtarët publik;</p> <p>1.12. harton politikat e angazhimit të praktikantëve në administratën publike;</p> <p>1.13. harton planin e përgjithshëm të personelit;</p> <p>1.14. përgatit dhe publikon raportin vjetor për menaxhimin e burimeve njerëzore.</p>	<p>1.2. carries out systematization of civil servants, who have completed their mandate, in accordance with this law;</p> <p>1.3. approves and monitors the implementation of training programs for civil servants;</p> <p>1.4. to request and receive from the institutions of the Republic of Kosovo any necessary information in the field of labor terms;</p> <p>1.5. administers and maintains the Information System for Human Resources Management;</p> <p>1.6. drafts and approves general instructions and manuals to guarantee the unified implementation of legislation on public officials;</p> <p>1.7. drafts policies for the engagement of interns in the public administration;</p> <p>1.8. draft the general personnel plan;</p> <p>1.9. prepares and publishes the annual report on human resources management.</p>	<p>1.7. vrši sistemiranje civilnih službenika, koji su završili mandat, u skladu sa ovim zakonom;</p> <p>1.8. usvaja i prati sprovođenje programa obuke civilnih službenika;</p> <p>1.8.da traži i prima od institucija Republike Kosovo sve potrebne informacije u oblasti radnih odnosa;</p> <p>1.10. administrira i održava Informacioni sistem upravljanja ljudskim resursima;</p> <p>1.11. izrađuje i usvaja opšta uputstva i priručnike kako bi se garantovala jedinstvena primena zakonodavstva za javne službenike;</p> <p>1.12. izrađuje politike za angazovanje praktičara u javnoj upravi;</p> <p>1.13. izrađuje generalni kadrovski plan;</p> <p>1.14. priprema i objavljuje godišnji izveštaj o upravljanju ljudskim resursima.</p>
---	---	--

<p>2. Ministria përgjegjëse për administratë publike do të themelojë njësi administrative përgjegjëse përmes së cilave do të ushtrojë kompetencat e dhëna me këtë ligj.</p> <p>3. Përgjegjësitë e përcaktuara në nënparagrafët 1.1 dhe 1.9 të këtij neni, për aq sa kanë të bëjnë me nëpunësit e shërbimeve publike, kryhen në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse për politikën shtetërore për shërbimin përkatës publik.</p> <p>4. Çdo institucion që merr në punë zyrtarë publik, si dhe çdo funksionar publik dhe zyrtar publik, që ka kompetenca menaxheriale vendimmarrëse, ose që ka informacione në këtë fushë, bashkëpunon me ministrinë përgjegjëse për administratë publike.</p> <p>5. Ministria përgjegjëse për administratë publike është i vetmi institucion që ka kompetencë për sqarim të dispozitave dhe përcaktimeve të këtij ligji.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 14</b> <b>Instituti i Kosovës për Administratën Publike</b></p> <p>Instituti i Kosovës për Administratë Publike është përgjegjës për zbatimin e politikave dhe</p>	<p>2. Ministry responsible for public administration shall establish responsible administrative units through which will exercise the powers granted by this law.</p> <p>3. Responsibilities defined in subparagraphs 1.1 and 1.9 of this Article, related to the public service employees, are carried out in cooperation with the ministry responsible for state policies for the relevant public service.</p> <p>4. Each institution that employs public officials, as well each public functionary and public official, who has managerial decision-making competencies, or who has information in this field, cooperates with the ministry responsible for public administration.</p> <p>5. Ministry responsible for public administration is the only institution that has competence in providing clarifications on provisions and definitions of this law.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 14</b> <b>Kosovo Institute of Public Administration</b></p> <p>Kosovo Institute of Public Administration is responsible for implementing policies on the</p>	<p>2. Ministarstvo odgovorno za javnu upravu će osnovati nadležne upravne jedinice preko kojih će vršiti ovlašćenja data ovim zakonom.</p> <p>3. Odgovornosti definisane u podstavima 1.1 i 1.9 ovog člana, u delu koji se odnosi na zaposlene u javnim službama, ostvaruje se u saradnji sa ministarstvom nadležnim za državne politike dotične javne službe.</p> <p>4. Sa ministarstvom odgovornim za javnu upravu saraduje svaka institucija koja zapošljava javnog službenika, kao i svaki javni funkcioner i javni službenik, koji ima rukovodeća ovlašćenja za odlučivanje ili raspolaže informacijama iz ove oblasti.</p> <p>5. Ministarstvo odgovorno za javnu upravu je jedina institucija koja ima nadležnost za pojašnjenje odredaba i definicija ovog zakona.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 14</b> <b>Institut Kosova za Javnu Administraciju</b></p> <p>Kosovski institut za javnu upravu je odgovoran za sprovođenje politika i</p>
--	---	--

<p>strategjive të trajnimit, aftësimin profesional dhe zhvillimit të kapaciteteve në shërbimin civil sipas ligjit përkatës për Institutin e Kosovës për Administratë Publike.</p>	<p>training, research, professional development and capacity building for civil servants according to the relevant law for the Kosovo Institute for Public Administration.</p>	<p>strategija obuke, profesionalno osposobljavanje i razvoj kapaciteta u državnoj službi u skladu sa dotičnim zakonom za Kosovski institut za javnu upravu.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 15</b> <b>Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 15</b> <b>Independent Oversight Board for the Civil Service of Kosovo</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 15</b> <b>Nezavisni Nadzorni Savet za Civilnu Službu Kosova</b></p>
<p>Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës është organ i pavarur, që siguron respektimin e rregullave dhe parimeve që rregullojnë shërbimin civil sipas ligjit përkatës për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës.</p>	<p>Independent Oversight Board for the Civil Service of Kosovo is independent body which ensures compliance with the rules and principles that regulate the civil service according to the relevant law on the Independent Oversight Board for the Civil Service of Kosovo.</p>	<p>Nezavisni nadzorni savet za državnu službu Kosova je nezavisno telo koje obezbeđuje poštovanje pravila i principa koji regulišu državnu službu u skladu sa dotičnim zakonom za Nezavisni nadzorni savet za državnu službu Kosova.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 16</b> <b>Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 16</b> <b>Human Resource Management Unit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 16</b> <b>Jedinica za upravljanje ljudskim resursima</b></p>
<p>1. Çdo institucion që punëson zyrtarë publik në fushën e veprimtimit të këtij ligji duhet të ketë Njësinë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore, në përputhje me kriteret e përcaktuara në ligjin përkatës për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore dhe agjencive.</p> <p>2. Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore ka këto kompetenca:</p>	<p>1. Every institution that employs public officials within the scope of this Law, establishes Human Resource Management Unit in accordance with the criteria defined in the relevant law on the organization and operation of the state administration and agencies.</p> <p>2. Human Resource Management Unit has the following competencies:</p>	<p>1. Svaka institucija koja zapošljava javne službenike u okviru ovog zakona mora imati Jedinicu za upravljanje ljudskim resursima, u skladu sa kriterijumima utvrđenim odgovarajućim zakonom o organizovanju i rad državne uprave i agencija.</p> <p>2. Jedinica za upravljanje ljudskim resursima ima sledeća ovlašćenja:</p>

<p>2.1. ofron mbështetjet për nëpunësin më të lartë administrativ dhe/apo për titullarin e institucionit në fushën e burimeve njerëzore;</p> <p>2.2. përgatit planin vjetor të personelit, në përputhje me procesin e planifikimit buxhetor të institucionit;</p> <p>2.3. ofron ndihmë për njësitë përkatëse në përgatitjen e përshkrimeve, klasifikimin dhe sistematizimin e vendeve të punës;</p> <p>2.4. në koordinim me udhëheqësin e njësisë, në mënyrë periodike, identifikon dhe vlerëson nevojat për trajnim të nëpunësve civil të institucionit për aftësimin dhe zhvillimin e kapaciteteve profesionale përmes trajnimeve për zhvillimit profesional;</p> <p>2.5. menaxhon proceset e ndërlidhura me emërimin, përfundimin e mardhënies së punës, tansferimit, suspendimit, pensionimit dhe çdo proces tjetër që ndërlidhet me punësimin e zyrtarëve publik;</p> <p>2.6. mbështet procedurën për vlerësimin e performancës, rekomandon</p>	<p>2.1. provides support to the highest administrative officer and/or to the head of the institution in the field of human resources;</p> <p>2.2. prepares the annual personnel plan, in accordance with the budget planning process of the institution;</p> <p>2.3. provides assistance to the relevant units in the preparation of descriptions, classification and systematization of work place,</p> <p>2.4. in coordination with the head of the unit, periodically, identifies and evaluates training needs of the institution's civil servants for the training and development of professional capacities through vocational development training;</p> <p>2.5. manages the processes related to the appointment, termination of the employment terms, transfer, suspension, retirement and any other process related to the employment of public officials;</p>	<p>2.1. pruža podršku najvišem administrativnom službeniku i/ili nosiocu institucije u oblasti ljudskih resursa;</p> <p>2.2. priprema godišnji kadrovski plan, u skladu sa procesom planiranja budžeta institucije;</p> <p>2.3. pruža pomoć dotičnim jedinicama u izradi opisa, klasifikacije i sistematizacije radnih mesta,</p> <p>2.4. u koordinaciji sa rukovodiocem jedinice, periodično utvrđuje i ocenjuje potrebe za obukom državnih službenika ustanove za osposobljavanje i razvoj stručnih kapaciteta kroz obuku za stručno usavršavanje;</p> <p>2.5. upravlja procesima u vezi sa imenovanjem, prestankom radnog odnosa, premeštajem, suspenzijom, penzionisanjem i svim drugim procesima u vezi sa zapošljavanjem javnih službenika;</p>
--	---	---

<p>transferin e nëpunësit civil si dhe menaxhon paraqitjen në punë të zyrtarit publik;</p> <p>2.7. administron planet dhe dosjet individuale përmes SIMBNj-së;</p> <p>2.8. kryen çdo detyrë tjetër të dhënë me ligj.</p> <p>3. Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore është e obliguar të hartojë raport vjetor për menaxhimin e burimeve njerëzore për institucionin e saj dhe deri më 31 janar të vitit vijues ta dërgojë atë për aprovim tek udhëheqësi më i lartë administrativ i institucionit. Një kopje të këtij raporti, pas aprovimit nga udhëheqësi më i lartë administrativ, Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore duhet ta dërgojë në njësinë përkatëse në kuadër të ministrisë përgjegjëse për administratë publike më së largu deri më 15 shkurt të vitit vijues.</p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI III PLANET E PERSONELIT, DOSJA INDIVIDUALE DHE SISTEMI INFORMATIV I MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE</b></p>	<p>2.6. supports the performance evaluation procedure, recommends transfer of the civil servant and manages public official's reporting at the work place;</p> <p>2.7. administers plans and individual files through HRMIS;</p> <p>2.8. performs any other task as assigned by the law.</p> <p>3. Human Resources Management Unit is obliged to draft an annual report on the management of human resources for its institution and by 31 January of the following year to submit for approval to the highest administrative head of the institution. A copy of this report, upon the approval of the highest administrative head, the Human Resources Management Unit shall send it to the relevant unit within the ministry responsible for public administration, no later than 15 February of the following year.</p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER III STAFF PLAN, INDIVIDUAL FILE AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM</b></p>	<p>2.6. podržava postupak procene učinka, preporučuje premeštaj državnog službenika i upravlja nastupom javnog službenika na poslu;</p> <p>2.7. administrira planove i pojedinačne fajlove preko ISULjR-a;</p> <p>2.8. obavlja i bilo koju drugu dužnost utvrđenu zakonom.</p> <p>3. Jedinica za upravljanje ljudskim resursima je dužna da sačini godišnji izveštaj o upravljanju ljudskim resursima za svoju ustanovu i da ga do 31. januara naredne godine pošalje na odobravanje najvišem upravnom rukovodiocu ustanove. Kopiju ovog izveštaja, nakon odobrenja najvišeg administrativnog rukovodioca, Jedinica za upravljanje ljudskim resursima mora da ga pošalje dotičnoj jedinici u okviru ministarstva nadležnog za javnu upravu najkasnije do 15. februara naredne godine.</p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE III KADROVSKI PLANOVI, POJEDINAČNI DOSIJE I INFORMACIONI SISTEM ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA</b></p>
---	---	---



<p style="text-align: center;"><b>Neni 17</b> <b>Planet e zhvillimit të personelit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 17</b> <b>Staff development plan</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 17</b> <b>Planovi razvoja kadrova</b></p>
<p>1. Çdo institucion që punëson zyrtarë publik është i obliguar të përgatisë planin vjetor të personelit, në pajtim me procesin e planifikimit buxhetor.</p> <p>2. Planifikimi vjetor i personelit përcakton nevojat për personel adekuat, kompetent dhe cilësor, të nevojshëm për të siguruar që institucioni të arrijë objektivat dhe të kryej funksionin e tij në vazhdimësi.</p> <p>3. Plani vjetor i personelit hartohet për të gjitha kategoritë e zyrtarëve publik dhe përmbanë:</p> <p>3.1. një analizë për nevojat e personelit, bazuar në karakteristikat aktuale të stafit dhe prioritetet e institucionit dhe të Qeverisë;</p> <p>3.2. një analizë e mënyrave për përmbushjen e këtyre nevojave;</p> <p>3.3. nevojat për zhvillimi profesional dhe trajnime të stafit ekzistues;</p>	<p>1. Each institution that employs public officials is required to prepare the annual staff plan, in accordance with the budget planning process.</p> <p>2. Staff planning is done with the purpose of ensuring adequate personnel with required and necessary knowledge, skills and abilities for continuous functioning of the institution.</p> <p>3. Staff plans are drafted for all categories of public officials and should contain:</p> <p>3.1. an analysis for the staff needs based on the current characteristics of the staff and priorities of the institution and Government;</p> <p>3.2. an analysis of ways for meeting these needs;</p> <p>3.3. professional development of the existing staff and staff training needs;</p>	<p>1. Svaka institucija koja zapošljava javne funkcionere dužna je da izradi godišnji kadrovski plan, u skladu sa procesom planiranja budžeta.</p> <p>2. Godišnjim kadrovskim planiranjem utvrđuju se potrebe za adekvatnim, kompetentnim i kvalitetnim kadrovima, neophodnim koji će obezbediti da institucija ostvaruje svoje ciljeve i kontinuirano obavlja svoju funkciju.</p> <p>3. Godišnji kadrovski plan izrađuje se za sve kategorije javnih službenika i sadrži:</p> <p>3.1. analizu kadrovskih potreba, na osnovu trenutnih karakteristika osoblja i prioriteta institucije i Vlade;</p> <p>3.2. analizu načina za ispunjavanje ovih potreba;</p> <p>3.3. potrebe za stručnim usavršavanjem i obukom postojećeg kadra;</p>

<p>3.4. krijimin e vendeve të reja, të lira, të punës, si dhe afatet e plotësimit të tyre.</p> <p>4. Ministria përgjegjëse për administratë publike, në bazë të planeve vjetore të personelit të institucioneve, harton dhe miraton planin e përgjithshëm të zyrtarve publik të institucioneve të administratës shtetërore, ndërsa për institucionet tjera shtetërore planin e miratuar nga titullari i tyre e inkorporon në planin e përgjithshëm të zyrtarëve publik.</p> <p>5. Plani i përgjithshëm i personelit publikohet përmes portalit shtetëror dhe/apo ueb faqes zyrtare të institucionit.</p> <p>6. Procedurat e hollësishme për planifikimin e personelit, miratimin e planeve, përmbajtja e planeve dhe publikimi i tyre, miratohet me akt nënligjor nga ministri përgjegjës për administratë publike.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 18</b> <b>Dosja individuale e zyrtarit publik</b></p> <p>1. Çdo institucion i administratës shtetërore dhe institucion tjetër shtetëror krijon dhe administron dosjen individuale për çdo të punësuar në institucion.</p>	<p>3.4. creating new vacancies and the deadlines for filling them in.</p> <p>4. Ministry responsible for public administration, on the basis of annual staff plans of institutions, drafts and approves the general plan of the public officials of institutions of the state administration, while for other state institutions, the plan approved by their head is incorporated into the plan of general of public officials.</p> <p>5. General personnel plan is published through the state portal and/or the institution's official website.</p> <p>6. The detailed procedures for staff planning, approval of plans, content of plans and their publication, are approved by sub-legal act by the minister responsible for public administration.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 18</b> <b>Individual file of the public official</b></p> <p>1. Each state administration institution and other institution shall establish and administer an individual file for each employee of the institution.</p>	<p>3.4. otvaranje novih, slobodnih radnih mesta, kao i rokove za njihovo popunjavanje.</p> <p>4. Ministarstvo nadležno za javnu upravu, na osnovu godišnjih kadrovskih planova institucije, sačinjava i odobrava generalni plan javnih službenika institucije državne uprave, dok za ostale državne institucije, odobreni plan od njihovog nosilaca ugrađuje ga u generalni plan javnih službenika.</p> <p>5. Generalni kadrovski plan se objavljuje preko državnog portala i/ili službene veb stranice institucije.</p> <p>6. Detaljne procedure za kadrovsko planiranje, usvajanje planova, sadržaj planova i njihovo objavljivanje usvaja podzakonskim aktom ministar nadležan za javnu upravu.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 18</b> <b>Pojedinačni dosije javnog službenika</b></p> <p>1. Svaka institucija državne uprave i druga državna institucija kreira i vodi pojedinačni dosije za svakog zaposlenog u instituciji.</p>
--	--	--

<p>2. Dosja individuale përmban të dhënat personale dhe profesionale të të punësuarit, si dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhënien e punës e cila ruhet në kopje fizike dhe elektronike.</p> <p>3. Krijimi, administrimi, përpunimi dhe ruajtja e dosjes individuale bëhet në pajtim me ligjin përkatës për mbrojtjen e të dhënave personale.</p> <p>4. Rregullat e hollësishme për krijimin, administrimin dhe menaxhimin e dosjes individuale miratohen me akt nënligjor nga ministri përgjegjës për administratë publike.</p>	<p>2. The individual file shall contain personal and professional data of the employee, and any other information related to employment relationship that is kept in the physical and electronic copy.</p> <p>3. Establishing, administration, processing and storage of the individual file is carried out in accordance with the relevant law on the protection of personal data.</p> <p>4. Detailed rules on establishing, administration and management of the individual file are approved by a by-law from the minister responsible for public administration.</p>	<p>2. Pojedinačni dosije sadrži lične i profesionalne podatke zaposlenog, kao i sve druge podatke koji se odnose na radni odnos, koji se čuvaju u fizičkim i elektronskim kopijama.</p> <p>3. Kreiranje, administracija, obrada i čuvanje pojedinačnog dosijea vrši se u skladu sa odgovarajućim zakonom o zaštiti ličnih podataka.</p> <p>4. Detaljna pravila za kreiranje, administriranje i upravljanje pojedinačnim dosijeom usvajaju se podzakonskim aktom od strane ministra odgovornog za javnu upravu.</p>
<p><b>Neni 19</b> <b>Sistemi Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore</b></p>	<p><b>Article 19</b> <b>Human Resources Management Information System</b></p>	<p><b>Član 19</b> <b>Informacioni Sistem za Upravljanje Ljudskim Resursima</b></p>
<p>1. Sistemi Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore është sistem qendror elektronik i cili shërben për menaxhimin e burimeve njerëzore për të gjitha institucionet publike të Republikës së Kosovës.</p> <p>2. Ministria përgjegjëse për administratë publike krijon, mirëmban dhe administron Sistemin Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore.</p>	<p>1. Human Resources Management Information System is central electronic system that serves for the management of human resources for all public institutions of the Republic of Kosovo.</p> <p>2. Ministry responsible for public administration establishes, maintains and administers Human Resources Management Information System.</p>	<p>1. Informacioni sistem upravljanja ljudskim resursima je centralni elektronski sistem koji služi za upravljanje ljudskim resursima za sve javne institucije Republike Kosovo.</p> <p>2. Ministarstvo odgovorno za javnu upravu kreira, održava i administrira Informacioni sistem upravljanja ljudskim resursima.</p>

<p>3. Sistemi Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore përfshin:</p> <p>3.1. bazën unike të të dhënave personale dhe profesionale, si dhe të dhënave të tjera për marrëdhënien e punës për çdo të punësuar në institucion publik, përfshirë këtu edhe historikun e tyre të punësimit;</p> <p>3.2. modulet aplikative për menaxhimin e burimeve njerëzore; dhe</p> <p>3.3. ueb faqen unike të procedurave të konkurrimit dhe emërimit për nëpunësit civil, nëpunësit e shërbimeve publike, krijuesit dhe performuesit të artit dhe kulturës dhe nëpunësit teknik dhe mbështetës.</p> <p>4. Çdo institucion publik është i obliguar që të gjitha veprimet dhe procedurat lidhur me menaxhimin e burimeve njerëzore t'i kryejë përmes SIMBNj.</p> <p>5. Për efekt të realizimit të pagave, kompenzimeve dhe shpërblimeve, çdo institucion publik obligohet të përdorë SIMBNj-në për të gjithë të punësuarit që paguhen nga buxheti i shtetit.</p>	<p>3. Human Resources Management Information System includes:</p> <p>3.1. the unique database of personal and professional data, as well other data on the employment terms for each employee in a public institution, including their employment history;</p> <p>3.2. application modules for human resource management; and</p> <p>3.3. unique website of competition and appointment procedures for civil servants, civil servants, art and culture creators and performers and technical and support staff.</p> <p>4. Every institution is required to undertake all processes, actions and procedures related to human resource management through HRMIS.</p> <p>5. For the effect of executing salaries and rewards, every institution is required to use HRMIS for all beneficiaries from the state budget.</p>	<p>3. Informacioni sistem za upravljanje ljudskim resursima obuhvata:</p> <p>3.1. jedinstvenu bazu ličnih i profesionalnih podataka, kao i drugih podataka o radnom odnosu za svakog zaposlenog u javnoj instituciji, uključujući i radni staž;</p> <p>3.2. aplikativni moduli za upravljanje ljudskim resursima; i</p> <p>3.3. jedinstvenu veb stranicu procedura konkurisanja i imenovanja za državne službenike, zaposlene u javnim službama, stvaraoce i izvođače umetnosti i kulture i tehničko i pomoćno osoblje.</p> <p>4. Svaka javna institucija dužna je da sve radnje i postupke u vezi sa upravljanjem ljudskim resursima sprovodi preko ISULjR-a.</p> <p>5. U cilju ostvarivanja plata, naknada i bonusa, svaka javna institucija je dužna da koristi ISULjR za sve zaposlene koji primaju platu iz državnog budžeta.</p>
--	--	--

<p>6. Të dhënat në SIMBNj mbrohen sipas legjislacionit përkatës për mbrojtjen e të dhënave personale.</p> <p>7. Rregullat për përmbajtjen, administrimin, menaxhimin dhe përdorimin e SIMBNj-së, miratohen me akt nënligjor nga ministri përgjegjës për administratë publike, duke respektuar pavarësinë kushtetuese të institucioneve të pavarura.</p> <p style="text-align: center;"><b>PJESA III TË DREJTAT DHE DETYRIMET E ZYRTARIT PUBLIK</b></p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI I TË DREJTAT E ZYRTARIT PUBLIK</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 20 E drejta për kushte të përshtatshme të punës</b></p> <p>1. Zyrtari publik ka të drejtë për kushte të përshtatshme për kryerjen e detyrave të punës, duke përfshirë mjedisin e sigurtë dhe të shëndetshëm të punës në përputhje me legjislacionin përkatës për siguri në punë, si dhe ruajtjen e integritetit dhe dinjitetit të zyrtarit publik.</p>	<p>6. The data from human resources management information system are protected with applicable legislation.</p> <p>7. Rules on the content, administration, management and use of HRMIS are approved by a by-law by the minister responsible for public administration, respecting constitutional independence of independent institutions</p> <p style="text-align: center;"><b>PART III PUBLIC OFFICIALS RIGHTS AND OBLIGATIONS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER I PUBLIC OFFICIAL'S RIGHTS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 20 Right to proper working conditions</b></p> <p>1. Public official has the right to suitable conditions on the performance of the duties, including a safe and healthy work environment in accordance with the relevant legislation on safety at work place, as well as the preservation of integrity and dignity of the public official.</p>	<p>6. Podaci u ISULjR-u su zaštićeni u skladu sa relevantnim zakonodavstvom za zaštitu ličnih podataka.</p> <p>7. Pravila o sadržaju, administriranju, upravljanju i korišćenju ISULjR-a podzakonskim aktom usvaje ministar nadležan za javnu upravu, poštujući ustavnu samostalnost nezavisnih institucija.</p> <p style="text-align: center;"><b>DEO III PRAVA I OBAVEZE JAVNOG SLUŽBENIKA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE I PRAVA JAVNOG SLUŽBENIKA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 20 Pravo na odgovarajuće uslove rada</b></p> <p>1. Javni funkcioner ima pravo na odgovarajuće(pogodne) uslove za obavljanje radnih zadataka, uključujući bezbedno i zdravo radno okruženje u skladu sa odgovarajućim propisima o bezbednosti na radu, kao i na očuvanje integriteta i dostojanstva javnog službenika.</p>
---	--	---

<p>2. Institucioni publik siguron mbrojtjen e të punësuarit gjatë ushtrimit të detyrës apo lidhur me të, duke kërkuar mbështetjen e organeve të specializuara sipas ligjit, kur kjo është e nevojshme.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 21</b> <b>Orari i punës dhe pushimet e zyrtarit publik</b></p> <p>1. Orari i punës dhe pushimet e zyrtarit publik rregullohen në përputhje me legjislacionin përkatës për punë.</p> <p>2. Kriteret dhe kushtet për zbatimin e këtij neni përcaktohen nga Qeveria me akt nënligjor, pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse për punë.</p>	<p>2. Institucioni publik siguron mbrojtjen e të punësuarit gjatë ushtrimit të detyrës apo lidhur me të, duke kërkuar mbështetjen e organeve të specializuara sipas ligjit, kur kjo është e nevojshme.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 21</b> <b>Working hours and holidays of the public official</b></p> <p>1. Working hours and holidays of public official are regulated in accordance with the relevant labor law.</p> <p>2. Criteria and conditions for the implementation of this Article are determined by the Government with a by-law, after the proposal of the ministry responsible for public administration in cooperation with the ministry responsible for labour.</p>	<p>2. Javna institucija obezbeđuje zaštitu zaposlenog tokom obavljanja dužnosti ili u vezi sa njom, tražeći podršku specijalizovanih organa u skladu sa zakonom, kada je to neophodno.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 21</b> <b>Radno vreme i praznici javnog službenika</b></p> <p>1. Radno vreme i praznici javnog službenika uređuju se u skladu sa odgovarajućim zakonodavstvom o radu.</p> <p>2. Kriterijume i uslove za sprovođenje ovog člana Vlada utvrđuje podzakonskim aktom, na predlog ministarstva odgovornog za javnu upravu u saradnji sa ministarstvom odgovornom za rad.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 22</b> <b>E drejta e pagës</b></p> <p>Për punën e kryer, zyrtari publik ka të drejtën e pagës. Paga e zyrtarit publik rregullohet me ligjin përkatës për pagat në sektorin publik.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 22</b> <b>Right to salary</b></p> <p>For the work performed, public official has the right to a salary. Public official's salary is regulated by the relevant law on salaries in the public sector.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 22</b> <b>Pravo na platu</b></p> <p>Za obavljene rad javni funkcioner ima pravo na platu. Plata javnog službenika uređuje je se odgovarajućim zakonom o platama u javnom sektoru.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Neni 23</b> <b>E drejta e asociimit</b></p> <p>1. Zyrtari publik ka të drejtë që të krijojë, t'i bashkohet dhe të largohet nga sindikata ose shoqata profesionale, në pajtim me legjislacionin përkatës në fuqi.</p> <p>2. Zyrtari publik, me përjashtim të zyrtarit të kabinetit mund të jetë anëtar i trupës drejtuese të sindikatës ose shoqatës profesionale, të përcaktuar në paragrafin 1 të këtij neni, me kusht që kjo pozitë të mos jetë në konflikt interesi me detyrat që i janë përcaktuar zyrtarit publik sipas statusit të tij.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 23</b> <b>Right to association</b></p> <p>1. Public official has the right to establish and join a trade union or professional association, working to achieve objectives which are in accordance with applicable law.</p> <p>2. Public official, with the exception of the cabinet employee, may be a member of the governing body of the trade union or professional association, defined in paragraph 1 of this Article, provided that this position is not in conflict of interest with the duties assigned to public official according to his status.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 23</b> <b>Pravo na udruživanje</b></p> <p>1. Javni funkcioner ima pravo da osnuje, pristupi i napusti sindikat ili profesionalno udruženje, u skladu sa odgovarajućim zakonodavstvom na snazi.</p> <p>2. Javni funkcioner, izuzev kabinetskog službenika, može biti član upravnog tela sindikate ili profesionalnog udruženja definisano u stavu 1. ovog člana, pod uslovom da ova funkcija ne bude u sukobu interesa sa dužnostima koje su mu utvrđene javnom funkcioneru prema njegovom statusu.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 24</b> <b>E drejta e grevës</b></p> <p>Zyrtari publik ka të drejtën e pjesëmarrjes në grevë për të mbrojtur interesat ekonomike, sociale dhe profesionale në pajtim me legjislacionin përkatës për grevat dhe kur kjo ju lejohet me ligj të veçantë.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 24</b> <b>The right to strike</b></p> <p>Public official has the right to participate in a strike to protect economic, social and professional interests in accordance with the relevant legislation on strikes and when this is allowed by a special law.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 24</b> <b>Pravo na štrajk</b></p> <p>Javni funkcioner ima pravo da učestvuje u štrajku radi zaštite ekonomskih, društvenih i profesionalnih interesa u skladu sa važećim zakonodavstvom o štrajku i kada im je to dozvoljeno posebnim zakonom.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 25</b> <b>Të drejtat politike</b></p> <p>1. Zyrtari publik ka të drejtë të marrë pjesë në aktivitete politike vetëm jashtë orarit zyrtar</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 25</b> <b>Political rights</b></p> <p>1. Public official has the right to participate in political activities only outside</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 25</b> <b>Politička prava</b></p> <p>1. Javni funkcioner ima pravo da učestvuje u političkim aktivnostima samo</p>

<p>të punës dhe jashtë ambienteve të institucionit publik.</p> <p>2. Nëpunësi civil me përjashtim të nëpunësit civil të kategorisë të nivelit të lartë, të mesëm dhe të ulët drejtues, mund të jenë anëtarë të partive politike, por nuk mund të jenë anëtarë të organeve drejtuese qendrore dhe komunale të një partie politike.</p> <p>3. Nëpunësi i shërbimit publik dhe nëpunësi teknik dhe mbështetës mund të jenë anëtarë të partive politike dhe anëtarë të organeve drejtuese të një partie politike, me përjashtim të nëpunësit të shërbimit publik të nivelit të lartë, të mesëm dhe të ulët drejtues, të cilët mund të jenë anëtarë të partive politike, por nuk mund të jenë anëtarë të organeve drejtuese qendrore dhe komunale të një partie politike.</p> <p>4. Zyrtari publik ka të drejtë të kandidojë dhe të zgjedhet në zgjedhjet për Kuvendin e Republikës së Kosovës apo për organet komunale, përveç kur përcaktohet ndryshe me ligj.</p> <p>5. Zyrtari publik, i cili kandidon për zgjedhjet qendrore ose lokale, duhet të pezullojë pa pagesë vendin e punës shtatë (7) ditë para periudhës së hapjes zyrtare të fushatës.</p>	<p>official working hours and outside public institution facilities.</p> <p>2. Civil servants, with the exception of civil servants of the high, middle and low management level, may be members of political parties, but may not be members of the central and municipal governing bodies of a political party.</p> <p>3. Public service employee and technical and support employee may be members of political parties and members of the governing bodies of a political party, with the exception of public service employees of high, middle and low management level, who may to be members of political parties, but they cannot be members of the central and municipal governing bodies of a political party.</p> <p>4. Public official has the right to run and be elected in the elections for the Assembly of the Republic of Kosovo or for municipal bodies, except when otherwise determined by the law.</p> <p>5. Public officials who run in the central or local elections should suspend their job position seven (7) days prior to the start of the official campaign. Suspension ends five (5) days after the official closing of campaign.</p>	<p>van službenog radnog vremena i van prostorija javne institucije.</p> <p>2. Državni službenici, sa izuzetkom državnih službenika visokog, srednjeg i nižeg rukovodnog nivoa, mogu biti članovi političkih partija, ali ne mogu biti članovi centralnih i opštinskih organa upravljanja političke partije.</p> <p>3. Zaposleni u javnoj službi i tehnički i pomoćni službenik mogu biti članovi političkih partija i članovi organa upravljanja političke stranke, osim zaposlenih u javnim službama visokog, srednjeg i nižeg rukovodnog nivoa, koji mogu biti članovi političkih partija, ali ne mogu biti članovi centralnih i opštinskih organa upravljanja političke stranke.</p> <p>4. Javni službenik ima pravo da se kandiduje i bude biran na izborima za Skupštinu Republike Kosovo ili za opštinske organe, osim kada je zakonom drugačije određeno.</p> <p>5. Javni službenik, koji se kandiduje za centralne ili lokalne izbore, mora da obustavi radno mesto bez plate sedam (7) dana pre perioda zvaničnog otvaranja</p>
--	---	--



<p>Pezullimi përfundon pesë (5) ditë pas mbylljes zyrtare të fushatës.</p> <p>6. Në rast të zgjedhjes në Kuvendin e Republikës së Kosovës, zyrtari publik, i cili pranon mandatin, pezullon marrëdhënien e punës prej datës së certifikimit të zgjedhjes së kandidatit deri në përfundim të mandatit përkatës, përjashtimisht stafit akademik universitar (profesor i rregullt, profesor i asociuar, profesor asistent, profesor, ligjërues, asistent).</p> <p>7. Pas përfundimit të mandatit si i zgjedhur sipas paragrafit 6 të këtij neni, zyrtarit publik i garantohet marrëdhënia e punës në institucionin ku ka qenë në marrëdhënie pune ose në një institucion tjetër, në pozitë të njëjtë ose ekuivalente, me kusht që plotëson kriteret për emërim në pozitën në fjalë.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 26</b> <b>E drejta e aftësisimit profesional</b></p> <p>1. Zyrtari publik ka të drejtë të zhvillojë aftësitë dhe njohuritë profesionale për vendin e punës, përmes aftësisimit profesional dhe trajnimeve të vazhdueshme, të financuara nga fondet publike, nga donatorë të huaj apo nga të</p>	<p>6. In case of election in the Assembly of the Republic of Kosovo, public official accepting the mandate, suspends employment relationship from the date of certification of candidate`s election until the end of that respective mandate in the equivalent position, exclusively university academic staff (full-time professor, associate professor, assistant professor, professor, lecturer, assistant).</p> <p>7. Upon completion of the mandate as elected according to paragraph 6 of this Article, the public official is guaranteed the employment relationship in the institution where he was employed or in another institution, in the same or equivalent position, provided that he meets the criteria for appointment to the said position.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 26</b> <b>Right to professional formation and development</b></p> <p>1. The public official has the right to develop professional skills and knowledge for the workplace, through professional training and continuous training, financed by public funds, foreign donors or personal income, in</p>	<p>kampanje. Obustava prestaje pet (5) dana nakon zvaničnog zatvaranja kampanje.</p> <p>6. U slučaju izbora u Skupštinu Republike Kosovo, javni službenik, koji prihvati mandat, obustavlja radni odnos od dana overe izbora kandidata do isteka odgovarajućeg mandata, izuzev univerzitetskog akademskog osoblja (redovni profesor, vanredni profesor, docent, profesor, predavač, asistent).</p> <p>7. Po isteku mandata kao izabrani prema stavu 6. ovog člana, javnom službeniku se garantuje radni odnos u instituciji u kojoj je bio zaposlen ili u drugoj instituciji, u istom ili ekvivalentnom položaju, pod uslovom da ispunjava uslove za imenovanje na predmetnom položaju.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 26</b> <b>Pravo na stručno osposobljavanje</b></p> <p>1. Javni službenik ima pravo da razvija profesionalne sposobnosti i znanja o radnom mestu, kroz stručno osposobljavanje i kontinuirano obučavanje, finansirano iz javnih sredstava od stranih donatora ili ličnih prihoda, ako</p>
---	--	---

<p>ardhurat vetanake, në rast se kjo nuk bie në kundërshtim me legjislacionin përkatës në fuqi.</p> <p>2. Përfshirë nga paragrafi 1 i këtij neni, e drejta e aftësimit profesional të financuar nga fondet publike, nuk përfshin shkollimin e rregullt, përveç nëse shkollimi i rregullt është në interes të përgjithshëm të shtetit.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 27</b> <b>E drejta për informim për marrëdhënien e punës dhe e drejta e ankesës</b></p> <p>1. Zyrtari publik ka të drejtë të informohet për procedurat dhe vendimet lidhur me marrëdhënien e tij të punës.</p> <p>2. Zyrtari publik ka të drejtë të qasjes në dosjen e tij individuale dhe të kërkojë ndryshimin dhe plotësimin e të dhënave në dosje.</p> <p>3. Nëpunësi civil ka të drejtë të paraqesë ankesë në Këshillin e Pavarur Mbikqyrës të Shërbimit Civil të Kosovës për çdo veprim apo mosveprim, që i cenon të drejtat apo interesat e ligjshme, të drejta këto që burojnë nga marrëdhënia e punës në shërbimin civil sipas këtij ligji.</p>	<p>case this does not contradict with the relevant legislation in force.</p> <p>2. Except from paragraph 1 of this Article, the right to professional training financed by public funds does not include regular education, unless regular education is in the general interest of the state.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 27</b> <b>The right to information about the employment relationship and the right to appeal</b></p> <p>1. The public official has the right to be informed about the procedures and decisions related to his employment relationship.</p> <p>2. The public official has the right of access to his individual file and to request the change and completion of the data in the file.</p> <p>3. The civil servant has the right to submit a complaint to the Independent Oversight Board of Civil Service of Kosovo for any action or omission that violates rights or legal interests, these rights deriving from the employment relationship in the civil service according to this the law.</p>	<p>to nije u suprotnosti sa odgovarajućim zakonodavstvom na snazi.</p> <p>2. Izuzev stava 1. ovog člana, pravo na stručno osposobljavanje koje se finansira iz javnih sredstava ne obuhvata redovno školovanje, osim ako je redovno školovanje u opštem interesu države.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 27</b> <b>Pravo na informisanje o radnom odnosu i pravo na žalbu</b></p> <p>1. Javni službenik ima pravo da bude informisan o postupcima i odlukama u vezi sa njegovim radnim odnosom.</p> <p>2. Javni službenik ima pravo uvida(pristupa) u svoj pojedinačni dosije i da zahteva izmenu i dopunu podataka u dosijeju.</p> <p>3. Državni službenik ima pravo da podnese žalbu Nezavisnom nadzornom savetu civilne službe Kosova za svako postupanje ili npostupanje kojim se krše prava ili pravni interesi, ova prava koja proizilaze iz radnog odnosa u civilnoj službi prema ovom zakonu.</p>
---	--	--

<p>4. E drejta e ankimimit në KPMSHCK i njihet edhe çdo kandidati në procedurë pranimi në shërbimin civil.</p> <p>5. Pas shterimit të drejtës së ankimimit në KPMSHCK sipas paragrafit 3 dhe 4 të këtij neni, mund të iniciohet konflikt administrativ në gjykatën kompetente për çështjet administrative, sipas legjislacionit përkatës në fuqi.</p> <p>6. Nëpunësi i shërbimit publik dhe nëpunësi teknik dhe mbështetës kanë të drejtë të paraqesin ankesë sipas këtij ligji te punëdhënësi dhe më pas mund të inicojnë kontest pune në gjykatën kompetente sipas legjislacionit përkatës në fuqi.</p>	<p>4. The right to appeal to the IOBCS is also recognized by every candidate in the civil service admission procedure.</p> <p>5. Upon exhausting the right to appeal to IOBCS according to paragraph 3 and 4 of this Article, an administrative conflict may be initiated in the competent court for administrative matters, according to the relevant applicable law.</p> <p>6. Public service servant and the technical and support employee have the right to submit a complaint according to this law to the employer and may afterwards initiate a labor dispute in the competent court, according to the relevant legislation in force.</p>	<p>4. Pravo žalbe u NNCSK se takođe priznaje svakom kandidatu u postupku prijema u civilnu službu.</p> <p>5. Nakon iscrpljivanja prava na žalbu u NNCSK prema stavu 3 i 4 ovog člana, može se pokrenuti upravni spor u nadležnom sudu za administrativna pitanja, u skladu sa odgovarajućem zakonodavstvom na snazi.</p> <p>6. Zaposleni u civilnoj službi i tehnički i pomoćni službenik imaju pravo da podnesu žalbu poslodavcu u skladu sa ovim zakonom i zatim mogu pokrenuti radni spor kod nadležnog suda u skladu sa odgovarajućem zakonodavstvom na snazi</p>
<p><b>KAPITULLI II</b> <b>DETYRIMET E ZYRTARIT PUBLIK</b></p>	<p><b>CHAPTER II</b> <b>PUBLIC OFFICIAL'S OBLIGATION</b></p>	<p><b>POGLAVLJE II</b> <b>OBAVEZE JAVNOG SLUŽBENIKA</b></p>
<p><b>Neni 28</b> <b>Detyrimi për respektim të ligjit</b></p>	<p><b>Article 28</b> <b>Obligation to comply with the law</b></p>	<p><b>Član 28</b> <b>Obaveza poštovanja zakona</b></p>
<p>1. Zyrtari publik ka për detyrim të respektojë Kushtetutën, ligjin dhe ka për detyrim të mbrojë interesin publik dhe të drejtat dhe liritë themelore të njeriut.</p> <p>2. Zyrtari publik ushtron detyrat e tij dhe vepron me profesionalizëm, paanësi,</p>	<p>1. Public official has obligation to respect the Constitution, the law and has the obligation to protect the public interest and basic human rights and freedoms.</p> <p>2. Public official exercises his duties and acts with professionalism, impartiality, non-</p>	<p>1. Javni službenik ima obavezu da poštuje Ustav, zakon i ima obavezu da štiti javni interes i osnovna ljudska prava i slobode.</p> <p>2. Javni službenik obavlja svoje dužnosti i postupa sa profesionalizmom,</p>

<p>mosdiskriminim, në kohë, pa interes personal dhe në përputhje me legjislacionin në fuqi, si dhe kodin e etikës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 29</b> <b>Detyrimi për zbatimin të urdhërit</b></p> <p>1. Zyrtari publik ka për detyrim të veprorë në përputhje me urdhërin e marrë nga mbikëqyrësi apo zyrtari tjetër me kompetenca kontrolli ndaj tij, sipas legjislacionit në fuqi dhe rregullave të brendshme të institucionit.</p> <p>2. Në rastet kur zyrtari publik dyshon për paligjshmërinë e urdhërit të mbikëqyrësit, ai nuk e zbaton urdhërin, por informon menjëherë mbikëqyrësin e personit që ka dhënë urdhërin dhe kërkon konfirmimin me shkrim nga ana e mbikëqyrësit të personit që ka dhënë urdhërin.</p> <p>3. Zyrtari publik ka detyrim të zbatojë urdhërin e konfirmuar me shkrim, sipas paragrafit 2 të këtij neni, me përjashtim të rastit kur zbatimi i tij përbën vepër penale.</p>	<p>discrimination, on time, without personal interest and in accordance with the legislation in force, as well with the code of ethics.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 29</b> <b>Obligation to implement an order</b></p> <p>1. Public official is obliged to act in accordance with the order received by the supervisor or other official with control powers over him, according to the legislation in force and internal rules of institution.</p> <p>2. In the cases where the public official suspects unlawfulness of supervisor's order, he does not implement the order, but immediately informs supervisor of the person who gave the order and requests written confirmation from the supervisor of the person who gave the order.</p> <p>3. Public official has the obligation to implement the order confirmed in writing, according to paragraph 2 of this article, except when its implementation constitutes a criminal offence.</p>	<p>nepristrasnošću, nediskriminacijom, na vreme, bez ličnog interesa iu skladu sa zakonima na snazi, kao i etičkim kodeksom.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 29</b> <b>Obaveza sprovođenja naredbe</b></p> <p>1. Javni službenik je dužan da postupi po nalogu koji je dobio od nadzornika ili drugog službenika koji ima kontrolna ovlašćenja nad njim, u skladu sa važećim zakonima i internim pravilima institucije.</p> <p>2. U slučajevima kada javni službenik posumnja u nezakonitost naloga nadzornika, on nalog ne sprovodi, već o tome odmah obaveštava nadzornika lica koje je izdalo nalog i traži pismenu potvrdu od nadzornika lica koje je nalog izdalo.</p> <p>3. Javni službenik je dužan da izvrši pismeno potvrđen nalog, prema stavu 2. ovog člana, osim kada njegovo izvršenje predstavlja krivično delo.</p>
---	---	---

