

03-294

27.09.2016



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

REPUBLIKA E KOSOVËS /  
REPUBLIKA KOSOVA/REPUBLIC OF KOSOVO  
QEVERIA E KOSOVËS  
VLADA KOSOVA / GOVERNMENT OF KOSOVA

DEPARTAMENTI I INSPEKTIMIT



Inspektorati Policor i Kosovës  
Polijski Inspektorat Kosova  
Police Inspectorate of Kosovo

*Raporti i Inspektimit Nr: 3 /2016*

## VLERËSIMI I SHPËRNDARJES SË PERSONELIT NË POLICINË E KOSOVËS



*SHTATOR 2016*

**HILMI MEHMETI**  
Kryeshef Ekzekutiv i IPK- së



## SHKURTESAT

---

DBF	Drejtoria për Buxhet e Financa
DHKR	Drejtoria e Hetimeve të Krimeve të Rënda
DHTQNJ	Drejtoria për Hetimin e Trafikimit me Qenie Njerëzore
DKT	Drejtoria Kundër Terrorizmit
DRP	Drejtoria Rajonale Policore
DRPK	Drejtoria Rajonale e Policisë Kufitare
DI	Departamenti i Inspektiveve
DMO	Drejtoria e Menaxhimit të Objekteve
DL	Drejtoria e Logjistikës
DTI	Drejtoria e Teknologjisë Informative
IPK	Inspektorati Policor i Kosovës
LPAPK	Lista e Personelit të Autorizuar në Policinë e Kosovës
MPB	Ministria e Punëve të Brendshme
NJRSH	Njësia e Reagimit të Shpejtë
PK	Policia e Kosovës
PSO	Procedurat Standarde të Operimit
TAIEX	Instrumenti i Komisionit Evropian për Asistencë Teknike e Shkëmbim Informacioni

# P Ë R M B A J T J A

---

<b>1. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE .....</b>	<b>(4)</b>
<b>2. HYRJE .....</b>	<b>(5-6)</b>
<b>3. PËRMBLEDHJE E TË GJETURAVE .....</b>	<b>(7-14)</b>
3.1. Identifikimi i kriterëve të shpërndarjes së personelit sipas gradave dhe pozitive	
3.2. Vlerësimi i respektimit të kriterëve dhe procedurave të shpërndarjes së personelit sipas gradave dhe pozitive	
<b>4. PËRFUNDIMET.....</b>	<b>(15)</b>
<b>5. REKOMANDIMET.....</b>	<b>(16)</b>
<b>6. PLANI I VEPRIMIT NË PËRMBUSHJEN E REKOMANDIMEVE.....</b>	<b>(17)</b>

## 1. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

---

1.1. Policia e Kosovës konsiderohet një organizatë shumë dinamike sa i përket lëvizjeve të burimeve njerëzore, në të cilat padyshim që ndikon edhe madhësia e organizatës dhe tendenca për të mbuluar vendet e punës dhe pozitat që rregullohen me rregulloret e organizimit dhe sistematizimit të brendshëm. Stabilizimi i strukturës organizative është normale që paraqet sfida dhe varet nga faktorë të ndryshëm.

1.2. Nxjerrjes së një strukture të qëndrueshme organizative i ka parapri një analizë dhe studim i një mekanizmi jashtë policor i njohur si Instrumenti i Komisionit Evropian për Asistencë Teknike dhe Shkëmbim të Informacionit, i cili ka paraqitur një bazë të kënaqshme për ofrimin e një ekspertize drejt një ri-strukturimi organizativ policor. Këto aktivitete i kanë dhënë më tepër prioritet nivelit lokal, gjë që e dëshmon edhe ndarja e burimeve njerëzore përmes procesit të kategorizimit të stacioneve.

1.3. Bazuar në të dhënat që ka siguruar IPK-ja gjatë punës inspektuese, vlerësohet se mbetet që edhe më tej të punohet drejt stabilizimit të strukturës organizative me burimet e nevojshme njerëzore. Dy departamente kanë të angazhuar numër më të vogël se që parashihet me LPAPK, derisa tre të tjerat kanë të tejkaluar numrin e lejuar të burimeve njerëzore. IPK-ja ka parasysh se vërehen angazhime drejt një vendosjeje të qëndrueshme të punonjësve në vende të caktuara, por nuk duhet harruar se ri-organizimi i brendshëm i PK-së është iniciuar që nga mesi i vitit 2012.

1.4. Vizita e bërë në njësitë e ndryshme organizative dhe nivelet e organizimit policor ka vënë në pah se një numër i konsideruar i pozitave mbahen nga punonjës me grada më të ulëta, apo kur edhe pozitat mbahen nga punonjës me grada më të larta policore. IPK-ja ka parasysh rastet kur një gjë e tillë rregullohet me dokumente të caktuara ligjore por vlerëson se bazë e arsyeshme për të sistemuar punonjësit në vende meritore të punës është ofrimi i mundësisë së kandidatëve për të iu nënshtruar konkurseve, si një mundësi e barabartë për çdo të interesuar.

1.5. Ri-organizimi ka sjellë nevojën për reduktim të stafit civil në disa drejtori apo njësi, gjë që kërkon nevojën për risistemim të punonjësve. Në disa stacione është e nevojshme të ndodh ri-sistemimi i zyrtarëve policorë që vazhdojnë të kryejnë aktivitetet e tyre në kuadër të Zyrave për Armë, të cilat me organizimin e ri policor nuk parashihen më si pjesë e stacioneve. Duhet shtuar përpjekjet për funksionalizimin edhe të njësisve që parashihen me strukturën e organizimit por që ende mbeten të pa funksionalizuara (rast konkret është Ekipi i Motoçiklistëve).

1.6. Policia e Kosovës ka të rregulluara me akte nënligjore dhe PSO, shumë fusha që lidhen me lëvizjen e personelit, dokumente këto që sipas nevojës u janë nënshtruar ndryshimeve të nevojshme. Vërehet se tek konkurset e brendshme është e nevojshme të kushtohet një vëmendje e shtuar rreth përbërjes të komisioneve, duke respektuar kriterin etnik dhe gjinor.

1.7 Mbi të gjeturat e paraqitura në këtë Raport, IPK-ja ka realizuar takim përmbyllës me menaxhmentin e PK-së, fushëveprimi i të cilit lidhet me fushën e inspektuar. Janë diskutuar detajet e raportit dhe më pas palët kanë derguar komentet e tyre me të gjeturat e inspektimit.

## 2. HYRJE

---

2.1. Në drejtim të ngritjes së vazhdueshme të efikasitetit dhe efektivitetit të njësive strukturore dhe burimeve njerëzore të disponueshme, Policia në vazhdimësi në koordinim me partnerët ka dizajnuar forma të organizimit të bazuar nga funksionet e saj dhe praktikat më të mira. Që prej themelimit të kësaj organizate policore e deri më tani, zhvillimi dhe reformimi organizativ është konsideruar si një proces dinamik i kushtëzuar nga një mori faktorësh. Ndarja dhe sistemimi i njësive organizative strukturore, pozitive dhe vendeve të punës, qofshin menaxheriale apo operacionale, ka synuar një ndarje kualitative dhe të duhur të detyrave dhe përgjegjësisë, me qëllim të mbajtjes së një komunikimi, koordinimi, bashkërendimi e raportimi efikas dhe efektiv.

