



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

Zyra e Kryeministrit-Ured Premijera-Office of the Prime Minister

---

**PROJEKTLIGJI PËR SHËRBIMIN CIVIL TË REPUBLIKËS SË KOSOVËS**

**THE DRAFT LAW ON THE CIVIL SERVICE OF THE REPUBLIC OF KOSOVO**

**NACRT ZAKON O JAVNOJ SLUŽBI REPUBLIKE KOSOVA**



**PROJEKTLIGJI PËR SHËRBIMIN  
CIVIL TË REPUBLIKËS SË KOSOVËS**

Kuvendi i Republikës së Kosovës,  
Në mbështetje të nenit 65, pika 1 dhe nenit  
101 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës,  
miraton:

Ligjin për Shërbimin Civil të Republikës së  
Kosovës

**I-DISPOZITAT E PËRGJITHSHME**

**Neni 1  
Qëllimi dhe fushëveprimi**

1. Ky ligj rregullon statusin e nëpunësve civilë, si dhe marrëdhënien e tyre të punës në institucionet e administratës qendrore dhe komunale.
2. Për qëllim të këtij ligji, institucionet e administratës qendrore dhe komunale, që hyjnë në fushën e veprimit të këtij ligji përfshijnë: administratën e Kuvendit, administratën e Presidencës, Zyrën e Kryeministrit dhe ministritë, agjencitë ekzekutive, agjencitë e pavarura dhe ato rregullatore dhe administratën komunale.
3. Ky ligj përcakton rregullat për menaxhimin dhe organizimin e përgjithshëm të një shërbimi civil të

**DRAFT LAW ON THE CIVIL SERVICE  
OF THE REPUBLIC OF KOSOVO**

The Assembly of the Republic of Kosovo  
Pursuant to Section 65, point 1 and Section  
101 of the Constitution of the Republic of  
Kosovo,  
Adopts the following:  
Law on the Civil Service of the Republic of  
Kosovo

**I-GENERAL PROVISIONS**

**Article 1  
Purpose and Scope**

1. The present law regulates the status of Civil Servants and the terms and conditions of their employment relationship with the institutions of the central and municipal administrations.
2. For the purposes of the present law, the institutions of the central and municipal administrations that are subject to the present law include: the administration of Assembly, the administration of the Office of the President, the Office of the Prime Minister and ministries, executive agencies, independent and regulatory agencies and municipal administrations.
3. This law sets the rules for the overall management and organization of a politically neutral and impartial Civil

**NACRTZAKONA ZA CIVILNU  
SLUŽBU REPUBLIKE KOSOVA**

Skupština Republike Kosova,  
Na osnovu člana 65, tačka 1 i člana 101  
Statuta Republike Kosova,  
usvaja:

Zakon za Civilne službe Republike Kosova

**I-OPŠTE ODREDBE**

**Član 1  
Svrha i delokrug**

1. Ovaj zakon sredjuje status civilnih službenika, radni odnos u institucijama centralne administracije i opštine.
2. Svrha ovog zakona u institucijama centralne administracije i opštinama obuhvata: administraciju skupštine, administraciju prezidencije, Kancelariju Premijera i ministarstva, agencije ekzekutiva, nezavisne agencije i one koje sredjuju opštinsku administraciju.
3. Ovaj zakon utvrđuje opšta pravila o menadžiranju i organizovanju Civilne Službe, politikički nepristrasven, pravila



<p>paanshëm politikisht, rregullat për pranimin në të, kushtet e punës, të drejtat dhe detyrimet, sjelljen personale, avancimin në karrierë, si dhe zhvillimin profesional të nëpunësve civilë.</p> <p>4. Institucionet e administratës qendrore, të cilat rregullohen me ligj të posaçëm, do t'iu nënshtrohen dispozitave të këtij ligji, përveç rasteve kur ligji i posaçëm përmban dispozita të ndryshme nga ai.</p>	<p>Service, the rules on the admission to the Civil Service, working conditions, the rights and obligations of staff, personal conduct, career progression and professional development of Civil Servants.</p> <p>4. The institutions of the public administration that regulated by special law shall be subject to the provisions of the present law, except in cases where the special law contains provisions that are different from the present law.</p>	<p>za prijem, uslovi rada, prava i obaveza, lično ponašanje, avansiranje u karteri kao i strujni razvoj civilnih službenika.</p> <p>4. Institucije centralne administracije, koja se sredjuju posebnim zakonom,koje se pokore sa odredbama ovog zakona, osim u slučaju kada posebni zakon sadrži druga;ije odredbe od istog.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 2</b> <b>Shërbimi Civil i Republikës së Kosovës</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 2</b> <b>The Civil Service of the Republic of Kosovo</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 2</b> <b>Civilna Služba Republike Kosova</b></p>
<p>1. Shërbimi Civil i Republikës së Kosovës është një trup i përbërë nga nëpunës civilë, i paanshëm, profesional, i përgjegjshëm dhe shumetnik. Nëpunësit civilë emërohen në bazë të meritës, pasi t'i jenë nënshtuar procedurës përzgjedhëse, e përcaktuar në bazë të këtij ligji dhe akteve përkatëse nënligjore.</p> <p>2. Nëpunësit civilë punësohen në institucionet e administratës qendrore dhe komunale dhe njësisive në vartësi të tyre, për ushtrimin e autoritetit publik, marrjen e vendimeve dhe kryerjen e punëve drejtuese, mbikëqyrëse, ekzekutuese ose të punëve të tjera të specializuara teknike me interes publik.</p> <p>3. Personeli diplomatik dhe konsullor, si</p>	<p>1. The Civil Service of the Republic of Kosovo is an impartial, professional, accountable and multiethnic body composed of Civil Servants. Civil Servants are appointed on the basis of merit upon passing the selection procedures as established by this law and specific secondary regulations.</p> <p>2. Civil Servants are employed in the institutions of the central and municipal administrations and their subordinate units, to exercise public authority and take decisions and perform managerial, supervisory, executive or other specialized technical work of public interest.</p> <p>3. The diplomatic and consulate personnel</p>	<p>1. Civilna Služba Republike Kosova je satavljena od civilnih službenika, nepristrastvena, stručna, odgovorna i multietnička. Civilni službenici se imenjuju na meritorno, nakon pakora izborne procedure, određuje na osnovu istog zakona i dotičnih podzakonskih akata.</p> <p>2. Civilni službenici zapošljavaju se u institucijama i jedinicama koja su zalisna od njihovog javnog autoriteta, donošenje odluka i obavljanje upravnih poslova,, nadzornih, izvršenja ili drugih specialnih tehničkih poslova od javnog interesa.</p> <p>3. Personel diplomacije i konsulata, i</p>



<p>dhe personeli administrativ i dërguar jashtë vendit ose i punësuar në Ministrinë e Punëve të Jashtme të Kosovës, është pjesë e Shërbimit Civil të Kosovës dhe i nënshtrohet këtij ligji dhe legjislacionit përkatës në fuqi.</p> <p>4. Personeli civil i punësuar në Policinë e Kosovës, në Forcën e Sigurisë së Kosovës, në Doganat e Kosovës, në Shërbimin Korrektues të Kosovës, është pjesë e Shërbimit Civil të Kosovës dhe i nënshtrohet këtij ligji dhe legjislacionit përkatës në fuqi.</p> <p>5. Personeli i punësuar në sistemin gjyqësor dhe prokurorial është pjesë e Shërbimit Civil të Kosovës dhe i nënshtrohet këtij ligji dhe legjislacionit përkatës në fuqi, me përjashtim të gjyqtarëve dhe prokurorëve.</p> <p>6. Gjatë zbatimit të këtij ligji, respektohet pavarësia kushtetuese e institucioneve të pavarura nga ekzekutivi.</p> <p>7. Fjalët e një gjinie të përdorura në këtë ligj përfshijnë edhe gjininë tjetër.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 3</b> <b>Kategoritë e punonjësve publikë të cilët nuk janë pjesë e Shërbimit Civil</b></p> <p>1. Në bazë të këtij ligji, statusi i nëpunësit civil nuk aplikohet për kategoritë e mëposhtme: punonjësit e sistemit</p>	<p>as well as the administrative staff either out-posted or employed in the Ministry of Foreign Affairs of Kosovo is part of the Kosovo Civil Service and is subject to the terms of the present law and relevant applicable legislation.</p> <p>4. The personnel employed by the Kosovo Police, the Kosovo Security Force, Kosovo Customs and the Kosovo Correctional Service if part of the civil Service and subject to the present law and relevant applicable legislation.</p> <p>5. With the exception of judges and prosecutors, the personnel employed by the judiciary is part of the civil service and subject to the present law and relevant applicable legislation.</p> <p>6. During the implementation of the present law, the constitutional autonomy of the institutions independent from the executive shall be respected.</p> <p>7. The terms of one gender, are used neutrally for both, men and women.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 3</b> <b>Categories of public employees excluded from the Civil Service</b></p> <p>1. Under the terms of this Law the status of Civil Servant does not apply to the following categories: the personnel of</p>	<p>personel administracije koji je poslat van zemlje ili je zapošljen u Ministarstvo Inostranih Poslova Kosova, je deo Civilne Službe Kosova i pokoravase sa ovim zakonom i legislacijom na snazi.</p> <p>4. Personel civilne službe zapošljen u Policiji Kosova, Bezbednosnih snaga Kosova, Carine Kosova, Popravna Služba Kosova, je deo Civilne Službe Kosova i pokoravase sa ovim zakonom i dotičnim zakonom i pokoravase sa ovim zakonom i dotičnom legislacijom na snazi.</p> <p>5. Zapošljeno lice u sistem sudstva i državnog tužilaštva je deo Civilne Službe Kosova i pokoravase istim zakonom i zakonodavstvom na snazi, osim sudija i državnih tužioaca.</p> <p>6. Tokom sprovođenja ovog zakona poštujuje ustavna nezavisnost, nezavisnih institucija ekzekutiva.</p> <p>7. Riječi jednoga pola koja se upotrebljavaju u ovom zakonu obuhvataju i drugi pol.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 3</b> <b>Kategorije javnih službenika koji nisu deo Civilne službe</b></p> <p>1. Na osnovu ovog zakona, status civilnih službenika se ne primenjuje u dole navedenim kategorijama:</p>
---	---	---



<p>arsimor, punonjësit e institucioneve kulturore, punonjësit e sistemit shëndetësor, zyrtarët policorë të Policisë së Kosovës, zyrtarët doganorë të Doganave të Kosovës, zyrtarët korrektues të Shërbimit Korrektues të Kosovës dhe pjesëtarët e Forcës së Sigurisë së Kosovës. Marrëdhënia e tyre e punës rregullohet me Ligjin e Punës, ligje të veçanta, me marrëveshje kolektive ose me rregullore sektoriale.</p> <p>2. Zyrtarët e zgjedhur në pozita zgjedhëse në institucionet e administratës publike dhe zyrtarët e emëruar nga zyrtarët e zgjedhur në pozita të caktuara nuk janë nëpunës civil (në tekstin e mëtejshëm: “funksionarët publikë”).</p> <p>3. Të gjithë nëpunësit e punësuar në kabinetet e funksionarëve publike nuk janë nëpunës civilë.</p> <p>4. Personeli i punësuar nga institucionet e administratës në nivel qendror dhe komunal, përgjegjës për kryerjen e funksioneve mbështetëse dhe të mirëmbajtjes, nuk janë nëpunës civilë.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 4</b> <b>Parimet udhëheqëse</b></p> <p>1. Rekrutimi, organizimi, gradimi dhe menaxhimi i Shërbimit Civil të Kosovës</p>	<p>the education system, employees of cultural institutions, the personnel of the health service, Police Officers of the Kosovo Police, Customs Officers of the Kosovo Customs, Correctional Officers of the Kosovo Correctional Service and Members of the Kosovo Security Force. Their employment relationship shall be regulated in accordance with the Law on Labour, special laws, collective agreements or sector specific regulations.</p> <p>2. Officials elected to elected positions in the institutions of the public administration and officials appointed by elected officials to specific positions are not Civil Servants (hereinafter referred to as: “Public Officials”).</p> <p>3. Personnel employed in the cabinets of public officials are not Civil Servants.</p> <p>4. The personnel employed by the institutions of the public administration in the central and municipal level responsible to carry out support and maintenance work are not Civil Servants.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 4</b> <b>Guiding principles</b></p> <p>1. The recruitment, organization, promotion and management of the Civil</p>	<p>prosvetni radnici, zaposlenih u kulturnim institucijama, zdravstveni radnici, zvaničnici Policije Kosova, zvaničnici carina Kosova, zvaničnici popravne Službe Kosova i pripadnici Bezbednih Snaga Kosova. Njihov radni odnos sredjuje se Zakonom o Radu, putem posebnog zakona sporazumom ili sektorialnim uredbama.</p> <p>2. Izabrani Zvaničnici ili imenovani u institucijama javne administracije, ili izabrani u odredjenim pozicijama nisu civilni službenici (u daljem tekstu: “javni funkcioneri”).</p> <p>3. Svaki zapošljeni službenik u kabinetu javnih funkcionera nisu civilni službenici.</p> <p>4. Personel zapošljen u institucijama administracije sa centralnog nivoa i opština, odgovoran za obavljanje naslonjenih funkcija i održavanja, nisu civilni službenici.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 4</b> <b>Rukovodeća načela</b></p> <p>1. Rekrutiranja, organizovanja, gradiranja i menadžiranja Civilne Službe</p>
---	--	--



<p>bëhet në bazë të parimit të <i>meritës</i>; që do të thotë emërim i personit më të mirë për një pozitë në administratën publike si dhe njohje e rezultateve të nëpunësve civilë gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre.</p> <p>2. Nëpunësit civilë ushtrojnë detyrën po ashtu në bazë të parimeve në vijim:</p> <p>2.1.<i>Ligjshmëria</i>: – Nëpunësit civilë ushtrojnë të gjitha detyrat në bazë të Kushtetutës, instrumenteve të aplikueshme ndërkombëtare si dhe legjislacionit në fuqi.</p> <p>2.2.<i>Jodiskriminimi</i>: - Nuk lejohet kurrfarë diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal.</p> <p>2.3.<i>Gatishmëria</i>: - Nëpunësit civilë duhet t’u përgjigjen dhe të reagojnë shpejt ndaj kërkesave, iniciativave ose ankesave të dorëzuara nga individët, organizatat private ose organe të tjera të administratës</p>	<p>Service of Kosovo is based on the principle of <i>merit</i>; intended as the appointment of the best person for any given job in the public administration and the recognition of the good performance of Civil Servants in the exercise of their functions.</p> <p>2. Civil Servants shall also perform their duties according to the principles of:</p> <p>2.1 <i>Legality</i>: Civil Servants are required to exercise their duties in compliance with the Constitution, applicable international legislation and applicable law.</p> <p>2.2 <i>Non discrimination</i>: no one shall be discriminated against on grounds of race, color, gender, language, religion, political or other opinion, national or social origin, relation to any community, property, economic and social condition, sexual orientation, birth, disability or other personal status.</p> <p>2.3 <i>Responsiveness</i>: Civil Servants are required to respond promptly and react appropriately to any petition, initiative, or appeal submitted by individuals, private organizations or other organs of the public</p>	<p>Kosova izvršavase na osnovu <i>meritornog načela što znači imenovanja njaboljeg lica za jednu poziciju u javnoj administraciji kao i priznanja radnjih rezultata civilnih službenika tokom obavljanja svojih funkcija.</i></p> <p>2. Civilni službenici obavljaju svoje zadatke na osnovu sledećih načela:</p> <p>2.1.<i>Zakovitost</i>: – Civilni službenici obavljaju svaki zadatak na osnovu Ustava , primenjivanih međunarodnih instrumenata kao i legislacije na snazi.</p> <p>2.2.<i>ne diskriminacija</i>: - Ne dozvoljavase nikakva direktna ili neposredna diskriminacija na osnovu race, boje, pola, jezika, religije, političkih opredeljenja ili druge, koja preizilazi sa nacionalnih i društvenih ugla, veza sa jednim komunitetom, imovine, ekonomskog stanja, socialnog, seksualnog orientisanja, rođenja, hendikepiranih ili nekog drugog ličnog statusa.</p> <p>2.3.<i>Spremnost</i>: - civilni službenici treba da odgovaraju i da reaguju brzinom na podnešenim zahtevima, iniciativa ili dostavljenim žalbama od individe, privatnih organizacija</p>
--	--	---



<p>publike;</p> <p>2.4.<i>Efektshmëria dhe efikasiteti:</i> - Nëpunësit civilë duhet të sigurojnë zbatimin e thjeshtë dhe ekonomik të rregullave dhe procedurave administrative për përmbushjen e objektivave të administratës dhe në interesin publik dhe në të mirë të administratës publike dhe të qytetarëve;</p> <p>2.5.<i>Përgjegjësia:</i> - Nëpunësit civilë janë të detyruar që të raportojnë, shpjegojnë dhe të përgjigjen për pasojat e vendimeve, veprimeve dhe mosveprimeve të tyre administrative.</p> <p>2.6.<i>Paanësia dhe pavarësia profesionale:</i> - Nëpunësve civilë nuk u lejohet njëanshmëria, që do të thotë të ketë një predispozitë në favor të një rezultati të caktuar gjatë vlerësimit të një situatë, duke shkaktuar si rrjedhojë një dëm të pajustificueshëm për interesin e përgjithshëm ose për të drejtën e palëve të tjera të interesuara;</p> <p>2.7.<i>Transparenca:</i> - Nëpunësit civilë ruajnë konfidencialitetin e informacionit, që kanë në zotërim, por pa cenuar zbatimin e detyrimeve që dalin nga</p>	<p>administration;</p> <p>2.4 <i>Effectiveness and Efficiency:</i> Civil Servants are expected to ensure a simplified and economically viable implementation of administrative rules and procedures for the achievement of the objectives assigned to the administration and in the public interest to the benefit of both the public administration and the client-citizens;</p> <p>2.5 <i>Accountability:</i> Civil Servants have the obligation to report, explain and be answerable for resulting consequences deriving from their administrative actions, decisions and inactions.</p> <p>2.6 <i>Impartiality and professional independence:</i> Civil Servants shall not act in a biased manner, which means having an inclination in favor of a particular outcome in assessing a given situation, causing as a consequence an unjustified or unfair detriment to the general interest or to the right of other interested parties;</p> <p>2.7 <i>Transparency:</i> Civil Servants shall preserve the confidentiality of information at their disposal, without prejudicing the obligations arising from the applicable</p>	<p>ili drugih organa javne administracije;</p> <p>2.4.<i>Efektivnost i efikasnosti:</i> - civilni službenici treba da osiguravaju obično i ekonomiko sprovođenje pravila i administrativnih procedura za ispunjavanje objektivna u administraciji i u javnom interesu i interesu javne administracije i građana;</p> <p>2.5.<i>Odgovornost:</i> - civilni službenici su obavezni da izveštavaju, objasnjavaju i odgovaraju za posledice donetih odluka, radnji, i njihove neradnje u administraciju.</p> <p>2.6.<i>Nepristrastvenost i stručna nezavisnost:</i> - Civilnim službenicima se ne dozvoljavaju predispozicije u dobiti određenih rezultata tokom vredovanja jedne situacije, time prouzrokuje neobazložene tete od opšteg interesa ili u dobiti zainteresovane stranke;</p> <p>2.7.<i>Transparencija:</i> - civilni službenici čuvaju konfidencialnost informacija za koja su namenjena, bez povrede sprovođenja zadataka i</p>
---	--	---



legjislacioni që ka të bëjë me qasjen në dokumente publike. Proceset në Shërbimin Civil janë të hapura për publikun.

2.8. *Shmangia e konfliktit të interesit:* - Nëpunësit civilë duhet të mos lejojnë që interesat e tyre private të bien ndesh me pozitën e tyre publike, të shmangin kryerjen e detyrave private ose publike, që bien ndesh me pozitën e tyre dhe që mund të krijojnë konflikt interesi. Nëpunësit civilë veprojnë në pajtim me dispozitat e këtij ligji dhe ligjit në fuqi për shmangien e konfliktit të interesit.

## II. KORNIZA INSTITUCIONALE E ADMINISTRATËS SË SHËRBIMIT CIVIL

### Neni 5

#### Administrimi i Shërbimit Civil

1. Qeveria e Republikës së Kosovës përcakton drejtimet kryesore të politikave shtetërore në Shërbimin Civil, kontrollon zbatimin e këtyre politikave dhe i raporton Kuvendit të paktën një herë në vit për gjendjen në

legislation on access to public documents. Processes in the Civil Service are open to the public.

2.8 *Avoiding conflict of interests:* Civil Servants shall not allow their private interest to interfere with their public position and shall abstain from performing any private or public activities that are incompatible with their public position and might generate conflict of interest. Civil servants shall act pursuant to the provisions of the present law and the applicable law for avoiding conflict of interest.

## II. INSTITUTIONAL FRAMEWORK OF CIVIL SERVICE ADMINISTRATION

### Article 5

#### Central Civil Service Administration

1. The Government shall set forth the main policy orientations of the state for the Civil Service, shall control their implementation and report at least annually to the Assembly on the state of the Civil Service.

obaveza koja prizilaze od legislacije koja je vezana sa pristupom u javnim dokumentima . Procesi u Civilnoj službi su otvoreni za javnost.

2.8. *Izbegavanje konflikta interesa :* - civilni službenici ne smeju dozvoljavati da se njihovi interesi sukobljavaju sa privatnim i da se sukobljavaju sa njihovom javnom pozicijom, izbegavanje obavljanja privatnih zadataka, da ne bih se sukobljavali sa njihovom pozicijom i tako bih ostvarili konflikt interesa. Civilni službenici obavljaju poslove s hodno zakonskih odredbi zakona na snazi i izbegavanja konflikta interesa.

## II. INSTITUCIONALNI OKVIR ADMINISTRACIJE CIVILNE SLUŽBE

### Član 5

#### Administracija Civilne službe

1. Vlada Republike Kosova određuje glavne pravce državne politike Civilne službe, kontroliše sprovođenje politika i izveštava Skupštini najmanje jednom godišnje o stanju Civilne Službe.





<p>Shërbimin Civil.</p> <p>2. Ministria përgjegjëse për administratën publike është kompetente për:</p> <p>2.1 hartimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të politikave të Shërbimit Civil;</p> <p>2.2 propozimin e akteve ligjore dhe nënligjore në fushën e Shërbimit Civil;</p> <p>2.3 propozimin e rregulloreve dhe standardeve për organizimin funksional të institucioneve që janë pjesë e Shërbimit Civil;</p> <p>2.4 hartimin dhe propozimin e politikave në fushën e pagave dhe shpërblimeve në institucionet e administratës publike;</p> <p>2.5 përgatitjen, bashkërendimin dhe zbatimin e politikave të trajnimit, arsimimit dhe zhvillimit të kapaciteteve në Shërbimin Civil të Kosovës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 6</b> <b>Strukturat menaxhuese të Shërbimit Civil në kuadër të administratës publike</b></p> <p>Organet për menaxhimin dhe zhvillimin e personelit dhe të burimeve njerëzore (në tekstin e mëtejshëm: “organet e personelit”) themelohen në kuadër të çdo institucioni të administratës publike.</p>	<p>2. The Ministry in charge of public administration is responsible for:</p> <p>2.1. drafting and supervising the implementation of Civil Service policies;</p> <p>2.2 proposing primary and secondary legislation from the area of the Civil Service;</p> <p>2.3. proposing regulations and standards for the functional organization of the institutions that are part of the Civil Service;</p> <p>2.4 drafting and proposing policies concerning salaries and awards in the institutions of the public administration;</p> <p>2.5 Development, coordination and implementation of training, education and capacity building policies in the Civil Service of Kosovo;</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 6</b> <b>Civil Service Management Structures within the Public Administration</b></p> <p>Bodies for personnel and human resources management and development (hereinafter referred to as: personnel bodies) shall be established within each public administration institution.</p>	<p>2. Ministarstvo kao odgovorna za javnu administraciju je kompetentja za:</p> <p>2.1 obradivanje i nadzor sprovođenja politike Civilne Službe;</p> <p>2.2 predlog zakonskih i podzakonskih akata u oblasti Civilne Službe;</p> <p>2.3 predlog pravilnika i standarda o funkcionalnom organizovanju institucija kao deo Civilne Službe;</p> <p>2.4 obradivanje i predlog politike u oblasti plata i nadoknada u institucijama javne administracije;</p> <p>2.5 pripremu, koordiniranju i sprovođenju politike trajniranja, prosvete i razvoju kapaciteta Civilne Službe na Kosovo.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 6</b> <b>Strukture menadžiranja Civilne Službe u okviru javne administracije</b></p> <p>Organi menadžiranja za razvoj personela i ljudskih resursa (udaljem tekstu: “organi personela”) osnivajuse u svakoj instituciji javne administracije.</p>
---	---	--



<b>Neni 7</b> <b>Regjistri Qendror i Nëpunësve Civilë</b>	<b>Article 7</b> <b>Central Civil Servants' Registry</b>	<b>Član 7</b> <b>Centralni Registar Civilnih službenika</b>
<p>1. Ministria përgjegjëse për administratë publike është përgjegjëse për krijimin, mirëmbajtjen dhe administrimin e Regjistrit Qendror të Nëpunësve Civilë.</p> <p>2. Regjistri Qendror i Nëpunësve Civilë është sistem unik, që ndërvepron me Bazën e të Dhënave të Sistemit të Pagave, si dhe me bazën e të dhënave të sigurimit pensional të detyrueshëm.</p> <p>3. Nëpunësit civilë kanë të drejtë të kenë qasje në dosjet e tyre të informohen me përmbajtjen e tyre si dhe marrin shërbime dhe të kopjojnë të dhënat nga dosja e tyre.</p> <p>4. Çdo institucion publik, i cili ka në marrëdhënie pune nëpunës civilë, lidhet në mënyrë elektronike me Regjistrin Qendror të Nëpunësve Civilë dhe është i detyruar t'i veçojë të dhënat elektronike të personelit nga Regjistri Qendror i Nëpunësve Civilë si dhe të sigurojë përditësimin e rregullt të të dhënave të nëpunësve civilë, të dhëna këto që mbahen në mënyrë fizike dhe elektronike.</p> <p>5. Ministria përgjegjëse për administratë publike i propozon Qeverisë akte nënligjore për rregullimin e përmbajtjes së dosjeve të personelit si</p>	<p>1. The Ministry in charge of public administration is in charge of the establishing, maintaining and administering the Central Civil Servants' Registry.</p> <p>2. The Central Civil Servants' Registry is a unified system and shall interact with the Civil Service Payroll Data Base and the obligatory pension insurance data base.</p> <p>3. Civil Servants are entitled to access their files and be informed about their content.</p> <p>4. Each public institution that employs Civil Servants will be linked electronically to the Central Civil Servants' Registry, shall have the obligation to share the electronic records of its personnel with the Central Civil Servants Registry and ensure timely updating of Civil Servants' records that will be kept on paper as well as electronic format.</p> <p>5. The Ministry in charge of public administration shall propose to the Government secondary legislation for regulating the content of personnel</p>	<p>1. Odgovorno Ministarstvo za javnu administraciju je odgovorna za ostvarivanje održavanje i administraciju Centralnog Registra Civilnih službenika.</p> <p>2. Centralni Registri Civilnih službenika je sistem koji radi na bazi podataka Platnog Sistema kao i na bazi obaveznog penziskog osiguravanja.</p> <p>3. Civilni službenici imaju pravo da dobijaju nastup na njihov dosje da se informišu sa njihovim sadržajem kao i da se služe i da fotokopiraju podatke sa njihovog dosijea .</p> <p>4. Svaka javna institucija koja zapošljava civilne službenike, nadvezujese na elektronski način Centralnim Registroma Civilnih službenika koji se obavezuje da posebno postavlja elektronske podatke personela od Centralnog Registra Civilnih službenika kao i da obezbedi redovno osvežavanje podataka civilnih službenika, ove podatke se čuvaju i na fizički namin i elektronski.</p> <p>5. Odgovorno Ministarstvo za javnu administraciju predlaže vladi podzakonskih akata za sredjivanje sadržaja dosijea u personelu kao i</p>



dhe procedurat për menaxhimin dhe qasjen në të dhënat e Regjistrit Qendror të Nëpunësve Civilë.

#### **Neni 8**

##### **Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Kosovës**

Këshilli është një institucion i pavarur, i ngarkuar me mbikëqyrjen e ligjshmërisë së menaxhimit në Shërbimin Civil në të gjitha institucionet që hyjnë në fushën e veprimit të këtij ligji. Ai është organ administrativ që zgjidh ankesat ndaj vendimeve, lidhur me nëpunësin civil.

#### **Neni 9**

##### **Instituti i Kosovës për Administratë Publike**

1. Instituti i Kosovës për Administratë Publike (IKAP) funksionon në kuadër të ministrisë përgjegjëse për administratë publike dhe është përgjegjës për zbatimin e politikave dhe strategjive të trajnimit, arsimimit dhe zhvillimit të kapaciteteve në Shërbimin Civil.
2. Ministria përgjegjëse për administratë publike i propozon Qeverisë akte nënligjore për përcaktimin e kompetencave dhe mënyrës së funksionimit të IKAP-it.

### **III. PRANIMI, EMËRIMI DHE KUSHTET E PUNËSIMIT**

files and the procedures for the management and access to the records contained in the Central Civil Service Registry.

#### **Article 8**

##### **Independent Oversight Board for Kosovo**

The Board is an independent institution and responsible for supervising the legality of the management of the Civil Service by all institutions that are subject to the present law. The Board is administrative body responsible for handling appeals against decisions concerning civil servants.

#### **Article 9**

##### **Kosovo Institute of Public Administration**

1. The Kosovo Institute of Public Administration (KIPA) shall function within the Ministry in charge of public administration and is responsible for the implementation of training and education policies and strategies and capacity building in the Civil Service.
2. The Ministry responsible for public administration shall propose to the Government secondary legislation concerning the competencies and functioning of KIPA.

### **III. ADMISSION, APPOINTMENT AND TERMS OF EMPLOYMENT**

proceduri za menadžiranjem i nastup u podacima Centralnog Registra Civilnih Službenika.

#### **Član 8**

##### **Nezavisni Nadzorni Odbor Kosova**

Odbor je nezavisna institucija, opterećeni sa nadzorom zakonodavstva menadžiranja Civilne službe u svim institucijama koje pripadaju u oblasti radnje ovog zakona. Administrativni organ koji rešava o žalbama i odlukama u vezi civilnih službenika.

#### **Član 9**

##### **Institut Kosova Javne Administracije**

1. Institut Kosova Javne Administracije (IKJA) funkcioniše u okviru odgovornog Ministarstva za javnu administraciju i odgovorna je za sprovođenje politike i strategije trajniranja, prosvete i razvoja kapaciteta civilne službe.
2. Odgovorno Ministarstvo javne administracije predlaže vladi podzakonski akato odredjivanju kompetencija i načinu funkcionisanja IKJA.

### **III. PRIJEM, IMENOVANJE I USLOVI RADA**



**Neni 10**  
**Pranimi në Shërbimin Civil**

Pranimi në punë në Shërbimin Civil të Kosovës bëhet në përputhje me parimin e meritës, aftësisë, paanësisë, mundësi të barabarta, mosdiskriminimit dhe përfaqësimit të barabartë, vendit të lirë të punës të miratuar, financimi i verifikuar dhe konfirmuar si dhe në bazë të konkursit publik dhe pas verifikimit të kualifikimeve të kandidatëve.