<p style="text-align: center;"><b>Neni 30</b> <b>Detyrimi për menaxhim të mirë të pasurisë shtetërore</b></p> <p>1. Zyrtari publik është i obliguar të menaxhojë me kujdes pasurinë shtetërore gjatë ushtrimit të detyrës dhe të përdorë atë vetëm për qëllimin e përcaktuar me ligj dhe sipas rregullave të brendshme të institucionit.</p> <p>2. Zyrtarit publik nuk i lejohet të shfrytëzojë pasurinë shtetërore për aktivitet jashtë detyrës zyrtare.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 30</b> <b>Requirement to properly administer state assets</b></p> <p>1. The public official shall be obliged to carefully manage the state assets/property during the exercise of the duty and use it only for the purpose defined by law and according to the internal rules of the institution.</p> <p>2. The public official shall not be allowed to use state property for activities outside of official duties.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 30</b> <b>Obaveza dobrog upravljanja državnom imovinom</b></p> <p>1. Javni službenik je dužan da tokom vršenja dužnosti pažljivo upravlja državnom imovinom i da je koristi samo u svrhe određene zakonom i u skladu sa internim pravilima institucije.</p> <p>2. Javnom službeniku nije dozvoljeno da koristi državnu imovinu za aktivnosti van službene dužnosti.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 31</b> <b>Detyrimi i përgjegjshmërisë</b></p> <p>1. Zyrtari publik duhet të ushtrojë detyrën e tij me përgjegjshmëri dhe mban përgjegjësi të plotë sipas legjislacionit në fuqi, për çdo veprim apo mosveprim të tij në kuadër të detyrave dhe përgjegjësi.</p> <p>2. Zyrtari publik është i detyruar të shfrytëzojë orarin e punës me efikasitet dhe vetëm për kryerjen e detyrave të tij të punës.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 31</b> <b>Requirement of responsibility</b></p> <p>1. The public official shall exercise his duty responsibly and bear full responsibility according to the legislation in force, for any action or omission in the performance of his/her duties and responsibilities.</p> <p>2. The public official shall be obliged to use the working hours efficiently and only for the performance of his work duties.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 31</b> <b>Obaveza polaganja računa</b></p> <p>1. Javni službenik mora odgovorno obavljati svoju dužnost i snositi punu odgovornost u skladu sa zakonodavstvom na snazi, za svako svoje postupanje ili nepostupanje u okviru dužnosti i odgovornosti.</p> <p>2. Javni službenik je dužan da radno vreme koristi efikasno i samo za obavljanje svojih radnih obaveza.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Neni 32</b> <b>Detyrimi për shmangie të konfliktit të interesit</b></p> <p>1. Zyrtari publik, gjatë ushtrimit të detyrave dhe përgjegjësi, duhet të veprojë në mbrojtje të interesit publik dhe nuk ka të drejtë që interesin e tij privat ta vë para interesit publik.</p> <p>2. Zyrtari publik duhet të shmang konfliktin e interesit pavarësisht nëse ai është real, i mundshëm apo në dukje.</p> <p>3. Zyrtari publik ka për detyrë të informojë menjëherë mbikëqyrësin e tij për çdo rast dyshimi për konflikt interesi gjatë ushtrimit të detyrës si dhe të zbatojë legjislacionin përkatës në fuqi.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 32</b> <b>Requirement to avoid conflict of interest</b></p> <p>1. The public official, while exercising his duties and responsibilities, must act in a way which protects the public interest and has no right to put his private interest before the public interest.</p> <p>2. The public official must avoid the conflict of interest regardless of whether it is real, possible or apparent.</p> <p>3. The public official shall be obliged to immediately inform his supervisor of any suspected conflict of interest during the exercise of his/her duties, as well as to implement the relevant legislation in force.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 32</b> <b>Obaveza za izbegavanje sukoba interesa</b></p> <p>1. Javni službenik mora odgovorno obavljati svoju dužnost i snositi punu odgovornost u skladu sa zakonodavstvom na snazi, za svako svoje postupanje ili nepostupanje u okviru dužnosti i odgovornosti.</p> <p>2. Javni službenik je dužan da radno vreme koristi efikasno i samo za obavljanje svojih radnih obaveza.</p> <p>3. Javni službenik je dužan da odmah obavesti svog pretpostavljenog(nadzornika) o svakom sumnjivom sukobu interesa tokom obavljanja svojih dužnosti, kao i da primeni odgovarajućo zakonodavstvo na snazi.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 33</b> <b>Detyrimi për transparencë dhe konfidencialitetit</b></p> <p>1. Zyrtari publik ka detyrim të ushtrojë detyrën e tij me transparencë të plotë dhe duhet të sigurojë për publikun çdo informacion të kërkuar, sipas legjislacionit përkatës për qasjen në dokumente publike.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 33</b> <b>Obligation of transparency and confidentiality</b></p> <p>1. The public official shall be obliged to exercise his duty with full transparency and must provide the public with any required information, according to the relevant legislation on access to public documents.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 33</b> <b>Obaveza transparentnosti i poverljivosti</b></p> <p>1. Javni službenik ima obavezu da obavlja svoju dužnost uz punu transparentnost i mora da pruži javnosti sve potrebne informacije, u skladu sa</p>

<p>2. Përjashtimisht, zyrtari publik obligohet të ruajë çdo informacion dhe dokument të klasifikuar, në përputhje me legjislacionin përkatës për klasifikimin e informacionit.</p> <p>3. Zyrtari publik nuk duhet të përdorë informacionin e siguruar gjatë ushtrimit të detyrës për qëllime të tjera jashtë atyre të përcaktuara me legjislacionin në fuqi.</p> <p>4. Në përputhje me legjislacionin përkatës për mbrojtjen e të dhënave personale, zyrtari publik ka detyrim të sigurojë mbrojtjen dhe moszbulimin e të dhënave personale, afariste dhe profesionale të personave fizik dhe juridik, informata me të cilat është njoftuar gjatë kryerjes së detyrës zyrtare.</p>	<p>2. Exceptionally, the public official shall be obliged to preserve any classified information and document, in accordance with the relevant legislation on the classification of information.</p> <p>3. The public official must not use the information provided during the exercise of the duty for purposes other than those defined by the legislation in force.</p> <p>4. In accordance with the relevant legislation on the protection of personal data, the public official shall be obliged to ensure the protection and non-disclosure of personal, business and professional data of natural and legal persons, information about which he/she has been informed during the performance of official duties.</p>	<p>odgovarajućim zakonima o pristupu javnim dokumentima.</p> <p>2. Izuzetno, javni službenik je dužan da čuva sve tajne informacije i dokumente, u skladu sa odgovarajućim zakonima o klasifikaciji informacija.</p> <p>3. javni službenik ne sme da koristi informacije date tokom vršenja dužnosti u druge svrhe osim onih koje su definisane važećim zakonodavstvom.</p> <p>4. Javni službenik je, u skladu sa odgovarajućim zakonodavstvom za zaštitu ličnih podataka, dužan da obezbedi zaštitu i neotkrivanje ličnih, poslovnih i profesionalnih podataka fizičkih i pravnih lica, informacija sa kojima je bio obavešten tokom vršenja njegove službene dužnosti.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 34</b> <b>Detyrimi për zhvillimin profesional</b></p> <p>1. Nëpunësi civil dhe nëpunësi i shërbimit publik ka obligim që në mënyrë të vazhdueshme të përmirësojë njohuritë dhe aftësitë profesionale nëpërmjet trajnimeve të financuara nga fondet publike.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 34</b> <b>Obligation for professional development</b></p> <p>1. The civil servant and public service employee shall be obliged to continuously improve knowledge and professional skills through trainings financed by public funds.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 34</b> <b>Obaveza za profesionalni razvoj</b></p> <p>1. Državni službenik i zaposleni javne službe imaju obavezu da kontinuirano pomoljšavaju znanja i stručne sposobnosti kroz obuke koje se finansiraju iz javnih sredstava.</p>

<p>2. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratë publike, me akt nënligjor miraton trajnimet e detyrueshme për çdo kategori, klasë dhe grup të pozitive të shërbimit civil.</p> <p>3. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për shërbimin përkatës publik, me akt nënligjor, miraton trajnimet e detyrueshme për nëpunësit e shërbimeve publike.</p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI III USHTRUESI I DETYRËS DHE PRAKTIKANTI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 35 Ushtruesi i detyrës</b></p> <p>1. Në rast të mbetjes së një pozite të lirë brenda strukturës organizative të institucionit, nëpunësi i nivelit të lartë drejtues i atij institucioni e emëron me vendim ushtruesin e detyrës për pozitën e lirë.</p> <p>2. Në pajtim me paragrafin 1 të këtij neni, ushtruesi i detyrës mund të emërohet zyrtari më i lartë i kategorisë pasuese, në vartësi të pozitës që emërohet, nga cilado njësi organizative brenda institucionit.</p>	<p>2. The government shall, with the proposal of the ministry responsible for the relevant public service, through a sub-legal act, approve mandatory training for each category, class and group of civil service positions.</p> <p>3. The government shall, with the proposal of the ministry responsible for the relevant public service, through a sub-legal act, approve mandatory training for public service employees.</p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER III ACTING APPOINTMENT AND INTERN</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 35 Acting appointment</b></p> <p>1. In the event of a vacant position within the organizational structure of the institution, the high-level executive officer of that institution shall appoint the acting officer for the vacant position by decision.</p> <p>2. In accordance with paragraph 1 of this article, the highest official of the following category may be appointed as the acting officer, depending on the position to be</p>	<p>2. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za javnu upravu, podzakonskim aktom usvaja obavezne obuke za svaku kategoriju, klasu i grupu radnih mesta civilne službe.</p> <p>3. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za odgovarajuću javnu službu, podzakonskim aktom, usvaja obavezne obuke zaposlenih u javnoj službi</p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE III VRSILAC DUŽNOSTI I PRAKTIČAR</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 35 Vršilac dužnosti</b></p> <p>1. U slučaju da u organizacionoj strukturi institucije ostane upražnjeno radno mesto, službenik višeg rukovodećeg nivoa te institucije rešenjem imenuje vršilaca dužnosti na upražnjeno mesto.</p> <p>2. U skladu sa stavom 1. ovog člana, za vršilaca dužnosti može biti imenovan najviši službenik naredne kategorije, u zavisnosti od položaja u kojem se imenuje,</p>
---	--	---



<p>3. Zyrtari publik nuk mund të emërohet si ushtrues detyre më gjatë se gjashtë (6) muaj. Përfundimisht, në raste të veçanta, kur pozita nuk mund të plotësohet brenda afatit gjashtë (6) muaj, ky afat mund të zgjatet më së shumti edhe për gjashtë (6) muaj të tjerë.</p> <p>4. Pozita e lirë nuk mund të zëvendësohet me ushtrues detyre për më gjatë se afati i përcaktuar në paragrafin 3 të këtij neni.</p> <p>5. Çdo vendim i marrë nga ushtruesi i detyrës, pas kalimit të afatit të përcaktuar në paragrafin 3 të këtij neni, është i paligjshëm.</p>	<p>appointed, from any organizational unit within the institution.</p> <p>3. The public official cannot be appointed as an acting officer for longer than six (6) months. Exceptionally, in special cases, when the position cannot be filled within the six (6) month deadline, this deadline can be extended for a maximum of six (6) more months.</p> <p>4. The vacant position cannot be replaced by an acting appointment for longer than the term defined in paragraph 3 of this article.</p> <p>5. Any decision taken by the acting officer, after the deadline set in paragraph 3 of this article, shall be illegal.</p>	<p>iz bilo koje organizacione jedinice u okviru institucije.</p> <p>3. Javni službenik ne može biti imenovan za vršioca dužnosti duže od šest (6) meseci. Izuzetno, u posebnim slučajevima, kada se radno mesto ne može popuniti u roku od šest (6) meseci, ovaj rok se može produžiti za najviše šest (6) drugih meseci.</p> <p>4. Upraznjeno radno mesto ne može biti zamenjeno vršiocom dužnosti duže od roka utvrđenog stavom 3. ovog člana.</p> <p>5. Bilo koja odluka doneta od vršilaca dužnosti, nakon roka utvrđenog stavom 3. ovog člana je nezakonita.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 36</b> <b>Praktikantët</b></p> <p>1. Çdo institucion publik mund të angazhojë praktikantë sipas nevojave të punës dhe me qëllim që gjatë punës praktike, praktikantit t'i sigurohet trajnimi praktik dhe teorik i nevojshëm dhe t'i mundësohet kryerja e punëve të caktuara.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 36</b> <b>Interns</b></p> <p>1. Any public institution can engage interns according to the needs for work and in this way, the interns will be provided with the necessary practical and theoretical training and will be able to perform certain tasks.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 36</b> <b>Praktičari</b></p> <p>1. Svaka javna institucija može angažovati praktičare (pripravnike) u skladu sa potrebama rada i kako bi se pripravniku tokom praktičnog rada obezbedila neophodna praktična i teorijska obuka i omogućilo obavljanje određenih poslova.</p>

<p>2. I angazhuari në cilësinë e praktikantit, i cili ka lidhur kontratë për punë praktike me institucionin publik, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë.</p> <p>3. Institucioni publik mund të angazhojë praktikantë pa ndonjë kompensim të pagës, përveç që duhet të ofrojë mbrojtje dhe siguri në vendin e punës sipas ligjit. Institucioni publik i cili e angazhon praktikantin pa kompensim page, është i obliguar ta evidentojë praktikantin në listën e evidencave pa kompensim page.</p> <p>4. Puna praktike e praktikantit me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe më të lartë mund të zgjasë më së shumti një (1) vit, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj.</p> <p>5. Rregullat e hollësishme për kriteret dhe procedurat për pranimin të praktikantëve miratohen me akt nënligjor nga ministri përgjegjës për administratë publike.</p>	<p>2. The person engaged in the capacity of an intern, who has signed a contract for an internship with the public institution, shall be entitled to all the rights, and comply with the obligations deriving from the employment relationship like other employees.</p> <p>3. The public institution may engage interns without any salary compensation, but they must provide protection and safety in the workplace according to the law. The public institution which recruits the intern without salary compensation shall be obliged to register the intern in the list of evidence without salary compensation.</p> <p>4. The internship of the intern with postgraduate, university, and higher education can last a maximum of one (1) year, while the internship of the intern with secondary education can last a maximum of six (6) months.</p> <p>5. The detailed rules for the criteria and procedures for accepting interns shall be approved by a sub-legal act by the minister responsible for public administration.</p>	<p>2. Lice angažovano u svojstvu pripravnika, koje je sklopilo ugovor o praktičnom radu sa javnom institucijom, ostvaruje sva prava i obaveze iz radnog odnosa kao i ostali zaposleni.</p> <p>3. Javna institucija može angažovati pripravnike bez ikakve naknade plate, osim što mora da pruži zaštitu i bezbednost na radnom mestu u skladu sa zakonom. Javna institucija koja angažuje pripravnika bez naknade plate, dužna je da pripravnika evidentira u spisku dokaza bez naknade plate.</p> <p>4. Praktični rad pripravnika sa postdiplomskim, univerzitetskim i sa višom pripremom može trajati najduže jednu (1) godinu, dok praktični rad pripravnika sa srednjim obrazovanjem može trajati najviše šest (6) meseci.</p> <p>5. Detaljna pravila za kriterijume i procedure za prijem pripravnika usvajaju se podzakonskim aktom od strane ministra odgovornog za javnu upravu.</p>
--	--	--

<p style="text-align: center;"><b>PJESA IV SHËRBIMI CIVIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI I MARRËDHËNIA E PUNËS NË SHËRBIMIN CIVIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 37 Marrëdhënia e punës në Shërbimin Civil</b></p> <p>1. Marrëdhënia e punës sipas këtij kapitulli është mardhënie juridike ndërmjet shtetit dhe nëpunësit civil e cila themelohet me aktin e emërimit, përveç kur parashikohet ndryshe me dispozitat e këtij ligji.</p> <p>2. Themelimi, ndryshimi apo përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil është ekskluzivisht rregullim i këtij ligji.</p> <p>3. Themelimi, ndryshimi apo përfundimi i marrëdhënies së punës e nëpunësit civil me status të veçantë, përveç sa rregullohet me këtë ligj, mund të rregullohet me ligj të veçantë vetëm për elementet e përcaktuara në paragrafin 2 të nenit 6 të këtij ligji.</p>	<p style="text-align: center;"><b>PART IV CIVIL SERVICE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER I EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN THE CIVIL SERVICE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 37 Employment relationship in the Civil Service</b></p> <p>1. The employment relationship according to this chapter shall be a legal relationship between the state and the civil servant which is established by the act of appointment, unless otherwise provided by the provisions of this law.</p> <p>2. The establishment, amendment, or termination of the employment relationship in the civil service shall be exclusively regulated by this law.</p> <p>3. The establishment, amendment, or termination of the employment relationship of a civil servant with special status, in addition to what is regulated by this law, can be regulated by a separate law only for the elements defined in paragraph 2 of article 6 of this law.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DEO IV DRŽAVNA(CIVILNA) SLUŽBA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE I RADNI ODNOS U DRŽAVNOJ SLUŽBI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 37 Radni odnos u državnoj službi</b></p> <p>1. Radni odnos prema ovom poglavlju je pravni odnos između države i državog službenika koji se zasniva aktom o imenovanju, osim kada je odredbama ovog zakona drugačije predviđeno.</p> <p>2. Zasnivanje, promena ili prestanak radnog odnosa u državnoj službi isključivo se uređuje ovim zakonom.</p> <p>3. Zasnivanje, promena ili prestanak radnog odnosa državnom službeniku sa posebnim statusom, osim što je uređeno ovim zakonom, može se urediti posebnim zakonom samo za elemente utvrđene članom 6. stav 2. ovog zakona.</p>
---	--	---

<p>4. Përjashtimisht, marrëdhënia e punës në shërbimin civil mund të themelohet me kontratë për një periudhë të caktuar vetëm në këto raste:</p> <p>4.1. për realizimin projektit të caktuar të institucionit përkatës;</p> <p>4.2. për plotësimin e një pozite në rast të mungesës së përkohshme.</p> <p>5. Kontrata e punës për një periudhë të caktuar sipas paragrafit 4 të këtij neni, lidhet për aq sa është e nevojshme, por nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se tre (3) vite për kontratën sipas nënparagrafit 1 dhe nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dy (2) vite për kontratën sipas nënparagrafit 2.</p> <p>6. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratë publike, me akt nënligjor, miraton procedurat e hollësishme për zbatimin e paragrafit 4 të këtij neni.</p> <p>7. Procedurat e hollësishme për zbatimin e paragrafit 4 të këtij neni, për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>4. Exceptionally, the employment relationship in the civil service can be established by contract for a definite period only in these cases:</p> <p>4.1. for the execution of a specific project of the relevant institution;</p> <p>4.2. to fill a position in case of temporary absence.</p> <p>5. The employment contract for a definite period according to paragraph 4 of this article shall be concluded for as long as it is necessary, but it cannot be concluded for a period longer than three (3) years for the contract according to subparagraph 1 and cannot be concluded for a period longer than two (2) years for the contract according to subparagraph 2.</p> <p>6. The government, with the proposal of the ministry responsible for public administration, through a sub-legal act shall approve the detailed procedures for the implementation of paragraph 4 of this article.</p> <p>7. Detailed procedures for the implementation of paragraph 4 of this article, for employees in independent constitutional institutions, shall be regulated by this law and by a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p>	<p>4. Izuzetno, radni odnos u državnoj službi može se zasnovati ugovorom na određeno vreme samo u sledećim slučajevima:</p> <p>4.1. za realizaciju određenog projekta dotične institucije;</p> <p>4.2. za popunu radnog mesta u slučaju privremenog odsustva.</p> <p>5. Ugovor o radu na određeno vreme prema stavu 4. ovog člana zaključuje se onoliko koliko je to potrebno, ali se ne može zaključiti na period duži od tri (3) godine za ugovor prema stavu 1. i ne može se zaključiti za period duži od dve (2) godine za ugovor prema podstavu 2.</p> <p>6. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za državnu upravu, podzakonskim aktom, usvaje detaljne procedure za sprovođenje stava 4. ovog člana.</p> <p>7. Detaljne procedure za sprovođenje stava 4. ovog člana, za zaposlene u samostalnim ustavnim institucijama, uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom usvojenog od nadležnih organa ovih institucija.</p>
---	--	---

<p style="text-align: center;"><b>Neni 38</b> <b>Klasifikimi i pozitave në shërbimin civil</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 38</b> <b>Classification of positions in civil service</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 38</b> <b>Klasifikacija radnih mesta u državnoj službi</b></p>
<p>1. Pozitat në shërbimin civil grupohen sipas kategorisë, klasës, kualifikimit dhe natyrës së pozitës.</p> <p>2. Pozitat në shërbimin civil ndahen në këto kategori:</p> <p>2.1. Kategoria e lartë drejtuese që përfshin këto pozita: sekretar i përgjithshëm, drejtor i përgjithshëm në agjenci të pavarur dhe rregullatore, drejtor ekzekutiv dhe zëvendësdrejtor i një agjencie ekzekutive, si dhe pozitat e barasvlershme me to;</p> <p>2.2. Kategoria e mesme drejtuese, që përfshin pozitën e drejtorit të departamentit dhe pozitat e barasvlershme me të;</p> <p>2.3. Kategoria e ulët drejtuese, që përfshin pozitën e udhëheqësit të divizionit dhe pozitat e barasvlershme me të;</p> <p>2.4. Kategoria e specialistëve, që përfshin profesionistë të lartë në fusha që kërkojnë përgatitje specifike për atë fushë; dhe</p>	<p>1. Positions of the civil service shall be grouped by the category, class, qualification, and nature of positions.</p> <p>2. Positions in the civil service are divided into the following categories:</p> <p>2.1. Senior managerial category, which includes these positions: general secretary, director general in independent and regulatory agencies, executive director, and deputy director of an executive agency, and equivalent positions;</p> <p>2.2. Mid-level managerial category includes these positions: director of department and positions equivalent to it;</p> <p>2.3. Low-level managerial category includes these positions: head of division and positions equivalent to it; and;</p> <p>2.4. The category of specialists, which includes senior professionals in fields that require specific preparation for that field; and</p>	<p>1. Radna mesta u državnoj službi grupišu se prema kategoriji, stepenu(klasi), kvalifikaciji i prirodi radnog mesta.</p> <p>2. Položaji u državnoj službi podeljeni su u sledeće kategorije:</p> <p>2.1. Viša rukovodeća kategorija, koja obuhvata ove pozicije: generalni sekretar, generalni direktor u nezavisnim i regulatornim agencijama, izvršni direktor i zamenik direktora izvršne agencije, kao i ekvivalentne pozicije;</p> <p>2.2. Srednja rukovodeća kategorija, koja obuhvata poziciju direktora departmana i pozicija jednaka njemu;</p> <p>2.3. Niža rukovodeća kategorija, koja obuhvata poziciju rukovodioca divizije i ekvivalentne pozicije;</p> <p>2.4. Kategorija specijalista, koja obuhvata starije stručnjake u oblastima koje zahtevaju posebnu pripremu za tu oblast; i</p>

<p>2.5. Kategoria profesionale, që përfshin zyrtarët profesionalë .</p> <p>3. Secila nga kategoritë e përcaktuara në paragrafin 2 të këtij neni përfshin një apo më shumë klasa, në bazë të nivelit të ndryshëm të kompleksitetit të punës dhe kërkesave të përgjithshme si njohurive, aftësive dhe cilësive të nevojshme për kryerjen e punës.</p> <p>4. Çdo pozitë e shërbimit civil klasifikohet si pjesë e një klase të caktuar në bazë të përshkrimit të detyrave të punës.</p> <p>5. Pozitat e kategorisë profesionale grupohen sipas kualifikimit dhe/apo natyrës së pozitës në:</p> <p>5.1. Grupe të administrimit të veçantë ku secili prej tyre përfshin pozitat e ngjashme, në një apo më shumë institucione të shërbimit civil, që kanë të bëjnë me ushtrimin e përgjegjësive specifike, kryerja me sukses e të cilave kërkon njohuri dhe aftësi të posaçme, të cilat burojnë dhe lidhen domosdo me zotërimin e një apo disa profesioneve të ngjashme.</p> <p>5.2. Grup i pozitave të administrimit të përgjithshëm që përfshin të gjitha pozitat, që</p>	<p>2.5. Professional category which includes professional officers.</p> <p>3. Each of the categories provided for in paragraph 2. of this Article, includes one or more classes, according to different level of complexity of work and general requirements (knowledge, skills and capacities) necessary for performing such duties.</p> <p>4. Any position of civil service is classified as part of a specific class based on the job description.</p> <p>5. Professional category positions are grouped by the nature of position into:</p> <p>5.1. group of special administration, each of which includes similar positions, in one or more institutions of civil service, which relate to exercising specific responsibilities, successful performance of which requires special knowledge and skills, which necessarily derive or are related to mastering of one or several similar professions.</p> <p>5.2. group of general administration positions that includes positions that are not</p>	<p>2.5. Profesionalna kategorija, koja obuhvata profesionalne službenike.</p> <p>3. Svaka od kategorija definisanih u stavu 2. ovog člana obuhvata jednog ili više stepena(klase), na osnovu različitog nivoa složenosti poslova i opštih zahteva kao što su znanja, sposobnosti i kvaliteti neophodni za obavljanje posla.</p> <p>4. Svako radno mesto u državnoj službi se klasifikuje kao deo određene klase na osnovu opisa posla.</p> <p>5. Radna mesta profesionalne kategorije su grupisana prema kvalifikaciji i/ili prirodi radnog mesta u:</p> <p>5.1. Grupe posebne uprave, od kojih svaka obuhvata slična radna mesta, u jednoj ili više institucija državne službe, koja se odnose na vršenje određenih odgovornosti, čije uspešno obavljanje zahteva posebna znanja i veštine, koje potiču i nužno su vezane za ovladavanje jednom ili više sličnih zanimanja.</p> <p>5.2. Grupa pozicija opšte uprave koja obuhvata sva radna mesta koja nisu</p>
---	--	--

<p>nuk janë pjesë e një grupi të administrimit të veçantë dhe që kanë të bëjnë me ushtrimin e përgjegjësisë të përgjithshme administrative, kryerja me sukses e të cilave kërkon njohuri dhe aftësi të përgjithshme administrative, të cilat nuk burojnë apo lidhen domosdo me një ose disa profesione të caktuara.</p> <p>6. Qeveria, me propozim të ministrisë përgjegjëse për administratë publike, me akt nënligjor, miraton:</p> <p>6.1. klasën e zbatueshme për secilën kategori dhe emërtimet e pozitave për çdo klasë;</p> <p>6.2. grupet e administrimit të veçantë;</p> <p>6.3. përshkrimin e përgjithshëm të punës për çdo kategori, klasë dhe grup, duke përfshirë këtu kërkesat e përgjithshme për pranimin në çdo kategori, klasë dhe grup;</p> <p>6.4. rregullat e hollësishme, procedurat, standardet dhe metodologjinë për vlerësimin dhe klasifikimin e një pozite të caktuar në një klasë apo grup të caktuar, sipas këtij neni.</p> <p>7. Procedurat e hollësishme sipas paragrafit 6 të këtij neni, për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese</p>	<p>part of a group of special administration and which relate to exercising general administrative responsibilities, successful performance of which requires general administrative knowledge, which do not necessarily derive from or are related to one or more specific professions..</p> <p>6. The Government, upon the proposal of ministry responsible for public administration with a sublegal act, shall adopt:</p> <p>6.1. applicable classes for each category and titles for each class;</p> <p>6.2. special administration group;</p> <p>6.3. general job description for each category, class and group, including general requirements for admission to each category, class, and group;</p> <p>6.4. detailed rules, procedures, standards, and methodology for assessment and classification of a position into a certain class or group according to this Article.</p> <p>7. The detailed procedures according to paragraph 6 of this article, for the employees in the independent constitutional institutions</p>	<p>deo grupe posebne uprave i koje se odnose na vršenje opštih upravnih odgovornosti, za čije uspešno obavljanje su potrebna opšta administrativna znanja i veštine, koje ne potiču niti se nužno odnose na jedno ili nekoliko određenih zanimanja.</p> <p>6. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za državnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja:</p> <p>6.1. primenljivu klasu za svaku kategoriju i nazive položaja za svaku klasu;</p> <p>6.2. posebne upravne grupe;</p> <p>6.3. opšti opis poslova za svaku kategoriju, klasu i grupu, uključujući opšte uslove za prijem u svaku kategoriju, klasu i grupu;</p> <p>6.4. detaljna pravila, procedure, standardi i metodologiju za procenu i razvrstavanje određe pozicije u određenu klasu ili grupu, u skladu sa ovim članom.</p> <p>7. Detaljne procedure prema stavu 6. ovog člana za zaposlene u nezavisnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i</p>
--	---	--

<p>rregullohen me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI II PRANIMI DHE KARRIERA NË SHËRBIMIN CIVIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Nënkapitulli 1 Pranimi në Shërbimin Civil</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 39 Procedura e pranimit në Shërbimin Civil</b></p> <p>1. Pranimi në shërbimin civil bëhet në të gjitha kategoritë e shërbimit civil, nëpërmjet një procedure rekrutuese të hapur dhe publik.</p> <p>2. Rekrutimi për kategorinë profesionale organizohet për pozitë apo grup pozitash të administrimit të përgjithshëm dhe pozitë apo grup pozitash të administrimit të veçantë, në mënyrë periodike, së paku një (1) herë në vit dhe sipas nevojave të institucioneve.</p> <p>3. Rekrutimi për pozitë apo grup pozitash të administrimit të përgjithshëm dhe të veçantë organizohet nga njësi administrative në kuadër të ministrisë përgjegjëse për administratë</p>	<p>shall be regulated by this law and by a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER II ADMISSION AND CAREER IN THE CIVIL SERVICE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Section 1 Admission to Civil Service</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 39 Civil Service admission procedure</b></p> <p>1. Admission to the civil service shall be done in all categories of the civil service, through an open and public recruitment procedure.</p> <p>2. Recruitment for the professional category shall be organized for a position or group of positions of general administration and a position or group of positions of special administration, periodically, at least once a year and according to the needs of the institutions.</p> <p>3. Recruitment for a position or a group of positions in the general and special administration shall be organized by the administrative unit within the ministry</p>	<p>posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE II PRIJEM I KARIJERA U DRŽAVNOJ SLUŽBI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Podpoglavlje 1 Prijem u državnu službu</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 39 Procedura prijema u državnu službu</b></p> <p>1. Prijem u državnu službu se vrši u svim kategorijama državne službe, putem otvorenog i javnog postupka regrutacije.</p> <p>2. Regrutacija u stručnu kategoriju organizuje se za poziciju ili grupu pozicija opšte uprave i poziciju ili grupu pozicija posebne uprave, periodično, najmanje jednom godišnje i prema potrebama institucija.</p> <p>3. Regrutacija na poziciju ili grupu pozicija opšte i posebne uprave organizuje upravna jedinica u okviru ministarstva odgovornog za državnu upravu za</p>
---	--	--



<p>publike për institucionet e administratës shtetërore dhe nga NjMBNj për çdo institucion tjetër.</p> <p>4. Shpallja e procedurës së rekrutimit për pozitë apo grup pozitash të administrimit të përgjithshëm dhe të vecantë bëhet nga njësia përgjegjëse, në ueb faqen unike të SIMBNj-së si dhe me mjete të tjera të përshtatshme të informimit.</p> <p>5. Pranimi i aplikacioneve bëhet brenda tridhjetë (30) ditëve nga data e shpalljes së procedurës së rekrutimit.</p> <p>6. Konkurrimi zhvillohet në dy (2) faza:</p> <p>6.1. verifikimi paraprak përmes të cilit verifikohet nëse kandidatët i plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe ato të veçanta, sipas shpalljes së konkursit; dhe</p> <p>6.2. vlerësimi profesional që përfshin vlerësimin e njohurive dhe cilësive profesionale të kandidatëve.</p> <p>7. Verifikimi paraprak kryhet nga njësia përgjegjëse, ndërsa vlerësimi profesional i kandidatëve bëhet nga komisioni i pranimit i krijuar për secilin grup të administrimit të</p>	<p>responsible for public administration for state administration institutions, and by HRMU for any other institution.</p> <p>4. The announcement of the recruitment procedure for a position or group of positions of general and special administration shall be made by the responsible unit, on the unique website of HRMIS and with other appropriate means of information.</p> <p>5. Acceptance of applications shall be done within thirty (30) days from the date of announcement of the recruitment procedure.</p> <p>6. The competition is conducted in two phases:</p> <p>6.1. preliminary verification which verifies whether the candidates meet the general and special requirements, according to the competition announcement; and</p> <p>6.2. professional assessment which includes assessment of knowledge and professional capacities of the candidate.</p> <p>7. The preliminary verification shall be conducted by the responsible unit, while the professional assessment of the candidates shall be conducted by the admission commission</p>	<p>institucije državne uprave, i od JULjR-a za svaku drugu instituciju.</p> <p>4. Raspisivanje postupka regrutacije za poziciju ili grupu pozicija opšte i posebne uprave vrši odgovorna jedinica, na jedinstvenoj veb stranici ISULjR-a kao i drugim odgovarajućim sredstvima informisanja.</p> <p>5. Prijem prijava se vrši u roku od trideset (30) dana od dana raspisivanja postupka regrutacije.</p> <p>6. Konkuranje se odvija u dve (2) faze:</p> <p>6.1. prethodna provera kojom se proverava da li kandidati ispunjavaju opšte i posebne kriterijume, prema raspisivanju konkursa; i</p> <p>6.2. stručno vrednovanje koje obuhvata ocenjivanje znanja i profesionalnih kvaliteta kandidata.</p> <p>7. Preliminarnu proveru vrši odgovorna jedinica, a stručno ocenjivanje kandidata vrši prijemna komisija formirana</p>
--	---	---

<p>përgjithshëm apo administrimit të veçantë, për të cilin zhvillohet rekrutimi.</p>	<p>established for each group of general administration or special administration, for which the recruitment is conducted.</p>	<p>za svaku grupu opšte uprave ili posebne uprave za koju se vrši prijem.</p>
<p>8. Vlerësimi profesional i kandidatëve përfshin testim me shkrim në formë elektronike ku sigurohet anonimiteti i konkurrentëve si dhe intervistë me gojë.</p>	<p>8. The professional assessment of candidates shall include a written test in electronic form which ensures the anonymity of the competitors, and an oral interview.</p>	<p>8. Stručno ocenjivanje kandidata obuhvata pismeno testiranje u elektronskom obliku, gde je obezbeđena anonimnost konkurenata, kao i usmeni intervju.</p>
<p>9. Totali i pikëve të vlerësimit të kandidatëve është njëqind (100) pikë.</p>	<p>9. The total assessment score of the candidates is one hundred (100) points.</p>	<p>9. Ukupan broj poena za procenu kandidata je sto (100) poen.</p>
<p>10. Në përfundim të vlerësimit, kandidati i vlerësuar me më së shumti pikë, por jo më pak se 70 % të pikëve totale të vlerësimit, konsiderohet kandidat fitues. Të gjithë kandidatët njoftohen individualisht me rezultatet e procesit të rekrutimit. Lista e kandidatëve që kanë kaluar pragun prej 70% të pikëve totale publikohet në ueb faqe të SIMBNj-së si dhe në ueb faqen e institucionit përkatës.</p>	<p>7. At the end of the assessment, candidates evaluated with the most points, but not less than 70% of the total assessment points, are considered the winning candidates. All candidates are notified individually of the results of the recruitment process. The list of candidates who have passed the threshold of 70% of the total points is published on the website of HRMIS as well as on the website of the relevant institution.</p>	<p>7. Na kraju procene, kandidat koji je ocenjen sa najviše poena, ali ne manje od 70% od ukupnog broja poena, smatra se pobjedničkim kandidatom. Svi kandidati se pojedinačno obaveštavaju o rezultatima procesa regrutacije(zapošljavanja). Lista kandidata koji su prešli prag od 70% ukupnog broja poena, objavljuje se na veb stranici ISULjR-a kao i na veb stranici odgovarajuće institucije.</p>
<p>11. Kandidatët e pakënaqur me procesin e rekrutimit, pas shpalljes së rezultateve përfundimtare kanë të drejtë ankese në KMPShCK në afat prej tridhjetë (30) ditësh.</p>	<p>8. Candidates dissatisfied with the recruitment process, after the announcement of the final results, shall have the right to appeal to IOBCSK within thirty (30) days.</p>	<p>8. Kandidati koji su nezadovoljni procesom regrutovanja, nakon objavljivanja konačnih rezultata, imaju pravo žalbe u NNSCSK u roku od trideset (30) dana.</p>
<p>12. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratë publike, me akt nënligjor, miraton rregullat e hollësishme për</p>	<p>9. The government, with the proposal of the ministry responsible for public administration, through a sub-legal act, shall</p>	<p>9. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za državnu upravu, podzakonskim aktom, usvaje detaljna</p>

<p>procedurën e rekrutimit dhe vlerësimin e kandidatëve sipas këtij neni.</p> <p>13. Rregullat e hollësishme për procedurën e konkurrimit dhe vlerësimin e kandidatëve, për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 40</b> <b>Komisioni i pranimit për pozitë të kategorisë profesionale</b></p> <p>1. Vlerësimi profesional i kandidatëve për pranim në shërbim civil në pozitë të kategorisë profesionale bëhet nga komisioni i pranimit.</p> <p>2. Komisioni i pranimit përbëhet nga pesë (5) anëtarë, në këtë përbërje:</p> <p>2.1. tre (3) nëpunës civil të nivelit të mesëm apo të ulët drejtues të specializuar në fushën përkatëse sipas grupit për të cilin zhvillohet konkurrimi;</p> <p>2.2. një (1) përfaqësues nga njësia përgjegjëse; dhe</p>	<p>approve the detailed rules for the recruitment procedure and the assessment of candidates according to this article.</p> <p>10. The detailed rules for the competition procedure and assessment of candidates, for employees in independent constitutional institutions shall be regulated by this law and by a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 40</b> <b>Admission commission for professional category position</b></p> <p>1. The professional assessment of candidates for admission to civil service in the position of the professional category shall be done by the admission commission.</p> <p>2. The admission commission shall consist of five (5) members, as follows:</p> <p>2.1. three (3) mid-level or low-level civil servants specialized in the relevant field according to the group for which the competition is conducted;</p> <p>2.2. one (1) representative from the responsible unit; and</p>	<p>pravila o postupku regrutovanja i ocenjivanja kandidata prema ovom članu.</p> <p>10. Detaljna pravila konkursnog postupka i ocenjivanja kandidata, za zaposlene u nezavisnim ustavnim institucijama, uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 40</b> <b>Komisija za prijem na poziciju profesionalne kategorije</b></p> <p>1. Stručnu procenu kandidata za prijem u državnu službu na poziciju stručne kategorije vrši komisija za prijem.</p> <p>2. Komisija za prijem se sastoji od pet (5) članova, u sledećem sastavu:</p> <p>2.1. tri (3) državna službenika srednjeg ili nižeg rukovodećeg nivoa specijalizovana za odgovarajuću oblast prema grupi za koju se odvija konkurisanje;</p> <p>2.2. jedan (1) predstavnik odgovorne jedinice; i</p>
--	--	---

<p>2.3. një (1) nëpunës i kategorisë profesionale i fushës përkatëse për kategorinë profesionale.</p> <p>3. Komisioni i pranimit zgjedhet <i>ad hoc</i> për çdo grup të administrimit të përgjithshëm apo të veçantë nga lista e kandidatëve potencial. Lista e kandidatëve potencial për anëtarë të komisionit miratohet nga Qeveria me propozim të ministrit përgjegjës për administratë publike ndërsa për institucionin tjetër shtetëror nga titullari i institucionit përkatës dhe ka vlefshmëri për dy (2) vite, me mundësi të ripërtirjes sipas nevojë.</p> <p>4. Komisioni i pranimit përzgjedhet përmes sistemit kompjuterik në mënyrë algoritmike nga njësia përgjegjëse, e cila emëron komisionin e pranimit.</p> <p>5. Në procedurë rekrutimi për pozita të kategorisë profesionale, në cilësinë e vëzhguesve mund të marrin pjesë përfaqësues nga shoqëria civile dhe sindikatat.</p> <p>6. Qeveria, me propozimin e ministrit përgjegjës për administratë publike, me akt nënligjor, miraton rregullat e hollësishme për krijimin dhe përbërjen e Komisionit.</p>	<p>2.3. one (1) civil servant of the professional category of the relevant field for the professional category.</p> <p>3. The admission commission shall be chosen on an ad hoc basis for each group of general or special administration from the list of potential candidates. The list of potential candidates for commission members shall be approved by the Government with the proposal of the minister responsible for public administration, while for other state institutions by the head of the relevant institution and shall be valid for two (2) years, with the possibility of renewal, as needed.</p> <p>4. The admission commission shall be selected through a computer system algorithmically by the responsible unit, which appoints the admission commission.</p> <p>5. In the recruitment procedure for professional category positions, representatives from civil society and trade unions may participate as observers.</p> <p>6. The government, with the proposal of the ministry responsible for public administration, through a sub-legal act, shall approve the detailed rules for the creation and composition of the Commission.</p>	<p>2.3. jedan (1) službenik stručne kategorije odgovarajuće oblasti za stručnu kategoriju.</p> <p>3. Komisija za prijem bira se <i>ad hoc</i> za svaku grupu opšte ili posebne uprave sa liste potencijalnih kandidata. Listu potencijalnih kandidata za članove komisije usvaje Vlada na predlog ministra odgovornog za javnu(državnu) upravu, dok za drugu državnu instituciju, nosilac odgovarajuće institucije i važi dve (2) godine, sa mogućnošću obnavljanja po potrebi.</p> <p>4. Komisiju za prijem bira preko kompjuterskog sistema algoritamski odgovorna jedinica, koja imenuje komisiju za prijem.</p> <p>5. U postupku regrutovanja za pozicije profesionalne kategorije, u svojstvu posmatrača mogu učestvovati predstavnici civilnog društva i sindikata.</p> <p>6. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za državnu upravu, podzakonskim aktom, usvaje detaljna pravila za osnivanje i sastav Komisije.</p>
---	--	--

