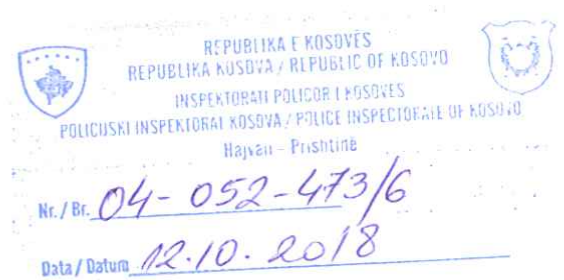




MINISTRIA E PUNËVE TË BRENDSHME
INSPEKTORATI POLICOR I KOSOVËS
DEPARTAMENTI I INSPEKTIMEVE



RAPORT
I INSPEKTIMIT MBI MENAXHIMIN E BURIMEVE NJERËZORE NË
POLICISË SË KOSOVËS

Nr. 4/2018

Prishtinë, 11 tetor 2018

Informata të përgjithshme

Titulli	Raport i inspektimit mbi menaxhimin e burimeve njerëzore në Policinë e Kosovës
Data e përgatitjes	11 tetor 2018
Përgatitur nga	Edona Haqifi, udhëheqëse e ekipit të inspektimit Arsim Telaku, inspektor, Shqiponjë Sopi, inspektore
Mbikëqyrur nga	Ilir Idrizaj, mbikëqyrës i inspektimit. Udhëheqës i Divizionit të Inspektimit dhe Raportimit
Mbështetur nga	Bujar Mustafa, Udhëheqës i Divizionit për Analizë, Planifikim dhe Cilësi
Dorëzuar nga	Bekim Pira, Udhëheqës i Departamentit të Inspektimit
Miratuar nga	Miradije Kelmendi, Kryeshef Ekzekutiv, Inspektorati Policor i Kosovës
Data e miratimit	11 tetor 2018



1. Përmbledhja ekzekutive

- 1.1. Informacion i përgjithshëm mbi rezultatet e inspektimit.....(4-5)

2. Hyrje

- 2.1 Arsyet e inicimit të inspektimit.....(6-6)
- 2.2 Qëllimi i inspektimit.....(6-6)
- 2.3 Objekti i inspektimit.....(6-6)
- 2.4 Subjekti i inspektimit.....(6-6)
- 2.5 Objektivat e inspektimit.....(6-7)
- 2.6 Rëndësia e inspektimit.....(7-7)
- 2.7 Metodologjia e inspektimit.....(7-7)
- 2.8 Periudha e kryerjes së inspektimit.....(7-8)
- 2.9 Periudha e mbulimit të inspektimit.....(8-8)
- 2.10 Drejtimit e inspektimit.....(8-8)
- 2.11 Kriteret e vlerësimit.....(8-8)
- 2.12 Pengesat dhe kufizimet në arritjen e objektivave.....(8-8)

3. Përshkrimi i objektit, gjetjet dhe rekomandimet

- 3.1 Menaxhimi i kapaciteteve të burimeve njerëzore.....(9-17)
- 3.2 Zhvillimi i kapaciteteve të burimeve njerëzore.....(18-21)
- 3.3 Kujdesi shëndetësor(21-24)
- 3.4 Evidencat dhe dosjet e personelit.....(24-26)
- 3.5 Rezultatet e anketës mbi kushtet e punës dhe motivimin.....(26-27)

4. Plani për përmbushjen e rekomandimeve

- 4.1 Plani i veprimit për realizimin e rekomandimeve.....(28-31)

Shtojca

1. Përmbledhja ekzekutive

1.1. Informacion i përgjithshëm mbi rezultatet e inspektimit

1.1.1. Policia e Kosovës (në tekstin e mëtejshëm Policia) ka në fuqi Rregulloren (MPB) nr. 02/2017 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës (31.01.2017), të aprovuar nga Ministri i Punëve të Brendshme. Kjo Rregullore është nxjerrë mbi bazën e Ligjit për Policinë dhe përcakton fushëveprimtarinë, funksionet, organizimin, përgjegjësitë, raportimin dhe kapacitetet. Veç Rregullores në fjalë, Lista e Personelit të Autorizuar (më tutje, LPA) paraqet një dokument të rëndësishëm që mbështet Rregulloren dhe përcakton kapacitetet e burimeve njerëzore të Policisë për çdo ndarje organizative brenda saj, numrin e nevojshëm të punonjësve, numrin e gradave dhe pozitave. Me gjithë faktin se Policia është organizatë shumë dinamike, struktura organizative dhe LPA i nënshtrohen rishikimit apo plotësimit. IPK-ja nuk ka gjetur se ekzistojnë kritere të qarta që duhet përmbushur për të ndryshuar LPA-në. Duhet punuar në drejtim të standardizimit të kësaj fushe, përmes përcaktimit të kriterëve të qarta që hapin rrugë ndryshimit të LPA-së.

1.1.2. Policia vazhdon të ballafaqohet me mungesa dhe tejkallim të numrit të punonjësve në disa departamente dhe nevojitet të punohet në atë drejtim që të përmbillet sistemimi i personelit në kuadër të departamenteve siç parashihet me LPA. Kuota e përmbushjes së kapaciteteve me burime njerëzore është e kënaqshme dhe pritjet të ngritet me rekrutimin edhe të zyrtarëve të rinj. Edhe ky inspektim ka vënë në pah nevojën e shpërndarjes më adekuate të personelit të graduar, meqë janë konstatuar tejkallime dhe mungesa të të graduarve në pozitat brenda strukturave të departamenteve. Nëse synohet ngritja e kapaciteteve të plota me personel të graduar, nevojitet shtimi i personelit me të gjitha gradat, pasi është konstatuar mungesë e 130 gradave. Janë identifikuar disa njësi ende të pafunksionalizuara të parapara me Rregullore. Lidhur me këtë duhet analizuar nevojat për këto njësi. IPK vlerëson përkushtimin e Policisë në respektimin e diversitetit etnik dhe gjinor, duke iu ofruar hapësirë komuniteteve për të qenë pjesë e organizatës. Në rastet e ushtruesve të detyrave, ka shënuar ngritje numri i rasteve kur janë tejkalluar afatet për ushtrimin e detyrës. Kontrollimi i dosjes për procesin e gradimit të majorëve nuk ka evidentuar ndonjë dobësi evidente. Lidhur me konkurset e brendshme janë evidentuar disa raste kur nuk është respektuar rregulli për përbërjen e paneleve, gjë që duhet eliminuar në të ardhmen. Në disa raste që lidhen me promovimin e zyrtarëve nga komuniteti pakicë, nuk janë respektuar të gjitha rregullat dhe procedurat mbi marrëdhënien e punës. Policia nuk ka arritur të nxjerrë Katalogun e Personelit i paraparë me planet e organizatës. Sipas mostrës së siguruar të formularëve të vlerësimit të performancës në punë, vërehen lëvizje pozitive drejt përmbushjes së obligimeve lidhur me këtë fushë.

1.1.3. Departamenti i Burimeve Njerëzore përmes të Divizionit të Trajnimeve është përfshirë në procesin vjetor të Identifikimit dhe Analizës së Nevojave për Trajnime, të zhvilluar me përfshirje të gjërë të strukturës policore. Treguesit e performancës tregojnë se janë shtuar fushat e trajnimeve, numri i trajnimeve dhe i pjesëmarrësve për trajnimet e organizuara nga Divizioni i Trajnimeve në Akademinë e Kosovës për Siguri Publike (AKSP). Pjesëmarrja në trajnimet e brendshme sillet në kuotën rreth 75% për të dy vitet radhazi dhe duhet punuar në drejtim të përfshirjes më të gjërë të punonjësve, siç parashihet me Rregulloren për Personel dhe Administratë, që përcakton obligimet për ndjekjen e 40 orëve trajnim të brendshëm. Trajnimet jashtë vendit janë dyfishuar dhe janë zhvilluar në shumë vende të botës. Numri i seminareve, konferencave, takimeve dhe vizitave jashtë

vendit janë përgjysmuar si në numër po ashtu edhe në pjesëmarrje. Ngjarjet dhe organizimet e tilla janë mbështetur nga një numër i konsideruar partnerësh ndërkombëtarë.

1.1.4. Policia ka angazhuar Drejtorinë për Shërbime Shëndetësore (DSHSH) për t'u përkujdesur për përkrahjen shëndetësore/psikologjike të personelit. Është evident shtimi i rasteve me sëmundje të veçanta dhe me këtë është ngritur edhe numri i privilegjeve shëndetësore. DSHSH ka vazhduar me aktivitete për identifikimin e hershëm të sëmundjeve përmes aplikimit të kontrollit shëndetësor. Është evident kontributi i DSHSH-së dhe Policisë në senzibilizimin mbi përkujdesin shëndetësor dhe psikologjik. Pushimet mjekësore qoftë në kohëzgjatje nga një (1) deri në tre (3) ditë, por edhe ato mbi tre (3) ditë kanë shënuar ngritje të lehtë, kurse në nivel të përgjithshëm derivon një mesatare që nuk arrinë në shtatë (7) ditë të shfrytëzuara gjatë vitit nga punonjës si ditë të pushimeve mjekësore.

1.1.5. Policia ka funksionalizuar një pjesë të Sistemit të ashtuquajtur 'PRIMS', përmes të cilit menaxhohen informata mbi burimet njerëzore policore në formë elektronike. Edhe pse janë duke u shfrytëzuar një numër i konsideruar modulesh, është duke u punuar në drejtim të funksionalizimit më të plotë. Në praktikë janë evidentuar disa vështirësi në mënyrën e funksionimit të tij. Shfaqet si imediate nevoja për shtyrjen para të funksionalizimit të plotë të Sistemit PRIMIS. Është duke u punuar në vazhdimësi për kompletimin e sistemit të arkivimit elektronik, duke i kushtuar rëndësi edhe sigurimit të kushteve fizike dhe të sigurisë. Mbetet që Departamenti i Burimeve Njerëzore të shtyjë proceset drejt funksionalizimit të plotë të arkivimit elektronik. Lidhur me dhomën e dosjeve, ajo në masë të madhe plotëson kriteret fizike dhe të sigurisë për administrimin e lëndës arkivore.