**Neni 11**  
**Llojet e pozitave në Shërbimin Civil**

1. Në Shërbimin Civil të Kosovës ekzistojnë dy kategori të pozitave:
  - 1.1 pozitave të nëpunësve civilë të karrierës - të cilët ushtrojnë funksionet në baza të përhershme për arritjen e objektivave të përgjithshme institucionale, dhe
  - 1.2 pozitave të nëpunësve civilë të jo karrierës - të cilët ushtrojnë funksionet me kohëzgjatje të kufizuar deri në dy vjet, për zbatimin e projekteve të caktuara, zëvendësimi i përkohshëm i nëpunësve të përhershëm civilë dhe në raste të mbingarkesave në punë.
2. Procedurat e pranimit për pozitave të nëpunësve civilë të karrierës dhe të jo karrierës zbatohen në bazë të parimeve të njëjta.
3. Pozitave të karrierës dhe të jo karrierës miratohen nga Qeveria, për institucionet e ekzekutivitet, pas propozimit të institucionit

**Article 10**  
**Admission to the Civil Service**

Admission to the Civil Service of Kosovo shall take place in compliance with the principles of merit, competency, impartiality, equal opportunities, non discrimination and equal representation, on the basis of public competition and upon verified eligibility of candidates

**Article 11**  
**Types of Civil Service Posts**

1. The Civil Service of Kosovo shall have two categories of positions:
  - 1.1 Career civil servant positions – that exercise functions on a permanent basis, for the achievement of general institutional objectives; and
  - 1.2 Non-career civil servant positions – that exercise functions of a limited duration up to two years, for the implementation of specific projects, temporary replacement of permanent civil servants and in cases of work overload.
2. The same principles shall govern the admission procedures for career and non-career civil servants.
3. Career and non-career positions shall be approved by the Government for the institutions of the executive, after

**Član 10**  
**Zapošljavanje u Civilnoj Službi**

Prijem na posao u Civilnoj Službi Kosova izvrši se meritonim načelom, sposobnosti, nepristrastvenosti, podjednakim mogućnostima, osvojeno slobodno radno mesto osvojenih, financiranje i utvrđivanje i konfirmirano i na osnovu javnog konkursa i nakon utvrđivanja kvalifikovanja kandidata.

**Član 11**  
**Vrsta pozicija u Civilnoj Službi**

1. U Civilnoj Službi Kosova postoje dve kategorije pozicija:
  - 1.1 pozicije civilnih službenika kariere – koje obavljaju funkcije u trajnoj bazi za postizanje opštih objekta u instituciji, i
  - 1.2 pozicije civilnih službenika i kariere – da obavljaju funkcije u određenoj trajanju do dve godine, za sprovođenje određenih projekata, privremena zamena stalnih civilnih službenika i u slučaju previše poslova.
2. Procedure prijema za pozicije civilnih službenika kariere i ne samo kariere sprovede se ista načela.
3. Pozicije kariere i ne kariere usvajaju se od Vlade, za institucije ekzekutiva, nakon predloga dotične institucije i



<p>përkatës dhe aprovimit të ministrisë përgjegjëse për administratë publike dhe ministrisë përgjegjëse për financat.</p> <p>4. Emërimet me afat të caktuar për një periudhë më të shkurtër se 6 muaj do të bëhen në bazë të kontratave të quajtura “Marrëveshje për shërbime të veçanta” të cilat i nënshtrohen Ligjit për Detyrimet dhe për të cilat zbatohet një procedurë e thjeshtësuar e rekrutimit.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 12</b> <b>Kërkesat e përgjithshme për praninë në Shërbimin Civil</b></p> <p>1. Në Shërbimin Civil të Kosovës kanë të drejtë të emërohen shtetasit e Republikës së Kosovës të moshës madhore, të cilët kanë zotësi të plotë për të vepruar, janë në posedim të të drejtave civile dhe politike, kanë përgatitjen e nevojshme arsimore dhe aftësinë profesionale për kryerjen e detyrave ekzekutive, drejtuese ose zbatimin e funksioneve administrative dhe të cilët kanë aftësitë fizike, që kërkohen për pozitën përkatëse.</p> <p>2. Pranimi në Shërbimin Civil të Kosovës mund të kryhet deri në një vit para moshës së pensionimit.</p> <p>3. Në përputhje me parimet evropiane të</p>	<p>proposal by the relevant institution and approval by the Ministry responsible for public administration and ministry responsible for finance.</p> <p>4. Fixed-term appointments of less than 6 months shall be governed by contracts called Special Service Agreements and shall be regulated by the Law on Obligations and a simplified recruitment procedure shall be applied.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 12</b> <b>General Requirements for admission to the Civil Service</b></p> <p>1. Citizens of the Republic of Kosovo who have reached the majority age, who have full capacity to act, who are in position of their civil and political rights, who have the educational background and professional competence required to carry out executive, managerial or implementation administrative functions and who meet the physical conditions required for the concerned position are eligible candidates for appointment in the Civil Service of Kosovo.</p> <p>2. Admission to the Civil Service of Kosovo may be conducted until one year before the mandatory retirement age.</p> <p>3. In line with the European principles of</p>	<p>usvajanja odgovornog ministarstva javne administracije i odgovornog ministarstva za financije.</p> <p>4. Imenovanja na određenom roku za kraći rok, manje od 6 meseci ima da se obaziraju na takozvanim ugovorima “Ugovor za posebne usluge” koja se pokoravaju Zakonu o Obavezama o kojima se sprovede prosta procedura rekrutovanja.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 12</b> <b>Opšti prohtevi za prijem u Civilnoj Službi</b></p> <p>1. U Civilnoj Službi Kosova ima pravo imenovanja državljani Republike Kosova punoletnji koji imaju punu sposobnost obavljanja poslova, koji su u posedovanju civilnih i političkih prava, koji imaju potrebnu školsku spremu i stručnu sposobnost za obavljanje zadataka u ekzekutivu, upravljanju ili sprovođenja administrativnih funkcija, oni koji imaju psiho-fizičku sposobnost koja su potrebna za obavljanje dotičnih zadataka.</p> <p>2. Prijem u Civilnoj Službi Kosova može se izvršiti do june godine prije nego da se pensioniše.</p> <p>3. S hodno evropskih načelaslobodnog</p>
--	---	---



<p>lëvizjes së lirë të punëtorëve dhe mos-diskriminimit, të huajt të cilët posedojnë kualifikimet e nevojshme për vendin e punës mund të pranohen në Shërbimin Civil të Kosovës. Qeveria përcakton disa funksione themelore shtetërore (që kanë të bëjnë me sovranitetin e shtetit), të cilat mund të kufizohen vetëm për shtetasit e Kosovës.</p> <p>4. Në Shërbimin Civil të Kosovës mund të lejohet puna vullnetare-pa pagesë e nëpunësve civilë pas pensionimit, deri në moshën 70 (shtatëdhjetë)-vjeçare. Mënyra e punës vullnetare rregullohet me Rregullore të nxjerrë nga Qeveria.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 13</b> <b>Kufizimet në emërimin e funksionarëve publikë në pozita të nëpunësve civilë</b></p> <p>1. Funksionaret publikë nuk mund të emërohen me vendim ekzekutiv të Qeverisë në pozita të cilat me ligj u janë rezervuar nëpunësve civilë dhe Shërbimi Civil nuk do të rezervojë asnjë pozitë për zyrtarët publikë.</p> <p>2. Funksionaret publikë mund të konkurrojnë si kandidatë të jashtëm për vende të lira pune në Shërbimin Civil dhe nuk do të kenë trajtim të privilegjuar gjatë procesit të zgjedhjes.</p>	<p>free movement of workers and non-discrimination foreigners that possess the required qualifications for the concerned position may be admitted to the Civil Service of Kosovo. The Government shall specify the core state functions (related to the sovereignty of the state) that are restricted only for citizens of Kosovo.</p> <p>4. Voluntary work without pay may be permitted in the Civil Service of Kosovo for retired civil servants up to the age of seventy (70) years old. Voluntary work shall be regulated in a regulation issued by the Government.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 13</b> <b>Restrictions to the appointment of Public Officials to Civil Servant positions</b></p> <p>1. Public Officials may not be appointed by means of Government executive decision to positions that the law reserves for career Civil Servants and the Civil Service does not reserve any positions to be assigned to Public Officials.</p> <p>2. Public Officials may compete as external candidates for vacant position in the Civil Service without any preferential treatment during the selection process. Public officials who</p>	<p>kretanja radnika i ne diskriminiranja, i strani koji poseduju potrebne kvalifikacije za dotično radno mesto mogu da se primaju u Civilnu Službu Kosova. Vlada određuje nekoliko osnovne državne funkcije (koja su vezana sovranitetom države), koje mogu da se ograniče samo za državljane Kosova.</p> <p>4. U Civilnoj Službi Kosova može da se dozvoljava volonterski rad, neplaćeno civilnih službenika pensionisanja do u starosti 70 (sedamdesetih) godina. Način volonterskog rada sredjuje Uredbom donetom od Vlade.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 13</b> <b>Ograničenje i imenovanja javnih funkcionera u poziciji civilnih službenika</b></p> <p>1. Javni Funkcioneri ne mogu da se imenuju rešenjem ekzekutiva Vlade u pozicijama koje zakonom su rezervisane civilnim Službenicima ne može da rezervime ni jednu poziciju za javne zvaničnike.</p> <p>2. Javni Funkcioneri mogu konkurisati kao strani kandidati na slobodna radna mesta u Civilnoj Službi i neće posedovati tretman privilegovanja tokom izbora. Javni Funkcioneri koji uspešno prodju</p>
---	---	--



Funksionaret publikë të cilët e kalojnë me sukses ekzaminimin dhe testimin sipas këtij ligji do të marrin statusin e nëpunësit civilë me të gjitha të drejtat dhe detyrimet dhe do të heqin dorë nga statusi i tyre i funksionarit publikë, si dhe nga të gjitha të drejtat dhe detyrimet përkatëse.

#### **Neni 14**

##### **Emërimi në pozita të larta drejtuese**

1. Sekretarët e përgjithshëm dhe pozicionet e barasvlershme me ta zgjidhen nga një listë e nëpunësve civilë të klasifikuar në pozitat e larta drejtuese dhe pozitat drejtuese sipas rregullave për klasifikimin e pozitave të përcaktuara nga ky ligj, ose në pozita të tjera të barasvlershme në institucionet e administratës publike ose kompanitë publike dhe private, të cilët janë kandidatë për pozitën përkatëse, e cila përpilohet në bazë të aplikacioneve të pranuar pas shpalljes së një konkursi publik.
2. Ministria përgjegjëse për administratë publike formon Komisionin për vlerësimin e kriterëve (Komisioni) i cili përbëhet nga 3 (tre) sekretarë të përgjithshëm, 1 (një) profesor fakulteti nga lëmia përkatëse, dhe një anëtar nga shoqëria civile. Titullari i institucionit

successfully pass the screening and testing according to this law shall acquire the status of Civil Servants with all rights and obligations and relinquish their status of Public Officials and consequent rights, obligations and entitlements.

#### **Article 14**

##### **Appointment to senior managerial positions**

1. General Secretaries and equivalent positions shall be selected from a list of civil servants holding senior managerial positions and managerial positions, classified as such pursuant to the rules on the classification of posts set forth by the present law, or equivalent positions in institutions of the public administration or public and private enterprises that are candidates for the concerned position. Such list shall be prepared on the basis of applications received upon announcement of a public competition.
2. The Ministry responsible for public administration shall establish a Criteria Assessment Commission (the Commission), comprised of 3 (three) general secretaries, 1 (one) university professor from the relevant subject area and one (1) member from the civil

ekzaminiranje i uspešni u testiranju prema istog zakona dobijaju status civilnog službenika prava i obaveza i otkazu status javne funkcije, kao i od svake druge dotične obaveze.

#### **Član 14**

##### **Imenovanja u višim upravnim pozicijama**

1. Stalni Sekretari i slične pozicije izaberuse posebnim spiskom sa civilnih službenika koji se klasificiraju u višim upravnim pozicijama prema pravilima predviđenim sa ovog zakona ili u drugim sličnim pozicijama javne administracije ili u javnim kompanijama, privatnim koji su kandidati za dotičnu poziciju koja se sastavlja na osnovu dostavljenih aplikacija nakon objavljivanja javnog konkursa.
2. Odgovorno ministarstvo za javnu administraciju formira komisiju za procenivanje kriteriuma (komisija) koja se sastavlja od 3(tri) stalnih sekretara, jedan profesor fakultetadotične oblasti, i jednog člana sa civilnog društva. Sam titular, koji objavljuje slobodnog mesta određuje 2 (dva



<p>ku është vendi i lirë, cakton dy nga anëtarët e Komisionit</p> <p>3. Komisioni zhvillon procedurën e konkurrimit dhe në fund të saj i propozon ministrisë përgjegjëse për administratë publike tre kandidaturat më të mira. Ministria përgjegjëse për administratë publike ia dërgon titullarit të institucionit për miratim tre kandidaturat më të mira. Për institucionet e ekzekutivit, Ministria përgjegjëse për administratë publike i propozon Qeverisë për miratim kandidatin e preferuar nga titullari i institucionit, i cili miratohet nga Qeveria në pozicionin përkatës për një mandat tre (3) vjeçar. Për institucionet jashtë ekzekutivit, titullari i institucionit përzgjedh një nga tre kandidatët e propozuar nga Komisioni.</p> <p>4. Procedurat e hollësishme për emërimin në pozita të larta drejtuese përcaktohen me rregullore të veçantë të nxjerrë nga Qeveria.</p>	<p>society. The head of the institution where the vacancy has arisen shall appoint two of the members of the Commission.</p> <p>3. The commission shall exercise the procedure and at its conclusion propose to the Ministry responsible for public administration three of the best candidates. The Ministry responsible for public administration shall then submit to the head of the relevant institution three of the best candidates for his/her approval. For executive institutions, the Ministry responsible for public administration shall propose to the Government the candidate preferred by the head of the relevant institution, which is appointed by the Government to the relevant position for a three (3) year term. For institutions outside the executive, the head of the institution shall select one of the three candidates proposed by the commission.</p> <p>4. The detailed procedure for appointment to senior managerial positions shall be defined in a special regulation issued by the Government.</p>	<p>člana komisije.</p> <p>3. Komisija razvija proceduru konkurisanjai na kraju predlaže odredjenom ministarstvu tri najboljih kandidata. Ministarstvo javne administracije dostavlja titularu institucije na osvajanje najbolja tri kandidata. Za institucije ekzekutiva, odgovorna javna administracija predlaže Vladi na osvajanje predložene kandidatekoji se suvaja od Vlade u poziciji sa mandator od tri (3) godine. Za institucije van ekzekutiva titular institucije izabere jednog od tri predloženih od strane komisije.</p> <p>4. Detalno o proceduri imenovanja u višim upravnim pozicijama odredjuese posebnim pravilima koje donori Vlada.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 15</b> <b>Lëvizja e zyrtarëve drejtues brenda Shërbimit Civil</b></p> <p>1. Zyrtarët e lartë drejtues dhe zyrtarët drejtues në Shërbimin Civil, mund të</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 15</b> <b>Senior Management Officers' mobility within the Civil Service</b></p> <p>1. Senior management officers and management officers in the Civil Service</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 15</b> <b>Kretanje upravnih zvaničnika unutar Civilne Službe</b></p> <p>1. Viši Zvaničnici upravljanja i zvaničnici upravljanja Civilne</p>





<p>caktohen në pozita të ndryshme me gradë ekuivalente për një periudhë të caktuar kohore, por jo më shumë se gjashtë (6) muaj.</p> <p>2. Me miratimin e zyrtarit dhe propozimin e institucionit, ai mund të caktohet për një periudhë të pacaktuar kohore në një pozitë.</p> <p>3. Kushtet dhe procedurat lidhur me zbatimin e programeve të veçanta për ndërtimin e kapaciteteve dhe për lëvizjen e nëpunësve përcaktohen me rregullore nga Qeveria.</p>	<p>may be assigned to different positions equivalent in grade for a specified period of time, but no longer than six (6) months.</p> <p>2. Upon consent by the officer and proposal by the institution, he/she may be assigned to a position for a specified period of time.</p> <p>3. Special secondary regulation shall determine the conditions and procedures for the implementation of special capacity building programmes and the mobility of officers.</p>	<p>Službe, mogu da se odredjuju u vrisnim pozicijama sa ekuivalentnim činom na odredjeno vreme, ali ne više od šest meseci (6).</p> <p>2. Usvajanje odluke o zvaničniku i predlogu institucije, on može da se dredjuje za jedan neodredjeni period u jednoj poziciji.</p> <p>3. Uslovi i procedure u vezi sprovođenja posebnih programa za izgradnji kapaciteta i za kretanje službenika koji se odredjuju od Vlade.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 16</b> <b>Nëpunësit civilë të zgjedhur ose të emëruar në detyrë publike jashtë Shërbimit Civil</b></p> <p>1. Nëpunësit civilë mund të mbajnë, përkohësisht, pozita politike. Gjatë mandatit të tyre në këto pozita, statusi i tyre i nëpunësit civil pezullohet për shkak të mospërputhshmërisë ndërmjet emërimit politik dhe statusit të nëpunësit civil.</p> <p>2. Nëpunësit civilë, që përkohësisht mbajnë pozita politike, ruajnë të drejtën për t'u rikthyer në Shërbimin Civil në pozitë të njëjtë ose ekuivalente. Këta nëpunës civilë mund të aplikojnë dhe të konkurrojnë me kandidatë të tjerë për cilëndo pozitë të lirë në nivel më të lartë se ajo të cilën e</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 16</b> <b>Civil Servants elected or appointed to public office out of the Civil Service</b></p> <p>1. Civil Servants may occupy, temporarily, political positions. During the mandate in such positions, their status of Civil Servants shall be suspended due to the incompatibility between political appointments and the status of civil servant.</p> <p>2. Civil Servants that temporarily occupy political positions shall retain their right to be reinstated in the Civil Service to the same or equivalent position. Such Civil Servants may apply and compete with other candidates for any vacant position at a level higher than the one they occupied</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 16</b> <b>Civilni službenici izabrani ili imenovani u javnim zadacima van Civilne službe</b></p> <p>1. Civilni službenici mogu zadržati privremeno političke pozicije. Tokom njihovog mandata u ovim pozicijama, njihov status civilnih službenika se obustavlja zbog neslaganja između političkog imenovanja i civilnog statusa službenika.</p> <p>2. Civilni službenici koji privremeno drže političke pozicije, očuvaju prava za povratak u Civilnoj službi u istoj poziciji ili ekvivalentnu. Ovi civilni službenici mogu aplicirati i konkurisati sa ostalim kandidatima na svaku slobodnu poziciju i višeg nivoa o done koje je imao prije</p>



<p>kanë mbajtur para emërimit në pozicion politik.</p> <p>3. Nëpunësit civilë, të cilët janë kandidatë për zgjedhjet komunale dhe qendrore, vendosen në pushim të veçantë pa pagesë, një muaj para zhvillimit të zgjedhjeve- deri në certifikimin zyrtar të zgjedhjeve. Nëse nëpunësi civil zgjidhet ose emërohet në një post politik, statusi i tij, i nëpunësit civil, pezullohet dhe ai/ajo ruan të drejtën për t'u rikthyer në Shërbimin Civil në pozitën e njëjtë ose ekuivalente, në afat prej gjashtëdhjetë ditësh pas përfundimit të emërimit.</p>	<p>prior to their political appointment.</p> <p>3. Civil Servants who are candidates in municipal or central elections shall be placed on special leave without pay one month before the elections until the official certification of the elections results. Should the Civil Servant be elected or appointed to a political position his/her status as Civil Servant shall be suspended and he/she shall retain his/her right to be reinstated in the Civil Service to the same or equivalent position within a period of sixty days after the end of such appointment.</p>	<p>imenovanja u političkoj poziciji.</p> <p>3. Civilni Službenici koji su kandidatiza opštinske izbore i centralne postavljaju se u bezplatno, jedan mesec prije izbora- do zvaničnih utvdjivanja izbora. Ako se civilni službenik izabere ili imenjuje u politiku poziciju, njegov status civilnog službenika, se obustavlja i on sačuva pravo povratka u Civilnoj Službi u istoj poziciji ili ekuivalentnoj.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 17</b> <b>Kriteret bazë për praninë në Shërbimin Civil</b></p> <p>1. Pranimi në Shërbimin Civil mbështetet në parimet e meritës, me shpallje publike të pozitave të lira, me transparencë të procesit, me objektivitet dhe paanësinë e komisionit testues, mosdiskriminimin e kandidateve dhe të drejtën për t'u ankuar në fund të procedurës.</p> <p>2. Institucionet janë të detyruara të përgatisin planet e pranimi të burimeve njerëzore në institucion.</p> <p>3. Pranimi në Shërbimin Civil në</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 17</b> <b>Basic criteria for admission to the Civil Service</b></p> <p>1. Admission to the Civil Service shall take in compliance with the principle of merit, open publication of vacancies, transparency, objectivity and impartiality of the testing committee, non discrimination of candidates and the right to appeal at the end of the procedure.</p> <p>2. Institutions are obligated to prepare institutional human resources admission plans.</p> <p>3. Admission to the Civil Service for career</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 17</b> <b>Prijem u Civilnoj Službi</b></p> <p>1. Prijem u Civilnoj osnovase u meritonim načelima, javnog objavljivanja slobodnih radnih mesta, transparentije procesa, objektivnost i nepristrastvenost komisije u testiranju, nediskriminiranja kandidata i prava za žalbu na kraju procedure.</p> <p>2. Institucije su obavezne da pripreme plan prijema ljudskih resursa u instituciji.</p> <p>3. Prijem u Civilnoj službi u pozicijama</p>



<p>pozicionet e karrierës është i hapur për të gjithë kandidatet për të gjitha pozicionet jodrejtuese në çdo institucion. Për pozicionet drejtuese dhe pozicionet e larta drejtuese, pranimi kryhet nëpërmjet procedurave të ngritjes në detyrë të nëpunësve civilë ekzistues. Në rast se nuk ka kandidatura nga nëpunësit civilë ekzistues, apo kandidatët kanë rezultuar të pa përshtatshëm në përfundim të procesit të konkurrimit, pranimi hapet për të gjithë të interesuarit.</p> <p>4. Pranimi në shërbimin civil në pozicione të jo karrierës është i hapur për të gjithë kandidatët pa përjashtim.</p> <p>5. Për procesin e pranimit për të dy llojet e pozicioneve, institucioni krijon një komision <i>ad hoc</i> për zhvillimin e konkursit. Konkursi mbështetet në testimin me shkrim, i cili përbën 50% të pikëve të konkursit, testimin me gojë, që përbën 30% të pikëve dhe vlerësimin e përvojës në punë dhe kualifikimeve, të cilat përbëjnë 20% të pikëve të përgjithshme.</p> <p>6. Procedurat e pranimit organizohen, menaxhohen dhe zbatohen nga institucioni, i cili ka për qëllim të plotësojë pozita të lira, në bashkëpunim dhe pajtueshmëri me departamentin e ministrisë përgjegjëse për administratë</p>	<p>positions is open for all candidates and for all non management positions in all institutions. For senior management and management positions, admission is conducted through the promotion of existing civil servants. If no applications (candidatures) from existing civil servants are received or if the candidates are considered unsuitable at the end of the competition process, admission shall be opened to all interested persons.</p> <p>4. Admission to the Civil Service for non career positions is open for all candidates without exception.</p> <p>5. For the purpose of conducting the admission procedures, the institution shall establish and ad-hoc committee. The admission procedure shall be conducted through written examination that shall account for 50% of the candidate's total score, verbal examination that shall account for 30% of the candidate's total score and the evaluation of the exeprience and qualifications that that account for 20% of the candidate's total score.</p> <p>6. Admission procedures are organized managed and implemented by the institution that intends to fill its vacant positions, in cooperation and compliance with the Department of the Ministry in charge of public administration</p>	<p>karijere je ovoren za svakog kandidata za svaku poziciju neupravljanja svake institucije. O upravnim pozicijama i višim upravnim pozicijama, prijem se izvrši preko procedura ojačanja radhe dužnosti postojećih civilnih službenika. U slučaju kada nema <u>kandidature</u> od strane postojećih civilnih službenika, ili kandidati su rezultirali kao nepristupačnih na kraju procesa konkurisanja, prijem se otvara za svaka zainteresovana lica.</p> <p>4. Prijem u civilnoj službi u pozicijama ne karijere je ovoren za svakog kandidata.</p> <p>5. Za proces prijema za dve vrste pozicije u instituciji formirase jedna komisija <i>ad hoc</i> razvoj konkursa. Konkurs se osniva na testiranje na pismeno, on sadrži 50% od tabaka u konkursu, usmeno testiranje, za 30% tabaka i procena radnog iskustva i kvalifikacije, koje sadrže 20% od opštih tačaka.</p> <p>6. Procedura prijema se organizuje, menadžira i sprovede od institucije, koja ima kao cilj da papuni slobodna mesta u poziciji, uz saradnji sa i slaganja departmanom odgovornog Ministarstva za javnu administraciju,</p>
---	--	--



<p>publike, i cili është përgjegjës për hartimin dhe zbatimin e politikave të planifikimit dhe menaxhimit të burimeve njerëzore në Shërbimin Civil të Kosovës.</p> <p>7. Pranimi në shërbimin civil bëhet në pozitën më të ulët të kategorisë përkatëse.</p> <p>8. Procedurat e hollësishme për zhvillimin e pranimi miratohen nga Qeveria, me rregullore të veçantë.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 18</b> <b>Marrëdhënia e punës në Shërbimin Civil</b></p> <p>1. Nëpunësit civilë themelojnë marrëdhënien e punës pas përfundimit me sukses të procedurave të pranimi të përcaktuara me këtë ligj dhe me aktet përkatëse nënligjore dhe pas pranimi të një shkrese të emërimit brenda 30 ditëve pas përfundimit të procedurës nga institucioni kompetent i administratës publike, në të cilën do të gjejë punë nëpunësi i ri civil.</p> <p>2. Nëpunësit civilë në pozitën e karrierës pranohen në punë pa afat. Nëpunësit civilë në pozitën të jo karrierës pranohen në punë me afat të caktuar.</p> <p>3. Procedura e emërimit mbyllet pas pranimi formal të emërimit nga kandidati i përzgjedhur. Ky pranim</p>	<p>responsible for the development and implementation of human resources planning and management policies in the Civil Service of Kosovo.</p> <p>7. Admission in the Civil Service is made at the lowest position of the relevant category.</p> <p>8. Detailed procedures for the implementation of admission procedures shall be established by the Government in a special regulation.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 18</b> <b>Establishment of the Civil Service Employment Relationship</b></p> <p>1. Civil Servants enter into employment upon successfully completing the admission procedures that are foreseen by this law and related secondary regulations and receiving a letter of appointment communicated within 30 days after the completion of the procedure by the competent institution of the public administration where the newly hired Civil Servant shall be employed.</p> <p>2. Civil Servants hired to fill career positions are offered open-ended appointment. Civil Servants hired to fill non-career positions are offered fixed-term appointment.</p> <p>3. The appointment procedure is concluded with the formal acceptance signed by the selected candidate. Acceptance has to be</p>	<p>koji je odgovoran za obradivanje i sprovođenje politike planiranja i menadžiranja ljudskih resursa Civilne Službe Kosova.</p> <p>7. Prijem u civilnoj službi izvrši se u naj nižoj poziciji dotične kategorije.</p> <p>8. Procedure u detaljima o razvoju prijema se suvaja od Vlade posebnim uredbama.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 18</b> <b>Radni odnosi u Civilnoj Službi</b></p> <p>1. Civilni službenici sredjuju radhe odnose nakon uspešnih procedura prijema određene hovim zakonor i dotičnim podzakonskim aktima i nakon prijema jednog dopisa imenovanja unitar 30 dana nakon završetka procedure od institucije koja je kompetentja za javnu administraciju, gde će da se zaposli novi civilni službenik.</p> <p>2. Civilni službenik u pozicijama karijere primaju se na radnom mestu na neodredjeno. Civilni službenici u pozicijama ne karijere primaju se na posao na odredjeno vreme.</p> <p>3. Procedura imenovanja zatvarase nakon formalnog prijema imenovanja od izabranog kandidata.</p>
--	--	--



duhet të bëhet brenda 15 ditëve pas njoftimit mbi emërimin. Në rast të skadimit të kësaj periudhe kohore, emërimi revokohet dhe pozita konsiderohet e lirë për rishpallje.

#### **Neni 19**

##### **Betimi i nëpunësve civilë**

Nëpunësit civilë në pozitat e karrierës fillojnë mandatin pasi të kenë bërë betimin para titullarit më të lartë të institucionit të administratës publike, në të cilën do të zënë punë, duke lexuar dhe nënshkruar tekstin në vijim:

*“Betohe me se detyrën e nëpunësit civil të Shërbimit Civil të Republikës së Kosovës do ta kryej me përkushtim dhe nder, do të respektoj Kushtetutën, ligjet dhe rendin juridik dhe do të angazhohem për përparimin e përgjithshëm të Republikës së Kosovës.”*

#### **Neni 20**

##### **Puna provuese**

1. Kandidatët të cilët i kanë kaluar me sukses procedurat e pranimit konsiderohen nëpunës civilë në punë provuese.
2. Të gjithë kandidatët që pranohen në Shërbimin Civil në pozitat e karrierës emërohen në punë provuese me kohëzgjatje 12 muaj. Në përfundim të

received within 15 days from the notification of appointment after such term the appointment is revoked and the post considered vacant for re-advertisement.

#### **Article 19**

##### **Civil Servants Oath**

Civil Servants in career positions shall begin their mandate after taking an oath before the head of the public administration institution in which they will be employed, by reading and subscribing the following text:

*“I solemnly swear that I will faithfully and honorably execute my duties as a Civil Servant in the Civil Service of the Republic of Kosovo, respect the Constitution, laws and legal order and shall work for the general advancement of the Republic of Kosovo”*

#### **Article 20**

##### **Probationary Appointments**

1. Candidates who have successfully passed the admission procedures are considered to be Civil Servants on probation.
2. All candidates admitted in the Civil Service to fill career positions are awarded a probationary appointment for the duration of 12 months. At the

Ovaj prijem izvrši se unutar 15 dana nakon obaštenja za imenovanje. U slučaju skadiranja ovog vremenskog perioda, imenovanja se revokiraju i pozicija se smatra slobodna za ponovno objavljivanje.