2.2. Jetësimi në praktikë i modelit të zgjedhur të organizimit mund të përcillet me sfida të plotësisht të strukturës organizative me pozita/ vende pune menaxheriale dhe operative, andaj vlerësimi nga ana e IPK-së mbi mënyrën se si janë realizuar këto aktivitete, paraqet nevojë drejt dhënies së një mendimi objektiv, që do të kontribuonte në një shtrirje adekuate të personelit por edhe të kontrollit, si dhe në ndarjen e detyrave dhe përgjegjësisë sipas kriterëve të vëna.

2.3. Në këtë drejtim, konform mandatit të dhënë me Ligjin për IPK-në, është autorizuar inspektim i rregullt për të vlerësuar shpërndarjen e burimeve njerëzore në PK. Inspektimi është ndërmarrë pasi janë siguruar kapacitetet e mjaftueshme të burimeve njerëzore për të vlerësuar kryerjen e detyrave në këtë fushë menaxheriale, me qëllim:

- që të përmirësohet dhe avancohet në vazhdimësi performanca e burimeve njerëzore në kuadër të strukturës policore;
- që të përmirësohet shërbimi ndaj qytetarëve të vendit, duke siguruar shkallë më të lartë të transparencës, ekonomizimit, efikasitetit dhe efektivitetit në punë;
- që të identifikohen pengesat dhe sfidat për shpërndarje cilësore të burimeve njerëzore;
- që të jepen rekomandime për menaxhmentin policor mbi mënyrën se si mund të sigurojnë mbarëvajtje të aktiviteteve me një ndarje të duhur të pozitive dhe të vendeve të punës.

2.4. Objekt i këtij inspektimi ishte vlerësimi i shpërndarjes së personelit në Polici, kurse subjekt i inspektimit ishin të gjitha nivelet e organizimit, përfshirë nivelin qendror dhe atë lokal.

2.5. Me rastin e planifikimit të aktiviteteve inspektuese, DI-ja ka vënë këto dy (2) objektiva:

- që të identifikohen kriteret e shpërndarjes së personelit sipas gradave dhe pozitive; dhe
- që të vlerësohet respektimi i kriterëve dhe procedurave të shpërndarjes së personelit sipas gradave dhe pozitive.

2.6. Inspektimi në këtë fushë do të luajë rol të rëndësishëm në ngritjen e performancës policore dhe kontribuon në:

- ngritjen e përgjegjshmërisë, efikasitetit, efektivitetit dhe llogaridhënies në punë,
- kursimin e mjeteve financiare nga arritja e një mbulueshmërie adekuate me personel,

- shtrirjen e një kontrolli më të duhur dhe cilësor menaxherial dhe mbikëqyrës,
- mbështetjen në identifikimin e pengesave që sfidojnë shpërndarje adekuata të burimeve.

2.7. Në vazhden e nxjerrjes së informacionit të duhur, inspektorët kanë siguruar:

- dokumente të shkruara (raporte, plane, skica, vendime e material tjetër inspektues),
- të dhëna fizike që derivojnë nga plotësimi i pyetësorëve standard të inspektimit,
- intervista nga punonjës policorë të nivelit drejtues dhe zbatues, si në vijim:
  - Udhëheqësit e të gjitha departamenteve qendrore,
  - Udhëheqësit e drejtorive të centralizuara në nivel qendror,
  - Drejtorët Rajonalë të Policisë dhe ata të Policisë Kufitare,
  - Komandantët e disa stacioneve policore,
  - Udhëheqësit qendror dhe lokalë të resurseve,
  - Zyrtarët tjerë policorë.

2.8. Autorizimi për inspektim ka paraparë fillimin e aktivitetit inspektues në terren nga data 4 mars të vitit 2016. Sipas Programit të punës inspektuese, data 14 prill 2016 është planifikuar të jetë datë e përmbylljes së punës në terren. Periudha e vlerësuar në këtë raport inspektimi përfshin periudhën vjetore janar- dhjetor 2015.

2.9. Inspektimi ka përfshirë një mori drejtimesh, por kryesore janë konsideruar ato si në vijim:

- Rregullativa ligjore që mbështetë shpërndarjen e burimeve njerëzore;
- Kriteret e vendosjes së gradave dhe pozitave në kuadër të PK-së;
- Realizimi i Planit të shtrirjes së burimeve njerëzore;
- Respektimi i procedurave e kriterëve të shtrirjes së kontrollit sipas gradave/ pozitave;
- Përmbytja dhe azhurnimi i dosjeve të personelit;
- Identifikimi i dobësive apo të metave gjatë shpërndarjes së personelit.

2.10. Ky inspektim është bazuar në këtë kuadër ligjor:

- Ligjin për IPK-në (nr. 03/L-231);
- Udhëzimin Administrativ për Inspektime në PK (nr. 21/2015- MPB);
- Autorizimin zyrtar nr. 03-40 për kryerjen e inspektimit (i datës 24.02.2016).

2.11. Inspektorët policorë gjatë inspektimit kanë konsideruar se dokumentet në vijim do të jenë baza e duhur, në të cilën duhet mbështetur puna e tyre:

- Ligji për Policinë;
- Plani strategjik i Policisë, përfshirë edhe Planin e veprimit;
- Akti nënligjor mbi organizimin dhe sistematizimin vendeve të punës në PK;
- Akti nënligjor mbi marrëdhënien e punës në PK;
- PSO-të mbi shpërndarjen e sistemimin e personelit, përfshirë konkurset dhe transferet.

### 3. TË GJETURAT E INSPEKTIMIT

---

#### 3.1. Identifikimi i kriterëve të shpërndarjes së personelit sipas gradave e pozitive

3.1.1. Ndryshimet e bëra me Ligjin e ri për Policinë (04/L-076) të hyrë në fuqi në mars të vitit 2012, kishin shtyrë para nevojën për harmonizimin e reformave organizative me legjislacionin e ri. Autoritet vendimmarrës që ka iniciuar fillimin e aktiviteteve në rishikimin e organizimit të brendshëm ka qenë Drejtori i Përgjithshëm i Policisë, i cili me një vendim të veçantë kishte themeluar Grupin Punues për Rishikimin dhe Harmonizimin e Strukturës Organizative me Ligjin e ri të PK-së<sup>1</sup>. Në Grupin Punues janë përfaqësuar të gjitha departamentet e PK-së nga përfaqësuesit e tyre, të cilët rreth një muaj e gjysmë janë angazhuar në nxjerrjen e një strukture të qëndrueshme, të bazuar në orientimet policore.

3.1.2. Gjatë aktiviteteve në reformimin e brendshëm struktural organizativ, Grupi Punues i është referuar ndryshimeve të Ligjit të ri të aprovuar, Planit Strategjik Zhvillimor 2011/15, strategjive tjera sektoriale, rezultateve të hulumtimit dhe analizave të Projektit të realizuar nga ekspertë të Instrumentit të Komisionit Evropian për Asistencë Teknike dhe Shkëmbim të Informacionit (TAIEX). Programi ishte nxjerrë si Program ndihmës për udhëheqje të punës për PK-në, për të bërë një vlerësim gjithëpërfshirës të burimeve njerëzore dhe logjistikës, duke përfshirë zhvillimin e një strukture për menaxhimin e performancës dhe treguesit kryesorë të saj.