1.1.6. Bazuar në anketën e zhvilluar me 475 respondentë, IPK-ja ka marrë perceptimet mbi kushtet e punës në Polici, motivimin dhe mirëqenien e personelit. Përgjithësisht çdo i dyti i anketuar është i pakënaqur me kushtet e punës, çdo i treti është i pakënaqur me motivimin për punë, kurse dy nga tre të anketuar janë të pakënaqur me mirëqenien. Vlerësohet se anketa e zhvilluar me respondentë të të tre grup-moshave të ndryshme ka nxjerrë edhe rezultate të ndryshueshme, varësisht nga grup-mosha. Pagat, kushtet në punë, kushtet e pensionimit të parakohshëm dhe zhvillimi në karrierë vlerësohen si një nga faktorët më ndikues në rezultatet e anketës.

2. Hyrje

2.1. Arsyet e inicimit të inspektimit

2.1.1. Në bazë të Ligjit nr. 03/L-231, IPK-ja ka mandat ligjor që të kryejë inspektime në Polici, për të vlerësuar mënyrën e kryerjes së detyrave policore. Ky aktivitet ndihmon dhe mbështetë Policinë për të siguruar një shërbim profesional, demokratik dhe të përgjegjshëm. Plani Vjetor i Inspektimeve të Rregullta të Departamentit të Inspektimit të IPK-së, për vitin 2018 ka përfshirë kryerjen e inspektimeve në disa fusha të menaxhimit, përfshirë edhe atë të burimeve njerëzore. Inspektimi i kësaj fushe të menaxhimit paraqet interes për IPK-në, me qëllim që të vlerësojë se Policia ka ndërtuar një strukturë organizative dhe ka kapacitete humane për të kryer detyrat dhe për të përmbushur përgjegjësitë e përcaktuara. Menaxhimi i duhur me burimet njerëzore ndikon drejtpërdrejtë në realizimin e detyrave dhe përmbushjen me sukses të objektivave të përcaktuara. Duhet kuptuar se kjo fushë paraqet një nga investimet më të kushtueshme të organizatës policore. Duke kuptuar rëndësinë e kësaj fushe, Kryeshefi Ekzekutiv i IPK-së më 1 mars 2018, mbi bazën e Programit të miratuar të punës inspektuese të po të njëjtës datë, ka inicuar inspektim të rregullt për të vlerësuar performancën policore në këtë fushë të menaxhimit.

2.2. Qëllimi i inspektimit

2.2.1. Qëllimi i këtij inspektimi ka qenë:

- Që të përcaktojë nëse ligjet, rregulloret dhe parimet e procedurat policore zbatohen si duhet dhe janë të përshtatshme për të arritur qëllimet e saja;
- Që të përcaktojë nëse burimet policore shfrytëzohen në mënyrë efektive, efikase dhe se janë të përshtatshme për të arritur qëllimet dhe objektivat e saja;
- Që të jepet mendim objektiv mbi çështjet që lidhen me menaxhimin e këtyre burimeve;
- Që të parandalojë shkeljet që mund të bëhen gjatë menaxhimit të burimeve njerëzore;
- Që të identifikojë mangësitë apo dobësitë, si dhe të rekomandojë masa adekuate për funksionim më të mirë policor.

2.3. Objekti i inspektimit

2.3.1. Në këtë inspektim është vlerësuar kryerja e detyrave policore në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore.

2.4. Subjekti i inspektimit

2.4.1. Inspektimi është përqendruar në departamentet, divizionet, drejtoritë, drejtoritë rajonale policore dhe drejtoritë rajonale policore kufitare.

2.5. Objektivat e inspektimit

2.5.1. Objektivat që synon t'i arrijë ky inspektim janë:

- Vlerësimi i arritjeve policore në raport me Strategjinë e Burimeve Njerëzore 2016-2020 (shpërndarja, integrimi bazuar në diversitet, plotësimi i vendeve të punës dhe lëvizjet);

- Vlerësimi i respektimit të rregullave/kritereve/procedurave të rekrutimit dhe zhvillimit në karrierë;
- Vlerësimi i analizës së nevojave për trajnime dhe përfshirjes së personelit në programe trajnuese;
- Vlerësimi i përfshirjes së shërbimeve shëndetësore dhe shfrytëzimit të pushimeve në ngritjen e mirëqenies së punonjësve;
- Vlerësimi i procesit dhe metodologjisë së vlerësimit të rezultateve të punës;
- Vlerësimi i administrimit të dosjeve personale të punonjësve policorë;
- Vlerësimi i nivelit të kënaqshmërisë së personelit me kushtet, përkrahjen dhe motivimin.

2.6. Rëndësia e inspektimit

2.6.1. Inspektimi në këtë fushë të menaxhimit luan rol të rëndësishëm në:

- Orientimin e menaxhmentit dhe organizatës drejt ofrimit të mundësive të barabarta për personelin dhe zhvillimin sipas kritereve dhe meritës;
- Orientimin drejt respektimit të diversitetit etnik dhe gjinor të personelit policor;
- Ngritjen e mirëqenies dhe motivimit për punë të burimeve të angazhuara njerëzore;
- Ngritjen e performancës policore dhe shtrirjen e kontrollit cilësor dhe sasior;
- Sigurimin e parakushteve për mbajtjen e personelit në hap me zhvillimet dhe nevojat;
- Ngritjen e shkallës së profesionalizmit, llogaridhënies, transparencës dhe besueshmërisë në menaxhimin e burimeve njerëzore.

2.7. Metodologjia e inspektimit

2.7.1. Gjatë inspektimit:

- a) Janë zhvilluar intervista dhe takime me punonjës policorë, bartës të pozitive si në vijim: udhëheqësit e departamenteve/divizioneve dhe drejtorive qendrore, drejtorët rajonalë, si dhe udhëheqësit e sektorëve rajonalë për resurse;
- b) Janë kryer vëzhgime/këqyrje/kontrolle të: kushteve të punës, hapësirave dhe dosjeve të konkurseve dhe personelit;
- c) Janë plotësuar formularët e inspektimit mbi vlerësimin e sigurisë së dosjeve personale dhe mbi opinionet e punonjësve për kushtet, përkrahjen dhe motivimin;
- d) Janë marrë dokumente të shkruara si në vijim: raporte vjetore të punës lidhur me burimet njerëzore, dëshmi për gradimet dhe konkurset; dëshmi mbi trajnimet dhe zhvillimin, dëshmi mbi kujdesin shëndetësor dhe shërbimet shëndetësore, kopje të konkurseve dhe proceseve të gradimit, si dhe dëshmi tjera që lidhen me burimet njerëzore.

2.8. Periudha e kryerjes së inspektimit

2.8.1. Bazuar në Programin e punës inspektuese, inspektimi ka filluar me datë 09.03.2018 dhe ka përfunduar me datë 03.05.2018.

2.9. Periudha e mbulimit të inspektimit

2.9.1. Inspektimi është përqendruar në vlerësimin e kryerjes së detyrave gjatë periudhës dy vjeçare (2016-2017) dhe gjendjen aktuale të menaxhimit të burimeve njerëzore.

2.10. Drejtimit e inspektimit

2.10.1. Për përmbushjen e objektivave, inspektimi është fokusuar në këto drejtime kryesore:

- Menaxhimi i kapaciteteve të burimeve njerëzore;
- Zhvillimi i kapaciteteve të burimeve njerëzore;
- Kujdesi shëndetësor;
- Evidencat dhe dosjet e personelit;
- Rezultatet e anketës mbi kushtet e punës dhe motivimin.

2.11. Kriteret (standardet) e vlerësimit

2.11.1. Dokumentet në vijim janë baza, në të cilën është mbështetur puna e inspektorëve, gjatë vlerësimit të kryerjes së detyrave policore:

- Ligji i Policisë;
- Rregullorja nr. 02/2017 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Policinë e Kosovës;
- Udhëzimet Administrative që lidhen me menaxhimin e burimeve njerëzore;
- Rregullorja për Personel dhe Administratë;
- Procedurat Standarde të Operimit;
- Strategjia e Burimeve Njerëzore dhe Plani i Veprimit (2016-2020);
- Lista e Personelit të Autorizuar të Policisë së Kosovës.

2.12. Pengesat dhe kufizimet në arritjen e objektivave

2.12.1. IPK-ja vlerëson se gjatë punës në terren dhe pasqyrimin të gjetjeve në raportin e zgjeruar të inspektimit, nuk ka hasur në vështirësi që do të ndikonte në përmbushjen me sukses të objektivave të vëna me Programin e punës inspektuese.

3. Përshkrimi i objektit, të gjeturat dhe rekomandimet

3.1. Menaxhimi i kapaciteteve të burimeve njerëzore

3.1.1. Sipas Ligjit për Policinë, Policia e Kosovës organizohet në nivel qendror e lokal. Drejtoria e Përgjithshme e Policisë (DPP) është niveli qendror përgjegjës për menaxhimin e përgjithshëm të tërë Policisë së Kosovës. Niveli lokal përfshin Drejtoritë Rajonale Policore (DRP), përgjegjëse për rajonet e përbëra me komunat e caktuara, stacionet policore që janë përgjegjëse për policinë lokale, në secilën komunë dhe nënstationet përgjegjëse për policinë lokale brenda zonave të caktuara të një komune. Struktura organizative policore propozohet nga Drejtori i Përgjithshëm i Policisë dhe aprovohet nga Ministri i Punëve të Brendshme. Drejtori i Përgjithshëm i Policisë me miratimin e Ministrisë mund të themelojë njësi policore të përkohshme për të kryer detyra të veçanta. Në kuadër të Policisë është aprovuar struktura e brendshme organizative që pasqyron organizimin dy nivelesh. Krahas strukturës organizative është hartuar Lista e Personelit të Autorizuar (LPA), e cila përcakton kapacitetet e burimeve njerëzore për çdo njësi, përfshirë numrin e nevojshëm të punonjësve, numrin e personelit me gradat e caktuara si dhe numrin e pozitave. Meqë natyra e punës është dinamike, struktura dhe kapacitetet njerëzore konsiderohen gjithashtu dinamike, duke vënë në pah nevojën e rishikimit të vazhdueshëm. Derisa për të ndryshuar/plotësuar strukturën e brendshme duhet të merret aprovimi i Ministrisë¹, LPA mund të ndryshohet nga Departamenti për Burime Njerëzore me aprovim të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë². Struktura organizative dhe LPA rishikohen në vazhdimësi në bazë të nevojave të paraqitura, bëhen edhe propozimet për ndryshimin e tyre. IPK-ja nuk ka gjetur dokument të shkruar, me të cilin precizohen kriteret, të cilat duhet të përmbushen për ndryshimin e LPA-së. Rast konkret të rishikimit të LPA-së dhe propozimit për ndryshim, kemi Memorandumin zyrtar të datës 04.07.2016, përmes të cilit rishikohet dhe jepet propozimi për ndryshimin e strukturës organizative të ILECU-t. Gjetjet tregojnë se stacionet policore kanë bërë identifikimin e nevojave për rishikimin e strukturës organizative të stacionit dhe më pastaj i drejtohen drejtorisë gjegjëse rajonale me rekomandime apo propozime për ndryshimin e strukturës, varësisht nga nevojat e tyre. Rast konkret të rishikimit të tillë të strukturës organizative, kemi atë të Stacionit Policor- Mamushë³, ku ky stacion e ka rishikuar strukturën organizative dhe i ka dhënë rekomandimet për rritjen e numrit të policëve në njësitë reaguese si dhe për plotësimin e strukturës me personel civil. Ndryshimi i LPA-së bëhet varësisht nga nevojat brenda organizatës. Inspektimi vë në pah situata kur LPA ka ndryshuar brenda një kohe të shkurtër (05.09.2017 dhe 26.10.2017). Fillimisht në LPA të datës 05.09.2017 në Drejtorinë për Mbështetje të Hetimeve (DKKO) ishin paraparë dy kapitenë dhe si rezultat i nevojave të paraqitura, me datë 26.10.2017 është bërë ndryshimi dhe në kuadër të kësaj Drejtorie janë paraparë që të jenë një major dhe një kapiten.