<p>7. Rregullat e hollësishme për krijimin dhe përbërjen e Komisionit, për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 41</b> <b>Emërimi në pozitë të kategorisë profesionale</b></p> <p>1. Kandidati fitues, i përcaktuar sipas paragrafit 7 të nenit 39 të këtij ligji, emërohet në pozitën për të cilën ka aplikuar.</p> <p>2. Qeveria, me propozimin e ministrit së përgjegjëse për administratë publike, me akt nënligjor, miraton procedurat e hollësishme për emërimin në kategorinë profesionale.</p> <p>3. Procedurat e hollësishme për emërimin në kategorinë profesionale për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>7. The detailed rules for the establishment and composition of the Commission, for the employees in the independent constitutional institutions, shall be regulated by this law and by a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 41</b> <b>Appointment to a professional category position</b></p> <p>1.The winning candidate, determined according to paragraph 7 of article 39 of this law, shall be appointed to the position for which he applied.</p> <p>2.The government, with the proposal of the ministry responsible for public administration, through a sub-legal act, shall approve the detailed procedures for appointment in the professional category.</p> <p>3.The detailed procedures for appointment to the professional category for employees in independent constitutional institutions shall be regulated by this law and by a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p>	<p>7. Detaljna pravila o osnivanju i sastavu Komisije, za zaposlene u samostalnim ustavnim institucijama, uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 41</b> <b>Imenovanje na poziciju profesionalne kategorije</b></p> <p>1. Pobjednički kandidat, određen u skladu sa stavom 7. člana 39. ovog zakona, imenuje se na poziciju za koju se prijavio.</p> <p>2. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za državnu upravu, podzakonskim aktom, usvaje detaljne procedure za imenovanje na stručnu kategoriju.</p> <p>3. Detaljne procedure za imenovanje u stručnu kategoriju za zaposlene u samostalnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p>
---	---	---

<p style="text-align: center;"><b>Neni 42</b> <b>Komisioni i pranimit për kategorinë e specialistit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 42</b> <b>Admission commission for the specialist category</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 42</b> <b>Komisija za prijem za kategoriju specijalista</b></p>
<p>1. Vlerësimi profesional i kandidatëve për pranim në shërbim civil në pozitën e specialistit bëhet nga komisioni i pranimit për kategorinë e specialistit.</p> <p>2. Komisioni i pranimit për kategorinë e specialistit përbëhet nga pesë (5) anëtarë, në këtë përbërje:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. tre (3) nëpunës civil të nivelit të mesëm apo të ulët drejtues të specializuar në fushën përkatëse për pozitën apo grupin e pozitave për të cilat zhvillohet konkurrimi;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2. një (1) përfaqësues nga njësia përgjegjëse; dhe</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3. një (1) profesor i fushës së njëjtë për pozitën për të cilën zhvillohet konkurrimi.</p> <p>3. Komisioni i pranimit për kategorinë e specialistit zgjedhet <i>ad hoc</i> nga lista e kandidatëve potencial. Lista e kandidatëve potencial për anëtarë të komisionit miratohet nga Qeveria me propozim të ministrit përgjegjës për administratë publike ndërsa për</p>	<p>1. The professional assessment of candidates for admission to the civil service in the position of specialist shall be done by the admission commission for the specialist's category.</p> <p>2. The admission commission shall consist of five (5) members, as follows:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. three (3) mid-level or low-level civil servants specialized in the relevant field for the position or group of positions for which the competition is conducted;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2. one (1) representative from the responsible unit; and</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3. one (1) professor of the same field for the position for which the competition is conducted.</p> <p>3. The admission commission shall be chosen on an <i>ad hoc</i> basis from the list of potential candidates. The list of potential candidates for commission members shall be approved by the Government with the proposal of the minister</p>	<p>1. Stručnu procenu kandidata za prijem u državnu službu na poziciju specijaliste vrši komisija za prijem za kategoriju specijaliste.</p> <p>2. Komisija za prijem za kategoriju specijaliste sastoji se od pet (5) članova, u sledećem sastavu:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. tri (3) državna službenika srednjeg ili nižeg rukovodećeg nivoa specijalizovana za odgovarajuću oblast za poziciju ili grupu pozicija za koje se odvije konkurisanje;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2. jedan (1) predstavnik odgovorne jedinice; i</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3. jedan (1) profesor iste oblasti za poziciju za koju se odvije konkurisanje.</p> <p>3. Komisija za prijem za kategoriju specijaliste bira se <i>ad hoc</i> sa liste potencijalnih kandidata. Listu potencijalnih kandidata za članove komisije usvaje Vlada na predlog ministra</p>

<p>institucionin tjetër shtetëror nga titullari i institucionit përkatës dhe ka vlefshmëri për dy (2) vite, me mundësi të ripërtrirjes sipas nevoje.</p> <p>4. Komisioni i pranimit për kategorinë e specialistit përzgjedhet përmes sistemit kompjuterik në mënyrë algoritmike nga njësia përgjegjëse, e cila emëron komisionin e pranimit.</p> <p>5. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratë publike, me akt nënligjor, miraton rregullat e hollësishme për krijimin dhe përbërjen e komisionit.</p> <p>6. Rregullat e hollësishme për krijimin dhe përbërjen e Komisionit, për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>responsible for public administration, while for other state institutions by the head of the relevant institution and shall be valid for two (2) years, with the possibility of renewal, as needed.</p> <p>4. The admission commission for the specialist category shall be selected through a computer system algorithmically by the responsible unit, which appoints the admission commission.</p> <p>5. The government, with the proposal of the ministry responsible for public administration, through a sub-legal act, shall approve the detailed rules for the creation and composition of the Commission.</p> <p>6. The detailed rules for the establishment and composition of the Commission, for the civil servants in the independent constitutional institutions, shall be regulated by this law and by a special act approved by the competent bodies of these institution</p>	<p>odgovornog za javnu upravu, dok za drugu državnu instituciju, nosilac odgovarajuće institucije i važi dve (2) godine, sa mogućnošću obnavljanja po potrebi.</p> <p>4. Komisija za prijem za kategoriju specijaliste bira se preko računarskog sistema na algoritamski način od odgovorne jedinica, koja imenuje komisiju za prijem.</p> <p>5. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za državnu upravu, podzakonskim aktom, usvaje detaljna pravila o osnivanju i sastavu komisije.</p> <p>6. Detaljna pravila o osnivanju i sastavu Komisije, za zaposlene u samostalnim ustavnim institucijama, uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 43</b> <b>Emërimi në pozitë të kategorisë së specialistit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 43</b> <b>Appointment to the position of specialist category</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 43</b> <b>Imenovanje na poziciju za kategoriju specijaliste</b></p>
<p>1. Kandidati fitues, i përcaktuar sipas paragrafit 7 të nenit 39 të këtij ligji, emërohet në pozitën për të cilën ka aplikuar.</p>	<p>1. The winning candidate, as defined by paragraph 7 of Article 39 of this Law, shall be appointed to the position for which he applied.</p>	<p>1. Pobjednički kandidat, utvrđen u skladu sa stavom 7. člana 39. ovog zakona, imenuje se na poziciju za koju se prijavio.</p>

<p>2. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratë publike, me akt nënligjor, miraton procedurat e hollësishme për emërimin në kategorinë profesionale.</p> <p>3. Procedurat e hollësishme për emërimin në kategorinë e specialistit për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p> <p style="text-align: center;"><b>Nënkapitulli 2</b> <b>Emërimi në pozitat e kategorisë drejtuese</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 44</b> <b>Pranimi në pozitë të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese</b></p> <p>1. Pranimi në pozitë të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese bëhet me konkurs të hapur dhe publik të organizuar për çdo pozitë të lirë.</p> <p>2. Procedura e rekrutimit organizohet nga njësi administrative në kuadër të ministrisë përgjegjëse për administratë publike për institucionet e administratës shtetërore dhe nga</p>	<p>2. The Government, at the proposal of the relevant ministry of public administration, shall, by a sub-legal act, adopt the detailed procedures for appointment to the professional category.</p> <p>3. The detailed procedures for appointment to the specialist category for officials in independent constitutional institutions shall be regulated by this Law and by a special act adopted by the competent bodies of these institutions.</p> <p style="text-align: center;"><b>Sub-chapter 2</b> <b>Appointment to management category positions</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 44</b> <b>Admission to the position of the lower and middle management category</b></p> <p>1. Admission to a position of lower and middle management category shall be done by open public competition organized for every vacancy.</p> <p>2. The recruitment procedure shall be organized by the administrative unit under the ministry responsible of public administration for institutions of state administration, and by</p>	<p>2. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za državnu upravu, podzakonskim aktom, usvaje detaljne procedure za imenovanje na stručnu kategoriju.</p> <p>3. Detaljne procedure za imenovanje u kategoriju specijaliste za zaposlene u samostalnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p> <p style="text-align: center;"><b>Podpoglavlje 2</b> <b>Imenovanje na pozicije rukovodeće kategorije</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 44</b> <b>Prijem na poziciju niže i srednje rukovodeće kategorije</b></p> <p>1. Prijem na poziciju niže i srednje rukovodeće kategorije vrši se putem otvorenog i javnog konkursa koji se organizuje za svaku upražnjenu poziciju.</p> <p>2. Postupak regrutovanja organizuje upravna jedinica u okviru ministarstva odgovornog za državnu upravu za institucije državne uprave i Jedinica za</p>
--	---	---



<p>Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore, për çdo institucion tjetër shtetëror.</p> <p>3. Shpallja e procedurës së rekrutimit bëhet nga njësia përgjegjëse, në ueb faqen të SIMBNj-së, në ueb faqen e institucionit perkatës si dhe me mjete të tjera të përshtatshme të informimit.</p> <p>4. Pranimi i aplikacioneve bëhet brenda tridhjetë (30) ditëve nga data e shpalljes së procedurës së rekrutimit.</p> <p>5. Konkurrimi zhvillohet në dy (2) faza:</p> <p>5.1. verifikimi paraprak, përmes së cilit verifikohet nëse kandidatët plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe ato të posaçme, sipas shpalljes së konkursit; dhe</p> <p>5.2. vlerësimi profesional, që përfshin vlerësimin e njohurive, aftësive dhe cilësive profesionale të kandidatëve.</p> <p>6. Verifikimi paraprak kryhet nga njësia përgjegjëse, ndërsa vlerësimi profesional kryhet nga komisioni i pranimit për pozita të kategorisë së ulët dhe te mesme drejtuese.</p>	<p>the Human Resource Management Unit for every other state institution.</p> <p>3. The recruitment procedure notice shall be published by the responsible unit on the HRIMS, on the website of the relevant institution, and other appropriate information instruments.</p> <p>4. Applications shall be accepted within thirty (30) days from the date of recruitment procedure announcement.</p> <p>5. The competition shall be developed at two (2) stages:</p> <p>5.1. preliminary assessment, which is used to assess whether the candidates meet the general and specific requirements, in accordance with the competition notice; and</p> <p>5.2. professional assessment, including a knowledge, skills and professional quality assessment of candidates.</p> <p>6. Preliminary assessment is performed by the responsible unit, while professional assessment is performed by the admission committee for positions of the lower and middle management category.</p>	<p>upravljanje Ljudskim resursima za svaku drugu državnu instituciju.</p> <p>3. Raspisivanje postupka regrutvanja vrši odgovorna jedinica, na veb stranici ISULjR-a, na veb stranici odgovarajuće institucije, kao i drugim odgovarajućim sredstvima informisanja.</p> <p>4. Prijem prijava se vrši u roku od trideset (30) dana od dana raspisivanja postupka regrutovanja.</p> <p>5. Konkuranje se odvija u dve (2) faze:</p> <p>5.1. prethodna provera, kojom se proverava da li kandidati ispunjavaju opšte i posebne kriterijume, prema oglasu konkursa; i</p> <p>5.2. stručna procena, koja obuhvata procenu znanja, veština i profesionalnih kvaliteta kandidata.</p> <p>6. Prethodnu proveru vrši odgovorna jedinica, dok stručnu procenu vrši komisija za prijem za pozicije niže i srednje rukovodeće kategorije.</p>
---	---	---

<p>7. Vlerësimi profesional i kandidatëve përfshin testim me shkrim në formë elektronike ku sigurohet anonimiteti i konkurrentëve si dhe intervistë me gojë.</p> <p>8. Totali i pikëve të vlerësimit të kandidatëve është njëqind (100) pikë.</p> <p>9. Në përfundim të vlerësimit, kandidati i vlerësuar me më së shumti pikë, por jo më pak se 70 % të pikëve totale të vlerësimit, konsiderohet kandidat fitues. Të gjithë kandidatët njoftohen individualisht me rezultatet e procesit të rekrutimit. Lista e kandidatëve që kanë kaluar pragun prej 70% të pikëve totale publikohet në ueb faqe të SIMBNj-së si dhe në ueb faqen e institucionit përkatës.</p> <p>10. Kandidatët e pakënaqur me procesin e rekrutimit, pas shpalljes së rezultateve përfundimtare kanë të drejtë ankese në KMPSHCK në afat prej tridhjetë (30) ditësh nga dita e pranimit të njoftimit.</p> <p>11. Qeveria e Kosovës, me propozim të ministrit përgjegjës për administratën publike, miraton, me akt nënligjor, rregullat e hollësishme për procedurën e rekrutimit dhe vlerësimin e kandidatëve për nivelin e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese.</p>	<p>7. The professional assessment of candidates shall include an online test to ensure anonymity of candidates, and an oral interview.</p> <p>8. The total assessment score of candidates shall be one hundred (100) points.</p> <p>9. At the end of the assessment, the candidate evaluated with the highest score, but no less than 70% of the total assessment score, shall be considered a winning candidate. All candidates are notified individually with the results of the recruitment process. The list of candidates who have passed the threshold of 70% of the total score is published on the HRIMS website as well as on the website of the relevant institution.</p> <p>10. After the announcement of the final results, the candidate dissatisfied with the recruitment process are entitled to file a complaint at IOBCSK thirty (30) days after receiving the notice.</p> <p>11. The Government of Kosovo shall, upon the proposal of the minister responsible for public administration, approve, by a sub-legal act, the detailed rules for the recruitment procedure and assessment of candidates for the lower and middle management category.</p>	<p>7. Stručna procena kandidata obuhvata pismena testiranje u elektronsko obliku gde je obezbeđena anonimnost konkurenata, kao i usmeni intervju.</p> <p>8. Ukupan broj poena od procene kandidata je sto (100) poena.</p> <p>9. Na kraju procene, kandidat koji je ocenjen sa najviše poena, ali ne manje od 70% od ukupnog broja poena, smatra se pobedničkim kandidatom. Svi kandidati se pojedinačno obaveštavaju o rezultatima procesa regrutovanja. Lista kandidata koji su prešli prag od 70% ukupnog broja poena objavljuje se na veb stranici ISULjR-a kao i na veb stranici odgovarajuće institucije.</p> <p>10. Kandidati nezadovoljni procesom regrutovanja, nakon objavljivanja konačnih rezultata, imaju pravo žalbe u NNCSK u roku od trideset (30) dana od dana prijema obaveštenja.</p> <p>11. Vlada Kosova, na predlog ministra odgovornog za javnu upravu, podzakonskim aktom usvaja detaljna pravila za postupak regrutovanja i procene kandidata za nižeg i srednjeg nivoa rukovodeće kategorije.</p>
--	--	--

<p>12. Rregullat e hollësishme për procedurën e rekrutimit dhe vlerësimin e kandidatëve për nivelin e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 45</b> <b>Komisioni i pranimit për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese</b></p> <p>1. Vlerësimi profesional i kandidatëve për emërimin në një pozitë të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese në administratën shtetërore bëhet nga komisioni i pranimit.</p> <p>2. Komisioni i pranimit për pozita të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, përbëhet nga:</p> <p>2.1. tre (3) nëpunës civil ekzistues të kategorisë së njejtë apo më të lartë;</p> <p>2.2. një (1) nëpunës civil nga njësia përgjegjëse; dhe</p> <p>2.3. një (1) nëpunës civil me njohuri në fushën e pozitës së lirë.</p>	<p>12. The detailed rules for the recruitment procedure and candidate assessment for the lower and middle management category for employees in independent constitutional institutions shall be regulated by this law and by a special act adopted by the competent bodies of these institutions.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 45</b> <b>Admission committee for the lower and middle management category</b></p> <p>1. The professional assessment of candidates for appointment to a position of the lower and middle management category in the state administration shall be performed by the admission committee.</p> <p>2. The admission committee for positions of the lower and middle management category shall consist of:</p> <p>2.1. three (3) existing civil servants of the same or a higher category;</p> <p>2.2. one (1) civil servant from the responsible unit; and</p> <p>2.3. one (1) civil servant with a background on the area of the vacancy.</p>	<p>12. Detaljna pravila za postupak regrutovanja i procenu kandidata za niži i srednji nivo rukovodeće kategorije za zaposlene u samostalnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 45</b> <b>Komisija za prijem za nižeg i srednju rukovodeću kategoriju</b></p> <p>1. Stručnu procenu kandidata za imenovanje na poziciju niže i srednje rukovodeće kategorije u državnoj upravi vrši komisija za prijem.</p> <p>2. Komisiju za prijem na pozicije niže i srednje rukovodeće kategorije čine:</p> <p>2.1. tri (3) postojeća državna službenika iste ili više kategorije;</p> <p>2.2. jedan (1) državni službenik iz odgovorne jedinice: i</p> <p>2.3. tri (3) postojeća državna službenika iste ili više kategorije.</p>
---	--	--

<p>3. Komisioni i pranimit zgjedhet <i>ad hoc</i> për çdo pozitë nga lista e kandidatëve potencial. Lista e kandidatëve potencial për anëtar të komisionit miratohet nga Qeveria me propozim të ministrit përgjegjës për administratë publike ndërsa për institucionin tjetër shtetëror nga titullari i institucionit përkatës dhe ka vlefshmëri për dy (2) vite, me mundësi të ripërtirjes sipas nevojë.</p> <p>4. Komisioni i pranimit zgjedhet <i>ad hoc</i> për çdo pozitë përmes sistemit kompjuterik nga njësia përgjegjëse. Komisioni emërohet nga udhëheqësi më i lartë administrativ i institucionit.</p> <p>5. Në procedurë rekrutimi për pozita të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, në cilësinë e vëzhguesve mund të marrin pjesë përfaqësues nga shoqëria civile dhe sindikatat.</p> <p>6. Qeveria e Kosovës, me propozim të ministrisë përgjegjëse për administratë publike, miraton me akt nënligjor:</p> <p>6.1. rregullat për themelimin, funksionimin dhe vendimmarrjen e komisioneve;</p>	<p>3. The admission committee shall be selected <i>ad hoc</i> for each position from the list of potential candidates. The list of potential candidates for committee members shall be approved by the Government with the proposal of the minister responsible for public administration, while, for other state institutions, by the head of the relevant institution, and shall be valid for two (2) years, with the possibility of extension as necessary.</p> <p>4. The admission committee shall be selected <i>ad hoc</i> for each position through the computer system by the responsible unit. The committee shall be appointed by the highest administrative leader of the institution.</p> <p>5. Representatives of civil society and unions may participate in recruitment procedures for positions of the lower and middle management category, in the competence of observers.</p> <p>6. The Government of Kosovo shall, upon the proposal of the ministry responsible for public administration, adopt by a sub-legal act:</p> <p>6.1. rules for establishment, operation and decision-making of committees;</p>	<p>3. Komisija za prijem se bira ad hoc za svaku poziciju sa liste potencijalnih kandidata. Listu potencijalnih kandidata za članove komisije usvaje Vlada na predlog ministra odgovornog za javnu upravu, dok za drugu državnu instituciju nosilac odgovarajuće institucije i važi dve (2) godine, sa mogućnošću obnavljanja po potrebi.</p> <p>4. Komisiju za prijem bira se ad hoc za svaku poziciju preko kompjuterskog sistema od strane odgovorne jedinice. Komisiju imenuje najviši administrativni rukovodilac institucije.</p> <p>5. U postupku regrutovanja za pozicije niže i srednje rukovodeće kategorije, u svojstvu posmatrača mogu učestvovati predstavnici civilnog društva i sindikata.</p> <p>6. Vlada Kosova, na predlog ministarstva odgovornog za javnu upravu, podzakonskim aktom usvaja:</p> <p>6.1. pravila za osnivanje, funkcionisanje i donošenje odluka komisija;</p>
---	---	--

<p>6.2. kriteret dhe procedurën për përzgjedhjen e anëtarëve të komisionit.</p> <p>7. Rregullat për themelimin, funksionimin dhe vendimmarrjen e komisioneve si dhe kriteret dhe procedurën për përzgjedhjen e anëtarëve të komisionit për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 46</b> <b>Emërimi dhe mandati në pozitat e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues</b></p> <p>1. Kandidati për pozitën e nivelit të ulët apo të mesëm drejtues, i vlerësuar nga komisioni i pranimit me pikët më të larta dhe mbi pragun minimal të 70 % të pikëve të përgjithshme të vlerësimit, konsiderohet kandidat fitues dhe emrohet në pozitën përkatëse, për një mandat me kohëzgjatje prej katër (4) vite.</p> <p>2. Pas përfundimit të mandatit, nëpunësi civil ka të drejtë të konkurrojë për të njëjtën pozitë të cilën e ka mbajtur ose në ndonjë pozitë tjetër të lirë në shërbimin civil.</p>	<p>6.2. selection criteria and procedure of the committee members.</p> <p>7. The rules for the establishment, operation and decision-making of committees, as well as the selection criteria and procedure of the committee members for employees in independent constitutional institutions shall be regulated by this law and by a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 46</b> <b>Appointment and mandate of lower and middle management positions</b></p> <p>1. The candidate applying for the position of a lower or middle management level, evaluated by the admission committee with the highest points and above the minimum threshold of 70% of the overall evaluation points, shall be considered the winning candidate and appointed to the corresponding position, for a mandate with a duration of four (4) years.</p> <p>2. After completion of the mandate, the civil servant shall have the right to apply for the same position he has held or for any other vacancy in civil service.</p>	<p>6.2. kriterijume i postupak za izbor članova komisije.</p> <p>7. Pravila o osnivanju, funkcionisanju i donošenju odluka o komisijama, kao i kriterijumi i postupak izbora članova komisije za zaposlene u samostalnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 46</b> <b>Imenovanje i mandat na pozicije nižeg i srednjeg rukovodećeg nivoa</b></p> <p>1. Kandidat za poziciju nižeg ili srednjeg rukovodećeg nivoa, koga prijemna komisija oceni sa najvećim brojem poena i iznad minimalnog praga od 70% od ukupnog broja poena, smatra se pobjedničkim kandidatom i imenuje se na odgovarajuću poziciju, za jedan mandat u trajanju od četiri (4).</p> <p>2. Po isteku mandata, državni službenik ima pravo da konkuriše za istu poziciju koju je držao ili na drugu upražnjenu poziciju u državnoj službi.</p>
--	--	---

<p>3. Të emëruarit në kategorinë e mesme apo të ulët drejtuese, të cilët kanë qenë në shërbimin civil para emërimit në kategorinë e mesme apo të ulët drejtuese sistemohen në një pozitë të lirë të kategorisë profesionale, me kusht që plotëson kriteret për emërim në pozitën në fjalë. Përfundimisht, të emëruarit në kategorinë e mesme apo të ulët drejtuese, të cilët nuk kanë qenë në shërbim civil, pas përfundimit të mandatit lirohen nga shërbimi civil.</p> <p>4. Deri në emërimin në një pozitë të kategorisë profesionale, Nëpunësi civil vendoset në listën e pritjes dhe gëzon të drejtat ashtu siç përcaktohet në nenin 66 të këtij ligji.</p> <p>5. Refuzimi për t'u emëruar në pozitën e kategorisë profesionale, të caktuar nga njësi përgjegjëse, përbën shkak për lirim të nëpunësit nga shërbimi civil.</p> <p>6. Qeveria e Kosovës, me propozim të ministrit përgjegjës për administratën publike, miraton, me akt nënligjor, rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni.</p> <p>7. Rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj</p>	<p>3. Those appointed in the middle or lower management category, who were in civil service before being appointed to the middle or lower management category, shall be appointed to a vacant position in the professional category, provided that they meet the criteria for appointment to the position concerned. Exceptionally, those appointed in the middle or lower management category, who have not been in civil service, shall be released from civil service once their mandate ends.</p> <p>4. Until the appointment to a professional category position, the civil servant shall be placed on the waiting list and shall enjoy the rights as defined in Article 66 of this law.</p> <p>5. Declining the appointment to a position of the professional category, assigned by the responsible unit, shall comprise a cause for the servant's dismissal from civil service.</p> <p>6. The Government of Kosovo shall, by proposal of the minister responsible of public administration, adopt, by a sub-legal act, the detailed rules for the implementation of this Article.</p> <p>7. Detailed rules for the implementation of this article for employees in independent constitutional institutions shall be regulated by</p>	<p>3. Imenovani u srednju ili nižu rukovodeću kategoriju, koji su bili u državnoj službi pre imenovanja u srednjoj ili nižoj rukovodećoj kategoriji, sistemiraju se na slobodnu poziciju stručne kategorije, pod uslovom da ispunjavaju kriterijume za imenovanje na predmetnu poziciju. Izuzetno, imenovani u srednju ili nižu rukovodeću kategoriju, koji nisu bili u državnoj službi, otpuštaju se iz državne službe nakon isteka mandata.</p> <p>4. Do imenovanja na poziciju stručne kategorije, državni službenik se stavlja na listu čekanja i uživa prava kako je definisano članom 66. ovog zakona.</p> <p>5. Odbijanje imenovanja na poziciju stručne kategorije, koju odredi odgovorna jedinica, predstavlja razlog za otpuštanje zaposlenog iz državne službe.</p> <p>6. Vlada Kosova, na predlog ministra odgovornog za javnu upravu, usvaja podzakonskim aktom detaljna pravila za sprovođenje ovog člana.</p> <p>12. Detaljna pravila za sprovođenje ovog člana za zaposlene u nezavisnim ustavnim institucijama uređuju se ovim</p>
--	---	---

<p>dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 47</b> <b>Pranimi në pozitë të kategorisë së lartë drejtuese</b></p> <p>1. Pranimi në pozitë të kategorisë së lartë drejtuese bëhet me konkurs të hapur dhe publik të organizuar për çdo pozitë të lirë.</p> <p>2. Procedura e rekrutimit organizohet nga ministria përgjegjëse për administratën publike për institucionet e administratës shtetërore dhe nga njësia përgjegjëse, për çdo institucion tjetër shtetëror.</p> <p>3. Shpallja e procedurës së rekrutimit bëhet nga njësia përgjegjëse, në ueb faqen unike të procedurave të konkurrimit të SIMBNj-së, në ueb faqen e institucionit përkatës si dhe me mjete të tjera të përshtatshme të informimit.</p> <p>4. Pranimi i aplikacioneve bëhet brenda tridhjetë (30) ditëve nga data e shpalljes së procedurës së rekrutimit.</p> <p>5. Konkurimi zhvillohet në dy (2) faza:</p>	<p>this Law and by a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 47</b> <b>Admission to a position of the senior management category</b></p> <p>1. Admission to a position of the senior management category shall be done by open public competition organized for each vacancy.</p> <p>2. The recruitment procedure shall be organized by the ministry responsible of public administration for institutions of state administration and by the relevant unit for every other state institution.</p> <p>3. The recruitment procedure notice shall be published by the responsible unit on the unique HRIMS website of competition, on the website of the relevant institution, and other appropriate information instruments.</p> <p>4. Applications shall be accepted within thirty (30) days from the date of recruitment procedure announcement.</p> <p>5. The competition shall be developed at two (2) stages:</p>	<p>zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 47</b> <b>Prijem na poziciju više rukovodeće kategorije</b></p> <p>1. Prijem na poziciju više rukovodeće kategorije vrši se putem otvorenog i javnog konkursa koji se organizuje za svaku upražnjenu poziciju.</p> <p>2. Postupak regrutovanja organizuje ministarstvo odgovorno za državnu upravu za institucije državne uprave i nadležna jedinica za svaku drugu državnu instituciju.</p> <p>3. Raspisivanje postupka regrutovanja vrši odgovorna jedinica, na jedinstvenoj veb stranici za procedure konkurisanja ISULjR-a, na veb stranici odgovarajuće institucije, kao i drugim odgovarajućim sredstvima informisanja.</p> <p>4. Prijem prijava se vrši u roku od trideset (30) dana od dana raspisivanja postupka regrutovanja.</p> <p>5. Konkurisanje se odvija u dve (2) faze:</p>
--	---	---

<p>5.1. verifikimi paraprak, përmes së cilit verifikohet nëse kandidatët plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe ato të posaçme, sipas shpalljes së konkurrimit; dhe</p> <p>5.2. vlerësimi profesional, që përfshin vlerësimin e njohurive, aftësive dhe cilësive profesionale të kandidatëve.</p> <p>6. Verifikimi paraprak kryhet nga njësia e pranimit, ndërsa vlerësimi profesional kryhet nga komisioni i pranimit për pozita të kategorisë së lartë drejtuese.</p> <p>7. Vlerësimi profesional i kandidatëve përfshin testim me shkrim në formë elektronike ku sigurohet anonimiteti i konkurrentëve si dhe intervistë me gojë.</p> <p>8. Të gjithë kandidatët e vlerësuar nga komisioni i pranimit mbi pragun minimal të 70% të pikëve të përgjithshme të vlerësimit, konsiderohen kandidatë fitues dhe propozohen për përzgjedhjen përfundimtare nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë. Të gjithë kandidatët njoftohen individualisht me rezultatet e procesit të rekrutimit.</p> <p>9. Lista e kandidatëve fitues i dërgohet mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë dhe bëhet</p>	<p>5.1. preliminary assessment, which is used to assess whether the candidates meet the general and specific requirements, in accordance with the competition notice; and</p> <p>5.2. professional assessment, including a knowledge, skills and professional quality assessment of candidates.</p> <p>6. Preliminary assessment shall be performed by the admission unit, while professional assessment shall be performed by the admission committee for positions of the senior management category.</p> <p>7. The professional assessment of candidates shall include an online test to ensure anonymity of candidates as well as an oral interview.</p> <p>8. All candidates evaluated by the admission committee with a higher score than the minimum threshold of 70% of the total assessment score shall be considered winning candidates and shall be proposed for final selection by the direct supervisor. All candidates shall be notified individually with the results of the recruitment process</p> <p>9. The list of winning candidates shall be sent to the direct supervisor and shall be</p>	<p>5.1. prethodna provera, kojom se proverava da li kandidati ispunjavaju opšte i posebne kriterijume, prema oglasu konkurisanja; i</p> <p>5.2. stručna procena, koja obuhvata procenu znanja, veština i profesionalnih kvaliteta kandidata.</p> <p>6. Preliminarnu proveru vrši prijemna jedinica, dok stručnu procenu vrši komisija za prijem za pozicije više rukovodeće kategorije.</p> <p>7. Stručna procena kandidata obuhvata pismeno testiranje u elektronskom obliku gde je obezbeđena anonimnost konkurenata, kao i usmeni intervju.</p> <p>8. Svi kandidati koje je prijemna komisija ocenila iznad minimalnog praga od 70% ukupnih poena za procenu, smatraju se pobedničkim kandidatima i predlažu se za konačan izbor od strane direktnog nadzornika. Svi kandidati se pojedinačno obaveštavaju o rezultatima procesa regrutovanja.</p> <p>9. Lista pobedničkih kandidata dostavlja se direktnom nadzorniku i</p>
--	--	---



<p>publike nga Njësia përgjegjëse në ueb faqen e SIMBNj-së dhe me mjete të tjera të përshtatshme informimi.</p> <p>10. Kandidatët e pakënaqur me procesin e rekrutimit, pas shpalljes së rezultateve përfundimtare kanë të drejtë ankese në KPMSHCK, në afati prej tridhjetë (30) ditëve nga dita e pranimit të njoftimit.</p> <p>11. Në rast se procedura e rekrutimit përfundon pa të paktën dy (2) kandidatë fitues të vlerësuar mbi pragun minimal të 70 % të pikëve të përgjithshme të vlerësimit, organizohet procedurë e re rekrutimi.</p> <p>12. Qeveria e Kosovës, me propozim të ministrit përgjegjës për administratën publike, miraton, me akt nënligjor, rregullat e hollësishme për procedurën e rekrutimit dhe vlerësimin e kandidatëve.</p> <p>13. Rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>published by the responsible Unit on the HRIMS website and other appropriate means of information.</p> <p>10. After the announcement of the final results, the candidate dissatisfied with the recruitment process shall be entitled to file a complaint at IOBCSK thirty (30) days after receiving the notice.</p> <p>11. If the recruitment procedure ends without at least two (2) winning candidates evaluated over the minimum threshold of 70% of the total assessment score, a new recruitment procedure shall be organized.</p> <p>12. The Government of Kosovo shall, upon the proposal of the minister responsible for public administration, approve, by a sub-legal act, the detailed rules for the recruitment procedure and assessment of candidates.</p> <p>13. The detailed rules for the implementation of this Article for employees in independent constitutional institutions shall be regulated by this Law and a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p>	<p>objavljuje je odgovorna Jedinica na veb stranici ISULjR-a i drugim odgovarajućim sredstvima informisanja.</p> <p>10. Kandidati koji su nezadovoljni procesom regrutovanja, nakon objavljivanja konačnih rezultata, imaju pravo žalbe u NNCSK, u roku od trideset (30) dana od dana prijema obaveštenja.</p> <p>11. U slučaju da se postupak regrutovanja završi bez najmanje dva (2) pobjednička kandidata ocenjena iznad minimalnog praga od 70% od ukupnih poena procene, organizuje se nova procedura regrutovanja.</p> <p>12. Vlada Kosova, na predlog ministra odgovornog za javnu upravu, podzakonskim aktom usvaja detaljna pravila za postupak regrutovanja i procene kandidata.</p> <p>13. Detaljna pravila za sprovođenje ovog člana za zaposlene u samostalnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji odobravaju nadležni organi ovih institucija.</p>
--	---	--

<p align="center"><b>Neni 48</b> <b>Komisioni i pranimit për kategorinë e lartë drejtuese</b></p>	<p align="center"><b>Article 48</b> <b>Admission committee for the senior management category</b></p>	<p align="center"><b>Član 48</b> <b>Komisija za prijem za više rukovodeću kategoriju</b></p>
<p>1. Vlerësimi profesional i kandidatëve për emërimin në pozitë të kategorisë së lartë drejtuese në administratën shtetërore bëhet nga komisioni shtetëror i pranimit.</p> <p>2. Vlerësimi profesional i kandidatëve për emërimin në pozitë të kategorisë së lartë drejtuese në një institucion tjetër shtetëror bëhet nga komisioni i pranimit për pozita të kategorisë së lartë drejtuese, që themelohet në çdo institucion tjetër shtetëror.</p> <p>3. Komisioni shtetëror i pranimit për pozita të kategorisë së lartë drejtuese në administratë shtetërore, apo komisioni i pranimit për pozita të kategorisë së lartë drejtuese që themelohet në çdo institucion tjetër shtetëror, përbëhet nga:</p> <p>3.1. tre (3) nëpunës ekzistues në pozitat e kategorisë së lartë drejtuese;</p> <p>3.2. udhëheqësi i njësisë përgjegjëse;</p> <p>3.3. një (1) ekspert i jashtëm.</p>	<p>1. The professional assessment of candidates for appointment to a position of the senior management category in the state administration shall be performed by the state admission committee.</p> <p>2. The professional assessment of candidates for appointment to a position of the senior management category in other state institutions shall be performed by the admission committee for positions of the senior management category, which shall be established in every other state institution.</p> <p>3. The state admission committee for positions of the senior management category in state administration, or the admission committee for positions of the senior management category that is established in every other state institution shall consist of:</p> <p>3.1. three (3) existing civil servants of the senior management category;</p> <p>3.2. head of the responsible unit;</p> <p>3.3. one (1) external expert.</p>	<p>1. Stručnu procenu kandidata za imenovanje na poziciju više rukovodeće kategorije u državnoj upravi vrši državna komisija za prijem.</p> <p>2. Stručnu procenu kandidata za imenovanje na poziciju više rukovodeće kategorije u drugoj državnoj instituciji vrši komisija za prijem za pozicije više rukovodeće kategorije, koja se osniva u svakoj drugoj državnoj instituciji.</p> <p>3. Državnu komisiju za prijem za pozicije više rukovodeće kategorije u državnoj upravi, ili komisiju za prijem za pozicije više rukovodeće kategorije osnovanu u svakoj drugoj državnoj instituciji, čine:</p> <p>3.1. tri (3) postojeća zaposlena na pozicije više rukovodeće kategorije;</p> <p>3.2. rukovodilac odgovorne jedinice;</p> <p>3.3. jedan (1) spoljni stručnjak.</p>

<p>4. Komisioni i pranimit zgjedhet <i>ad hoc</i> për çdo pozitë nga lista e kandidatëve potencial. Lista e kandidatëve potencial për anëtar të komisionit në administratën shtetërore miratohet nga Qeveria me propozim të ministrit përgjegjës për administratë publike, ndërsa për institucionin tjetër shtetëror nga titullari i institucionit përkatës dhe ka vlefshmëri për dy (2) vite, me mundësi të ripërtirjes sipas nevojë.</p> <p>5. Komisioni i pranimit përzgjedhet përmes sistemit kompjuterik në mënyrë algoritmike nga njësia përgjegjëse. Komisioni i pranimit për administratën shtetërore emërohet nga Qeveria me propozim të ministrit përgjegjës për administratë publike, ndërsa për institucionin tjetër shtetëror nga titullari i institucionit përkatës.</p> <p>6. Eksperti i jashtëm, sipas nënparagrafit 3.3. të këtij neni, për institucione të administratës shtetërore përzgjedhet nga ministri përgjegjës për administratë publike, ndërsa për institucionin tjetër shtetëror nga titullari i institucionit. Përzgjedhja bëhet në bazë të një procedure transparente, publike dhe konkurruese.</p>	<p>4. The admission committee shall be selected <i>ad hoc</i> for each position from the list of potential candidates. The list of potential candidates for committee members in the state administration shall be adopted by the Government upon proposal of the minister responsible for public administration, while, for other state institutions, by the head of the relevant institution, and shall be valid for two (2) years, with the possibility of extension as necessary.</p> <p>5. The admission committee shall be selected through the computer system algorithmically by the responsible unit. The admission committee for the state administration shall be appointed by the Government upon proposal of the minister responsible for public administration, while for other state institutions by the head of the relevant institution.</p> <p>6. The external expert, according to subparagraph 3.3. of this Article, for state administration institutions, shall be selected by the minister responsible for public administration, while for other state institutions, it shall be selected by the head of the institution. The selection is based on a transparent, public and competitive procedure.</p>	<p>4. Komisija za prijem se bira ad hoc za svaku poziciju sa liste potencijalnih kandidata. Listu potencijalnih kandidata za članove komisije u državnoj upravi usvaje Vlada na predlog ministra odgovornog za državnu upravu, dok za drugu državnu instituciju, nosilac odgovarajuće institucije i važi dve (2) godine, sa mogućnošću obnavljanja po potrebi.</p> <p>5. Komisiju za prijem bira preko kompjuterskog sistema na algoritamski način odgovorna jedinica. Komisiju za prijem za državnu upravu imenuje Vlada na predlog ministra odgovornog za državnu upravu, a za drugu državnu instituciju, nosilac odgovarajuće institucije.</p> <p>6. Spoljnog stručnjaka, prema pododeljku 3.3. ovog člana, za institucije državne uprave bira ministar odgovoran za državnu upravu, a za drugu državnu instituciju bira nosilac institucije. Izbor se vrši na osnovu transparentne, javne i konkursne procedure.</p>
--	--	--

<p>7. Në procedura të rekrutimit për pozita të kategorisë lartë drejtuese, në cilësinë e vëzhguesve mund të marrin pjesë përfaqësues nga shoqëria civile dhe sindikatat.</p> <p>8. Qeveria e Kosovës, me propozim të ministrit përgjegjës për administratën publike, miraton, me akt nënligjor:</p> <p>8.1. rregullat për funksionimin dhe vendimmarrjen e komisionit;</p> <p>8.2. kriteret dhe procedurën për përzgjedhjen e anëtarëve të komisionit;</p> <p>8.3. pagesën e anëtarit të komisionit, që nuk është nëpunës civil.</p> <p>9. Rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>7. Representatives of civil society and unions may participate in recruitment procedures for positions of the senior management category, in the competence of observers.</p> <p>8. The Government of Kosovo shall, upon the proposal of the ministry responsible for public administration, adopt by a sub-legal act:</p> <p>8.1. rules for the operation and decision-making of committee;</p> <p>8.2. selection criteria and procedure for the committee members;</p> <p>8.3. payment of committee members who are not civil servants.</p> <p>9. The detailed rules for the implementation of this Article for civil servants in independent constitutional institutions shall be regulated by this Law and by a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p>	<p>7. Predstavnici civilnog društva i sindikata mogu učestvovati kao posmatrači u procedurama regrutovanja za pozicije više rukovodeće kategorije.</p> <p>8. Vlada Kosova, na predlog ministra odgovornog za javnu upravu, podzakonskim aktom usvaja:</p> <p>8.1. pravila o funkcionisanju i donosenju odluka komisije;</p> <p>8.2. kriterijume i postupak za izbor članova komisije;</p> <p>8.3. plaćanje člana komisije koji nije državni službenik.</p> <p>9. Detaljna pravila za sprovođenje ovog člana za zaposlene u nezavisnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p>
--	--	---

<p align="center"><b>Neni 49</b> <b>Emërimi dhe mandati në pozitën e nivelit të lartë drejtues</b></p>	<p align="center"><b>Article 49</b> <b>Appointment and mandate of senior management positions</b></p>	<p align="center"><b>Član 49</b> <b>Imenovanje i mandat na poziciji višeg rukovodećeg nivoa</b></p>
<p>1. Mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë përzgjedh kandidatin fitues të propozuar sipas paragrafit 8 të nenit 47 brenda një periudhe prej tridhjetë (30) ditësh, nga shpallja e fituesve.</p>	<p>1. A direct supervisor shall select the winning candidate proposed in accordance with paragraph 8 of Article 47 within a period of thirty (30) days from the announcement of winners.</p>	<p>1. Neposredni nadzornik bira predloženog pobjedničkog kandidata u skladu sa stavom 8. člana 47. u toku perioda od trideset (30) dana od dana proglašenja pobjednika.</p>
<p>2. Kandidati i përzgjedhur, sipas paragrafit 1 të këtij neni, emërohet në detyrë nga Qeveria e Republikës së Kosovës për institucionet e administratës shtetërore apo nga titullari i institucionit për institucionin tjetër shtetëror.</p>	<p>2. The candidate selected in accordance with paragraph 1 of this Article shall be appointed to duty by the Government of the Republic of Kosovo, for institutions of state administration, or the head of the institution for other state institutions.</p>	<p>2. Izabranog kandidata, prema stavu 1. ovog člana, imenuje ga na dužnost Vlada Republike Kosovo za institucije državne uprave ili nosilac institucije za drugu državnu instituciju.</p>
<p>3. Në vitin e parë të emërimit, nëpunësi i emëruar për herë të parë në një pozitë të kategorisë së lartë drejtuese, detyrohet të ndjekë programin e veçantë për nëpunësit e kategorisë së lartë drejtuese, të organizuar nga IKAP.</p>	<p>3. In the first year of appointment, the employee appointed for the first time to a position of the senior management category shall be required to attend the special program for employees of the senior management category, organized by IKAP.</p>	<p>3. U prvoj godini imenovanja, zaposleni koji je po prvi put imenovan na poziciju više rukovodeće kategorije, dužan je da pprati poseban program za zaposlene više rukovodeće kategorije, koji organizuje KIJU.</p>
<p>4. Emërimi në një pozitë të kategorisë së lartë drejtuese, sipas paragrafit 1 dhe 2 të këtij neni, bëhet për një kohëzgjatje katër (4) vjeçare.</p>	<p>4. Appointment to a position of the senior management category, in accordance with paragraphs 1 and 2 of this Article, shall be valid for a period of four (4) years.</p>	<p>4. Imenovanje na poziciju u više rukovodeće kategorije, prema stavu. 1. i 2. ovog člana, vrši se u trajanju od četiri (4) godine.</p>
<p>5. Pas përfundimit të mandatit, nëpunësi civil ka të drejtë të konkurrojë për të njëjtën</p>	<p>5. After the mandate, the civil servant shall have the right to apply for the same</p>	<p>5. Po isteku mandata državni službenik ima pravo da se prijavi na istu poziciju na</p>