3.1.3. Raporti<sup>2</sup> i dalë nga Projekti me analiza të TAIEX-it ka potencuar nevojën për t'u ballafaquar me sfidat në zbatimin e strategjisë për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe fushën e shërbimeve mbështetëse. Rezultatet e kësaj Analize kishin konsideruar se ka mungesë të investimeve në policimin e vijës së parë dhe mbi theksim të investimeve në specializim, çështje këto që kanë mundësi të ndikojnë negativisht në mbledhjen dhe ndarjen e informatave si gjëra thelbësore në organizatë nëse nuk menaxhohen me kujdes.

3.1.4. Eksperti i TAIEX-it kishte bërë një punë të frytshme, duke u përkushtuar me theks të veçantë në nxjerrjen e një formule të shpërndarjes së burimeve njerëzore, bazuar në një numër kriteresh që kishin bazë edhe në Ligjin për Policinë. Puna e ekspertit ishte fokusuar në nivel lokal dhe rajonal por edhe në fushën e shërbimeve mbështetëse në nivel qendror. Punë e duhur ishte kryer edhe në kategorizimin e stacioneve policore. Eksperti i TAIEX-it është shërbyer me të dhëna të siguruara nga njësitë kompetente lokale dhe rajonale policore. Informatat e dala nga Analiza e ekspertit të TAIEX-it kishin shërbyer si informacion hyrës në vendosjen e një kornize që të ndihmonte PK-në në vendosjen e një strukture të qëndrueshme të mbështetur me burime të mjaftueshme njerëzore.

3.1.5. Ligji për Policinë (në nenin 32 ku flitet për organizimin policor), ka përcaktuar se Policia organizohet në nivel qendror dhe lokal, përfshirë drejtoritë rajonale bashkë me stacionet policore. Po ashtu, përcaktohet se me qëllim të menaxhimit dhe kontrollit të kufijve, DPP-ja, përveç stacioneve policore që gjenden në secilën komunë, themelon edhe stacionet policore kufitare nën autoritetin dhe juridiksionin e DRPK-ve. Nga ajo që përcaktohet në Ligj, është e qartë se veç përcaktohet mënyra e rregullimit bazë të Policisë. Në nenin 34 të Ligjit për Policinë, ku flitet për DRP-të, përmenden edhe kriteret (faktorët) ndikues në përcaktimin e juridiksionit territorial të DRP-ve, duke u dhënë konsideratë

---

<sup>1</sup> Drejtori i Përgjithshëm i Policisë, *Vendim për krijimin e Grupit Punues për Rishikimin dhe Harmonizimin e Strukturës Organizative me Ligjin e ri të PK-së*, DPP-01/0331/2012, 03.04.2012, Prishtinë.

<sup>2</sup> Joseph Delaney, *Raporti final i misionit (12 mars-13 prill 2012)*, ref. 16315, 13 prill 2012, Prishtinë.

faktorëve, si: madhësia e rajonit, numri i banorëve, niveli i krimit, pozita gjeografike, ndërtesat e rëndësishme, rrugët dhe infrastruktura tjetër.

3.1.6. Raporti i TAIEX-it ka marrë parasysh kriteret e përcaktuara në Ligjin e Policisë dhe gjatë nxjerrjes së përfundimeve, ka përdorur kriteret tek niveli lokal i stacioneve por edhe tek ai rajonal, duke përfshirë edhe NJRKRR-të dhe NJSO-të. Nxjerrja e formulës shpërndarëse të burimeve nuk është kufizuar vetëm në kriteret ekzistuese, por ka marrë parasysh edhe numrin e thirrjeve telefonike, gjatësinë e vijës kufitare, numrin e automjeteve të regjistruara dhe kritere tjera shtesë.

3.1.7. Struktura organizative i është nënshtruar vazhdimisht ndryshimeve që nga koha kur roli dhe ndikimi i personelit ndërkombëtar ishte prioritar. Prej pasluftës ajo vazhdon t'iu nënshtrohet ndryshimeve dinamike, gjithashtu duke iu përshtatur nevojave dhe kërkesave. Rol me rëndësi në nxjerrjen e strukturës kanë ushtruar edhe kërkesat për zbatimin e strategjive të shumta policore, ku vlen përmendur një nga to Strategjinë për Policimin në Bashkësi, ku një ndarje e re sektoriale në kuadër të stacioneve policore veçse është jetësuar në kuadër të strukturës së re të organizimit policor. Edhe versioni i fundit i organogramit ka pësuar ndryshime, për shkak të dinamikës organizative të PK-së, siç është rasti me shtimin e dy drejtorive rajonale policore (Gjakova dhe Mitrovica Veriore). Ndryshime brenda strukturave sektoriale janë vërejtur në disa pjesë tjera, duke u konsideruar normale për shkak të tranzicionit, në të cilin ndodhet organizata. Vërehet se ky ristrukturim nuk ka lënë mundësinë për tendencë të dyfishimit të vendeve të punës me natyrë të njëjtë pune, duke u vlerësuar se ka arritur të bëjë një ndarje efikase të pozitave dhe vendeve të punës.

3.1.8. Pas nxjerrjes së strukturës së re, të ardhur si rezultat i rishikimit dhe harmonizimit me Ligjin aktual si dhe pas aprovimit të Ministrit të Punëve të Brendshme, DPP-ja më 24 maj të vitit 2012 ka bërë një Njoftim<sup>3</sup> për të gjithë punonjësit e saj policorë, mbi skemën e re, përfshirë standardizimin dhe emërtimet e reja të ndarjeve organizative, shpërndarjen e burimeve, kategorizimin e stacioneve policore, njësitë e reja brenda strukturës, etj. Sipas dokumentit në fjalë, Drejtoria e Personelit është ngarkuar me përgjegjësinë e krijimit të Listës për caktimin të personelit (LPAPK), në pozitat e autorizuara përbrenda strukturës organizative.

3.1.9. Drejtoria e Personelit ka nxjerrë LPAPK-në që ndryshon apo rishikohet/ azhurnohet varësisht nga nevojat për personel brenda limiteve të përcaktuara. Nëse i hidhet një shikim kësaj Liste, vërehet se ajo nuk përcakton në mënyrë të detajuar llojin e vendeve të punës brenda ndarjeve organizative, por thekson vetëm gradat në kuadër të tyre. Nuk është sqaruar se në përbërje të disa njësive, çfarë është përbërja e disa vendeve të punës, duke bërë që të paraqitet konfuzion lidhur me atë se çfarë vendesh pune mund të jenë ato (rast konkret janë disa pozita të cilësuar përgjithësisht vetëm si staf civil).