Rekomandimi nr. 1

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit të Burimeve Njerëzore, që të përcaktojë kritere strikte, të cilat ndikojnë në plotësim-ndryshimin e Listës së Personelit të Autorizuar.

3.1.2. IPK është interesuar të njihet nga afër me kapacitetet e disponueshme të burimeve njerëzore në të gjitha nivelet e organizimit. Disa departamente ende ballafaqohen me mungesë të burimeve

¹ Neni 32, paragrafi 3 i Ligjit nr. 04/L-076 për Policinë.

² Neni 7 i Udhëzimit Administrativ nr. 03/2017 mbi marrëdhënien e punës në Policinë e Kosovës.

³ Raporti Vjetor për burime njerëzore i Stacionit Policor në Mamushë 2016/2017.

njerëzore, me përjashtim të Departamentit të Kufirit dhe atij për Shërbime Mbështetëse që kanë tejkalluar numrin e lejuar të burimeve njerëzore. Duke krahasuar burimet e disponueshme njerëzore me ato që parashihen me LPA, me mungesë të tyre më së shumti është ballafaquar Departamenti për Operacione. Mungesë të burimeve të nevojshme njerëzore ka edhe Departamenti i Hetimeve, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë dhe Departamenti i Burimeve Njerëzore, por jo në masën sa ballafaqohet ai i Operacioneve, i cili në vitin 2017 ka pasur 224 punonjës më pak se sa planifikimet. Në Departamentin për Shërbime Mbështetëse dhe Departamentin e Kufirit është vërejtur tejkallim të plotësisimit të vendeve të punës, por krahasuar me të dhënat e vitit paraprak, në të dy ka tendencë të zvogëlimit të tejkallimeve. Nëse i hedhim një vështrim gjendjes së përgjithshme të burimeve të disponueshme njerëzore dhe i krahasojmë me burimet e përgjithshme të planifikuara, shohim se në vitin 2017, plotësimi i numrit të vendeve të punës sipas LPA-së ka arritur në kuotën 97%, e përcjellur me një mungesë personeli prej rreth 3%. Në periudhën kur është zhvilluar inspektimi, Policia ka shpallur një konkurs për pranimin e zyrtarëve të rinj policorë, që vlerësohet si një hap i duhur në sigurimin e kapaciteteve shtesë drejt plotësisimit të vendeve të lira të punës.

Tabela 1 - Të dhëna përmbledhëse mbi burimet e planifikuara dhe ato ekzistuese policore (2017)							
Departamenti	Burimet e planifikuara			Burimet e disponueshme			(+/-)
	Zyrtarë policorë	Shërbyes civilë	Gjithsej	Zyrtarë policorë	Shërbyes civilë	Gjithsej	
DPP	177	35	212	154	36	190	-22
Operacionet	5.761	701	6.462	5.578	660	6.238	-224
Kufiri	1.272	44	1.316	1.279	43	1.322	+6
Hetimet	597	27	624	574	23	597	-27
Burimet njerëzore	85	53	138	83	51	134	-4
Shërbime mbështetëse	5	250	255	11	260	271	+16
Gjithsej	7.897	1.110	9.007	7.679	1.073	8.752	-255

3.1.3. LPA-ja parasheh shpërndarjen e personelit nëpër njësi organizative, duke përfshirë personelin civil, zyrtarët policorë, të gjitha gradat dhe pozitat menaxheriale. Inspektorët kanë siguruar të dhëna mbi shpërndarjen e personelit të graduar krahasuar me gjendjen e paraparë me LPA. Nëse vështrojmë shpërndarjen e personelit të graduar në nivel të përgjithshëm, del se kemi mungesë të personelit të graduar të të gjitha gradave. Jo të gjitha njësitë organizative janë ballafaquar me mungesë personeli të të gjitha gradave, pasi që në disa njësi me theks të veçantë në Departamentin e Hetimeve ka një numër më të madh të togerëve dhe rreshterëve. Numër më i madh i personelit të graduar krahasuar me LPA është vërejtur edhe në Departamentin për Shërbime Mbështetëse. Me mungesë të personelit të graduar të të gjitha gradave më së shumti ballafaqohet Departamenti për Operacione. Sipas të dhënave të analizuara, ky Departament ka mungesë të 167 zyrtarëve, pothuajse me të gjitha gradat, përveç të gradës major. Përgjithësisht, të gjitha gradat janë në mungesë dhe më të theksuara janë gradat kolonel, kapiten dhe rreshter. Nëse do të realizohej një sistemim i personelit në pozita konform gradave adekuate, konstatohet mungesë e më se 130 gradave të ndryshme për të mbuluar pozitat me grada adekuate siç kërkohet me LPA. Përgjithësisht kemi shpërndarje jo të kënaqshme të gradave brenda strukturave të departamenteve policore. Gjendja paksa më e kënaqshme paraqitet me gradat nënkolonel dhe major, pasi që në këtë interval kohor kanë përfunduar proceset e gradimit për këto grada. Gjatë kohës sa është zhvilluar ky inspektim, ka qenë në zhvillim edhe procesi i gradimit për kapiten. Nuk është zhvilluar asnjë proces gradimi për gradën kolonel, me gjithë deficitin e personelit

të graduar me këtë gradë. Ndryshimet e numrit të personelit të graduar me gradën toger dhe rreshter do të ndryshojnë krahas zhvillimit të proceseve të gradimit për gradat kapiten, respektivisht toger.

Tabela 2 - Pasqyra e shpërndarjes së burimeve njerëzore krahasuar me LPA-në (2017)									
Departam.	Gjendja	Kolonel	N/kol	Major	Kapiten	Toger	Rreshter	Polic	SHC
DPP	LPA	5	8	12	9	30	57	56	35
	Aktuale	6	6	9	9	24	53	44	36
	Ndryshimi	+1	-2	-3	0	-6	-4	-12	+1
Operacionet	LPA	11	30	33	95	231	799	4.562	701
	Aktuale	3	28	34	60	216	692	4.544	660
	Ndryshimi	-8	-2	+1	-35	-15	-107	-18	-41
Kufiri	LPA	2	4	7	18	44	170	1.027	44
	Aktuale	2	4	7	14	45	167	1.039	43
	Ndryshimi	0	0	0	-4	+1	-3	+12	-1
Hetimet	LPA	2	10	5	27	63	126	364	27
	Aktuale	0	9	5	16	67	196	280	23
	Ndryshimi	-2	-1	0	-11	+4	+70	-84	-4
Burimet njerëzore	LPA	3	6	6	12	8	35	15	53
	Aktuale	2	6	5	7	10	33	19	51
	Ndryshimi	-1	0	-1	-5	+2	-2	+4	-2
Shërbimet mbështetëse	LPA	/	1	/	1	0	2	1	250
	Aktuale	/	1	/	2	2	2	3	260
	Ndryshimi	0	0	0	+1	+2	0	+2	+10
Gjithsej	LPA	23	59	63	162	376	1.189	6.025	1.110
	Aktuale	13	54	60	108	364	1.143	5.929	1.073
	Ndryshimi	-10	-5	-3	-54	-12	-46	-96	-37

Rekomandimi nr. 2
IPK-ja u rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit të Burimeve Njerëzore që në kohën optimale të plotësojnë pozitën e lira me grada përkatëse, konform strukturës organizative dhe Listës së Autorizuar të Personelit.

3.1.4. Organizimi funksional paraqitet përmes strukturës organizative dhe LAP-it. Në kuadër të LPA janë të paraqitura struktura organizative e secilës njësi organizative, numri i personelit të nevojshëm, numri i personelit me gradat e caktuara si dhe numri i pozitive për njësi. Nga analizimi i strukturës organizative dhe LPA-së shihet që disa njësi policore ende nuk janë funksionalizuar. Në kuadër të strukturës së Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë është paraparë Njësia e helikopterëve, Njësi kjo që është e pa funksionalizuar. Në kuadër të Policisë ka edhe disa njësi tjera që nuk janë funksionalizuar (Sektori për SELEC në Drejtorinë për Bashkëpunim Ndërkombëtar në Fushën e Zbatimit të Ligjit, Pika e Kalimit Kufitar në Stançiq në kuadër të Drejtorisë Rajonale të Policisë Kufitare ‘Lindja’ dhe Njësia e Motoristëve në kuadër të Njesisë për Kontrollin e Autostradave). Vlerësohet se moskrijimi i këtyre ndarjeve mund të ndikojë në efikasitetin dhe kapacitetin e plotë operacional, struktura i ka arsyetuar si ndarje të nevojshme për funksionim. Lidhur me Njësinë e helikopterëve vlerësohet se ngeciet në themelimin e saj janë pasojë e mungesës së buxhetit të nevojshëm për pajisje me helikopter, andaj duhet përpjekur që në të ardhmen të fuqizohen kapacitetet, gjithmonë në raport me mundësitë buxhetore të organizatës.