#### **Član 19**

##### **Zakletva civilnih službenika**

Civilni Službenici u pozicijama kariere, otpočinu sa mandator nakon zakletve pored visokog titulara institucije javne administracije, na koje se zapošljavaju pročitajući i potpisom sledećeg teksta:

*“Dajem zakletvu da ću obavljati zadaci civilnog službenika Republike Kosova obavljat ću moje zdatke punim odgovornostima i da posvetim pažnju i poštujem Ustav, zakone i pravni red i ima da se angažujem za opšti napredak Republike Kosova.”*

#### **Član 20**

##### **Probni rad**

1. Kandidati koji su uspešno prošli kroz procedura prijema smatraju se civilni službenici na probnom radu .
2. Svaki kandidat koji se prima u Civilnu službu u pozicijama kariere imenjujuse na probnom radu, 12 meseci. Kada završi probni rad



<p>periudhës së punës provuese, eprori i drejtpërdrejtë, mbështetur në rezultatet në punë të nëpunësit civil, vendos konfirmimin ose jo të tij në atë pozitë pune.</p> <p>3. Në rrethana të jashtëzakonshme (pushimi i lehonisë, pushimi mjekësor, shërbimi ushtarak), puna provuese mund të zgjatet për kohën sa është bërë ndërprerja e punës provuese.</p> <p>4. Të gjithë kandidatët e jashtëm të zënë me punë në Shërbimin Civil në pozitë të jo karrierës, pranohen në punë provuese me kohëzgjatje prej 3 muajsh, në pritje të konfirmimit, pas një vlerësimi pozitiv të kryerjes së detyrës.</p> <p>5. Gjatë punës provuese nëpunësit civilë kryejnë trajnimin hyrës dhe trajnime të tjera të posaçme për pozitën e tyre.</p> <p>6. Puna provuese nuk aplikohet për nëpunësit të cilët janë punësuar në një pozitë nëpërmjet ngritjes në karrierë.</p> <p>7. Njësia për menaxhimin e burimeve njerëzore në institucion është përgjegjëse për përkrahjen e nëpunësve në periudhë prove, caktimin e trajnimeve, respektimin e procedurave dhe afateve të vlerësimit të rezultateve në punë dhe konfirmimit të nëpunësit nga eprori, si edhe këshillimin e</p>	<p>end of such period, the direct superior, based on the performance of the Civil Servant shall decide on his/her conversion to appointment in the Civil Service.</p> <p>3. In extraordinary circumstances (maternity leave, sick leave, and military service) probationary appointments may be extended by the time the probationary appointment was terminated.</p> <p>4. All personnel external to the civil service hired to fill non career positions are awarded a probationary appointment of the duration of 3 months, subject to confirmation upon assessed positive performance.</p> <p>5. During the probationary appointment, civil servants shall undergo entry level training and other special training programs for their relevant position.</p> <p>6. Probation is not applicable for civil servants hired to a position through promotion.</p> <p>7. The human resources management unit of the institution is responsible for supporting civil servants in probationary appointment, assigning trainers, respecting the performance appraisal procedures and deadlines, the confirmation of the civil servant by the superior and advising the superior</p>	<p>njegov predpostavljeni, osnivajući se na rezultata rada obavljanja civilnih poslova, odlučuje da li ne za poziciju radnog mesta.</p> <p>3. U posebnim okolnostima (trudničko bolovanje, bolovanje, služenje vojnog roka), probni rad može da dotraje za toliko koliko on nije mogo izvršiti zbog prekida .</p> <p>4. Svi spoljni kandidati zapošljeni u Civilnu službu u pozicijama kariere, primajuse u probnom radu u trajanju od 3 meseca, na čekanju konfirmisanja, nakon pozitivne procene obavljanja zadataka.</p> <p>5. Tokom probnog rada civilni službenici pohađaju uvodna trajniranja i druga trajniranja posebna vezana sa pozicijom.</p> <p>6. Probni rad se ne aplicira za službenike koji su zapošljeni u neku poziciji preko napredovanja u karieri.</p> <p>7. Jedinica za menadžiranje ljudskih izvora u institucijama je odgovorna da podržava službenike u probnom periodu, određivanje trajniranja, poštovanja procedura i rokova za procenu rezultata rada i konfirmisanja od strane predpostavljenog, kao i savetovanje</p>
---	--	--



<p>eprorëve gjatë gjithë procedurës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 21</b> <b>Ankesa kundër vendimit për moskonfirmim në fund të punës provuese</b></p> <p>Nëpunësit civilë në punë provuese, të cilët nuk janë konfirmuar në pozicionin e punës, mund të paraqesin ankesë kundër këtij vendimi në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës, në afat prej tridhjetë ditësh prej komunikimit të vendimit nga njësia e personelit.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 22</b> <b>Kriteret dhe kushtet e nëpunësve civilë të jo karrierës</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nëpunësit civilë jo karrierës nuk do të trajtohen në mënyrë më të pafavorshme në kuptimin e pagës, sigurimit social, kontributeve personale, përfitimeve të tjera, qasjes në pozitat e lira ose gradimit në kuadër të administratës publike ose institucionit të tyre punëdhënës, në krahasim me Nëpunësit Civilë të karrierës.</li><li>2. Nëpunësit civilë të jo karrierës do të kenë qasje të barabartë në mundësitë e trajnimit në institucionin punëdhënës, në mënyrë që të kenë mundësinë të sigurojnë kushte më të mira të</li></ol>	<p>throughout the procedure.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 21</b> <b>Appeals against the non-confirmation and the end of the probationary appointment</b></p> <p>Civil Servants on probationary appointment that are not confirmed in their work position may appeal before the Independent Oversight Board against the decision within a period of thirty (30) days after such decision is communicated from the personnel unit.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 22</b> <b>Terms and conditions of Fixed-terms Appointments</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Civil Servants on <i>a fixed-term</i> appointment shall not be treated in a less favorable manner, in terms of wages, social security, retirement contributions and benefits, access to vacant positions within the public administration or the institution that employs them, than comparable permanent Civil Servants appointed to permanent core positions solely because they have a fixed-term appointment.</li><li>2. Civil Servants <i>on fixed-term</i> appointment shall have equal access to training opportunities in the institution where they work to provide them with the opportunity to secure more attractive</li></ol>	<p>predpostavljenih tokom cele procedure.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 21</b> <b>Žalba protiv odluke ne konfirmisanja na kraju probnog rada</b></p> <p>Civilni službenici u probnom ragu ako nisu konfirmisani u poziciju rada, mogu da podnesu žalbu protiv ove odluke pri Nezavisnom Nadzornom Odboru, u rok od trideset dana od dana donošenja odluke od strane personela.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 22</b> <b>Kriteri i uslovi civilnih službenika u karijeri</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Civilni službenici u karijeri ne mogu da se tretiraju neprofitabilni u smislu plate, socialne zaštite, ličnim doprinosima, drugim profitima, nastupa u slobodnim pozicijama ili gradiranja u okviru javne administracije ili njihove institucije poslodavanja, uporedo sa Civilnim službenicima kariere.</li><li>2. Civilni službenici ne kariere imaće ravnopravni nastup što se tiče trajniranja u institucijama poslodavca, na ovaj način da osiguravaju bolje uslove</li></ol>
---	--	--



<p>punësimit dhe qëndrim të përhershëm në detyrë, pas konkurrimit të suksesshëm për vende të lira pune në Shërbimin Civil të Kosovës.</p> <p>3. Përfundimi i emërimit me afat të caktuar përcaktohet në bazë të kushteve të ndryshme, siç mund të jetë një datë e caktuar për përfundimin e emërimit, kryerja e një detyre të caktuar ose një ngjarje, e cila i bën aktivitetet të pamundshme në bazë të përhershme.</p> <p><b>IV. ZHVILLIMI I KARRIERËS-KLASIFIKIMI I VENDEVE TË PUNËS NË SHËRBIMIN CIVIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 23</b> <b>Kategoritë funksionale</b></p> <p>1. Personeli i punësuar në Shërbimin Civil ndahet në 4 kategori funksionale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1.1. nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues;</li><li>1.2. nëpunës civilë të nivelit drejtues;</li><li>1.3. nëpunës civilë të nivelit ekzekutues dhe profesional;</li><li>1.4. nëpunës civilë të nivelit administrativ.</li></ul> <p style="text-align: center;"><b>Neni 24</b></p>	<p>terms of employment and open-ended tenure upon successful competition to open vacancies in the civil service of Kosovo.</p> <p>3. The end of a fixed-term appointment shall be determined by conditions such as reaching specific date set for the end of the appointment, or completing a specific task, or the occurrence of a specific event that makes permanently impossible the activities.</p> <p><b>IV. CAREER DEVELOPMENT - CIVIL SERVICE JOB CLASSIFICATION</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 23</b> <b>Functional Categories</b></p> <p>1. The personnel employed in the Civil Service is divided in 4 functional categories:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1.1. civil servants of senior-level management;</li><li>1.2. civil servants of management level;</li><li>1.3. civil servants of the implementing and professional level;</li><li>1.4. civil servants of the administrative level.</li></ul> <p style="text-align: center;"><b>Article 24</b></p>	<p>zapošljavanja i trajni stav u dužnostima, nakon uspešnog konkurisanja za slobodna radna mesta Civilnoj Službi Kosova.</p> <p>3. Konačno imenovanje u odredjenom roku utvrđujese na bazi vrsnih uslova, kao što može da bude odredjeni datum konačnog imenovanja, obavljanje odredjenih zadataka ili jednog događaja koji razvija nemoguće aktivnosti u trajnoj bazi.</p> <p><b>IV. RAZVOJ KARIJERE-KATEGORIZACIJA RADNIH MESTA U JAVNOJ SLUŽBI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 23</b> <b>Funkcionalne kategorije</b></p> <p>1. Osoblje zaposleno u Javnoj službi deli se na 4 funkcionalne kategorije:</p> <p>Javni službenici višeg nivoa rukovodjenja; Javni službenici rukovodećeg nivoa; Javni službenici izvršnog i stručnog nivoa;</p> <p>Javni službenici upravnog nivoa.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 24</b> <b>Koeficijenti rada</b></p>
--	--	---





<p style="text-align: center;"><b>Gradat e punës</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Çdo kategori funksionale e nëpunësve civilë përfshin gradat e punës, të cilat përcaktohen në bazë të përgjegjësisë, kompleksitetit, aftësive personale, kualifikimeve dhe përvojës.</li><li>2. Me ligj të veçantë dhe me akte nënligjore përcaktohet numri i gradave të secilës kategori funksionale, standardet dhe procedurat për përcaktimin e gradës për secilin vend të punës në bazë të kushteve të përcaktuara në përshkrimin e detyrave të punës.</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>Job grades</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Each functional category of Civil Servants shall include job grades that shall be defined in terms of required responsibility, complexity, inter-personal skills, qualifications and experience.</li><li>2. Specific legislation and secondary regulations shall determine the number of grades assigned to each functional category and set the standards and procedures for grading each job according to the terms set on a job description.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Svaka funkcionalna kategorija javnih službenika obuhvata koeficijente rada , koji se određuju na osnovu odgovornosti, kompleksnosti, lične sposobnosti, kvalifikacija i iskustva.</li><li>2. Posebnim zakonom i zakonskim podaktima određuje se broj koeficijenata za svaku funkcionalnu kategoriju, standarde i postupci određivanja koeficijenata za svako radno mesto na osnovu uslova određenih u opisu radnih zadataka.</li></ol>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 25 Hapat</b></p> <p>Për secilën gradë të punës do të përcaktohen hapat në mënyrë progresive. Avancimi i nëpunësit civil nga hapi aktual në një hap më të lartë do të bëhet në bazë të rezultateve në punë.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 25 Steps</b></p> <p>For each job grade there will be steps established in progressive order. Civil Servants' career progression from their present step to a higher step shall be based on performance.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 25 Stepen</b></p> <p>Za svaki koeficijent rada određiće se stepeni na progresivan način. Unapredjenje sa aktuelnog stepena na jedan viši stepen, uradiće se na osnovu radne učinkovitosti.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 26 Gradimi</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Avancimi në karrierë në Shërbimin Civil zhvillohet përmes avancimit nga një kategori më e ulët funksionale në një kategori më të lartë, ose nga një gradë më e ulët në një gradë më të lartë brenda të njëjtës kategori funksionale.</li><li>2. Qasja, përmes gradimit, në nivele më</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>Article 26 Promotions</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Career advancement in the Civil Service is ensured by means of rising from lower to higher functional category, or from lower to higher grade within the same functional category.</li><li>2. Access, through promotion, to higher</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>Član 26 Stepenovanje</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Unapredjenje u karijeri u Javnoj službi sprovodi se putem unapredjenja sa jedne niže funkcionalne kategorije u jednu višu kategoriju, ili sa jednog najnižeg stepena u jedan najviši tepen u okviru iste funkcionalne kategorije .</li><li>2. Pristup putem stepenovanja na više nivoe funkcionalne hijerarhije u</li></ol>



<p>të larta të hierarkisë funksionale në Shërbimin Civil të Kosovës bazohet ekskluzivisht në meritë, aftësi dhe përvojë, dhe është e hapur për të gjithë nëpunësit civilë të kualifikuar përmes konkurrencës, pa cenuar parimet e mosdiskriminimit të përcaktuara me këtë ligj dhe me Ligjin Kundër Diskriminimit.</p> <p>3. Emërimi i drejtpërdrejtë në pozita të lira, në kundërshtim me parimin e meritës dhe procedurat e përcaktuara në legjislacionin në fuqi, nuk është i lejueshëm.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 27</b> <b>Gradimi në një kategori më të lartë funksionale ose gradë</b></p> <p>1. Gradimi nga një kategori më e ulët në kategori më të lartë funksionale ose nga një gradë më e ulët në një gradë më të lartë lejohet në bazë të disponueshmërisë së pozitave të lira dhe plotësisht të të gjitha kushteve të caktuara për atë pozitë, duke përfshirë kohën minimale, e cila duhet të kalohet në një gradë të caktuar e cila do të përcaktohet me akt nënligjor, pas kalimit me sukses të testimit dhe dëshmimit të meritës, aftësive dhe kompetencës profesionale.</p> <p>2. Gradimi është i mundur vetëm për nëpunësit civilë të karrierës, të cilët</p>	<p>levels of the functional hierarchy in the Civil Service of Kosovo is based on merit and is open to all qualified Civil Servants without, in compliance with the anti-discrimination principles established in the present law and the Anti-Discrimination Law.</p> <p>3. Direct appointment to a vacant position in derogation of the principle of merit and procedures established by applicable legislation is not permitted.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 27</b> <b>Promotion to higher functional category or grade</b></p> <p>1. Promotions from lower to higher functional category or grade are allowed, upon availability of vacant positions, all requirements set for the position including the minimum time spent on grade that will be defined in secondary regulation, successful testing and evidence of relevant merits, skills and professional competence.</p> <p>2. Promotions are allowed only for career civil servants that classified not lower</p>	<p>Javnoj Službi Kosova, zasniva se na zaslugi i otvoren je za sve kvalifikovane javne službenike uz konkurencije i bez povrede principa nediskriminacije određenih ovim zakonom i Zakonom protiv Diskriminacije.</p> <p>3. Nije dozvoljeno direktno naimenovanje na slobodne pozicije, koje je u suprotnosti sa principom zasluge i postupcima određenim u zakonodavstvu koje je na snazi.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 27</b> <b>Stepenovanje u jednu višu funkcionalnu kategoriju ili koeficijent</b></p> <p>1. Stepenovanje sa jedne niže kategorije u višu funkcionalnu kategoriju ili sa jednog nižeg stepena u viši stepen dozvoljeno je na osnovu raspoloživih slobodnih pozicija i ispunjavanja svih uslova određenih za tu poziciju, uključujući minimalno vreme, koje treba proteći u jedan određen stepen koji će se odrediti podzakonskim aktom, nakon uspešnog polaganja testa i dokazivanja zasluge, i stručne sposobnosti.</p> <p>2. Stepenovanje je moguće samo za javne službenike karijere, koji su kategorizovani ne manje od dva</p>
---	--	---



<p>janë të klasifikuar jo me poshtë se dy gradë të punës nga pozita e shpallur e lirë, përveç rasteve kur përcaktohet ndryshe me këtë ligj.</p> <p>3. Për kalimin në një gradë më të lartë në kuadër të kategorisë së njëjtë funksionale nuk është i nevojshëm testimi me shkrim.</p> <p>4. Kushtet dhe procedurat për avancimin në karrierë të nëpunësve civilë rregullohen me akte të veçanta nënligjore nga Qeveria.</p>	<p>than two grades below the vacancy, unless otherwise specified by the present law.</p> <p>3. The requirement to undergo written testing is waived for the promotion to a higher grade within the same functional category.</p> <p>4. Specific secondary legislation shall establish the conditions and procedures for civil servants' career advancement.</p>	<p>koeficijenta rada za objavljenu slobodnu poziciju, izuzev slučajeva kada je drugačije propisano ovim zakonom .</p> <p>3. Za prelazak na jedan viši stepen u okviru iste funkcionalne kategorije nije neophodno pismeno testiranje.</p> <p>4. Uslovi i postupci za unapredjenje u karijeri javnih službenika reguliše se posebnim vladinim podzakonskim aktima.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 28</b> <b>Ricaktimi i personelit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 28</b> <b>Staff relocation</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 28</b> <b>Preraspodela osoblja</b></p>
<p>1. Nëpunësit civilë mund të caktohen, si masë jodisiplinore, në mënyrë të përkohshme ose të përhershme në vende të tjera pune për ushtrimin e funksioneve të njëjta ose të ndryshme, në të njëjtën kategori funksionale dhe rang.</p> <p>2. Ricaktimi mund të bëhet përmes:</p> <p>2.1. lëvizjes paralele në një zyrë tjetër në kuadër të organizatës së njëjtë ose në organizatë tjetër në të njëjtën kategori funksionale dhe rang, brenda administratës qendrore ose komunale;</p> <p>2.2. rotacionit në një zyrë tjetër në të njëjtën kategori funksionale dhe rang, por me detyra të tjera, dhe</p>	<p>1. Relocation of Civil Servants, as a non disciplinary measure, entails temporary or permanent re-deployment to other job location, to exercise the same or different functions, at the same functional category and rank.</p> <p>2. Relocation can consist of :</p> <p>2.1. lateral transfers with assignment to other office in the same or different organization at the same functional level and rank, within the central or municipal administrations;</p> <p>2.2. rotation to other offices with same functional category and rank but other duties; and</p>	<p>1. Javni službenici, mogu se nedisciplinskom merom, privremeno ili trajno premestiti na ostala radna mesta za obavljanje istih ili različitih funkcija, iste funkcionalne kategorije i nivoa.</p> <p>2. Preraspodela se može sprovesti putem:</p> <p>2.1 paralelnog pomeranja u jednu drugu kancelariju u okviru iste organizacije ili u neku drugu organizaciju iste funkcionalne kategorije i nivoa, u okviru centralne ili opštinske uprave;</p> <p>2.2 rotacijom u jednu drugu kancelariju iste funkcionalne kategorije i nivoa, ali sa drugim zadacima, i</p> <p>2.3 privremenog premeštaja u jednu</p>



<p>2.3. transferimit të përkohshëm në një organizatë tjetër jashtë administratës qendrore ose komunale.</p> <p>3. Ricaktimi i nëpunësve civilë do të rregullohet në hollësi me rregullore të veçantë.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 29</b> <b>Transferimi i përkohshëm i nëpunësit civil në detyra të tjera</b></p> <p>1. Nëpunësi civil, me pëlqimin e tij/saj dhe në marrëveshje me punëdhënësin, mund t'i nënshtrohen transferimit të përkohshëm në detyra të tjera me qëllim të dërgimit në detyrë të veçantë në një organizatë ndërkombëtare, ndërmarrje publike ose në cilëndo organizatë tjetër publike, për të cilën nevojiten aftësi dhe përvojë e caktuar profesionale.</p> <p>2. Gjatë periudhës së transferimit të përkohshëm nëpunësi civil gëzon statusin e pezullimit të dakorduar sipas nenit 83 të këtij ligji.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 30</b> <b>Lëvizshmëria në rast të tepricës së personelit</b></p> <p>1. Nëpunësit civilë, të cilët dalin tepër pas riorganizimit, suprimimit ose bashkimit të organizatës së tyre me një</p>	<p>2.3. Secondment to other public organization outside the central or municipal administrations.</p> <p>3. The relocation of Civil Servants shall be regulated in detail in a special regulation.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 29</b> <b>Secondment (temporary transfer of civil servants to other duties)</b></p> <p>1. A Civil Servant, with his/her consent and in agreement with the employer, may be subject to secondment to an international organizations, public enterprises, or any other public organization requiring specific skills and professional experience.</p> <p>2. During such period, the Civil Servant shall enjoy the status of agreed suspension, pursuant to Article 83 of the present law.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 30</b> <b>Mobility upon Staff Redundancy</b></p> <p>1. Civil Servants who become redundant upon the reorganization, suppression or merger with another organization of the</p>	<p>drugu organizaciju izvan centralne ili opštinske uprave.</p> <p>3. Preraspodela javnih službenika detaljnije će se regulisati posebnom uredbom.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 29</b> <b>Privremeni premeštaj javnih službenika na drugo radno mesto</b></p> <p>1. Javni službenik, uz njegovu/njenu saglasnost i u sporazumu sa poslodavcem, mogu se podčiniti privremenom premeštaju na druge radne zadatke, sa ciljem upućivanja na poseban radni zadatak u jednu međunarodnu organizaciju, javno preduzeće ili u bilo koju drugu javnu organizaciju za koju je potrebna sposobnost i određeno stručno iskustvo.</p> <p>2. Tokom perioda privremenog premeštaja, javni službenik uživa status suspenzije, shodno članu 83. ovog zakona.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 30</b> <b>Premeštaj u slučaju viška osoblja</b></p> <p>1. Nakon reorganizacije, ukidanja ili sjedinjavanja njihove organizacije sa jednom drugom organizacijom u okviru organizacije kojoj pripadaju,</p>
--	---	--



<p>organizatë tjetër në kuadër të institucionit të cilit i takojnë, do të ricaktohen në administratën qendrore ose komunale, po qe se ekzistojnë pozita të përshtatshme.</p> <p>2. Në rast të mungesës së pozitive të përshtatshme, nëpunësit civilë tepricë janë në përkujdesje të Qeverisë, gjegjësisht të ministrisë përgjegjëse për administratë publike, e cila përkujdeset për ricaktimin dhe trajnimin e këtyre nëpunësve civilë.</p> <p>3. Refuzimi për t'iu nënshtruar trajnimit dënohet me ndërprerje të periudhës së lëvizshmërisë dhe largim nga Shërbimi Civil.</p> <p>4. Të drejtat dhe detyrimet e nëpunësve civilë tepricë, duke përfshirë edhe pagat e tyre 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>5. Nëse brenda afatit prej dy vitesh nuk përcillet me ri-caktim në ndonjë post të Shërbimit Civil, mund të shpie në përfundimin e statusit të nëpunësit civilë.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 31</b> <b>Vlerësimi i rezultateve në punë</b></p> <p>1. Në çdo institucion të administratës qendrore dhe komunale kryhet</p>	<p>institution which they belong are to be redeployed within the central or municipal administrations provided that suitable positions exist.</p> <p>2. In case of absence of suitable vacant positions, redundant Civil Servants are under the care of the Government, respectively the Ministry in charge of public administration, which shall ensure the redeployment and training of such Civil Servants.</p> <p>3. Refusal to undergo training will be sanctioned with interruption of the mobility period and dismissal from the Civil Service.</p> <p>4. The rights and entitlements of redundant Civil Servants, including their salaries and training shall be established in a sub normative act issued by the Government, after proposal by the ministry responsible for public administration and ministry responsible for finance.</p> <p>5. Failure to reassign a civil servant to another post in the Civil Service within a period of two years may result in the termination of his/her status as a civil servant.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 31</b> <b>The Performance Appraisal</b></p> <p>1. Each institution of the public administration shall periodically at the</p>	<p>javni službenici koji ostanu višak, premestiće se u centralnoj ili opštinskoj upravi, samo ako postoje odgovarajuće pozicije.</p> <p>2. U slučaju nedostatka odgovarajućih pozicija, višak javnih službenika je pod staranjem Vlade, odnosno nadležnog Ministarstva javne uprave, koje se stara za premeštaj i obučavanje ovih javnih službenika.</p> <p>3. Odbijanje podvrgavanju obuci, kažnjava se prekidom premeštaja i udaljavanjem iz Javne službe .</p> <p>4. Prava i obaveze viška javnih službenika, uključujući njihove plate i njihovo obučavanje, reguliše se posebnim podzakonskim aktima .</p> <p>5. Ukoliko u roku od dve godine se ne određuje ponovo na civilno društvo postoji rizik da će zatvarat njegov civilni status službenika.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 31</b> <b>Ocena radne učinkovitosti</b></p> <p>1. U svakoj instituciji centralne i opštinske uprave, na kraju svake godine se periodično obavlja ocena rezultata rada</p>
---	--	---



<p>periodikisht, në fund të çdo viti, vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësve civilë. Vlerësimi i rezultateteve në punë kryhet me qëllim të rritjes së suksesit të punës dhe për të siguruar përmirësimin gradual të aftësisë profesionale dhe të cilësisë së shërbimeve administrative.</p> <p>2. Vlerësimi i rezultateve në punë mbështetet në verifikimin e realizimit të objektivave të caktuara në fillim të periudhës së vlerësimit nga nëpunësi. Vlerësimi i rezultateve në punë është i detyrueshëm për mbikëqyrësit. Moskryerja mund të përbëjë shkak për fillimin e procedurës për masë disiplinore.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 32</b> <b>Përdorimi i rezultateve të vlerësimit të punës</b></p> <p>1. Rezultatet e vlerësimit të punës duhet të përdoren për përcaktimin e:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.1. nevojave për trajnim individual ose të grupeve të nëpunësve civilë;</li><li>1.2. përshtatshmërisë së nëpunësit civil për avancim në karrierë;</li><li>1.3. ekzistimin e kushteve për shndërrimin e punës provuese në emërim ose në shkarkim;</li><li>1.4. ekzistimin e kushteve për transferim të përkohshëm në detyra ndërkombëtare;</li><li>1.5. ekzistimin e kushteve për dhënien e pushimeve të veçanta;</li><li>1.6 vazhdimin ose ndërprerjen e</li></ol>	<p>end of each year, conduct a performance appraisal of civil servants. The performance appraisal is conducted for the purpose of enhancing work performance and insuring the gradual improvement of the professional capacity and quality of administrative services.</p> <p>2. Performance appraisal is conducted by verifying the implementation of objectives set at the beginning of the appraisal period by the civil servant. The performance appraisal is obligatory for supervisors and failure to conduct such obligation may be subject to disciplinary measures.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 32</b> <b>Use of performance appraisal results</b></p> <p>1. The results of performance appraisal shall be used to establish :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.1. The need for training individual or groups of Civil Servants,</li><li>1.2. The eligibility of Civil Servants to career advancement,</li><li>1.3. The existence of conditions for conversion of probationary appointment or dismissal,</li><li>1.4. The existence of conditions for secondment to international assignments,</li><li>1.5. The existence of conditions for the concession of special leave entitlements</li></ol>	<p>javnih službenika. Ocena rezultata rada obavlja se u cilju povećanja uspešnosti rada i da bi se obezbedilo postepeno poboljšanje stručne sposobnosti i kvalitet administrativnih usluga .</p> <p>2. Procena rezultata rada zasnovana je na verifikaciji realizacije odredenih ciljeva na početku perioda procene od službenika. Ocena rezultata rada je obavezna za nadzornike , i njeno nesprovodjenje može biti razlog za pokretanje postupka disciplinskih mera.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 32</b> <b>Korišćenje rezultata radne učinkovitosti</b></p> <p>1. Rezultati radne učinkovitosti trebaju se koristiti za određivanje :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.1. potreba pojedinačnog obučavanja ili grupa javnih službenika;</li><li>1.2. prilagodljivosti javnog službenika za unapredjenje u karijeri;</li><li>1.3. postojanja uslova za prelazak probnog rada u naimenovanje ili razrešenje;</li><li>1.4. postojanja uslova za privremeni premeštaj na međunarodnim poslovima;</li><li>1.5. postojanja uslova za davanje posebnih odmora ;</li></ol>
---	--	---



<p>marrëdhënies së punës në Shërbimin Civil.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>2. Rezultatet e vlerësimit të punës duhet të përdoren për të siguruar të dhënat për nëpunësit civilë për të ju mundësuar atyre që të përmirësojnë punën e tyre.</li><li>3. Rezultatet e vlerësimit të punës duhet të jenë në dispozicion të personave të cilët punojnë në institucionin e njëjtë.</li><li>4. Rezultatet e vlerësimit të punës, po ashtu, do të merren parasysh gjatë procedurave disiplinore.</li><li>5. Procedurat e hollësishme për zbatimin e procesit të vlerësimit do të përcaktohen me akte nënligjore nga Qeveria.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.6. The continuation or termination of employment of with the civil servile.</li><li>2. The results of the performance appraisal shall be used to provide the necessary data to civil servants to enable them to improve their performance (work).</li><li>3. The results of performance appraisals shall be available to persons working in the same institution.</li><li>4. The results of performance appraisals shall also be taken into account during the disciplinary review procedures.</li><li>5. Detailed procedures for the implementation of performance appraisals shall be established in secondary legislation by the Government.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.6. produženje ili prekid radnog odnosa u Javnoj službi .</li><li>2.Procena rezultata rada treba da se koristi za osiguravanje podataka civilnog službenika da bih omogućilo njima na rezultate rada</li><li>3. Rezultati radne učinkovitosti trebaju biti na raspolaganju licima koja rade u istoj instituciji.</li><li>4. Rezultati radne učinkovitosti takodje, će se uzeti u obzir tokom disciplinskih postupaka.</li><li>5. Podrobnije postupci za sprovođenje procesa procene, određiće se vladinim podzakonskim aktima.</li></ol>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 33</b> <b>Ngritja profesionale e nëpunësve civilë</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë dhe janë të detyruar t'i rrisin aftësitë e tyre profesionale përmes trajnimit në Shërbimin Civil. Nëpunësit civilë mund të autorizohen që të marrin pjesë në programe speciale arsimore jashtë Shërbimit Civil, me kusht që këto programe të jenë të rëndësishme për Shërbimin Civil të Kosovës.</li><li>2. Pjesëmarrja e nëpunësve civilë në programe të trajnimit, të planifikuara dhe të realizuara brenda Shërbimit Civil, konsiderohet njëlloj si vijimi i</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>Article 33</b> <b>Civil Servants' Capacity Building</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. All Civil Servants are eligible for and also required to upgrade and enhance their professional capacity through training in the Civil Service. Civil Servants may also be authorized to attend, outside the Civil Service, specialized educational programmes, for their professional development, as long as relevant for the Civil Service of Kosovo.</li><li>2. Civil Servants' participation in capacity building events planned and delivered within the Civil Service shall be treated as equivalent to performing professional</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>Član 33</b> <b>Stručno usavršavanje javnih službenika</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Javni službenici imaju pravo i obavezni su da povećaju svoju stručnu sposobnost putem obuke u Javnoj službi. Javni službenici se mogu ovlastiti da prisustvuju specijalnim obrazovnim programima izvan Javne službe, pod uslovom da ovi programi budu značajni za Javnu službu Kosova.</li><li>2. Prisustvo javnih službenika u programe obučavanja koji su planirani i realizovani u okviru Javne službe, smatra se isto kao i redovan dolazak na posao i pretpostavljeni su odgovorni</li></ol>



<p>punës së rregullt dhe mbikëqyrësit janë përgjegjës për të lehtësuar dhe përkrahur pjesëmarrjen e punëtorëve të tyre në këto programe.</p> <p>3. Pjesëmarrja në programet e trajnimit është e detyrueshme për të gjithë nëpunësit civilë.</p> <p><b>V. KUSHTET E PUNËS TË NËPUNËSVE CIVIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 34 Orari i punës</b></p> <p>1. Orari i punës së nëpunësve civilë nuk do të tejkalojë dyzet (40) orë në javë, përveç nëse është përcaktuar ndryshe me këtë ligj.</p> <p>2. Çdo nëpunës civil ka të drejtë një (1) orë pushim gjatë tetë (8) orëve të punës në ditë dhe, pos kësaj, një periudhë javore të pushimit së paku dyzetetë (48) orë.</p> <p>3. Femrave shtatzëna, nënave me fëmijë deri në moshën trevjeçare dhe nëpunësve civilë me aftësi të kufizuara, nuk u kërkohet të punojnë natën dhe më shumë se dyzet (40) orë në javë.</p> <p>4. Kur kërkohet puna me ndërrime, modelet e ndërrimeve i përcakton institucioni punëdhënës në pajtim me udhëzimet administrative që nxjerr ministria përgjegjëse për administratë publike.</p>	<p>duties and supervisors are responsible to facilitate and support participation of their subordinates.</p> <p>3. Participation in capacity building events is mandatory for all Civil Servants.</p> <p><b>V. CIVIL SERVANTS WORKING CONDITIONS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 34 Working Hours</b></p> <p>1. Civil Servants working time shall not exceed forty (40) hours per week, unless otherwise determined by this Law.</p> <p>2. Every civil servant is entitled to one (1) hour break per eight (8) hour work day and, in addition, a weekly rest period of at least forty-eight (48) hours.</p> <p>3. Pregnant women, mothers with children up to three years old and disabled Civil Servants shall not be required to work night shift and more than forty (40) hours per week.</p> <p>4. Where shift work is required, shift patterns shall be established by the employing authority in accordance with administrative instructions to be issued by the Ministry in charge of public administration.</p>	<p>za olakšaju i podrže prisustvo njihovih radnika u ovim programima.</p> <p>3. Prisustvo programima obučavanja je obavezno za sve javne službenike.</p> <p><b>V. USLOVI RADA JAVNIH SLUŽBENIKA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 34 Radno vreme</b></p> <p>1. Radno vreme javnih službenika ne može da bude više od četrdeset (40) sati nedeljno, osim ako je drugčije je predviđeno hovim zakonom.</p> <p>2. Svaki javni službenik ima pravo na jedan (1) sat odmora tokom osmočasovnog radnog vremena i osim toga, nedeljni period odmora u trajanju od najmanje četrdeset osam (48) sati.</p> <p>3. Trudnicama, majkama sa decom starosti do tri godine i javnim službenicima sa ograničenim sposobnostima ne zahteva se da rade noću i više od četrdeset (40) sati nedeljno.</p> <p>4. Kada se zahteva rad u smenama , smenske modele odredjuje institucija zapošljavanja shodno administrativnim uputstvima koje donosi nadležno Ministarstvo za javnu upravu.</p>
--	---	---





**Neni 35**  
**Puna me orar të shkurtuar**

1. Nëpunësit civilë konsiderohen se janë në marrëdhënie pune me orar të shkurtuar kur orari i tyre i punës, i llogaritur në bazë javore ose në mesatare gjatë një periudhe pune deri në një vit, është më i shkurtër se orari i punës së një nëpunësi të ngjashëm civil me orar të plotë.
2. Nëpunësit civilë me orar të shkurtuar kanë të drejtë të marrin pagesë shtesë ose çfarëdo kompensimi tjetër, për punë jashtë orarit.
3. Institucioni punëdhënës mund të kërkojë nga nëpunësi civil që të punojë me orar të shkurtuar. Refuzimi i nëpunësit civil për kalim nga orari i plotë në orar të shkurtuar ose anasjelltas nuk përbën arsye të vlefshme për largim.
4. Institucioni punëdhënës duhet të marrë parasysh:
  - 4.1. kërkesat nga nëpunësit civilë për kalim nga puna me orar të plotë në punë me orar të shkurtuar dhe anasjelltas;
  - 4.2. masat për lehtësimin e qasjes në punën me orar të shkurtuar në të gjitha nivelet e institucionit punëdhënës.
5. Nëpunësit civilë me orar të shkurtuar

**Article 35**  
**Part-time Work**

1. Civil Servants shall be considered to be employed on a part-time basis when their hours of work, calculated on a weekly basis or on average over a period of employment of up to one year, are less than the normal hours of work of a comparable civil servant working full time.
2. Civil Servants on a part-time arrangement shall be entitled to receive extra pay, or receiving any other type of compensation, for working extra hours.
3. The employing institution may request Civil Servants to work on part-time. A Civil Servant's refusal to transfer from full-time to part-time work or vice-versa shall not constitute a valid reason for dismissal.
4. The employer institution shall give consideration to:
  - 4.1 requests by Civil Servants to transfer from full-time to part-time work and vice versa;
  - 4.2 measures to facilitate access to part-time work at all levels of the institution;
5. Part-time Civil Servants shall receive

**Član 35**  
**Skraćerno radno vreme**

1. Javni službenici smatraju se da su u radnom odnosu sa skraćenim radnim vremenom kada njihovo radno vreme obračunat nedeljno ili prosečno tokom jednog radnog perioda od godinu dana, i kraći je u odnosu na radno vreme jednog sličnog službenika sa punim radnim vremenom .
2. Javni službenici sa skraćenim radnim vremenom, imaju pravo da primaju dodatke ili bilo kakvu drugu nadoknadu, za prekovremeni rad.
3. Institucija zapošljavanja može zahtevati od javnog službenika da radi skraćeno radno vreme. Odbijanje javnog službenika za prelaz sa punog radnog vremena na skraćeno radno vreme i obratno ne čini valjani razlog za udaljavanje .
4. Institucija zapošljavanja treba uzeti u obzir sledeće :
  - 4.1 zahteve javnih službenika za prelazak sa punog radnog vremena na skraćeno radno vreme i obratno;
  - 4.2 mere za olakšavanje pristupa na rad sa skraćenim radnim vremenom na svim nivoima institucije zapošljavanja.
5. Civilni Službenici koji rade skraceno radno vreme se tretiraju isto sa onim



do të trajtohen në mënyrë të njëjtë me nëpunësit civilë me orar të plotë, përveç nëse trajtimi i ndryshëm arsyetohet në baza objektive.