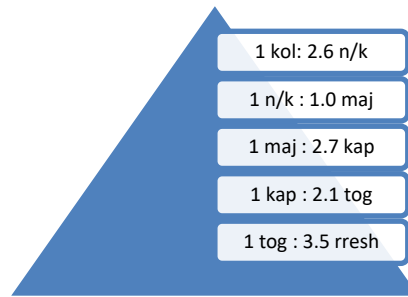
3.1.10. LPAPK-ja e përpiluar nga Drejtoria e Personelit dhe e aprovuar nga Drejtori i Përgjithshëm i Policisë, nuk vërehet se ka siguruar një shpërndarje të duhur të burimeve njerëzore, kur shtrohet çështja e shtrirjes së kontrollit. IPK-ja ka paraqitur piramidën e shtrirjes së kontrollit menaxherial, në bazë të të cilës vërehet se grada e 'majorit policor' nuk është 'vlerësuar' sa duhet sa i përket numrit që përfaqëson brenda LPAPK-së. Kjo bazohet në raportin për shtrirje të kontrollit, në bazë të cilit shihet se një 'nënkolonel policor' ka nën mbikëqyrje afërsisht një 'major policor'. Kjo bie në sy edhe pse IPK-ja nuk ka hasur në

---

<sup>3</sup> Drejtoria e Përgjithshme e Policisë, *Njoftim-rishikimi dhe harmonizimi i strukturës organizative të PK-së me Ligjin për Policinë nr. 04/L-07*, ref. DPPK-01/0550/2012, 24.05.2012, Prishtinë.



ndonjë dokument që rregullon numrin e vartësve, mbi të cilët duhet të ushtrojë mbikëqyrje një i graduar policor.



**Diagrami 1. Paraqitja piramidale e 'shtrirjes së kontrollit' sipas LPAPK-së**

3.1.11. Inspektorët janë shërbyer me skemat e të gjitha ndarjeve organizative në kuadër të strukturës së rishikuar dhe LPAPK -në dhe gjatë verifikimit të mënyrës së plotësimit të vendeve të punës kanë vërejtur se skemat e disa ndarjeve organizative nuk përputhen me vendet e punës që janë përfshirë në LPAPK.

### **3.2. Vlerësimi i respektimit të kriterëve dhe procedurave të shpërndarjes së personelit sipas gradave dhe pozitave**

3.2.1. Bazë e mirëfilltë e funksionimit të duhur të PK-së dhe kryerjes së detyrave nga ana e saj është organizimi i duhur strukturor i saj dhe shpërndarja e personelit sipas atij organizimi. PK-ja është ndërtuar sipas strukturës të aprovuar nga Ministri i Punëve të Brendshme e që bazën ligjore e ka në Ligjin e Policisë (nr. 04/L-076). Aktualisht, veçse në kuadër të Zyrës së Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë, burimet tjera njerëzore janë ndarë në pesë (5) departamente, të cilat pastaj ndahen në divizione, drejtori qendrore, drejtori rajonale, sektorë, njësi, etj. Në të gjitha njësitë organizative të PK-së, personeli caktohet në bazë të LPAPK-së, e cila përcakton numrin e personelit, gradën adekuate dhe pozitën që duhet të mbajë secili rang i punonjësve policorë si dhe stafi civil.

3.2.2. Subjekt i këtij inspektimi në nivelin qendror kanë qenë pesë (5) departamentet policore, duke përfshirë divizionet dhe drejtoritë si pjesë përbërëse të tyre, kurse në nivel lokal, tetë (8) drejtori rajonale policore me nga dy stacione policore dhe tre (3) drejtori rajonale të policisë kufitare (së bashku me Aeroportin Ndërkombëtar të Prishtinës). Në bazë të analizave që rezultojnë nga të dhënat tabelore, në kuadër të Departamentit të Operacioneve ka mungesë të burimeve të mjaftueshme njerëzore nga ajo që parashihet me LPAPK. Ky Departament ka të plotësuar kuotën e vendeve të punës në nivelin 96% (kemi një mungesë të burimeve prej 166 punonjësish). Mungesë të burimeve njerëzore në krahasim me atë që përcaktohet me LPAPK vërehet edhe te Departamenti i Burimeve Njerëzore, ku kuota e plotësimit të vendeve të punës arrin në 94,2% (evidentohet një mungesë burimesh njerëzore prej 8 punonjësish). Në Departamentin e Kufirit, Hetimeve dhe të Shërbimeve Mbështetëse ka një tejkallim të plotësimit të vendeve të punës duke tejkalluar kuotat për 0.5%, 1.8% dhe 10.7%. Në aspektin e krahasimit vertikal të të dhënave, kemi një plotësim të vendeve të punës në kuotën e përgjithshme prej 98,4%, në të cilën, personeli i uniformuar përfaqësohet me 98%, kurse personeli civil me 98,8%.

Tabela nr. 1. Paraqitja tabelore e shpërndarjes së personelit në Policinë e Kosovës									
Departamentet	Burimet njerëzore sipas LPAPK			Gjendja aktuale			Ndryshimi		
	PU <sup>4</sup>	PC <sup>5</sup>	Total	PU	PC	Total	Plan.	Aktual	+/-
Operacionet <sup>6</sup>	3897	465	4362	3753	443	4196	4362	4196	-166
Kufiri	1273	44	1317	1280	44	1324	1317	1324	+7
Hetimet	569	27	596	585	22	607	596	607	+11
Burime njerëzore	86	53	139	84	47	131	139	131	-8
Shër. mbështetëse	6	247	253	10	270	280	253	280	+27
Gjithsej	5831	836	6667	5712	826	6538	6667	6538	-129

3.2.3. Inspektorët kanë siguruar informacionin lidhur me plotësimin e pozitave dhe vendeve të punës në nivel të përgjithshëm të PK-s (përfshirë edhe DPP-në) dhe pas pasqyrit të tyre në tabelën nr. 2, kanë vërejtur se edhe pse LPAPK-ja parasheh vendosjen e personelit të graduar në ndarjet e caktuara organizative që ushtrojnë autoritet mbikëqyrës menaxherial, shumë vende pune vazhdojnë të udhëhiqen/ ushtrohen nga punonjës të uniformuar me grada jo adekuate për pozitat përkatëse. Sipas informacionit të Drejtorisë së Personelit, ekziston deficit i kuadrin të graduar në krahasim me atë që e parasheh LPAPK-ja, për të gjitha gradat. Edhe pse LPAPK-ja ka paraparë një shtrirje të pozitave menaxheriale në gjithsej 1851 sosh, deri më tani PK-ja ka të graduar një udhëheqje menaxheriale në gjithsej 1.771 punonjës, që nënkupton se kemi një mungesë të graduarish prej gjithsej 80 sish, apo 4.3% nga ajo që e parasheh LPAPK-ja.

Tabela nr. 2. Tabelë krahasuese e gradave ekzistuese dhe atyre të paraparë me LPAPK												
Departamenti / Drejtoria	Numri i pozitave të paraparë për gradën (LPAPK)						Numri i përgjithshëm i të graduarve në PK					
	Kol	Nk	Maj	Kap	Tog	Rr	Kol	Nk	Maj	Kap	Tog	Rr
Operacionet	11	31	31	96	229	795	4	18	26	75	213	675
Kufiri	2	4	6	19	44	170	3	4	5	17	46	184
Hetimet	2	9	5	27	59	120	1	5	9	21	68	192
Burimet njer.	3	6	6	12	8	35	3	6	3	10	9	35
Sherb. mbesht	0	1	0	1	0	2	0	1	1	2	1	2
DPP	4	8	12	9	30	54	7	7	7	11	29	71
Gjithsej	22	59	60	164	370	1176	18	41	51	136	366	1159

3.2.4. Mungesa e të graduarve për të udhëhequr pozita udhëheqëse ka bërë që shumë vende pune të udhëhiqen nga grada më të ulëta. Departamenti i Operacioneve mbetet departamenti me numrin më të madh të rasteve, kur pozitat drejtuese udhëhiqen nga punonjës me grada më të ulëta se që parashihet me LPAPK. Në tabelën e mëposhtme kemi paraqitur raste të ndara për secilin departament, kur pozita është më e lartë se grada dhe e kundërta. IPK-ja ka evidentuar raste kur gradat udhëheqëse nuk përputhen me pozitat udhëheqëse, me gjithë faktin se një fushë e tillë rregullohet me rregullativë ligjore. Me gjithë faktin se inspektimi nuk ka qenë gjithëpërfshirës, numri i rasteve kur pozitat nuk mbulohen

<sup>4</sup> Shkurtesa PU nënkupton personelin e uniformuar.