Rekomandimi nr. 3

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë që krahas mundësive për përmbushjen e nevojave me personel si dhe mundësive buxhetore, të bëjë funksionalizimin e njësive të parapara me strukturën organizative dhe Listën e Autorizuar të Personelit, në drejtim të zhvillimit të kapaciteteve të plota operacionale.

3.1.5. LPA është listë dinamike dhe ndryshon varësisht nga paraqitja e nevojave të njësive relevante. Të gjeturat e inspektimit si dhe analizimi i të dhënave statistikore tregojnë se në kuadër të njësive të ndryshme, drejtorive apo edhe të departamenteve kemi raste ku pozitat që ushtrohen nga zyrtarët policorë nuk janë në përputhje me gradat e parapara. Kjo dukuri më së shumti është e shprehur në njësitë e specializuara të hetimeve, pra, në Departamentin e hetimeve, ku kemi një numër të madh të zyrtarëve me gradën rreshter që ushtrojnë detyrën e zyrtarit policor (hetuesit). Mospërputhje në mes të gradës dhe pozitës kemi hasur edhe në Departamentin për Operacione, mirëpo këtu për dallim nga Departamenti i Hetimeve ka mungesë të personelit me gradë rreshter. Nuk është bërë një shpërndarje e mirë e personelit të graduar me gradën e rreshterit, pasi që në disa departamente kemi personel tepër me këtë gradë, kurse në disa ka mungesë të personelit. Përgjithësisht janë evidentuar raste kur disa pozita ushtrohen nga punonjës me grada më të ulëta, por edhe e kundërta, kur pozitat ushtrohen nga punonjës me grada më të larta se që parashihet me LPA. Në secilin departament janë evidentuar raste ku vazhdon të ketë ushtrim të detyrave nga punonjës me grada joadekuate. Është e nevojshëm një trajtim më i duhur i rasteve ku pozitat duhet të ushtrohen nga punonjës me grada adekuate.

Tabela 3 - Të dhëna përmblledhëse mbi rastet e mospërputhjes së pozitave me grada përkatëse⁴

Departamenti	Kolonel	N/kolonel	Major	Kapiten	Toger	Rreshter
DPP	+1	-2	-3	0	-6	-4
Operacionet	-8	-2	+1	-35	-15	-107
Kufiri	0	0	0	-4	+1	-3
Hetimet	-2	-1	0	-11	+4	+70
Burimet njerëzore	-1	0	-1	-5	+2	-2
Shërbimet mbështetëse	0	0	0	+1	+2	0
Gjithsej	-10	-5	-3	-54	-12	-46

3.1.6. Policia si organizatë me numër të madh të punonjësve dhe dinamikë të punëve vihet në situata që të zbatohet dispozitën që rregullon caktimin e ushtruesit të detyrës, të përcaktuar me Udhëzimin Administrativ nr. 03/2017 mbi marrëdhënien e punës në Policinë e Kosovës⁵. Gjatë vitit 2017, me vendim të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë janë caktuar 32 ushtrues detyre, prej të cilëve, 29 zyrtarë policorë dhe 3 shërbyes civil. Ky numër është më i vogël në krahasim me vitin paraparak kur ishin shënuar 36 raste. Bazuar në nenin 39 të Udhëzimit Administrativ nr. 03/2017 mbi marrëdhënien e punës në Policinë e Kosovës, ushtruesi i detyrës caktohet përkohësisht me vendim të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë, në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj, por nëse për shkaqe objektive në afatin e paraparë ligjor nuk mund të përzgjedhet kandidati, Drejtori i Përgjithshëm i Policisë mund t'i vazhdojë mandatin ushtruesit të detyrës më së shumti edhe tre (3) muaj ose të emërojë një ushtrues tjetër edhe për tre (3) muaj. Si rregull përjashtues, Udhëzimi Administrativ ka paraparë që në rastet

⁴ Të dhënat e siguruara nga shkresat zyrtare të njësive të inspektuara.

⁵ Policia e Kosovës, Udhëzimi Administrativ nr. 03/2017 për marrëdhënien e punës në Policinë e Kosovës, neni 39, paragraf 1, 2, 3 dhe 4.

kur ndaj punonjesit policor zhvillohen hetime penale, caktimi i ushtruesit të detyrës zgjatet deri në përfundimin e procedurës penale. Në vitin 2017, nga gjithsej 32 raste të ushtrimit të detyrës nga ushtrues detyre, në katër (4) prej tyre janë tejkaluara afatet e përcaktuara me Udhëzimi. Nga katër (4) rastet që kanë tejkaluara afatet ligjore për caktimin e ushtruesit të detyrës, dy (2)⁶ prej tyre janë zyrtarë policorë, të cilët sipas strukturës organizative kanë ushtruar detyrën në DRP dhe për të cilat raste një situatë e tillë është krijuar për shkak të vendit të lirë të pozitës. Dy (2)⁷ rastet tjera janë të lidhura me shërbyes civilë të Departamentit për Shërbime Mbështetëse, ku janë tejkaluara afatet për ushtrues detyre. Në njërin nga këto dy raste, situata e tillë është krijuar për shkak se për njërin pozitë, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Shërbimit Civil ka anuluar konkursin, kurse, në rastin e dytë për shkak se ka pasur vend të lirë të pozitës. Numri prej katër (4) rasteve të tejkalimit të afateve është më i lartë në krahasim me vitin paraprak. Çmohet përkushtimi në uljen e rasteve të caktimit të ushtruesve të detyrës, por duhet punuar në minimizimin e rasteve kur nuk respektohen afatet ligjore për ushtruesit e detyrës. Për informata më të hollësishme, në shtojcë janë prezantuar departamentet që kanë qenë bartëse të ushtruesve të detyrave për dy vitet e fundit.

Tabela 4 - Të dhëna përmblendhëse mbi numrin e ushtruesve të detyrave dhe respektimin e afateve kohore të ushtrimit të detyrave (2016/2017)				
Viti	Numri i zyrtarëve të uniformuar të caktuar si ushtrues detyre	Numri i shërbyesve civil të caktuar si ushtrues detyre	Numri i përgjithshëm i ushtruesve të detyrave	Numri i rasteve kur nuk janë respektuar afatet kohore për ushtruesit e detyrave
2016	35	1	36	1
2017	29	3	32	4

3.1.7. Diversiteti etnik e gjinor në organizata policore është me rëndësi si në aspektin konceptual, po ashtu dhe në atë perceptues, për shkak të përfaqësimit të bashkësive që duhet t’iu shërbejnë ato. Përfaqësimi i tyre u demonstroi komuniteteve që organizata përkujdeset për nevojat, interesat dhe mirëqenien e tyre. Duke pasur në konsideratë rëndësinë e përfaqësimit etnik e gjinor, Policia ka punonjës brenda saj që përfaqësojnë këto dy kategori të rëndësishme për të. Këtij përfaqësimi në aspektin etnik dhe gjinor i paraprinë infrastruktura ligjore, e cila përmban dispozita që rregullojnë marrëdhënien e punës në Polici, që vlenë për të gjithë punonjësit pa dallim etnie dhe gjinie⁸. Policia është e përfaqësuar si në aspektin etnik, ashtu edhe në atë gjinor. Në vitin 2017, Policia ka numëruar gjithsej 8.752 punonjës, prej të cilëve 7.355 të përkatësisë shqiptare (84%) dhe 1.397 të përkatësive tjera etnike (16%). Në vitin 2017, Policia ka numëruar 7.520 meshkuj (86%) dhe 1.232 femra (14%). Nëse krahasojmë përqindjen e pjesëmarrjes së pakicës serbe në numrin e përgjithshëm të banorëve në nivel vendi dhe përfaqësimin e serbëve në Polici, paraqitet një raport disproporcional. Bazuar në të dhënat e Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK) mbi numrin e banorëve, si dhe raportet e Policisë mbi përfaqësimin e pakicës serbe, del se Policia i ka ofruar hapësirë të konsiderueshme komunitetit serb për të qenë pjesë e saj. Kjo bazohet në faktin se kjo pakicë në Kosovë përfaqësohet me 3.4% që është kuotë më e ulët krahasuar me atë të përfaqësimit që ky komunitet ka (12%). Ngritja e pjesëmarrjes së pjesëtarëve të këtij komuniteti ka ardhur si rrjedhojë e integritit të një numri serbësh në Polici, integrim ky i arritur në bazë të Marrëveshjes së Brukselit. Çmohet gatishmëria

⁶ Drejtoria e Personelit, *Vendim*, datë 19.12.2016-06.11.2017 (punonjës/e në DRP).

⁷ Drejtoria e Personelit, *Vendim*, datë 03.01.2017-02.11.2017 (punonjës/e në DRP).

⁸ Policia e Kosovës, *Udhëzimi Administrativ nr. 03/2017 mbi marrëdhënien e punës në Policinë e Kosovës*.

policore për të promovuar multietnicitetin, por duhet patur kujdes se në anën tjetër kjo rrezikon përfaqësimin e komunitetit shumicë dhe të komuniteteve tjera pakicë për të qenë pjesë e Policisë. Bazuar në raportet e Departamentit të Burimeve Njerëzore, mosha mesatare në Policinë e Kosovës gjatë vitit 2016, ka qenë 43.8 vjet, kurse 44.8 ka arritur të jetë në vitin 2017⁹. Këto tregojnë që Policia ka pasur ngritje të moshës mesatare. Me qëllim që të ruajë balancën në mes të drejtave të njeriut dhe specifikave të detyrave që ka shërbimi ndaj publikut, në dispozitat e Udhëzimit Administrativ për marrëdhënien e punës në Policinë e Kosovës, përveç kriterëve tjera është përcaktuar edhe mosha 18-30 vjeç¹⁰, si kriter për kandidatët që aplikojnë për t'u bërë pjesë e Policisë. Policia është duke punuar në legjislacionin për pensionim të parakohshëm dhe vlerësohet se moshën e pensionimit e ka arritur një numër i madh punonjësish. Policia gjendet në një periudhë kur ky proces do të mund të hapte rrugë për pranimin e punonjësve të rinj, ku do të përmirësohej apo freskohej edhe mosha mesatare e personelit.