**Neni 36  
Puna jashtë orarit**

1. Në raste të jashtëzakonshme dhe për shkak të rritjes së nivelit të punës ose situatave të tjera, të cilat kërkojnë punë shtesë, institucioni punëdhënës mund të kërkojë nga punonjësit që të punojnë jashtë orarit. Shuma totale e orëve jashtë orarit të punës nuk mund të tejkalojë 4 orë në ditë dhe në asnjë rast më shumë se 20 orë në javë dhe 40 orë në muaj.
2. Puna jashtë orarit nuk do të lejohet nëse përbën rrezik për sigurinë dhe shëndetin e punonjësve.
3. Ministria përgjegjëse për administratë publike duhet të sigurojë që puna jashtë orarit të mos përdoret si mjet për pengimin e punësimit në bazë të rregullave dhe procedurave të përcaktuara me këtë ligj dhe me aktet përkatëse nënligjore.
4. Kompensimi për punën jashtë orarit, me pagesë ose kohë të lirë, do të rregullohet në pajtim me ligjin për pagat e nëpunësve civile.

**Neni 37  
Pushimi vjetor**

comparable treatment to full time Civil Servants, unless different treatment is justified on objective grounds.

**Article 36  
Overtime work**

1. In exceptional cases, upon increased workload or other situations that temporarily require additional work hours, the employer institution may request the workers to work longer hours. The total amount of overtime can not exceed 4 hours per day and in any case 20 hours per week and 40 hours in one month.
2. Overtime work shall not be permitted if it can be a threat to workers safety and health.
3. The Ministry in charge of public administration shall ensure adequate controls to prevent that the recourse to overtime is an expedient to inhibit the recourse to employment according to the rules and procedures established in this law and related secondary legislation.
4. Compensation for overtime work, either through payment of time off, shall be regulated pursuant to the law on salaries of civil servants.

**Article 37  
Annual leave**

u punim radnom vremenu osim ako drugacije ako se tretura onda ima obrazlizenje.

**Član 36  
Prekovremeni rad**

1. U vanrednim slučajevima i iz razloga povećanja obima posla ili drugih situacija koje zahtevaju dodatni rad, institucija zapošljavanja može zahtevati od zaposlenih da rade prekovremeno . Ukupan broj prekovremenih radnih sati ne može preći 4 sata dnevno i ni u jednom slučaju više od 20 sati nedeljno i 40 sati mesečno .
2. Prekovremeni rad neće se odoboriti ako predstavlja rizik za bezbednost i zdravlje zaposlenih .
3. Nadležno Ministarstvo za javnu upravu treba da obezbedi da se prekovremeni rad ne koristi kao sredstvo za ometanje zapošljavanja na osnovu pravila i postupaka odredjenih ovim zakonom i odgovarajućim zakonskim podaktima.
4. Nadoknada za prekovremeni rad ima da se sredjuje sa slobodnim vremenom ili novčano uvek na osnovu Zakona o LD civilnih službenika

**Član 37  
Godišni odmor**



<ol style="list-style-type: none"><li>1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë në pushim vjetor dhe në pushim për festa zyrtare në përputhje me kushtet e përcaktuara me këtë ligj dhe me legjislacionin tjetër në fuqi.</li><li>2. Gjatë çdo viti kalendarik, nëpunësi civil ka të drejtë në pushim vjetor me pagesë me kohëzgjatje minimale prej tetëmbëdhjetë (18) ditë pune, në shkallën prej një ditë e gjysmë (1.5) për çdo muaj kalendarik të punësimit.</li><li>3. Kohëzgjatja e pushimit vjetor do të përcaktohet në bazë të përvojës së punës dhe me këtë rast çdo 2 (dy) vjet përvojë pune e rrisin pushimin vjetor për 1 (një) ditë pune.</li><li>4. Nëpunësit civilë nuk mund të heqin dorë nga e drejta e tyre për pushim vjetor. Pushimi vjetor zakonisht duhet të merret brenda vitit kalendarik që fitohet.</li><li>5. Nëpunësi civil mund t'i bartë në vitin tjetër maksimalisht dymbëdhjetë (12) ditë pune të pushimit vjetor të pashfrytëzuar. Ditët e pashfrytëzuara të pushimit vjetor duhet të shfrytëzohen brenda gjysmës së parë të vitit të ardhshëm kalendarik.</li><li>6. Anulimi ose shkurtimi i pushimit vjetor nuk mund të përdoret si masë disiplinore.</li><li>7. Pushimi vjetor nuk mund të shndërrohet në formë tjetër kompensimi monetar ose jomonetar.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Civil Servants are entitled to periods of annual leave and on leave during official holidays according to the terms established by the present law and other applicable legislation.</li><li>2. During each calendar year civil servants shall be entitled to a paid annual leave with duration of minimum eighteen (18) working days earned at a rate of one and a half days (1.5) per calendar month of employment.</li><li>3. Duration of annual leave shall be determined from years of service, when every two (2) years of work experiences increase the annual leave by one (1) working day.</li><li>4. Civil Servants can not renounce to their annual leave entitlement. Annual leave shall normally be taken within the calendar year in which it is earned.</li><li>5. Civil Servants may transfer a maximum of twelve (12) unused working days from his/her annual leave to the following year. Unused days of annual leave shall be used within the first half of the following calendar year.</li><li>6. Cancellation or curtailment of the annual leave is not allowed as a disciplinary measure.</li><li>7. Annual leave can not be converted into other monetary or non monetary forms of compensation.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Javni službenici imaju pravo na godišnji odmor i na službene praznike shodno uslovima odredjenim ovim zakonom i drugim zakonodavstvom koje je na snazi.</li><li>2. Tokom svake kalendarske godine, zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor u minimalnom trajanju od osamnaest radnih dana (18) koji je zaradjen po principu jedan i po dan (1.5) za svaki kalendarski mesec zaposlenja .</li><li>3. Trajanje godišnjeg odmora će se odrediti na osnovu radnog iskustva i tom prilikom svakih 5 godina radnog iskustva povećava godišnji odmor za dva radna dana .</li><li>4. Javni službenici ne mogu se odreći svog prava na godišnji odmor. Obično se godišnji odmor uzima unutar stečene kalendarske godine .</li><li>5. Javni službenik može preneti u narednoj godini najviše dvanaest (12) radnih dana neiskorišćenog godišnjeg odmora. Neiskorišćeni dani godišnjeg odmora, trebaju se iskoristiti u okviru prve polovine naredne kalendarske godine .</li><li>6. Poništenje ili smanjenje godišnjeg odmora ne može se upotrebiti kao disciplinska mera.</li><li>7. Godišnji odmor ne može se pretvoriti u drugi oblik novčane ili nenovčane nadoknade.</li></ol> <p style="text-align: right;"><b>Član 38</b></p>
---	---	--



**Neni 38  
Pushimet e veçanta**

1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë në:
  - 1.1. pushim mjekësor;
  - 1.2. pushim përdëllimi;
  - 1.3. pushim prindëror, dhe
  - 1.4. pushim pa pagesë.
2. Kriteret dhe kushtet e pushimit për nëpunësit civilë përcaktohen nga Qeveria me akt nënligjor pas propozimit të ministrisë përgjegjëse për administratën publike dhe ministrisë përgjegjëse për financa.

**Neni 39  
Kushtet shëndetësore**

1. Organi i punësimit mund të saktësojë kushtet shëndetësore të nëpunësve civilë, duke përfshirë edhe kërkesën për vlerësim mjekësor, ku një kusht i caktuar shëndetësor ose i përshtatshmërisë shëndetësore kërkohet për kryerjen efikase të punës në fjalë dhe nuk ka mundësi të përshtatjes së punës së kërkuar apo të kushteve të punës. Kjo dispozitë nuk duhet të zbatohet në mënyrën e cila do të cenonte parimet e mosdiskriminimit të përcaktuara me Ligjin Kundër Diskriminimit.
2. Nëse pas një sëmundje të gjatë ose

**Article 38  
Special leave**

1. Civil Servants are entitled to:  
Sick leave;  
Compassionate leave;  
Parental leave;  
Unpaid leave.
2. The terms and conditions of Civil Servants' leave shall be established in a sub normative act to be adopted by the Government after proposal by the ministry responsible for public administration and ministry responsible for finance.

**Article 39  
Health Conditions**

1. The employing authority may specify health conditions of civil servants, including the request for medical evaluation, where a certain health condition is required for efficient performance of the work and there is no possibility of adjusting the required work or work conditions. This provision shall not be implemented in the manner that violates the non-discrimination principles established in the Anti-Discrimination Law.
2. If after a long illness or physical

**Posebni odmori**

1. Javni službenici imaju pravo na :
  - 1.1 lekarsko bolovanje ;
  - 1.2 odsustvo zbog žalosti ;
  - 1.3 roditeljsko odsustvo , i
  - 1.4 neplaćeno odsustvo .
2. Kriterijumi i uslovi odsustva za javne službenike regulišu se posebnim podzakonskim aktima prema predlogu odgovornog ministarstva javne administracije i odgovornog ministarstva za financije.

**Član 39  
Zdravstveni uslovi**

1. Organ zapošljavanja može zacrtati zdravstvene uslove javnih službenika, uključujući i zahtev za lekarsku procenu, gde jedan odredjeni zdravstveni uslov ili zdravstvene prilagodjenosti se zahteva za efikasno izvršavanje navedenog posla i da nema mogućnosti prilagodjavanja traženom poslu ili uslovima rada. Ova odredba se ne treba sprovoditi na način koji bi povredio princip nediskriminacije odredjen Zakonom protiv Diskriminacije .
2. Ako posle jedne teške bolesti ili fizičke nesposobnosti zdravstveno stanje



paaftësisë fizike gjendja shëndetësore e nëpunësit civil e lejon atë të rifillojë kryerjen e detyrave të tij apo të saj, siç dëshmohet nga komisioni mjekësor, organi i punësimit duhet të përpiqet të sigurojë një ambient pune apo një vend tjetër pune për t'i mundësuar nëpunësit civil që të veprojë në atë mënyrë.

## **VI. TË DREJTAT E NËPUNËSVE CIVILË**

### **Neni 40**

#### **E drejta për kushte të përshtatshme pune**

1. Çdo organ i punësimit duhet të garantojë që nëpunësit civilë të kenë një ambient të sigurt e të shëndetshëm pune. Ankesat dhe pakënaqësitë lidhur me ambientin e punës duhet t'i drejtohen menjëherë të burimeve njerëzore të organit të punësimit dhe t'i drejtohen komisionit të ankesave.
2. Nëpunësit civilë kanë të drejtë që t'u mbrohet integriteti i tyre fizik dhe moral gjatë ushtrimit të detyrave zyrtare.
3. Nëpunësit civilë të karrierës dhe të jokarrierës kanë kushte adekuate të punës.

### **Neni 41**

#### **E drejta për trajtim të barabartë dhe mundësi të barabarta për zhvillim të karrierës**

1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë në

disability, health condition of the civil servant allow him/her to restart work, as proved by medical commission, the employing authority shall make effort to provide a working environment or any other work post in order to enable the civil servant to work in that manner.

## **VI. CIVIL SERVANTS' RIGHTS**

### **Article 40**

#### **Right to appropriate work conditions**

1. Each employing authority shall guarantee the civil servants a safe and healthy working environment. Complaints and grievances concerning the working environment shall be directed to the manager of the employing authority and the appeals committee.
2. Civil Servants shall have the right to be protected in their physical and moral integrity while fulfilling their official duties.
3. Career and non career Civil Servants shall have adequate working conditions.

### **Article 41**

#### **Right to equal treatment and career development opportunities**

1. Civil Servant have the right to be treated

javnog službenika dozvoljava da on započne izvršavanje svojih zadataka, onako kako se potvrđuje od lekarske komisije, organ zapošljavanja treba da nastoji da obezbedi jedan radni ambijent ili neko drugo radno mesto kako bi omogućio javnom službeniku da deluje na taj način.

## **VI. PRAVA JAVNIH SLUŽBENIKA**

### **Član 40**

#### **Pravo na odgovarajuće radne uslove**

1. Svaki organ zapošljavanja treba da garantuje da javni službenici imaju jedan bezbedan i zdrav radni ambijent. Žalbe i nezadovoljstva u vezi sa radnim ambijentom, trebaju se uputiti rukovodiocu ljudskih resursa organa zapošljavanja i žalbenoj komisiji.
2. Javni službenici imaju pravo na zaštitu njihovog fizičkog i moralnog integriteta tokom sprovođenja službenih dužnosti.
3. Javni službenici karijere i oni koji su izvan karijere imaju adekvatne odgovarajuće radne uslove.

### **Član 41**

#### **Pravo ravnopravnog tretiranja i jednake mogućnosti za razvoj karijere**

1. Javni službenici imaju pravo ravnopravnog tretiranja na svim



<p>trajtim të barabartë në të gjitha aspektet e menaxhimit të personelit, duke përfshirë karrierën, shpërblimet, kompensimin dhe mbrojtjen ligjore, pavarësisht nga gjinia, raca, besimi fetar, politik, aftësitë e kufizuara, kushtet, statusi martesor, mosha ose prejardhja etnike.</p> <p>2. Është detyrë e administratës publike që t'i heqë të gjitha pengesat administrative, të cilat i kufizojnë liritë dhe barazinë e nëpunësve civilë, të cilat e pengojnë zhvillimin e tyre profesional dhe i kufizojnë mundësitë për pjesëmarrje efektive në realizimin e qëllimeve të vendosura për Shërbimin Civil.</p> <p>3. Nëpunësit civilë do të trajtohen nga eprorët e tyre me respekt ndaj dinjitetit të tyre njerëzor dhe nuk do t'u kërkohet që të kryejnë detyra të cilat mund ta dëmtojnë atë.</p> <p>4. Nëpunësit civilë kanë të drejtë që të inkurajohen dhe të përkrahen në avancimin e karrierës dhe zhvillimit të tyre profesional përmes trajnimit dhe mënyrave të tjera.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 42</b> <b>E drejta për shpërblim</b></p> <p>Puna e nëpunësit civil duhet të shpërblehet përmes një sistemi të pagave, i cili do të</p>	<p>to receive fair and equitable treatment in all aspects of personnel management career development, rewards, compensation and legal protection, without regard to sex, race, religious affiliation or belief, political affiliation, physical disability, conditions, marital status, age and ethnic origin.</p> <p>2. It is the duty of the public administration to remove those administrative obstacles which limit the freedom and equality of Civil Servants, impede their full professional development and constrain their opportunities to effective participation in the attainment of the scopes set for the Civil Service.</p> <p>3. Civil Servants shall be treated by their superiors with respect to their human dignity and will not be required to carry out tasks that may damage it.</p> <p>4. Civil Servants shall have the right to be encouraged and supported in advancing career and professional development through training and other means.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 42</b> <b>Right to be rewarded</b></p> <p>The job of Civil Servants shall be rewarded according to a pay system that shall be</p>	<p>aspektima rukovodjenja osoblja, uključujući karijeru, nagrade, nadokande i zakonsku zaštitu, nezavisno od pola, rase, verskog i političkog ubedjenja, ograničene mogućnosti, uslova bračnog statusa, dobi ili etničke pripadnosti .</p> <p>2. Zadatak je javne uprave da ukloni sve administrativne smetnje koje ograničavaju slobode i ravnopravnost javnih službenika, koje ometaju njihovo stručno usavršavanje i definišu mogućnost za efikasno učešće u realizaciji ciljeva postavljenih za Javnu službu .</p> <p>3. Javni službenici će se tretirati od svojih pretpostavljenih uz poštovanje koje se odnosi na njihovo ljudsko dostojanstvo i neće se zahtevati izvršavanje poslova koji mogu njima štetiti .</p> <p>4. Javni službenici imaju pravo da se ohrabre i da se podrže u unapredjenju karijere i njihovom stručnom usavršavanju putem obuke i drugim metodama .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 42</b> <b>Nagradjivanje</b></p> <p>Posao javnog službenika, treba se nagraditi preko jednog sistema plata, koji će se regulisati posebnim zakonom.</p>
---	---	--



<p>rregullohet me ligj të veçantë.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 43</b> <b>E drejta për mbajtjen e vendit të punës dhe ruajtjen e pozitës ekuivalente</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nëpunësve civilë u garantohe mbrojtja kundër çfarëdo largimi të paarsyeshëm ose të panevojshëm nga vendi i tyre i punës ose ndryshimi i qëndrimit në detyrë.</li><li>2. Nëpunësi civil ka të drejtë të ruajë vendin e punës apo pozitën ekuivalente, duke përfshirë edhe rastet e marrjes së pushimit të veçantë, në përputhje me kushtet shprehimisht të përcaktuara me legjislacionin në fuqi.</li></ol>	<p>regulated with a special law.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 43</b> <b>Right to remain on post and retain equivalent position</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Civil Servants shall be guaranteed protection against any unjustified or unnecessary removal from their work place or modification of tenure.</li><li>2. Civil Servants shall be entitled to the right on their post or equivalent position, including the right to take special leave, according to the terms specifically indicated by applicable legislation.</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>Član 43</b> <b>Pravo na držanje radnog mesta i čuvanje ekvivalentne pozicije</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Javnim službenicima se garantuje zaštita protiv bilo kakvog bezrazložnog ili nepotrebnog udaljavanja sa njihovog radnog mesta ili izmene ostajanja na poslu.</li><li>2. Javni službenik ima pravo da čuva radno mesto ili ekvivalentnu poziciju, uključujući i slučajeve posebnih odmora, shodno uslovima koji su izričito određeni zakonodavstvom na snazi .</li></ol>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 44</b> <b>E drejta e asociimit</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nëpunësit civilë kanë të drejtën, por nuk janë të detyruar, të krijojnë dhe t'i bashkohen një partie politike, shoqate, organizate private joqeveritare, sindikate ose një shoqate profesionale, që punon në arritjen e objektivave e që janë në harmoni me legjislacionin ekzistues mbi rendin publik.</li><li>2. Nëpunësit civilë mund të jenë anëtarë të trupave të përmendur në paragrafin 1 të këtij neni, me kusht që kjo pozitë</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>Article 44</b> <b>Right to associate</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Civil Servants shall be entitled to form and to join, but not be obliged to, a political party, an association, a private non governmental organization, a Trade Union or a professional association pursuing objectives in line with the existing legislation on public order.</li><li>2. Civil Servants may be members of the bodies listed in paragraph 1 of this article, provided that the position is not</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>Član 44</b> <b>Pravo na udruživanje</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Javni službenici imaju pravo, ali nisu obavezni da formiraju ili da se priključe jednoj političkoj partiji, udruženju, privatnoj nevladinoj organizaciji, sindikatu, ili nekom profesionalnom udruženju koje radi na postizanju ciljeva, a koji su u skladu sa postojećim zakonodavstvom o javnom poretku .</li><li>2. Javni službenici mogu biti članovi tela navedenih u stavu 1. ovog člana, pod uslovom da ova pozicija ne bude u sukobu interesa sa dužnostima</li></ol>



të mos jetë në konflikt interesi me detyrat që i janë përcaktuar nëpunësit civil dhe me statusin e tij/saj.

**Neni 45**  
**Ushtrimi i të drejtave politike**

1. Nëpunësi civil, pas marrjes së detyrës dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë funksionale, ka të drejtë të mbajë të drejtat e tij/saj politike për të votuar dhe për t'u votuar si kandidat në zgjedhjet komunale ose qendrore.
2. Karriera e nëpunësit civil nuk do të ndikohet nga qëndrimet e shprehura gjatë fushatës zgjedhore ose rezultatit të zgjedhjeve.
3. Nëpunësit civilë të cilët janë kandidatë në zgjedhje lokale ose qendrore kanë të drejtë që të lirohen nga detyra, pa pagesë, gjatë kohëzgjatjes së fushatës zgjedhore.

**Neni 46**  
**E drejta për grevë**

1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë greve në përputhje me ligjin.
2. Kushtet për kufizimin e grevës në shërbime të veçanta në Shërbimin Civil do të përcaktohen në bazë të rregullores së nxjerrë nga Qeveria e Kosovës.

in conflict of interests with the tasks assigned to the Civil Servant and his or her status.

**Article 45**  
**Right to exercise political rights**

1. The Civil Servant, upon taking office and at all levels of the functional hierarchy, shall have the right to maintain his, or her, political rights to vote or to be voted as a candidate in municipal or central elections.
2. The Career of the Civil Servant shall not be affected by the opinions expressed during the electoral campaign or by the outcome of the elections.
3. Civil Servants who are candidates in local or national elections are entitled to be released from duties, without pay, during the electoral campaign period.

**Article 46**  
**Right to strike**

1. Civil Servants shall have the right to go on strike in accordance with the law.
2. The conditions for limiting the right to go on strike for specific services in the Civil Service shall be established in a regulation issued by the Government of Kosovo.

koje su određene javnom službeniku kao i njegovim/njenim statusom .

**Član 45**  
**Sprovođenje političkih prava**

1. Javni službenik, nakon preuzimanja dužnosti na svim nivoima funkcionalne hijerarhije , ima pravo da zadrži svoja politička prava glasanja i da glasa kao kandidat na opštinskim ili centralnim izborima .
2. Na karijeru javnog službenika neće uticati stavovi izneti tokom izborne kampanje ili rezultata izbora.
3. Javni službenici koji su kandidati na lokalnim ili centralnim izborima imaju pravo da neplaćeno budu oslobođeni sa dužosti, tokom trajanja izborne kampanje.

**Član 46**  
**Pravo na štrajk**

1. Javni službenici imaju pravo na štrajk shodno zakonu .
2. Uslovi definisanja štrajka u posebnim službama Javne službe, određiće se na osnovu Uredbe donete od Vlade Kosova.

**Član 47**





<p style="text-align: center;"><b>Neni 47</b> <b>E drejta për pjesëmarrje dhe përfaqësim në organet menaxhuese të Shërbimit Civil</b></p> <p>1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë të marrin pjesë drejtpërdrejt ose tërthorazi përmes përfaqësuesve të zgjedhur në ato organe konsultative, komisione ose panele konsultative ose vendimmarrëse, të themeluara për të siguruar menaxhimin dhe funksionimin e administratës në përgjithësi dhe funksionimin e brendshëm të institucionit të cilit i takojnë.</p> <p>2. Nëpunësit civilë do të marrin pjesë drejtpërdrejt ose tërthorazi përmes përfaqësuesve të zgjedhur në formulimin e rregullave, procedurave dhe marrëveshjeve për menaxhimin e personelit brenda Shërbimit Civil dhe kanë të drejtë që të jenë të përfshirë në përcaktimin e kushteve të punës, mbikëqyrjen e korrektësisë së procedurave të rekrutimit, gradimit, lëvizjes, vendimeve disiplinore, si dhe çdo situatë tjetër, që prek statusin profesional, karrierën dhe ushtrimin e funksioneve të nëpunësve civilë.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 47</b> <b>Right to participate and be represented in Civil Service management bodies</b></p> <p>1. Civil Servants shall have the right to participate either directly or indirectly through elected representatives in those consultative or decisional bodies, commissions, or panels established to ensure the management and functioning of the administration in general and for the internal functioning of the institution to which they belong.</p> <p>2. Civil Servants shall participate directly or indirectly through elected representatives in the formulation of rules, procedures and agreements concerning the management of personnel within the Civil Service namely shall have the right to be involved in fixing working conditions, overseeing the correctness of procedures followed for recruitment, promotion, mobility, disciplinary decisions or any other situation affecting the professional status, career and the exercise of functions of Civil Servants.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Pravo prisustva i zastupanja u rukovodećim organima u Javnoj službi</b></p> <p>1. Javni službenici imaju pravo da neposredno ili neposredno prisustvuju preko izabраниh predstavnika u tim konsultativnim organima, komisijama ili konsultativnim panelima odlučivanja, formiranih za obezbeđivanje rukovodjenja i funkcionisanja celokupne administracije i unutrašnje funkcionisanje institucije kojoj pripadaju.</p> <p>2. Javni službenici će neposredno ili posredno preko izabраниh predstavnika prisustvovati u formulisanju pravila, procedura i sporazuma za rukovodjenje osoblja u okviru Javne službe i imaju pravo da budu uključeni u odredjivanju uslova rada, nadgledanja korektnosti procedura regrutacije, stepenovanja, mobilnosti disciplinskih odluka, kao i u svakoj drugoj situaciji koja se tiče profesionalnog statusa, karijere i sprovođenja funkcija javnih službenika.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 48</b> <b>E drejta për ankesë</b></p> <p>1. Nëpunësit civilë kanë të drejtë për</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 48</b> <b>Right to make a complaint</b></p> <p>1. Civil Servants shall have the right to</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 48</b> <b>Pravo podnošenja žalbe</b></p> <p>1. Javni službenici imaju pravo podnošenja žalbe protiv bilo koje</p>



<p>ankesë kundër cilitdo vendim administrativ apo çdo shkelje ose lëshim të rregullave ose procedurave të përgjithshme administrative, që ndikojnë dhe që kanë të bëjnë me marrëdhënien e tyre të punës.</p> <p>2. Nëpunësit civilë kanë të drejtë mbrojtjeje përmes procedurave të brendshme administrative ose gjyqësore në rast të një shkeljes së të drejtave të tyre, që rezulton nga një veprim i administratës publike.</p> <p><b>VII. PARIMET DHE KUSHTET E SJELLJES PROFESIONALE TË NËPUNËSVE CIVILË</b></p> <p><b>Neni 49</b> <b>Ushtrimi i detyrës dhe detyrimi për zbatimin e ligjit</b></p> <p>1. Nëpunësit civilë i ushtrojnë detyrat e tyre në bazë të kushteve të përcaktuara me ligj dhe në përshkrimin e detyrave të punës në mënyrë të saktë, të ndërgjegjshme, të rregullt, në kohë dhe pa interes vetjak, në përputhje me interesin publik dhe në përputhje me sistemin juridik të Republikës së Kosovës.</p> <p>2. Nëpunësit civilë janë të obliguar që të mbështesin dhe të lehtësojnë zbatimin e politikave të miratuara nga administrata publike.</p> <p>3. Nëpunësit civilë duhet të veprojnë në</p>	<p>appeal against any administrative decision or any violation or omission of the general administrative rules or procedures that affect or are related to their working relationship.</p> <p>2. Civil Servants shall have the right to pursue any violation of their rights as a result of the action of the public administration through internal administrative or judicial procedures.</p> <p><b>VII. PRINCIPLES AND TERMS OF CIVIL SERVANTS' PROFESSIONAL CONDUCT</b></p> <p><b>Article 49</b> <b>Performance of duties and obligation to observe legislation</b></p> <p>1. Civil Servants shall perform their duties according to the terms assigned in the job description in an accurate, timely and conscientious manner, appropriately and without self-interest, pursuant to the public interest and ensure compliance with the legal system of the Republic of Kosovo.</p> <p>2. Civil Servants have a duty to support and facilitate the policies adopted by the public administration.</p> <p>3. Civil Servants shall conform their conduct</p>	<p>upravne odluke ili povrede i propusta pravila ili opštih upravnih postupaka, koji utiču i koji se odnose na njihov radni odnos.</p> <p>2. Javni službenici imaju pravo na zaštitu preko internih upravnih ili sudskih postupaka u slučaju povrede njihovih prava koje rezultira nekim aktom javne uprave.</p> <p><b>VII. PRINCIPI I USLOVI PROFESIONALNOG PONAŠANJA JAVNIH SLUŽBENIKA</b></p> <p><b>Član 49</b> <b>Sprovođenje zadatka i obaveza sprovođenja zakona</b></p> <p>1. Javni službenici sprovode svoje zadatke na osnovu uslova određenih zakonom i opisa radnih zadataka na dosledan, savestan i propisan način, blagovremeno i bez ličnog interesa, shodno javnom interesu i u skladu sa pravnim sistemom Republike Kosova.</p> <p>2. Javni službenici su obavezni da podrže i da olakšaju sprovođenje smernica usvojenih od javne uprave.</p> <p>3. Javni službenici treba da deluju shodno principima određenim ovim zakonom i</p>
--	--	--