<sup>5</sup> Shkurtesa PC nënkupton personelin e stafit civilë.

<sup>6</sup> Në Departamentin e Operacioneve janë përfshirë personeli i tri divizioneve dhe katërmbëdhjetë drejtorive të saj (d.m.th. edhe tetë drejtori rajonale me nga dy stacione policore për secilën DRP).

me grada adekuate ka qenë evident. IPK-ja ka evidentuar gjithsej 145 raste kur pozitat udhëhiqen nga grada më të ulëta nga ajo që parashihet dhe 99 raste kur pozitat udhëhiqen nga grada më të larta se që parashihet me LPAPK (më i madh është numri i rasteve kur pozitat nuk mbulohen me grada adekuate për një hallkë/ gradë).

Tabela nr. 3. Paraqitja tabelore mbi rastet e mospërputhjes së gradave me pozitën						
Departamentet	Raste kur pozita është më e lartë se grada			Rastet kur pozita është më e ulët se grada		
	Për një gradë	Më shumë se një gradë	Gjithsej	Për një gradë	Më shumë se një gradë	Gjithsej
Operacionet	83	14	97	40	2	42
Kufiri	8	0	8	15	0	15
Hetimet	28	1	29	39	3	42
Burimet njerëzore	10	0	10	0	0	0
Shërbime mbështetëse	1	0	1	0	0	0
Gjithsej	130	15	145	94	5	99

3.2.5. Në Departamentin për Operacione është hasur që grada më e ulët udhëheqë me stacionin policor, kurse grada e paraparë për atë pozitë edhe pse ekziston në kuadër të stacionit policor, nuk i jepet vendi meritor drejtues (rasti i referohet Stacionit Policor në Drenas). Dukuri e tillë është hasur edhe në dy stacione tjera policore (Istog dhe Lipjan), ku edhe pse ka punonjës me grada adekuate për pozitat drejtuese, aty udhëheqin punonjës të uniformuar me gradë më të ulët se që parashihet (rastet u referohen njërive të hetimeve në kuadër të dy stacioneve të cekura). Tek njësitë e specializuara të Departamentit të Operacioneve është hasur një numër i konsideruar i punonjësve të graduar me gradë ‘rreshter policor’ që kryejnë punë operative të zyrtarit policor. Tejkalmi i dy ose më shumë gradave është hasur me të madhe në DRP- Mitrovicë ‘Veriu’ (zyrtari policor është me vendim në pozitë të kapitenit policor<sup>7</sup>). Inspektimi ka hasur në raste kur zyrtarët policorë kryejnë punë udhëheqëse apo drejtuese që i takojnë gradës së rreshterit policor, por paguhen si zyrtarë policorë (DRP-Mitrovicë ‘Veriu’). Në anën tjetër, janë evidentuar raste kur zyrtarët policorë paguhen si rreshter policor, pavarësisht se nuk e kanë një gradë të tillë (DRP-Gjakovë). Tek Departamenti i Hetimeve janë identifikuar disa raste kur punonjës me gradë më të lartë, mbajnë pozita që parashihen të udhëhiqen nga punonjës me gradë më të ulët, dhe e kundërta. Në rastin e parë, një numër i konsideruar i rreshterëve policorë në të gjitha drejtoritë e këtij Departamenti, me gjithë faktin se mund të mbajnë pozita drejtuese në Departamente të tjera, kanë mbetur në pozita të njëjta (hetues) në kuadër të Departamentit të Hetimeve gjegjësisht në kuadër të drejtorive të tij. Në Departamentin për Burime Njerëzore janë identifikuar dhjetë (10) raste kur pozitat e të angazhuarve, janë më të larta sesa gradat që mbajnë ata.

3.2.6. Si në rastin e Departamentit për Operacione (Divizioni i Njërive të Specializuara), ashtu edhe në Departamentin e Hetimeve, deri te rritja numrit të personelit të graduar, që mbajnë pozita më të ulëta se grada (toger dhe rreshter), ka ardhur si rezultat i procesit të fundit të gradimit. Sipas LPAPK-së, këta të graduar mund të konsiderohen si personel pa pozita adekuate, pasi që e tejkalojnë numrin e nevojshëm brenda drejtorive. Duke marrë parasysh se, te Njësitë e Specializuara dhe Departamentin e Hetimeve, personeli duhet të jetë i trajnuar me trajnime më të avancuara dhe të specializuara, Drejtori i Departamentit të Hetimeve ka kërkuar nga Drejtori i Përgjithshëm i Policisë, që të gjithë punonjësit hetues të

<sup>7</sup> Vendimi me nr. ref.: 07/1-01A/8192

graduuar në këtë proces, të mos lëvizin nga pozitat aktuale pasi që janë të specializuar për natyrën e tyre të punës dhe meqë për zëvendësimin e tyre me punonjës të rinj, nevojitet kohë e gjatë dhe investime të mëdha, kërkesë kjo e cila edhe është aprovuar.

3.2.7. Gjatë analizimit të LPAPK-së dhe krahasimit të saj me gjendjen aktuale të shpërndarjes së personelit të graduuar, inspektorët kanë vërejtur se nuk është bërë shpërndarje adekuate brenda për brenda Departamentit të Hetimeve, pasi që në disa drejtori ka numër më të madh të të graduuarve kurse në disa të tjera kemi mungesë të personelit të graduuar, si në DHKR (dy zyrtarë me gradë kapiten policor janë më tepër se që parashihet me LPAPK edhe pse në anën tjetër, në DHTQNJ kemi mungesë për dy punonjës të të njëjtës gradë). Po ashtu, në DKT ka mungesë të punonjësve me gradë 'toger policor', kurse DHKR-ja ka tre (3) togerë më tepër që kanë aktualisht vendin e punës si hetues.

3.2.8. Për shkak të ndryshimit të kohëpaskohshëm të LPAPK-së, disa punonjës të graduuar në kuadër të Divizionit të Sigurisë Publike kanë mbetur pa pozitë (në DRP- Pejë janë 2 kapitenë dhe 3 rreshterë; DRP- Gjakovë është 1 kapiten; DRP- Gjilan është 1 toger dhe 1 rreshter). Tek NJRSH-të (Pejë, Mitrovicë Jugu, Prizren dhe Prishtinë) ka më tepër operatorë se që parashihen, duke nënkuptuar se kemi një shpërndarje jo të duhur të operatorëve. Tek Departamenti i Kufirit ka të graduuar të mbetur pa pozitë (DRPK-Lindje), zyrtarë policorë që kryejnë punë administrative apo mbështetëse (DRPK-Perëndimi) dhe zyrtarë me gradë rreshter të angazhuar në detyra të zyrtarëve policorë, me gjithë faktin që janë të graduuar dhe kanë mbetur në pozita të njëjta të punës (Aeroporti Ndërkombëtar i Prishtinës). Në Departamentin e Kufirit vërehet një shpërndarje jo e duhur edhe e zyrtarëve policorë, ku sipas LPAPK-së në disa stacione kufitare ka tejkallim të numrit të paraparë të tyre, ndërsa në disa të tjera ka mungesë të stafit të uniformuar (në kuadër të DRPK-Lindje, në disa stacione kufitare dhe të mbikëqyrjes së kufirit, si Gllaboçicë, Muçibabë dhe Hani i Elezit, është i angazhuar numër më i madh i zyrtarëve policorë, derisa në disa stacione tjera, ka mungesë të zyrtarëve policorë.