<p>pozitë të cilën e ka mbajtur ose në ndonjë pozitë tjetër të lirë në shërbimin civil.</p> <p>6. Të emëruarit në kategorinë e lartë drejtuese, të cilët kanë qenë në shërbimin civil para emërimit në kategorinë e lartë drejtuese sistemohen në një pozitë të lirë të kategorisë profesionale, me kusht që plotëson kriteret për emërim në pozitën në fjalë. Përfundimisht, të emëruarit në kategorinë e lartë drejtuese, të cilët nuk kanë qenë në shërbim civil, pas përfundimit të mandatit lirohen nga shërbimi civil.</p> <p>7. Deri në emërimin në një pozitë të kategorisë profesionale, nëpunësi civil vendoset në listën e pritjes dhe gëzon të drejtat ashtu siç përcaktohet në nenin 66 të këtij ligji. Refuzimi për t'u emëruar në pozitën e kategorisë profesionale, të caktuar nga njësia përgjegjëse, përbën shkak për lirim të nëpunësit nga shërbimi civil.</p> <p>8. Qeveria e Kosovës, me propozim të ministrit përgjegjës për administratën publike, miraton, me akt nënligjor, rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni.</p> <p>9. Rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni për nëpunësit në institucionet e pavarura</p>	<p>position he has held or for another vacancy in civil service.</p> <p>6. Those appointed in the senior management category, who were in civil service before being appointed to the senior management category, shall be appointed to a vacant position of the senior category, provided that they meet the criteria for appointment to the position concerned. Exceptionally, those appointed to the senior management category, who have not been in civil service, shall be released from civil service once their mandate ends.</p> <p>7. Until the appointment to a professional category position, the civil servant shall be placed on the waiting list and shall enjoy the rights as defined in article 66 of this law. Declining the appointment to a position of the professional category, assigned by the responsible unit, shall comprise a cause for the servant's dismissal from civil service.</p> <p>8. The Government of Kosovo shall, by proposal of the minister responsible of public administration, adopt, by a sub-legal act, the detailed rules for the implementation of this Article.</p> <p>9. Detailed rules for the implementation of this article for employees in independent</p>	<p>kojoj je bio ili na drugo radno mesto u državnoj službi.</p> <p>6. Imenovani u više rukovodeću kategoriju, koji su bili u državnoj službi pre imenovanja u više rukovodeću kategoriju, sistemiraju se na upražnjenu poziciju stručne kategorije, pod uslovom da ispunjavaju kriterijume za imenovanje na predmetnu poziciju. Izuzetno, imenovani u više rukovodeću kategoriju, koji nisu bili u državnoj službi, otpuštaju se iz državne službe nakon isteka mandata.</p> <p>7. Do imenovanja na poziciju stručne kategorije, državni službenik se stavlja na listu čekanja i uživa prava kao što je definisano članom 66. ovog zakona. Odbijanje imenovanja na poziciju stručne kategorije, koju odredi odgovorna jedinica, predstavlja razlog za otpuštanje zaposlenog iz državne službe.</p> <p>8. Vlada Kosova, na predlog ministra odgovornog za javnu upravu, usvaja podzakonskim aktom detaljna pravila za sprovođenje ovog člana.</p> <p>9. Detaljna pravila za sprovođenje ovog člana za zaposlene u nezavisnim ustavnim</p>
--	---	--

<p>kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>constitutional institutions shall be regulated by this law and by a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p>	<p>institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 50</b> <b>Dispozitat e veçanta për emërimin</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 50</b> <b>Special appointment provisions</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 50.</b> <b>Posebne odredbe o imenovanju</b></p>
<p>1. Kandidatët nga radhët e komuniteteve, të kategorisë me aftësi të kufizuar dhe të gjinisë më pak të përfaqësuar, nëse i plotësojnë kushtet për emërim sipas këtij ligji, kanë përparësi emërimi në pozitën e lirë, me qëllim të plotësimit të kuotës së përfaqësimit apo kuotës së kërkuar me ligj.</p>	<p>1. Candidates from among communities, category of disabled people and less represented gender, if they meet the appointment requirements under this Law, shall be given a priority for appointment in a vacant position in order to fulfill representation quota or quota required by Law.</p>	<p>1. Kandidati iz redova zajednica, kategorija lica sa invaliditetom i manje zastupljenog pola, ukoliko ispunjavaju uslove za imenovanje u skladu sa ovim zakonom, imaju prioritet prilikom imenovanja na slobodnu poziciju kako bi se ispunila kvota zastupljenosti ili kvota koju zahteva zakon.</p>
<p>2. Qeveria, me propozim të ministrisë përgjegjëse për administratë publike, me akt nënligjor, miraton rregullat e hollësishme për plotësimin e kuotës së përfaqësimit dhe mekanizmat për përfaqësim proporcional të këtyre kategorive në procesin e emërimit.</p>	<p>2. Government, upon proposal of the ministry responsible for public administration, with a sub-legal act adopts detailed rules for fulfillment of representation quota and mechanisms for proportional representation of these categories in the appointment process.</p>	<p>2. Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja detaljna pravila za popunjavanje kvote zastupljenosti i mehanizme za srazmernu zastupljenost ovih kategorija u procesu imenovanja.</p>
<p>3. Përfituesit nga skemat e bursave, që bazohen në marrëveshjen ndërkombëtare, përjashtohen nga procedurat e pranimit të përcaktuara me këtë ligj, me kusht që gjatë përzgjedhjes për skemat e bursave të zbatohen parimet e shërbimit civil. Rregullat për emërimin e bursistëve në shërbimin civil, duke përfshirë edhe detyrimet shtesë sipas</p>	<p>3. Beneficiaries of scholarship schemes that are based on international agreements are excluded from admission procedures envisaged by the present Law provided that the selection for scholarship schemes applies principles of Civil Service. Rules for the appointment of scholars to Civil Service also including additional obligations under international agreements are</p>	<p>3. Korisnici šema stipendija koje se zasnivaju na međunarodnim sporazumima isključeni su iz procedura prijema utvrđenih prema ovom zakonu, pod uslovom da se tokom izbora za šeme stipendija primenjuju principi civilne službe. Pravila za imenovanje stipendista u civilnoj službi, uključujući takođe i</p>

<p>marrëveshjes ndërkombëtare, miratohen me akt nënligjor nga ministri përgjegjës për administratë publike.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 51</b> <b>Puna provuese</b></p> <p>1. Nëpunësi civil që emërohet për herë të parë në pozitë të kategorisë profesionale apo të specialistit në shërbimin civil, apo që merr mandatin sipas nenit 46 dhe 49 të këtij ligji, i nënshtrohet periudhës provuese, që zgjatë gjashtë (6) muaj nga data e aktit të emërimit.</p> <p>2. Gjatë periudhës provuese, nëpunësi kryen trajnimet e detyrueshme dhe kryen detyrat nën mbikëqyrjen e mbikëqyrësit drejtëpërdrejtë.</p> <p>3. Nëpunësi civil, gjatë periudhës provuese nuk mund të transferohet dhe nuk mund të marrë pjesë në komisione që themelohen nga institucionet për të cilat kërkohet përvojë profesionale.</p> <p>4. Para përfundimit të periudhës provuese, mbikëqyrësi i drejtëpërdrejtë bën vlerësimin e rezultateve të punës për këtë periudhë.</p> <p>5. Në fund të periudhës provuese, mbështetur në vlerësimin e rezultateve të punës</p>	<p>defined with a sub- legal act by the ministry responsible for public administration.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 51</b> <b>Probation period</b></p> <p>1. The civil servant appointed for the first time in the position of professional or specialist category in the civil service, or who receives the mandate under Articles 46 and 49 of this Law, shall be subject to probation period, which lasts six (6) months from the date of appointment act.</p> <p>2. During the probation period, the employee performs mandatory training and performs the duties under the immediate supervision of the supervisor.</p> <p>3. During the probation period, the civil servant cannot be transferred and cannot participate in the committees established by institutions for which professional experience is required.</p> <p>4. Before the end of the probation period, the immediate supervisor shall evaluate the work performance results for this period.</p> <p>5. At the end of the probation period, based on the evaluation of performance results of</p>	<p>dotatne obaveze prema međunarodnim sporazumima, usvojena su podzakonskim aktom ministra nadležnog za javnu upravu</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 51.</b> <b>Probni rad</b></p> <p>1. Civilni službenik koji je prvi put imenovan u poziciji stručne kategorije ili specijaliste u civilnoj službi, ili koji dobija mandat u skladu sa članom 46. i 49. ovog zakona, podleže probnom radu u trajanju od šest (6) meseci od dana donošenja akta o imenovanju.</p> <p>2. Tokom probnog perioda, službenik pohađa obavezne obuke i izvršava dužnosti pod nadzorom neposrednog rukovodioca.</p> <p>3. Tokom probnog perioda, civilni službenik ne može biti premešten i ne može učestvovati u komisijama koje osnivaju institucije, za koje je potrebno stručno radno iskustvo.</p> <p>4. Pre isteka probnog perioda, neposredni rukovodilac ocenjuje rezultate rada za ovaj period.</p> <p>5. Na kraju probnog perioda, na osnovu ocene rezultata rada službenika, neposredni rukovodilac odlučuje:</p>
---	---	--



<p>të nëpunësit, mbikëqyrësi i drejtëpërdrejtë vendos:</p> <p>5.1. konfirmimin e marrëdhënies së punës të nëpunësit në shërbimin civil;</p> <p>5.2. zgjatjen e periudhës provuese një herë të vetme, deri në gjashtë (6) muaj të tjerë, nëse për arsye të justifikuara ka qenë i pamundur vlerësimi i plotë i nëpunësit;</p> <p>5.3. moskonfirmimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil të nëpunësit dhe ndërprerjen e marrëdhënies së punës në shërbimin civil.</p> <p>6. Qeveria, me propozimin e ministrit për përgjegjës për administratë publike, me akt nënligjor, miraton të drejtat dhe detyrimet e nëpunësit në periudhë provuese sipas këtij neni.</p> <p>7. Të drejtat dhe detyrimet e nëpunësit në periudhë provuese për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>employee, the immediate supervisor decides:</p> <p>5.1. confirmation of the employment relationship in the civil service of the employee;</p> <p>5.2. to extend the probation period only once, for additional six (6) months, if for justified reasons it was impossible to evaluate fully the employee;</p> <p>5.3. non-confirmation of employment relationship in the civil service of the employee and termination of the employment relationship in the civil service.</p> <p>6. The government, upon the proposal of the ministry responsible for public administration, with a sub-legal act shall adopt the employee's rights and obligations of the probation period according to this Article.</p> <p>7. The rights and obligations of the employee in the probation period in the independent constitutional institutions are regulated by this law and with a special act approved by the competent bodies of the respective institutions.</p>	<p>5.1. potvrđivanje radnog odnosa službenika u civilnoj službi;</p> <p>5.2. produženje probnog perioda samo jednom, do još šest (6) meseci, ako iz opravdanih razloga nije bilo moguće ocenjivanje službenika u potpunosti;</p> <p>5.3. nepotvrđivanje radnog odnosa službenika u civilnoj službi i raskid radnog odnosa u civilnoj službi.</p> <p>6. Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja prava i obaveze službenika tokom probnog perioda, iz ovog člana.</p> <p>7. Prava i obaveze službenika tokom probnog perioda za službenike u nezavisnim ustavnim institucijama, uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom, kojeg usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p>
---	---	---

<p align="center"><b>KAPITULLI III</b> <b>VLERËSIMI I REZULTATEVE NË PUNË</b></p>	<p align="center"><b>CHAPTER III</b> <b>WORK PERFORMANCE APPRAISAL</b></p>	<p align="center"><b>POGLAVLJE III</b> <b>OCENJIVANJE REZULTATA RADA</b></p>
<p align="center"><b>Neni 52</b> <b>Vlerësimi i rezultateve në punë</b></p> <p>1. Vlerësimi i rezultateve në punë është proces i vazhdueshëm, që përfshinë vlerësimin e realizimit të objektivave të paracaktuar, vlerësimin e aftësisë profesionale të nëpunësit civil në realizimin e objektivave dhe përbushjen e përgjithme të përgjegjësiave të njesisë.</p> <p>2. Periudha e vlerësimit zgjatë një (1) vit, fillon nga 1 janari dhe mbaron me 31 dhjetor. Procedura e vlerësimit duhet të përfundojë deri më 31 janar të vitit pasues.</p> <p>3. Vlerësimi i rezultateve në punë bazohet në:</p> <p>3.1. realizimin e objektivave të përcaktuara në planin vjetor individual, përbushjen e detyrave të punës në përputhje me përshkrimin përkatës të punës, objektivat e njesisë dhe institucionit si dhe kryerjen e detyrave të aty-për-atyshme të cilat nuk janë paracaktuar paraprakisht apo nuk kanë mundur të paracaktohen;</p>	<p align="center"><b>Article 52</b> <b>Performance appraisal</b></p> <p>1. Performance appraisal is a continuous process that includes the assessment of realization of preset objectives, the evaluation of the civil servant's professional ability in the realization of the objectives and the overall fulfillment of the unit's responsibilities.</p> <p>2. The assessment period is one (1) year and starts from 1 January and ends on 31 December. The assessment procedure shall be concluded by 31 January of following year.</p> <p>3. The assessment of work results is based on:</p> <p>3.1. the realization of the objectives defined in the individual annual plan, the realization of work tasks in accordance with the relevant job description, the objectives of the unit and the institution, as well as the performance of the day-to-day tasks that were not preset or could not be are preset in advance;</p>	<p align="center"><b>Član 52.</b> <b>Ocenjivanje rezultata rada</b></p> <p>1. Ocenjivanje rezultata rada je stalni proces, koji sadrži ocenjivanje ostvarivanja prethodno postavljenih ciljeva, ocenjivanje profesionalnih veština civilnog službenika u ostvarivanju ciljeva i opšte ostvarivanje odgovornosti jedinice.</p> <p>2. Period ocenjivanja traje jednu (1) godinu, počinje od 1. januara i završava se 31. decembra. Postupak ocenjivanja treba da se završi do 31. januara naredne godine.</p> <p>3. Ocenjivanje rezultata rada zasniva se na:</p> <p>3.1. ostvarivanje ciljeva postavljenih u individualnom godišnjim planom, ispunjavanje radnih dužnosti u skladu sa relevantnim opisom poslova, ciljevima jedinice i institucije, kao i obavljanje neposrednih poslova koji nisu unapred utvrđeni ili koji nisu mogli biti unapred utvrđeni;</p>

<p>3.2. aftësitë e shfaqura nga shërbyesi civil gjatë ushtrimit të detyrës, si dhe sjelljen profesionale;</p> <p>4. Përcaktimi i objektivave individuale të nëpunësit civil bëhet nga mbikëqyrësi i drejtëpërdrejtë në bashkëpunim me nëpunësin dhe përfaqësuesin e njësisë së burimeve njerëzore, me shkrim, në muajin janar të çdo viti, së bashku me planin individual të punës për arritjen e këtyre objektivave.</p> <p>5. Plani individual i punës i përcaktuar në paragrafin 4 të këtij neni mund të rishikohet nga mbikëqyrësi i drejtëpërdrejtë, në bashkëpunim me nëpunësin civil.</p> <p>6. Procedura e vlerësimit të rezultateve në punë përfshin dy (2) faza kryesore, si në vijim:</p> <p>6.1. mbikëqyrjen e vazhdueshme të rezultateve të punës nga mbikëqyrësi i drejtëpërdrejtë;</p> <p>6.2. vlerësimin vjetor të rezultateve të punës nga mbikëqyrësi i drejtëpërdrejtë.</p> <p>7. Performanca e nëpunësit civil të kategorisë profesionale dhe kategorisë së specialistit vlerësohet nga mbikëqyrësi i tij i drejtëpërdrejtë.</p>	<p>3.2. the skills shown by the civil servant during the exercise of the duties, as well as the professional behavior;</p> <p>4. Determination of the individual objectives of the civil servant is carried out by the immediate supervisor in cooperation with the employee and the representative of the human resources unit, in writing, in January of each year, along with the individual work plan for implementation of such objectives.</p> <p>5. The individual work plan defined under paragraph 4 of this Article shall be reviewed by the immediate supervisor in cooperation with the civil servant.</p> <p>6. The evaluation procedure of the work results includes two (2) following main stages:</p> <p>6.1. continuous supervision of work results by the immediate supervisor;</p> <p>6.2. annual assessment of work results by the immediate supervisor.</p> <p>7. The performance of the civil servant of the professional category and the specialist category shall be evaluated by his/her immediate supervisor.</p>	<p>3.2. veštine koje je civilni službenik pokazao u vršenju dužnosti, kao i profesionalno ponašanje;</p> <p>4. Utvrđivanje individualnih ciljeva civilnog službenika vrši neposredni rukovodilac u saradnji sa službenikom i predstavnikom jedinice za ljudske resurse, pismenim putem, u januaru svake godine, zajedno sa individualnim planom rada za ostvarivanje ovih ciljeva.</p> <p>5. Individualni plan rada iz stava 4. ovog člana može revidirati neposredni rukovodilac, u saradnji sa civilnim službenikom.</p> <p>6. Postupak ocenjivanja rezultata rada sadrži dve (2) glavne faze, kao u nastavku:</p> <p>6.1. stalni nadzor rezultata rada od strane neposrednog rukovodioca;</p> <p>6.2. godišnje ocenjivanje rada od strane neposrednog rukovodioca.</p> <p>7. Učinak civilnog službenika profesionalne i kategorije specijalista ocenjuje njegov neposredni rukovodilac.</p>
--	--	--

<p>8. Performanca e nëpunësit civil të kategorisë së ulët, të mesme dhe të lartë drejtuese vlerësohet nga mbikëqyrësi i tij i drejtpërdrejtë, udhëheqësi më i lartë administrativ dhe nga nëpunësit që ka në vartësi.</p> <p>9. Përjashtimisht, në rastin e ndërrimit të mbikëqyrësit përpara përfundimit të vlerësimit vjetor, secili mbikëqyrës vlerëson nëpunësin vetëm për periudhën përkatëse.</p> <p>10. Përfaqësuesi i njesisë së burimeve njerëzore, mbështet dhe vëzhgon çdo proces të vlerësimit.</p> <p>11. Mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë gjatë procesit të vlerësimit është i obliguar të vlerësojë nëpunësin në mënyrë objektive.</p> <p>12. Në fund të periudhës së vlerësimit, mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë zhvillon takim me nëpunësin për vlerësimin e rezultateve të punës. Pas takimit, mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë aprovon formularin e vlerësimit.</p> <p>13. Nivelet e mundshme të vlerësimit të rezultateve në punë janë:</p>	<p>8. The performance of the civil servant of the junior, middle and senior managerial category shall be evaluated by his/her immediate supervisor, the highest administrative leader and by his/her subordinates.</p> <p>9. Exceptionally, in case of a change of supervisor prior to the end of the annual evaluation, each supervisor shall perform the evaluation of the employee for the corresponding period.</p> <p>10. The representative of the human resources unit shall support and monitor each evaluation process.</p> <p>11. The immediate supervisor during the evaluation period shall be obliged to evaluate the employee objectively.</p> <p>12. At the end of appraisal period, the immediate supervisor shall organize a meeting with the employee to evaluate the work results. Following the meeting, the immediate supervisor shall approve the evaluation report</p> <p>13. Possible levels of performance appraisal results are:</p>	<p>8. Učinak civilnog službenika niže, srednje i više rukovodeće kategorije ocenjuje njegov neposredni rukovodilac, najviši administrativni rukovodilac i podređeni službenici.</p> <p>9. Izuzetno, u slučaju promene rukovodioca pre završetka godišnjeg ocenjivanja, svaki rukovodilac ocenjuje službenika samo za odgovarajući period.</p> <p>10. Predstavnik jedinice za ljudske resurse podržava i prati svaki proces ocenjivanja.</p> <p>11. Neposredni rukovodilac je tokom procesa ocenjivanja dužan da objektivno ocenjuje službenika.</p> <p>12. Na kraju perioda ocenjivanja, neposredni rukovodilac održava sastanak sa službenikom radi ocenjivanja rezultata rada. Nakon sastanka, neposredni rukovodilac odobrava obrazac za ocenjivanje.</p> <p>13. Mogući nivoi ocenjivanja rezultata rada su:</p>
--	--	---

<p>13.1. arritje e jashtëzakonshme;</p> <p>13.2. tejkalon pritshmëritë;</p> <p>13.3. arrin pritshmëritë;</p> <p>13.4. ka nevojë për përmirësim;</p> <p>13.5. e papranushme.</p>	<p>13.1. outstanding achievement;</p> <p>13.2. exceeds expectations;</p> <p>13.3. meets expectations;</p> <p>13.4. needs improvement;</p> <p>13.5. unacceptable.</p>	<p>13.1. izvanredno postignuće;</p> <p>13.2. premašuje očekivanja;</p> <p>13.3. ispunjava očekivanja;</p> <p>13.4. ima potrebe za poboljšanjem;</p> <p>13.5. neprihvatljivo.</p>
<p>14. Në rastin e vlerësimit në nivelet sipas paragrafit 13, nënparagrafëve 13.4 dhe 13.5 të këtij neni, për përmirësimin e aftësive profesionale, mbikëqyrësi i drejtëpërdrejtët, në bashkëpunim me NjMBNj-në e institucionit, miraton trajnimet e detyrueshme, që nëpunësi duhet t'i ndjekë vitin që vjen dhe sipas vlerësimit mund të ofrojë edhe rekomandime për transfer me qëllim të përmirësimit të rezultateve të punës.</p>	<p>14. In case of appraisal at levels under paragraphs 13.4 and 13.5 of this Article, for the improvment of professional skills, the immediate supervisor in cooperation with HRMU of the institution shall adopt the mandatory training modules that the employee must follow the coming year, and based on the evaluation, he/she can provide recommendations for the transfer in order to improve the work results.</p>	<p>14. U slučaju ocenjivanja na nivoima iz stava 13. tačke 13.4. i 13.5. ovog člana, za poboljšanje stručnih veština, neposredni rukovodilac, u saradnji sa JLJR-om institucije, odobrava obavezne obuke koje službenik mora da pohađa u narednoj godini i prema oceni može da ponudi i preporuke za premeštaj u cilju poboljšanja rezultata rada.</p>
<p>15. Në rastin e vlerësimit në nivelet sipas paragrafit 13, nënparagrafit 13.4 dhe 13.5 përpos trajnimeve të detyrueshme, mbikëqyrësi i drejtëpërdrejtët, në bashkëpunim me NjMBNj-në e institucionit, nëpunësi civil i nënshtrohet një vlerësimi të veçantë.</p>	<p>15. In case of appraisal at levels under paragraph 13, subparagraphs 13.4 and 13.5, in addition to the mandatory trainings, the immediate supervisor, and in coopertion wth the HRM unit of the institution, the civil servant shall be a subject to a special evaluation.</p>	<p>15. U slučaju ocenjivanja na nivoima iz stava 13. tačke 13.4. i 13.5. ovog člana, pored obaveznih obuka, neposredni rukovodilac, u saradnji sa JLJR-om institucije, civilni službenik podleže posebnom ocenjivanju.</p>
<p>16. Periudha e vlerësimit të veçantë sipas paragrafit 15 të këtij neni është sa një e katëta (1/4) e periudhës së vlerësimit vjetor të përcaktuar sipas paragrafit 2 të këtij neni.</p>	<p>16. The special evaluation period according to paragraph 15 of this Article shall be one fourth (1/4) of the annual evaluation period determined according to paragraph 2 of this</p>	<p>16. Period posebnog ocenjivanja iz stava 15. ovog člana je jedna četvrtina (1/4) perioda godišnjeg ocenjivanja utvrđenog u skladu sa stavom 2. ovog člana.</p>

<p>17. Nëpunësi civil i cili nuk është i kënaqur me vlerësimin, ka të drejtë të paraqesë ankesë në afatin prej tridhjetë (30) ditësh nga data e pranimit të vlerësimit përfundimtar.</p> <p>18. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton metodologjinë dhe procedurën e hollësishme të vlerësimit të rezultateve në punë.</p> <p>19. Rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>Article.</p> <p>17. The civil servant who is not satisfied with the evaluation shall have the right to file an appeal within thirty (30) days from the date of receipt of the final evaluation.</p> <p>18. The government, upon the proposal of the ministry responsible for public administration, with a sub-legal act shall adopt a methodology and a detailed procedure for evaluation of work results.</p> <p>19. The detailed rules for the implementation of this Article for the employees in the independent constitutional institutions shall be regulated by this Law and by a special act adopted by the competent bodies of the respective institutions.</p>	<p>17. Civilni službenik koji nije zadovoljan ocenjivanjem, ima pravo da podnese žalbu u roku od trideset (30) dana od dana prijema konačne ocene.</p> <p>18. Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja metodologiju i detaljni postupak ocenjivanja rezultata rada.</p> <p>19. Detaljna pravila za sprovođenje ovog člana za službenike u nezavisnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 53</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit e kategorisë së lartë drejtuese</b></p> <p>1. Dispozitat e nenit 53 të këtij ligji zbatohen edhe për nëpunësit e kategorisë së lartë drejtuese.</p> <p>2. Përveç përcaktimeve si në paragrafin 1 të këtij neni, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësin e kategorisë së lartë drejtuese,</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 53</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Performance appraisal for civil servants of senior managerial category</b></p> <p>1. The provisions of Article 53 of this Law shall apply also for the senior managerial category employees.</p> <p>2. In addition to the determinations as in paragraph 1 of this Article, the performance appraisal for the senior managerial category</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 53.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Ocenjivanje rezultata rada za službenike više rukovodeće kategorije</b></p> <p>1. Odredbe člana 53. ovog zakona primenjuju se i na službenike više rukovodeće kategorije.</p> <p>2. Pored utvrđivanja iz stava 1. ovog člana, ocenjivanje rezultata rada službenika više rukovodeće kategorije vrši neposredni</p>

<p>zhvillohet nga mbikëqyrësi i drejtëpërdrejtë, duke u bazuar në një proces i cili fokusohet në vlerësimin e përmbushjes së objektivave të përgjithshme të institucionit nga nëpunësi i vlerësuar.</p> <p>3. Performanca e nëpunësit civil të kategorisë lartë drejtuese vlerësohet nga mbikëqyrësi i tij i drejtëpërdrejtë dhe nga nëpunësit që ka në vartësi.</p> <p>4. Mospajtimet ndërmjet mbikëqyrësit të drejtëpërdrejtë dhe nëpunësit të kategorisë së lartë drejtuese, në institucionet e administratës shtetërore, për procesin e vlerësimit, shqyrtohen dhe zgjidhen nga këshilli shtetëror për vlerësim dhe disiplinë për pozitat e larta drejtuese ndërsa për institucionet tjera shtetërore zgjidhet nga komisioni për vlerësim dhe disiplinë i nivelit të lartë drejtues.</p> <p>5. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton metodologjinë dhe procedurën e hollësishme të vlerësimit të rezultateve të punës për nëpunësit civil të kategorisë së lartë drejtuese dhe procedurën e zgjidhjes të mospajtimit sipas paragrafit 3 të këtij neni.</p> <p>6. Rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni për nëpunësit në institucionet e</p>	<p>employees shall be carried out by the immediate supervisor, based on a process that focuses on the evaluation of the implementation of general objectives of the institution by the civil servant subject to the evaluation.</p> <p>3. The performance appraisal of the senior managerial category employees shall be conducted by the immediate supervisor and by his/her subordinates.</p> <p>4. Disputes between the immediate supervisor and the senior managerial category employee in institutions of state administration, are examined and resolved by the National Committee for Evaluation and Discipline for the senior managerial positions, whereas for other state institutions, the disputes are resolved by the Evaluation and Discipline Committee.</p> <p>5. Government, upon proposal of the ministry responsible for public administration with a sublegal act shall adopt the methodology and detailed procedure for evaluation of work results for senior managerial category employee and the procedure of dispute resolution according to paragraph 3. of this Article.</p> <p>6. The detailed rules for the implementation of this Article for the employees in the</p>	<p>rukovodilac, na osnovu procesa koji se fokusira na ocenjivanje ostvarivanja opštih ciljeve institucije od strane ocenjenog službenika.</p> <p>3. Učinak civilnog službenika više rukovodeće kategorije ocenjuje njegov neposredni rukovodilac i podređeni službenik.</p> <p>4. Sporove između neposrednog rukovodioca i službenika više rukovodeće kategorije, u institucijama državne uprave, za proces ocenjivanja, ispituje i rešava državni savet za ocenjivanje i disciplinu za više rukovodeće pozicije, dok za ostale državne institucije rešava komisija za ocenjivanje i disciplinu višeg rukovodećeg nivoa.</p> <p>5. Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja metodologiju i detaljni postupak ocenjivanja rezultata rada za civilne službenike više rukovodeće kategorije i postupak rešavanja sporova iz stava 3. ovog člana.</p> <p>6. Detaljna pravila za sprovođenje ovog člana za službenike u nezavisnim ustavnim</p>
--	---	--

<p>pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI IV NDRYSHIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS NË SHËRBIMIN CIVIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Nënkapitulli 1 Disiplina në Shërbimin Civil</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 54 Përgjegjësia disiplinore</b></p> <p>1. Nëpunësi civil mban përgjegjësi disiplinore për shkelje të detyrave dhe përgjegjësi, në rastet kur nuk kryen detyrat që i janë dhënë, kur bën zbatim jo të duhur të tyre apo kur gjatë ushtrimit të tyre vepron në kundërshtim me Kushtetutën, ligjet dhe akte të tjera nënligjore në fuqi. Shkelja disiplinore mund të bëhet me veprim apo mosveprim.</p> <p>2. Përgjegjësia penale nuk e përjashton përgjegjësinë disiplinore, nëse shkaku i kallëzimit penal përbën edhe shkeljen e detyrave apo përgjegjësi të punës.</p>	<p>independent constitutional institutions shall be regulated by this Law and by a special act adopted by the competent bodies of the respective institutions.</p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER IV CHANGE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN CIVIL SERVICE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Sub-chapter 1 Discipline in the Civil Service</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 54 Disciplinary liability</b></p> <p>1. The public service employee shall bear the disciplinary responsibility for violation of duties and responsibilities, in cases where he/she does not perform assigned the duties, when he/she performs them improperly or when during their exercise he/she acts contrary to the Constitution, laws and other sub-legal acts in force. Disciplinary violation can be done by action or inaction.</p> <p>2. The criminal responsibility does not exclude the disciplinary responsibility, if the cause of the criminal charge constitutes a violation of work duties and responsibilities.</p>	<p>institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE IV PROMENA RADNOG ODNOSA U CIVILNOJ SLUŽBI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Potpoglavlje 1 Disciplina u civilnoj službi</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 54. Disciplinska odgovornost</b></p> <p>1. Državni službenik snosi disciplinsku odgovornost zbog povrede dužnosti i odgovornosti, u slučajevima kada ne obavlja zadatke koji su mu povereni, kada ih neuredno obavlja ili kada u toku njihovog vršenja postupa u suprotnosti sa Ustavom, zakonima i drugim važećim podzakonskim aktima. Disciplinski prekršaj se može učiniti činjenjem ili nečinjenjem.</p> <p>2. Krivična odgovornost ne isključuje disciplinsku odgovornost, ako uzrok krivične prijave predstavlja i povredu radnih dužnosti ili odgovornosti.</p>
--	---	--



<p>3. Lirimi nga përgjegjësia penale nuk nënkupton përjashtim nga përgjegjësia disiplinore, nëse vepra e kryer paraqet shkelje detyrave apo përgjegjësive të punës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 55</b> <b>Shkeljet e detyrave dhe përgjegjësive</b></p> <p>1. Shkeljet e detyrave dhe përgjegjësive të punës mund të jenë:</p> <p>1.1. shkelje të lehta;</p> <p>1.2. shkelje të rënda.</p> <p>2. Shkeljet e rënda të detyrave dhe përgjegjësive të punës janë të përcaktuara me ligj, ndërsa shkeljet e lehta janë të përcaktuara me ligj dhe rregulla të brendshme.</p> <p>3. Shkelje të lehta konsiderohen:</p> <p>3.1. mungesa e paarsyeshme në punë deri në dy (2) ditë pune radhazi;</p> <p>3.2. mosrespektimi i orarit të punës;</p> <p>3.3. shkelja e rregullave të përcaktuara në kodin e etikës;</p>	<p>3. Exemption from criminal responsibility does not mean exemption from disciplinary responsibility, if the offense committed represents a violation of work duties and responsibilities.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 55</b> <b>Violation of duties and responsibilities</b></p> <p>1. Violation of duties and responsibilities can be:</p> <p>1.1. minor violations;</p> <p>1.2. serious violation.</p> <p>2. Serious violation of work duties and responsibilities are defined by law, while the minor violations are defined by law and internal rules.</p> <p>3. Minor violations are considered:</p> <p>3.1. unjustified absence at work for up to two (2) working days continuously;</p> <p>3.2. failure to comply with the working hours;</p> <p>3.3. violation of the defined code of ethics rules;</p>	<p>3. Oslobađanje od krivične odgovornosti ne znači oslobađanje od disciplinske odgovornosti, ako učinjeno delo predstavlja povredu radnih dužnosti ili odgovornosti.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 55.</b> <b>Povrede dužnosti i odgovornosti</b></p> <p>1. Povrede radnih dužnosti i odgovornosti mogu biti:</p> <p>1.1. lakše povrede;</p> <p>1.2. teške povrede.</p> <p>2. Teške povrede radnih dužnosti i odgovornosti su utvrđene zakonom, dok su lakše povrede utvrđene zakonom i unutrašnjim uredbama.</p> <p>3. Lakše povrede se smatraju:</p> <p>3.1. neopravdano odsustvo sa posla do dva (2) uzastopna radna dana;</p> <p>3.2. nepoštovanje radnog vremena;</p> <p>3.3. povreda pravila utvrđenih etičkim kodeksom;</p>
--	---	--

<p>3.4. sjellja jo e mirë gjatë kohës së punës, me mbikëqyrësit, kolegët, vartësit dhe me publikun;</p> <p>3.5. përdorimi i duhanit brenda hapësirave ku duhani është i ndaluar.</p> <p>4. Shkelje të rënda konsiderohen:</p> <p>4.1. mospërbushja e detyrave të punës;</p> <p>4.2. neglizhencë e vazhdueshme në përmbushje të detyrave të punës;</p> <p>4.3. mosrespektimi i afateve të caktuara për përmbushjen e detyrave të punës;</p> <p>4.4. moszbatimi i dispozitave ligjore për përmbushjen e detyrave funksionale;</p> <p>4.5. veprimet apo mosveprimet që kanë shkaktuar pasoja;</p> <p>4.6. sjellje e papërshtatshme që dëmton reputacionin e shërbimit civil;</p> <p>4.7. vënia në lajthitje e organit publik përmes dhënies së informatave të gabuara ose fshehja e të dhënave zyrtare kur kërkohen për qëllime zyrtare;</p>	<p>3.4. improper behaviour during the working hours with superiors, peers, subordinates and the public;</p> <p>3.5. smoking inside premises where smoking is prohibited.</p> <p>4. Serious violations are considered:</p> <p>4.1. failure to fulfill the work duties;</p> <p>4.2. persistent negligence in fulfilling work duties;</p> <p>4.3. failure to comply with certain deadlines for the fulfillment of work duties;</p> <p>4.4. failure to implement the legal provisions for the fulfillment of functional duties;</p> <p>4.5. actions or omissions that have caused consequences;</p> <p>4.6. inappropriate behavior that damages the reputation of the civil service;</p> <p>4.7. misleading the public body by providing wrong information or concealing official data when requested for official purposes;</p>	<p>3.4. neprikladno ponašanje tokom radnog vremena, prema rukovodiocima, kolegama, podređenima ili javnošću;</p> <p>3.5. pušenje u prostorijama gde je pušenje zabranjeno.</p> <p>4. Teške povrede se smatraju:</p> <p>4.1. neispunjavanje radnih dužnosti;</p> <p>4.2. stalni nemar u ispunjavanju radnih dužnosti;</p> <p>4.3. nepoštovanje utvrđenih rokova za ispunjavanje radnih dužnosti;</p> <p>4.4. nesprovođenje zakonskih odredbi za ispunjavanje funkcionalnih dužnosti;</p> <p>4.5. činjenja ili nečinjenja koje su izazvale posledice;</p> <p>4.6. neprikladno ponašanje koje narušava ugled civilne službe;</p> <p>4.7. dovođenje javnog organa u zabludu davanjem pogrešnih informacija ili prikri vanjem službenih podataka kada se traže u službene svrhe;</p>
---	--	---

<p>4.8. përfitimi apo ofrimi në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë të dhuratave, favoreve, premtimeve ose trajtimeve preferenciale, të cilat ndodhin për shkak të detyrës;</p> <p>4.9. braktisja e punës ose mungesa e paarsyeshme dhe e vazhdueshme për tri (3) ose më shumë ditë pune;</p> <p>4.10. përsëritja e shkeljeve të lehta disiplinore dy (2) apo më shumë herë;</p> <p>4.11. moslajmërimi i shkeljeve të rënda që lidhet me detyrat e punës nga nëpunësit civil;</p> <p>4.12. dëmtimi i pasurisë shtetërore, përdorimi i saj jashtë përcaktimit zyrtar apo keqpërdorimi i pasurisë shtetërore;</p> <p>4.13. shkelja e rregullave për ruajtjen e informacionit dhe dokumenteve të klasifikuara;</p> <p>4.14. përdorimi i alkoolit në vend të punës ose ardhja i dehur në punë;</p> <p>4.15. keqpërdorimi i detyrës zyrtare lidhur me procedurën e rekrutimit nga anëtarët e</p>	<p>4.8. direct or indirect benefit of gifts, favors, promises or preferential treatment, given due to the position;</p> <p>4.9. abandoning the work of unjustified and continuous absence for three (3) or more working days;</p> <p>4.10. repeating minor disciplinary violations two (2) or more times;</p> <p>4.11. failure to report serious violations related to work duties by civil servants;</p> <p>4.12. damaging of state property/assets, its use outside official scope or misuse of state property/assets;</p> <p>4.13. violation of the rule for protection of classified documents and information;</p> <p>4.14. use of alcohol at the workplace or coming to work drunk;</p> <p>4.15. misuse of official duties related to the recruitment procedure by members of the recruitment committee who are civil servants;</p>	<p>4.8. direktno ili indirektno sticanje ili nuđenje poklona, usluga, obećanja ili povlašćenog tretmana, do kojih dolazi zbog dužnosti;</p> <p>4.9. napuštanje radnog mesta ili neopravdano i neprekidno odsustvo u trajanju od tri (3) ili više radnih dana;</p> <p>4.10. ponavljanje lakših disciplinskih povreda dva (2) ili više puta;</p> <p>4.11. neprijavlivanje teških povreda radnih dužnosti od strane civilnog službenika;</p> <p>4.12. oštećenje državne imovine, njeno korišćenje van službene namene ili zloupotreba državne imovine;</p> <p>4.13. povreda pravila o zaštiti klasifikovanih informacija i dokumenata;</p> <p>4.14. upotreba alkohola na radnom mestu ili dolazak na posao u alkoholisanom stanju;</p> <p>4.15. zloupotreba službene dužnosti u vezi sa postupkom zapošljavanja od</p>
---	---	---

<p>komisionit të rekrutimit që janë shërbyes civil;</p> <p>4.16. ngacmimet në vendin e punës apo gjatë ushtrimit të detyrës, që cenojnë integritetin moral dhe fizik, si dhe ato seksuale;</p> <p>4.17. diskriminimi mbi baza gjinore, racore dhe të tjera, sipas ligjit përkatës kundër diskriminimit;</p> <p>4.18. shkelja e detyrimeve të përcaktuara në këtë ligj dhe në legjislacionin në fuqi.</p>	<p>4.16. harassment at the workplace or during the exercise of duty, which violates moral and physical integrity, including sexual harassment;</p> <p>4.17. discrimination on gender, racial and other grounds, according to the relevant Anti-Discrimination Law;</p> <p>4.18. violation of the obligations defined by this law and legislation in force.</p>	<p>strane članova komisije za zapošljavanje koji su civilni službenici;</p> <p>4.16. uznemiravanje na radnom mestu ili u vršenju dužnosti, kojim se narušava moralni i fizički integritet, kao i seksualni integritet;</p> <p>4.17. diskriminacija na rodnoj, rasnoj i drugim osnovama, u skladu sa relevantnim zakonom protiv diskriminacije;</p> <p>4.18. povreda obaveza utvrđenih ovim zakonom i važećim zakonodavstvom.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 56</b> <b>Masat disiplinore</b></p> <p>1. Masat disiplinore, të cilat mund të shqiptohen ndaj nëpunësit civil për shkelje të lehta janë:</p> <p>1.1. vërejtje verbale;</p> <p>1.2. paralajmërimi me shkrim;</p> <p>1.3. vërejtje me shkrim.</p> <p>2. Masat disiplinore, të cilat mund të shqiptohen ndaj nëpunësit civil për shkelje të rënda janë:</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 56</b> <b>Disciplinary measures</b></p> <p>1. Disciplinary measures that may be imposed against a civil servant for minor violations shall be:</p> <p>1.1. verbal warning;</p> <p>1.2. written warning;</p> <p>1.3. written notice.</p> <p>2. Disciplinary measures that may be imposed against a civil servant for serious violations shall be:</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 56.</b> <b>Disciplinske mere</b></p> <p>1. Disciplinske mere koje se mogu izreći civilnom službeniku za lakše povrede su:</p> <p>1.1. usmena opomena;</p> <p>1.2. pismeno upozorenje;</p> <p>1.3. pismena opomena.</p> <p>2. Disciplinske mere koje se mogu izreći civilnom službeniku za teške povrede su:</p>

<p>2.1. ndalimi nga 20% deri në 50% e pagës bazë për një periudhë deri në gjashtë (6) muaj;</p> <p>2.2. ndalimi i ngritjes në detyrë, për një periudhë nga një (1) deri në pesë (5) vite;</p> <p>2.3. transerfimi në pozitë të ngjashme në klasë dhe kategori të njejtë;</p> <p>2.4. ulja në pozitë;</p> <p>2.5. pezullimi nga pozita pa pagesë deri në gjashtë (6) muaj;</p> <p>2.6. pezullimi nga pozita me ndalim deri në 50% të pagës bazë, deri në një (1) vit;</p> <p>2.7. largimi nga shërbimi civil.</p>	<p>2.1. reduction from twenty percent up to fifty percent of the salary for a period of up to six (6) months;</p> <p>2.2. prohibition of promotion for a period from one (1) up to five (5) years;</p> <p>2.3. transfer to a similar position in the same class and category;</p> <p>2.4. downgrading in work position;</p> <p>2.5. suspension from the position without pay for up to six (6) months;</p> <p>2.6. suspension from the position with up to 50% reduction of the basic salary, for up to one (1) year;</p> <p>2.7. dismissal from the Civil Service.</p>	<p>2.1. obustava od 20% do 50% osnovne plate za period do šest (6) meseci;</p> <p>2.2. zabrana unapređenja, za period od jedne (1) do (5) godina;</p> <p>2.3. premeštaj na sličnu poziciju u istom stepenu i kategoriji;</p> <p>2.4. premeštanje na nižu poziciju;</p> <p>2.5. suspenzija od posla na neplaćeno do šest (6) meseci;</p> <p>2.6. suspenzija od posla sa obustavom do 50% osnovne plate, do jedne (1) godine;</p> <p>2.7. udaljenje iz civilne službe.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 57</b> <b>Kompetenca për shqiptimin e masës disiplinore</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 57</b> <b>Competence for imposing of disciplinary measures</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 57.</b> <b>Nadležnost za izricanje disciplinske mere</b></p>
<p>1. Masat disiplinore për shkeljet e lehta shqiptohen nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë</p>	<p>1. Disciplinary measures for minor violations shall be imposed by the immediate supervisor and/or by the senior administrative manager.</p>	<p>1. Disciplinske mere za lakše povrede izriče neposredni rukovodilac i/ili najvišim administrativnim rukovodiocem.</p>