Tabela 5 - Indikatorët e përfaqësimit etnik në Policinë e Kosovës (2016 dhe 2017)				
Indikator	Shqiptar	Serb	Të tjerë	Gjithsej
Numri i punonjësve (2017)	7.355	1.049	348	8.752
Pjesëmarrja e komuniteteve etnike në Polici	84%	12%	4%	100%
Pjesëmarrja e komuniteteve etnike në numrin e përgjithshëm të banorëve	91%	3,4%	5,6%	100%

3.1.8. Promovimi brenda organizatave policore krijon zhvillime individuale të zyrtarëve policorë përmes së cilës mënyrë gjithashtu përfiton edhe organizata duke ndërtuar lehtësime në kryerjen e detyrave të përditshme. Mundësitë për promovim ndryshojnë varësisht nga strukturat organizative. Policia ka rregulluar mënyrën e promovimit në nivelin e përgjithshëm dhe të standardizuar, duke përfillur bazën ekzistuese ligjore (Ligji për Policinë, Udhëzimi Administrativ nr. 08/2012 për procedurën e gradimit të zyrtarëve policorë dhe Procedura Standarde e Operimit për gradim në Policinë e Kosovës. Qëllimi i Udhëzimit është standardizimi i kriterëve, aplikimit, vlerësimit dhe procedurave të ankesës që shfrytëzohen gjatë procesit. Fokus i inspektimit ka qenë vlerësimi i mbarëvajtjes së procesit të gradimit për gradën major, proces ky i zhvilluar gjatë vitit 2017. Të gjeturat tregojnë se gjatë zhvillimit të procedurave të procesit të gradimit për major janë respektuar me përpikëri rregullat e përcaktuara me Udhëzim dhe PSO. Inspektorët kanë gjetur se janë përfillur rregullat, si: është bërë kërkesa për shpalljen e konkursit për gradën duke bërë edhe arsyetimin apo nevojat për këtë gradë, është siguruar se ka disponueshmëri financiare, shpallja e konkursit është bërë publike e qasshme dhe në gjuhët zyrtare, janë respektuar afatet për aplikim dhe është siguruar lista e aplikantëve. Gjatë procesit janë respektuar rregullat mbi komisionet dhe panelet. Me kohë është bërë kërkesa për caktimin e anëtarëve të komisionit dhe paneleve, janë nxjerrë vendimet për përcaktimin e tyre duke respektuar kriterin gjinor dhe etnik. Nuk është hasur të ketë pasur ndonjë konflikt interesi në mes të anëtarëve të paneleve dhe kandidatëve. Pas vlerësimit të kandidatëve nga panelet vlerësuese, komisioni për mbikëqyrje të procesit ka hartuar një raport përmbledhës lidhur me mbarëvajtjen e procesit, përfshirë edhe rezultatet e kandidatëve, që i është drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë. Është publikuar edhe lista me vlerësimet finale. Shpallja e konkursit fillimisht ishte bërë për 12 pozita, meqenëse në ndërkohë kishte pas proces të promovimit të disa

⁹ Të dhënat e siguruar nga shkresat zyrtare të Departamentit të Burimeve Njerëzore, 24.05.2018.

¹⁰ Policia e Kosovës, *Udhëzimi Administrativ nr. 03/2017 mbi marrëdhënien e punës në Policinë e Kosovës*, neni 9, paragraf 1, pika b.

majorëve në gradën nënkolonel, kishte pësuar ndryshime edhe Lista e Personelit të Autorizuar, ku kishin mbetur vende të zbrazëta në pozitat e parapara për gradën major. Duke i parë këto ndryshime në LPA, Departamenti i Burimeve Njerëzore ka analizuar nevojat, nga e cila ka rrjedhë se nevojitet të rritet numri i pozitave të shpallura për gradën major, nga 12 në 28, kërkesë kjo që është aprovuar dhe si rezultat i kësaj janë graduar 28 zyrtarë, nga grada kapiten në gradën major.

3.1.9. Bazuar në Udhëzimin Administrativ nr. 08/2012 për procedurën e gradimit për zyrtarët policorë dhe në mbështetje të detyrave dhe autorizimeve që ka Drejtori i Përgjithshëm i Policisë duke respektuar kriteret e veçanta për ngritjen e baraspeshës etnike në shërbim, të përcaktuara në PSO-6.02, ky autoritet policor mund të nxjerrë vendime mbi gradimin e zyrtarëve policorë pa iu nënshtruar procedurave dhe rregullave për proces gradimi¹¹. Me qëllim të plotësimit të strukturës komanduese dhe pozitave udhëheqëse nga radhët e komuniteteve jo shumicë nëpër territore të caktuara, gjatë dy viteve ka pasur raste kur me vendim të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë janë graduar zyrtarë policorë, të cilët nuk iu kanë nënshtruar procedurave dhe rregullave për gradim. Në vitin 2016, një zyrtar policor është promovuar toger¹². Po ashtu, në vitin 2017 janë promovuar dy zyrtarë tjerë policorë, njëri në gradën toger dhe tjetri në gradën rreshter¹³. Në të tri këto raste, gradimi i zyrtarëve policorë është bërë duke mos respektuar të gjitha kriteret e përcaktuara në PSO-6.02 për gradim në Policinë e Kosovës.

Rekomandimi nr. 4

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë që në drejtim të ngritjes së baraspeshës etnike në shërbim, të respektojë në përpikëri të gjitha kriteret, rregullat dhe procedurat e gradimit për zyrtarët policorë, siç përcaktohet me Udhëzimin Administrativ nr. 08/2012 për procedurën e gradimit në Policinë e Kosovës (neni 19, paragrafi 8, 9, 10 dhe 11) dhe Procedurën Standarde të Operimit (PSO-6.02) për gradim në Policinë e Kosovës (Kapitulli XIV- Kriteret e veçanta për ngritjen e baraspeshës etnike në Policinë e Kosovës).

3.1.10. Aplikimi i procedurave të konkurrimit përmes shpalljes së konkurseve konsiderohet të jetë forma më e mirë dhe më demokratike për plotësimin e pozitave të lira. Për këtë, menaxherët në nivel lokal e qendror duhet të kujdesen që për plotësimin e pozitave të lira të aplikojnë procedurat e konkursit të brendshëm ashtu siç parashihet edhe me Udhëzimin Administrativ nr. 07/2012 mbi marrëdhënien e punës. Me qëllim që të sigurohen udhëzime të nevojshme për personelin policor mbi shpalljen e konkurseve të brendshme, zhvillimin dhe mbikëqyrjen e procesit të konkurrimit, janë hartuar dy PSO. PSO-DP-3.03 rregullon konkurset e brendshme për personelin policor, kurse PSO-DP-3.04 rregullon konkurset e brendshme për atë civil. Me këto procedura krijohen mundësi të barabarta për të gjithë të punësuarit që përzgjedhja dhe caktimi në detyrë të re të bëhet përmes procedurave të drejta, të hapura e konkurruese, bazuar në kriteret objektive të parapara për pozitën. Me PSO të veçantë (PSO-5.09) rregullohet çështja e paneleve intervistuese gjatë zhvillimit të procesit të konkurseve të brendshme. Për vlerësimin e respektimit të Udhëzimit, PSO-DP-3.03 dhe PSO-DP-3.04, inspektorët kanë kontrolluar dhjetë (10) dosje të konkurseve¹⁴ të administruara nga

¹¹ Policia e Kosovës, Udhëzimi Administrativ nr. 08/2012 për procedurën e gradimit në Policinë e Kosovës, neni 19, paragrafi 8, 9, 10 dhe 11.

¹² Vendimi i datës 03.10.2016, nr. referencë 01/0735.

¹³ Vendimi i datës 03.10.2017, nr referencë 01/0822/17.

¹⁴ Konkurset e brendshme (07/1-01A/3473; 07/1-01A/6077; 04/1-02SRR-0638/2016; 04/1-03/SRR/040/2017; 04/1-

niveli lokal dhe qendror. Përgjithësisht janë respektuar rregullat në fuqi. Është parashtruar kërkesa për shpalljen e vendit të lirë të punës bashkë me arsyeshmërinë. Në shpallje është përcaktuar pozita e vendit të punës, kualifikimi i nevojshëm për pozitë, përfshirë gradën e nevojshme, është bërë përshkrimi i detyrave dhe përgjegjësi, janë përcaktuar kriteret e aplikimit, afatet e aplikimit, shpallja është bërë transparente në format e përcaktuara të informimit dhe gjuhët zyrtare. Shpallja e konkurseve është bërë varësisht nga niveli ku është paraqitur nevoja. Bazuar në PSO-05.09 për panelet testuese, përbërja e tyre duhet të reflektojë përfaqësim etnik e gjinor. Panelet janë caktuar me vendim të autoritetit kompetent dhe varësisht nivelit, është respektuar përfshirja etnike dhe gjinore në panele. Lidhur me rregullësinë e dosjeve, në të gjitha rastet janë gjetur formularët e vlerësimit të kandidatëve, lista e pranim-dorëzimit të aplikacioneve, raporti i vlerësimit të kryesuesit të panelit intervistues si dhe lista përfundimtare me rezultatet e vlerësimit. Me gjithë që në përgjithësi janë respektuar rregullat e konkurseve të brendshme, në disa raste janë identifikuar dobësi, me çka këto rregulla nuk janë respektuar plotësisht. Në dosjen 04/1-08/SRR/810/2017 edhe pse ekziston vendimi i nxjerrë nga Drejtori Rajonal për themelimin e panelit për intervistim, i nxjerrë më 01.11.2017, është vërejtur se përbërja e panelit gjatë zhvillimit të intervistave nuk ka qenë e njëjtë sikur është përcaktuar në vendim. Në panel ka marrë pjesë një rreshter nga Drejtoria e Personelit që nuk ka qenë i përfshirë në vendim. Pjesëmarrja e tij në panelin intervistues jo vetëm që është thyerje e vendimit, por është edhe shkelje e rregullave të PSO-DP-3.03, paragrafi V, pika 16, sipas të cilës, anëtarët e paneleve duhet të kenë pozitë dhe gradë më të lartë se pozita që rekrutohet pasi që në rastin konkret zyrtari që do të rekrutohej është kërkuar të ketë gradën rreshter. Në dosjen nr. 05/1-02SR/065/2017 shihet që në konkurs kanë aplikuar kandidatë me gradë rreshter, kurse në vendimin e formimit të panelit intervistues ka anëtarë që janë me të njëjtën gradë. IPK-ja inkurajon menaxhmentin që administron proceset e konkurseve në të dyja nivelet, që të respektojnë me përpikëri rregullat e konkurseve, me theks të veçantë, respektimin e rregullit që anëtarët e paneleve të kenë pozitë dhe gradë më të lartë se sa pozita që rekrutohet.