3.2.9. Në DRP të Mitrovicës 'Veriu', çështja e tejkallimit të gradës për një ose më shumë pozita është përcjellë edhe me mungesë të komandantëve të stacioneve policore si dhe mos shpërndarje të personelit në bazë të LPAPK-së. Stacionet policore në Mitrovicë 'Veriu', Leposaviq, Zveçan dhe Zubin Potok nuk kanë komandant stacioni, por udhëhiqen nga zëvendës komandantët. Nga analizimi i LPAPK-së dhe krahasimi i bërë me gjendjen aktuale sa i përket numrit të personelit të graduuar, vërehet se aktualisht ka numër më të madh të personelit të graduuar se që parashihet me LPAPK. Gjithashtu, të gjeturat tregojnë se në këtë DRP kemi shpërndarje jo të mirë të personelit të graduuar.

3.2.10. Në katër (4) pozita udhëheqëse që parashihen në kuadër të DRP- Mitrovicë 'Veriu' është i vendosur personel me grada jo adekuate (rreshter dhe zyrtar policor pa grada), kurse personeli me grada të larta policore (6 major) janë të sistemuar në stacione policore në pozita që parashihen për punonjës me grada toger dhe rreshter. Drejtori Rajonal dhe zëvendësi i tij janë me gradë 'kapiten' e që duhet të kenë grada më të larta. Ose rasti kur Shefi i hetimeve rajonale me gradë rreshter udhëheq më hetimet rajonale që duhet të udhëhiqen nga punonjës të graduuar me gradë nënkolonel. Në stacionet policore të Mitrovicës 'Veriu' dhe Zveçanit, zëvendës komandantët janë me gradë major, kurse në Leposaviq dhe Zubin Potok janë me gradë toger. Koordinatori i sektorëve në Stacionin Policor të Mitrovicës 'Veriu' është zyrtar policor dhe ushtron detyrat e togerit, mandej në Stacionin Policor të Zveçanit, Shefi i operativës është rreshter, pozitë kjo e cila duhet udhëhequr nga grada toger, kurse dy Ekiye reaguese (1 dhe 4) udhëhiqen nga punonjës të graduuar me gradë toger e që parashihet të udhëhiqen nga grada rreshter. Kemi edhe raste tjera, si ai i Koordinatorit të sektorëve në

Stacionin Policor të Leposaviqit me gradë major, për pozitën e të cilit parashihet grada toger, apo ai i Zëvendës komandantit të po këtij stacioni që është me gradë toger.

3.2.11. Në Departamentin e Shërbimeve Mbështetëse është tejkualuar numri i personelit të uniformuar tek DTI-ja, ngase veç tre (3) zyrtarëve të uniformuar sa parashihen në kuadrin e saj, janë sistemuar tepër pa pozitë edhe pesë (5) të tjerë, prej të cilëve, dy (2) kapitenë, një (1) toger dhe dy (2) polic. Kur i referohemi shifrës tepricë të kapitenëve në kuadër të Drejtorisë, duhet pasur parasysh se te Zyra e Drejtorit të DSHM-së ka një pozitë të pambuluar që parashihet me gradë kapiten. Numri i punonjësve të stafit civil në disa drejtori të këtij Departamenti është tejkualuar, kurse në disa tjera është më i pakët. DMO-ja, DBF-ja dhe DL-ja kanë numër më të madh të punonjësve se që parashihet, kurse drejtoritë tjera numërojnë më pak staf civil nga ajo që kërkohet me LPAPK.

3.2.12. LPAPK përveç se paraqet Listën e personelit të autorizuar, ajo po ashtu definoi edhe njësitet apo zyrat dhe pozitat e personelit. Mirëpo, inspektorët kanë gjetur se ekzistojnë funksionale disa Zyra edhe pse të njëjtat nuk janë të parapara me LPAPK. Në disa stacione policore (Lipjan, Mitrovicë 'Jugu', Suharekë) vazhdojnë të funksionojnë Zyrat për Armë edhe pse të njëjtat nuk janë të parapara të funksionojnë në stacionet policore. Sipas organizimit të ri policor (LPAPK), Zyrat për Armë duhet të funksionojnë në kuadër të DRP-ve.

3.2.13. Është gjetur se LPAPK -ja parasheh funksionimin e një Ekupi zyrtarësh policorë por që ende nuk është funksionalizuar. Rast konkret kemi Divizionin e Komunikacionit Rrugor, ku tek Njësia për Kontroll të Autostradave, Ekupi i Motoçiklistëve që duhet të jetë në përbërje prej tre (3) policësh nuk është funksionalizuar fare. Ndërsa, një rast tjetër kemi te Drejtoria e Prokurimit, përveç që nuk është plotësuar me personel, akoma nuk është organizuar sipas strukturës organizative tërësisht si e kërkon skema, pasi që personeli duhet të organizohet në sektorë që aktualisht nuk është bërë.

3.2.14. Nga tabela e plotësimit të vendeve të punës me staf civil vërehet se në disa DRP është paraqitur një tepricë punonjësish. Shqetësim lidhur me stafin civil kanë paraqitur DRP-të sa i përket përgjegjësive dhe detyrave të tyre, ngase sipas tyre me LPAPK është përcaktuar vetëm përbërja apo numri i punonjësve të stafit civil, por jo edhe përshkrimi i saktë i secilës pozitë që parashihet në kuadër të këtyre ndarjeve organizative.

3.2.15. Udhëzimi Administrativ Mbi Marrëdhënien e Punës në PK, ka paraparë që caktimi i Ushtruesit të Detyrës të bëhet në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj, me mundësi të vazhdimit më së shumti edhe për tre (3) muaj të tjerë. Respektimi i këtij Udhëzimi lidhur me këtë pikë, në masë të madhe është i mirë, me përjashtim të DMO-së. Kjo Drejtori që është pjesë përbërëse e DSHM-së, vazhdon të udhëhiqet nga Ushtrues Detyrës<sup>8</sup> që nga nëntori i vitit 2014 (pozita mbahet konform Udhëzimit të lartëcekur deri në marrjen e një vendimi të formës së prerë nga organet gjyqësore për punonjësin e PK-së, ndaj të cilit ushtrohet procedurë penale).