<p>përputhje me parimet e përcaktuara me këtë ligj dhe veprimet e tyre duhet të jenë në funksion të themelimit dhe përforcimit të besimit të ndërsjellë dhe bashkëpunimit ndërmjet qytetarëve dhe administratës publike.</p> <p>4. Nëpunësit civilë, të cilët tregojnë pakujdesi në respektimin dhe zbatimin e ligjit dhe të akteve nënligjore të Shërbimit Civil, do t'u nënshtrohen masave disiplinore.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 50</b> <b>Detyrimi për mosshpërdorimin e autoritetit</b></p> <p>1. Në ushtrimin e funksioneve të tyre, nëpunësit civilë duhet të përkushtohen në zbatimin e ligjshmërisë dhe mbrojtjen e interesit publik dhe jo në realizimin e fitimeve personale apo për individë apo organizata të tjera.</p> <p>2. Nëpunësit civilë nuk do të bëjnë veprime apo të marrin vendime, të cilat i tejkalojnë kufijtë e rangut dhe funksioneve të tyre, përveç atyre të përcaktuara me këtë ligj.</p> <p>3. Nëpunësit civilë mund të ushtrojnë kompetenca diskrecionale në zbatimin dhe interpretimin e ligjeve dhe rregulloreve, në kuadër të kufijve të përcaktuar shprehimisht në ato ligje dhe rregullore.</p> <p>4. Nëpunësit civilë nuk do të</p>	<p>to the principles established in this law and their performance will be such to establish and reinforce mutual trust and cooperation between client citizens and the public administration.</p> <p>4. Civil Servants who are negligent in the observation and implementation of the law and sub normative acts on the Civil Service shall be subject to disciplinary measures.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 50</b> <b>Duty to abstain from abuse of authority</b></p> <p>1. Civil Servants in the exercise of their functions will be committed to the pursuit of legality and protection of public interest versus private gain for themselves or any other individuals or organizations.</p> <p>2. Civil Servants shall not perform acts and take decisions beyond the limits assigned to their rank and functions, besides what is established in this law.</p> <p>3. Civil Servants may exercise discretionary powers in the application of laws and regulations and their interpretation within the limits formally indicated in those laws and regulations.</p> <p>4. Civil Servants shall not take advantage</p>	<p>njihove radnje treba da budu u funkciji osnivanja i učvršćivanja medjusobnog poverenja i saradnje izmedju gradjana i javne urave.</p> <p>4. Javni službenici koji se ne staraju za usaglašenost i sprovođenje zakona i drugih zakonskih podakata Javne službe, biće podvrgnuti disciplinskim merama .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 50</b> <b>Obaveza nezloupotrebljavanja ovlašćenja</b></p> <p>1. U sprovođenju svojih funkcija, javni službenici trebaju se posvetiti u sprovođenju zakonitosti i zaštiti javnog interesa a ne u ostvarivanju lične dobiti za pojednice ili druge organizacije.</p> <p>2. Javni službenici neće sprovođiti radnje ili donositi odluke , koje prekoračuju granice visine njihovih funkcija, osim onih odredjenih zakonom .</p> <p>3. Javni službenici mogu izvršavati diskrecione nadležnosti u sprovođenju i interpretaciji zakona i uredbi, u okviru granica izričito odredjenih u timi zakonima ili uredbama .</p> <p>4. Javni službenici neće iskorišćavati svoje pozicije za bilo kakve ciljeve</p>
--	---	--



<p>shfrytëzojnë, për çfarëdo qëllimi, pozitën e tyre si përfaqësues të autoritetit publik për të detyruar apo për të kërkuar nga palët e treta ose kolegët dhe personeli të cilin e mbikëqyrin që të kryejnë punë, të bëjnë lëshime ose të marrin masa të jashtëligjshme ose që përbëjnë vepër penale.</p> <p>5. Nëpunësit civilë, të cilët bëjnë shkeljen e këtij rregulli, do t'u nënshtrohen masave disiplinore administrative dhe ndjekjes penale nëse veprimet e tyre përbëjnë vepër penale ose nëse kanë nxitur palë të treta të kryejnë vepër penale.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 51</b> <b>Detyrimi për refuzimin e shpërblimeve të paligjshme</b></p> <p>1. Nëpunësve civilë iu ndaloheq të kërkojnë ose të pranojnë nga palë të treta, për veten e tyre, bashkëshortin, familjen ose organizatat e tyre, çfarëdo favorizimi, trajtimi të veçantë, dhuratë ose shpërblim tjetër monetar ose jomonetar.</p> <p>2. Nëpunësit civilë mund të pranojnë vetëm dhurata simbolike, pa vlerë komerciale, në pajtim me ligjin në fuqi kundër korrupsionit.</p>	<p>of their position as representative of the public authority to impose on or request from third parties or colleagues and the staff they supervises, for whatever purpose, the performance of acts that are not due, or omissions or actions that may infringe legality or cause criminal offences.</p> <p>5. Civil Servants found responsible of violation of this norm will be subject to administrative disciplinary action and to penal prosecution in case their acts constitute a criminal offence or have induced third parties to commit criminal offence.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 51</b> <b>Duty to refuse undue rewards</b></p> <p>1. Civil Servants are prohibited to request and obtain from third parties, for themselves, their spouses, family or organizations, any favors, special treatment, gifts or other forms of monetary or non-monetary rewards.</p> <p>2. Civil Servants may receive merely symbolic gifts of no commercial value, in accordance with the applicable anti-corruption law.</p>	<p>da kao predstavnici javne vlasti obavežu ili zahtevaju od trećih lica ili kolega i osoblja koje nadgledaju da izvršavaju poslove, da čine propuste ili da preduzimaju nezakonite radnje ili radnje koje čine biće krivičnog dela.</p> <p>5. Javni službenici koji čine povredu ovog propisa, biće podvrgnuti disciplinskim upravnim merama i krivičnom gonjenju ako njihove radnje sačinjavaju krivično delo ili su podsticali treća lica da izvršavaju krivično delo.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 51</b> <b>Obaveza odbijanja nezakonitog nagradjivanja</b></p> <p>1. Javnim službenicima je zabranjeno da zahtevaju ili da primaju od trećih lica, za sebe, supružnika, porodicu ili svoju organizaciju, bilo kakvo favorizovanje, posebno tretiranje, poklone ili drugu novčanu ili nenovčanu naknadu, koje može uticati na tok upravnih delatnosti.</p> <p>2. Javni službenici mogu primati samo simbolične poklone, bez tržišne vrednosti u skladu sa zakonor protiv korupcije koje je u snazi.</p> <p>3. Javni službenici mogu primati medalje</p>
---	--	--



<p>3. Nëpunësit civilë mund të pranojnë dekorata ose tituj nderi nga institucione të huaja vetëm pas autorizimit formal nga Qeveria: me kusht që këto dekorata ose tituj të mos e kushtëzojnë pavarësinë dhe besnikërinë e nëpunësit civil ndaj administratës publike të Republikës së Kosovës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 52</b> <b>Detyrimi për mosdhënien e shpërblimeve të paligjshme për nëpunës të tjerë civilë</b></p> <p>Nëpunësit civilë nuk do t'u ofrojnë dhurata ose përfitime të tjera nëpunësve civilë të rangut të njëjtë, rangut më të lartë ose më të ulët apo të afërmeve, bashkëshortëve të tyre, me qëllim të përfitimit personal.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 53</b> <b>Detyrimi për informim dhe arsyetim të veprimeve administrative</b></p> <p>1. Nëpunësit civilë duhet t'i sigurojnë publikut, palëve të interesuara dhe institucioneve publike, të gjitha informatat dhe udhëzimet e nevojshme për përmbushjen me kohë, të rregullt, efikase dhe efektive, të procedurave administrative.</p> <p>2. Nëpunësit civilë duhet të ofrojnë arsyetime adekuate për të gjitha veprimet dhe vendimet e marra gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre.</p>	<p>3. Civil Servants may receive decorations or honorific titles from foreign institutions only upon receiving formal authorization from the Government as long as the award does not condition the independence and loyalty of the Civil Servant to the public administration of the Republic of Kosovo.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 52</b> <b>Duty to abstain from unduly rewarding other Civil Servants</b></p> <p>Civil Servants shall abstain from offering gifts or other benefits to Civil Servants of equal rank, superior in rank or subordinate and their relatives or spouses in order to obtain for themselves personal gain.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 53</b> <b>Duty to inform and justify administrative action</b></p> <p>1. Civil Servants shall provide to the general public, interested parties and public institutions all needed information and guidance as is required for the timely, correct, efficient, and effective completion of administrative procedures.</p> <p>2. Civil Servant shall provide adequate justification for all acts and decisions taken in the exercise of their functions.</p>	<p>ili počasne titule od drugih stranih institucija samo nakon formalnog ovlašćenja od Vlade: pod uslovom da ove medalje ili titule ne uslovljavaju samostalnost javnog službenika i poverenje javnog službenika prema javnoj upravi Republike Kosova.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 52</b> <b>Obaveza nedavanja nezakonitog nagradjivanja za ostale javne službenike</b></p> <p>Javni službenici neće davati poklone ili ostale nagrade javnim službenicima istog nivoa, višeg nivoa ili nižeg nivoa, ili bližnjima, svojim supružnicima u cilju lične dobiti .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 53</b> <b>Obaveza informisanja i obrazloženje upravnih akata</b></p> <p>1. Javni službenici trebaju obezbediti javnosti, zainteresovanim strankama i javnim institucijama, sve informacije i neophodna uputstva za blagovremeno, pravilno, ekisno i efektivno ispunjenje upravnih postupaka.</p> <p>2. Javni službenici trebaju pružiti adekuate razloge o svim radnjama i odlukama donetim tokom sprovođenja njihovih funkcija .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 54</b></p>
--	---	--



<p style="text-align: center;"><b>Neni 54</b> <b>Detyrimi për fshehtësi dhe respektim të jetës private</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nëpunësit civilë janë të detyruar që t'i mbajnë sekret fshehtësitë e shërbimit dhe të mos i zbulojnë para publikut informatat sekrete ose informatat e dedikuara për përdorim të brendshëm, të cilat u janë bërë të ditura gjatë ushtrimit të detyrës.</li><li>2. Nëpunësit civilë janë të detyruar që të mos ndërhyjnë në jetën private të individëve ose organizatave dhe të zbulojnë para palëve të treta, përveç nëse është shfrytëzim i brendshëm i administratës publike, informatat mbi statusin personal, faktet dhe situatat që i takojnë jetës apo interesave private.</li><li>3. Nëpunësve civilë nuk u lejohet të përfitojnë nga njohuria e tyre të sekrereve të shërbimit, informatave të fshehta dhe informatave të dedikuara vetëm për shfrytëzim të brendshëm administrativ.</li><li>4. Nëpunësit civilë janë të detyruar të ruajnë konfidencialitetin e informacionit, që kanë në zotërim, por pa cenuar zbatimin e detyrimeve që dalin nga Ligji për Qasje në Dokumente Zyrtare.</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>Neni 55</b> <b>Detyrimi për lehtësimin dhe përshpejtimin</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 54</b> <b>Duty to secrecy and respect of privacy</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Civil Servants are obliged to keep confidential the service secrets and not to disclose to public confidential information or meant for internal use that have become known to them during the performance of their tasks.</li><li>2. Civil Servants are obliged not to infringe the personal privacy of individuals and organizations by revealing to third parties, unless for internal official use of the public administration, information on personal statuses, facts and situations pertaining to their private life and interests.</li><li>3. Civil Servants are not permitted to obtain personal gain from their knowledge of service secrets, confidential information and information meant for internal administrative use.</li><li>4. Civil Servants are obligated to maintain the confidentiality of information at their disposal, without prejudice to the obligations arising from the Law on Access to Official Documents.</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>Article 55</b> <b>Duty to facilitate and expedite</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Obaveza tajnosti i poštovanja privatnog života</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Javni službenici su obavezni da čuvaju tajnost službe, i da ne razotkrivaju javnosti tajne informacije ili informacije namenjene za unutrašnje korišćenje, koje su im poverene tokom obavljanja posla.</li><li>2. Javni službenici su obavezni da se ne upliću u privatni život pojedinaca ili organizacija i da obelodanjuju trećim licima, osim ako je to interno korišćenje javne uprave, informacije o ličnom statusu, činjenice i situacije koje pripadaju životu ili ličnim interesima.</li><li>3. Javnim službenicima neće biti dozvoljeno da profitiraju od saznanja stečenog o tajnosti službe, tajnih informacija i informacija namenjenih samo za interno upravno iskorišćavanje.</li><li>4. Javni službenici su obavezni da čuvaju konfidencijalnost informacije koju poseduju, ali bez povrede sprovođenja obaveza koje proizilaze iz Zakona o Pristupu službenim dokumentima.</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>Član 55</b> <b>Obaveza olakšavanja i ubrzavanja upravnih postupaka</b></p>
---	---	--



<b>e procedurave administrative</b>	<b>administrative action</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Nëpunësit civilë janë të detyruar të sigurojnë përfundimin e shpejtë, në mënyrë efektive, efikase dhe ekonomike të procedurave të administratës publike për qytetarët.</li><li>2. Nëpunësit civilë janë të detyruar t'i ndihmojnë qytetarët në plotësimin e formaliteteve dhe, brenda kufijve të lejuar me ligje dhe rregullore, t'iu shmangen procedurave të pavolitshme dhe të vështira për t'u menaxhuar.</li><li>3. Nëpunësit civilë janë të detyruar të parandalojnë situatat, të cilat mund të rezultojnë në veprime e që mund të dëmtojnë interesat legjitime të administratës publike, të individëve ose të grupeve të qytetarëve.</li><li>4. Nëpunësit civilë, të cilët i anashkalojnë detyrimet nga paragrafët 1, 2 dhe 3 të këtij neni me qëllim të përfitimit të paligjshëm ose përfitimit financiar, do t'u nënshtrohen masave disiplinore në përputhje me kushtet e përcaktuara me këtë ligj.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Civil Servants are obliged to ensure the fastest, effective, efficient and less costly completion of procedures for both the public administration and client citizens.</li><li>2. Civil Servants have the duty of assisting client citizens in the completion of formalities and, within the limits allowed by laws and regulations, avoid cumbersome procedures difficult to manage.</li><li>3. Civil Servants have the duty to prevent any situation which may lead to administrative action which may turn detrimental to the safeguard of legitimate interests of either the public administration or individuals or groups of client citizens.</li><li>4. Civil Servants who omit the obligations contained in paragraphs 1, 2 and 3 of this article in the pursuit of illicit benefits or financial gain are subject to disciplinary action according to the terms set in this law.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Javni službenici su obavezni da na na efikasan, efektivan i ekonomičan način obebede za gradjane brzo okončanje upravnih javnih postupaka.</li><li>2. Javni službenici su obavezni da pomažu gradjanima u popunjavanju formaliteta i unutar svojih zakonom i uredbama dozvoljenih okvira izbegnu nepovoljne i teške postupke rukovodjenja .</li><li>3. Javni službenici su obavezni da spreče situatacije koje mogu rezultirati radnjama koje mogu štetiti legitimnim interesima javne uprave, pojedincima ili grupama gradjana.</li><li>4. Javni službenici koji izbegavaju obaveze iz stava 1, 2 i 3 ovog člana u cilju nezakonitog sticanja ili finansijskog sticanja, biće podčinjeni disciplinskim merama shodno uslovima odredjenim ovim zakonom.</li></ol>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 56</b> <b>Detyrimi për mbajtjen e standardit të lartë të punës profesionale</b> Nëpunësit civilë janë të detyruar të mbajnë standarde të larta të punës profesionale përmes përmirësimit të aftësive të tyre profesionale</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 56</b> <b>Duty to keep high standards of professional performance</b> Civil Servants are obliged to ensure high quality of professional performance by improving their professional capabilities and</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 56</b> <b>Obaveza očuvanja visokog standarda stručnog rada</b> Javni službenici su obavezni da drže visoke standarde stručnog rada putem njihove stručne sposobnosti i prisustva u aktivnostima obučavanja, u funkciji</p>



dhe pjesëmarrjes në aktivitetet e trajnimit, në funksion të zhvillimit të karrierës dhe rritjes së efikasitetit të administratës shtetërore.

**Neni 57**  
**Vijimi në punë**

1. Nëpunësit civilë janë të detyruar të jenë të pranishëm në vendin e punës në bazë të kushteve të emërimit të tyre dhe gjatë orarit të përcaktuar për funksionimin e institucionit punëdhënës. Nëpunësit civilë janë të detyruar të respektojnë orarin e punës dhe ta shfrytëzojnë atë për kryerjen e detyrave të caktuara.
2. Nëpunësit civilë janë të detyruar t'i informojnë eprorët e tyre për çdo mungesë nga vendi i punës dhe të marrin autorizim për çdo largim nga vendi i punës. Mosinformimi ose mungesa e palajmëruar nga vendi i punës konsiderohet braktisje e vendit të punës dhe dënohet në përputhje me ligjin.

**Neni 58**  
**Shfrytëzimi i pronës publike**

1. Nëpunësit civilë duhet ta menaxhojnë me kujdes pronën publike, e cila u është caktuar për ushtrimin e funksioneve të tyre, dhe nuk bën ta shfrytëzojnë atë për arsye ose përfitime personale.

take part in training activities relevant for their career development and increased efficiency of the State Administration.

**Article 57**  
**Duty to be present**

1. Civil Servants have the duty to be present at their work place according to the terms and conditions of their appointment, and during the time established for the functioning of the institution where they are employed. Civil Servants shall be obliged to observe the established hours and use it to accomplish the assigned duties.
2. Civil Servants are obliged to inform their supervisors of any absence from the work place and obtain authorization to leave. Omission to inform and/or absence from work for which no information is given to the supervisor, is considered as abandonment of post and sanctioned according to this Law.

**Article 58**  
**Use of public property**

1. Civil Servants shall manage with care the public property assigned to them for the exercise of their functions and will not use it for personal reasons or gain.

razvijanja karijere i podizanja efikasnosti državne uprave.

**Član 57**  
**Dolazak na posao**

1. Javni službenici su obavezni da budu prisutni na radnom mestu na osnovu uslova njihovog naimenovanja i tokom radnog vremena odredjenim za funkcionisanje institucije zapošljavanja. Javni službenici su obavezni da poštuju radno vreme i da ga korsite za izvršavanje odredjenih zadataka.
2. Javni službenici su obavezni da obaveste svoje predpostavljene o svakom odsustvu sa posla i da dobiju odobrenje o svakom udaljavanju sa radnog mesta. Neobaveštavanje i/ili nedostatak prethodnog obaveštavanja sa radnog mesta smatraće se napuštanje radnog mesta i kažanjava se shodno zakonu.

**Član 58**  
**Iskorišćavanje javnog dobra**

1. Javni službenici treba da pažljivo rukovode javnim dobrima koje im je povereno u sprovedjeju njihovih funkcija i neće ga iskorišćavati za razloge i za lične interese.
2. Javnim službenicima nije dozvoljeno da





<p>2. Nëpunësit civilë nuk lejohet të shfrytëzojnë pronën publike si mjet ose pasuri për zhvillimin e veprimtarisë personale ekonomike ose të aktiviteteve të paligjshme.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 59</b> <b>Zbatimi i urdhrave dhe masave të detyrueshme administrative</b></p> <p>1. Nëpunësit civilë zbatojnë legjislacionin dhe urdhrat e shërbimit dhe, pa prituri një urdhër të veçantë, i ushtrojnë funksionet e vendit të tyre përkatës të punës.</p> <p>2. Nëse një masë e detyrueshme administrative kërkohet me ligj ose me rregullore, nëpunësit civilë nuk mund të ushtrojnë kompetenca diskrecionale (liri të gjykimit) për zbatimin apo jo të asaj mase dhe duhet të veprojnë në mënyrën e përcaktuar me ligj ose me rregullore. Moszbatimi i masave të detyrueshme administrative iu nënshtrohet masave disiplinore.</p> <p>3. Moszbatimi i masave të detyrueshme administrative me qëllim të përfitimit personal ose për përfitim të palëve të treta konsiderohet shkelje e rëndë.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 60</b> <b>Refuzimi i kryerjes së veprave të jashtëligjshme ose të veprave penale</b></p>	<p>2. Civil Servant shall not use public property as instrument or asset to run personal commercial or illicit activities</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 59</b> <b>Duty to comply with orders and pursue mandatory administrative action</b></p> <p>1. Civil Servants are required to implement legislation and orders pertaining to the service and, without waiting for a special order, to perform functions arising from their position.</p> <p>2. When mandatory administrative action is established by laws and regulations, the Civil Servant may not exercise discretionary power whether or not to pursue it and must act according to what is prescribed by laws or regulations. The omission to undertake mandatory administrative action is subject to disciplinary sanction.</p> <p>3. Omission of mandatory administrative action aimed at causing personal gain or undue gain for third parties is considered as a severe violation.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 60</b> <b>Refusal to perform illegal acts or criminal offences</b></p>	<p>iskorišćavaju javno dobro kao sredstvo ili imovinu za razvoj osobne privredne delatnosti ili za nezakonite aktivnosti .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 59</b> <b>Sprovođenje naredbi i obaveznih upravnih mera</b></p> <p>1. Javni službenici sprovode zakonodavstvo i naredbe službe i da bez izdavanja jedne posebne naredbe sprovode funkcije na njihovim dotičnim radnim mestima.</p> <p>2. Ako se jedna prinudna upravna mera zahteva zakonom ili uredbama, Javni službenici ne mogu sprovođiti diskreciona ovlašćenja (sloboda prosudjivanja) za sprovođenje ili nesprovođenje te mere, i treba da deluju na način odredjen zakonom ili uredbama. Nesporovodjenje prinudnih upravnih mera podvrgava se disciplinskim merama .</p> <p>3. Nesporovodjenje prinudnih upravnih mera u cilju sticanja lične dobiti ili profitiranja trećih lica, smatra će se teškom povredom .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 60</b> <b>Odbijanje izvršavanja nezakonitih radnji ili krivičnih dela</b></p> <p>2. Javni službenici neće sprovođiti</p>
---	--	---



<p>1. Nëpunësit civilë nuk do t'i zbatojnë urdhrat që:</p> <p>1.1. kërkojnë kryerjen ose moskryerjen e një vepre në kundërshtim me ligjin;</p> <p>1.2. janë jashtë kompetencave të urdhëruesit;</p> <p>1.3. kërkojnë kryerjen e veprave, të cilat pranuesi i urdhrit nuk është i autorizuar t'i kryejë.</p> <p>2. Nëpunësit civilë janë të detyruar të refuzojnë zbatimin e urdhrave për kryerjen e veprave të jashtëligjshme dhe të veprave penale dhe janë të detyruar t'i denoncojnë këto vepra para udhëheqësit të organit përgjegjës për menaxhimin e personelit në institucionin punëdhënës dhe në rast të rrezikut të kryerjes së veprave të jashtëligjshme, para autoritetit kompetent gjyqësor.</p> <p>3. Nëpunësit civilë, të cilët dyshojnë në ligjshmërinë e urdhrave të marra nga eprorët e tyre, mund të kërkojnë urdhër me shkrim nga eprori i tyre i drejtpërdrejtë.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 61</b> <b>Kryerja e detyrave që janë jashtë funksioneve të caktuara për nëpunësin civil</b></p> <p>Nëpunësve civilë mund t'u kërkojë që përkohësisht të kryejnë detyra, që janë jashtë funksioneve të tyre normale, nëse kjo është e</p>	<p>1. Civil Servants shall be prohibited to execute orders that:</p> <p>1.1. require performance of actions or omissions in conflict with law;</p> <p>1.2. exceed the authority of the issuer of the order;</p> <p>1.3. require performance of acts which the recipient of the order is not supposed to perform.</p> <p>2. Civil Servants are obliged to refuse to comply with orders to perform illegal acts or criminal offences and are obliged to denounce the matter to Chief of the Body in charge of personnel management within the institution and in case of risk of committing illegal acts to the competent judicial authority;</p> <p>3. Civil Servants who doubt the legality of orders received from supervisors may request a written order from their direct supervisor.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 61</b> <b>Performance of tasks not belonging to functions assigned to the Civil Servant</b></p> <p>Civil Servants may be temporarily required to perform tasks that do not belong to their normal functions if this is impelled by general</p>	<p>naredjenja koja :</p> <p>1.1 zahtevaju izvršavanje ili nezavršavanje jedne radnje koja je u suprotnosti sa zakonom;</p> <p>1.2 su izvan ovlašćenja davaoca naredjenja;</p> <p>1.3 zahtevaju izvršavanje radnji koje primalac naredjenja nije ovlašćen da sprovede.</p> <p>2. Javni službenici su obavezni da odbiju sprovođenje naredjenja za izvršavanje nezakonitih i krivičnih radnji, i obavezni su da prijave ove radnje rukovodiocu nadležnog organa za rukovođenje osoblja u instituciji zapošljavanja, i u slučaju rizika izvršavanja nezakonitih radnji, pred nadležnim sudskim organom.</p> <p>3. Javni službenici koji sumnjaju na zakonitost naredjenja preuzetih od njihovih pretpostavljenih, mogu zahtevati pismeni nalog od svog neposrednog predostavljenog .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 61</b> <b>Izvršavanje zadataka koji su izvan funkcija odredjenih za javne službenike</b></p> <p>Od javnih službenika može se zahtevati da privremeno izvršavaju zadatke ,koji su izvan njihovih redovnih funkcija ako je to neophodno iz razloga opšteg interesa.</p>
--	--	--



domosdoshme për shkak të interesit të përgjithshëm.

**Neni 62**  
**Zëvendësimi i nëpunësit civil në rast të mungesës**

1. Nëpunësit civilë, me urdhër nga eprori, janë të detyruar që përkohësisht ta zëvendësojnë një koleg i cili mungon ose ta plotësojnë një vend të lirë të punës, nëse veprimtaria e zakonshme e institucionit do të pengohet nga mungesa e nëpunësit civil.
2. Në rast të mungesës së një sekretari të përgjithshëm apo pozicioni ekuivalent, ai/ajo do të zëvendësohet nga nëpunësi civil i rangut më të lartë në përputhje me rregullat e përcaktuara në ligjin për procedurën administrative.
3. Refuzimi për zëvendësimin e një nëpunësi civil, që mungon në raste emergjente, konsiderohet pengim i veprimtarisë administrative dhe iu nënshtrohet masave disiplinore.
4. Në rast të mbetjes së një pozite të lirë në Shërbimin Civil, ushtruesi i detyrës nuk mund të emërohet më gjatë se tre muaj.

**Neni 63**  
**Refuzimi për kryerjen e funksioneve**

1. Nëpunësit civilë mund të refuzojnë kryerjen e funksioneve dhe detyrave,

interest.

**Article 62**  
**Duty to replace an absent Civil Servant**

1. Civil Servants, after receiving an order from their superior, have the duty to replace a temporarily absent colleague or to fill a vacant position if the normal operation of the institution would be hindered due to the absence of the Civil Servant.
2. In case of absence of a General Secretary or equivalent position, he/she shall be replaced by the Civil Servant highest in rank within the institution according to the rules of the law on administrative procedure.
3. Refusal to replace an absent Civil Servant in situations of emergency is considered as obstruction of administrative action and consequently subject to disciplinary sanction.
4. If a position in the Civil Services becomes vacant, acting civil servants in that position shall not be appointed for a period exceeding three months.

**Article 63**  
**Refusal to perform functions**

1. Civil Servants may refuse to undertake functions and assignments other than

**Član 62**  
**Zamena javnog službenika u slučaju odsustva**

1. Naredjenjem predpostavljenog, javni službenici obavezni da privremeno zamene kolegu koji je odsutan ili da popune jedno slobodno radno mesto, ako bi uobičajena delatnost institucije bila ometena zbog odsustva javnog službenika .
2. U slučaju odsustva jednog Stalnog Sekretara ili ekvivalentne pozicije, on/ona će se zameniti javnim službenikom višeg nivoa shodno pravilima odredjenim u zakonu o upravnom postupku.
3. Odbijanje zamenjivanja jednog službenika koji odsustvuje u hitnim slučajevima, smatraće se ometanje upravne delatnosti i povrgava se disciplinskim merama .
4. U slučaju da ostane jedna slobodna pozicija u Javnoj službi, vršilac dužnosti ne može se naimenovati duže od tri meseca.

**Član 63**  
**Odbijanje izvršavanja funkcija**

1. Javni službenici mogu odbiti izvršavanje funkcija i zadataka, osim onih odredjenih u opisu radnih poslova, i ako bi



<p>përveç atyre të përcaktuara në përshkrimin e detyrave të punës, nëse kryerja e këtyre funksioneve apo detyrave:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.1. do të ishte në dëm të interesave dhe të drejtave të tyre të ligjshme;</li><li>1.2. do të rrezikonte shëndetin e tyre;</li><li>1.3. do të kërkonte një kualifikim më të lartë ose trajtim të ndryshëm profesional nga ai i dhënë.</li></ol> <p>2. Pas refuzimit për kryerjen e funksioneve apo detyrave, nëpunësi civil mund të njoftojë urdhëruesin për njërën nga rrethanat e parapara në paragrafin 1 të këtij neni, në mënyrë që urdhri ose vendimi të tërhiqet. Deri në konfirmimin ose tërheqjen e urdhrin, nëpunësi civil mund të përmbahet nga zbatimi i urdhrin ose vendimit.</p> <p><b>VIII. MASAT DISIPLINORE DHE MENAXHIMI I KONTESTEVE</b></p> <p><b>Neni 64</b> <b>Përgjegjësitë</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nëpunësit civilë do t'u nënshtrohen masave disiplinore për shkelje të detyrës, që ka ndodhur si rezultat i fajit të tyre, sikur që është përcaktuar me këtë ligj.</li><li>2. Përgjegjësia personale për kryerjen e një vepre penale ose kundërvajtje gjatë</li></ol>	<p>what indicated in their job descriptions, if their performance would entail:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.1. detriment to their legitimate interests and rights;</li><li>1.2. danger for the health;</li><li>1.3. the need for a higher qualification or different professional training than the given one.</li></ol> <p>2. Upon the refusal to undertake new or additional functions and assignments, notification is to be delivered to the issuer of the order about the occurrence of one or more of the circumstances specified in paragraph 1 of this article in order to obtain withdrawal of the order or decision. Till official confirmation of withdrawal the Civil Servant is permitted to abstain to conform to the order or decision.</p> <p><b>VIII. DISCIPLINARY MEASURES AND DISPUTES MANAGEMENT</b></p> <p><b>Article 64</b> <b>Responsibilities</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Civil Servants may be disciplinary held liable for the violation of duties which occurred as a result of their own fault, as laid down in this Law.</li><li>2. The personal liability for committing criminal acts and offences while</li></ol>	<p>izvršavanje ovih funkcija ili zadataka:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.1. bilo na štetu interesa i njihovih zakonitih prava ;</li><li>1.2. rizikovalo njihovo zdravlje ;</li><li>1.3. zahtevalo jedno više stručno obrazovanje ili različito profesionalno tretiranje od onog koje je dato;</li></ol> <p>2. Nakon odbijanja izvršavanje funkcija i zadataka, javni službenik može obavestiti naredbodavca o jednoj ili više okolnosti predviđenih u stavu 1. ovog člana kako bi se naredba ili odluka povukla. Do potvrđivanja ili povlačenja naredbe, javni službenik može se uzdržati od sprovođenja naredbe ili odluke.</p> <p><b>VIII. DISCIPLINSKE MERE I RUKOVODJENJE SPOROVIMA</b></p> <p><b>Član 64</b> <b>Odgovornosti</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Javni službenici biće podvrgnuti disciplinskim merama zbog povrede dužnosti koja se desila kao rezultat njihove krivice, kao što je određeno ovim zakonom.</li><li>2. Lična odgovornost za izvršenje jednog krivičnog dela ili prekršaja tokom sprovođenja upravnih dužnosti, ne</li></ol>
---	--	---