<p>dhe/apo nga udhëheqësi më i lartë administrativ.</p> <p>2. Masat disiplinore për shkeljet e rënda shqiptohen nga komisioni disiplinor.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 58 Procedura disiplinore</b></p> <p>1. Procedura disiplinore fillon mbi bazën e dyshimit të bazuar për shkeljen e detyrave dhe përgjegjësive të punës nga nëpunësi civil, duke mos përjashtuar informatat e pranuar në mënyrë anonime.</p> <p>2. Mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë detyrohet të fillojë procedurën disiplinore për shkeljen e detyrave dhe përgjegjësive të punës nga nëpunësi civil.</p> <p>3. Komisioni disiplinor fillon procedurën:</p> <p>3.1. me kërkesë të mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë të nëpunësit civil;</p> <p>3.2. bazuar në të gjeturat dhe/apo rekomandimet e çdo organi tjetër publik ose njësie me kompetenca kontrolli administrativ, inspektimi financiar apo</p>	<p>2. Disciplinary measures for serious violations shall be imposed by the disciplinary committee.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 58 Disciplinary procedure</b></p> <p>1. The disciplinary procedure shall be initiated on the basis of reasonable suspicion of the violation of duties and responsibilities by the civil servant, not excluding information received anonymously.</p> <p>2. The immediate supervisor is required to initiate disciplinary proceedings for the violation of duties and responsibilities by the civil servant.</p> <p>3. Disciplinary committee shall initiate proceedings:</p> <p>3.1. upon request of the immediate supervisor of civil servant;</p> <p>3.2. based on the findings and/or recommendations of any other public body or unit with administrative control, financial inspection or audit competences, or of any other official within the institution, as well</p>	<p>2. Disciplinske mere za teške povrede izriče disciplinska komisija.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 58. Disciplinski postupak</b></p> <p>1. Disciplinski postupak se pokreće na osnovu osnovane sumnje o povredi dužnosti i odgovornosti civilnog službenika, ne isključujući anonimno primljene informacije.</p> <p>2. Neposredni rukovodilac je dužan da pokrene disciplinski postupak zbog povrede radnih dužnosti i odgovornosti od strane civilnog službenika.</p> <p>3. Disciplinska komisija pokreće postupak:</p> <p>3.1. na zahtev neposrednog rukovodioca civilnog službenika;</p> <p>3.2. na osnovu nalaza i/ili preporuka bilo kog drugog javnog organa ili jedinice sa ovlašćenjima administrativne kontrole, finansijske inspekcije ili revizije, ili bilo kog</p>
---	---	--

<p>auditimi, ose të çdo zyrtari tjetër brenda institucionit si dhe me kërkesën e qytetarit;</p> <p>3.3. me nismën e çdo anëtari të komisionit, mbi bazën e dyshimit të bazuar, për kryerjen e një shkeljeje disiplinore.</p> <p>4. Nëse ka arsye të besohet se vazhdimi i ushtrimit të detyrës nga nëpunësi civil, ndaj të cilit ka filluar një procedurë disiplinore pengon hetimin disiplinor apo mund të cenojë ushtrimin e përshtatshëm të detyrës së tij, komisioni disiplinor mund të vendosë pezullimin e nëpunësit civil ose të marrë çdo masë tjetër të përshtatshme, deri në marrjen e vendimit përfundimtar. Vendimi për pezullim sipas këtij paragrafi, është veprim procedural ndaj të cilit nuk lejohet ankesa.</p> <p>5. Procedura administrative disiplinore garanton të drejtën e nëpunësit për t'u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit, për t'u informuar lidhur me shkeljen faktike të pretenduar dhe provat për kryerjen e saj, të drejtën për t'u dëgjuar, për të paraqitur prova, të drejtën për të pasur qasje në dokumente që lidhen me procedurën, për mbrojtje juridike, të drejtën për t'u asistuar, si dhe të drejtën për t'u ankuar ndaj vendimit përfundimtar. Nëpunësi civil mund të ndihmohet gjatë procedurave</p>	<p>as at citizen's request;</p> <p>3.3. upon the initiative of any member of the committee, based on reasonable suspicion for the commission of disciplinary violation.</p> <p>4. If there are grounds to believe that continued performance of duties by the civil servant who is subject to disciplinary proceedings may obstruct disciplinary inquiry or may affect appropriateness of performance of duties, the disciplinary committee may decide to suspend the civil servant, or take any other appropriate measure until a final decision. The suspension decision according to this paragraph is a procedural action against which no appeal is allowed.</p> <p>5. Administrative disciplinary proceedings shall guarantee the right of civil servants to information on initiation of proceedings, information on alleged offense and proof of its commission, right to be heard, right to submit evidence, right to access documents related to proceedings, right to legal protection and right to assistance, and right of appeal against the final decision. Civil servant may be assisted in disciplinary proceedings by a representative of trade union he is a member, a legal</p>	<p>drugog službenika u okviru institucije, kao i na zahtev građanina;</p> <p>3.3. na inicijativu bilo kog člana komisije, na osnovu osnovane sumnje, da je učinio disciplinski prekršaj.</p> <p>4. Ako postoji razlog da se veruje da nastavak obavljanja dužnosti od strane civilnog službenika, protiv koga je pokrenut disciplinski postupak, ometa disciplinsku istragu ili može uticati na pravilno vršenje njegove dužnosti, disciplinska komisija može odlučiti za suspenziju civilnog službenika ili preduzeti bilo koju drugu odgovarajuću meru, do donošenja konačne odluke. Odluka o suspenziji iz ovog stava je proceduralna radnja protiv koje nije dozvoljena žalba.</p> <p>5. Upravni disciplinski postupak garantuje službeniku pravo da bude obavešten o pokretanju postupka, da bude obavešten o navodnoj činjeničnoj povredi i dokazima za njeno izvršenje, pravo da bude saslušan, da iznese dokaze, pravo na pristup dokumentima u vezi sa postupkom, na pravnu zaštitu, pravo na pomoć, kao i pravo da se žali na konačnu odluku. Civilnom službeniku tokom disciplinskog postupka mogu pomagati predstavnik</p>
--	---	--

<p>disiplinore nga një përfaqësues i sindikatës ku bën pjesë, nga një përfaqësues ligjor apo nga një përfaqësues i nëpunësve civil të institucionit.</p> <p>6. Procedura disiplinore fillon pa vonesë, me marrjen në dijeni për një shkelje disiplinore, por jo më vonë se brenda afatit dy (2) vjeçar nga data e kryerjes së shkeljes. Në rastin e shkeljeve të rënda, afati është tetë (8) vjet.</p> <p>7. Masat disiplinore regjistrohen në dosjen individuale të nëpunësit, me përjashtim të vërejtjes verbale.</p> <p>8. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton:</p> <p>8.1. procedurën e hollësishme disiplinore, në përputhje me Ligjin përkatës për Procedurën e Përgjithshme Administrative;</p> <p>8.2. Kodin e Etikes për nëpunësit civil.</p>	<p>representative or a representative of civil servants of the institution.</p> <p>6. Disciplinary proceedings shall be initiated promptly upon obtaining knowledge of a disciplinary violation, and not later than two (2) years from the date of commission of violation. In case of serious violation, such period of validity shall be eight (8) years.</p> <p>7. Disciplinary measures shall be recorded in the personal file of the employee, with the exception of verbal reprimand.</p> <p>8. The Government, upon proposal of ministry responsible for public administration, with a sublegal act adopts.</p> <p>8.1. the detailed disciplinary procedure, in accordance with the relevant Law on General Administrative Procedure;</p> <p>8.2. Code of Ethics for civil servants.</p>	<p>sindikata çiji je član, zakonski zastupnik ili predstavnik civilnih službenika institucije.</p> <p>6. Disciplinski postupak počinje bez odlaganja, po saznanju za disciplinsku povredu, a najkasnije u roku od dve (2) godine od dana učinjene povrede. U slučaju teških povreda, rok je osam (8) godina.</p> <p>7. Disciplinske mere se evidentiraju u individualnom dosijeju zaposlenog, izuzev usmenih opomena.</p> <p>8. Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja:</p> <p>8.1. detaljni disciplinski postupak, u skladu sa relevantnim Zakonom o opštem upravnom postupku;</p> <p>8.2. Etički kodeks za civilne službenika.</p>
---	---	--



<p align="center"><b>Neni 59</b> <b>Krijimi dhe përbërja e komisionit disiplinor</b></p>	<p align="center"><b>Article 59</b> <b>Establishment and composition of disciplinary committee</b></p>	<p align="center"><b>Član 59.</b> <b>Osnivanje i sastav disciplinske komisije</b></p>
<p>1. Në çdo institucion publik themelohet komisioni disiplinor me mandat dy (2) vjeçar, i cili themelohet nga drejtuesi i lartë i institucionit.</p> <p>2. Komisioni disiplinor përbëhet nga tre (3) anëtarë që përfshinë së paku një përfaqësues të NjMBNj-së të institucionit përkatës dhe në përbërje të komisionit disiplinor duhet të jetë së paku një (1) jurist.</p> <p>3. Përjashtimisht paragrafit 1 të këtij neni, kompetencat e komisioni disiplinor për nëpunësit e kategorisë së lartë drejtuese në institucionin e administratës shtetërore, ushtrohen nga Komisioni Shtetëror për Vlerësim dhe Disiplinë ndërsa për institucionin tjetër shtetëror nga Komisioni disiplinor për nivelin e lartë drejtues.</p> <p>4. Komisioni Shtetëror për Vlerësim dhe Disiplinë drejtohet nga ministri përgjegjës për administratën publike ose i deleguari i tij dhe përbëhet nga këta anëtarë:</p> <p>4.1. tre (3) nëpunës të kategorisë së lartë drejtuese;</p>	<p>1. In every public institution, a disciplinary committee shall be established with a mandate of two (2) years, and it is established by the senior head of the institution.</p> <p>2. The disciplinary committee is composed of three (3) members, including at least one HRMU representative of the relevant institution, and the disciplinary committee must include at least one (1) lawyer.</p> <p>3. With the exception of paragraph 1 of this Article, the mandate of the disciplinary committee for employees of the senior managerial category in the state administration institution are exercised by the National Committee for Evaluation and Discipline, while for the other state institution by the Disciplinary Committee for the senior managerial level.</p> <p>4. National Committee for Evaluation and Discipline is lead by minister responsible for public administration and consists of these members:</p> <p>4.1. three (3) senior managerial category employees;</p>	<p>1. U svakoj javnoj instituciji osnuje se disciplinska komisija na mandat od dve (2) godine, koju osnuje viši rukovodilac institucije.</p> <p>2. Disciplinska komisija se sastoji od tri (3) člana, uključujući najmanje jednog predstavnika JLJR-a relevantne institucije, a u sastavu disciplinske komisije treba da bude najmanje jedan (1) pravnik.</p> <p>3. Izuzetno od stava 1. ovog člana, nadležnosti disciplinske komisije za službenike više rukovodeće kategorije u instituciji državne uprave vrši Državna komisija za ocenjivanje i disciplinu, dok za drugu državnu instituciju Disciplinska komisija za viši rukovodeći nivo.</p> <p>4. Na čelu Državne komisije za ocenjivanje i disciplinu je ministar nadležan za javnu upravu ili njegov delegirani, a ovu komisiju čine:</p> <p>4.1. tri (3) službenika više rukovodeće kategorije;</p>

<p>4.2. një (1) ekspert i jashtëm.</p> <p>5. Anëtarët e Komisionit Shtetëror për Vlerësim dhe Disiplinë kanë mandat tre (3) vjeçar.</p> <p>6. Emërimi i anëtarëve të Komisionit sipas paragrafit 4 të këtij neni bëhet nga Qeveria, me propozim të ministrisë përgjegjëse për administratën publike.</p> <p>7. Anëtari i jashtëm përzgjidhet nga ministri përgjegjës për administratën publike në bazë të një procedure transparente, publike dhe konkurruese.</p> <p>8. Në institucionin tjetër shtetëror titullari i institucionit e themelon <i>ad hoc</i> Komisioni disiplinor për nivelin e lartë drejtues me përbërje si në vijim:</p> <p>8.1. tre (3) nëpunës të kategorisë së lartë drejtuese;</p> <p>8.2. dy (2) ekspert të jashtëm.</p> <p>9. Anëtarët e jashtëm që emërohen nga titullari i institucionit tjetër shtetëror sipas paragrafit 8.2 të këtij neni, përzgjidhen në bazë të një procedure transparente, publike dhe konkurruese.</p>	<p>4.2. one (1) external expert.</p> <p>5. Members of the National Committee for Evaluation and Discipline have a three (3) year mandate.</p> <p>6. The appointment of members of the Committee, as per paragraph 4 of this Article, is done by the Government, upon proposal of the minister responsible for public administration.</p> <p>7. The external member is selected by the minister responsible for public administration based on a transparent, public and competitive procedure.</p> <p>8. In the other state institution, the head of the institution establishes an <i>ad-hoc</i> Disciplinary Committee for the senior managerial level with the following composition:</p> <p>8.1. three (3) employees of the senior managerial category;</p> <p>8.2. two (2) external experts.</p> <p>9. The external experts who are appointed by the head of the other state institution according to paragraph 8.2 of this Article, are selected based on a transparent, public and competitive procedure.</p>	<p>4.2. jedan (1) spoljni stručnjak.</p> <p>5. Članovi Državne komisije za ocenjivanje i disciplinu imaju mandat od tri (3) godine.</p> <p>6. Članove Komisije iz stava 4. ovog člana imenuje Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za javnu upravu.</p> <p>7. Spoljnog člana komisije bira ministar nadležan za javnu upravu na osnovu transparentnog, javnog i konkurentnog postupka.</p> <p>8. U drugoj državnoj instituciji, rukovodilac ustanove osnuje <i>ad hoc</i> Disciplinsku komisiju za viši rukovodeći nivo u sledećem sastavu:</p> <p>8.1. tri (3) službenika više rukovodeće kategorije;</p> <p>8.2. dva (2) spoljna stručnjaka.</p> <p>9. Spoljni članovi koje imenuje rukovodilac druge državne institucije u skladu sa stavom 8.2 ovog člana, biraju se na osnovu transparentnog, javnog i konkurentnog postupka.</p>
---	--	--

<p>10. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton rregullat e hollësishme për themelimin, përbërjen, përzgjedhjen, pagesën e anëtarëve të jashtëm dhe vendimmarrjen e Komisionit Shtetëror për Vlerësim dhe Disiplinë të nivelit të lartë drejtuese dhe komisionit tjetër shtetëror të nivelit të lartë drejtues, në përputhje me rregullat e përgjithshme të përcaktuara në Ligjin përkatës për Procedurën e Përgjithshme Administrative.</p> <p>11. Proedura dhe rregullat e hollësishme për zbatim të këtij neni, për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohen me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 60</b> <b>Parimet e individualizimit të masave disiplinore</b></p> <p>1. Për përcaktimin e masës disiplinore të zbatueshme, mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë ose komisioni disiplinor bazohet në:</p> <p>1.1. shkaqet, rrethanat e kryerjes së shkeljes, rëndësinë dhe pasojat e saj;</p> <p>1.2. shkallën e fajësisë;</p>	<p>10. The Government, upon proposal of the ministry responsible for public administration with a sub-legal act adopts detailed rules for establishment, composition, selection and decisionmaking in National Committee for Evaluation and Discipline of the high managerial level and other state committee of high-level managerial officials, in compliance with general rules defined in the Law on General Administrative Procedure.</p> <p>11. The procedure and detailed rules for the implementation of this Article, for the employees in the independent constitutional institutions, are regulated by this law and with a special act approved by the competent bodies of respective institutions.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 60</b> <b>Principles of individualization of disciplinary measures</b></p> <p>1. In determining the applicable disciplinary measure, the immediate supervisor or the disciplinary committee shall rely on:</p> <p>1.3. causes, circumstances of commission of offense, gravity and consequences thereof;</p> <p>1.4. degree of culpability;</p>	<p>10. Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja detaljna pravila za osnivanje, sastav, izbor, isplate spoljnih članova i za odlučivanju Državne komisije za ocenjivanje i disciplinu višeg rukovodećeg nivoa i druge državne komisije višeg rukovodećeg nivoa, u skladu sa opštim pravilima definisanim relevantnim Zakonom o opštem upravnom postupku.</p> <p>11. Postupak i detaljna pravila za sprovođenje ovog člana, za službenike u nezavisnim ustavnim institucijama, uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom koji usvajaju nadležni organi ovih institucija.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 60.</b> <b>Principi individualizacije disciplinskih mera</b></p> <p>1. Za utvrđivanje primenljivosti disciplinske mere, neposredni rukovodilac ili disciplinska komisija se zasniva na:</p> <p>1.1. uzroke, okolnosti počinjene povrede, važnost i njene posledice;</p> <p>1.2. stepen krivice;</p>
---	--	--

<p>1.3. ekzistencën e masave të tjera disiplinore të mëparshme të pashlyera, sipas nenit 53 të këtij ligji;</p> <p>1.4. përpjekjet e mëparshme të nëpunësit për shmangien apo kufizimin e dëmit.</p> <p>2. Masat disiplinore shqiptohen në raport të drejtë me shkeljen e kryer.</p> <p>3. Për shkeljet e lehta, shqiptohen masat disiplinore të përcaktuara në paragrafin 1 të nenit 56 të këtij ligji.</p> <p>4. Për shkeljet e rënda, shqiptohen masat disiplinore të përcaktuara në paragrafin 2 të nenit 56 të këtij ligji.</p> <p>5. Për çdo shkelje, shqiptohet vetëm një masë disiplinore.</p>	<p>1.5. existence of other previous unredeemed disciplinary measures, pursuant to Article 53 of this Law;</p> <p>1.6. previous efforts of the employee to avoid or limit the damage.</p> <p>2. Disciplinary measures shall be imposed in proportion to the violation committed.</p> <p>3. For minor violations shall apply disciplinary measures as provided by paragraph 1 of Article 56 of this Law.</p> <p>4. For serious violations shall apply disciplinary measures as provided by paragraph 2 of Article 56 of this Law.</p> <p>5. For each violation one disciplinary measure shall be imposed.</p>	<p>1.3. postojanje drugih neprovedenih disciplinskih mera, u skladu sa članom 53. ovog zakona;</p> <p>1.4. prethodne napore službenika za izbegavanje ili ograničavanje štete.</p> <p>2. Disciplinske mere se izriču srazmerno počinjenoj povredi.</p> <p>3. Za lakše povrede, izriču se disciplinske mere utvrđene u stavu 1. člana 56. ovog zakona.</p> <p>4. Za teške povrede, izriču se disciplinske mere utvrđene u stavu 2. člana 56. ovog zakona.</p> <p>5. Za a svaku povredu, izriče se samo jedna disciplinska mera.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 61</b> <b>Parashkrimi i masave disiplinore</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 61</b> <b>Statutory limitation of disciplinary measures</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 61</b> <b>Propisivanje disciplinskih mera</b></p>
<p>1. Masat disiplinore të evidentuara në dosjen individuale parashkruhen, pas kalimit të këtyre afateve:</p>	<p>1. Disciplinary measures recorded in the individual file are subject to statutory limitation, upon expiration of the following deadlines:</p>	<p>1. Disciplinske mere evidentirane u pojedinačnom dosijeju propisuju se, nakon isteka ovih rokova:</p>

<p>1.1. gjashtë (6) muaj nga njoftimi i palës për masën e përcaktuar në paragrafin 1.1. të nenit 56 të këtij ligji;</p> <p>1.2. një (1) vit nga njoftimi i palës për masën e përcaktuar në paragrafin 1.3. të nenit 56 të këtij ligji;</p> <p>1.3. dy (2) vjet nga mbarimi i afatit për të cilën është shqiptuar masa e parashikuar në paragrafin 2.1. dhe 2.2. të nenit 56 të këtij ligji;</p> <p>1.4. tre (3) vjet nga mbarimi i afatit, për të cilin është zbatuar masa e përcaktuar në paragrafin 2.3. të nenit 56 të këtij ligji;</p> <p>1.5. katër (4) vjet nga njoftimi i palës për masën e përcaktuar në paragrafin 2.4. të nenit 56 të këtij;</p> <p>1.6. pesë (5) vjet nga njoftimi i palës për masën e përcaktuar sipas paragrafit 2.5. dhe 2.6. të nenit 56 të këtij ligji;</p> <p>1.7. tetë (8) vjet nga njoftimi i palës për masën e përcaktuar sipas paragrafit 2.7. të nenit 56 të këtij ligji.</p>	<p>1.1.six (6) months from notification of the imposed measure as provided by paragraph 1.1 of Article 56 of this Law;</p> <p>1.2.one (1) year from notification of the imposed measure as provided by paragraph 1.3 of Article 56 of this Law;</p> <p>1.3.two (2) years from the expiry of the deadline for which a measure is imposed as provided by paragraphs 2.1 and 2.2 of Article 56 of this Law;</p> <p>1.4.three (3) years from the expiry of the deadline for which a measure is imposed as provided by paragraph 2.3 of Article 56 of this Law;</p> <p>1.5.four (4) years from notification of the imposed measure as provided by paragraph 2.4 of Article 56 of this Law;</p> <p>1.6.five (5) years from notification of the imposed measure as provided by paragraphs 2.5 and 3.6 of Article 56 of this Law;</p> <p>1.7.eight (8) years from notification of the imposed measure as provided by paragraph 2.7 of Article 56 of this Law;</p>	<p>1.1. šest (6) meseci od obaveštenja strane za meru utvrđenu u stavu 1.1. člana 56 ovog zakona;</p> <p>1.2. jednu (1) godinu od obaveštenja strane za meru utvrđenu u stavu 1.3. člana 56 ovog zakona;</p> <p>1.3. dve (2) godine od isteka roka za koji je izrečena mera predviđena u stavu 2.1. i 2.2. člana 56 ovog zakona;</p> <p>1.4. tri (3) godine od isteka roka, za koji je sprovedena mera utvrđena u stavu 2.3. člana 56 ovog zakona;</p> <p>1.5. četiri (4) godine od obaveštenja strane za meru utvrđenu u stavu 2.4. člana 56 ovog zakona;</p> <p>1.6. pet (5) godina od obaveštenja strane za meru utvrđenu prema stavu 2.5. i 2.6. člana 56 ovog zakona;</p> <p>1.7. osam (8) godina od obaveštenja strane za meru utvrđenu prema stavu 2.7. člana 56 ovog zakona.</p>
---	---	--

<p>2. Deklarimi i parashkrimit bëhet sipas detyrës zyrtare apo me kërkesë, me vendim të NjMBNj-së së institucionit. Masa fshihet nga dosja individuale.</p> <p style="text-align: center;"><b>Nënkapitulli 2</b> <b>Transferimi në Shërbimin Civil</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 62</b> <b>Transferimi i përkohshëm</b></p> <p>1. Nëpunësi civil mund të transferohet përkohësisht në një pozitë tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori, në këto raste:</p> <p>1.1. kur është në interes të institucionit, prej gjashtë (6) deri në dymbëdhjetë (12) muaj gjatë dy (2) vjetëve;</p> <p>1.2. për përmirësimin e rezultateve të punës të vetë nëpunësit, prej gjashtë (6) deri në dymbëdhjetë (12) muaj gjatë dy (2) vjetëve;</p> <p>1.3. për arsye të përkohshme shëndetësore në bazë të vendimit të komisionit kompetent, sipas ligjit, për aq sa është e nevojshme, sipas vendimit të komisionit përkatës.</p>	<p>2. Declaration on statutory limitation of measure shall be made ex officio or by request, with a decision of HRM Unit of the institution. Such measure shall be erased from the individual file.</p> <p style="text-align: center;"><b>Sub-chapter 2</b> <b>Transfer in the Civil Service</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 62</b> <b>Temporary transfer</b></p> <p>1. A civil servant may be transferred temporarily to another Civil Service position, of the same category, in the following cases:</p> <p>1.1. when it is an interest of the institution, from six (6) to twelve (12) months, within a period of two (2) years;</p> <p>1.2. to improve employee`s performance, from six (6) to twelve (12) months, within a period of two (2) years;</p> <p>1.3. for temporary medical reasons based on a decision of competent committee, according to the Law, for as long as necessary as per relevant committee decision.</p>	<p>2. Izjavljivanje propisivanja vrši se prema službenoj dužnosti ili na zahtev, odlukom JULJR-a institucije. Mera se briše iz pojedinačnog dosijea.</p> <p style="text-align: center;"><b>Podpoglavlje 2</b> <b>Premeštaj u državnoj službi</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 62</b> <b>Privremeni premeštaj</b></p> <p>1. Državni službenik može biti privremeno premešten na drugu poziciju u državnoj službi iste kategorije, u ovim slučajevima:</p> <p>1.1. kada je u interesu institucije, od šest (6) do dvanaest (12) meseci tokom dve (2) godine;</p> <p>1.2. za poboljšanje rezultata rada samog zaposlenog, od šest (6) do dvanaest (12) meseci tokom dve (2) godine;</p> <p>1.3. zbog privremenih medicinskih razloga na osnovu odluke nadležne komisije, u skladu sa zakonom, koliko dugo je neophodno prema relevantnoj odluci komisije.</p>
--	--	--

<p>2. Transferimi mund të bëhet:</p> <p>2.1. brenda institucionit ku është emëruar, duke përfshirë këtu edhe degët e tij lokale;</p> <p>2.2. në një agjenci ekzekutive të institucionit ku është emëruar;</p> <p>2.3. në një institucion tjetër të shërbimit civil.</p> <p>3. Transferimi i përkohshëm i nëpunësi civil, është vendim diskrecionar i drejtuesit më të lartë të institucionit dhe mund të refuzohet nga shërbyesi civil në këto raste:</p> <p>3.1. kur gjendja e tij shëndetësore, provuar me vërtetim mjekësor, e bën transferimin të pamundur;</p> <p>3.2. nëse vendi ku transferohet gjendet më shumë se 100 km nga vendbanimi i nëpunësit civil.</p> <p>4. Nëpunësit civil, i cili transferohet në një vend tjetër pune me kërkesën e institucionit, i cili është më i largët se sa vendi i tij i punës, i kompensohen shpenzimet e udhëtimit nga institucioni, i cili e transferon nëpunësin.</p>	<p>2. A transfer may occur:</p> <p>2.1. within the institution of appointment, including its local branches;</p> <p>2.2. to an executive agency of institution of appointment;</p> <p>2.3. to another Civil Service institution</p> <p>3. The temporary transfer of a civil servant is a discretionary decision of the Senior Manager of the institution and can be refused by the civil servant in the following cases:</p> <p>3.1. when his/her health condition, proven by a medical report, makes such transfer impossible;</p> <p>3.2. the place of transfer is more than 100 km from the place of residence of the civil servant.</p> <p>4. The civil servant transferred to another job position upon request of institution, to another location that is more distant than his/her job position, shall be compensated for his/her travel costs by the institution transferring the employee.</p>	<p>2. Premeštaj može da se obavi:</p> <p>2.1. u okviru institucije imenovanja, uključujući i njene lokalne ogranke;</p> <p>2.2. u izvršnu agenciju institucije imenovanja;</p> <p>2.3. u drugu instituciju državne službe.</p> <p>3. Privremeni premeštaj državnog službenika, je diskreciona odluka najvišeg rukovodioca institucije i može se odbiti od državnog službenika u ovim slučajevima:</p> <p>3.1. kada njegovo/njeno zdravstveno stanje, dokazano medicinskim izveštajem, čini ovaj premeštaj nemogućim;</p> <p>3.2. ako je mesto premeštaja više od 100 km udaljeno od mesta stanovanja državnog službenika.</p> <p>4. Državni službenik, koji je premešten na drugo radno mesto po zahtevu institucije, koja je udaljenija od njegovog/njenog radnog mesta, dobija nadoknadu za svoje putne troškove od institucije, koja premešta zaposlenog.</p>
---	--	--

<p>5. Nëpunësi civil, gjithashtu, mund të transferohet përkohësisht, për nevojat e institucionit apo shtetit, në një organizatë ndërkombëtare, në të cilën Republika e Kosovës është anëtare apo në një institucion ndërkombëtar.</p> <p>6. Në përfundim të afatit të transferimit, nëpunësi civil kthehet në pozitën e mëparshme.</p> <p>7. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton rregullat e hollësishme për transferimin e përkohshëm sipas këtij neni.</p> <p>8. Rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>5. A civil servant may also be transferred temporarily for the needs of institution or state to an international organization in which the Republic of Kosovo is a member or to an international institution.</p> <p>6. Upon completion of such transfer period, the civil servant shall be reinstated to the original position.</p> <p>7. Government, upon proposal of the ministry responsible for public administration, with a sublegal act, adopts detailed rules for temporary transfer according to this Article.</p> <p>8. The detailed rules for the implementation of this Article for the employees in the independent constitutional institutions shall be regulated by this Law and by a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p>	<p>5. Državni službenik, takođe, može biti privremeno premešten, zbog potreba institucije ili države, u međunarodnu organizaciju, u kojoj je Republika Kosovo član ili u međunarodnu instituciju.</p> <p>6. Nakon završetka ovakvog perioda premeštaja, državni službenik se ponovo vraća na prvobitno radno mesto.</p> <p>7. Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja detaljna pravila za privremeni premeštaj prema ovim članom.</p> <p>8. Detaljnija pravila za sprovođenje ovog člana za službenike u nezavisnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom usvojenim od nadležnih organa ovih institucija.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 63</b> <b>Transferimi i përhershëm</b></p> <p>1. Transferimi i përhershëm është caktimi i detyrueshëm i nëpunësit civil në një pozitë tjetër të shërbimit civil, në rast:</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 63</b> <b>Permanent transfer</b></p> <p>1. A permanent transfer is a mandatory assignment of a civil servant to another position of Civil Service, in the cases of:</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 63</b> <b>Trajni premeštaj</b></p> <p>1. Trajni premeštaj je obavezno postavljenje državnog službenika na drugu poziciju u državnoj službi, u slučaju:</p>



<p>1.1. të paaftësisë shëndetësore për të kryer detyrat e pozitës së mëparshme;</p> <p>1.2. të shmangies së një konflikti të vazhdueshëm interesi, të përcaktuar me ligj;</p> <p>1.3. të përfundimit të pezullimit, me kërkesë të nëpunësit civil kur ai nuk mund të kthehet në pozitën e mëparshme të punës;</p> <p>1.4. të shqiptimit të transferit si masë disiplinore.</p> <p>2. Përjashtimisht, nëpunësi civil mund të transferohet përhershëm për interes shtetëror në kategori të njejtë në shërbimin civil.</p>	<p>1.1. health incapability condition to perform duties of the original position;</p> <p>1.2. avoiding a continued conflict of interest, as provided by Law;</p> <p>1.3. completion of suspension at the request of civil servant, when he/she cannot be restored to the earlier job position;</p> <p>1.4. imposing the transfer as a disciplinary measure.</p> <p>2. Exceptionally, the civil servant may be permanently transferred for state interest in the same category within the civil service.</p>	<p>1.1. zdravstveno stanje koje onemogućava da obavlja prvobitne radne dužnosti;</p> <p>1.2. izbegavanje kontinuiranog konflikta interesa, utvrđeno zakonom;</p> <p>1.3. završetak suspenzije na zahtev državnog službenika, kada on/ona ne može da se vrati na prvobitnu poziciju;</p> <p>1.4. izricanjem premeštaja kao disciplinsku meru.</p> <p>2. Isključivo, državni službenik može se trajno premestiti za državni interes u istu kategoriju u državnoj službi.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 64</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Transferimi i përhershëm për interes shtetëror apo interes të institucionit</b></p> <p>1. Nëpunësi civil mund të transferohet për interes shtetëror apo për interes të institucionit në mënyrë të përhershme në vend tjetër të punës për ushtrimin e funksioneve të njëjta ose të ndryshme, në të njëjtën kategori të shërbimit civil.</p> <p>2. Transferimi i përhershëm mund të bëhet në një njësi tjetër administrative në kuadër të</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 64</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Permanent transfer for state interest or interest of the institution</b></p> <p>1. The civil servant may be transferred for state interest or for the interest of the institution permanently to another workplace for the exercise of the same or different functions, in the same category of civil service.</p> <p>2. The permanent transfer can be done to another administrative unit within the same</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 64</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Trajni premeštaj za državni interes ili interes institucije</b></p> <p>1. Državni službenik može se premeštiti za državni interes ili za interes institucije na trajni način na drugo radno mesto za obavljanja istih ili različitih funkcija, u istoj kategoriji državne službe.</p> <p>2. Trajni premeštaj se može uraditi u drugu administrativnu jedinicu u okviru</p>

<p>institucionit të njëjtë ose në institucion tjetër të shërbimit civil.</p> <p>3. Përgatitja profesionale e nëpunësit që transferohet duhet të jetë në përputhje me kërkesat e pozitës në të cilën transferohet.</p> <p>4. Transferimi i nëpunësit civil brenda institucionit të njëjtë bëhet në pajtim me udhëheqësin e drejtëpërdrejtë, udhëheqësin më të lartë administrativ dhe me pëlqimin e nëpunësit civil.</p> <p>5. Transferimi i nëpunësit civil në një institucion tjetër të shërbimit civil bëhet në pajtim me pëlqimin e nëpunësit, si dhe me marrëveshje në mes të institucioneve.</p> <p>6. Refuzimi për transfer të përhershëm mund të bëhet vetëm në këto raste;</p> <p>6.1 kur gjendja e tij shëndetësore, provuar me vërtetim mjekësor, e bën transferimin të pamundur;</p> <p>6.2. nëse vendi ku transferohet gjendet më shumë së 100 km nga vendbanimi i nëpunësit civil.</p>	<p>institution or to another civil service institution.</p> <p>3. The professional qualification of the employee being transferred must be in accordance with the requirements of the position to which he/she is transferred.</p> <p>4. The transfer of the civil servant within the same institution is done in accordance with the immediate manager, the senior administrative manager and with the consent of the civil servant.</p> <p>5. The transfer of the civil servant to another civil service institution is done in accordance with the consent of the civil servant, as well as with an agreement between the institutions.</p> <p>6.The refusal for permanent transfer can be only done in the following cases: and can be refused by the civil servant in the following</p> <p>6.1.when his/her health condition, proven by a medical report, makes such transfer impossible;</p> <p>6.2.the place of transfer is more than 100 km from the place of residence of the civil servant.</p>	<p>iste institucije ili u drugu instituciju državne službe.</p> <p>3. Stručna sprema službenika koji se premešta treba da bude u skladu sa zahtevima pozicije na koju se premešta.</p> <p>4. Premeštanje državnog službenika unutar iste institucije vrši se u skladu sa neposrednim rukovodiocem, najvišim administrativnim rukovodiocem i uz saglasnost državnog službenika.</p> <p>5. Premeštaj državnog službenika u drugu instituciju državne službe vrši se u skladu sa saglasnosti službenika, kao i sporazumom između institucija.</p> <p>6. Odbijanje za trajni premeštaj može se vršiti samo u ovim slučajevima:</p> <p>6.1. kada njegovo/njeno zdravstveno stanje, dokazano medicinskim izveštajem, čini ovaj premeštaj nemogućim;</p> <p>6.2. ako je mesto premeštaja više od 100 km udaljeno od mesta stanovanja državnog službenika.</p>
---	---	--

<p>7. Qeveria me akt nënligjor , me propozim të ministrisë përgjegjëse për administratë publike miraton rregullat për zbatimin e këtij neni.</p> <p>8. Rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>6. The government with a by-law, and upon the proposal of the responsible ministry for public administration, approves the rules for the implementation of this Article.</p> <p>7. The detailed rules for the implementation of this Article for the employees in the independent constitutional institutions are regulated by this Law and with a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p>	<p>6. Vlada podzakonskim aktom, na predlog ministarstva odgovornog za javnu upravu, usvaja pravila za sprovođenje ovog člana.</p> <p>7. Detaljnija pravila za sprovođenje ovog člana za službenike u nezavisnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom usvojenim od nadležnih organa ovih institucija.</p>
<p><b>Neni 65</b> <b>Transferimi në rast të shuarjes apo ristrukturimit</b></p>	<p><b>Article 65</b> <b>Transfer in case of closure or restructuring</b></p>	<p><b>Član 65</b> <b>Premeštaj u slučaju gašenja ili restrukturiranja</b></p>
<p>1. Nëse për shkak të shuarjes apo ristrukturimit të institucionit, pozita e mëparshme e një nëpunësi civil shuhet, ai mund të transferohet në një pozitë tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori.</p> <p>2. Transferimi, sipas paragrafit 1 të këtij neni, mund të bëhet:</p> <p>2.1. në të njëjtin institucion, ku nëpunësi civil është i emëruar;</p>	<p>1. If due to the closure or restructuring of the institution, a previous position of a civil servant is terminated, such civil servant may be transferred to another Civil Service position of the same category.</p> <p>2. A transfer under paragraph 1. of this Article may occur:</p> <p>2.1. to the same institution where the civil servant is appointed;</p> <p>2.2. to an institution it is merged with it, to</p>	<p>1. Ukoliko zbog zatvaranja ili restrukturiranja institucije pozicija državnog službenika bude ukinuta, taj državni službenik može biti premešten na drugu poziciju iste kategorije u državnoj službi.</p> <p>2. Premeštaj prema stavu 1 ovog člana može da se izvrši:</p> <p>2.1. u istoj instituciji, gde je državni službenik imenovan;</p> <p>2.2. u instituciju sa kojom se</p>

<p>2.2. në institucionin me të cilin është bashkuar institucioni i shuar, në institucionin që është ndarë apo në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi;</p> <p>2.3. në agjencinë ekzekutive të institucionit të ristrukturuar;</p> <p>2.4. në një institucion tjetër të shërbimit civil.</p> <p>3. Në çdo rast shuarje apo ristrukturimi të institucionit krijohet komisioni i ristrukturimit, i cili shqyrton mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozitë të lirë, në të cilën ai i plotëson kërkesat e vendit të punës. Vendimi përfundimtar i transferimit merret nga njësia përgjegjëse, në bazë të propozimit të komisionit.</p> <p>4. Nëpunësi mund të refuzojë transferimin vetëm për arsyet e parashikuara në paragrafin 3 të nenit 62 të këtij ligji. Refuzimi i transferimit për arsye të tjera, përbën shkak për lirim nga shërbimi civil.</p> <p>5. Komisioni i ristrukturimit, i parashikuar në paragrafin 3 të këtij neni, drejtohet nga njësia përgjegjëse dhe në të bëjnë pjesë përfaqësues të</p>	<p>the institution that is divided or to the institution assuming functions performed earlier by the civil servant;</p> <p>2.3. to an executive agency of restructured institution;</p> <p>2.4. to another Civil Service institution.</p> <p>3. In any case of termination or restructuring of institution, a restructuring commission shall be established to review possibilities of reallocating each civil servant to existing vacant positions and to propose transfers of civil servants to vacant positions, for which he/she meets specific requirements. A final transfer decision shall be issued by the admission unit, upon proposal of the committee.</p> <p>4. A civil servant may refuse transfer only for reasons provided by paragraph 3. of Article 62 of the present Law. Refusal of transfer for other reasons presents a reason for removal from the Civil Service.</p> <p>5. The restructuring commission under paragraph 3. of this Article shall be chaired by the admission unit and consists of</p>	<p>spojila ugašena institucija, u instituciju koja je podeljena ili instituciju koja je preuzela funkcije koje je ranije obavljao državni službenik;</p> <p>2.3. u izvršnu agenciju restrukturirane institucije;</p> <p>2.4. u drugu instituciju državne službe.</p> <p>3. U bilo kom slučaju ukidanja ili restrukturiranja institucije, komisija za restrukturiranje se uspostavlja, koja razmatra mogućnosti za premeštaj svakog državnog službenika na postojeća upražnjena radna mesta i radi predlaganja premeštaja državnih službenika na slobodne pozicije, u koju on ispunjava zahteve radnog mesta. Konačna odluka premeštaja donosi se od odgovorne jedinice, na osnovu predloga komisije.</p> <p>4. Javni službenik može da odbije premeštaj samo iz razloga datih u stavu 3 člana 62 ovog zakona. Odbijanje premeštaja iz drugih razloga predstavlja razlog za udaljenje iz državne službe.</p> <p>5. Komisija za restrukturiranje, predviđena u stavu 3 ovog člana, rukovodi se od jedinice odgovorne i u nju učestvuju</p>
--	---	--

<p>institucioneve të parashikuara në paragrafët 2.1, 2.2, 2.3 apo 2.4 të këtij neni, sipas rastit ku bëhet ristrukturimi përkatës.</p> <p>6. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton procedura të hollësishme për risistemimin e nëpunësve civil, për shkak të shuarjes apo ristrukturimit, si dhe përbërjes së hollësishme të komisionit.</p> <p>7. Rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>representatives of institutions as per paragraphs 2.1., 2.2., 2.3. and 2.4. of this Article, as required, where the relevant restructuring takes place.</p> <p>6. Government, upon proposal of the ministry responsible for public administration with a sub-legal act shall adopt detailed procedures for re-systematization of civil servants, due to termination or restructuring, as well as detailed composition of the commission.</p> <p>7. The detailed rules for the implementation of this Article for the employees in the independent constitutional institutions are regulated by this Law and with a special act approved by the competent bodies of these institutions.</p>	<p>predstavnicu institucija predviđeni u stavovima 2.1, 2.2, 2.3 ili 2.4 ovog člana, prema slučaju gde se vrši odgovarajuće restrukturiranje.</p> <p>6. Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za javnu upravu, podzakonskim aktom usvaja detaljne procedure za resistematizaciju državnih službenika, zbog ukidanja ili restrukturiranja, kao i detaljni sastav komisije.</p> <p>7. Detaljnija pravila za sprovođenje ovog člana za službenike u nezavisnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom usvojenim od nadležnih organa ovih institucija.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 66</b> <b>Lista e pritjes</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 66</b> <b>Waiting list</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 66</b> <b>Lista Čekanja</b></p>
<p>1. Nëpunësit civil, të cilët pas shuarjes apo ristrukturimit të institucionit nuk janë transferuar sipas nenit 65, apo rasteve të tjera të parapara me ligj nuk mund të sistemohen, do të vendosen në listën e pritjes</p> <p>2. Ministria përgjegjëse për administratë publike, kujdeset për sistemimin e nëpunësve civil në pritje në kategori të njejtë të shërbimit</p>	<p>1. Civil servants who, after the closure or restructuring of the institution, have not been transferred in accordance with Article 65 or in other cases provided by the law cannot be systematized, shall be placed on the waiting list.</p> <p>2. The Ministry responsible for public administration shall take care of the systematization of waiting civil servants in the same civil service category, as well as the</p>	<p>1. Državni službenici, koji nakon gašenja ili restrukturiranja institucije nisu premešteni prema članu 65, ili drugim slučajevima predviđenim zakonom ne mogu se sistemativizovati, biće stavljeni na listu čekanja.</p> <p>2. Odgovorno ministarstvo za javnu upravu, brine se o sistemativizaciji državnih službenika koje čeka, u istoj kategoriji</p>