3.2.16. IPK-ja ka shtjelluar Udhëzimin Administrativ për Marrëdhënien e Punës në PK, PSO-në për procedurën e transferimit të punonjësve të PK-së dhe PSO-në për procedurat e shpalljes së konkurseve të brendshme dhe ka vërejtur se emërimi i personelit policor, në masë jo të duhur ka respektuar rregullat për sistemimin e personelit. Udhëzimi në nenin 33 (Sistemimi i personelit) ka përcaktuar në pikën 3, se 'vendet e lira të punës duhet të

---

<sup>8</sup> Kopje e vendimit për caktim të përkohshëm në detyrë me nr. reference: 07/1-01A/2711.

plotësohen duke iu përmbajtur procedurave të rregullta të konkurrimit'. Kurse, pika 4 përcakton se 'punonjësi duhet të sistemohet në vendin e punës që i përgjigjet përgatitjes arsimore- kualifikimit, gradës, aftësive, shkathtësive profesionale të zyrtarit dhe përvojës së tij në punë'. PSO-ja për procedurën e transferimit të punonjësve policorë, në pikën 1 të kapitullit III (dispozitat e përgjithshme) përcakton se 'aplikimi i procedurave të konkurrimit përmes shpalljes së konkurseve është forma më e mirë dhe më demokratike për plotësimin e pozitave të lira në strukturën organizative të Policisë'. Bazuar në këto dokumente referuese, IPK-ja vlerëson se procedura e konkurrimit për pozita përkatëse nuk ndërmerret në të gjitha rastet që kërkojnë nevojën për shpallje të konkurseve. Dëshmi e këtij konstatimi është edhe e dhëna nga Raporti Vjetor i Punës së Drejtorisë së Personelit, sipas të cilit, gjatë vitit 2015 janë shpallur 52 konkurse, derisa numri i të emëruarve në pozitë është shumë më i madh nga ai që mund të ketë rezultuar nga procesi i konkurrimit (gjithsej 1510).

3.2.17. PSO-ja për procedurën e transferimit të punonjësve policorë, në pikën 5 të kapitullit III (dispozitat e përgjithshme) përcakton se 'nëse vendi i shpallur i punës për pozitën përkatëse/ gradën nuk është plotësuar me konkurs, Drejtoria Rajonale apo Drejtoria e Personelit në nivel qendror duhet respektuar nevojat për pozitën/gradën përkatëse duke emëruar një kandidat, i cili plotëson kriteret për pozitën. Ky vendim për transferim të brendshëm merret kur kjo është në interes të Njesisë apo Drejtorisë, vetëm atëherë kur asnjë punonjës nuk ka mundur të zgjedhet sipas procedurave të konkursit. Ky transferim bëhet me pëlqimin e punonjësit dhe nuk mund të zgjasë më shumë se gjashtë (6) muaj. Po ashtu, bazuar në këtë, IPK-ja vlerëson se për situatat që parashohin emërimin e përkohshëm me kohë të limituar deri në gjashtë (6) muaj në mungesë të konkurrencës, vërehet se ka një numër punonjësish të graduar që vazhdojnë të punojnë në pozitat e emëruara përkundër të skadimit të afatit për transferim të përkohshëm të tyre.

3.2.18. IPK-ja gjatë shtjellimit të dosjeve të konkurseve të brendshme të organizuara nga niveli qendror ka vërejtur se nuk i kushtohet rëndësi sa duhet respektimit të parimit mbi përfaqësimin gjinor dhe etnik brenda paneleve testuese. Këtu përfshihen vlerësimet mbi dosjet e konkurseve të brendshme 07/1-01A/8925, 07/1-01A/8927, 07/1-01A/5947, 07/1-01A/5236, 07/1-01A/6203, 07/1-01A/7538 dhe 07/1-01A/8023.

## 4. PËRFUNDIMET

---

4.1. Është bërë një punë e duhur në nxjerrjen e formulës mbi shpërndarjen e burimeve njerëzore, por jo edhe në nxjerrjen e numrit të gradave për mbikëqyrje. Edhe LPAPK-ja ka nxjerrë një numër të gradave që nuk është mbuluar me numrin aktual të të graduarve. Mbulimi i vendeve dhe pozitave të parapara me LPAPK është pamundësuar nga sistemi aktual i gradimit.

4.2. Nuk është bërë një punë e duhur në nxjerrjen e numrit të nevojshëm të burimeve njerëzore për nivelin qendror, por vetëm për atë në nivel regional dhe lokal. Nuk është vendosur ndonjë formulë e pavarur nga numri aktual i punonjësve, por një model i bazuar në numrin aktual, duke caktuar fillimisht një minimum të punonjësve të nevojshëm dhe duke plotësuar numrin tjetër bazuar në kriteret të paraparë me ligj dhe disa të tjera shtesë.

4.3. Sa i përket numrit të punonjësve, përgjithësisht PK-ja nuk ka bërë një shpërndarje të duhur të burimeve njerëzore në tërë strukturën bazuar në LPAPK, ngase në dy (2) nga pesë (5) departamentet ende vërehet mungesë e burimeve njerëzore, derisa në tre (3) të tjera janë tejkaluara kuotat e parapara. Duhet theksuar se kuotat e plotësimit të numrit të punonjësve policorë sillen në masën prej - 6 deri në +11%. Kurse, numri aktual i të graduarve ndryshon me numrin e paraparë me LPAPK.

4.4. Mungesa e një numri gradash siç përcaktohet me LPAPK ka pasur për rrjedhojë tendencën për mbulim të disa pozitave drejtuese nga punonjës me grada jo adekuate, me gjithë faktin se një gjë e tillë është përcaktuar me Udhëzim. IPK-ja ka vlerësuar se numri i emërimeve në pozita drejtuese nga punonjës me grada më të ulëta është evidente.

4.5. PK-ja në shumë raste dhe njësi të saj organizative nuk ka bërë një sistemim dhe ri-sistemim, duke bërë që shumë prej tyre të kenë mungesa të dukshme të vendeve të punës dhe gradave, disa tjera tepricë evidente të tyre.

4.6. Ri-organizimi që ka ardhur si pasojë e nxjerrjes së strukturës së re organizative, ka vënë në pah një tepricë të stafit civil në shumë drejtori apo njësi. Lidhur me këtë, shumë vende pune të stafit civil nuk qartësohen se çfarë përfaqësojnë me LPAPK, por figurojnë vetëm si numër.

4.7. IPK-ja vlerëson se në kuadër të një numri stacionesh policore ende kryejnë detyrat e tyre zyrtarët e armëve, kur dihet qartë se Zyrat e tilla nuk janë më pjesë e ri-organizimit policor si pjesë e stacioneve policore, por e drejtorive policore rajonale. Veç tjerash, ka njësi organizative që ende nuk janë funksionalizuar konform ri-organizimit (Ekipi i motoçiklistëve).

4.8. Procedurat e konkurrimit për plotësimin e vendeve të punës nuk ndërmerren efektivisht në të gjitha rastet dhe vlerësohet se numri i të emëruarve është më i madh nga ai që rezulton nga aplikimi i procedurave konkurruese. Një numër i vendeve të punës plotësohen mbi bazën e transfereve me kohë të caktuar, por që është identifikuar se këto afate janë tejkaluara në disa raste, sidomos kur bëhet fjalë për pozita drejtuese që udhëhiqen nga grada jo adekuate.

4.9. IPK-ja ka vlerësuar se në procedurat e konkurrimit nuk i kushtohet kujdes i duhur respektimit të parimit të përfaqësimit gjinor dhe etnik. Kjo vërehet tek panelet testuese në konkurset e brendshme të Policisë.