<p>ushtrimit të detyrave administrative nuk e përjashton përgjegjësinë disiplinore të nëpunësit civil, me kusht që vepra gjithashtu të përbëjë shkelje të detyrës, siç është përcaktuar me këtë ligj.</p> <p>3. Në rast të inicimit të procedurës penale kundër nëpunësit civil për kryerjen e veprës penale gjatë ushtrimit të mandatit të tij/saj administrativ, që mund të rezultojë në krijimin e kushteve për ngritjen e padisë kundër nëpunësit civil, të gjitha procedurat disiplinore lidhur me rastin nuk mund të iniciohen deri në marrjen e vendimit përfundimtar nga gjykata kompetente.</p> <p>4. Nëse nëpunësi civil shpallet fajtor dhe dënohet për kryerje të veprës penale, autoritetet kompetente administrative detyrohen që nga ato elemente të vendimit të gjykatës kompetente, që përbëjnë shkelje të parimeve dhe të rregullave administrative, duhet të urdhërojnë shkarkimin e nëpunësit civil.</p> <p>5. Nëse nëpunësi civil i akuzuar për kryerje të veprës penale shpallet i pafajshëm:</p> <p>5.1.ai/ajo do të kthehet në vendin e punës dhe në dosje nuk do të përfshihet asnjë përmendje e procedurës penale dhe/ose pezullimit parandalues;</p> <p>5.2.asnjë masë disiplinore nuk do të merret kundër nëpunësit civil pas shpalljes i/e pafajshëm ose</p>	<p>executing administrative acts shall not exclude the disciplinary liability of a Civil Servant, provided that the act also constitutes a breach of duty as indicated in this law.</p> <p>3. In case of criminal proceedings initiated against a Civil Servant for acts concluded in the exercise of his/her administrative mandate that can generate conditions for criminal charges pressed against the Civil Servant, all disciplinary proceedings related to the case can not initiate until the final ruling of the competent Court.</p> <p>4. If the Civil Servant is found guilty of criminal offence and is convicted, the competent administrative authorities shall be bound by those elements of the competent Court's decision that comprise violations of administrative principles and rules and order the dismissal for the Civil Servant.</p> <p>5. Should the Civil Servant accused for a criminal offence be acquitted:</p> <p>5.1 he/she shall be reinstated in his/her previous position and his, or her, file shall not contain any mention of the criminal proceedings and/or any related preventive suspension;</p> <p>5.2 No disciplinary action shall be applied upon the Civil Servant's acquittal or his, or her, exclusion</p>	<p>izuzima disciplinsku odgovornost javnog službenika, pod uslovom da radnja takodje čini povredu dužnosti, kao što je određeno ovim zakonom .</p> <p>3. U slučaju pokretanja krivičnog postupka protiv javnog službenika zbog izvršenja krivičnog dela tokom sprovođenja njegovog/njenog ugovora o radu , koje može rezultirati u stvaranju uslova za podizanje tužbe protiv javnog službenika, svi disciplinski postupci u vezi sa slučajem ne mogu se pokrenuti do donošenja konačne odluke nadležnog suda.</p> <p>4. Ako se javni službenik proglasi krivim i osudi se za izvršenje krivičnog dela , nadležni upravni organi, obavezuju se da iz elemenata odluke nadležnog Suda, koje čini povredu principa i upravnih propisa, narede razrešenje javnog službenika.</p> <p>5. Ako javni službenik optužen za izvršenje krivičnog dela se proglasi nevinim: on /ona će se vratiti na radno mesto i u dosijeu neće biti upisan niti jedan navod krivičnog postupka i/ili prethodne suspenzije ; niti će se preduzeti ijedna disciplinska mera protiv javnog službenika nakon proglašenja nevinosti ili izuzimanja od jednog krivičnog postupka.</p> <p style="text-align: right;"><b>Član 65</b></p>
---	---	--



<p>përrjashtimit nga një procedurë penale.</p> <p><b>Neni 65</b> <b>Përgjegjësia disiplinore</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nëpunësit civilë janë përgjegjës për çfarëdo shkelje të parimeve të përcaktuara sipas këtij ligji.</li><li>2. Nëpunësit civilë, të cilët janë përgjegjës për mbikëqyrjen e personelit, janë përgjegjës për menaxhim dhe mbikëqyrje të mirë. Neglizhenca ose dështimi në ushtrimin e funksionit të mbikëqyrjes konsiderohet shkelje e detyrës dhe iu nënshtrohet masave disiplinore.</li><li>3. Nëpunësit civilë të cilët tregojnë pakujdesi të rëndë në respektimin dhe zbatimin e ligjeve dhe të akteve nënligjore të Shërbimit Civil, do t'u nënshtrohen masave disiplinore.</li></ol>	<p>from a criminal proceeding.</p> <p><b>Article 65</b> <b>Disciplinary liability</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Civil Servants shall be accountable for any breaches of the principles established in this law.</li><li>2. Civil Servants responsible of supervision of staff are accountable for good management and supervision. Negligence or omissions in exercising the supervisory function is considered a breach of duties bearing disciplinary liability.</li><li>3. Civil Servants who are negligent in observing and implementing the law and sub normative acts governing the civil service shall be subject to disciplinary sanctions.</li></ol>	<p><b>Disciplinska odgovornost</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Javni službenici su odgovorni za bilo kakvu povredu principa odredjenih u ovom zakonu .</li><li>2. Javni službenici koji su odgovorni za nadgledanje osoblja, odgovorni su za rukovodjenje i dobro nadgledanje. Nemarnost ili neuspeh sprovođenja funkcije nadgledanja smatra se povreda dužnosti i podvrgava se discipliniskim merama .</li><li>3. Civilni službenici koji se pokažu nemarljivi i učine tešku povredu ne poštovanja i ne sprovođenja zakonskih i podzakonskih akata Civilne Službe, isti treba da se pokoravaju discipliniskim merama.</li></ol>
<p><b>Neni 66</b> <b>Përgjegjësia për dëmet</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nëpunësit civilë janë përgjegjës për të gjitha dëmet e shkaktuara qytetarëve ose institucionit gjatë ushtrimit të detyrës si rezultat i paaftësisë profesionale, neglizhencës së rëndë ose veprimeve të qëllimshme, të paligjshme.</li><li>2. Pas përcaktimit të përgjegjësisë, do të</li></ol>	<p><b>Article 66</b> <b>Liability for Damages</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Civil Servants shall be liable for any damages provoked on the line of duty to citizens or institutions as a result of professional incompetence or severe negligence or intentionally unlawful action.</li><li>2. Upon ascertained responsibility</li></ol>	<p><b>Član 66</b> <b>Odgovornost zbog štete</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Javni službenici su odgovorni za sve štete izazvane gradjanima ili instituciji tokom sprovođenja posla kao rezultat stručne nesposobnosti, teškog zanemarivanja ili namernih i nezakonitih radnji.</li><li>2. Nakon utvrdjivanja odgovornosti, sprovešće se sankcionisanje javnog službenika koji je izazvao štetu instituciji ili gradajnima.</li></ol>



bëhet sanksionimi i nëpunësit civil, i cili i ka shkaktuar dëm institucionit ose qytetarëve.

**Neni 67**  
**Kushtet e zbatimit të masave disiplinore**

1. Masat disiplinore zbatohen në mënyrë graduale dhe në proporcion me pasojat dhe dëmet e shkaktuar nga sjellja e nëpunësit civil. Rastet e shkeljeve jashtëzakonisht të rënda të cilat do të përcaktohen me akt nënligjor.
2. Për qëllime të këtij ligji, shkeljet të cilat u nënshtrohen masave disiplinore klasifikohen si: *të vogla, të mesme dhe të rënda* dhe do të rregullohen më hollësisht me akt nënligjor.

**Neni 68**  
**Masat disiplinore**

1. Vetëm këto masa disiplinore mund të zbatohen për shkeljen e detyrave të përcaktuara me këtë ligj:
  - 1.1. Për shkelje të vogla aplikohen masat disiplinore në vijim:
    - 1.1.1 paralajmërimi nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë;
    - 1.1.2. vërejtja me shkrim nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë.
  - 1.2. Për shkelje të mesme aplikohen masat disiplinore në vijim:

appropriate sanctioning of the Civil Servant who has caused prejudice to either institutions or citizens shall be applied.

**Article 67**  
**Terms of applicability of disciplinary measures**

1. Disciplinary measures shall be administered with gradual intensity proportionate to the importance of consequences and damages provoked by the Civil Servant's misconduct. Specific aggravating circumstances that shall be defined in secondary regulation.
2. For the purpose of this law violations that are subject to disciplinary measures are classified as: *minor, important* and *severe* and shall be regulated in detail with specific secondary legislation.

**Article 68**  
**Disciplinary Measures**

1. Only the following disciplinary measures may be applied for the violation of duties indicated in this law:
  - 1.1 The following disciplinary measures shall be applied for minor violations:
    - 1.1.1 Warning issued by the immediate supervisor;
    - 1.1.2 Written notification issued by the immediate supervisor;
  - 1.2 The following disciplinary measures shall be applied for important

**Član 67**  
**Uslovi sprovođenja disciplinskih mera**

1. Disciplinske mere se sprovode postepeno i u skladu sa posledicama i šteti izazvanoj zbog ponašanja javnog službenika. Slučajevi vanredno teških povreda određice se zakonskim podaktom.
2. Za ciljeve ovog zakona, povrede koje se podvrgavaju disciplinskim merama okvalifikuju se kao: *manje, srednje i teške*, i regulisaće se detaljnije zakonskim podaktom.

**Član 68**  
**Disciplinske mere**

1. Samo ove disciplinske mere mogu se sprovođiti zbog povrede dužnosti određenih u ovom zakonu:
  - 1.1. Za manje povrede primenjui se sledeće manje disciplinske mere:
    - 1.1.1 usmena opomena od neposrednog rukovodioca;
    - 1.1.2.pismena opomena od neposrednog rukovodioca .
  - 1.2. Za srednje povrede primenjuiju se sledeće disciplinske mere :
    - 1.2.1.pismena opomena i upisivanje u lični dosje



<p>1.2.1.vërejtje me shkrim dhe mbishkrimi në dosjen personale të nëpunësit civil nga organi përgjegjës për menaxhimin e personelit në institucion;</p> <p>1.2.2.pezullimi parandalues me pagesë deri në 3 muaj në pritje të një hetimi i cili duhet të propozohet nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë dhe miratohet nga organi përgjegjës për menaxhimin e personelit në institucion.</p> <p>1.3. Për shkelje të rëndë aplikohen masat disiplinore në vijim:</p> <p>1.3.1.pezullimi i detyrave dhe ndalimi i 1/3 të rrogës për një periudhë deri në 2 muaj nga komisioni disiplinor pas kërkesës nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë;</p> <p>1.3.2largimi nga zyra dhe transferimi në një lokacion tjetër me detyra të ngjashme dhe ndalimi i gradimit deri në 5 vjet nga komisioni disiplinor;</p> <p>1.3.3. ndërprerja e marrëdhënies së punës në Shërbimin Civil nga</p>	<p>violations:</p> <p>1.2.1 Written notification with inscription in the personal records of the civil servant issued by the body in charge of personnel management within the institution;</p> <p>1.2.2 Preventive suspension with pay of up to 3 months while pending an enquiry to be proposed by the immediate supervisor and approved by the body in charge of personnel management of the institution;</p> <p>1.3 The following disciplinary measures shall be applied for serious violations:</p> <p>1.3.1 Punitive suspension of duties and withholding of 1/3 of salary during a period; from up to 2 months issued by the disciplinary commission upon request from the immediate supervisor;</p> <p>1.3.2 Removal from office and disciplinary transfer to other location with similar duties and with interdiction to promotion for a maximum of 5 years issued by the disciplinary commission;</p> <p>1.3.3 termination of the working relationship by the disciplinary</p>	<p>javnog službenika od odgovornog organa za rukovodjenje osoblja u instituciji;</p> <p>1.2.2. Suspenzija sa isplatom do 3 meseca do čekanja jedne istrage koja se treba predložiti od nepsorednog rukovodioca i usvaja se od odgovornog organa za rukovodjenje osoblja u instituciji.</p> <p>1.3. Za tešku povredu primenjuju se sledeće disciplinske mere:</p> <p>1.3.1. Suspenzija sa dužnosti i obustava 1/3 plate za period do 2 meseca od strane disciplinske komisije nakon zahteva neposrednog rukovodioca;</p> <p>1.3.2 Udaljavnje iz kancelarije i premeštaj na jednu drugu lokaciju sa sličnim zadacima i obustava unapredjenja do 5 godina od strane disciplinske komisije;</p> <p>1.3.3. prekid radnog odnosa u Javnoj službi od strane disciplinske komisije koja ne sprecava pravo na pensionisanje.</p>
--	--	---





komisioni disiplinor, pa dëmtuar apo reduktuar të drejtën në pension;

- 1.3.4. pensionimi i parakohshëm për nëpunësit civilë të cilëve u kanë mbetur edhe 2 vjet deri në datën e pensionimit.

#### **Neni 69**

##### **Masat disiplinore dhe procedurat penale**

Asnjë masë disiplinore nuk mund të aplikohet për kryerjen e një vepre, e cila dënohet sipas ligjit penal para marrjes së një vendimi në shkallën e parë.

#### **Neni 70**

##### **Pezullimi parandalues**

1. Nëpunësit civilë pezullohen, me pagesë 50% të rrogës së tij/saj, menjëherë nga detyra nga organi përgjegjës për menaxhimin e personelit të institucionit punëdhënës nëse:
  - 1.1. kundër tij/saj është iniciuar procedurë penale për kryerje të veprës penale gjatë ushtrimit të funksioneve të tij/saj;
  - 1.2. nëpunësi civil mbahet në arrest në pritje të gjykimit;
  - 1.3. kur prania e nëpunësit civil në zyrë mund të pengojë hetimet.

commission, without prejudice to, or reduction of, pension rights;

- 1.3.4 Early retirement for those Civil Servants that have 2 years left prior to the date of retirement.

#### **Article 69**

##### **Disciplinary measures and criminal proceedings**

No disciplinary measure can be undertaken for an act punishable by criminal law before a decision has been made in first degree.

#### **Article 70**

##### **Preventive suspension**

1. Civil Servants shall be immediately suspended, with pay, from duties by the body in charge of personnel management within the institution when:
  - 1.1 criminal proceedings are initiated against the Civil Servant for an alleged criminal violation committed in connection with the exercise of his, or her, functions;
  - 1.2 the Civil Servant is held in preventive detention pending criminal trial;
  - 1.3 when the civil servant's presence in office could damage

- 1.3.4. Prevmerno penzionisanje javnih službenika kojima je ostalo još 2 godine do penzionisanja .

#### **Član 69**

##### **Disciplinek mere i krivični postupak**

Niti jedna disciplinska mera ne može se primeniti za izvršenje nekog dela koje se kažnjava shodno krivičnom zakonu nakon donošenja jedne prvostepene odluke .

#### **Član 70**

##### **Suspenzija kao mera sprečavanja**

1. Javni službenici suspenduju odmah uz platu, od strane nadležnog organa za rukovodjenje osoblja institucije zapošljavanja ako:
  - 1.1 je prema njemu/njoj pokrenut krivični postupak zbog izvršenja krivičnog dela tokom sprovođenja njegovih/njenih funkcija;
  - 1.2 se javni službenik drži pritvoru do početka sudjenja;
  - 1.3. kada prisustvo javnog službenika u kancelariji može ometati istražne radnje .
2. U slučaju suspenzije kao mere



<p>2. Në rast të pezullimit parandalues, nëpunësi civil do të marrë 50% të rrogës së tij/saj gjatë tërë kohëzgjatjes së pezullimit, deri në marrjen e vendimit përfundimtar nga gjykata.</p> <p>3. Nëse nëpunësi përkatës civil më pas rikthehet në shërbim, qoftë për shkak se akuza kundër tij/saj nuk ka mundur të dëshmohet, për shkak të dyshimit ose arsyeve të tjera teknike, ai/aajo duhet të konsiderohet se është pezulluar nga ushtrimi i detyrës. Periudha e mungesës do të trajtohet si periudhë e qëndrimit në detyrë për të gjitha qëllimet dhe nëpunësi civil duhet të marrë rrogën e plotë dhe mëditjet të cilat ai/aajo do t'i kishte marrë nëse nuk do të ishte pezulluar nga shërbimi.</p>	<p>investigations.</p> <p>2. In case of a preventive suspension the alleged offender shall receive 50% of his, or her, salary during the entire duration of the suspension till final court decision.</p> <p>3. If such a Civil Servant is subsequently reinstated in service, either on the ground that the charge has not been proved or by giving benefit of doubt or on any other technical grounds, he, or she, must be regarded as having been suspended to discharge the assigned duties. The period of suspension shall be treated as duty for all purposes and the Civil Servant shall receive the full pay and allowances, which could have been paid if not suspended from service</p>	<p>spreçavanja, javni službenik će primati 50% svoje plate tokom perioda trajanja suspenzije, do donošenja konačne sudske odluke.</p> <p>3. Ako se dotični jahni službenik posle toga vrati u službu, bilo iz razloga da optužba pokrenuta protiv njega/nje, nije se mogla dokazati, iz razloga sumnje ili drugih tehničkih razloga, on/ona se trebaju smatrati kao suspendovani od izvršavanja posla. Period odsustva tretiraće se kao period ostajanja na poslu za sve ciljeve i javni službenik treba da prima punu platu i dnevnice koje bi on /ona trebao da prima ako ne bi bio suspendovan iz službe.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 71</b> <b>Komisionet disiplinore</b></p> <p>1. Çdo institucion i administratës publike, i cili punëson nëpunës civilë, themelon një komision disiplinor për marrjen e masave disiplinore në rast të shkeljes së rëndë të Ligjit të Shërbimit Civil apo të akteve nënligjore.</p> <p>2. Kryesuesi dhe anëtarët e komisionit disiplinor emërohen nga Sekretari i Përgjithshëm apo nga pozititat</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 71</b> <b>Disciplinary Commissions</b></p> <p>1. Every institution of the public administration that employs Civil Servants shall establish a disciplinary commission in order to undertake disciplinary action in case of serious violations of the Law on Civil Service and related secondary legislation.</p> <p>2. The chairman and the members of the disciplinary commission shall be appointed by the General Secretary or</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 71</b> <b>Disciplinske komisije</b></p> <p>1. Svaka institucija javne uprave koja zapošljava javne službenike, formira jednu disciplinsku komisiju za preduzimanje disciplinskih mera u slučaju teške povrede Zakona javne službe ili zakonskih podakata.</p> <p>2. Predsednik i članovi disciplinske komisije naimenuju se od Stalnog Sekretara ili sa ekvivalentnih pozicija nadležne institucije i članovi disciplinske komisije ne mogu služiti kao članovi žalbene komisije</p>



<p>ekuivalente të institucioneve përkatëse dhe anëtarët e komisionit disiplinor nuk mund të shërbejnë si anëtarë të komisionit të ankesave të institucionit përkatës.</p> <p>3. Kryesuesi dhe anëtarët e komisionit disiplinor janë nga radhët e nëpunësve civilë me përgatitje superiore shkollore, emërohen në periudhë dyvjeçare, me mundësi vazhdimi, dhe duhet të pasqyrojnë diversitetin e shoqërisë kosovare, duke përfshirë sidomos diversitetin gjinor.</p> <p>4. Procedurat për funksionimin e komisioneve dhe përbërja e tyre do të rregullohen me akt nënligjor.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 72</b> <b>Kompetencat e komisionit disiplinor</b></p> <p>1. Komisioni disiplinor ka këto kompetenca:</p> <p>1.1. të dëgjojë provat lidhur me shkeljen e supozuar;</p> <p>1.2. të vendosë, në bazë të provave, nëse është kryer shkelja, dhe</p> <p>1.3. përcakton dënimin që duhet shqiptuar.</p>	<p>equivalent position of the concerned institution and the members of disciplinary commissions shall not be members of the appeal commissions of the respective institution.</p> <p>3. The chairman and members of the disciplinary commission shall be appointed from the ranks of civil servants with superior education, are appointed for a period of 2 years with possibility of extension and must reflect the diversity of the Kosovar society, including in particular gender diversity.</p> <p>4. Specific secondary legislation shall establish rules of procedure for the functioning of the commissions and their composition.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 72</b> <b>Competence of the Disciplinary Commissions</b></p> <p>1. The disciplinary commissions shall be competent to:</p> <p>1.1 hear the evidence on the supposed violation,</p> <p>1.2 decide, if based on the evidence, whether a violation of rules, worth sanctioning, has occurred; and</p> <p>1.3 decide on the applicable punishment.</p>	<p>dotične institucije.</p> <p>3. Predsednik i članovi disciplinske komisije su iz redova javnih službenika sa visokom stručnom spremom, naimenuju se za period od dve godine, sa mogućnošću produženja i treba da odslikavaju raznolikost kosovskog društva naročito uključujući polnu raznolikost.</p> <p>4. Postupak funkcionisanja komisija i njihov sastav regulisaće se zakonskim podaktom.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 72</b> <b>Ovlašćenja disciplinske komisije</b></p> <p>1. Disciplinska komisija ima sledeća ovlašćenja :</p> <p>1.1 da sasluša dokaze u vezi sa pretpostavljenom povredom,</p> <p>1.2 da odlučuje na osnovu dokaza, ako je izvršena povreda, i</p> <p>1.3 da odredi kaznu koju treba izreći.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 73</b> <b>Disciplinska komisija za pozicije višeg</b></p>
---	--	---



<p style="text-align: center;"><b>Neni 73</b> <b>Komisioni disiplinor për pozita të nivelit të lartë drejtues</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 73</b> <b>Disciplinary commission for senior management positions</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>rukovodećeg nivoa</b></p>
<p>1. Masat disiplinore kundër zyrtarëve në pozitë të nivelit të lartë drejtues, administrohen nga një komision i posaçëm disiplinor, rast pas rasti, i emëruar nga Qeveria.</p> <p>2. Çdo zyrtar në pozitë të nivelit të lartë drejtues, iu nënshtrohet masave disiplinore ose largimit nga komisioni, i përcaktuar në paragrafin 1 të këtij neni, për shkak të paaftësisë profesionale ose keqadministrimit ose pas dënimit për vepër penale dhe dënimit me gjashtë muaj burgim ose më shumë. Përkufizimi i keqadministrimit përfshin, por nuk kufizohet, shkeljen e parimeve të përcaktuara në nenin 4 të këtij ligji, si dhe të gjitha shkeljet e tjera të përcaktuara me këtë ligj.</p> <p>3. Zyrtarët e nivelit të lartë drejtues i gëzojnë të njëjtat të drejta dhe garancinë sikurse nëpunësit e tjerë civilë të përcaktuara me këtë ligj.</p> <p>4. Çdo zyrtar i nivelit të lartë drejtues mund të pezullohet ose të shkarkohet vetëm në pajtim me këtë ligj dhe me aktet nënligjore, që nxirren në zbatim</p>	<p>1. Disciplinary action concerning officers in senior management positions shall be administered by a special disciplinary commission appointed by the Government on a case-by-case basis.</p> <p>2. Any officer in a senior management position shall be subject to disciplinary action or discharge by the Commission appointed pursuant to paragraph 1 of this section, on the grounds of professional incompetence or misconduct or after being convicted of a criminal offence and sentenced to serve a prison term of six months or more. The definition of misconduct shall include, but shall not be limited to, any breach of the principles established under article 4 of the present law and any of the violations listed in the present law.</p> <p>3. Officers in senior management positions shall enjoy the same rights and guarantees specified in the present law, as any other Civil Servant.</p> <p>4. Officers in senior management positions may only be suspended or discharged in accordance with the present law and sub normative acts</p>	<p>1. Disciplinske mere protiv službenika na pozicijama višeg rukovodećeg nivoa, administriraju se od jedne posebne disciplinske komisije, od slučaja do slučaja naimenovane od Vlade.</p> <p>2. Svaki službenik na poziciji višeg rukovodećeg nivoa, podvrgava se disciplinskim merama ili udaljavanju iz Komisije odredjene u stavu 1. ovog člana, iz razloga stručne nesposobnosti ili lošeg administriranja ili nakon kazne zbog krivičnog dela i šestomesečne kazne zatvora i više. Definisanje lošeg administriranja obuhvata, ali se ne ograničava, povredu principa odredjenih u članu 4. ovog zakona kao i sve povrede odredjene u ovom zakonu.</p> <p>3. Službenici višeg rukovodećeg nivoa uživaju ista prava i garancije kao i ostali službenici odredjeni ovim zakonom.</p> <p>4. Svaki službenik višeg rukovodećeg nivoa može se suspendovati ili razrešiti samo u skladu sa ovim zakonom i drugim zakonskim podaktima, koji se donose za sprovođenje ovog zakona.</p>



<p>të këtij ligji.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 74</b> <b>Themelimi dhe përbërja e komisionit disiplinor për pozitat e nivelit të lartë drejtues</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Komisionet disiplinore për pozita të nivelit të lartë drejtues në pushtetin ekzekutiv themelohen me vendim të Qeverisë.</li><li>2. Komisionet disiplinore për pozita të nivelit të lartë drejtues në pushtetin ekzekutiv përbëhen nga pesë anëtarë dhe në përbërjen e tyre ka së paku një nga zëvendëskryeministrat, ministrin përgjegjës për administratë publike, një ministër nga radhët e komuniteteve dhe dy anëtarë të tjerë nga radhët e sekretarëve të përgjithshëm apo pozicioneve të barasvlershme.</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>Neni 75</b> <b>Funksionet e komisionit disiplinor për pozitat e nivelit të lartë drejtues</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Komisioni disiplinor për pozitat e nivelit të lartë drejtues ushtron funksionet në vijim:<ol style="list-style-type: none"><li>1.1. dëgjon dëshmitë në lidhje me shkeljen e pohuar;</li></ol></li></ol>	<p>issued for the implementation of the present law.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 74</b> <b>Establishment and composition of the disciplinary commission for Senior Management Positions</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Disciplinary Commissions for senior management positions in the executive branch shall be established by Government decision.</li><li>2. Disciplinary Commissions for senior management positions in the executive branch shall be composed of five members, as follows: at least one of the deputy prime ministers, the minister responsible for public administration, one minister from the communities and two other members among the ranks of general secretaries or equivalent positions.</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>Article 75</b> <b>Functions of the Disciplinary Commission for Senior Management Positions</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. The Disciplinary Commission for senior management positions shall exercise the following functions:<ol style="list-style-type: none"><li>Hear the evidence concerning the alleged violation;</li></ol></li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>Član 74</b> <b>Formiranje i sastav disciplinske komisije za pozicije višeg rukovodećeg nivoa</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Disciplinske komisije za pozicije rukovodećeg nivoa u izvršnoj vlasti formiraju se odlukom Valde.</li><li>2. Disciplinske komisije za pozicije rukovodećeg nivoa u izvršnoj vlasti sastavljene su od pet članova, i u njenom sastavu ima najmanje jednog zamenika premijera, odgovornog ministra za javnu upravu, jednog ministra iz redova zajednica i dva ostala člana iz redova stalnih sekretara ili ravnopravnih pozicija .</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>Član 75</b> <b>Funkcije disciplinske komisije za pozicije višeg rukovodećeg nivoa</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Disciplinska komisija za pozicije višeg rukovodećeg nivoa sprovodi sledeće funkcije :<ol style="list-style-type: none"><li>1.1. saslušanje dokaza u vezi sa navedenom povredom;</li><li>1.2. na osnovu dokaza , odredjuje da li je učinjena povreda ;</li></ol></li></ol>
--	--	---



<p>1.2. në bazë të dëshmive, përcakton nëse shkelja është bërë;</p> <p>1.3. vendos për masën disiplinore përkatëse.</p> <p>2. Personi kundër të cilit zhvillohet procedura disiplinore ka të drejtë shoqërimi nga këshilltari juridik dhe/ose përfaqësuesi i sindikatës në të gjitha seancat e Komisionit.</p> <p>3. Komisioni disiplinor për pozitat e nivelit të lartë drejtues, aq sa është e mundur, përfundon seancat dhe vendos rastin brenda gjashtëdhjetë (60) ditëve nga data e pranimit dhe i raporton Qeverisë për këtë vendim.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 76</b> <b>Procedurat disiplinore për pozita të nivelit të lartë drejtues</b></p> <p>1. Kur një zyrtar në pozitë të nivelit të lartë drejtues dyshohet ose akuzohet të ketë bërë shkelje, pezullohet me pagesë nga udhëheqësi direkt i tij dhe nëpunësi civil do të marrë 50% të rrogës së tij/saj gjatë tërë kohëzgjatjes së pezullimit. Rasti menjëherë i raportohet Kryeministrit.</p> <p>2. Kryeministri i propozon Qeverisë</p>	<p>Determine, on the basis of the evidence, whether a violation has been committed;</p> <p>Decide on the relevant disciplinary measure to be taken.</p> <p>2. The person that is the subject of the disciplinary procedure shall be entitled to be accompanied by a legal adviser and/or trade union representative at all meetings of the Commission.</p> <p>3. The Disciplinary Commission for senior management positions shall, as far as possible, complete the hearings of a case and give its decision within sixty (60) days of its receipt, and shall report its decision to the Government.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 76</b> <b>Disciplinary procedures for senior management positions</b></p> <p>1. Where an officer in a senior management position is suspected or accused of having committed a violation, he/she shall be suspended with pay from his/her direct superior and the case shall immediately be reported to the Prime Minister.</p> <p>2. The Prime Minister shall propose to</p>	<p>1.3. oduçuje o odgovarajućoj disciplinskoj meri .</p> <p>2. Lice prema kome se sprovodi disciplinski postupak, ima pravo na pratioca kao pravnog savetnika i /ili predstavnika sindikata na svim seancama Komisije.</p> <p>3. Disciplniska komisija za pozicije višeg rukovodećeg nivoa, onoliko koliko je moguće , završava seance i oduçuje o slučaju u roku od šezdeset (60) dana od dana primanja , i izveštava Vladu o ovoj odluci .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 76</b> <b>Disciplinske postupci za pozicije višeg rukovodećeg nivoa</b></p> <p>1. Kada je jedan službenik na višoj rukovodećoj poziciji pod sumnjom ili se optužuje da je izvršio povredu , suspenduje se sa platom od svog neposrednog rukovodioca i javni službenik će primati 50% svoje plate tokom celokupnog perioda trajanja suspenzije. Slučaj se odmah prosledjuje Premijeru.</p> <p>2. Premijer predlaže Vladi naimenovanje disciplniske komisije u vezi sa slučajem .</p>
---	---	---



<p>emërimin e komisionit disiplinor lidhur me rastin.</p> <p>3. Zyrtari në pozita të nivelit të lartë drejtues, që mbahet në polici ose arrest gjyqësor për një periudhë më të gjatë se dyzetetë (48) orë për një vepër penale të supozuar, pezullohet automatikisht, me pagesë, nga udhëheqësi direkt i tij .</p> <p>4. Pezullimi i zyrtarit në pozita të nivelit të lartë drejtues nuk do të paragjykojë rezultatin e hetimit.</p> <p>5. Procedura disiplinore për zyrtarët në pozita të nivelit të lartë drejtues rregullohet me akt nënligjor të nxjerrë nga Qeveria.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 77</b> <b>Procedurat për performancë të dobët për pozita të nivelit të lartë drejtues</b></p> <p>1. Kur iniciohen procedurat për performancë të dobët kundër zyrtarit në pozita të nivelit të lartë drejtues, Kryeministri duhet:</p> <p>1.1. të urdhërojë që vlerësimi i performancës së zyrtarit në pozita të nivelit të lartë drejtues të kryhet brenda shtatë ditësh, në pajtim me procedurat normale të vlerësimit të</p>	<p>the Government the appointment of the disciplinary commission to handle the case.</p> <p>3. The officer in a senior management position that is remanded to police or judicial custody for a period of longer than forty-eight (48) hours in a case of an alleged criminal offence shall be automatically suspended with pay by his direct superior.</p> <p>4. The suspension of the senior management officer shall be without prejudice to the outcome of the investigation.</p> <p>5. The disciplinary and investigation procedures for officers in senior management positions shall be regulated by secondary legislation adopted by the Government.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 77</b> <b>Poor performance procedures for senior management positions</b></p> <p>1. Where procedures for poor performance are initiated against a senior management officer, the Prime Minister shall:</p> <p>1.1. order that an assessment of the senior manager's performance be carried out within seven days, in accordance with the normal assessment procedures prescribed by the Government, unless</p>	<p>3. Službenik na poziciji višeg rukovodećeg nivoa, kojise drži u policiji ili pritvoru za jedan period koji je duži od četrdeset osam (48) sati za jedno pretpostavljeno krivično delo, automatski se suspenzuje , sa platom , od strane njegovog neposrednog rukovodioca.</p> <p>4. Suspenzija službenika sa pozicije višeg rukovodećeg nivoa neće prejudicirati rezultat istrage.</p> <p>5. Disciplinski postupak za službenike za pozicije višeg rukovodećeg nivoa regulisaće se podzakonskim aktom donetim od strane Vlade.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 77</b> <b>Postupci zbog lošeg izvodjenja za pozicije višeg rukovodećeg nivoa</b></p> <p>1. Kada se pokreću postupci zbog lošeg izvodjenja protiv službenika na poziciji višeg rukovodećeg nivoa , Premijer treba da:</p> <p>1.1. naredi da se procena izvodjenja službenika na poziciji višeg rukovodećeg nivoa završi u roku od sedam dana, shodno redovnim procenama opisanih od Vlade, osim u slučajevima kada je procena uradjena tokom protekle četiri nedelje, i</p>
---	---	---