3.1.11. Në drejtim të përmbushjes së detyrave të përcaktuara në Planin e Veprimit të Strategjisë për Burime Njerëzore, Departamenti i Burimeve Njerëzore, përkatësisht Drejtoria e Personelit në Planin Vjetor të Punës (2016 dhe 2017) ka planifikuar rishikimin dhe azhurnimin e Katalogut të Personelit. Për punonjësit policorë të uniformuar janë listuar 658 vende të punës¹⁵, ndërsa për stafin civil, përshkrimi i vendeve të punës është bërë sipas Katalogut për Shërbyesit Civil të Kosovës, të cilat vende dhe përshkrime në vitin 2016 janë dërguar në Ministrinë e Administratës Publike (MAP) për aprovim¹⁶. MAP-i edhe gjatë vitit 2017 nuk ka aprovuar në plotësi vendet e punës për stafin civil, gjë e cila ka bërë që Policia të mbetet peng i situatës në nxjerrjen e Katalogut të Personelit për të gjithë punonjësit e saj, siç është kërkuar në Planin e Veprimit të Strategjisë për Burimet Njerëzore. Mosnxjerrja e Katalogut të Personelit ndikon në mos unifikimin e detyrave dhe përgjegjësi të të gjitha pozitave në cilindo nivel qoftë. IPK inkurajon Drejtorinë e Personelit që të angazhohet në paraprirjen e punëve për të bërë përshkrimin e detyrave për të gjitha pozitave të uniformuara dhe stafit civil, në mënyrë që kur të bëhet aprovimi i tërësishëm i klasifikimit të vendeve të punës për stafin civil, në periudhë të shkurtër kohore të nxjerrë Katalogun e Personelit, siç e parasheh Plani i Veprimit të Strategjisë së Burimeve Njerëzore.

03SRR-BNj/055/2016; 04/1-08/SRR/810/2017; 0401-06SRR032/2017; 04/1-01SRR/1168; 05/1-02SRR/065/2017; 05/1-01/113/2017).

¹⁵ Përshkrimi i vendeve të punës për personelin e uniformuar, datë 15.12.2015.

¹⁶ Shkresë zyrtare nga Drejtoria e Personelit, datë 16.03.2018.

3.1.12. Qëllimi i procedurës së vlerësimit të performancës së punës për punonjësit është të sigurojë udhëzimet e nevojshme për personelin mbi procesin e vlerësimit, në mënyrë që të krijohet pasqyrë reale për efikasitetin, kualitetin dhe potencialin profesional të punonjësve në realizimin e objektivave të parashtruara¹⁷. Rezultati i vlerësimit ndikon në përcaktimin e nevojave trajnuese, përcaktimin e përshtatshmërisë për avancim në karrierë, përcaktimin e kushteve për kalim nga puna provuese në emërim të përhershëm, ndërrim të postit a pozitës, përcaktimin e kushteve për dhënien e pushimeve të veçanta dhe vazhdimin apo ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Në vitin 2017 Policia ka përdorë dy lloj formularësh për vlerësim. Për personelin e uniformuar është përdorur formulari standard, zbatimi i të cilit është rregulluar me PSO-6.01, të datës 01.10.2015 dhe me aprovim të ndryshimit të formularit më 15.12.2015. Për stafin civil është përdorur formulari i përcaktuar me Rregulloren nr. 19/2012 për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë. Aplikimi i tyre vetvetiu ka detyruar personelin që të aplikojë dy aktet, që në përmbajtjen e tyre në disa raste ndryshojnë nga njëra tjetra, si p.sh. në përdorimin e gjuhës, pasi që PSO parasheh që në formular të përdorët dygjuhësia, në Rregullore kjo çështje nuk trajtohet. Ndryshim tjetër është vërejtur edhe sa i përket përcaktimit të afatit për të kryer vlerësimin, pasi që me PSO është paraparë që afati i vlerësimit të jetë deri me 15 janar të vitit vijues, në Rregullore parashihet që ky afat të jetë nga 1 deri më 31 dhjetor. Këto akte ndryshojnë në mes vete edhe sa i përket mënyrës së administrimit të formularëve. Sipas Rregullores, pas zhvillimit të procedurës së vlerësimit, Njësia e personelit harton raportin përmbledhës për rezultatet e vlerësimit dhe atë ia kalon udhëheqësit më të lartë administrativ të institucionit më së largu deri më 7 janar të vitit kalendarik pasues¹⁸. Të gjitha institucionet që kanë në marrëdhënie pune nëpunës civil, dorëzojnë raportet përmbledhëse për vlerësimin te ministria përgjegjëse për administratë publike, më së largu deri më 15 janar të vitit kalendarik pasues¹⁹. Kurse, sipas PSO-së, formularët duhet të dorëzohen në Sektorët e Resurseve Rajonale, jo më vonë se më 25 janar²⁰. Sektorët obligohen që formularët e kompletuar dhe listën complete të personelit të autorizuar për drejtorinë përkatëse për vitin paraprak, t'i dorëzojnë në Drejtorinë për Zhvillim të Performancës dhe Karrierës (DZHPK) përmes zinxhirit komandues, jo më vonë se 31 janar²¹. DZHPK kontrollon gabimet e mundshme, shqyrtimin dhe analizimin e vlerësimeve të performancës së punonjësve dhe përpilon raporte për nivelin e vlerësimit të performancës. Pas nxjerrjes së të dhënave të nevojshme nga rezultatet e vlerësimit, formularët dhe listën e pranuar nga drejtoritë përkatëse, DZHPK i dërgon në dhomën e dosjeve. Gjatë analizimit të formularëve të vlerësimit të punës është gjetur se në rastet kur një punonjës ka ndërruar vend pune, për të janë kryer vlerësimet periodike të punës²², siç kishim rastet e zyrtarit të uniformuar me numër të KI PK#2975 që kishte ndërruar vendin e punës dhe ish-in kryer vlerësimet periodike të punës, apo edhe të punonjësit nga stafi civil nr. KI Civ#0763 dhe KI Civ# 0356 që kishin ndërruar vendin e punës dy herë gjatë vitit dhe për ta ish-in kryer vlerësimet periodike. Nga 140 formularë të kontrolluar, në asnjë nga ta nuk është rekomanduar që punonjësit t'i nënshtrohen ndonjë trajnimit në fushë të caktuar. Në 116 raste (83%) kemi vlerësimin me notë "shumë mirë" (4) dhe në dhjetë (10) raste (7%) kemi vlerësim me notë "pesë" (5). Komentet për notën e vlerësimit janë sipërfaqësore, pa u thelluar në detaje sa i përket rasteve apo rrethanave që kanë bërë përmbushjen e detyrave apo të objektivave të përcaktuara. Në dy (2) raste kur punonjësi

¹⁷ Policia e Kosovës, *PSO-6.01- Procedura e vlerësimit të performancës për personelin policor*.

¹⁸ Nr. 19/2012 për "Vlerësimin e Rezultateve në Punë të Nëpunësve Civil", neni 13, paragraf 3.

¹⁹ PSO-6.01, kapitulli III, pika 4.

²⁰ PSO-6.01, kapitulli VII, B, pika 1.

²¹ PSO-6.01, kapitulli VII, B, pika 1

²² PSO-6.01, kapitulli IV, A4, pika a.

është vlerësuar me notë maksimale, mbikëqyrësi apo vlerësuesi ka dokumentuar me një raport shtesë me anë të të cilit ka arsyetuar vlerësimin²³.

3.2. Zhvillimi i kapaciteteve të burimeve njerëzore

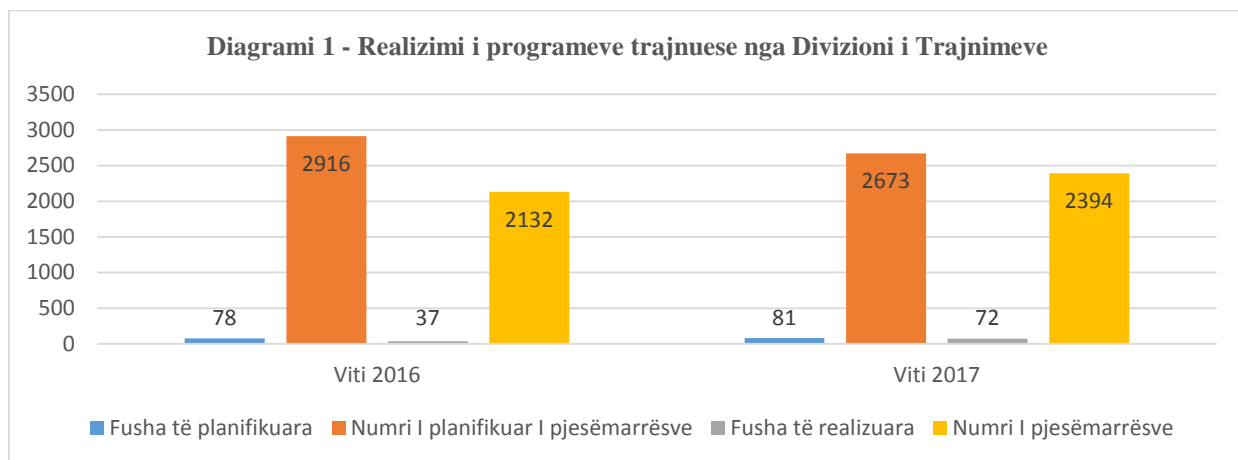
3.2.1. Me qëllim të përmbushjes së objektivave të Planit Strategjik Zhvillimor dhe Strategjisë së Trajnimeve, Divizioni Trajnimeve gjatë vitit 2016 dhe 2017 ka realizuar procesin e Identifikimit dhe Analizës së Nevojave për Trajnime (ANT). Prioritet ka qenë të siguroarit që aktivitetet operacionale të jenë plotësisht të përkrahura nga programe trajnuese dhe planet vjetore të trajnimeve të mbështeten në objektivat e organizatës. Divizioni i Trajnimeve në orientimin e trajnimeve për Policinë ka marrë parasysh rekomandimet nga Identifikimi dhe Analiza e Nevojave për Trajnim, me qëllim të ngritjes së shkathtësive dhe efikasitetit të punonjësve. Në bazë të ANT-së, trajnimet janë orientuar në fushën hetimore, operative, kufirit, burimeve njerëzore, shërbimeve mbështetëse, menaxhim-lidership dhe të përgjithshme. Procesi i Identifikimit dhe Analizës së Nevojave është bërë nga grupet punuese në kuadër të Divizionit të Trajnimeve. Janë formuar grupe pune për identifikimin e nevojave për trajnime bazike, të specializuara, menaxhim, udhëheqje, ri-vlerësim të trajnimeve të brendshme, trajnime të brendshme, hartim plani, monitorim dhe vlerësim në baza vjetore. Këto grupe janë krijuar me qëllim të përmbushjes së aktivitetit nga Plani i Veprimit të Strategjisë të Burimeve Njerëzore 2016-2020²⁴. Procesi ka marrë parasysh hulumtimet që janë bërë nga departamentet, divizionet, drejtoritë në nivel qendror dhe rajonal. Kjo ka ndihmuar Divizionin e Trajnimeve që të përcaktojë prioritetet për fushat e trajnimeve.