## 5. REKOMANDIMET KRYESORE

---

Bazuar në të gjeturat e inspektimit dhe përfundimet e arritura, IPK-ja nxjerrë për PK-në këto rekomandime kryesore:

1. *IPK-ja i rekomandon Departamentit për Burime Njerëzore që të shqyrtojë mundësinë e nxjerrjes së një dokumenti nga praktikantët më të mirë të policive demokratike që do të përcaktonte mes tjerash edhe numrin e vartësve që mbikëqyren nga ndarjet e organizatave (departamentet, drejtoritë, divizionet, sektorët, njësitë, ekipet).*
2. *IPK-ja i rekomandon menaxhmentit strategjik të PK-së që në të ardhmen para fillimit të realizimit të ri-organizimit, të përgatitet për realizimin e suksesshëm të projekteve të kësaj natyre, duke i kushtuar kujdes fushave, si: ndryshimi i vendeve të punës, ndryshimi i pozitave udhëheqëse brenda njësiave organizative, numri i pa mjaftueshëm i burimeve njerëzore për plotësimin e skemës, raporti në mes numrit të personelit të uniformuar dhe atij civil, raporti në mes të numrit të të graduarve dhe asaj që parashihet me LPAPK, etj.*
3. *IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që në bashkëpunim me departamentet tjera, të shtojë përpjekjet për stabilizimin e skemës organizative, duke ngritur apo ulur numrin e punonjësve policorë ku është e nevojshme konform LPAPK-së.*
4. *IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që plotësimi i strukturës me vendet e punës të bëhet mbi bazën e konkurrimit si një proces i drejtë dhe demokratik, duke iu ofruar mundësinë për të qenë kandidat potencial, të gjithë atyre që plotësojnë kriteret e konkurrimit.*
5. *IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që gjatë rishikimit të LPAPK-së, të përcaktojë edhe vendet e punës që përfshihen brenda ndarjeve organizative, me theks të veçantë për personelin e pa uniformuar.*
6. *IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që të kryejë një rishikim të kryerjes së detyrave në terren, për t'u siguruar se disa njësi organizative janë ri-strukturuar dhe vazhdojnë të mos kryejnë detyra sipas skemës së vjetër organizative.*
7. *IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që të ndërmarrë veprimet e nevojshme në funksionalizimin e disa njësiave organizative të parapara me ri-organizim, që deri në këtë periudhë nuk janë funksionalizuar.*
8. *IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që t'i kushtojë kujdesin e duhur respektimit të parimit mbi përfaqësimin gjinor dhe etnik brenda komisioneve dhe paneleve testuese.*



## 6. PLANI I VEPRIMIT PER PERMBUSHJEN E REKOMANDIMEVE

N r	Rekomandimi	Prioriteti	Komentet	Plani i veprimit
1.	IPK-ja i rekomandon Departamentit për Burime Njerëzore që të shqyrtojë mundësinë e nxjerrjes së dokumenti nga praktikat më të mira të policive demokratike që do të përcaktonte mes tjerash edhe numrin e vartësve që mbikëqyren nga ndarjet e organizative (departamentet, drejtoritë, divizionet, sektorët, njësitë, ekipet).	K1, K2, K3, K4 2017	Departamenti për Burime Njerëzore posedon Strukturën Organizative, Listën e Personelit të autorizuar, Listën e emërimit të pozitive dhe përshkrimet e vendeve të punës.	Departamenti i Burimeve Njerëzore do të hulumton praktikat me të mira të policive demokratike, si dhe do të shyrtojë mundësinë e hartimit të një dokumenti përmes të cilit do të përcaktoje et numrin e vartësve që mbikëqyren nga ndarjet organizative.
2.	IPK-ja i rekomandon menaxhmentit strategjik të PK-së që në të ardhmen para fillimit të realizimit të ri-organizimit, të përgatitet për realizimin e suksesshëm të projekteve të kësaj natyre, duke i kushtuar kujdes fushave, si: ndryshimi i vendeve të punës, ndryshimi i pozitive udhëheqëse brenda njësisë organizative, numri i pamjaftueshëm i burimeve njerëzore për plotësimin e skemës, raporti në mes numrit të personelit të uniformuar dhe atij civil, raporti në mes të numrit të të graduarve dhe asaj që parashihet me LPAPK, etj.	Vazhdimësi	Policia e Kosovës bazuar në ndryshimet e Strukturës së Organizimit si dhe LPA-se në vazhdimësi bene sistemimin e personelit	Menaxhmenti strategjik i PK-se merr parasysht nevojën për analize paraprake para fillimit të projekteve të ri-organizimit
3.	IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që në bashkëpunim me departamentet tjera, të shtojë përpjekjet për stabilizimin e skemës organizative, duke ngritur apo ulur numrin e punonjësve policorë ku është e nevojshme konform LPAPK-së.	K4 2016, K1 2017	Është në proces të sistemimit	Departamenti i Burimeve Njerëzore do të angazhohet për sistemin të punonjësve të PK-se konform Strukturës së Organizimit dhe LPA-se
4.	IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që plotësimi i strukturës me vendet e punës të bëhet mbi bazën e konkurrimit si një proces i drejtë dhe demokratik, duke iu ofruar mundësinë për të qenë kandidat potencial, të gjithë atyre që plotësojnë kriteret e konkurrimit.	2017	nevojat operacionale shpesh kanë diktuar sistemimet duk u mbështetur në UA-07/12	Departamenti i Burimeve Njerëzore do të kujdeset që plotësimi i vendeve të punës të bëhet bazuar në U/A 07/12 mbi marrëdhënien e punës dhe PSO-te në fuqi
5.	IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që gjatë rishikimit të LPAPK-së, të përcaktojë edhe vendet e punës që përfshihen brenda ndarjeve organizative, me theks të veçantë për personelin e pa uniformuar.	K4 2016	Ekziston Lista e emërimit të pozitive, Lista e titujve të vendeve të punës me përshkrim të detyrav	Departamenti i Burimeve Njerëzore do të përcaktojë vendet e punës për personelin e PK-se të pa uniformuar brenda ndarjeve organizative
6.	IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që të kryejë një rishikim të kryerjes së detyrave në terren, për t'u siguruar se disa njësi organizative janë ri-strukturuar dhe vazhdojnë të mos kryejnë detyra sipas skemës së vjetër organizative.	K1, K2 2017	Stacionet janë në proces të bartjes së kompetencave tek Regjionet	Departamenti i Burimeve Njerëzore do të bëjë rishikimin e zbatimit të strukturës në teren.
7.	IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që të ndërmarrë veprimet e nevojshme në funksionalizimin e disa njësisë organizative të parapara me ri-organizim, që deri në këtë periudhë nuk janë funksionalizuar.	K1, K2, K3 2017	Rrjedhojë e ndryshimit të strukturës	Do të plotësojmë kriterun e rekomanduar
8.	IPK-ja i rekomandon Departamentit të Burimeve Njerëzore që t'i kushtojë kujdesin e duhur respektimit të parimit mbi përfaqësimin gjinor dhe etnik brenda komisioneve dhe paneleve testuese.	K4 2016	E përcaktuar në UA/07/12 si dhe në PSO	Do të ndryshimi dhe përcaktohet saktësisht definimi i këtij Neni.