<p>civil, si dhe trajnimin për pozitën përkatëse ku sistemohet.</p> <p>3. Refuzimi për t'iu nënshtruar trajnimit përbën shkak për lirim nga shërbimi civil.</p> <p>4. Nëse brenda afatit prej nëntë (9) muajsh nëpunësi civil nuk ricaktohet në ndonjë pozitë të lirë të shërbimit civil, kjo përbën shkak për lirim nga shërbimi civil.</p> <p>5. Të drejtat dhe detyrimet sipas këtij neni vlejné për aq kohë sa nëpunësi civil në listën e pritjes nuk ka marrëdhënie tjetër pune.</p> <p>6. Të drejtat dhe detyrimet e nëpunësve civil në pritje, duke përfshirë pagat dhe trajnimin e tyre, përcaktohen nga Qeveria me akt nënligjor pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financa.</p>	<p>training for the relevant position where they are systematized.</p> <p>3. Refusal to undergo training shall constitute grounds for removal from civil service.</p> <p>4. If within the period of nine (9) months the civil servant is not reassigned to any vacant position in the civil service, this shall constitute grounds for removal from the civil service.</p> <p>5. The rights and obligations under this Article shall apply as long as the civil servant on the surplus list does not have another employment relationship.</p> <p>6. The rights and obligations of waiting civil servants, including their salaries and training, shall be determined by the Government with a by-law after the proposal of the ministry responsible for public administration and the ministry responsible for finance.</p>	<p>državne službe, kao i obuku za odgovarajuću poziciju gde se sistemativizuje.</p> <p>3. Odbijanje da se podvrgne obuci predstavlja razlog za otpuštanje iz državne službe.</p> <p>4. Ako unutar roka od devet (9) meseci državni službenik se ne rasporedi na neku slobodnu poziciju državne službe, to predstavlja razlog za otpuštanje iz državne službe.</p> <p>5. Prava i obaveze prema ovom članu važe za onoliko dugo koliko državni službenik na listi viška nema drugi radni odnos.</p> <p>6. Prava i obaveze državnih službenika koje čekaju, uključujući njihove plate i obuku, utvrđuju se od Vlade podzakonskim aktom nakon predloga ministarstva odgovornog za javnu upravu i ministarstva odgovornog za finansije.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Nënkapitulli 3</b> <b>Pezullimi i marrëdhënies së punës në Shërbimin Civil</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Sub-chapter 3</b> <b>Suspension of employment relationship in the Civil Service</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Podpoglavlje 3</b> <b>Suspenzija radnog odnosa u državnoj službi</b></p>

<p style="text-align: center;"><b>Neni 67</b> <b>Llojet e pezullimit</b></p> <p>1. Pezullimi është ndërprerja e përkohshme e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, i cili bëhet:</p> <p>1.1. sipas detyrës zyrtare;</p> <p>1.2. me kërkesë të nëpunësit civil.</p> <p>2. Gjatë periudhës së pezullimit, marrëdhënia e shërbimit civil nuk mund të përfundojë dhe nuk mund të ndryshojë, përveçse me kërkesën e nëpunësit të pezulluar ose kur parashikohet shprehimisht me këtë ligj.</p> <p>3. Të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga puna dhe marrëdhënia e punës gjatë periudhës së pezullimit, përveç të drejtës për tu kthyer në vendin e punës, sipas këtij ligji.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 67</b> <b>Types of suspension</b></p> <p>1. Suspension is a temporary termination of relationship with Civil Service, which is undertaken:</p> <p>1.1. ex officio; or</p> <p>1.2. upon request of the civil servant.</p> <p>2. During suspension period, relationship with the Civil Service shall not be terminated or changed, unless with the initiative of the suspended employee, or when explicitly provided by this Law.</p> <p>3. The rights and responsibilities of the employees from their work and from their employment relationship shall be suspended during the period of suspension, except the right to return to the workplace pursuant to this Law.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 67</b> <b>Vrste suspenzije</b></p> <p>1. Suspenzija je privremen prekid odnosa u državnoj službi, koji se vrši:</p> <p>1.1. prema službenoj dužnosti;</p> <p>1.2. na zahtev javnog službenika.</p> <p>2. Tokom perioda suspenzije, radni odnos u državnoj službi ne može da se raskine i ne može da se promeni, osim na zahtev suspendovanog zaposlenog ili kada je to izričito navedeno u zakonu.</p> <p>3. Zaposlenim prestaju prava i obaveze iz rada i radnog odnosa tokom perioda suspenzije, osim prava na povratak na radno mesto, prema ovog zakona.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 68</b> <b>Pezullimi sipas detyrës zyrtare</b></p> <p>1. Nëpunësi civil pezullohet sipas detyrës zyrtare, në rastet si në vijim:</p> <p>1.1. në rastin e procedurës disiplinore sipas paragrafit 4 të nenit 58 të këtij ligji;</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 68</b> <b>Ex officio suspension</b></p> <p>1. Civil servant may be suspended ex officio in the following cases:</p> <p>1.1. in case of disciplinary proceedings, as per paragraph 4 of the Article 58 of the</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 68</b> <b>Suspenzija prema službenoj dužnosti</b></p> <p>1. Državni službenik se suspenduje prema službenoj dužnosti, u slučajevima kao u nastavku:</p> <p>1.1. u slučaju disciplinskog postupka, prema stavu 4 člana 58 ovog</p>

<p>1.2. kur emërohet në një nga funksionet e përcaktuara në paragrafin 1 të nenit 3 të këtij ligji, për periudhën përkatëse të emërimit;</p> <p>1.3. transferohet, për nevoja të institucionit apo shtetit, në një organizatë ndërkombëtare apo në një institucion ndërkombëtar, për periudhën përkatëse;</p> <p>1.4. kur gjykata pezullon nëpunësin civil i cili është person zyrtar nga ushtrimi i detyrës, për kushtet dhe shkaqet të cilat janë të parapara në legjislacionin përkatës në fuqi;</p> <p>1.5. ndaj nëpunësit civil është iniciuar procedurë penale për kryerje të veprës penale gjatë ushtrimit të funksioneve të tij;</p> <p>1.6. nëpunësi civil, mbahet në arrest në pritje të vendimit të formës së prerë;</p> <p>1.7. kur prania e nëpunësit civil në zyrë mund të pengojë hetimet;</p> <p>1.8. deklarohet i zhdukur me vendim të formës së prerë të gjykatës, deri në</p>	<p>present Law;</p> <p>1.2. when appointed to any of the functions under paragraph 1 of the Article 3 of the present Law, for the respective period of appointment;</p> <p>1.3. transferred, for the needs of institution or state, to an international organization, a foreign government or international institution, for the respective period;</p> <p>1.4. when the court suspends the civil servant who is an official person from exercising his duties, for the conditions and reasons pursuant to applicable Law;</p> <p>1.5. criminal proceedings have been initiated against the civil servant for committing a criminal offense while exercising his function;</p> <p>1.6. the civil servant is in custody pending a final decision;</p> <p>1.7. when the presence of the civil servant in the office may hinder investigations;</p> <p>1.8. is declared a missing person by a final</p>	<p>zakona;</p> <p>1.2. kada se imenuje na neku od funkcija utvrđenih u stavu 1 člana 3 ovog zakona, za odgovarajući period imenovanja;</p> <p>1.3. premešta se, za potrebe institucije ili države, u međunarodnu organizaciju, ili međunarodnu instituciju, za odgovarajući period;</p> <p>1.4. kada sud suspenduje državnog službenika koji je službeno lice od vršenja dužnosti, za uslove i uzroke koji su predviđeni u odgovarajuće zakonodavstvo na snazi;</p> <p>1.5. protiv državnog službenika je pokrenut krivični postupak za izvršenje krivičnog dela tokom vršenja njegovih funkcija;</p> <p>1.6. državni službenik, je zadržan u pritvoru u iščekivanju konačne odluke;</p> <p>1.7. kada prisustvo državnog službenika u kancelariji može ometati istrage;</p> <p>1.8. proglašava se nestalim sa</p>
--	--	---



<p>shfaqjen e personit apo deklarimit të vdekjes me vendim të formës së prerë të gjykatës;</p> <p>1.9. regjistrohet apo zgjedhet, sipas ligjit, si kandidat për zgjedhjet qendrore e lokale, sipas nenit 25 të këtij ligji;</p> <p>1.10. nëse ndodhet në gjendje konflikti të vazhdueshëm interesi, sipas ligjit të veçantë, deri në transferimin e tij në një pozite tjetër, në përputhje me nenin 63 të këtij ligji;</p> <p>1.11. gjatë ndjekjes së ndonjë programi arsimimi apo trajnimit më të gjatë se tridhjetë (30) ditë, për nevojat e institucionit, për periudhën që ndjek këtë program me shkëputje nga puna;</p> <p>1.12. në raste të tjera, të parashikuara shprehimisht me ligj.</p> <p>2. Përveç kur përcaktohet ndryshe me këtë ligj, konstatimi i shkakut të pezullimit bëhet nga:</p> <p>2.1. NjMBNj e institucionit, ku nëpunësi ushtron detyrën;</p>	<p>court ruling, until the person appears again, or until he/she is declared deceased by a final court ruling.</p> <p>1.9. is registered or elected, according to the Law, as a candidate for the central and local elections, pursuant to Article 25 of this Law;</p> <p>1.10. in case of continued conflict of interest, according to the special Law, until a transfer to another position, in accordance with the Article 63 of the present Law;</p> <p>1.11. when attending an education or training program for a period longer than thirty (30) days for the needs of the institution, for the period of attendance of such program with discontinuation from work;</p> <p>1.12. in other cases, as provided explicitly by Law</p> <p>2. Unless otherwise provided in this Law, the reason for suspension shall be stated by:</p> <p>2.1. Human Resource Management Unit of the institution employing such civil servant;</p>	<p>konačnom odlukom suda, do pojave lica ili proglašenja smrti sa konačnom odlukom suda;</p> <p>1.9. registruje se ili izabira, prema zakonu, kao kandidat za centralne i lokalne izbore, prema članu 25 ovog zakona;</p> <p>1.10. ako se nalazi u stanju kontinuiranog sukoba interesa, prema posebnom zakonu, sve do njegov premeštaja na drugu poziciju, u skladu sa članom 63 ovog zakona;</p> <p>1.11. tokom praćenja nekog programa obrazovanja ili obuke duže od trideset (30) dana, za potrebe institucije, za period dok prati ovaj program sa odvajanjem od posla;</p> <p>1.12. u drugim slučajevima, izričito predviđenim zakonom.</p> <p>2. Osim kada se drugačije utvrđuje ovim zakonom, konstatacija razloga suspenzije vrši se od:</p> <p>2.1. JULJR institucije, gde službenik vrši dužnost;</p>
--	--	--

<p>2.2. ministria përgjegjëse për administratën publike për kategorinë e lartë drejtues në administratën shtetërore.</p> <p>3. Qeveria, me propozim të ministrisë përgjegjëse për administratë publike me akt nënligjor rregullon në mënyrë të hollësishme rregullat për zbatim të këtij neni.</p> <p>4. Rregullat e hollësishme për zbatimin e këtij neni për nëpunësit në institucionet e pavarura kushtetuese rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve.</p>	<p>2.2. The ministry responsible for public administration for senior managerial category in state administration;</p> <p>3. The government, upon the proposal of the ministry responsible for public administration, with a by-law shall regulate in detail the rules for the implementation of this Article.</p> <p>4. The detailed rules for the implementation of this Article for the employees in the independent constitutional institutions are regulated by this Law and with a special act approved by the competent bodies of respective institutions.</p>	<p>2.2. ministarstvo nadležno za javnu upravu za višu upravljачku kategoriju u državnoj upravi.</p> <p>3. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za javnu upravu podzakonskim aktom na detaljniji način uređuje pravila za sprovođenje ovog člana.</p> <p>4. Detaljnija pravila za sprovođenje ovog člana za službenike u nezavisnim ustavnim institucijama uređuju se ovim zakonom i posebnim aktom usvojenim od nadležnih organa ovih institucija.</p>
<p><b>Neni 69</b> <b>Pezullimi vullnetar</b></p>	<p><b>Article 69</b> <b>Voluntary suspension</b></p>	<p><b>Član 69</b> <b>Dobrovoljna suspenzija</b></p>
<p>1. Pezullimi vullnetar bëhet me kërkesë të nëpunësit civil në rastet si në vijim:</p> <p>1.1. për kujdesin anëtarin e ngushtë të familjes, të moshuar ose të sëmurë për një periudhë deri në një (1) vit;</p> <p>1.2. për përgatitje profesionale për një periudhë deri në dy (2) vite.</p> <p>2. Kërkesa për pezullim paraqitet me shkrim, së paku pesë (5) ditë para datës së</p>	<p>1. Voluntary suspension may be allowed upon request of the civil servant in the following cases:</p> <p>1.1. to provide care for elderly or ill relatives (spouse, parent, child, sibling) for a period of up to one (1) year.</p> <p>1.2. for a professional training for a period of up to two (2) years.</p> <p>2. The request for suspension shall be submitted in writing, at least five (5) days before the</p>	<p>1. Dobrovoljna suspenzija vrši se na zahtev državnog službenika u slučajevima kao u nastavku:</p> <p>1.1. za negu člana uže porodice, starog ili bolesnog za period do jedne (1) godine;</p> <p>1.2. za stručnu pripremu za period do dve (2) godine.</p> <p>2. Zahtev za suspenziju se podnosi u pisanoj formi, najmanje pet (5)</p>

<p>kërkuar të pezullimit, sipas nënparagrafit 1.1 dhe së paku tridhjetë (30) ditë sipas nënparagrafit 1.2. të këtij neni në NjMBNj të institucionit. Kërkesa për pezullim miratohet nga udhëheqësi më i lartë administrativ i institucionit.</p> <p>3. Në rast se nëpunësi civil i cili ka pezulluar mardhënjen e punës sipas paragrafit 1.2. të këtij neni krijon marrdhënie tjetër pune, kjo përbën shkak për lirim nga shërbimi civil.</p> <p>4. Kategoria e nivelit të ulët, të mesëm dhe të lartë drejtues nuk kanë të drejtë në pezullimin vullnetar sipas paragrafit 1 nënparagrafit 2 të këtij neni.</p> <p>5. Qeveria, me propozim të ministrisë përgjegjëse për administratë publike me akt nënligjor rregullon në mënyrë të hollësishme rregullat për zbatim të këtij neni.</p>	<p>requested date of suspension, pursuant to subparagraph 1.1 and at least thirty (30) days pursuant to subparagraph 1.2. of this Article to the HRMU of the institution. The request for suspension shall be approved by the chief administrative leader of the institution.</p> <p>3. In case the civil servant who is suspended from the employment relationship according to paragraph 1.2. of this Article establishes another employment relationship, this constitutes grounds for removal from Civil Service.</p> <p>4. The category of junior, middle and senior managers are not entitled to voluntary suspension according to paragraph 1 subparagraph 2 of this Article.</p> <p>5. The government, upon the proposal of the ministry responsible for public administration, with a by-law shall regulate in detail the rules for the implementation of this Article.</p>	<p>dana pre zahtevanog datuma suspenzije, prema osnovu 1.1. i najmanje trideset (30) dana prema osnovu 1.2. ovog člana u JULJR institucije. Zahtev za suspenziju se usvaja od najvišeg administrativnog rukovodilaca institucije.</p> <p>3. U slučaju da državni službenik koji je suspendovao radni odnos prema stavu 1.2. ovog člana stvara drugi radni odnos, to predstavlja razlog za otpuštanje iz državne službe.</p> <p>4. Kategorija nižeg, srednjeg i višeg nivoa rukovođenja nemaju pravo na dobrovoljnu suspenziju prema stavu 1. osnovu 2. ovog člana.</p> <p>5. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za javnu upravu podzakonskim aktom na detaljniji način uređuje pravila za sprovođenje ovog člana.</p>
<p><b>Neni 70</b> <b>Efektet e pezullimit</b></p>	<p><b>Article 70</b> <b>Effects of suspension</b></p>	<p><b>Član 70</b> <b>Efekti suspenzije</b></p>
<p>1. Pas përfundimit të pezullimit, përveçse kur vendoset përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil, sipas këtij ligji, nëpunësi civil rikthehet në pozitën e</p>	<p>1. Upon completion of suspension, unless there is a decision for termination of Civil Service relationship, pursuant to this Law, the Civil servant shall be restored to his/her earlier</p>	<p>1. Nakon završetka suspenzije, osim ako postoji odluka o raskidu odnosa u državnoj službi, prema ovom zakonu, državni službenik se vraća na prethodnu</p>

<p>mëparshme të punës. Në rast se pozita e mëparshme është e plotësuar përfundimisht, nëpunësi civil transferohet në një pozitë tjetër të nivelit profesional.</p> <p>2. Nëpunësi civil i pezulluar sipas nenit 68, paragrafit 1, nënparagrafi 1.3 dhe 1.9, i cili bëhet në pajtim me planifikimin e institucionit, pas përfundimit të pezullimit kthehet në pozitën e njejtë apo pozitë ekuivalente.</p> <p>3. Në rastin e pezullimit për një afat deri në tre (3) muaj, pozita e mëparshme e punës nuk plotësohet deri në përfundimin e pezullimit. Ndërsa në rastet e pezullimit si në nënparagrafit 1.1 të nenit 69 të këtij ligji, vendi i punës nuk plotësohet deri në një (1) vit.</p> <p>4. Periudha e pezullimit, në rastet e përcaktuara në paragrafin 1, nënparagrafët 1.1., 1.3, 1.9., 1.10. dhe 1.11. të nenit 68 dhe paragrafin 1, nënparagrafin 1.1. të nenit 69 të këtij ligji, llogaritet si përvojë pune në shërbim civil.</p> <p>5. Periudha e pezullimit, në rastet e përcaktuara në paragrafin 1, nënparagrafët 1.4., 1.5., 1.6. dhe 1.7. të nenit 68 të këtij ligji do të llogaritet si përvojë pune në shërbimin civil, në rast se nëpunësi civil shpallet i pafajshëm me</p>	<p>position. In case such position is permanently occupied, the civil servant shall be transferred to another professional level position.</p> <p>2. The civil servant suspended according to Article 68, paragraph 1, subparagraphs 1.3 and 1.9, which is done in accordance with the planning of the institution, after the end of the suspension, he/she shall return to the same position or an equivalent position.</p> <p>3. In case of suspension for a period of up to three (3) months, the previous job position shall not be occupied until the end of the suspension. While in cases of suspension as in subparagraph 1.1 of Article 69 of this Law, the job position shall not be occupied for up to one (1) year.</p> <p>4. The suspension period, in the cases defined in paragraph 1, subparagraph 1.1., 1.3, 1.9., 1.10. and 1.11. of Article 68 and paragraph 1, subparagraph 1.1. of Article 69 of this Law, shall be considered as work experience in the Civil Service.</p> <p>5. The suspension period, in the cases defined in paragraph 1, subparagraph 1.4., 1.5., 1.6. and 1.7. of Article 68 of this Law shall be considered as work experience in the Civil Service, in case the civil servant is declared</p>	<p>radnu poziciju. U slučaju da je prethodna pozicija konačno popunjena, državni službenik se premešta na drugu poziciju profesionalnog nivoa.</p> <p>2. Državni službenik suspendovan prema članu 68, stav 1, podstav 1.3. i 1.9., koji se radi u skladu sa planiranjem institucije, nakon završetka suspenzije, vraća se na istu ili ekvivalentnu poziciju.</p> <p>3. U slučaju suspenzije za period do tri (3) meseca, prethodna radna pozicija se ne popunjava do završetka suspenzije. Dok u slučajevima suspenzije kao u podstavu 1.1. člana 69 ovog zakona, radno mesto se ne popunjava do jedne (1) godine.</p> <p>4. Period suspenzije, u slučajevima utvrđenim u stavu 1, podstavovima 1.1., 1.3, 1.9., 1.10. i 1.11. člana 68 i stavu 1, podstavu 1.1. člana 69 ovog zakona, uračunava se kao radno iskustvo u državnoj službi.</p> <p>5. Period suspenzije, u slučajevima utvrđenim u stavu 1, podstavovima 1.4., 1.5., 1.6. i 1.7. člana 68 ovog zakona uračunavaće se kao radno iskustvo u državnoj službi, u slučaju da se državni</p>
--	--	---

<p>vendim të formës së prerë, apo në rast se procedura penale përfundon për shkaqe të tjera.</p> <p>6. Nëpunësi civil gjatë periudhës së pezullimit nuk përfiton pagë, me përjashtim në rastin e përcaktuar në paragrafin 1, nënparagrafët 1.1 dhe 1.10 të nenit 68, nëpunësi civil përfiton 50 % të pagës së plotë, duke përjashtuar çdo lloj shtesë në pagë, për një periudhë pezullimi deri në gjashtë (6) muaj.</p> <p>7. Nëpunësi civil gjatë periudhës së pezullimit nuk përfiton pagë, me përjashtim në rastin e përcaktuar në paragrafin 1, nënparagrafët 1.4., 1.5., 1.6. dhe 1.7. të nenit 68 të këtij ligji, nëpunësi civil përfiton 50 % të pagës së plotë, duke përjashtuar çdo lloj shtesë në pagë, deri në fund të periudhës së pezullimi</p> <p>8. Në rast se procedura disiplinore apo procedura penale përfundon pa një masë disiplinore, gjegjësisht dënim penal, nëpunësi civil i cili ka qenë i pezulluar me 50 % të pagës së tij, i kompenzohet pjesa e ndaluar e pagës bazë.</p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI V PËRFUNDIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS NË SHËRBIMIN CIVIL</b></p>	<p>innocent by a final decision, or in case the criminal procedure ends for other reasons.</p> <p>6. During the suspension period, the civil servant shall not receive a salary, except in the case defined under paragraph 1, subparagraphs 1.1 and 1.10 of Article 68, the civil servant shall receive 50% of the salary, excluding any type of salary allowance, for a suspension period up to six (6) months.</p> <p>7. During the suspension period, the civil servant shall not receive a salary, except in the case defined under paragraph 1, subparagraphs 1.4., 1.5., 1.6. and 1.7. of Article 68 of this Law, the civil servant shall benefit 50% of the salary, excluding any type of salary allowance, until the end of the suspension period.</p> <p>8. In case that the disciplinary procedure or criminal procedure ends without a disciplinary measure, namely without criminal charge, the civil servant who has been suspended with 50% of his salary shall be compensated for the suspended part of the basic salary.</p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER V TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN THE CIVIL SERVICE</b></p>	<p>službenik pravosnažnom odlukom proglasi nevinim, ili u slučaju da se krivični postupak okonča iz drugih razloga.</p> <p>6. Državni službenik tokom perioda suspenzije ne prima platu, izuzev u slučaju utvrđenim u stavu 1. podstavovima 1.1. i 1.10. člana 68, državni službenik prima 50% pune plate, isključujući svaku vrstu dodatka na platu, za period suspenzije do šest (6) meseci.</p> <p>7. Državni službenik ne prima platu tokom perioda suspenzije, izuzev u slučaju utvrđenim u stavu 1. podstavovima 1.4., 1.5., 1.6. i 1.7. člana 68 ovog zakona, državni službenik prima 50% pune plate, isključujući svaku vrstu dodatka na platu, do kraja perioda suspenzije.</p> <p>8. U slučaju da se disciplinski ili krivični postupak okonča bez disciplinske mere, odnosno krivične kazne, državni službenik koji je bio suspendovan sa 50% njegove plate, nadoknađuje mu se zabranjeni deo osnovne plate.</p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE V ZAVRŠETAK RADNOG ODNOSA U DRŽAVNOJ SLUŽBI</b></p>
---	---	---

<p style="text-align: center;"><b>Neni 71</b> <b>Përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil</b></p> <p>1. Marrëdhënia e punës në shërbimin civil përfundon në rastet si në vijim:</p> <p>1.1. për shkaqet e përcaktuara në neni 72 të këtij ligji;</p> <p>1.2. me lirimin nga shërbimi civil sipas neneve 73 dhe 74 të këtij ligji;</p> <p>1.3. largimi nga shërbimi civil, si masë disiplinore në përputhje me këtë ligj;</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 71</b> <b>Termination of employment relationship in the civil service</b></p> <p>1. Employment relationship with the Civil Service shall be terminated as follows:</p> <p>1.1. for reasons defined in Article 72 of this Law;</p> <p>1.2. with the release from civil service according to Articles 73 and 74 of this Law; and</p> <p>1.3. discharge from the civil service as a disciplinary measure in accordance with this Law.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 71</b> <b>Završetak radnog odnosa u državnoj službi</b></p> <p>1. Radni odnos u državnoj službi završava u slučajevima kao u nastavku:</p> <p>1.1. iz razloga utvrđenih u članu 72 ovog zakona;</p> <p>1.2. uz otpuštanje iz državne službe prema članovima 73 i 74 ovog zakona;</p> <p>1.3. otpuštanje iz državne službe kao disciplinska mera u skladu sa ovim zakonom.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 72</b> <b>Përfundimi në rastet e përcaktuara nga ligji</b></p> <p>1. Marrëdhënia e punës në shërbimin civil përfundon për rastet e përcaktuara në ligj, kur:</p> <p>1.1. nëpunësi vdes apo kur merr formë të prerë vendimi për deklarimin e vdekjes së tij;</p> <p>1.2. nëpunësi humb shtetësinë;</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 72</b> <b>Termination in cases defined by the Law</b></p> <p>1. The employment relationship in the Civil Service shall be terminated for the cases defined in the law, when:</p> <p>1.1. civil servant dies or there is final ruling on declaration of his/her death;</p> <p>1.2. civil servant loses citizenship;</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 72</b> <b>Okončanje u slučajevima utvrđenim zakonom</b></p> <p>1. Radni odnos u državnoj službi se okončava za slučajeve utvrđene u zakonu, kada:</p> <p>1.1. službenik umre ili kada odluka o proglašenju njegove smrti postane pravosnažna;</p> <p>1.2. službenik izgubi državljanstvo;</p>

<p>1.3. kur merr formë të prerë vendimi i gjykatës për kufizimin apo heqjen e zotësisë për të vepruar;</p> <p>1.4. plotësohet moshja për pensionim, sipas ligjit të punës;</p> <p>1.5. konstatohet paligjshmëria e aktit të emërimit;</p> <p>1.6. dënohet me vendim të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale me dashje;</p> <p>2. Nëpunësi civil informohet për përfundimin e marrëdhënies së punës për shkak të plotësimit të moshës së pensionimit gjashtë (6) muaj para datës së pensionimit, nga njësia përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit.</p> <p>3. Përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil, për shkak të ligjit, konstatohet me vendim jo më vonë se brenda shtatë (7) ditëve nga ndodhja apo njohja e shkakut të përfundimit, nga:</p> <p>3.1. NjMBNj e institucionit, ku nëpunësi ushtron detyrën;</p>	<p>1.3. when there is final court ruling on limitation or removal of capacity to act;</p> <p>1.4. reaches the retirement age, according to the Labor Law;</p> <p>1.5. appointed act is found invalid;</p> <p>1.6. convicted with a final judgment for committing a deliberate criminal offense;</p> <p>2. Civil servant shall be notified of termination of relationship due to retirement six (6) months before the date of retirement by the responsible unit for human resource management of the institution.</p> <p>3. Termination of Civil Service relationship, by effect of Law, shall be ascertained not later than seven (7) days of occurrence or obtaining knowledge on the reason for termination, by:</p> <p>3.1. Human Resource Unit of the institution employing such civil servant;</p>	<p>1.3. kada odluka suda o ograničenju ili oduzimanju sposobnosti delovanja postane pravosnažna;</p> <p>1.4. ispunjava se starosna dob za penzionisanje, prema zakonu o radu;</p> <p>1.5. utvrđuje se nezakonitost akta o imenovanju;</p> <p>1.6. osuđuje se konačnom sudskom odlukom za namerno počinjeno krivično delo;</p> <p>2. Državni službenik se obaveštava o završetku radnog odnosa zbog ispunjavanja starosnog doba penzionisanja šest (6) meseci pre datuma penzionisanja, od odgovorne jedinice za upravljanje ljudskim resursima institucije.</p> <p>3. Okončanje radnog odnosa u državnoj službi, zbog zakona, se konstatuje odlukom ne kasnije od unutar 7 dana od događaja ili poznavanja razloga okončanja, od:</p> <p>3.1. JULJR institucije, gde službenik vrši dužnost;</p>
---	--	--

<p>3.2. ministria përgjegjëse për administratën publike, për nëpunësit e kategorisë së lartë drejtuese në institucionet e administratës shtetërore.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 73</b> <b>Lirimi nga Shërbimi Civil</b></p> <p>1. Marrëdhënia e punës në shërbimin civil përfundon me lirimin nga shërbimi civil, në këto raste:</p> <p>1.1. për shkak të refuzimit të pajustificuar të nëpunësit për të pranuar transferimin, sipas neneve 62, 63, 64 dhe 65 të këtij ligji;</p> <p>1.2. kur nëpunësi deklarohej i paaftë për punë nga komisioni kompetent mjekësor, sipas legjislacionit në fuqi;</p> <p>1.3. pas dy vlerësimeve “e papranushme” të rezultateve në punë, dy (2) herë radhazi. Herë e dytë radhazi konsiderohet edhe vlerësimi i veçantë;</p> <p>1.4. kur nëpunësi ushtron të drejtën për pensionin të parakohshëm, sipas këtij ligji;</p>	<p>3.2. Ministry responsible for public administration, for civil servants of senior managerial category in institutions of state administration.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 73</b> <b>Dismissal from Civil Service</b></p> <p>1. The Civil Service employment relationship shall be terminated by dismissal from civil service in the following cases:</p> <p>1.1. due to unjustified refusal of the employee to accept transfer as under Articles 62, 63 and 64 of the present Law;</p> <p>1.2. when the civil servant is found incapable to work by the competent medical commission, according to the applicable Law;</p> <p>1.3. after two "unsatisfactory" evaluations of work performance, two (2) times in a row. After two times in a row, a special evaluation is also considered;</p> <p>1.4. a civil servant using his/her right to early retirement, according to this Law;</p>	<p>3.2. ministarstvo odgovorno za javnu upravu, za službenike više rukovodeće kategorije u institucijama državne uprave.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 73</b> <b>Otpuštanje iz javne službe</b></p> <p>1. Radni odnos u državnoj službi se okončava otpuštanjem iz državne službe, u sledećim slučajevima:</p> <p>1.1. zbog neosnovanog odbijanja državnog službenika da prihvati premeštaj prema članovima 62, 63, 64 i 65 ovog zakona;</p> <p>1.2. kada nadležna medicinska komisija, prema zakonodavstvom na snazi, utvrdi da državni službenik nije sposoban za rad;</p> <p>1.3. nakon dve "neprihvatljive" ocene rezultata na poslu, dva (2) puta uzastopno. Drugi put zaredom se smatra i posebna procena;</p> <p>1.4. kada javni službenik iskoristi svoje pravo na rano penzionisanje, u skladu sa zakonom;</p>
--	---	--



<p>1.5. kur nëpunësi civil gjendet në një situatë të konfliktit të vazhdueshëm të interesit, të deklaruar nga vetë nëpunësi dhe, sipas ligjit, nuk merr masat e parashikuara për shmangien e konfliktit të interesit brenda afatit të përcaktuar apo nëse transferimi në një pozitë tjetër nuk do të mënjanonte gjendjen e konfliktit të vazhdueshëm të interesit;</p> <p>1.6. kur nëpunësi i kategorisë së ulët, mesme apo të lartë drejtuese anëtarësohet në një parti politike ose kur nëpunësit e niveleve të tjera bëhen anëtarë të organeve drejtuese të një partie politike;</p> <p>1.7. kur nëpunësi civil i cili ka pezulluar vendin e punës sipas paragrafit 1, nënparagrafi 1.2. të nenit 66 të këtij ligj – themelon marrëdhënie tjetër punë;</p> <p>1.8. me dorëheqje, sipas nenit 74 të këtij ligji.</p> <p>1.9. në çdo rast tjetër, të parashikuar me ligj.</p> <p>2. Lirimi nga shërbimi civil, në rastin e parashikuar sipas paragrafit 1, nënparagrafit 1.3</p>	<p>1.5. continued conflict of interest of a civil servant, as disclosed by the civil servant himself, and as per Law, fails to take measures to avoid conflict of interest within a set timeline or if a transfer to another position may not avoid the situation of continued conflict of interest;</p> <p>1.6. when the employee of the junior, middle or higher management category becomes a member of a political party, or when employees of other levels become members of steering bodies of a political party;</p> <p>1.7. when the civil servant who has suspended the job position according to paragraph 1, subparagraph 1.2. of Article 66 of this Law - establishes another employment relationship;</p> <p>1.8. with resignation, according to Article 74 of this Law.</p> <p>1.9. in any other case as provided by Law.</p> <p>2. Dismissal from Civil Service, in the case provided for in paragraph 1, subparagraph 1.3</p>	<p>1.5. kada je državni službenik u kontinuiranom konfliktu interesa, kako je prikazao sam državni službenik, i po zakonu, sa propustom da se preduzmu mere da se izbegne konflikt interesa u zadatom vremenskom roku ili ukoliko premeštaj na drugu poziciju ne može da izbegne situaciju kontinuiranog konflikta interesa;</p> <p>1.6. kada se državni službenik iz niže, srednje ili više rukovodeće kategorije učlani u političku partiju, ili kada javni službenici sa drugih nivoa postanu članovi upravnih tela političke partije;</p> <p>1.7. kada državni službenik koji je suspendovao radno mesto prema stavu 1, podstav 1.2. člana 66 ovog zakona - zasniva drugi radni odnos;</p> <p>1.8. sa ostavkom, prema članu 74 ovog zakona.</p> <p>1.9. u svakom drugom slučaju, predviđenim sa zakonom.</p> <p>2. Otpuštanje iz državne službe, u predviđenim slučaju prema stavu 1,</p>
---	---	---

<p>të këtij neni, konstatohet brenda dhjetë (10) ditëve nga dhënia e vlerësimit të dytë “e papranushme”, ndërsa në rastet e tjera konstatohet brenda dhjetë (10) ditëve nga njohja e shkakut për lirim.</p> <p>3. Lirimi nga shërbimi civil bëhet me vendim të:</p> <p>3.1. NjMBNj-së, ku nëpunësi ushtron detyrën;</p> <p>3.2. Qeverisë, me propozim të ministrit përgjegjës për administratën publike, për nëpunësit e kategorisë së lartë drejtuese në institucionet e administratës shtetërore.</p> <p>4. Përjashtimisht, lirimi nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes së nëpunësit civil konstatohet nga NjMBNj e institucionit ku nëpunësi ushtron detyrën, ose nga njësia përgjegjëse në rastin e nëpunësve të kategorisë së lartë drejtuese.</p> <p>5. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton procedurat e hollësishme të lirimimit nga shërbimi civil.</p>	<p>of this Article, shall be notified within ten (10) days from the second "unsatisfactory" performance appraisal, while in other cases it is notified within ten (10) days from the recognition of the grounds for dismissal.</p> <p>3. Dismissal from Civil Service shall be made by a decision of:</p> <p>3.1. Human Resource Management Unit of the institution, where the employee exercises his/her duty;</p> <p>3.2. Government, upon proposal of the minister responsible for public administration, for civil servants of senior managerial category in institutions of state administration.</p> <p>4. Exceptionally, the dismissal from Civil Service due to the resignation of the civil servant, shall be ascertained by the HRMU of the institution where the civil servant exercises his/her duties, or by the responsible unit in the case of a high management category civil servants.</p> <p>5. Government, upon the proposal of the ministry responsible for public administration with a sub-legal act adopts detailed procedures for releasing from Civil Service.</p>	<p>podstav 1.3. ovog člana, konstatuje se unutar deset (10) dana od davanja druge “neprihvatljive” ocene, dok u ostalim slučajevima konstatuje se unutar deset (10) dana od prepoznavanje razloga za otpuštanje.</p> <p>3. Otpuštanje iz državne službe vrši se odlukom:</p> <p>3.1. JULJR-a, gde službenik vrši dužnost;</p> <p>3.2. Vlade, na predlog ministra odgovornog za javnu upravu, za zaposlene u kategoriji viših rukovodilaca u institucijama državne uprave.</p> <p>4. Izuzev, otpuštanja iz državne službe zbog ostavke državnog službenika konstatuje se od JULJR institucije gde službenik vrši dužnost, ili od odgovorne jedinice u slučaju službenika više rukovodeće kategorije.</p> <p>5. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za državnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja detaljnije postupke otpuštanja iz državne službe.</p>
--	--	---

<p style="text-align: center;"><b>Neni 74 Dorëheqja</b></p> <p>1. Nëpunësi civil mund të ofrojë dorëheqje nga shërbimi civil. Dorëheqja përbën shkas ligjor për lirim të nëpunësit nga shërbimi civil.</p> <p>2. Nëpunësi civil ofron dorëheqjen me shkrim tek NjMBNj e institucionit ku ushtron detyrën, ose te njësia përgjegjëse në rastin e nëpunësve të kategorisë së lartë drejtuese dhe mban të njoftuar mbikëqyrësin e drejtëpërdrejtë.</p> <p>3. Dorëheqja krijon pasoja juridike tridhjetë (30) ditë nga data e paraqitjes.</p> <p>4. Përjashtimisht nga paragrafi 2 i këtij neni, në raste të arsyetuara, me kërkesë të nëpunësit dhe me miratimin e njësisë së përcaktuar sipas paragrafit 2 të këtij neni, dorëheqja krijon pasoja juridike përpara afatit tridhjetë (30) ditor nga dita e njoftimit për dorëheqje.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 74 Resignation</b></p> <p>1. The civil servant may offer to resign from the Civil Service. The resignation constitutes a legal ground for the dismissal of the civil servant from the Civil Service.</p> <p>2. The civil servant shall submit his resignation in writing to the HRMU of the institution where he/she perform his/her duties, or to the responsible unit in the case of civil servants of the senior managerial category and keeps the immediate supervisor informed.</p> <p>3. Resignation has legal effect thirty (30) days from the date of submission;</p> <p>4. Notwithstanding paragraph 2. of this Article, in justified cases, and upon the request of employee and consent of the unit as per paragraph 2. of this Article, such resignation has legal effects earlier than the thirty (30) days deadline from the notification on resignation.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 74 Ostavka</b></p> <p>1. Državni službenik može ponuditi ostavku iz državne službe. Ostavka predstavlja pravni razlog za otpuštanje službenika iz državne službe.</p> <p>2. Državni službenik nudi ostavku pismeno kod JULJR institucije gde vrši dužnost, ili kod odgovorne jedinice u slučaju službenika više rukovodeće kategorije, i drži obaveštenim neposrednog nadzornika.</p> <p>3. Ostavka stvara pravne posledice trideset (30) dana od dana podnošenja.</p> <p>4. Izuzev od stava 2. ovog člana, u opravdanim slučajevima, na zahtev službenika i usvajanjem jedinice utvrđene prema stavu 2. ovog člana, ostavka stvara pravne posledice pre roka od trideset (30) dana od dana obaveštenja o ostavci.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 75 Pensionimi i parakohshëm</b></p> <p>1. Nëpunësi civil mund të kërkojë pensionim të parakohshëm, jo më shumë se dy</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 75 Early retirement</b></p> <p>1. Civil servant may request early retirement not more than two (2) years before the time defined</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 75 Prevremeno penzionisanje</b></p> <p>1. Državni službenik može da zahteva prevremeno penzionisanje, ne više od dve</p>

<p>(2) vite para afatit të përcaktuar për pensionimin e tij. Kërkesa për pensionim të parakohshëm duhet të miratohet nga udhëheqësi më i lartë i institucionit.</p> <p>2. Institucioni i administratës publike mund të përshpejtojë pensionimin në rast të reduktimit të personelit, pas një riorganizimi, bashkimit me një institucion tjetër ose mbylljes së institucionit ose shuarjes së pozitive, për ata nëpunës civil, të cilët kanë dy (2) vite para datës së pensionimit.</p> <p>3. Pagesa për pensionim të parakohshëm sipas paragrafit 1 të këtij neni është 70% e pagës bazë deri në arritjen e moshës së pensionimit.</p> <p>4. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton procedurat e hollësishme për zbatimin e këtij neni.</p>	<p>for his/her retirement. Request for early retirement should be approved by the highest manager of the institution.</p> <p>2. Institution of public administration may accelerate retirement process in case of staff downsizing following a reorganization, merger with another institution or closing of the institution or termination of positions, for those civil servants who have two (2) years to retirement.</p> <p>3. Payment for early retirement, according to paragraph 1 of this Article shall be seventy (70%) per cent of the basic salary until the retirement age.</p> <p>4. The government, upon the proposal of the ministry responsible for public administration with a sub-legal act adopts detailed procedures for early retirement.</p>	<p>(2) godine pre vremena utvrđenog za njegovu/njeno penzionisanje. Zahtev za privremeno penzionisanje treba se usvojiti od najvišeg rukovodioca institucije.</p> <p>2. Institucija javne uprave može ubrzati penzionisanje u slučaju smanjenja osoblja, nakon reorganizacije, spajanja sa drugom institucijom ili zatvaranja institucije ili ukidanja pozicija, za one službenike, koji imaju dve (2) godine pre datuma penzionisanja.</p> <p>3. Isplata za privremeno penzionisanje prema stavu 1. ovog člana je 70% osnovne plate do postizanja starosnog doba penzionisanja.</p> <p>4. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za državnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja detaljnije postupke za sprovođenje ovog člana.</p>
<p style="text-align: center;"><b>PJESA V</b> <b>NËPUNËSI I SHËRBIMIT PUBLIK</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 76</b> <b>Rregullimi juridik i marrëdhënies së punës për nëpunësin e shërbimit publik</b></p> <p>1. Përveç kur parashikohet shprehimisht ndryshe në këtë pjesë të ligjit, marrëdhënia e</p>	<p style="text-align: center;"><b>PART V</b> <b>PUBLIC SERVICE EMPLOYEE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 76</b> <b>Legal employment regime for public service employee</b></p> <p>1. Unless otherwise explicitly provided in this section of the Law, employment relationship for</p>	<p style="text-align: center;"><b>DEO V</b> <b>SLUŽBENIK JAVNE SLUŽBE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 76</b> <b>Pravno uređenje radnog odnosa za službenika javne službe</b></p> <p>1. Osim kada se izričito predviđa drugačije u ovom delu zakona, radni odnos</p>

<p>punës për nëpunësin e shërbimit publik rregullohet sipas dispozitave të ligjit përkatës të punës.</p> <p>2. Kjo pjesë e ligjit përcakton rregullat për procedurën e rekrutimit, vlerësimin e punës, disiplinën e nëpunësit të shërbimit publik, si dhe procedurën e ndërprerjes të marrëdhënies së punës.</p> <p>3. Një ligj i veçantë mund të parashikojë rregulla të ndryshme nga ky ligj. Rregullimi me ligj të veçantë mund të bëhet vetëm në përputhje me parimet e përgjithshme të pranimit dhe menaxhimit të përcaktuara në nenet 7 dhe 8 të këtij ligji dhe mund t'i rregullojë ndryshe vetëm këto elemente të marrëdhënies së punës:</p> <p>3.1. kushte të veçanta apo shtesë për rekrutim;</p> <p>3.2. të drejtat ose detyrimet specifike të tjera nga ato të parashikuara me këtë ligj;</p> <p>3.3. zhvillimin profesional dhe nevojat për trajnime;</p> <p>3.4. përcaktim të shkeljeve dhe masave disiplinore shtesë për shkelje të detyrave dhe përgjegjësive të punës;</p>	<p>public service employee shall be regulated with the provisions of respective Labour Law.</p> <p>2. This section of the Law defines rules for competition procedure, performance appraisal, discipline of public service employee and procedure for termination of employment relationship.</p> <p>3. A special Law may provide different rules from this Law. Regulation with special Law may be done only in accordance with general principles of admission and management provided in Article 7 and 8 of this Law and can otherwise regulate only these elements of the employment relationship:</p> <p>3.1. special or additional conditions for recruitment;</p> <p>3.2. specific rights or obligations other than those provided by this Law;</p> <p>3.3. professional development and training needs;</p> <p>3.4. determination of violations and additional disciplinary measures for violations of work duties and responsibilities;</p>	<p>za službenika javne službe se reguliše prema odredbama odgovarajućeg zakona o radu.</p> <p>2. Ovaj deo zakona utvrđuje pravila za proceduru zapošljavanja, procenu rada, disciplinu službenika javnih službi, kao i proceduru prekidanja radnog odnosa.</p> <p>3. Posebni zakon može predvideti drugačija pravila od ovog zakona. Uređenje posebnim zakonom može da se izvrši samo u skladu sa opštim principima prijema i upravljanja utvrđenim u članovima 7 i 8 ovog zakona, i može regulisati drugačije samo ove elemente radnog odnosa:</p> <p>3.1. posebne ili dodatne uslove za zapošljavanje;</p> <p>3.2. ostala specifična prava ili obaveze od onih predviđenih ovim zakonom;</p> <p>3.3. profesionalan razvoj i potrebe za obuke;</p> <p>3.4. utvrđivanje prekršaja i dodatnih disciplinskih mera za povrede dužnosti i obaveza rada;</p>
---	--	---