3.2.2. Planin e tij të punës, Divizioni i Trajnimeve e mbështetë në prioritetet që dalin nga Plani Zhvillimor Strategjik, Strategjia e trajnimeve, Plani i Veprimit, rezultatet e hulumtimit bazuar në Strategji dhe rezultatet nga ANT. Divizioni i Trajnimeve përkujdeset që trajnimet e planifikuara të kenë mundësinë reale të realizimit për shkak se ka përfshirë objektiva të qarta, reale dhe të arritshme. Plani i trajnimeve përmban të dhëna mbi kërkesat për trajnim, mundësitë e realizimit të kërkesave, numrin e trajnimeve të kërkuara, numrin e pjesëmarrësve që duhet trajnuar dhe mundësitë lidhur me numrin e pjesëmarrësve që do të trajnohen brenda e jashtë. Trajnimet përgatiten, organizohen dhe mbikëqyren nga Divizioni i Trajnimeve. Disa nga to realizohen në bashkëpunim me organizata tjera vendore. Trajnimet që nuk mund të realizohen në vend, që janë të nevojshme dhe specifike, realizohen jashtë vendit në bashkëpunim me organizatat ndërkombëtare. Realizimi i trajnimeve të organizuara nga Policia bëhet kryesisht në Akademinë e Kosovës për Siguri Publike (AKSP), ku i tërë procesi i trajnimeve për pjesëtarët e Policisë kryhet nga trajnerët dhe instruktorët e Policisë, kapacitete këto të ngritura brenda Departamentit të Burimeve Njerëzore (Divizionit për Trajnime). Fokus i inspektimit ka qenë edhe realizimi i Planit të trajnimeve për periudhën kohore 2016-2017. Për vitin kalendarik 2016, Divizioni i Trajnimeve ka planifikuar 78 fusha me trajnime të rregullta me 2.916 pjesëmarrës, duke përfshirë edhe trajnimet nga fusha e menaxhimit, por që nuk janë të përfshira trajnimet e ri-certifikimit. Kurse, për vitin kalendarik 2017 janë planifikuar 81 fusha me trajnime me 2.673 pjesëmarrës. Gjatë vitit 2016 janë realizuar 37 fusha të trajnimeve (47%) me 96 trajnime me 2.132 pjesëmarrës (73%). Në vitin 2017 janë realizuar 72 fusha (89%) me gjithsej 156

²³ Drejtoria për Zhvillim të Performancës dhe Karrierës (1) si dhe DRPK Veriu Lluzhan (1)

²⁴ Plani Vjetor i Divizionit të Trajnimeve (2016-2017); Strategjia e Burimeve Njerëzore dhe Plani i Veprimit 2016-2020; Raporti Vjetor i Trajnimeve 2016 -2017.

trajtime dhe me 2.394 pjesëmarrës (90%). Për dallim nga viti paraprak, në vitin 2017 kemi një realizim të mirë të Planit sa i përket numrit të fushave, trajnimeve dhe numrit të pjesëmarrësve²⁵.



3.2.3. Neni 99 i Rregullores për Personel dhe Administratë përcakton që njësitë organizative në kuadër të Policisë, divizionet, drejtoritë në Departamentin për Shërbime Mbështetëse, drejtoritë rajonale duhet të përkujdesen që secili zyrtar policor i kësaj drejtorie, brenda periudhës kohore prej një (1) viti t’i mbajë së paku 40 orë trajnim. Duke iu referuar të dhënave për periudhën korrik 2015-qershor 2016, nga 6.202 zyrtarë që janë të planifikuar të ndjekin trajnimet e brendshme, janë trajnuar 4.752 prej tyre (76%). Duke pasur parasysh që synohet avancimi dhe ngritja profesionale e zyrtarëve policorë edhe në vitin 2017, Divizioni i Trajnimeve ka qenë kontribuues në zhvillimin e kapaciteteve njerëzore. Të dhënat për periudhën kohore korrik 2016-qershor 2017, tregojnë që nga 6.835 zyrtarë policor që janë planifikuar të ndjekin trajnimet, janë trajnuar 5.142 e tyre (75%). Trendi i viteve të fundit pasqyron një pjesëmarrje të nivelit të njejtë, por shikuar me planet dhe obligimet, afërsisht 1/4 e zyrtarëve nuk janë përfshirë në këtë lloj trajnimi. Me gjithë trendin e njejtë të realizimit të trajnimeve të brendshme, vërehet ngritje e numrit të orëve të vijuara. Numri i orëve të mbajtura për pjesëmarrës brenda dy viteve mbetet i njejtë që i ofrohet standardit të vënë (rreth 35 orë në vit për çdo njërin vijues). Numri i përgjithshëm i orëve ka shënuar ngritje për 6%. Me gjithë obligimet e dala për këtë lloj trajnimi, dinamika brenda organizatës del që pamundëson përmbushjen e plotë të këtij obligimi. Në vëmendje të aktiviteteve policore dhe avancimit lidhur me respektimin e drejtave dhe lirive në shoqëritë demokratike, mungesa e trajnimeve mund të shkaktojë mospërputhje me standardet për respektimin e këtyre të drejtave.

Tabela 6 – Të dhëna përmblledhëse mbi pjesëmarrjen në trajnimet e brendshme (2016-2017²⁶)

Viti	Numri i përgjithshëm i zyrtarëve		Numri i pjesëmarrësve në trajnim		Vijueshmëria e shprehur në përqindje		Numri i përgjithshëm i orëve		Mesatarja e orëve të mbajtura për pjesëmarrës	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Totali	6.202	6.835	4.752	5.142	76%	75%	169.437	180.173	36 orë	35 orë

²⁵ Raporti Vjetor i Trajnimeve 2016-2017

²⁶ Raporti Vjetor i realizimit të trajnimeve të brendshme 2016-2017.

Rekomandimi nr. 5

IPK-ja u rekomandon të gjithë udhëheqësve apo drejtuesve të njësive organizative në kuadër të Policisë, divizioneve, drejtorive në Departamentin për Shërbime Mbështetëse dhe drejtorive rajonale që janë të obliguar për t'u përfshirë në programin për trajnimin e brendshëm konform nenit 99 të Rregullores për Personel dhe Administratë, që të angazhohen aktivisht në ndërmarrjen e të gjitha masave të nevojshme në mënyrë që të sigurohet pjesëmarrja e të gjithë zyrtarëve të tyre në trajnime të tilla, në drejtim që të kenë, avancojnë dhe rifreskojnë njohuritë e nevojshme për kryerjen me sukses të detyrave.

3.2.4. Divizioni i Trajnimeve në kuadër të Departamentit për Burime Njerëzore, përveç që zhvillon kapacitetet trajnuese ekzistuese, gjithnjë ka për qëllim ndërtimin edhe të kapaciteteve të reja përmes identifikimit të trajnerëve të rinj dhe zhvillimin e tyre. Të gjeturat tregojnë që Policia numëron 537 instruktorë të certifikuar, të cilët janë nga fusha të ndryshme trajnuese, siç janë: hetimet, kufiri, operativa, menaxhmenti dhe lidhshipi, ri-certifikimi për armë zjarri, taktika mbrojtëse, të drejtat e njeriut, etj. Edhe përkundër faktit që nuk ka në tërësi funksionale Njësine e hulumtimit, ky Divizion në varësi të nevojave dhe temave të trajnimit, shton edhe numrin e instruktorëve²⁷. IPK-ja çmon angazhimet e trajnerëve në përmbushjen e detyrave rreth përgatitjes dhe rifreskimit të kuadrove, njëherit inkurajon Udhëheqësin e Divizionit të Trajnimeve që paralelisht në përputhje me kërkesat dhe nevojat për fushat trajnuese dhe numrin e pjesëmarrësve në trajnime, të bëjë edhe plotësimin me instruktorë (trajnerë) të certifikuar.

3.2.5. Me qëllim të zhvillimit të vazhdueshëm të kapaciteteve të burimeve njerëzore, Divizioni i Trajnimeve angazhohet që të ndërtojë dhe thellojë bashkëpunim me organizata, që brenda domenit të tyre ofrojnë programe trajnuese jashtë vendit. Gjatë vitit 2016, Policia ka marrë pjesë në 43 trajnime jashtë vendit me gjithsej 209 pjesëmarrës, ndërsa gjatë vitit 2017, Policia ka marrë pjesë në 98 trajnime jashtë vendit me 258 pjesëmarrës²⁸. Vërehet një ngritje e madhe e organizimit dhe pjesëmarrjes në këto trajnime, që ndikon në ngritjen e kapaciteteve profesionale dhe intelektuale të burimeve njerëzore. Këto trajnime janë mbajtur në SHBA, Britani të Madhe, Gjermani, Itali, Francë, Finlandë, Suedi, Norvegji, Holandë, Austri, Hungari, Bullgari, Çeki, Shqipëri, Kore të Jugut, Turqi, Greqi, Rumani, Estoni, Slloveni, Kroaci, Mal të Zi, Maqedoni, Bosnje e Hercegovinë dhe Serbi. Organizatorët e tyre kanë qenë Ambasada e SHBA-ve, Ambasada Britanike, Ambasada Gjermane, Ambasada Italiane, ICITAP, UNDP, OSBE, ILEA, etj. Shumica e temave të zhvilluara kanë qenë nga fusha e hetimit, kufirit, menaxhmentit dhe teknologjisë informative. IPK-ja çmon këtë përkushtim dhe angazhim të Divizionit në thellimin e bashkëpunimit me partnerët në fushën e trajnimeve të jashtme, i cili ka dhënë rezultate. Me qëllim të bashkëpunimit dhe shkëmbimit të përvojave me policitë e shteteve tjera, Divizioni i Trajnimeve është angazhuar për pjesëmarrjen e punonjësve në konferenca, seminare, takime dhe vizita të ndryshme jashtë vendit, të zhvilluara në vende të ndryshme të botës. Organizatorë të këtyre aktiviteteve kanë qenë Ambasada e SHBA-ve, Interpoli, Këshilli i Evropës, Komisioni Evropian, UNHCR, OSBE, George Marshal Center, etj. Raporti i Divizionit për vitin 2016 lidhur me konferencat, seminarët, takimet dhe vizitat jashtë vendit ka regjistruar gjithsej 52 sosh me gjithsej 138 pjesëmarrës. Në vitin 2017 ka rënë numri i tyre në 29 me gjithsej 73 punonjës policor²⁹.