<p>përshkruara nga Qeveria, përveç në raste kur vlerësimi është bërë gjatë katër javëve të kaluara dhe</p> <p>1.2. të emërohet një komision për hetimin e performancës, për ta hetuar çështjen.</p> <p>2. Procedura për vlerësimin e performancës për zyrtarët në pozita të nivelit të lartë drejtues rregullohet me akt nënligjor të nxjerrë nga Qeveria.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 78</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Masat disiplinore për pozita të nivelit të lartë drejtues</b></p> <p>1. Masat disiplinore, të cilat mund të merren kundër zyrtarëve në pozita nivelit të lartë drejtues, janë:</p> <p>1.1. vërejtja me shkrim;</p> <p>1.2. largimi në një pozitë tjetër brenda Shërbimit Civil me përgjegjësi më të ulëta menaxhuese, por pa e humbur gradën dhe kategorinë funksionale;</p> <p>1.3. ulja në pozitë, ose</p> <p>1.4. ndërprerja e marrëdhënies së punës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 79</b></p> <p style="text-align: center;"><b>E drejta e ankesës</b></p> <p>1. Zyrtarët në pozita të nivelit të lartë drejtues, të pakënaqur me vendimin e komisionit disiplinor, kanë të drejtë ankese në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës brenda 30 ditësh nga komunikimi i vendimit.</p>	<p>within the previous four weeks an assessment has been carried out; and</p> <p>1.2 appoint a Performance Investigation Commission to investigate the matter.</p> <p>2. The performance assessment procedures for senior management officers shall be regulated by secondary legislation adopted by the Government.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 78</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Disciplinary measures for senior management positions</b></p> <p>1. The disciplinary measures that may be undertaken against officers in senior management positions are:</p> <p>1.1 Written warning;</p> <p>1.2 Removal to other position within the Civil Service with lesser managerial responsibilities without loss of grade and functional category;</p> <p>1.3 Demotion;</p> <p>1.4 Termination of working relationship.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 79</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Right of Appeal</b></p> <p>1. Senior management officers that are not satisfied with the decision of the disciplinary commission have the right to appeal before the Independent Oversight Board within 30 days after the communication of the decision.</p>	<p>1.2. da se naimenuje jedna istražna komisija izvodjenja da bi se istražio spor .</p> <p>2. Postupak za procenu izvodjenja za službenike na pozicijama rukovodećeg nivoa, reguliše se vladinim podzakonskim aktom .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 78</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Disciplinske mere za pozicije višeg rukovodećeg nivoa</b></p> <p>1. Disciplinske mere koje se mogu preduzeti prema službenicima na pozicijama višeg rukovodećeg nivoa su sledeće:</p> <p>1.1. pismena opomena;</p> <p>1.2. udaljavanje na jednu drugu poziciju u okviru Javne službe sa nižom rukovodećom odgovornošću , ali bez gubitka koeficijenta ili funkcionalne kategorije;</p> <p>1.3. degradacija , ili</p> <p>1.4. prekid radnog odnosa .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 79</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Pravo podnošenja žalbe</b></p> <p>Službenici na pozicijama višeg rukovodećeg nivoa koji su nezadovoljni odlukom disciplinske komisije , imaju pravo podnošenja žalbekod Nezavisnog nadzornog Odbora u roku od 30 dana od dana saopštenja odluke.</p> <p>2 Službenici na pozicijama višeg rukovodećeg nivoa koji su nezadovoljnisa odlukama vansudskih organa za resavanje</p>
---	---	---





<p>2. Zyrtarët në pozita të nivelit të lartë drejtues mund t'i paraqesin ankesë gjykatës kompetente kur nuk janë të kënaqur me vendimet e organeve jashtëgjyqësore për zgjidhjen e kontesteve të punësimit.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 80</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Të drejtat themelore të nëpunësit civil nën hetime</b></p> <p>1. Të drejtat themelore të nëpunësit civil nën hetime janë:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1.1. e drejta për të ditur akuzën dhe bazat e saj;</li><li>1.2. e drejta për t'u dëgjuar dhe për t'u përgjigjur;</li><li>1.3. e drejta për parashtrimin e provave;</li><li>1.4. e drejta për qasje dhe ndihmë juridike dhe</li><li>1.5. e drejta e ankesës.</li></ul> <p>2. Të drejtat themelore të nëpunësve civilë nën hetime rregullohen në hollësi me akt nënligjor.</p>	<p>2. Senior management officers that are not satisfied with the decisions of the extra-judicial bodies for the management of employment related disputes may appeal before the competent court.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 80</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Basic rights of civil servants under investigation</b></p> <p>1. The basic rights of civil servants under investigation are:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1.1 the rights to be informed on the charges and their basis;</li><li>1.2 the right to be heard and to respond;</li><li>1.3 the right to present evidence;</li><li>1.4 the right to legal assistance and access;</li><li>1.5 the right of appeal.</li></ul> <p>2. The basic rights of civil servants under investigation shall be regulated in detail by secondary legislation.</p>	<p>prigovora u poslu.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 80</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Osnovna prava javnih službenika pod istragom</b></p> <p>1. Osnovna prava javnih službenika pod istragom su sledeća:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1.1. pravo na poznavanje optužbe i njene osnove,</li><li>1.2. pravo saslušanja i pravo davanja odgovora,</li><li>1.3. pravo za podnošenje dokaza ,</li><li>1.4. parko pristupa i pravna pomoć, i</li><li>1.5. pravo podnošenja žalbe .</li></ul> <p>2. Osnovna prava javnih službenika pod istragom reguliše se podrobnije podzakonskim aktom.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 81</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Procedurat për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave</b></p> <p>1. Procedurat për zgjidhjen e kontesteve jashtë gjyqësorit përdoren për zgjidhjen e konflikteve, të cilat mund të zgjidhen me anë të masave të brendshme administrative.</p> <p>2. Përcjellja e rastit në procedurë</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 81</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Scope of disputes and grievances management</b></p> <p>1. Extra judicial settlement of disputes shall be ensured in order to expedite the resolution of conflicts for cases that can be resolved through internal administrative review.</p> <p>2. Recourse to justice is not excluded and</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 81</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Postupak rešavanja sporova i žalbi</b></p> <p>1. Postupak vansudskog rešavanja sporova koristi se za rešavanje konflikata, koji se mogu rešiti putem unutrašnjih upravnih mera.</p> <p>2. Upućivanje slučaja na sudski postupak se ne izuzima, ali se rezerviše kao poslednja instanca za žalbe pošto su svi vansudski</p>



<p>gjqësore nuk përjashtohet, por rezervohet si shkallë e fundit për ankesa pasi që të gjitha procedurat jashtëgjyqësore janë harxhuar ose kanë dështuar në arritjen e një zgjidhjeje të kënaqshme për të gjitha palët.</p> <p>3. Të gjitha efektet e veprimeve administrative kundër të cilave është paraqitur ankesë ose të cilat janë në shqyrtim nga organet kompetente për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave pezullohen deri në marrjen e vendimit përfundimtar.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 82</b> <b>Organet për zgjidhjen e kontesteve të punësimit dhe të ankesave</b></p> <p>1. Organe të veçanta për zgjidhjen e kontesteve të punësimit dhe të ankesave në Shërbimin Civil do të themelohen në kuadër të secilit institucion të administratës qendrore dhe komunale, që ka nëpunës civilë.</p> <p>2. Procedurat për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave zhvillohen nga këto organe:</p> <p>2.1. Komisioni për Zgjidhjen e Kontesteve dhe të Ankesave, dhe</p> <p>2.2. Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 83</b></p>	<p>is served as a last instance remedy for appeals when all extra judicial procedures are exhausted or have failed to provide settlement of contentious issues and satisfactory results for all concerned parties.</p> <p>3. All effects of administrative actions appealed and brought for review to the competent disputes and grievances management bodies are suspended till final decision.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 82</b> <b>Bodies for Grievances and appeals management</b></p> <p>1. Specific bodies for the extra judicial management of grievances and employment related disputes arising within the Civil Service are established in each institution of the central and municipal administrations that employ Civil Servants.</p> <p>2. The management of Grievances shall be ensured by the following bodies :</p> <p>2.1 Disputes and Grievances Appeal Committees, and</p> <p>2.2 Independent Oversight Board.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 83</b></p>	<p>postupci iskorišćeni ili su propali pokušaji u postizanju jednog zadovoljavajućeg rešenja za sve stranke.</p> <p>3. Svi efekti upravnih radnji protiv kojih je podneta žalba ili koje su u razmatranju od strane nadležnih organa za rešavanje sporova i žalbi, obustavljaju se do donošenja konačne odluke.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 82</b> <b>Organi za rešavanje sporova zapošljavanja i žalbenih sporova</b></p> <p>1. Posebni organi za rešavanje sporova i žalbi u Javnoj službi formiraće se u okviru svake institucije centralne i opštinske javne uprave koje ima javni službenik .</p> <p>2. Postupci za rešavanje sporova i žalbi sprovode sledeći organi:</p> <p style="text-align: center;">Komisija za rešavanje Sporova i Žalbi , i Nezavisni Nadzorni Odbor .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 83</b> <b>Komisije za rešavanje sporova i žalbi</b></p> <p>1. Komisije za rešavanje sporova i žalbi formiraju se u okviru svake</p>
---	--	---



<b>Komisionet për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave</b>	<b>The Disputes and Grievances Appeal Committees</b>	
<p>1. Komisionet për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave themelohen në kuadër të çdo institucioni të administratës qendrore dhe komunale, si organe për zgjidhjen e kontesteve dhe pranimin e ankesave.</p> <p>2. Komisionet për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave janë përgjegjëse për shqyrtimin e kontesteve dhe të ankesave.</p> <p>3. Vetëm një komision për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave do të themelohet në institucionet e administratës publike.</p> <p>4. Vendimet e komisioneve për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave janë të detyrueshme për institucionet e administratës publike dhe për të gjitha palët përkatëse. Kundër vendimeve të tyre mund të paraqitet ankesë në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës.</p> <p>5. Kryesuesi dhe anëtarët e komisionit për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave janë nga radhët e nëpunësve civilë, me përgatitje superiore shkollore, emërohen nga Sekretari i Përgjithshëm apo nga pozitat ekuivalente të institucioneve përkatëse në periudhë dyvjeçare, me mundësi vazhdimi, dhe pasqyrojnë diversitetin e shoqërisë kosovare, duke përfshirë sidomos diversitetin gjinor.</p>	<p>1. Disputes and Grievances Appeal Committees shall be established in each institution of the central and municipal administrations that employ Civil Servants, as appellate bodies for disputes and grievances management.</p> <p>2. Disputes and Grievances Appeal Committees are responsible to review cases of disputes and grievances.</p> <p>3. Only one Disputes and Grievances Appeal Committee is to be established in institutions of the public administration.</p> <p>4. Decisions of the Disputes and Grievances Appeal Committees are binding for the institutions of the public administration and all concerned parties. Their decisions may be appealed in the Independent Oversight Board.</p> <p>5. The chairman and members of the Disputes and Grievances Appeal Committees shall be appointed from the ranks of civil servants with superior education, are appointed by the General Secretary or equivalent position of the relevant institution for a period of 2 years with possibility of extension and must reflect the diversity of the Kosovar society, including in particular gender diversity.</p>	<p>institucije centralne i opštinske uprave kao organi za rešavanje sporova i primanje žalbi.</p> <p>2. Komisije za rešavanje sporova i žalbi su odgovorne za razmatranje sporova i žalbi.</p> <p>3. Formira će se samo jedna Komisija za rešavanje sporova i žalbi u institucijama javne uprave.</p> <p>4. Odluke komisija za rešavanje sporova i žalbi su obavezne za institucije javne uprave i za sve dotične stranke . Protiv njihovih odluka može se podneti žalba Nezavisnom Nadzornom Odboru Kosova .</p> <p>5. Predsednik i članovi komisije za rešavanje sporova i žalbi su iz redova javnih službenika sa visokom stručnom spremom, naimenuju se od Stalnog Sekretara ili sa ekvivalentne pozicije dotične institucije za period od dve godine, sa mogućnošću produženja, i ona odslikava raznolikost kosovskog društva, i naročito uključujući polnu zastupljenost.</p> <p>6. Predsednik i članovi komisija za rešavanje sporova i žalbi ne mogu raditi i kao članovi disciplinske komisije dotične institucije .</p>



<p>6. Kryesuesi dhe anëtarët e komisionit të kontesteve dhe të ankesave nuk mund të shërbejnë si anëtarë të komisionit disiplinor të institucionit përkatës.</p> <p>7. Emërimi i anëtarëve, kriteret e kualifikimit për anëtarësi, kompetencat dhe procedurat e komisioneve për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave, do të përcaktohen me akte të veçanta nënligjore.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 84</b> <b>Kompetencat e Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Ankesa</b></p> <p>1. Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës do të vendosë për ankesat e paraqitura nga nëpunësit civilë kundër vendimeve të komisioneve për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave për aplikimin e masave disiplinore, si dhe për rastet e refuzimit të konfirmimit të emërimit pas përfundimit të punës provuese.</p> <p>2. Nëpunësit civilë mund t'i paraqesin ankesë gjykatës kompetente kur nuk janë të kënaqur me vendimet e organeve jashtëgjyqësore për zgjidhjen e kontesteve të punësimit.</p> <p style="text-align: center;"><b>IX. NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS ME SHËRBIMIN CIVIL</b></p>	<p>6. The chairman and members of the Disputes and Grievances Appeals Committees shall not serve as members of a disciplinary commission in the relevant institution.</p> <p>7. Specific secondary legislation shall define the modalities of appointment and eligibility criteria for membership in the Disputes and Grievances Appeals Committee, limits of competence and appeals procedures.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 84</b> <b>Appellate jurisdiction of the Independent Oversight Board</b></p> <p>1. The Independent Oversight Board shall rule upon submission of appeals against rulings of the Disputes and Grievances Committees concerning administrative decisions and application of disciplinary measure against Civil Servants as well as on recourses upon denial of confirmation of appointment upon conclusion of the probationary period.</p> <p>2. Civil Servants may appeal to a competent court for judicial review when not satisfied with the decisions of the extra-judicial bodies for the settlement of employment related disputes.</p> <p style="text-align: center;"><b>IX. END OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP WITH THE CIVIL</b></p>	<p>7. Naimenovanje članova, kriterijumi kvalifikacija za članstvo, nadležnosti i postupci komisija za rešavanje sporova i žalbi, određice se posebnim zakonskim podaktima .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 84</b> <b>Ovlašćenja Nezavisnog Nadzornog Odbora Kosova za žalbe</b></p> <p>1. Nezavisni Nadzorni Odbor Kosova odlučuje o žalbama podnetim od javnih službenika protiv odluka komisija za rešavanje sporova i žalbi za primenu disciplinskih mera , kao i za slučajeve odbijanja potvrđivanja naimenovanja nakon završetka probnog rada.</p> <p>2. Javni službenici mogu podneti žalbe pri nadležnom sudu kada nisu zadovoljni odlukama upravnih organa za rešavanje sporova zapošljavanja .</p> <p style="text-align: center;"><b>IX. PREKID RADNOG ODNOSA U JAVNOJ SLUŽBI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 85</b> <b>Prekid radnog odnosa</b></p>
--	---	--



## SERVICE

### Article 85

#### End of employment relationship

The employment of Civil Servants may end for reasons not imputable to anybody's will, or due to extinction of the conditions of appointment, or unilateral voluntary initiative from one party or mutual agreement between the Civil Servant and the employing public administration as foreseen in the present law.

### Article 86

#### Agreed suspension of the Civil Service relationship

- For the purpose of this law the following cases are considered agreed suspension from service:
  - Extended leave without pay;
  - Secondment inside or outside of Kosovo;
  - Becoming a public official;
  - Performance of military obligations
- After the conditions that gave cause to the agreed suspension case to exist, the civil servant maintains his/her right to return to his/her previous position or equivalent position.

### Neni 85

#### Ndërprerja e marrëdhënies së punës

Marrëdhënia e punës së nëpunësve civilë mund të ndërpritet për arsye që nuk mund t'i atribuohen dëshirës së njëres palë, pas shuarjes së kushteve të emërimit, me iniciativën vullnetare të njëres palë ose me marrëveshje reciproke mes nëpunësit civil dhe administratës publike në përputhje me këtë ligj.

### Neni 86

#### Pezullimi i dakorduar i marrëdhënies së punës në Shërbimin Civil

- Për qëllime të këtij ligji, rastet në vijim konsiderohen pezullim i dakorduar nga Shërbimi Civil:
  - pushimi pa pagesë;
  - transferimi i përkohshëm në detyra të tjera brenda ose jashtë Kosovës;
  - marrjes së detyrës së funksionarit publik;
  - kryerja e obligimeve ushtarake.
- Pas mbarimit të kushtit të pezullimit të dakorduar, nëpunësi civil ruan të drejtën e kthimit në pozitën e mëparshme ose në një pozitë ekuivalente.

Radni odnos javnih službenika može se prekinuti iz razloga koji se ne mogu prilagoditi volji jedne od stranaka, nakon gašenja uslova naimenovanja, dobrovoljnom inicijativom jedne od strana ili međusobnim sporazumom između javnog službenika i javne uprave shodno ovom zakonu.

### Član 86.

#### Sporazumni prekid radnog odnosa u Javnoj službi

- Ovim zakonom, kao sporazumni prekid iz javne službe smatraju se sledeći slučajevi:
  - neplaćeno odsustv;
  - privremeni premeštaj na druge zadatke, unutar ili izvan Kosova;
  - preuzimanje političke funkcije;
  - vršenja vojne obaveze.
- Nakon ispunjenja uslova sproznog prekida, javni službenik ima pravo da se vrati na prethodnu poziciju ili sličnu poziciju.

### Član 87

#### Razlozi prekida Javne Službe



<p style="text-align: center;"><b>Neni 87</b> <b>Shkaktarët e ndarjes nga Shërbimi Civil</b></p> <p>1. Për qëllime të këtij ligji, ndarja nga Shërbimi Civil konsiderohet se ndodh në rast të krijimit të kushteve dhe fakteve, pavarësisht nga dëshira e nëpunësit civil ose e administratës publike.</p> <p>2. Situatat në vijim shkaktojnë ndarjen e përhershëm nga Shërbimi Civil:</p> <p>2.1. mbushja e moshës mandatore të pensionimit;</p> <p>2.2. paaftësia e përhershme për ushtrimin e detyrës zyrtare për arsye shëndetësore;</p> <p>2.3. skadimi i afatit për emërimet me afat të caktuar;</p> <p>2.4. pas dënimit nga një gjykatë penale me vendim të formës së prerë për mbajtjen e burgut efektiv për gjashtë muaj e më tepër;</p> <p>2.5. vdekjes së nëpunësit civil.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 87</b> <b>Causes of separation from the Civil Service</b></p> <p>1. For the purpose of this law separation from the Civil Service is considered to happen on the occurrence of conditions and fact independent on the will of the Civil Servant or the public administration.</p> <p>2. The following are considered legal situations causing permanent separation from the Civil Service:</p> <p>2.1. Reaching the legal retirement age;</p> <p>2.2. Permanent incapacity to fulfill official duties due to health conditions;</p> <p>2.3. Expiry of terms for fixed term appointments;</p> <p>2.4. upon condemnation from a penal court with a final decision for effective imprisonment for six months or more;</p> <p>2.5. Death of the Civil Servant</p>	<p>1. Ovim zakonom, prekid rada u Javnoj službi sledi prilikom stvaranja uslova i činjenica, nezavisno od želje javnog službenika ili javne uprave.</p> <p>2. Situacije koje utiču na trajno udaljavanje iz Javne službe su sledeće :</p> <p>2.1 ispunjenja starosne dobi za penzionisanje;</p> <p>2.2 trajne nesposobnosti za obavljanje službene dužnosti zbog zdravstvenih razloga;</p> <p>2.3 isteka roka za naimenovanje;</p> <p>2.4 nakon presude krivičnog suda donete pravosnažnom sudskom odlukom, za izdržavanje kazne u trajanju od šest meseci i više;</p> <p>2.6. smrti javnog službenika.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 88</b> <b>Pensionimi</b></p> <p>1. Mosha e pensionimit e nëpunësve civilë, si të gjinisë mashkullore ashtu edhe të asaj femërore, është 65 vjeç.</p> <p>2. Pas mbushjes së moshës mandatore të</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 88</b> <b>Retirement</b></p> <p>1. Both male and female Civil Servants shall retire at the age of 65.</p> <p>2. Upon reaching the legal retirement age</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 88</b> <b>Penzionisanje</b></p> <p>1. Starosna dob za penzionisanje javnih službenika muškog i ženskog pola je šestdeset pet (65) godina.</p> <p>2. Posle ispunjenja dobi za penzionisanje, javni službenik će biti informisan o okončanju zapošljenja, šest meseci pre zacrtanog dana penzionisanja od strane kadrovskog rukovodioca organa</p>



punësimit, nëpunësi civil do të informohet për përfundimin e punësimit, gjashtë muaj para datës së pensionimit, nga udhëheqësi i organit përgjegjës për menaxhimin e personelit të institucionit punëdhënës. Në datën e caktuar, nëpunësi civil nuk i ka më të drejtat dhe detyrimet e përcaktuara me këtë ligj për nëpunësit civilë në detyrë.

#### **Neni 89 Pensionimi i parakohshëm**

1. Nëpunësit civilë mund të kërkojnë pensionim të parakohshëm jo më shumë se dy vjet para afatit të përcaktuar për pensionimin e tyre. Kërkesa për pensionim të parakohshëm duhet të miratohet nga organi përgjegjës për menaxhimin e personelit të institucionit punëdhënës, pas pajtimit të mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë të nëpunësit përkatës civil.
2. Administrata publike mund të përshpejtojë pensionimin në rast të reduktimit të personelit pas një riorganizimi, bashkimit me një institucion tjetër ose mbylljes së institucionit ose suprimimit të posteve, për ata nëpunës civilë, të cilët kanë 2 vjet para datës së pensionimit. Ky lloj i pensionimit të parakohshëm duhet të bëhet pas dorëzimit të një njoftimi,

Civil Servants shall be informed about the end of their appointment six months before the date of retirement by the head of the Body in charge of personnel management within the institution where they are employed. On the designated date Civil Servants are no longer subject to the obligations and rights established in this law for the Civil Servant on duty.

#### **Article 89 Early retirement**

1. Civil Servants may request an early retirement not more than two years before the deadline date for their retirement. The request is subject to approval of the Body in charge of personnel management within the institution where they are employed upon agreement of the immediate supervisor of the requesting Civil Servant.
2. The public administration may anticipate the date of retirement in case of reduction of personnel due to reorganization, or merger of institutions or abolition of institution or abolition of post for those Civil Servants that have 2 years left prior to the date of retirement. This type of early retirement is subject to the requirement of six-month notice to be served by the Body in charge of

poslodavca. Od određenog datuma, javni službenik nema više prava i obaveze odredjene shodno ovom zakonu za javne službenike na radnim zadacima.

#### **Član 89 Prevremeno penzionisanje**

1. Javni službenici mogu zahtevati prevremeno penzionisanje, ne više od dve godine pre određenog roka za njihovo penzionisanje. Zahtev za prevremeno penzionisanje treba da se usvoji od strane neposrednog kadrovskog rukovodioca organa poslodavca. Nakon uslaganja poslodavca doticnog civilnog sluzbenika
2. Javna uprava, može ubrzati penzionisanje u slučaju smanjenja osoblja, nakon reorganizacije, spajanja sa drugom institucijom ili ukidanja institucije odnosno ukidanja pozicija za javne službenike, koji imaju dve godine do penzionisanja. Ova vrsta prevremenog penzionisanja treba se sprovesti šest meseci nakon informisanja od strane odgovarajućeg organa za rukovođenje osoblja u instituciji u kojoj radi javni službenik.



<p>gjashtë muaj paraprakisht, nga organi përgjegjës për menaxhimin e personelit në institucionin në të cilin punon nëpunësi civil.</p> <p>3. Pensionimi i parakohshëm mund të përdoret si masë disiplinore në vend të shkarkimit, kur nëpunësit civil i kanë mbetur edhe 2 vjet deri në datën e pensionimit. Vendimi për pensionimin e hershëm, si masë disiplinore, merret nga organi përgjegjës për menaxhimin e personelit në institucionin në të cilin punon nëpunësi civil.</p> <p>4. Pensionimi i parakohshëm do të rregullohet më hollësisht me akt nënligjor.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 90</b> <b>Ndarja për shkak të paaftësisë për të vepruar</b></p> <p>1. Marrëdhënia e punës ndërmjet administratës publike dhe nëpunësit civil, paaftësia e të cilit është dëshmuar dhe certifikuar nga një autoritet mjekësor se është pengesë për ushtrimin e detyrave në Shërbimin Civil, do të ndërpritet nëse nëpunësi civil nuk është i përshtatshëm për t'u transferuar në një pozitë tjetër të përshtatshme në këtë Shërbim.</p> <p>2. Në administratën publike nuk është e lejueshme ndërprerja e marrëdhënies së punës e nëpunësve civilë për shkak të</p>	<p>personnel management within the institution where the Civil Servant is employed.</p> <p>3. Early retirement may take place as a disciplinary measure substitutive of dismissal when the Civil Servant has 2 years left to the date of retirement. Decision on early retirement as a disciplinary measure is taken by Body in charge of personnel management within the institution where the Civil Servant is employed.</p> <p>4. Specific secondary legislation shall define terms and conditions for the management of cases of early retirement.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 90</b> <b>Separation for incapacity to perform</b></p> <p>1. The employment relationship between the public administration and Civil Servants whose inability is proven and certified by the medical authority to be an obstacle to the performance of any tasks within the Civil Service can be rescinded provided that the Civil Servant is in fact not fit to be transferred to other suitable positions within the Civil Service.</p> <p>2. The public administration shall not be permitted to rescind employment relationships with Civil Servants on the</p>	<p>3. Prevremeno penzionisanje može se preduzeti kao disciplinska mera umesto razrešenja, kada je javnom službeniku ostalo još dve godine do penzionisanja. Odluka za prevremeno penzionisanje kao disciplinsku meru donosi nadležan organ za rukovođenje osobljem institucije u kojoj radi javni službenik.</p> <p>4. Prevremeno penzionisanje podrobnije će se urediti podzakonskim aktom.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 90</b> <b>Prekid zbog nesposobnosti</b></p> <p>1. Radni odnos između javne uprave i javnog službenika, čija je nesposobnost utvrđena lekarskim uverenjem, i koja je smetnja za obavljanje radnih zadataka pri Javnoj službi, prekida se ako javni službenik nije pogodan za premeštaj na drugu odgovarajuću poziciju u toj službi.</p> <p>2. U javnoj upravi nije dozvoljen prekid radnog odnosa zbog sitnih i neozbiljnih zdravstvenih razloga, koji neometaju obavljanje radnih zadataka od strane javnog službenika.</p> <p>3. Javni službenici, kojima se prekida radni</p>
---	--	---





problemeve të vogla ose joserioze shëndetësore, të cilat nuk e pengojnë ushtrimin e detyrave nga nëpunësi civil.

3. Nëpunësit civilë, marrëdhënia e punës së të cilëve ndërpritet për shkak të paaftësisë fizike ose problemeve shëndetësore që nuk e pengojnë ushtrimin e detyrave të tjera pas ricaktimit në një funksion dhe punë tjetër, mund të ankohen kundër vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.
4. Nëpunësit civilë, marrëdhënia e punës së të cilëve ndërpritet për shkak të paaftësisë fizike ose problemeve shëndetësore të shkaktuara si rezultat i kryerjes së detyrës zyrtare, janë në përkujdesje të Qeverisë.

#### **Neni 91**

#### **Vdekja e nëpunësit civil**

1. Trashëgimtarët legjitim të nëpunësit të vdekur kanë të drejtë të marrin përfitimet e mbledhura sociale, në të cilat nëpunësi civil do të kishte pasur të drejtë në rast të pensionimit ose dorëheqjes.
2. Trashëgimtarët legjitim të nëpunësit të vdekur kanë të drejtë në kompensim shtesë të përcaktuar në paragrafin 1 të këtij neni, kur vdekja ka ardhur si rezultat i kushteve të rrezikshme ose të pashëndetshme të punës. Kompensimi përmes punësimit në Shërbimin Civil të anëtarëve të mbijetuar të familjes nuk lejohet.

occurrence of minor or non critical health conditions when prejudice to the performance of duties is not occurring.

3. Civil Servants whose employment comes to an end because of physical disability or poor health conditions that do not impede performance of alternative tasks with redeployment to other functions and job can appeal against the decision.
4. Civil Servants whose employment comes to an end because of physical disability or poor health conditions in the exercise of their official duties shall be under the care of the Government.

#### **Article 91**

#### **Death of the Civil Servant**

1. The legitimate heirs of the deceased Civil Servant are entitled to receive the accrued social benefits to which the deceased Civil Servant would have been entitled if retiring or resigning from office.
2. The legitimate heirs of the deceased Civil Servant are entitled to receive compensation, in addition to the entitlements set in paragraph 3 of this article, when death is caused by hazardous or unhealthy working conditions. Compensation through placement in the Civil Service of surviving family members is not

odnos zbog fizičke nesposobnosti ili zdravstvenih razloga koji neometaju izvršenje drugih zadataka nakon premeštaja na druge zadatke, mogu se žaliti protiv odluke o prekidu radnog odnosa.

4. Javni službenici, kojima se prekidaju radni odnosi zbog fizičke nesposobnosti ili zdravstvenih razloga nastalih kao rezultat izvršavanja službenih zadataka, su pod staranjem Vlade.

#### **Član 91**

#### **Smrt javnog službenika**

1. Legitimni naslednici preminulog javnog službenika, imaju prava na dobijanje izdvojenih socijalnih sredstava, koja bi javni službenik imao pravo da podiže u slučaju penzionisanja ili ostavke.
2. Legitimni naslednici preminulog javnog službenika imaju pravo na dodatnu nadoknadu određenu u stavu 1. ovog člana, kada je smrt nastupila kao rezultat rizičnih ili nezdravih uslova rada. Nije dozvoljena nadoknada putem zapošljavanja u Javnoj službi preživelih članova porodice.