<p>3.5. transferimin dhe sistematizimin e nëpunësve.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 77</b> <b>Punëdhënësi dhe përfaqësuesi i tij</b></p> <p>1. Përveç kur parashikohet ndryshe me ligj, punëdhënësi për nëpunësit e shërbimit publik në administratën e shërbimeve publike, e cila është organizuar si njësi, në kompetencë të administratës shtetërore është ministria përgjegjëse për atë shërbim.</p> <p>2. Për nëpunësit e shërbimit publik të administratës së shërbimit publik në komunë, punëdhënësi është komuna.</p> <p>3. Për administratën e shërbimeve publike kur kjo organizohet si institucion i shërbimit publik, punëdhënësi është vetë institucioni.</p> <p>4. Në rastin e administratës së shërbimeve publike kur organizohet si njësi, përfaqësuesi i punëdhënësit është organi i përcaktuar me ligj të veçantë, si kompetent për themelimin dhe ndërprerjen e marrëdhënies së punës me nëpunësin shërbimit publik. Në rastin e administratës së shërbimeve publike kur kjo organizohet si institucion i shërbimit publik,</p>	<p>3.5. transfer and systematization of civil servants.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 77</b> <b>Employer and its representative</b></p> <p>1. Unless otherwise provided in the Law, for public service employees in administrations of public services which is organized as unit under the competence of state administration, the employer is the responsible ministry for that service.</p> <p>2. For public service employees of administration of public service in the municipality, the employer is the municipality itself.</p> <p>3. For the administration of public services when it is organized as a public service institution, the employer is the institution itself.</p> <p>4. In cases of public services administrations when organized as unit, representative of the employer is the body stipulated in the special Law as competent for establishment and termination of employment relationship with the public service employee. In case of public service administrations when this is organized as institution of public service, appointing body</p>	<p>3.5. premeštanje i sistematizacija službenika.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 77</b> <b>Poslodavac i njegov predstavnik</b></p> <p>1. Osim kada se zakonom drugačije predviđa, poslodavac za službenike javne službe, u upravi javnih službi, koja je organizovana kao jedinica, u nadležnošću državne uprave je odgovorno ministarstvo za tu službu.</p> <p>2. Za službenike javne službe uprave javne službe u opštini, poslodavac je opština.</p> <p>3. Za upravu javnih službi kada se to organizuje kao institucija javne službe, poslodavac je sama institucija.</p> <p>4. U slučaju uprave javnih službi kada se organizuje kao jedinica, predstavnik poslodavca je telo utvrđeno posebnim zakonom, kao nadležno za uspostavljanje i prekidanje radnog odnosa sa službenikom javne službe. U slučaju uprave javnih službi kada se to organizuje kao institucija javne službe, telo za imenovanje je</p>
--	---	---

<p>organ emërues është drejtori i përgjithshëm i këtij institucioni.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 78</b> <b>Kohëzgjatja e marrëdhënies së punës</b></p> <p>1. Marrëdhënia e punës e punëtorit të shërbimit publik themelohet me kontratën e punës për një periudhë të pacaktuar.</p> <p>2. Përjashtimisht nga paragrafi 1 i këtij neni, marrëdhënia e punës për personelin e të gjitha niveleve drejtuese themelohet me kontratë pune për një periudhë të caktuar, me mandat katër (4).</p> <p>3. pas mbarimit të mandatit njësia përgjegjëse detyrohet të emërojë nëpunësin e kategorisë drejtuese në një pozitë të kategorisë profesionale të atij institucioni.</p> <p>4. Përjashtimisht, marrëdhënia e punës themelohet me kontratë pune për një periudhë të caktuar edhe në këto raste:</p> <p style="padding-left: 20px;">4.1. për zëvendësimin në rastet e mungesës të përkohshme të një nëpunësi të shërbimit publik;</p> <p style="padding-left: 20px;">4.2. në rastet e ngarkesës të përkohshme të punës;</p>	<p>is the general director of such institution.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 78</b> <b>Duration of employment relationship</b></p> <p>1. The employment relationships of public service employee shall be established by the employment contract for an indefinite term.</p> <p>2. With the exception of paragraph 1 of this Article, the employment relationship for the personnel of all managerial levels shall be established by the employment contract for a certain period, with a mandate of four (4) years.</p> <p>3. After the end of the mandate, the responsible unit shall be obliged to appoint the managerial category employee to a position of the professional category of that institution.</p> <p>4. Exceptionally, the employment relationship is established with employment contract for a specific period also in the following cases:</p> <p style="padding-left: 20px;">4.1. substitution in cases of temporary absence of a permanent public service employee;</p> <p style="padding-left: 20px;">4.2. cases of temporary workload;</p>	<p>generalni direktor te institucije.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 78</b> <b>Trajanje radnog odnosa</b></p> <p>1. Radni odnos radnika javne službe zasniva se ugovorom o radu za neodređeni period.</p> <p>2. Izuzev od stava 1. ovog člana, radni odnos za osoblje svih nivoa rukovodstva zasniva se ugovorom o radu za određeni period, sa mandatom od četiri (4) godine.</p> <p>3. Po isteku mandata, odgovorna jedinica je dužna da imenuje službenika rukovodeće kategorije na radno mesto stručne kategorije te ustanove..</p> <p>4. Izuzev, radni odnos zasniva se ugovorom o radu za određeni period i u ovim slučajevima:</p> <p style="padding-left: 20px;">4.1. za zamenu u slučajevima privremene odsutnosti službenika javne službe;</p> <p style="padding-left: 20px;">4.2. u slučajevima privremenog opterećenja rada;</p>
---	---	---

<p>4.3. për projekte të caktuara me kohëzgjatje të caktuar.</p> <p>5. Kontrata e punës për periudhë të caktuar, sipas paragrafit 7 të këtij neni, lidhet për aq sa është e nevojshme, por nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dy (2) vite.</p> <p>6. Në rastin e përcaktuar në nënparagrafi 7.1 të këtij neni, kontrata përfundon me automatizëm, me kthimin e nëpunësit të shërbimit publik i cili zëvendësohet.</p>	<p>4.3. specific projects of limited duration;</p> <p>5. Employment contract for specific period, under paragraph 7 of this Article is made for as long as it is reasonably required, but cannot be made for a period longer than two (2) years.</p> <p>6. In the case provided for in sub-paragraph 7.1 of this Article, the contract shall end automatically upon return of service employee that was substituted.</p>	<p>4.3. za određene projekte sa određenim trajanjem.</p> <p>5. Ugovor o radu za određeni period, prema stavu 7. ovog člana, zaključuje se onoliko koliko je potrebno, ali se ne može zaključiti za period duži od dve (2) godine.</p> <p>6. U slučaju utvrđenom u podstavu 7.1. ovog člana, ugovor završava automatski, vraćanjem službenika javne službe koji je zamenjen.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 79</b> <b>Procedura e pranimit në shërbimin publik</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 79</b> <b>Admission procedure in the public service</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 79</b> <b>Procedura prijema u javnu službu</b></p>
<p>1. Themelimi i marrëdhënies së punës për nëpunësin e shërbimit publik bëhet me konkursi të hapur dhe publik, të organizuar sipas këtij ligji.</p> <p>2. Procedura e konkurrimit organizohet, në mënyrë periodike, për secilin grup pozitash, me përshkrim dhe kërkesa të njëjta pune.</p> <p>3. Konkurrimi organizohet për grup-pozita të njëjta:</p>	<p>1. Employment relationship for a public service employee is established based on public and open competition organized according to principles of this Law.</p> <p>2. Competition procedures shall be organized periodically for each group of positions with the same job description.</p> <p>3. Competition is organized for the same group-positions:</p>	<p>1. Zasnivanje radnog odnosa za službenika javne službe vrši se otvorenim i javnim konkursom, organizovanim prema ovom zakonu.</p> <p>2. Procedura konkurisanja se organizuje, na periodičan način, za svaku grupu pozicija, sa istim opisom i istim zahtevima rada.</p> <p>3. Nadmetanje se organizuje za grupu istih pozicija:</p>



<p>3.1. në secilën administratë të shërbimit publik;</p> <p>3.2. në të gjitha administratat e shërbimit publik të së njëjtës natyrë në vartësi të të njëjtit punëdhënës;</p> <p>3.3. për pozita të njëjta në administratën e shërbimit publik të natyrave të ndryshme të të njëjtit punëdhënës.</p> <p>4. Procedura e konkurrimit organizohet nga NjMBNj e organit emërues.</p> <p>5. Pozitat në shërbim publik ndahen në këto kategori:</p> <p>5.1. Kategoria e lartë drejtuese, që përfshin këto pozita: drejtor i përgjithshëm, si dhe pozitat e barasvlershme me të;</p> <p>5.2. Kategoria e mesme drejtuese, që përfshin këto pozita: drejtor i departamentit dhe pozitat e barasvlershme me të;</p> <p>5.3. Kategoria e ulët drejtuese, që përfshin këto pozita: udhëheqës i divizionit dhe pozitat e barasvlershme me të; dhe</p>	<p>3.1. in each public service administration;</p> <p>3.2. in all public services administrations of same nature subordinated to the same employer;</p> <p>3.3. for same positions in public service administrations of different nature of the same employer.</p> <p>4. The competition procedure is organized by the HRMU of the appointing body.</p> <p>5. Public service positions are divided into the following categories:</p> <p>5.1. The senior managerial category, which includes the following positions: general director, as well as equivalent positions;</p> <p>5.2. The middle managerial category, which includes the following positions: director of the department and equivalent positions;</p> <p>5.3. The lower/junior managerial category, which includes the following positions: head of the division and equivalent positions; and</p>	<p>3.1. u svakoј upravі javne službe;</p> <p>3.2. u svim upravama javne službe iste prirode u zavisnošću istog poslodavca;</p> <p>3.3. za iste pozicije u upravі javne službe različitih priroda istog poslodavca.</p> <p>4. Procedura konkursa organizuje se od JULJR tela imenovanja.</p> <p>5. Pozicije u javnoj službi dele se u ove kategorije:</p> <p>5.1. Viša rukovodeća kategorija, koja uključuje ove pozicije: generalni direktor, kao i ekvivalentne pozicije sa njom;</p> <p>5.2. Srednja rukovodeća kategorija, koja uključuje ove pozicije: direktor odeljenja i ekvivalentne pozicije sa njom;</p> <p>5.3. Niža rukovodeća kategorija, koja uključuje ove pozicije: rukovodilac divizije i ekvivalentne pozicije sa njom; i</p>
--	--	---

<p>5.4. Kategoria e specialistëve, që përfshin profesionistë të lartë në fusha që kërkojnë përgatitje specifike në fusha të caktuara;</p> <p>5.5. Kategoria profesionale, që përfshin zyrtarët profesional.</p> <p>6. Kategoria e lartë, e mesme dhe ulët drejtues përfshin personelin që kryen detyra drejtimi apo menaxhimi të personelit dhe të punës profesionale.</p> <p>7. Kategoria profesionale përfshin personelin që kryen punë profesionale në administratën e shërbimeve publike.</p> <p>8. Pozitat e punës klasifikohen në kategori, në klasa dhe grupe të njëjta, sipas përshkrimit dhe kërkesave të punës.</p> <p>9. Klasifikimi i personelit drejtues dhe personelit profesional për administratën e shërbimit publik miratohet me akt nënligjor, nga Qeveria me propozim të ministrit përgjegjës që mbulon shërbimin publik përkatës dhe pas pëlqimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike.</p>	<p>5.4. The category of specialists, which includes senior professionals in fields that require specific training in certain areas;</p> <p>5.5. The professional category, which includes professional officials.</p> <p>6. The senior, middle and lower/junior managerial category includes personnel who performs managerial duties or management of personnel and the professional work.</p> <p>7. The professional category includes personnel who performs professional work in the public services administration.</p> <p>8. Job positions are classified in same classes and groups according to the job description and requirements.</p> <p>9. Classification of managerial staff and professional staff for public services administrations is adopted, with a sub-legal act, by the Government upon proposal of the responsible minister covering the relevant public service and after the consent of the ministry responsible for public administration.</p>	<p>5.4. Kategorija specijalista, koja uključuje više stručnjake u oblastima koje zahtevaju specifičnu pripremu u određenim oblastima;</p> <p>5.5. Profesionalna kategorija, koja uključuje profesionalne službenike.</p> <p>6. Viša, srednja i niža rukovodeća kategorija uključuje osoblje koje izvršava dužnosti rukovođenja ili upravljanja osoblja i profesionalnog rada.</p> <p>7. Profesionalna kategorija uključuje osoblje koje izvršava profesionalne poslove u upravi javnih službi.</p> <p>8. Radne pozicije se klasifikuju u kategorije, klase i iste grupe, prema opisu i zahtevima posla.</p> <p>9. Klasifikacija rukovodećeg osoblja i profesionalnog osoblja za upravu javne službe usvaja se podzakonskim aktom, od Vlade na predlog ministra odgovornog koji pokriva odgovarajuću javnu službu i nakon saglasnosti ministarstva odgovornog za javnu upravu.</p>
---	---	---

<p style="text-align: center;"><b>Neni 80</b> <b>Procedura e rekrutimit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 80</b> <b>Recruitment procedure</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 80</b> <b>Procedura zapošljavanja</b></p>
<p>1. Shpallja e procedurës së rekrutimit për pozitë të shërbimit publik bëhet nga NjMBNj në ueb faqen e SIMBNj, në ueb faqen e institucionit përkatës dhe në mjete tjera të përshtatshme të informimit.</p> <p>2. Pranimi i aplikacioneve bëhet brenda tridhjetë (30) ditëve, nga data e shpalljes së procedurës së rekrutimit.</p> <p>3. Konkurrimi zhvillohet në dy (2) faza:</p> <p>3.1. verifikimi paraprak, përmes së cilit verifikohet nëse kandidatët plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe ato të posaçme, sipas shpalljes së konkursit;</p> <p>3.2. vlerësimi profesional, që përfshin vlerësimin e njohurive, aftësive dhe cilësive profesionale të kandidatëve.</p> <p>4. Verifikimi paraprak kryhet nga njësia përgjegjëse, ndërsa vlerësimi i njohurive, aftësive dhe cilësive profesionale të kandidatëve bëhet nga komisioni i pranimit.</p>	<p>1. The announcement of the recruitment procedure for a public service position is done by the HRMU on the HRMIS competition website, on the website of the relevant institution and in other appropriate means of information.</p> <p>2. Acceptance of applications is done within thirty (30) days, from the date of announcement of the recruitment procedure.</p> <p>3. Competition is carried out in two (2) phases:</p> <p>3.1. preliminary verification, through which it is verified whether the candidates meet the general and special requirements, as per the publication of competition;</p> <p>3.2. professional assessment, which includes the assessment of knowledge, skills and professional capacities of candidates.</p> <p>4. The preliminary verification is carried out by the responsible unit, while the assessment of knowledge, skills and professional capacities of candidates is done by the admission committee.</p>	<p>1. Objavljivanje procedure zapošljavanja za poziciju javne službe vrši se od JULJR na web stranici ISULJR, na web stranici odgovarajuće institucije i na drugim odgovarajućim sredstvima informisanja.</p> <p>2. Prijem aplikacija vrši se unutar trideset (30) dana, od dana objavljivanja procedure zapošljavanja.</p> <p>3. Nadmetanje se odvija u dve (2) faze:</p> <p>3.1. prethodna verifikacija, kroz koju se verifikuje da li kandidati ispunjavaju opšte i one posebne kriterijume, prema raspisu konkursa;</p> <p>3.2. profesionalno ocenjivanje, koje uključuje ocenjivanje znanja, sposobnosti i profesionalnih kvaliteta kandidata.</p> <p>4. Prethodna verifikacija izvršava se od odgovorne jedinice, dok ocenjivanje znanja, sposobnosti i profesionalnih kvaliteta kandidata vrši se od prijemne komisije.</p>

<p>5. Vlerësimi profesional i kandidatëve përfshin një testimi me shkrim në formë elektronike ku sigurohet anonimiteti i kandidatëve apo teknikë tjetër ekuivalente dhe të përshtatshme për vlerësimin e njohurive, aftësive dhe cilësive profesionale si dhe një interviste me gojë.</p>	<p>5. The professional evaluation of candidates includes a written test in electronic form where the anonymity of the candidates is ensured, or other equivalent and appropriate technique for the assessment of knowledge, skills and professional capacities, and an oral interview.</p>	<p>5. Profesionalno ocenjivanje kandidata uključuje pismeni test u elektronskom obliku gde se obezbeđuje anonimnost kandidata ili drugu ekvivalentnu i odgovarajuću tehniku za ocenjivanje profesionalnih znanja, sposobnosti i kvaliteta kao i usmeni intervju.</p>
<p>6. Në përfundim të vlerësimit, kandidati i vlerësuar me 70% apo më shumë të pikëve totale të vlerësimit, konsiderohen kandidatë fitues. Kandidatët njoftohen individualisht me rezultatet e procesit të rekrutimit.</p>	<p>6. At the end of the evaluation, the candidates evaluated with 70% or more of the total points are considered winning candidates. Candidates are notified individually with the results of the recruitment process.</p>	<p>6. Na kraju ocenjivanja, kandidat ocenjen sa 70% ili više ukupnih bodova ocenjivanja, smatraju se kandidati pobednici. Kandidati se pojedinačno obaveštavaju sa rezultatima procesa zapošljavanja.</p>
<p>7. Përveç kur parashikohet ndryshe me ligj të veçantë, Komisioni i përzgjedhjes është me mandat dy (2) vjeçar, themelohet nga organi emërues dhe përbëhet nga të paktën pesë (5) persona. Komisioni i përzgjedhjes themelohet për çdo grup apo pozitë për të cilën zhvillohet konkurrimi.</p>	<p>7. Unless otherwise provided by a special law, the selection committee has a two (2) year mandate, and is established by the appointing body and consists of at least five (5) people. The selection committee is established for every group or position for which the competition is carried out.</p>	<p>7. Osim kada se posebnim zakonom predviđa drugačije, Komisija za izbor je sa mandatom od dve (2) godine, uspostavlja se od telo za imenovanje i sastoji se od najmanje pet (5) lica. Komisija za izbor uspostavlja se za svaku grupu ili poziciju za koju se konkurs odvija.</p>
<p>8. Qeveria, me propozim të ministrit përgjegjës, që mbulon shërbimin publik përkatës dhe pas pëlqimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton rregullat e hollësishme mbi krijimin, përbërjen dhe veprimtarinë e komisioneve të pranimit, rregullat e hollësishme për organizimin dhe zhvillimin e</p>	<p>8. The government, upon proposal of the minister responsible, covering the relevant public service and after the consent of the ministry responsible for public administration, with a sub-legal act shall approve detailed rules on the creation, composition and activity of selection commissions, detailed rules on organization and development of competition procedure and for evaluation of candidates.</p>	<p>8. Vlada, na predlog ministra odgovornog, koji pokriva odgovarajuću javnu službu, i nakon saglasnosti ministarstva odgovornog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja detaljnija pravila o stvaranju, sastavu i delatnošću prijernih komisija, detaljnija pravila o organizaciji i odvijanju procedure konkurisanja i za ocenjivanje kandidata.</p>

<p>procedurës së konkurrimit dhe për vlerësimin e kandidatëve.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 81</b> <b>Themelimi i marrëdhënies së punës</b></p> <p>1. Në rastin e konkurrimit të organizuar për një pozitë të vetme, kandidati që ka marrë më shumë pikë dhe është vlerësuar mbi nivelin minimal është kandidati fitues.</p> <p>2. Në rastin e konkurrimit të organizuar për grup-pozita të njëjta, kandidatët fitues është ai që ka marrë më shumë pikë dhe është vlerësuar mbi nivelin minimal, për pozitën për të cilën ka aplikuar.</p> <p>3. NjMBNj përgatit kontratën e punës, që nënshkruhet nga organi emërues dhe kandidati fitues, sipas paragrafëve 1 dhe 2 të këtij neni.</p> <p>4. Qeveria, me propozim të ministrit përgjegjës, që mbulon shërbimin publik përkatës dhe pas pëlqimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton rregullat e hollësishme për mardhënien e punës.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 81</b> <b>Establishment of employment relationship</b></p> <p>1. When competition is organized for one single position, candidate who gets most points and who is evaluated above the minimum threshold is the winning candidate.</p> <p>2. In case of competition organized for the same group-positions, the winning candidate is the one who received the most points and who is evaluated above the minimum threshold, for the position for which he/she applied.</p> <p>3. HRMU prepares the employment contract which is signed by the appointing body and winning candidate according to paragraphs 1 and 2 of this Article.</p> <p>4. The government, upon the proposal of the responsible minister covering the relevant public service and after the consent of the ministry responsible for public administration, with a sub=legal act shall approve the detailed rules for employment relationship.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 81</b> <b>Zasnivanje radnog odnosa</b></p> <p>1. U slučaju organizovanog nadmetanja za samo jednu poziciju, kandidat koji je dobio najviše bodova i ocenjen iznad minimalnog nivoa je porednički kandidat.</p> <p>2. U slučaju organizovanog nadmetanja za grupe istih pozicija, porednički kandidat je onaj koji je dobio najviše bodova i ocenjen iznad minimalnog nivoa, za poziciju za koju je aplicirao.</p> <p>3. JULJR priprema ugovor o radu, koji se potpisuje od tela za imenovanje i porednički kandidat, prema stavovima 1. i 2. ovog člana.</p> <p>4. Vlada, na predlog ministra odgovornog, koji pokriva odgovarajuću javnu službu i nakon saglasnosti ministarstva odgovornog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja detaljnija pravila o radnom odnosu.</p>
---	--	---

<p style="text-align: center;"><b>Neni 82</b> <b>Puna provuese</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 82</b> <b>Probation period</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 82</b> <b>Probni rad</b></p>
<p>1. Nëpunësi i shërbimit publik i nënshtrohet një periudhe provuese e cila zgjatë:</p> <p>1.1. gjashtë (6) muaj për nëpunësin e shërbimit publik me kontratë me periudhë të pacaktuar; dhe</p> <p>1.2. 1/5 e kohëzgjatjes së kontratës, për nëpunësin e shërbimit publik me kontratë me periudhë të caktuar.</p> <p>2. Gjatë punës provuese, punëtori është nën kujdesin e vazhdueshëm të një punonjësi tjetër, që caktohet nga organi emërues dhe mbikëqyrësi direkt.</p> <p>3. Në periudhën e punës provuese, nëpunësi i shërbimit publik vlerësohet nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë, i cili në përfundim të periudhës provuese përgatit një raport vlerësimi. Raporti i jepet nëpunësit dhe ai diskutohet në një takim me të.</p> <p>4. Në fund të periudhës së provës, organi emërues, mbështetur në raportin e vlerësimit të rezultateve të punës, vendos:</p>	<p>1. The public service employee is subject to a probationary period which lasts:</p> <p>1.1. six (6) months for contracts of unlimited duration; and</p> <p>1.2. 1/5 of the duration of limited duration contract.</p> <p>2. During the probation work the employee is under the continuous care of another employee assigned by the appointing body or immediate supervisor.</p> <p>3. In the probation work period, public service employee shall be evaluated for suitability by the immediate supervisor, who at the end of the probation period prepares an evaluation report. The report is given to the public servant and discussed with him/her in a meeting.</p> <p>4. At the end of probation period, the appointing body, based on the suitability evaluation report, decides:</p>	<p>1. Službenik javne službe podleže probnom periodu koji traje:</p> <p>1.1. šest (6) meseci za službenika javne službe sa ugovorom sa neodređenim periodom; i</p> <p>1.2. 1/5 trajanja ugovora, za službenika javne službe sa ugovorom sa određenim periodom.</p> <p>2. Tokom probnog rada, radnik je pod stalnom brigom drugog zaposlenog, koji se određuje od tela za imenovanje i neposrednog nadzornog.</p> <p>3. U periodu probnog rada, službenik javne službe ocenjuje se od neposrednog nadzornog, koji na završetku probnog perioda priprema izveštaj o ocenjivanju. Izveštaj se daje službeniku i o njemu se razgovara na sastanku sa njim.</p> <p>4. Na kraju probnog perioda, telo za imenovanje, u podršci na izveštaju ocenjivanja rezultata rada, odlučuje:</p>

<p>4.1. konfirmimin e vazhdimin të marrëdhënies së punës sipas kontratës;</p> <p>4.2. zgjatjen e periudhës së provës një herë të vetme, deri në gjysmën e periudhës provuese, nëse për arsye të justifikuar ka qenë i pamundur vlerësimi i plotë i nëpunësit;</p> <p>4.3. ndërprerjen e kontratës së punës.</p> <p>5. Qeveria, me propozim të ministrit përgjegjës, që mbulon shërbimin publik përkatës dhe pas pëlqimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton rregullat e hollësishme për punën provuese.</p>	<p>4.1.to confirm continuation of employment relationship under the contract;</p> <p>4.2.to extend the probation period only once, for up to half of probation period, if for justified reasons it was impossible to evaluate fully the employee;</p> <p>4.3.termination of employment contract;</p> <p>5. The government, upon proposal of the responsible minister, which covers the relevant public service and after the consent of the ministry responsible for public administration, with sub-legal act shall adopt detailed rules for the probation work.</p>	<p>4.1. potvrdu o nastavku radnog odnosa prema ugovoru;</p> <p>4.2. produženje probnog perioda samo jednom, do polovine probnog perioda, ako je iz opravdanih razloga bilo nemoguće potpuno ocenjivanje službenika;</p> <p>4.3. prekid ugovora o radu.</p> <p>5. Vlada, na predlog ministra odgovornog, koji pokriva odgovarajuću javnu službu i nakon saglasnosti ministarstva odgovornog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja detaljnija pravila o probnom radu.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 83</b> <b>Vlerësimi i rezultateve të punës</b></p> <p>1. Nëpunësi i shërbimit publik i nënshtrohet vlerësimit periodik të rezultateve të punës.</p> <p>2. Periudha e vlerësimit periodik është:</p> <p>1.1. një (1) vit, në rastin e kontratës për një periudhë të pacaktuar dhe pozitive me mandat; dhe</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 83</b> <b>Performance evaluation</b></p> <p>1. Public service employee is subject to the periodic performance evaluation.</p> <p>2. Performance evaluation period is:</p> <p>1.1. one (1) year in case of the indefinite duration contract and positions with a mandate; and</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 83</b> <b>Ocenjivanje rezultata rada</b></p> <p>1. Službenik javne službe podleže periodičnom ocenjivanju rezultata rada.</p> <p>2. Periodični period ocenjivanja je:</p> <p>1.1. jedna (1) godina, u slučaju ugovora za neodređeni period i pozicije sa mandatom; i</p>

<p>1.2. 1/6 e periudhës të vlefshmërisë së kontratës me periudhë të caktuar.</p> <p>3. Për vlerësimin periodik, sipas paragrafit 1 të këtij neni, zbatohen dispozitat e paragrafëve 1 deri 14 të nenit 52 të këtij ligji.</p> <p>4. Bazuar në specifikat që kanë institucionet e shërbimeve publike, vlerësimet e nëpunësve të tyre mund të bëhen edhe në periudha të tjera kohore brenda vitit.</p> <p>5. Në rastin e vlerësimit periodik të nëpunësit të shërbimit publik në nivelin “e papranueshme” sipas paragrafit 13, nënparagrafit 13.5 të nenit 52 të këtij ligji, ai i nënshtrohet një vlerësimi të veçantë.</p> <p>6. Periudha e vlerësimit të veçantë sipas paragrafit 5 të këtij neni është sa gjysma e periudhës së vlerësimit periodik të përcaktuar sipas paragrafit 2 të këtij neni.</p> <p>7. Qeveria, me propozim të ministrit përgjegjës, që mbulon shërbimin publik përkatës dhe pas pëlqimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt nënligjor, miraton procedurën e hollësishme të vlerësimit të rezultateve të punës.</p>	<p>1.2. 1/6 of the validity period of fixed-term contract.</p> <p>3. For the periodic appraisal according to paragraph 1 of this Article, the provisions of paragraphs 1 to 14 of Article 52 of this Law shall apply.</p> <p>4. Based on the specifics of public service institutions, the evaluations of their employees can be done at other times of the year.</p> <p>5. In case of periodic appraisal of the public service employee at the "unacceptable" level according to paragraph 13, subparagraph 13.5 of Article 52 of this Law, he/she shall be subject to a special appraisal.</p> <p>6. Period of special appraisal according to paragraph 5 of this Article is half of the period for periodic appraisal defined according to paragraph 2 of this Article.</p> <p>7. The government, upon proposal of the minister in charge, covering the relevant public service and after the consent of the ministry in charge of public administration, with a sub-legal act shall adopt the detailed procedure for evaluation of work results.</p>	<p>1.2. 1/6 perioda važenja ugovora sa određeni period.</p> <p>3. Za periodično ocenjivanje, prema stavu 1. ovog člana, sprovede se odredbe stavova 1. do 14. člana 52 ovog zakona.</p> <p>4. Na osnovu specifičnosti koje imaju institucije javnih službi, ocenjivanja njihovih službenika mogu se vršiti i u drugim vremenskim periodima unutar godine.</p> <p>5. U slučaju periodičnog ocenjivanja službenika javne službe na “neprihvatljivom” nivou prema stavu 13, podstava 13.5 člana 52 ovog zakona, on podleže posebnom ocenjivanju.</p> <p>6. Period posebnog ocenjivanja prema stavu 5. ovog člana je koliko polovina perioda periodičnog ocenjivanja utvrđenog prema stavu 2. ovog člana.</p> <p>7. Vlada, na predlog ministra odgovornog, koji pokriva odgovarajuću javnu službu i nakon saglasnosti ministarstva odgovornog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja detaljan postupak ocenjivanja rezultata rada.</p>
---	--	---



<p align="center"><b>Neni 84</b> <b>Përgjegjësia disiplinore</b></p>	<p align="center"><b>Article 84</b> <b>Disciplinary liability</b></p>	<p align="center"><b>Član 84</b> <b>Disciplinska odgovornost</b></p>
<p>1. Nėpunėsi i shėrbimit publik mban pėrgjegjėsi disiplinore pėr shkelje tė detyrave dhe pėrgjegjėsiive si dhe pėr sjelljen jo profesionale, nė rastet kur nuk kryen detyrat qė i janė dhėnė, kur bėn zbatim jo tė duhur tė tyre apo kur gjatė ushtrimit tė tyre vepron nė kundėrshtim me Kushtetutėn, ligjet dhe akte tė tjera nėn-ligjore nė fuqi. Shkelja disiplinore mund tė bėhet me veprim apo mosveprim.</p> <p>2. Dispozitat e nenit 54, 55, 56, 57, 58, 59 dhe 60 tė kėtij Ligji zbatohen edhe pėr disiplinėn e nėpunėsit tė shėrbimit publik.</p> <p>3. Pėrveç shkeljeve tė detyrave dhe pėrgjegjėsiive tė percaktuara nė nenin 55 tė kėtij ligji, Qeveria, me propozim tė ministrit pėrgjegjės, qė mbulon shėrbimin publik pėrkatės dhe pas pėlqimit tė ministrisė pėrgjegjėse pėr administratėn publike, me akt nėnligjor mund te miraton edhe shkelje tjera disiplinore.</p> <p>4. Pėrveç kur parashikohet ndryshe me ligj tė veçantė, nė çdo administratė tė shėrbimit publik themelohet komisioni disiplinor me mandat dy (2) vjeçar.</p>	<p>1. The public service employee shall bear the disciplinary responsibility for violation of duties and responsibilities as well as for unprofessional misconduct, in cases where he/she does not perform the assigned duties, when he/she performs them improperly or when during their exercise he/she acts contrary to the Constitution, laws and other sub-legal acts in force. Disciplinary violation can be done by action or inaction.</p> <p>2. The provisions of Article 54, 55, 56, 57, 58, 59 and 60 of this Law shall apply for the discipline of public service employees.</p> <p>3. In addition to the violations of the duties and responsibilities defined in Article 55 of this Law, the Government, upon proposal of the responsible minister covering the relevant public service and after the consent of the ministry responsible for public administration, with a sub-legal act shall adopt other disciplinary violations.</p> <p>4. Unless otherwise provided by a special law, a disciplinary committee shall be established in every public service administration with a mandate of two (2) years.</p>	<p>1. Službenik javne službe snosi disciplinsku odgovornost za povredu dužnosti i odgovornosti, kao i za neprofesionalno ponašanje, u slučajevima kada ne izvršava dužnosti koje su mu date, kada radi njihovo nepravilno sprovođenje ili kada tokom njihovog vršenja postupa u suprotnosti sa Ustavom, zakonima i drugim podzakonskim aktima na snazi. Disciplinska povreda se može učiniti radnjom ili neradnjom.</p> <p>2. Odredbe člana 54, 55, 56, 57, 58, 59. i 60. ovog Zakona sprovode se i za disciplinu službenika javne službe.</p> <p>3. Osim povreda dužnosti i odgovornosti utvrđene u članu 55 ovog zakona, Vlada, na predlog ministra odgovornog, koji pokriva odgovarajuću javnu službu i nakon saglasnosti ministarstva odgovornog za javnu upravu, podzakonskim aktom može usvojiti i druge disciplinske povrede.</p> <p>4. Osim kada se posebnim zakonom drugačije predviđa, u svakoj upravi javne službe uspostavlja se disciplinska komisija sa mandatom od dve (2) godine.</p>

<p>5. Në pajtim me paragrafin 4 të këtij neni, komisioni disiplinor themelohet nga udhëheqësi më i lartë i institucionit dhe përbëhet nga tre (3) anëtarë, nëpunës të organit emërues ku në përbërje të tij duhet të ketë së paku një jurist.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 85</b> <b>Transferimi dhe pezullimi i mardhënies së punës në shërbimin publik</b></p> <p>1. Dispozitat e nenit 62, 63, 64 dhe 65 të këtij ligji zbatohen edhe për nëpunësit e shërbimit publik me rastin e transferimit të përkohëshëm, të përhershëm apo me rastin e transferimit në rast të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit.</p> <p>2. Pezullimi është ndërprerje e përkohshme e marrëdhënies së punës në shërbimin publik i cili bëhet në pajtim me nenin 67, 68, 69 dhe 70 të këtij ligji.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 86</b> <b>Ndërprerja e marrëdhënies së punës</b></p> <p>1. Ndërprerja e marrëdhënies së punës për nëpunësin e shërbimit publik bëhet përshtatshmërisht, në bazë të nenit 71, 72, 73 dhe 74 të këtij ligji.</p>	<p>5. In accordance with paragraph 4 of this Article, the disciplinary committee shall be established by the highest manager of the institution and consists of three (3) members, employees of the appointing body, including at least one lawyer.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 85</b> <b>Transfer and suspension of the employment relationship in the public service</b></p> <p>1. The provisions of Articles 62, 63, 64 and 65 of this Law shall also apply to public service employees in the case of temporary, permanent transfer or in the case of transfer due to a closure or restructuring of the institution.</p> <p>2. The suspension is a temporary interruption of the employment relationship in the public service, which is done in accordance with Articles 67, 68, 69 and 70 of this Law.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 86</b> <b>Termination of employment relationship</b></p> <p>1. The termination of the employment relationship for the public service employee shall be done appropriately, based on Articles 71, 72, 73 and 74 of this Law.</p>	<p>5. U skladu sa stavom 4. ovog člana, disciplinska komisija uspostavlja se od najvišeg rukovodilaca institucije i sastoji se od tri (3) člana, službenika tela za imenovanje, gde u njegovom sastavu treba imati najmanje jednog pravnika.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 85</b> <b>Premeštaj i suspenzija radnog odnosa u javnoj službi</b></p> <p>1. Odredbe člana 62, 63, 64 i 65 ovog zakona sprovode se i za službenike javne službe u slučaju privremenog, trajnog premeštaja ili u slučaju premeštaja u slučaju zatvaranja ili restrukturiranja institucije.</p> <p>2. Suspenzija je privremeni prekid radnog odnosa u javnoj službi, koji se vrši u skladu sa članom 67, 68, 69. i 70. ovog zakona.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 86</b> <b>Prekid radnog odnosa</b></p> <p>1. Prekid radnog odnosa za službenika javne službe vrši se prilagođeno, na osnovu člana 71, 72, 73. i 74. ovog zakona.</p>
--	--	---

<p>2. Përrjashtimisht paragrafit 1 të këtij neni organi emërues ndërpret kontratën e punës me arsyen e mospërbushjes të detyrave vetëm nëse në përfundim të vlerësimit të veçantë, sipas paragrafëve 5 dhe 6 të nenit 83 të këtij ligji, nëpunësi vlerësohet sërish në nivelin “e papranueshme”.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 87</b> <b>E drejta për ankesë e nëpunësit të shërbimit publik</b></p> <p>1. Nëpunësi i shërbimit publik mund të ankohet kur pretendon se i janë shkelur të drejtat në marrëdhënien e punës. Të drejtën e ankesës e kanë dhe kandidatët në procedurë rekrutuese në shërbimin publik.</p> <p>2. Ankesa sipas paragrafit 1 të këtij neni paraqitet brenda tridhjetdhjetë (30) ditëve nga dita e pranimit të vendimit përfundimtar.</p> <p>3. Shqyrtimi i ankesave është në kompetencën e komisionit të ankesave.</p> <p>4. Komisioni i Ankesave themelohet:</p> <p>4.1. në çdo administratë të institucionit të shërbimit publik;</p>	<p>2. With the exception of paragraph 1 of this Article, the appointing body shall terminate the employment contract on the grounds of non-fulfillment of duties only if at the end of the special evaluation, according to paragraphs 5 and 6 of Article 83 of this Law, the employee is again evaluated at the "unacceptable" level.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 87</b> <b>The right to appeal of the public service employee</b></p> <p>1. The public service employee may file an appeal when he/she claims that his employment relationship rights have been violated. Right of appeal also applies to the candidates in the competition procedure.</p> <p>2. According to paragraph 1 of this Article, the appeal should be filed within thirty (30) days from the day of the receipt of the final decision.</p> <p>3. The appeals review is under the competence of the Appeals Committee.</p> <p>4. The Appeals Committee is established:</p> <p>4.1. in every administration of public service institution;</p>	<p>2. Izuzev stava 1. ovog člana, telo za imenovanje prekida ugovora o radu sa razlogom neispunjavanja dužnosti samo ako se na završetku posebnog ocenjivanja, prema stavovima 5. i 6. člana 83 ovog zakona, službenik ponovo ocenjuje na "neprihvatljivom" nivou.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 87</b> <b>Pravo za žalbu službenika javne službe</b></p> <p>1. Službenik javne službe može se žaliti kada tvrdi da su mu povređena prava na radnom odnosu. Pravo žalbe imaju i kandidati u postupku zapošljavanja u javnoj službi.</p> <p>2. Žalba prema stavu 1. ovog člana podnosi se unutar trideset (30) dana od dana prijema konačne odluke.</p> <p>3. Razmatranje žalbi je u nadležnosti komisije za žalbe.</p> <p>4. Komisija za žalbe se osniva:</p> <p>4.1. u svakoj upravi institucije javne službe;</p>
--	--	--

<p>4.2. në çdo komunë për nëpunësit e administratës së njësisë së shërbimit publik në kompetencë të komunës.</p> <p>5. Përjashtimisht paragrafit 4, nenparagrafit 4.1 të këtij neni, komisioni i ankesave themelohet në ministrinë për administratën e njësisë së shërbimit publik në kompetencë të administratës shtetërore kur institucioni i shërbimit publik nuk ka anëtar te mjaftueshëm për themelimin e këtij komisioni.</p> <p>6. ankesa shqyrtohet brenda dyzetë e pesë (45) ditëve nga paraqitja e saj. komisioni i ankesave zhvillon procedurën në përputhje me ligjin përkatës për procedurën e përgjithshme administrative.</p> <p>7. Ankuesi, nëse nuk është i kënaqur me vendimin e organit vendimmarrës në procedurën e ankimimit, apo në rast se nuk merr përgjigje brenda afatit të përcaktuar në pajtim me paragrafin 5 të këtij neni, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditëve, mund të iniciojë kontest pune në gjykatën kompetente.</p> <p>8. Qeveria, me propozim të ministrit përgjegjës, që mbulon shërbimin publik përkatës dhe pas pëlqimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike, me akt</p>	<p>4.2. in every municipality for employees of administration of public services units under the competence of municipality.</p> <p>5. With the exception of paragraph 4, subparagraph 4.1 of this Article, the Appeals Committee shall be established in the ministry for the administration of the public service unit under the competence of the state administration when the public service institution does not have sufficient members to establish this committee.</p> <p>6. the appeal shall be reviewed within forty-five (45) days from its filing. The Appeals Committee shall conduct the procedure in accordance with the relevant law on the general administrative procedure.</p> <p>7. Appellant, if not satisfied with the decision of appeals committee or in case it does not receive a response within the deadlines set in accordance with paragraph 5 of this Article, within the next period of thirty (30) days may initiate an employment dispute in the competent court.</p> <p>8. Government, upon proposal of the responsible minister covering the relevant public service and after the consent of the ministry responsible for public administration,</p>	<p>4.2. u svakoj opštini za službenike uprave jedinice javne službe u nadležnosti opštine.</p> <p>5. Izuzev stava 4. podstava 4.1. ovog člana, komisija za žalbe se osniva u ministarstvu za upravu jedinice javne službe u nadležnosti državne uprave kada institucija javne službe nema dovoljno članova za osnivanje ove komisije.</p> <p>6. Žalba se razmatra unutar četrdeset pet (45) dana od njenog podnošenja, komisija za žalbe odvija postupak u skladu sa odgovarajućim zakonom o opštem upravnom postupku.</p> <p>7. Žalilac, ako nije zadovoljan sa odlukom organa odlučivanja u žalbenom postupku, ili u slučaju ako ne dobije odgovor unutar utvrđenog roka u skladu sa stavom 5. ovog člana, u narednom roku od trideset ( 30) dana može pokrenuti radni spor u nadležnom sudu.</p> <p>8. Vlada, na predlog ministra odgovornog, koji pokriva odgovarajuću javnu službu i nakon saglasnosti ministarstva odgovornog za javnu upravu,</p>
---	--	--

<p>nënligjor, miraton procedurën e hollësishme të zbatimit të këtij neni.</p> <p style="text-align: center;"><b>PJESA VI KRIJUESI DHE PERFORMUESI I ARTIT DHE KULTURËS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 88 Rregullimi juridik i marrëdhënies së punës për nëpunësin e shërbimit publik</b></p> <p>1. Përveç kur parashikohet shprehimisht ndryshe në këtë pjesë të ligjit, marrëdhënia e punës për krijuesin dhe performuesin e artit dhe kulturës rregullohet sipas dispozitave të ligjit përkatës të punës.</p> <p>2. Procedurën e rekrutimit, vlerësimit të punës, punës provuese, disiplinës, transferimit, pezullimit, ankesës dhe përfundimi i marrëdhënies së punës për krijuesit dhe performuesit të artit dhe kulturës rregullohet me ligj të veçantë.</p> <p>3. Rregullimi me ligj të veçantë mund të bëhet vetëm në përputhje me parimet e përgjithshme të pranimit dhe menaxhimit të përcaktuara në nenet 7 dhe 8 të këtij ligji.</p>	<p>with a sub-legal act shall adopt the detailed procedure for the implementation of this Article.</p> <p style="text-align: center;"><b>PART VI CREATOR AND PERFORMER OF ART AND CULTURE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 88 Legal regulation of the employment relationship for the public service employee</b></p> <p>1. Unless otherwise expressly provided in this part of the Law, the employment relationship for the creator and performer of art and culture shall be regulated according to the provisions of the relevant Labor Law.</p> <p>2. The recruitment procedure, work appraisal, probation work, discipline, transfer, suspension, appeal and termination of the employment relationship for creators and performers of art and culture is regulated with a special law.</p> <p>3. Regulation with special law can only be done in accordance with the general principles of recruitment and management defined in Articles 7 and 8 of this Law.</p>	<p>podzakonskim aktom, usvaja detaljan postupak sprovođenja ovog člana.</p> <p style="text-align: center;"><b>DEO VI KREATOR I IZVOĐAČ UMETNOSTI I KULTURE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 88 Pravno uređenje radnog odnosa za službenika javne službe</b></p> <p>1. Osim kada se izričito predviđa drugačije u ovom delu zakona, radni odnos za kreatora i izvođača umetnosti i kulture se reguliše prema odredbama odgovarajućeg zakona o radu.</p> <p>2. Proceduru zapošljavanja, ocenjivanja rada, probnog rada, discipline, premeštaja, suspenzije, žalbe i završetak radnog odnosa za kreatorima i izvođačima umetnosti i kulture uređuje se posebnim zakonom.</p> <p>3. Uređenje posebnim zakonom može se vršiti samo u skladu sa opštim principima prihvatanja i upravljanja utvrđenim u članovima 7. i 8. ovog zakona.</p>
---	---	--

<p style="text-align: center;"><b>Neni 89</b> <b>Punëdhënësi dhe përfaqësuesi i tij</b></p> <p>1. Krijuesi dhe performuesi i artit dhe kulturës është i punësuar në administratë të shërbimit publik.</p> <p>2. Përveç kur parashikohet ndryshe me ligj, punëdhënësi për krijuesin dhe performuesin e artit dhe kulturës është institucioni i përcaktuar në nenin 77 të këtij ligji.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 89</b> <b>Employer and its representative</b></p> <p>1. The creator and performer of art and culture is employed in public service administration.</p> <p>2. Unless otherwise provided by law, the employer of the creator and performer of art and culture shall be the institution defined in Article 77 of this Law.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 89</b> <b>Poslodavac i njegov predstavnik</b></p> <p>1. Kreator i izvođač umetnosti i kulture zaposlen je u upravi javne službe.</p> <p>2. Osim kada se predviđa drugačije zakonom, poslodavac za kreatora i izvođača umetnosti i kulture je institucija utvrđena u članu 77 ovog zakona.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 90</b> <b>Kohëzgjatja e marrëdhënies së punës</b></p> <p>1. Marrëdhënia e punës e krijuesit dhe performuesit të artit dhe kulturës themelohet me kontratën e punës për një periudhë të pacaktuar.</p> <p>2. Përfundimisht nga paragrafi 1 i këtij neni, marrëdhënia e punës për personelin e të gjitha niveleve drejtuese, të cilët kërkohet të jenë krijuesit dhe/apo performuesit të artit dhe kulturës themelohet me kontratë pune për një periudhë të caktuar, me mandat katër (4) vjeçar.</p> <p>3. Pas mbarimit të mandatit, njësia përgjegjëse detyrohet të emërojë nëpunësin e kategorisë drejtuese në një pozitë të kategorisë profesionale të atij institucioni.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 90</b> <b>Duration of employment relationship</b></p> <p>1. The employment relationship of the creator and performer of art and culture shall be established by the employment contract for an indefinite term.</p> <p>2. With the exception of paragraph 1 of this Article, the employment relationship for the personnel of all managerial levels, who are required to be creators and/or performers of art and culture, shall be established by the employment contract for a certain period, with a mandate of four (4 ) year.</p> <p>3. After the end of the mandate, the responsible unit shall be obliged to appoint the managerial category employee to a position of the professional category of that institution.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 90</b> <b>Trajanje radnog odnosa</b></p> <p>1. Radni odnos kreatora i izvođača umetnosti i kulture zasniva se ugovorom o radu za neodređeni period.</p> <p>2. Izuzev od stava 1. ovog člana, radni odnos za osoblje svih nivoa rukovođenja, koji se zahteva da budu kreatori i/ili izvođači umetnosti i kulture, zasniva se ugovorom o radu za određeni period, sa četiri (4) godišnjeg.</p> <p>3. Po isteku mandata, odgovorna jedinica je dužna da imenuje službenika rukovođeće kategorije na radno mesto stručne kategorije te ustanove..</p>

<p>4. Përjashtimisht, marrëdhënia e punës themelohet me kontratë pune për një periudhë të caktuar edhe në këto raste:</p> <p>4.1. për zëvendësimin në rastet e mungesës të përkohshme të një nëpunësi të shërbimit publik;</p> <p>4.2. në rastet e ngarkesës të përkohshme të punës;</p> <p>4.3. për projekte të caktuara me kohëzgjatje të caktuar.</p> <p>5. Kontrata e punës për periudhë të caktuar, sipas këtij neni, lidhet për aq sa është e nevojshme, por nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dy (2) vite.</p> <p>6. Në rastin e përcaktuar në nën paragrafi 7.1 të këtij neni, kontrata përfundon me automatizëm, me kthimin e krijuesit dhe performuesit të artit dhe kulturës i cili zëvendësohet.</p> <p style="text-align: center;"><b>PJESA VII ZYRTARI I KABINETIT</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 91 Mardhënia e punës e zyrtarit të kabinetit</b></p>	<p>4. Exceptionally, the employment relationship is established with employment contract for a specific period also in the following cases:</p> <p>4.1 substitution in cases of temporary absence of a permanent public service employee;</p> <p>4.2 cases of temporary workload;</p> <p>4.3 specific projects of limited duration;</p> <p>5. Employment contract for specific period, as per this Article is made for as long as it is reasonably required, but cannot be made for a period longer than two (2) years.</p> <p>6. In the case provided for in sub-paragraph 7.1 of this Article, the contract shall end automatically upon return of the creator and performer of art and culture that was substituted.</p> <p style="text-align: center;"><b>PART VII CABINET OFFICIAL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 91 Employment relationship of the cabinet official</b></p>	<p>4. Izuzev, radni odnos zasniava se ugovorom o radu za određeni period i u ovim slučajevima:</p> <p>4.1. za zamenu u slučajevima privremene odsutnosti službenika javne službe;</p> <p>4.2. u slučajevima privremenog opterećenja rada;</p> <p>4.3. za određene projekte sa određenim trajanjem.</p> <p>5. Ugovor o radu za određeni period, ovog člana, zaključuje se onoliko koliko je potrebno, ali se ne može zaključiti za period duži od dve (2) godine.</p> <p>6. U slučaju utvrđenim u podstavu 7.1. ovog člana, ugovor završava automatski, vraćanjem kreatora i izvođača umetnosti i kulture koji je zamenjen.</p> <p style="text-align: center;"><b>DEO VII SLUŽBENIK KABINETA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 91 Radni odnos službenika kabineta</b></p>
---	--	---

<p>1. Marrëdhënia e punës e zyrtarit të kabinetit është marrëdhënie besimi me titullarin e kabinetit të cilit i shërben zyrtari.</p> <p>2. Punëdhënës në këtë marrëdhënie pune është shteti i përfaqësuar nëpërmjet titullarit të kabinetit.</p> <p>3. Qeveria, me akt nënligjor, me propozim të ministrisë përgjegjëse për administratë publike, miraton rregullat e hollësishme për mardhënien e punës së zyrtarit të kabinetit.</p>	<p>1. The employment relationship of the cabinet official is a relationship of trust with the chief of the cabinet that the official serves.</p> <p>2. The employer in this work relationship is the state represented by the chief of the cabinet.</p> <p>3. The government, with a sub-legal act, upon the proposal of the ministry responsible for public administration shall adopt the detailed rules for the employment relationship of the cabinet official.</p>	<p>1. Radni odnos službenika kabineta je odnos poverenja sa šefom kabineta kojem službenik služi.</p> <p>2. Poslodavac u ovom radnom odnosu je država predstavljena preko šefa kabineta.</p> <p>3. Vlada, podzakonskim aktom, na predlog ministarstva odgovornog za državnu upravu, usvaja detaljnija pravila o radnom odnosu službenika kabineta.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 92</b> <b>Emërimi i zyrtarit të kabinetit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 92</b> <b>Appointment of cabinet official</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 92</b> <b>Imenovanje službenika kabineta</b></p>
<p>1. Zyrtari i kabinetit përzgjidhet dhe emërohet në detyrë, lirisht, nga titullari i kabinetit.</p> <p>2. Akti për emërim të zyrtarit të kabinetit nënshkruhet nga titullari i kabinetit dhe zyrtari i kabinetit.</p>	<p>1. The cabinet official is selected and appointed in office, freely, by the chief of cabinet.</p> <p>2. The act for the appointment of the cabinet official shall be signed by the chief of the cabinet and the cabinet official.</p>	<p>1. Službenik kabineta se izabira i imenuje na dužnost, slobodno, od šefa kabineta.</p> <p>2. Akt o imenovanju službenika kabineta potpisuje se od šefa kabineta i službenika kabineta.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 93</b> <b>Lirimi nga detyra i zyrtarit të kabinetit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 93</b> <b>Dismissal from duty of the cabinet official</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 93</b> <b>Otpuštanje od dužnosti službenika kabineta</b></p>
<p>1. Zyrtari i kabinetit lirohet nga detyra me automatizëm në këto raste:</p>	<p>1.A cabinet employee shall be dismissed automatically in the following cases:</p>	<p>1. Službenik kabineta se otpušta od dužnosti automatski u ovim</p>



<p>1.1. kur titullari i kabinetit lirohet nga detyra;</p> <p>1.2. kur titullari i kabinetit e liron nga detyra zyrtarin e kabinetit;</p> <p>1.3. dhënien e dorëheqjes;</p> <p>1.4. dënimit me vendim të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale me dashje;</p> <p>1.5. humbjen e aftësisë për të vepruar me vendim të formës së prerë të gjykatës.</p> <p>2. Kufizimet për moshën e pensionimit nuk vlejné për zyrtarin e kabinetit.</p>	<p>1.1. with the dismissal from duty of the chief of the cabinet;</p> <p>1.2. when the chief of the cabinet dismisses the cabinet official;</p> <p>1.3. resignation;</p> <p>1.4. sentence with final court ruling for committing of a criminal offense;</p> <p>1.5. loss of capacity to act, with a final court ruling.</p> <p>2. Restrictions for retirement age do not apply for cabinet official.</p>	<p>slučajevima:</p> <p>1.1. kada se šef kabineta otpušta od dužnosti;</p> <p>1.2. kada šef kabineta otpušta od dužnosti službenika kabineta;</p> <p>1.3. davanje ostavke;</p> <p>1.4. kažnjavanje sa konačnom odlukom za namerno počinjeno krivično delo;</p> <p>1.5. gubitak sposobnosti za delovanje sa konačnom odlukom suda.</p> <p>2. Ograničenja za starosnu dob penzionisanja ne važe za službenika kabineta.</p>
<p style="text-align: center;"><b>PJESA VIII</b> <b>NËPUNËSI TEKNIK DHE MBËSHTETËS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 94</b> <b>Mardhënia e punës e nëpunësit teknik dhe mbështetës</b></p> <p>1. Punëdhënës në marrëdhënien e punës të nëpunësit teknik dhe mbështetës është</p>	<p style="text-align: center;"><b>PART VIII</b> <b>ADMINISTRATIVE AND SUPPORT STAFF</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 94</b> <b>Employment relationship of technical and support staff</b></p> <p>1. The employer in the employment relationship of the technical and support employee is the</p>	<p style="text-align: center;"><b>DEO VIII</b> <b>TEHNIČKI I POMOĆNI SLUŽBENIK</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 94</b> <b>Radni odnos tehničkog i pomoćnog službenika</b></p> <p>1. Poslodavac u radnom odnosu tehničkog i pomoćnog službenika je</p>

<p>institucioni përkatës, përmes udhëheqësit më të lartë administrativ të institucionit.</p> <p>2. Përveç sa parashikohet shprehimisht ndryshe në këtë pjesë të ligjit, marrëdhënia e punës ndërmjet institucionit dhe nëpunësit teknik dhe mbështetës rregullohet me legjislacionin e punës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 95</b> <b>Procedura e rekrutimit</b></p> <p>1. Themelimi i marrëdhënies së punës së nëpunësit teknik dhe mbështetës bëhet në bazë të një procedure rekrutuese të hapur dhe publike, të bazuar në parimet e mundësive të barabarta, meritës dhe integritetit profesional, mosdiskriminimit dhe përfaqësimit të drejtë dhe proporcional të komuniteteve.</p> <p>2. Procedura e rekrutimit organizohet për një apo disa pozita të ngjashme, të lira nga institucioni që ka pozitën të lirë.</p> <p>3. Vlerësimi i kandidatëve bëhet nëpërmjet një procedure vlerësimi, e përshtatshme për verifikimin e njohurive, të aftësive dhe cilësive profesionale të kandidatëve.</p>	<p>relevant institution, through the highest administrative head of the institution.</p> <p>2. Unless otherwise stipulated in this section of the Law, employment relationship between the institution and the technical and support employee is regulated with the labor Law.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 95</b> <b>Recruitment procedure</b></p> <p>1. Employment relationship of technical and support staff is established based on an open and public competitive procedure that is based on principles of equal opportunities, merit and professional integrity, non-discrimination and fair and proportional representation of communities.</p> <p>2. Competition procedure is organized for one or more similar vacant positions by the institution that has the vacant position.</p> <p>3. Candidates are evaluated in an appropriate evaluation procedure for verification of knowledge, skills and professional capacities of candidates.</p>	<p>odgovarajuća institucija, preko najvišeg administrativnog rukovodioca institucije.</p> <p>2. Osim ako se izričito drugačije predviđa u ovom delu zakona, radni odnos između institucije i tehničkog i pomoćnog službenika uređuje se sa radnim zakonodavstvom.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 95</b> <b>Procedura zapošljavanja</b></p> <p>1. Zasnivanje radnog odnosa tehničkog i pomoćnog službenika vrši se na osnovu otvorene i javne procedure zapošljavanja, zasnovanoj na principima jednakih mogućnosti, zasluga i profesionalnog integriteta, nediskriminacije i pravo i proporcionalno predstavljanje zajednica.</p> <p>2. Procedura zapošljavanja se organizuje za jedno ili više sličnih pozicija, slobodnih od institucije koja ima slobodnu poziciju.</p> <p>3. Ocenjivanje kandidata vrši se kroz proceduru ocenjivanja, pogodnu za verifikaciju znanja, sposobnosti i profesionalnih kvaliteta kandidata.</p>
--	--	--

<p>4. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe të ministrisë përgjegjëse për çështjet e punës, me akt nënligjor, miraton procedurat e hollësishme të procedurës së konkurrimit.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 96</b> <b>Kohëzgjatja e marrëdhënies së punës</b></p> <p>1. Marrëdhënia e punës të nëpunësit administrativ dhe mbështetës është marrëdhënie pune e themeluar për një periudhë të pacaktuar kohore.</p> <p>2. Përjashtimisht, marrëdhënia e punës të nëpunësit administrativ dhe mbështetës mund të jetë për një periudhë të caktuar, për këto shkaqe:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. për zëvendësimin në rastet e mungesës së përkohshme të një nëpunësi administrativ dhe mbështetës të përhershëm;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2. në rastet e ngarkesës të përkohshme të punës në institucion;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3. për projekte të caktuara me kohëzgjatje të përcaktuara të institucionit.</p> <p>3. Marrëdhënia e punës për një periudhë të caktuar lidhet për periudhën sa vlerësohet se zgjat shkaku, sipas paragrafit 2 të këtij neni, por</p>	<p>4. Government, upon the proposal of the Ministry responsible for Public Administration and Ministry responsible for Labour Issues, with a sub-legal act, adopts detailed competition procedures.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 96</b> <b>Duration of employment relationship</b></p> <p>1. Employment relationship for administrative/technical and support staff is employment relationship for indefinite duration.</p> <p>2. Exceptionally, the employment relationship of administrative/technical and support staff can be for a limited duration for following reasons:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. for substitution in cases of temporary absence of a permanent administrative/technical and support staff;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2. cases of temporary workload in the institution;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3. specific projects of limited duration in the institution;</p> <p>3. Employment relationship for limited duration is related with the period that the cause is</p>	<p>4. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za javnu upravu i ministarstva odgovornog za pitanja rada, podzakonskim aktom, usvaja detaljnije postupke, procedure konkurisanja.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 96</b> <b>Trajanje radnog odnosa</b></p> <p>1. Radni odnos administrativnog i pomoćnog službenika je radni odnos zasnovan za neodređeni vremenski period.</p> <p>2. Izuzev, radni odnos administrativnog i pomoćnog službenika može biti za određeni period, zbog ovih razloga:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. za zamenu u slučajevima privremene odsutnosti stalnog administrativnog i pomoćnog službenika;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2. u slučajevima privremenog opterećenja rada u instituciji;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3. za određene projekte sa utvrđenim trajanjem institucije.</p> <p>3. Radni odnos za određeni period veže se za period koliko se</p>
---	--	---

<p>nuk mund të jetë me shumë se dy (2) vite. Në rastin e parashikuar nga nënparagrafi 2.1 të këtij neni, kontrata përfundon me automatizëm, me kthimin e punonjësit teknik dhe mbështetës që zëvendësohet.</p> <p style="text-align: center;"><b>PJESA IX DISPOZITAT KALIMTARE DHE TË FUNDIT</b></p> <p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI I DISPOZITAT KALIMTARE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 97 Rekrutimi i decentralizuar</b></p> <p>1. Pavarësisht dispozitave të këtij ligji, procedura e centralizuar e rekrutimit për shërbyes civil, e cila zhvillohet nga njësia përgjegjëse në kuadër ministrisë përgjegjëse për administratë publike, do të fillojë të zbatohet një (1) vit pas hyrjes në fuqi të këtij ligji.</p> <p>2. Deri në periudhën sipas paragrafit 1 të këtij neni, NjMBNj e institucionit përkatës do të zhvillojë procedurën e rekrutimit.</p>	<p>estimated to last, as per paragraph 2 of this Article but cannot be longer than two (2) years. In the case provided for in sub-paragraph 2.1 of this Article, the contract shall end automatically upon return of administrative/technical employee that is substituted.</p> <p style="text-align: center;"><b>PART IX TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPTER I TRANSITIONAL PROVISIONS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 97 Decentralized recruitment</b></p> <p>1. Notwithstanding the provisions of this Law, the centralized recruitment procedure for civil servants, which is developed by the responsible unit within the ministry responsible for public administration, shall begin to be implemented one (1) year after the entry into force of this Law.</p> <p>2. Until the period according to paragraph 1 of this article, the HRMU of the relevant institution shall develop the recruitment procedure.</p>	<p>procenjuje da traje uzrok, prema stavu 2. ovog člana, ali ne može biti više od dve (2) godine. U slučaju predviđenog od podstava 2.1. ovog člana, ugovor završava automatski, vraćanjem tehničkog i pomoćnog radnika koji je zamenjen.</p> <p style="text-align: center;"><b>DEO IX PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE I PRELAZNE ODREDBE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 97 Decentralizovano zapošljavanje</b></p> <p>1. Uprkos odredbama ovog zakona, centralizovana procedura zapošljavanja za državne službenike, koja se razvija od odgovornu jedinicu u okviru ministarstva odgovornog za javnu upravu, počće da se sprovodi jednu (1) godinu nakon stupanja na snagu ovog zakona.</p> <p>2. Do perioda prema stavu 1. ovog člana, JULJR odgovarajuće institucije će razviti proceduru zapošljavanja.</p>
--	--	---

<p>3. Qeveria, me propozimin e ministrisë përgjegjëse për administratë publike, me akt nënligjor, miraton rregullat e hollësishme për procedurën e rekrutimit, themelimit të komisionit, vlerësimit dhe emërimit të kandidatëve sipas këtij neni.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 98</b> <b>Dispozitat kalimtare</b></p> <p>1. Nëpunësi civil në marrëdhënie pune në shërbimin civil, në pajtim me Ligjin Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publik dhe që mban një pozitë ekuivalente me pozitën e nëpunësve civil sa i përket funksioneve dhe përgjegjësisë, konsiderohet nëpunës civil sipas nenit 2, paragrafi 3 të këtij ligji, nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.</p> <p>2. Një (1) vit pas hyrjes në fuqi të këtij ligji, për të gjitha pozitën e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues do të shpallet procedura e rekrutimit përmes konkursit të hapur dhe publik, përjashtimisht për pozitën të cilat kanë qenë të lira dhe janë plotësuar gjatë fazës transitore të rekrutimit sipas nenit 97 të këtij ligji.</p>	<p>3. The government, upon the proposal of the ministry responsible for public administration, with sub-legal act shall adopt the detailed rules for the recruitment procedure, establishment of the committee, evaluation and appointment of candidates in accordance with to this Article.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 98</b> <b>Transitional provisions</b></p> <p>1. Civil servant employed in Civil Service, pursuant to the Law No. 06/L-114 on Public Officials and who holds a position equivalent to positions of civil servants regarding their functions and responsibilities, is considered civil servant according to Article 2 paragraph 3. of this Law, on the date of entrance into force of this Law.</p> <p>2. One (1) year after the entry into force of this Law, the recruitment procedure shall be announced for all junior and middle management positions through an open and public competition, except for positions that have been vacant and were completed during the transitional phase of the recruitment according to Article 97 of this Law.</p>	<p>3. Vlada, na predlog ministarstva odgovornog za javnu upravu, podzakonskim aktom, usvaja detaljnija pravila o proceduri zapošljavanja, osnivanja komisije, ocenjivanja i imenovanja kandidata prema ovom članu.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 98</b> <b>Prelazne odredbe</b></p> <p>1. Državni službenik u radnom odnosu u državnoj službi, u skladu sa Zakonom br. 06/L-114 o javnim službenicima i koji zauzima poziciju ekvivalentnu sa pozicijama državnih službenika što se tiče funkcija i odgovornosti, smatra se državnim službenikom prema članu 2. stav 3. ovog zakona, od dana stupanja na snagu ovog zakona.</p> <p>2. Jednu (1) godinu nakon stupanja na snagu ovog zakona, za sve rukovodeće pozicije nižeg i srednjeg nivoa biće objavljena procedura zapošljavanja putem otvorenog i javnog konkursa, izuzev za pozicije koja su bila slobodna i popunjena tokom prelazne faze zapošljavanja prema članu 97 ovog zakona.</p>
--	---	--

<p>3. Në procedurën e shpallur të rekrutimit sipas paragrafit 2 të këtij neni, gëzon të drejtën e konkurrimit edhe zyrtari publik i cili ka qenë i emëruar në atë pozitë deri në momentin e shpalljes së procedurës së rekrutimit për pozitën në fjalë.</p> <p>4. Nëse zyrtari publik si në paragrafin 3 të këtij neni, pas përfundimit të procedurës së rekrutimit nuk shpallet fitues për emërim në pozitën përkatëse, ai do të sistemohet në kategorinë profesionale, me kusht që plotëson kriteret për emërim në pozitën në fjalë.</p> <p>5. Zyrtari publik, si në paragrafin 4 të këtij neni, do të përfitojë kompensim i cili është i barabartë me diferencën ndërmjet pagës bazë të pozitës drejtuese që ka ushtruar dhe pagës së kategorisë profesionale ku sistemohet, në:</p> <p>5.1. 100% të diferencës në pagë, gjatë vitit të parë pas sistemimit në kategorinë profesionale;</p> <p>5.2. 75 % të diferencës në pagë, gjatë vitit të dytë pas sistemimit në kategorinë profesionale;</p> <p>5.3. 50% të diferencës në pagë, gjatë vitit të</p>	<p>3. In the announced recruitment procedure according to paragraph 2 of this Article, the public official who has been appointed to that position until the moment of the announcement of the recruitment procedure for the position in question shall have the right to compete.</p> <p>4. If the public official, as in paragraph 3 of this Article, after the end of the recruitment procedure, is not announced the winner for appointment to the relevant position, he/she shall be systematized in the professional category, provided that he meets the criteria for appointment to the position in question.</p> <p>5. The public official, as in paragraph 4 of this Article, shall benefit from compensation which is equal to the difference between the basic salary of the managerial position he exercised and the salary of the professional category in which he is systematized:</p> <p>5.1. 100% of the salary difference, during the first year after the systematization in the professional category;</p> <p>5.2. 75% of the salary difference, during the second year after the systematization in the professional category;</p> <p>5.3. 50% of the salary difference, during the</p>	<p>3. U objavljenom proceduri zapošljavanja prema stavu 2. ovog člana, uživa pravo konkurisanja i javni službenik koji je bio imenovan na tu poziciju do trenutka objavljivanja procedure zapošljavanja za dotičnu poziciju.</p> <p>4. Ako javni službenik, kao u stavu 3. ovog člana, nakon završetka procedure zapošljavanja ne proglasi se pobednikom za imenovanje na odgovarajuću poziciju, biće sistemizovan u profesionalnu kategoriju, pod uslovom da ispunjava kriterijume za imenovanje na dotičnu poziciju.</p> <p>5. Javni službenik, kao u stavu 4. ovog člana, dobiće nadoknadu koja je jednaka sa razlikom između osnovne plate rukovodeće pozicije koju je vršio i platu profesionalne kategorije gde se sistemizuje, u:</p> <p>5.1. 100% razlike u plati, tokom prve godine nakon sistemizacije u profesionalnu kategoriju;</p> <p>5.2. 75% razlike u plati, tokom druge godine nakon sistemizacije u profesionalnu kategoriju;</p> <p>5.3. 50% razlike u plati, tokom treće godine nakon sistemizacije u</p>
---	---	--

<p>tretë pas sistemimit në kategorinë profesionale;</p> <p>5.4. 25 % të diferencës në pagë, gjatë vitit të katërt pas sistemimit në kategorinë profesionale.</p> <p>6. Deri në emërimin në një pozitë të kategorisë profesionale, sipas paragrafit 5 të këtij neni, nëpunësi civil vendoset në listën e pritjes dhe gëzon të drejtat ashtu siç përcaktohet në nenin 63 të këtij ligji. Refuzimi për t'u emëruar në pozitën e kategorisë profesionale, përbën shkak për lirimin e nëpunësin nga shërbimi.</p> <p>7. Për pozitat e lira të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues për të cilat është shpallur dhe përfunduar procedura e rekrutimit sipas nenit 97 të këtij ligji, zyrtari publik është emëruar në atë pozitë gjatë periudhës transitore, konsiderohet se mandatin e parë për pozitën përkatëse e fillon në momentin e emërimit të tij në atë pozitë.</p> <p>8. Nëpunësit e shërbimit civil dhe nëpunësit e shërbimit publik të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, kur emërohen nënshtrihen periudhës provuese sipas nenit 51 të këtij ligji.</p>	<p>third year after the systematization in the professional category;</p> <p>5.4. 25% of the salary difference, during the fourth year after the systematization in the professional category.</p> <p>6. Until the appointment to a professional category position, according to paragraph 5 of this Article, the civil servant is placed on the waiting list and enjoys the rights defined under Article 63 of this Law. The refusal to be appointed to the position of the professional category constitutes a reason for the dismissal of the employee from the service.</p> <p>7. For vacant junior and middle managerial positions for which the recruitment procedure has been announced and completed according to Article 97 of this Law, the public official has been appointed to that position during the transitional period, it is considered that the first mandate for the respective position begins at the moment of his/her appointment to that position.</p> <p>8. Civil service employees and public service employees of the junior and middle managerial category, when appointed are subject to the probationary period according to Article 51 of this Law.</p>	<p>profesionalnu kategoriju;</p> <p>5.4. 25% razlike u plati, tokom četvrte godine nakon sistemizacije u profesionalnu kategoriju.</p> <p>6. Do imenovanja u poziciji profesionalne kategorije, prema stavu 5. ovog člana, državni službenik se stavlja na listu čekanja i uživa prava onako kako se utvrđuje u članu 63 ovog zakona. Odbijanje da se imenuje na poziciji profesionalne kategorije, predstavlja razlog za otpuštanje službenika iz službe.</p> <p>7. Za slobodne pozicije rukovodećeg nižeg i srednjeg nivoa za koja je objavljena i završena procedura zapošljavanja prema članu 97 ovog zakona, javni službenik je imenovan na tu poziciju tokom prelaznog perioda, smatra se da prvi mandat za odgovarajuću poziciju počinje u trenutku njegovog imenovanja na tu poziciju.</p> <p>8. Službenici državne službe i službenici javne službe niže i srednje rukovodeće kategorije, podležu probnom periodu prema članu 51 ovog zakona.</p>
--	---	--

<p>9. Nëpunësi civil dhe nëpunësi i shërbimit publik i kategorisë së lartë drejtuese i emëruar në këtë pozitë sipas procedurës së Ligjit Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publik, do të vazhdojë mandatin e tij për kohën e mbetur të përcaktuar sipas atij Ligji.</p>	<p>9. Civil servant and public service employee of the senior managerial category appointed to this position according to the procedure of Law No. 06/L-114 for Public Officials, shall continue his/her mandate for the remaining period determined according to that Law.</p>	<p>9. Državni službenik i službenik javne službe više rukovodeće kategorije imenovan na ovu poziciju prema proceduri Zakona br. 06/L-114 o javnim službenicima, nastaviće svoj mandat za preostalo vreme utvrđeno prema onim Zakonom.</p>
<p>10. Nëpunësi civil dhe nëpunësi i shërbimit publik i kategorisë së lartë drejtuese, të cilit i është vazhduar mandati sipas Ligjit Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publik, konsiderohet se ka përfunduar mandatin e dytë, dhe nuk ka të drejtë t'i vazhdohet mandati edhe njëherë.</p>	<p>11. Civil servant and public service employee of the senior managerial category, whose mandate has been extended according to Law No. 06/L-114 for Public Officials, it is considered that the second mandate has ended, and there is no right to extend the mandate once again.</p>	<p>10. Državni službenik i službenik javne službe više rukovodeće kategorije, kome je mandat nastavljen prema Zakonu br. 06/L-114 o javnim službenicima, smatra se da je završio drugi mandat, i nema pravo da mu se mandat još jednom nastavi.</p>
<p>11. Nëpunësi i shërbimit publik i kategorisë së lartë drejtuese në një institucion të shërbimeve publike, i emëruar në këtë pozitë sipas dispozitave përkatëse të shërbimeve publike, do të vazhdojë mandatin e tij për kohën e mbetur të përcaktuar në aktin e emërimit të tij.</p>	<p>12. The public service employee of the senior managerial category in a public service institution, appointed to this position according to the relevant provisions of public services, shall continue his/her mandate for the remaining period defined in the appointment act.</p>	<p>11. Službenik javne službe više rukovodeće kategorije u instituciji javnih službi, imenovan na ovu poziciju prema odgovarajućim odredbama javnih službi, nastaviće svoj mandat za preostalo vreme utvrđeno u aktu njegovog imenovanja.</p>
<p>12. Procedurat e rekrutimit, të disiplinës apo të ankesave të filluara dhe të papërfunduara në ditën e hyrjes në fuqi të këtij Ligji, do të vazhdojnë sipas dispozitave të mëparshme ligjore, që kanë rregulluar çështjet përkatëse.</p>	<p>13. Procedures of recruitment, discipline or appeals started and not completed on the day of entry into force of this Law, shall continue according to the previous legal provisions, which have regulated the relevant issues.</p>	<p>12. Procedure zapošljavanja, discipline ili žalbi započelih i nezavršenih na danu stupanja na snagu ovog Zakona, nastaviće se prema prethodnim zakonskim odredbama, koje su regulisale odgovarajuća pitanja.</p>



<p>13. Hyrja në fuqi e këtij ligji përbën shkas për përfundimin e mandatit të komisioneve të themeluara në bazë të Ligjit Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publik. Në rast se këto komisione kanë në shqyrtim procedura të rekrutimit, të disiplinës apo të ankesave, duhet të përfundojnë këto procedura, dhe më pas konsiderohet se përfundon mandati i tyre.</p>	<p>14. The entry into force of this law presents a legal reason for the termination of the mandate of the commissions established on the basis of Law no. 06/L-114 for Public Officials. In the event that these committees are reviewing the recruitment, disciplinary or appeal procedures, these procedures must be completed, and then their mandate shall be considered as completed.</p>	<p>13. Stupanje na snagu ovog zakona predstavlja uzrok za završetak mandata komisija osnovanih na osnovu Zakona br. 06/L-114 o javnim službenicima. U slučaju da ove komisije imaju u razmatranje procedure zapošljavanja, discipline ili žalbi, ove procedure trebaju se završiti, i onda se smatra da njihov mandat završava.</p>
<p>14. Periudha provuese e nëpunësit civil, e kryer para hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të konsiderohet si periudhë provuese e përcaktuar sipas këtij ligji.</p>	<p>15. The probation period of civil service completed prior to entry into force of this Law will be considered as probation period defined under this Law.</p>	<p>14. Probni period državnog službenika, izvršen pre stupanja na snagu ovog zakona, smatraće se kao probni period utvrđen prema ovom zakonu.</p>
<p>15. Për qëllim të llogaritjes së përvojës së punës, kohëzgjatja e marrëdhënies së punës të zyrtarëve publik do të konsiderohet se përfshin kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës sipas Ligjit Nr. 06/L - 114 për Zyrtarët Publik.</p>	<p>16. For the purpose of calculating the work experience, the duration of the employment relationship of public officials will be considered to include the period of the employment relationship according to Law No. 06/L - 114 on Public Officials.</p>	<p>15. Za cilj obračuna radnog iskustva, trajanje radnog odnosa javnih službenika smatraće se da uključuje trajanje radnog odnosa prema Zakonu br. 06/L-114 o javnim službenicima.</p>
<p>16. Dosjet e personelit dhe dokumentet e tjera me rëndësi për shërbimin civil dhe punësimet e tjera të krijuar sipas Ligjit Nr. 06/L-114 për zyrtarët publik duhet të ruhen dhe të përfshihen në dosjet e reja personale.</p>	<p>17. Personnel files and other important documents for civil service and other employments created under the Law No. 06/L-114 on Public Officials must be maintained and included in the new personal files.</p>	<p>16. Dosije osoblja i drugi važni dokumenti za državnu službu i druga zapošljavanja kreirana prema Zakonu br. 06/L-114 o javnim službenicima trebaju se čuvati i uključiti u nove lične dosjee.</p>
<p>17. Dosja e vlerësimit të nëpunësit civil, e bërë sipas Ligjit nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publik, do të mbahet.</p>	<p>18. The evaluation file of the civil servant, created under the Law no. 06/L-114 for Public Officials, shall be kept.</p>	<p>17. Dosije ocenjivanja državnih službenika, sačinjen prema Zakonu br. 06/L-114 o javnim službenicima, održaće se.</p>

<p>18. Masat disiplinore, të marra para hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të vazhdojnë të mbesin në fuqi edhe sipas këtij ligji. Zbatimi dhe fshirja e masës do të bëhet në pajtim me këtë Ligji.</p> <p>19. E drejta në pushim vjetor e fituar në bazë të përvojës së punës sipas dispozitave të Ligjit Nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, do të ruhet edhe sipas këtij ligji.</p> <p>20. Marrëveshjet për shërbime të veçanta, sipas paragrafit 4 të nenit 12 të Ligjit Nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës dhe Ligjit Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publik, të lidhura para hyrjes në fuqi të këtij ligji, janë të vlefshme deri në afatin e përcaktuar në ato marrëveshje në pajtim me dispozitat e lartcekura.</p>	<p>19. Disciplinary measures taken prior to entry into force of this Law, shall continue to remain in force even according to this Law. The implementation and removal of the measure shall be done according to this Law.</p> <p>20. The right to annual leave acquired on the basis of work experience according to the provisions of Law No. 03/L-149 for the Civil Service of the Republic of Kosovo, shall be also maintained according to this law.</p> <p>21. Agreements for special services, according to paragraph 4 of Article 12 of Law No. 03/L-149 for the Civil Service of the Republic of Kosovo and Law No. 06/L-114 for Public Officials, concluded prior to the entry into force of this Law, are valid until the term defined in those agreements in accordance with the aforementioned provisions.</p>	<p>18. Disciplinske mere, preduzete pre stupanja na snagu ovog zakona, ostaće na snazi i prema ovom zakonu. Sprovođenje i brisanje mere će se vršiti u skladu sa ovim Zakonom.</p> <p>19. Pravo na godišnji odmor stečeno na osnovu radnog iskustva prema odredbama Zakona br. 03/L-149 o civilnoj službi Republike Kosovo, će se čuvati i prema ovom zakonu.</p> <p>20. Sporazumi za posebne usluge, prema stavu 4 člana 12 Zakona br. 03/L-149 o civilnoj službi Republike Kosovo i Zakona br. 06/L-114 o javnim službenicima, zaključeni pre stupanja na snagu ovog zakona, su važeće do roka utvrđenog u tim sporazumima u skladu sa gore navedenim odredbama.</p>
<p style="text-align: center;"><b>KAPITULLI II</b> <b>DISPOZITAT E FUNDIT</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 99</b> <b>Ricaktimi i stafit në rast të emergjencave</b></p> <p>Institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e tjera shtetërore, gëzojnë të</p>	<p style="text-align: center;"><b>CHAPTER II</b> <b>FINAL PROVISIONS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 99</b> <b>Reassignment of staff in case of emergencies</b></p> <p>The state administration institutions and other state institutions shall enjoy the right to reassign</p>	<p style="text-align: center;"><b>POGLAVLJE II</b> <b>ZAVRŠNE ODREDBE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 99</b> <b>Preraspodela osoblja u hitnim slučajevima</b></p> <p>Institucije državne uprave i druge državne institucije, uživaju pravo preraspodele</p>

<p>drejtën e ricaktimit të resurseve njerëzore në raste të urgjencave publike, duke përfshirë emergjenca të shëndetit publik, në rast të fatkeqësive natyrore dhe fatkeqësive tjera, aksidenti ekologjik apo rrethane tjetër, për adresimin apo tejkalimin e të cilave kërkohet që zyrtari publik i punësuar të qëndrojë më gjatë në vendin e punës, apo të kryej detyrat e caktuara në një objekt ose vend tjetër nga ai i punës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 100</b> <b>Marrëveshjet për shërbime të veçanta</b></p> <p>Marrëveshjet për shërbime të veçanta lidhen sipas legjislacionit përkatës të prokurimit publik.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 101</b> <b>Aktet nënligjore</b></p> <p>1. Aktet nënligjore për zbatimin e këtij ligji, nxirren në afat prej një (1) viti nga hyrja në fuqi e këtij Ligji.</p> <p>2. Me kusht që të mos jenë në kundërshtim me këtë ligj dhe deri në miratimin e akteve nënligjore në zbatim të këtij Ligji nga ministria përgjegjëse për administratë publike ose nga Qeveria, vlejné aktet nënligjore në zbatim të Ligjit Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publik.</p>	<p>human resources in cases of public emergencies, including public health emergencies, in case of natural disasters and other disasters, ecological accidents or other circumstances, for addressing or overcoming of which it is required that the employed public official stay longer at the workplace, or perform the assigned tasks in a location or place other than the workplace.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 100</b> <b>Special services agreements</b></p> <p>Special services agreements are made according to the relevant public procurement legislation.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 101</b> <b>Secondary legislation</b></p> <p>1. Sub-legal acts for the implementation of this Law are issued within one (1) year from the entry into force of this Law.</p> <p>2. Provided that they are not in conflict with this Law and until the approval of sub-legal acts for the implementation of this Law by the ministry responsible for public administration or by the Government, the by-laws for implementation of Law No. 06/L-114 for Public Officials shall be applied.</p>	<p>ljudskih resursa u slučajevima javnih hitnih situacija, uključujući hitne situacije javnog zdravlja, u slučaju prirodnih nepogoda i drugih nepogoda, ekoloških nesreća ili drugih okolnosti, za čije adresiranje ili prevazilaženje zahteva se da zapošljeni javni službenik duže stoji na radnom mestu, ili izvršava postavljene dužnosti u objektu ili drugom mestu od onog radnog.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 100</b> <b>Sporazumi za posebne usluge</b></p> <p>Sporazumi za posebne usluge se vežu prema odgovarajućem zakonodavstvu javne nabavke.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 101</b> <b>Podzakonski akti</b></p> <p>1. Podzakonski akti za sprovođenje ovog zakona, donose se u roku od jedne (1) godine od stupanja na snagu ovog Zakona.</p> <p>2. Pod uslovom da ne budu u suprotnosti sa ovim zakonom i do usvajanja podzakonskih akata u sprovođenju ovog Zakona od ministarstva odgovornog za javnu upravu ili od Vlade, važe podzakonski akti u sprovođenju Zakona br. 06/L-114 o javnim službenicima.</p>
--	---	--

<p style="text-align: center;"><b>Neni 102 Shfuqizimi</b></p> <p>Me hyrjen në fuqi të këtij ligji, shfuqizohet Ligjit Nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publik dhe Ligji Nr. 08/L-128 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publik si dhe çdo dispozitë tjetër në kundërshtim me këtë ligj.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 103 Hyrja në fuqi</b></p> <p>Ky ligj hyn në fuqi pesëmbëdhjetë (15) ditë pas publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Kryetari i Kuvendit të Republikës së Kosovës</b></p> <hr style="width: 20%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;"><b>GLAUK KONJUFCA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 102 Repeal</b></p> <p>With the entry into force of this Law, the Law No. 03/L-149 on the Civil Service of the Republic of Kosovo, Law No. 06/L-114 on Public Officials and Law No. 08/L-128 on Amending and Supplementing the Law No. 06/L-114 on Public Officials as well as any other provision contrary to this law shall be repealed.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 103 Entry into force</b></p> <p>This law shall enter into force fifteen (15) days after publication in the Official Gazette of the Republic of Kosovo.</p> <p style="text-align: center;"><b>President of the Assembly of the Republic of Kosovo</b></p> <hr style="width: 20%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;"><b>GLAUK KONJUFCA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 102 Ukidanje</b></p> <p>Sa stupanjem na snagu ovog zakona, ukida se Zakon br. 03/L-149 o civilnoj službi Republike Kosovo, Zakon br. 06/L-114 o javnim službenicima i Zakon br. 08/L-128 o izmeni i dopuni Zakona br. 06/L-114 o javnim službenicima kao i svaka druga odredba u suprotnosti sa ovim zakonom.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 103 Stupanje na snagu</b></p> <p>Ovaj zakon stupa na snagu petnaest (15) dana nakon objavljivanja u Službenom listu Republike Kosovo.</p> <p style="text-align: center;"><b>Predsednik Skupštine Republike Kosovo</b></p> <hr style="width: 20%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;"><b>GLAUK KONJUFCA</b></p>
---	---	--