#### **Član 92**

#### **Prekid jednostranom odlukom**



<p style="text-align: center;"><b>Neni 92</b> <b>Ndarja me vendim të njëanshëm</b></p> <p>1. Ndarja nga Shërbimi Civil, me vendim të njëanshëm, ndodh kur administrata publike ose nëpunësi civil marrin iniciativën për ndërprerjen e përhershme të marrëdhënies së punës.</p> <p>2. Rastet në vijim konsiderohen forma të ndarjes nga Shërbimi Civil me vendim të njëanshëm:</p> <p>2.1.dorëheqja; 2.2.shkarkimi nga Shërbimi Civil për shkaqet e përcaktuara me këtë ligj.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 93</b> <b>Dorëheqja</b></p> <p>1. Nëpunësit civilë, në çdo kohë, mund të japin dorëheqje nga Shërbimi Civil pas dorëzimit të një njoftimi për dorëheqje mbikëqyrësit të tyre dhe udhëheqësit të organit përgjegjës për menaxhimin e personelit të institucionit punëdhënës.</p> <p>2. Afati i njoftimit për dorëheqje është 3 muaj. Palët mund të pajtohen për një afat më të shkurtër.</p> <p>3. Afati i njoftimit për nëpunësit civilë, të cilët kanë krijuar marrëdhënie pune me emërim me afat të caktuar, nuk mund ta kalojë kohëzgjatjen e emërimit.</p>	<p>permitted.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 92</b> <b>Unilateral separation</b></p> <p>1. Unilateral separation from the Civil Service occurs when either the public administration or the Civil Servant undertake the initiative to permanently terminate the employment relationship.</p> <p>2. The following cases are considered to be forms of unilateral separation from the Civil Service:</p> <p>2.1 Resignation; 2.2 Discharge from the Civil Service for the cases foreseen in this law.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 93</b> <b>Resignation</b></p> <p>1. Civil Servants may resign at any time from the Civil Service by submitting an official resignation notice to their supervisor with copy to the head of the body in charge of personnel management within the institution where they are employed.</p> <p>2. The term of notice for resignation is 3 months. Parties, however, may agree on a shorter term.</p> <p>3. The term of notice for Civil Servants hired on a fixed term appointment may not exceed the duration of the appointment.</p>	<p>1. Prekid iz Javne službe jednostranom odlukom, sledi kada javna uprava ili javni službenik preuzmu inicijativu za trajan prekid radnog odnosa .</p> <p>2. Slučajevi koji se smatraju kao oblici prekida radnog odnosa iz Javne službe jedostranom odlukom su sledeći :</p> <p>2.1 ostavka ; 2.2 razrešenje iz Javne službe iz razloga određenih ovim zakonom.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 93</b> <b>Ostavka</b></p> <p>1. Javni službenici mogu u svakom momentu da podnesu ostavku u Javnoj službi nakon predaje jednog obaveštenja o ostavci svojim predpostavljenima i rukovodiocu organa odgovornog za rukovodjenje osoblja institucije zapošljavanja .</p> <p>2. Rok za podnošenje obaveštenja o ostavci je tri ( 3 ) meseca. Stranke se mogu saglasiti o jedno kraćem roku .</p> <p>3. Rok obaveštavanja javni službenika koji su zasnovali radni odnos na određeno vreme, ne može prekoračiti vreme trajanja naimenovanja.</p> <p>4. Javni službenici koji su podneli ostavku i koji su izgubili status javnog službenika, mogu kasnije</p>
---	---	---



<p>4. Nëpunësit civilë të cilët kanë dhënë dorëheqje dhe kanë humbur statusin e nëpunësit civilë, më vonë mund të kërkojnë punësim në Shërbimin Civil përmes pjesëmarrjes në procedurat e jashtëzakonshme të punësimit sipas kushteve të përcaktuara me këtë ligj.</p> <p>5. Nëpunësit e rikthyer civilë kanë të drejtë t'i grumbullojnë përfitimet e mëparshme pensionale dhe përfitimet e reja.</p>	<p>4. Civil Servants who have resigned, therefore have lost the status of Civil Servants, may seek, at a later date, new employment in the Civil Service by participating in Extraordinary hiring procedures according to the terms set in this law.</p> <p>5. Returning Civil Servants shall be entitled to cumulate previously accrued retirement benefits and new ones.</p>	<p>zahtevati zaposlenje u Javnoj službi putem prisustva u vanrednim postupcima zapošljavanja shodno uslovima odredjenim u ovom zakonu .</p> <p>5. Vraćeni javni službenici imaju pravo da prikupe ranije penziona izdvajanja i nove doprinose.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 94</b> <b>Shkarkimi i nëpunësve civilë</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 94</b> <b>Dismissal of Civil Servants</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 94</b> <b>Razrešenje javnih službenika</b></p>
<p>1. Nëpunësit civilë mund të shkarkohen nga Shërbimi Civil për shkak të rezultateve të dobëta ose sjelljes së keqe ose të paligjshme, e cila ka rezultuar në dënimin e tyre për vepër penale, siç është përcaktuar me këtë ligj.</p> <p>2. Pas zhvillimit të procedurës disiplinore, organi përgjegjës për menaxhimin e personelit në institucionin punëdhënës i dorëzon nëpunësit përkatës civil një njoftim me të cilin bëhet e ditur ndërprerja e marrëdhënies së punës dhe shkaqet e ndërprerjes dhe udhëzimin për hapat e mëtejshme.</p> <p>3. Marrëdhënia e punës së nëpunësve civilë të karrierës mund të ndërpritet në rast të kryerjes së dobët të detyrës. Dy vlerësime vjetore të dobëta, të njëpasnjëshme, të</p>	<p>1. Civil Servants can be dismissed from service on the grounds of poor performance or misconduct or unlawful conduct that has led to conviction on criminal charges as foreseen in this law.</p> <p>2. After the completion of the disciplinary procedure, the body in charge of personnel management within the institution where they are employed shall serve the concerned civil servant a notice announcing the termination of the employment relationship, the reasons thereof and instructions on further steps.</p> <p>3. The working relationship of civil servants may be terminated on grounds of poor performance. Two consecutive poor performance evaluations shall result</p>	<p>1. Javni službenici se mogu razrešiti iz Javne službe iz razloga loših rezultata rada ili lošeg i nezakonitog ponašanja, koje je dovelo do njihovog kažnjavanja za krivično delo , kako je određeno ovim zakonom.</p> <p>2. Nakon sprovođenja disciplinskog postupka, nadležni organ za rukovođenje personelom u instituciji zapošljavanja, predaje dotičnom javnog službeniku jedno obaveštenje kojim se daje do znanja prekid radnog odnosa, razlozi prekida i uputstvo o daljim koracima .</p> <p>3. Radni odnos javnih službenika karijere može se prekinuti iz razloga slabog obavljanja radnih poslova. Dve za redom loše godišnje procene o izvršavanju poslova, dovode do trenutnog prekida, o kome odlučuje nadležni organ za rukovođenje osobljem u instituciji u kojoj je</p>



kryerjes së detyrës rezultojnë në ndërprerjen e menjëhershme, e cila vendoset nga organi përgjegjës për menaxhimin e personelit në institucionin në të cilin punon nëpunësi civil, pas rekomandimit nga mbikëqyrësi.

4. Procedurat e shkarkimit nga Shërbimi Civil organizohen, menaxhohen dhe zbatohen nga institucioni, në bashkëpunim dhe pajtueshmëri me departamentin e ministrisë përgjegjëse për administratë publike, i cili është përgjegjës për hartimin dhe zbatimin e politikave të shkarkimit të nëpunësve civilë në Shërbimin Civil të Kosovës.

#### **Neni 95**

#### **Shkarkimi i zyrtarëve në pozita të nivelit të lartë drejtues**

1. Sekretarët e përgjithshëm dhe zyrtarët në pozicionet e barasvlershme, për shkak të statusit të tyre të nëpunësit civil, u nënshtrohen të njëjtave rregulla dhe kushte për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.
2. Autoritet kompetent për iniciimin e procedurave për shkarkimin e sekretarëve të përgjithshëm dhe zyrtarëve në pozicionet e barasvlershme, është ministri apo udhëheqësi direkt, i cili drejton institucionin në të cilin personi në fjalë

in the immediate termination of the working relationship by the human resources management body of the employing institution, after recommendation by the supervisor.

4. Procedures for dismissal from the Civil Service are organized managed and implemented by the relevant institution, in cooperation and compliance with the Department of the Ministry in charge of public administration responsible for the development and implementation of policies for the dismissal of civil servants in the Civil Service of Kosovo.

#### **Article 95**

#### **Dismissal of officers in senior management positions**

1. General Secretaries and equivalent positions, due to being Civil Servants shall be subject to the same norms governing the conditions for the termination of the employment relationship of Civil Servants through dismissal.
2. The competent authority for initiating the action for the dismissal of General Secretaries and equivalent positions shall be the Minister or the direct superior heading the Institution where the concerned person is employed. A request for dismissal from the competent

zaposlen javni službenik, nakon preporuke predpostavljenog.

4. Procedure razrešenja sa Civilne Službe se organizuju, menadžiraju i sprovedu od institucije u saradnji sa departmanom dotičnog ministarstva javne administracije koje odgovara za obradu i sprovođenje politike razrešenja civilnog službenika u Civilnoj Službi Kosova.

#### **Član 95**

#### **Razrešenje službenika na višim rukovodećim pozicijama**

1. Stalni sekretari i službenici na pozicijama ravnomernog nivoa, iz razloga njihovog statusa javnog službenika, podvrgavaju se istim pravilima i uslovima za prekid radnog odnosa.
2. Nadležni organ za pokretanje postupka razrešenja stalnih sekretara i službenika na pozicijama ravnomernog nivoa, jeste ministar ili neposredni rukovodilac koji rukovodi institucijom u kojoj je navedeno lice zaposleno. Zahtev za razrešenje od nadležnog ministra dostavlja se Vladi, dok odluka za produženje ili odbijanje zahteva za razrešenje se donosi od jedne



<p>është në punë. Kërkesa për shkarkim nga ministri kompetent dorëzohet në Qeveri, ndërsa vendimi për të vazhduar ose refuzuar kërkesën për shkarkim merret nga një komision i posaçëm disiplinor, i paraparë me këtë ligj.</p> <p>3. Kushtet dhe procedurat për shkarkimin e zyrtarëve në pozita të nivelit të lartë drejtues rregullohen më hollësisht me akt nënligjor.</p> <p><b>X. DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE DHE KALIMTARE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 96</b> <b>Hyrja në fuqi e Ligjit të Shërbimit Civil</b></p> <p>1. Pas hyrjes në fuqi, ky ligj shfuqizon:</p> <p>1.1. Urdhëresën Administrative nr. 2003/02 – për Zbatimin e Rregullores së UNMIK-ut 2001/36 mbi Shërbimin Civil në Kosovë;</p> <p>1.2. Udhëzimin Administrativ nr. MSHP 2006/12 – Masat për ngrirjen e punësimit të nëpunësve civilë në organet e administratës publike;</p> <p>1.3. Udhëzimin Administrativ nr. 09/2006 mbi zbatimin e procedurave për funksionimin e Komisionit për Emërime të Larta Publike;</p> <p>1.4. Udhëzimin Administrativ nr.</p>	<p>Minister shall be filed to the Government while the decision to proceed to or reject the request of dismissal shall be taken by a special disciplinary commission established pursuant to the present law.</p> <p>3. Specific secondary legislation shall define terms and conditions and procedures for the dismissal of officers in senior management positions.</p> <p><b>X. FINAL AND TRANSITORY PROVISIONS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Article 96</b> <b>Entry into Force of the new Civil Service Law</b></p> <p>1. The present law, upon its entry into force shall repeal :</p> <p>1.1 Administrative direction no. 2003/02- implementing UNMIK Regulation no. 2001/36 on Kosovo Civil Service;</p> <p>1.2 Administrative Instruction no. MPS 2006/12- measures on increasing the employment of Civil Servants in public administration bodies.</p> <p>1.3 Administrative Instruction no. 09/2006 on implementing procedures for the operation of the senior public appointments committee.</p> <p>1.4 Administrative Instruction no.</p>	<p>posebne disciplinske komisije, predvidjene ovim zakonom .</p> <p>3. Uslovi i postupci za razrešenje službenika na pozicijama ravnomernog nivoa reguliše se podrobniije podzakonskim aktom.</p> <p><b>X. ZAVRŠNE I PRELAZNE ODREDBE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Član 96</b> <b>Stupanje na snagu Zakona o Javnoj službi</b></p> <p>1. Nakon stupanja na snagu, ovaj zakon stavlja van snage :</p> <p>1.1 Administrativno Naredjenje br. 2003/02 – za Sprovođenje Uredbe UNMIK-a br.2001/36 o Javnoj Službi Kosova ;</p> <p>Administrativno Uputstvo MJS br. 2006/12 – Mere za zamrzavanje zapošljavanja Javnih službenika u organima javne uprave;</p> <p>Administrativno Uputstvo br. 09/2006 za sprovođenje procedura za funkcionisanje Komisije za Visoka Javna Naimenovanja.</p> <p>Administrativno Uputstvo br. 11/2008 za sprovođenje procedura za funkcionisanje Komisije za Visoka Javna Naimenovanja .</p>
---	--	---



<p>11/2008 mbi zbatimin e procedurave për funksionimin e Komisionit për Emërime të Larta Publike.</p> <p>2. Dispozitat e Rregullores së ndryshuar të UNMIK-ut nr. 2001/36, mbi Shërbimin Civil në Kosovë dhe të Urdhërësës Administrative nr. 2003/02 – për Zbatimin e Rregullores së UNMIK-ut 2001/36 mbi Shërbimin Civil në Kosovë, do të vazhdojnë të zbatohen për të gjitha kategoritë e nëpunësve që nuk rregullohen shprehimisht me këtë ligj;</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 97</b> <b>Rregullat e aplikueshme deri në miratimin e rregulloreve të reja</b></p> <p>1. Me kusht që të mos jenë në kundërshtim me këtë ligj dhe deri në shqyrtimin dhe miratimin e rregulloreve nga ministria përgjegjëse për administratë publike ose Qeveria, udhëzimet administrative në vijim vazhdojnë të mbeten në fuqi:</p> <p>1.1. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/01 – Procedurat e Rekrutimit;</p> <p>1.2. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/02 – Procedurat e Kontratave;</p>	<p>11/2008 on implementing procedures for the operation of the senior public appointments committee.</p> <p>2. The provisions of UNMIK Regulation No. 2001/36 “on the Civil Service of Kosovo” as amended, and Administrative Direction No. 2003/02 – on the implementation of UNMIK regulation no. 2001/36 on the Civil Service of Kosovo, shall continue to be applied for all categories of civil servants that are not specifically regulated under the present law.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 97</b> <b>Applicable norms during the transition to a new regulatory framework</b></p> <p>1. Providing that will not be in contradiction with the present law, until are reviewed and issued by the Ministry in charge of public administration or Kosovo Government, the following Administrative Instructions shall be implemented:</p> <p>1.1. Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/01 – Recruitment Procedures;</p> <p>1.2. Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/02 – Contract Procedures;</p>	<p>2. Odredbe izmenjene Uredbe UNMIK-a br.2001/36, o Javnoj Službi Kosova i Administrativnog Naredjenja br. 2003/02 – za Sprovođenje Uredbe UNMIK-a br. 2001/36 o Javnoj Službi Kosova, nastaviće da se sprovede za sve kategorije javnih službenika koje se izričito ne regulišu ovim zakonom;</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 97</b> <b>Pozitivni propisi do donošenja novih uredbi</b></p> <p>1. Pod uslovom da ne bude u suprotnosti sa ovim zakonom do razmatranja i usvajanja uredbi od nadležnog ministarstva ili Vlade, Administrativna Uputstva koja ostaju na snazi su sledeća :</p> <p>1.1. Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2003/01 – Procedure Rekrutacije ;</p> <p>1.2. Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2003/02 – Procedure o Ugovorima ;</p> <p>1.3. Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS – 2003/03 – Procedure Probnog Perioda ;</p> <p>1.4. Administrativno Uputstvo br. MJS/</p>
---	---	---



1.3. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP/DASHC – 2003/03 - Procedurat e Periudhës Provuese;	1.3. Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/03 – Probation Period Procedures;	DACS 2003/04 – Disciplinary Procedure ;
1.4. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/04 – Procedurat e Disiplinës;	1.4. Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/04 – Disciplinary Procedures;	1.5. Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2003/05 – Žalbene Procedure;
1.5. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/05 – Procedurat e Ankesave;	1.5. Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/05 – Appeal Procedures;	1.6. Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2003/06 – Procedure Prekida radnog odnosa;
1.6. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/06 – Procedurat e Ndërprerjes së Marrëdhënies së Punës;	1.6. Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/06 – Procedures of termination of employment with the Civil Service;	1.7. Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2003/07 – Procedure Opisa radnih zadataka ;
1.7. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/07 – Procedurat e Përshkrimit të Detyrave të Punës;	1.7. Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/07 – Job Description Procedures;	1.8. Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2003/ 08 – Procedure Procene izvršenja radnih zadataka ;
1.8. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/ 08 – Procedurat e Vlerësimit të Kryerjes së Detyrës;	1.8. Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/08 – Assessment of performance Procedures;	1.9. Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2003/ 09– Procedure o Radnim satima i Prisustvo ;
1.9. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/ 09– Procedurat e Orëve të Punës dhe Vijimi në Punë;	1.9. Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/09 – Working hours and attendance at work;	1.10. Administrativno Uputstvo br.MJS/DACS 2003/10 – Procedure o Odmorima ;
1.10. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/10 – Procedura e Pushimeve;	1.10. Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/10 – Leave Procedures;	1.11. Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2003/11 – Procedure o Kadrovskim dosijeima ;
1.11. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/11 – Procedura e Dosjeve të Personelit;	1.11. Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/11 – Procedures of personnel files;	1.12. Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2003/12 – Procedure o Jednakim Mogućnostima ;
1.12. Udhëzimi Administrativ nr.	1.12. Administrative Instruction no.	1.13. Administrativno Uputstvo br. MJS/



<p>MSHP/DASHC 2003/12 – Procedurat e Mundësive të Barabarta;</p> <p>1.13. Udhëzimi Administrativ nr. MSHP 2004/11 – Për Caktimin e Nivelit të Gradave në Shërbimin Civil;</p> <p>1.14. Udhëzimi Administrativ nr. 2005/01 – MSHP – Rregullat e Punës së Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Kosovës;</p> <p>1.15. Udhëzimi Administrativ nr. 2005/02 – MSHP – Rregullat dhe Procedurat e Ankesave në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Kosovës;</p> <p>1.16. Udhëzimi Administrativ nr.02/2005 Për të Drejtat e Detyrat e të Emëruarve Politikë dhe Kodi i Mirësjelljes së Tyre, dhe</p> <p>1.17. Kodi i Mirësjelljes për Nëpunësit Civilë nr. 01/2006.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 98</b> <b>Zëvendësimi i kontratave të punës të Shërbimit Civil me shkresa të emërimit</b></p> <p>Brenda një viti, nga data e hyrjes në fuqi të këtij ligji, të gjitha kontratat e punës në Shërbimin Civil të Kosovës, për pozitat të cilat për nga natyra, funksioni dhe detyrat janë pozita të përhershme, zëvendësohen me shkresa të emërimit, siç është përcaktuar me</p>	<p>MPS/DCSA 2003/12 – Procedures of equal opportunities;</p> <p>1.13. Administrative Instruction no. MPS 2004/11 – Determining the level of grades in civil service;</p> <p>1.14. Administrative Instruction no. 2005/01- MPS – Work rules of the Independent Oversight Board of Kosovo;</p> <p>1.15. Administrative Instruction no. 2005/02- MPS – Appeal rules and procedures of the Independent Oversight Board of Kosovo;</p> <p>1.16 Administrative Instruction no. 02/2005 – rights and duties of political appointees and their code of conduct, and</p> <p>1.17 Civil Servants Code of Conduct no. 01/2006.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 98</b> <b>Replacement of Civil Service Contracts with Letters of Appointment</b></p> <p>Within one year from the date of entry into force of this law all contracts of employment in the Civil Service of Kosovo, for positions which by their nature, function and duties are permanent shall be replaced with letters of appointment as regulated by the present law</p>	<p>DACS 2004/11 – Za odredjivanje Nivoa Koeficijenata u Javnoj službi;</p> <p>1.14. Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2005/01 – MSHP – Pravila Rada u Nezavisnom Nadzornom Odboru Kosova;</p> <p>1.15. Administrativno Uputstvo br.2005/02 – MJS – Pravila i Žalbeni Postupak u Nezavisnom Nadzornom Odboru Kosova ;</p> <p>1.16. Administrativno Uputstvo MJS/DACS br.02/2005 o Pravima i Dužnostima Politički naimenovanih lica i Kodeks njihovog ponašanja , i</p> <p>1.17. Kodeks Ponašanja Javnih službenika br. 01/2006.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 98</b> <b>Zamena ugovora o radu Javne službe sa aktom o naimenovanju</b></p> <p>U roku od godinu dana od dana stupanja ovog zakona, svi ugovori o radu u Javnoj službi Kosova, za pozicije koje prema prirodi, funkciji i zadacima su stalne pozicije, zamenjuju se aktom o naimenovanju kao što je određeno ovim zakonom i novim podzakonskim aktima .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 99</b> <b>Preobražaj naimenovanja na neodredjeno</b></p>
--	--	---





<p>këtë ligj dhe me aktet e reja nënligjore.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 99</b> <b>Shndërrimi i emërimeve me afat të caktuar</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Të gjithë nëpunësit civilë, të cilët në kohën e miratimit të këtij ligji janë në marrëdhënie pune do t'i nënshtrohen një shqyrtimi të vlerësimeve të fundit të kryerjes së detyrës me qëllim të shndërrimit në emërim pa afat.</li><li>2. Nëpunësit civilë, të cilët gjatë dy vjetëve të fundit janë vlerësuar në mënyrë të kënaqshme, do të konfirmohen në vendet e tyre të punës me emërim pa afat të caktuar, për pozitat të cilat për nga natyra, funksioni dhe detyrat, janë pozita të përhershme.</li><li>3. Nëpunësit civilë, kryerja e detyrës të të cilëve është vlerësuar në mënyrë të kënaqshme vetëm një herë gjatë një periudhe dyvjeçare, do të mbahen me emërim me afat të caktuar deri në përfundimin e kontratës së tyre, pa garantim për rrimërim ose zgjatje të kontratës.</li><li>4. Nëpunësit civilë, kryerja e detyrës të të cilëve është vlerësuar negativisht dy vjet rresht, përjashtohen nga Shërbimi Civil.</li><li>5. Rregullorja e aplikueshme për vlerësimin e kryerjes së detyrës deri në miratimin e një rregulloreje të re është Udhëzimi</li></ol>	<p>and new secondary legislation.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 99</b> <b>Conversion of fixed-term appointments</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. All civil servants, that at the moment of the adoption of this law have a working relationship with the Civil Service, shall undergo a review of their last annual performance appraisals for conversion into open-ended appointment.</li><li>2. Those Civil Servants whose performance has been consistently satisfactory for the last two years shall be confirmed in their position with an open-ended appointment, for positions which by their nature, function and duties are permanent.</li><li>3. Those Civil Servants whose performance has been satisfactory only once over a two year period shall be retained on fixed-term appointment till the end of their contract without guarantee for reappointment or extension of their contract.</li><li>4. Those Civil Servants whose performance has been rated as unsatisfactory for the last two consecutive years shall be dismissed from the Civil Service.</li><li>5. The applicable regulation for the performance appraisal till the preparation of a new regulation shall be the</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>vreme</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Svi javni službenici koji su u vreme usvajanja ovog zakona u radnom odnosu ima da se suoče sa ocenom radne dužnosti sa ciljem neograničenog imenovanja na neodredjeno odredjenog vreme.</li><li>2. Javni službenici koji tokom poslednje dve godine ocenjeni na zadovoljavajući način , biće potvrđeni na njihova radna mesta sa naimenovanjem na odredjeno vreme , za pozicije koje su prema prirodi, funkciji i zadacima stalne pozicije .</li><li>3. Javni službenici, čije je izvršenje posla ocenjeno na zadovoljavajući način samo jednom tokom dvogodišnjeg perioda, vodiće se kao naimeovani na odredjeno vreme do završetka njihovog ugovora o radu bez garancije za ponovno naimenovanje ili produženje ugovora.</li><li>4. Javni službenici, čije je izvršenje posla ocenjeno negativno dve godine za redom, udaljavaju se iz Javne službe.</li><li>5. Pozitivna Uredba za procenu izvršenja posla do usvajanja jedne nove uredbe jeste Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2003/08 Procedure o Proceni izvršenja zadataka .</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>Član 100</b></p>
---	---	---



<p>Administrativ nr. MPSH/DASHC 2003/08 Procedurat e Vlerësimit të Kryerjes së Detyrës.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 100</b> <b>Periudhat provuese</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Periudhat provuese, të cilat kanë filluar para hyrjes në fuqi të këtij ligji, vazhdoen deri në përfundimin e numrit të muajve të përcaktuar sipas Udhëzimit Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/03 Procedurat e Periudhës Provuese.</li><li>2. Përveç kohëzgjatjes së periudhës provuese, të gjithë hapat e tjerë procedural të përcaktuara në Udhëzimin Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/03 do të aplikohen deri në miratimin e një rregulloreje të re për periudhën provuese, e cila do ta shfuqizojë Udhëzimin Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/03 Procedurat e Periudhës Provuese.</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>Neni 101</b> <b>Procedurat disiplinore</b></p> <p>Të gjitha procedurat disiplinore të iniciuara para hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të zhvillohen në përputhje me Udhëzimin Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/04 Procedurat e Disiplinës, me kusht që dënimet aktuale të jenë më pak të favorshme për autorët e veprës.</p>	<p>Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/08</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 100</b> <b>Periods of Probation</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. The periods of probation that have been started prior to the adoption of this law shall be continued so to complete the amount of months foreseen according to Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/03 on Probation Procedures.</li><li>2. Except for the duration of the probation period all other procedural steps foreseen in Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/03 shall be applicable till adoption of a new regulation on probation that will repeal Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/03.</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>Article 101</b> <b>Disciplinary procedures</b></p> <p>All disciplinary procedures initiated prior to the entry into force of this law shall be regulated according to Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/04 on Disciplinary Procedures provided that the current sanctions and procedures are less favorable for the perpetrators.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Probni periodi</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Probni periodi, koji su započeti prte stupanja na snagu ovog zakona, produžavaju se do završetka broja meseci određenih shodno Administrativnom Uputstvu br. MJS/DACS 2003/03 Procedure Probnog perioda .</li><li>2. Osim vremenskog trajanja probnog perioda, svi dalji proceduralni koraci određeni u Administrativnom Uputstvu br. MJS/DACS 2003/03, primenjivaće se do usvajanja jedne nove uredbe za probni period, koja će staviti van snage Administrativno Uputstvo br. MJS/DACS 2003/03 Procedure Probnog perioda.</li></ol> <p style="text-align: center;"><b>Član 101</b> <b>Disciplinske procedure</b></p> <p>Sve disciplinske procedure pokrenute pre stupanja na snagu ovog zakona, sprovodiće se u skladu sa Administrativnim Uputstvom br. MJS/DACS 2003/04 Disciplinske Procedure, pod uslovom da aktuelne kazne manje favorizuju izvršioce dela .</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 102</b> <b>Žalbe i rešavanje sporova</b></p>
---	---	---



<p style="text-align: center;"><b>Neni 102</b> <b>Ankesat dhe zgjidhja e kontesteve</b></p> <p>1. Ankesat dhe procedurat për zgjidhjen e kontesteve, të cilat janë iniciuar para hyrjes në fuqi të këtij ligj dhe që kanë të bëjnë me situata kontestuese sipas legjislacionit paraprak mbi Shërbimit Civil, do të zhvillohen në përputhje me kushtet e përcaktuara me Udhëzimin Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/05 Procedurat e Ankesave.</p> <p>2. Pas hyrjes në fuqi të këtij ligji, të gjitha ankesat dhe procedurat për zgjidhjen e kontesteve do të pranohen vetëm nëse ndërliken me situata kontestuese, që lindin nga rregullat dhe procedurat e përcaktuara me këtë ligj dhe me rregulloret përkatëse.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 102</b> <b>Appeals and resolution of disputes</b></p> <p>1. Appeals and procedures for the resolution of disputes that have been initiated prior to the entry into force of this law and related to contentious situations pertaining to the past Civil Service legislation shall be managed according to the terms of Administrative Instruction no. MPS/DCSA 2003/05 on Appeals Procedures.</p> <p>2. Upon entry into force of this law all appeals and procedures for the resolution of disputes shall be receivable exclusively if based on complaints and contentious situations pertaining to the rules and procedures established in this law and related regulations.</p>	<p>1. Žalbe i procedure za rešavanje sporova koje su pokrenute pre stupanja na snagu ovog zakona i koje se odnose na sporne situacije shodno prethodnom zakonodavstvu o Javnoj službi , sprovodiće se u skladu sa uslovima određenim Administrativnim Uputstvom br. MJS/DACS 2003/05 Žalbene procedure.</p> <p>2. Nakon stupanja na snagu ovog zakona, sve žalbe i postupci za rešavanje sporova, prihvaćiće se samo ako su povezani sa spornim situacijama, koje proizidju iz pravila i procedura određenih ovim zakonom i sa odgovarajućim pravilima.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Neni 103</b> <b>Procedurat për nëpunësit e lartë civilë</b></p> <p>1. Brenda një viti nga hyrja në fuqi e Ligjit të ri për Shërbimin Civil, Qeveria e Republikës së Kosovës do të përcaktojë rregullat dhe procedurat e reja për nëpunësit e lartë civilë në përputhje me kushtet e këtij Ligji.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 103</b> <b>Procedures for senior civil servants</b></p> <p>1. Within one year from the entry into force of the new Law on Civil Service, the Government of the Republic of Kosovo shall determine new specific rules and procedures for senior Civil Servants according to the conditions of this law.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 103</b> <b>Procedura civilnih službenika na višeg rukovodećeg nivoa</b></p> <p>1. Unutar jene godine od stupanja na snagu Novog zakona Civilne službi, Vlada Republike Kosova će odrediti pravila i nove procedure za reguliswanje višihjanvih službenika, shodno ovom zakonu.</p> <p>2. Viši javni službenici će nastaviti sprovođenje svojih funkcija i biće podvrgnuti svim pravilima Javne službe .</p>



2. Nëpunësit e lartë civilë vazhdojnë ushtrimin e funksioneve të tyre dhe iu nënshtrohen të gjitha rregullave të këtij Ligji.

**Neni 104**  
**Rekrutimi i nëpunësve civilë**

Procedurat për rekrutimin e nëpunësve civilë për plotësimin e pozitave të reja ose të pozitave ekzistuese të lira, të cilat janë iniciuar dhe janë në vazhdim para hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të zhvillohen në pajtim me Ligjin e ri të Shërbimit Civil dhe Udhëzimin Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/01 – Procedurat e Rekrutimit deri në miratimin e një rregulloreje të re për procedurat e pranimit, e cila do ta shfuqizojë Udhëzimin Administrativ nr. MSHP/DASHC 2003/01 – Procedurat e Rekrutimit.

**Neni 105**  
**Gradimet**

Procedurat e gradimit të nëpunësve civilë do të pezullohen deri në miratimin e aktit përkatës nënligjor dhe do të rifillohen në bazë të kushteve të përcaktuara me këtë ligj dhe me rregulloren e re mbi gradimet.

**Neni 106**  
**Afatet për nxjerrjen e akteve nënligjore**

2. Senior Civil Servants shall continue to exercise their functions and shall be subject to all rules governing the Civil Service.

**Article 104**  
**Recruitment of Civil Servants**

Procedures for the recruitment of Civil Servants to fill newly created or existing vacant positions that have been launched prior to and that are still pending at the time of the entry into force of this law shall be conducted in accordance with the new Law on Civil Service and Administrative Instruction No. MPS/DCSA 2003/01 – on Recruitment Procedures, until the approval of a new regulation on admission procedures that shall supersede Administrative Instruction No. MPS/DCSA 2003/01 on Recruitment Procedures.

**Article 105**  
**Promotions**

Promotion procedures of Civil Servants shall be suspended till the adoption of specific secondary regulation and shall be resumed to take place according to the terms set in this law and the entry into force of the new regulation on promotions.

**Article 106**  
**Deadline for the adoption of secondary legislation**

**Član 104**  
**Regrutacija javnih službenika**

Procedure regrutacije javnih službenika za popunjavanje novih ili postojećih slobodnih pozicija, koje su pokrenute i koje su u postupku pre stupanja na snagu ovog zakona, sprovodiće se shodno Novom zakonu Javne službe i Administrativnog Uputstva br. MJS/DACS 2003/01 – Procedure Regrutacije do donošenja jedne nove uredbe o pravilima primanja, koja će staviti van snage Administrativno br. MJS/DACS 2003/01 – Procedure Regrutacije.

**Član 105**  
**Stepenovanja**

Procedure stepenovanja javnih službenika biće obustavljene do usvajanja odgovarajućeg podzakonskog akta i nanovo će se započeti na osnovu uslova određenih ovim zakonom i sa novom uredbom o koeficijentima .

**Član 106**  
**Rok za podzakonske aktove**

Podzakonski akti se donosu u roku od jedne godine od dana nastupanja istog zakona na snazi.



<p>Aktet nënligjore për zbatimin e këtij ligji nxirren në afat prej një viti nga hyrja në fuqi e këtij ligji.</p> <p style="text-align: center;"><b>Neni 107</b> <b>Hyrja në fuqi</b></p> <p>Ky ligji hyn në fuqi pesëmbëdhjetë (15) ditë pas publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.</p> <p>Jakup Krasniqi</p> <hr/> <p>Kryetar i Kuvendit të Republikës së Kosovës.</p>	<p>The sub normative acts for the implementation of the present law shall be adopted within one year from the entry into force of the present law.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article 107</b> <b>Entry into force</b></p> <p>This law enters into force fifteen (15) days after publication in the Official Gazette of the Republic of Kosovo.</p> <p>Jakup Krasniqi</p> <hr/> <p>The President of the Assembly of the Republic of Kosovo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Član 107</b> <b>Stupanje na snagu</b></p> <p>Ovaj zakon stupa na snagu petnaest (15) dana posle objavljivanja u Službenom Listu Republike Kosova.</p> <p>Jakup Krasniqi</p> <hr/> <p>Predsednik Skupštine Republike Kosova.</p>
---	---	---