²⁷ Divizioni i Trajnimeve, *Lista e instruktorëve*.

²⁸ Raporti për trajnime jashtë vendit 2016-2017.

²⁹ Raporti për konferenca, seminare jashtë vendit 2016-2017.

Tabela 7 - Të dhëna përmblledhëse mbi aktivitetet trajnuese dhe ngjarjet e organizuara jashtë vendi							
Numri i trajnimeve jashtë vendit		Numri i pjesëmarrësve		Numri i konferencave, seminareve, vizitave dhe takimeve jashtë vendit		Numri i pjesëmarrësve	
2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
43	209	98	258	52	29	138	73

3.2.7. Në mënyrë që të ketë realizim të trajnimeve të planifikuara, nevojiten kushte, pajisje dhe hapësira të mjaftueshme për mbajtjen e trajnimeve. Inspektimi ka vënë në pah se të gjitha njësitë e inspektuara në nivel rajonal dhe qendror në mënyrë të kënaqshme posedojnë hapësira dhe pajisje përcjellëse të punës për të mbajtur trajnimet e të gjitha fushave. Në të gjitha DRP-të, DRPK-të dhe në DPP, përveç që ekzistojnë salla për mbajtjen e trajnimeve, në nivel qendror është edhe salla e trajnimeve për taktika mbrojtëse dhe poligonin e brendshëm për ricertifikim nga fusha e përdorimit të armëve të zjarrit. IPK-ja inkurajon Policinë në avancimin e mëtejshëm të kushteve për organizimin e trajnimeve.

3.3. Kujdesi shëndetësor

3.3.1. Duke pasur parasysh specifikat e punës në kryerjen e detyrave, është e njohur se personeli policor ballafaqohet me probleme të ndryshme shëndetësore e psikologjike. Për trajtimin e këtyre problemeve, Policia në Strategjinë e saj të Burimeve Njerëzore ka përcaktuar objektivin strategjik për kujdesin shëndetësor. Policia ka investuar në ndërtimin e kapaciteteve për menaxhimin e këtyre situatave me qëllim të përkrahjes shëndetësore-psikologjike. Qëllimi i objektivit është që zyrtarët të vetëdijesohen për kujdesin shëndetësor në vend-ngjarje, gjatë përdorimit të pajisjeve dhe përkrahjen psikologjike pas incidenteve kritike. Kjo do të arrihet përmes objektivave specifike dhe aktiviteteve në Planin e Veprimtimit. Synohet promovimi e vetëdijesimi për kujdesin shëndetësor dhe mbështetja shëndetësore dhe psikologjike për personelin. Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore (DSSH) ka përcjellur gjendjen shëndetësore të personelit policor, bazuar në vizitat mjekësore në Ambulantën e DSSH, raportet mjekësore të rasteve të veçanta dhe rasteve më të shpeshta dhe ka hartuar raporte analitike mbi gjendjen e përgjithshme shëndetësore. Gjendja shëndetësore tek personeli bazuar në vizitat mjekësore rezulton të jetë e përcjellur me raste të sëmundjeve akute dhe kronike. Në kategorinë e rasteve me sëmundjeve akute, 40% e tyre kanë qenë të natyrës virale, 40% me kokëdhembje si simptomë e veçantë ose simptomë përcjellëse, 20% dhembje muskulore, infeksione të traktit urinar dhe lëndime gjatë punës. Ndërsa, në kategorinë e sëmundjeve kronike, rreth 60% e rasteve kanë qenë me HTA dhe 40% me diabetes mellitus dhe probleme të bushtit kurrizor³⁰. Gjendja shëndetësore e personelit policor është përcjellur me një gjendje shëndetësore, e cila ka pasqyruar në një farë mënyre natyrat e ndryshme të punës. Divizioni për Siguri Publike është karakterizuar me probleme shëndetësore të rrugëve të sipërme të frymëmarrjes dhe zgjerim të venave të këmbëve. Departamenti i Hetimeve ka pasur raste më të shpeshta të hipertensionit arterial, Divizioni i Njësive të Specializuara është përbërur më shumë me probleme të boshtit kurrizor. E njëjta është karakterizuar dhe tek pjesa e punonjësve me detyrë në punë administrative.

³⁰ Raport analitik i gjendjes shëndetësore të personelit policor 2016-2017.

3.3.2. Me konstatim të mjekut specialist kompetent dhe rekomandim të DSHSH-së, punonjësit policorë mund t'i lejojë të punojë me orar të shkurtuar (gjysmë orari punë), lehtësim në detyrë, lirim nga sforcimet fizike dhe bartje të uniformës dhe pajisjeve profesionale, si dhe punë vetëm në një ndërrim. Këto kategori lehtësimesh kanë bazën ligjore në Procedurën Standarde të Operimit të DSHSH-së³¹ dhe Udhëzimin Administrativ nr. 03/2017 mbi marrëdhënien e punës në Policinë e Kosovës. Sipas të dhënave për vitin 2016 dhe 2017, janë në ngritje lehtësimet në punë për personelin policor me probleme shëndetësore. Marrë përgjithësisht numrin e punonjësve që shfrytëzojnë privilegje shëndetësore, rreth 4% e numrit të përgjithshëm të punonjësve policorë përshkak të gjendjes së tyre shëndetësore shfrytëzojnë lloje të ndryshme të lehtësimeve në punë. Duke analizuar secilin lloj të lehtësimit të lejuar për dy vitet e fundit për punonjësit me probleme shëndetësore, vlerësojmë se secila kategori privilegjesh shëndetësore është në rritje.

Tabela 8 - Të dhënat e përgjithshme për shfrytëzimin e privilegjeve shëndetësore³²		
Lloji	2016	2017
Lirim nga sforcimet fizike	128	154
Caktim në detyrë të lehtë	19	41
Lirim nga bartja e uniformës dhe pajisjeve profesionale	96	120
Punë vetëm në një ndërrim	60	82
Gjithsej	303	397

3.3.3. Gjendja e përgjithshme shëndetësore sa i përket rasteve me sëmundje të rënda bazuar në lëndët e veçanta për periudhën kalendarike 2016-2017, është karakterizuar me probleme evidente, ku si më të shpeshta kanë qenë sëmundjet e sistemit kardio-vaskular, sëmundjet malinje, sëmundjet e sistemit skeletor, traumat, çrregullimet e metabolizmit dhe ato psiqike. Përgjithësisht rastet me sëmundje të veçanta (rënda) në vitin 2017 kanë shënuar ngritje për 8% krahasuar me vitin paraprak. Tregues i rritjes së numrit të rasteve me sëmundje të rënda tek pjesëtarët e Policisë ka qenë numri i theksuar i kërkesave për trajtim drejtuar në Ambulantë (DSHSH). Nëse analizojmë individualisht secilin lloj të sëmundjeve të veçanta, sëmundjet malinje dhe ato të sistemit kardio-vaskular prijnë me numrin më të madh nga numri i përgjithshëm i rasteve me sëmundje të rënda. Derisa sëmundjet e sistemit kardio-vaskular kanë shënuar rënie, ato malinje kanë shënuar ngritje. Inkurajohet DSHSH-ja që të vazhdojë me përkujdesjen e duhur në trajtimin shëndetësor dhe psikologjik, në drejtim të mirëqenies më të mirë të punonjësve të organizatës.

Tabela 9 - Të dhënat e përgjithshme për rastet me sëmundje të veçanta (rënda)³³		
Lloji i sëmundjes	2016	2017
Sëmundjet malinje	128	134
Çrregullime të metabolizmit-Diabetes mellitus	52	32
Sëmundje psiqike	59	65
Sëmundje të sistemit kardio-vaskular	114	107
Sëmundjet e sistemit skeletor	62	80
Lëndime, trauma	44	79
Gjithsej	459	497

³¹ PSO DP-1.01 kapitulli VIII pika B.

³² Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore, *Raport mbi punën lehtësuese të pjesëtarëve të PK-së në vitet 2016-2017*.

³³ Drejtoria e Shërbimeve Shëndetësore, *Raport mbi sëmundjet e rënda të pjesëtarëve të PK-së në vitet 2016-2017*.

3.3.4. Me qëllim që të përmbushë detyrat që dalin nga Plani i Veprimit të Strategjisë së Burimeve Njerëzore, DSHSH ka ndërmarrë një varg aktivitete për identifikimin e hershëm të sëmundjeve, që i ka realizuar përmes kontrolleve mjekësore. DSHSH gjatë vitit 2016 ka vaksinuar 550 pjesëtarë policorë kundër gripit sezonal. Në bashkëpunim me Qendrën Kombëtare për Transfuzion të Gjakut (QKTGJ) është bërë dhurimi i gjakut nga 408 dhurues vullnetarë. Me rastin e Ditës botërore të diabetit është bërë matja e glikemisë (sheqerit) të 151 punonjësve policorë, me ç'rast janë zbuluar 22 raste të reja të diabetit. Në të gjitha DRP-të janë mbajtur ligjërata me temat, si: “Thuaj stop kancerit”, “Uji në organizmin e njeriut”, “Si të mbrohemi nga valët e të nxehtit” dhe “Si të njohim diabetin”³⁴. Edhe në vitin 2017 nuk kanë munguar aktivitetet e kësaj Drejtorie. Në nivel të DPP-së dhe DRP-ve është mbajtur fushata “Zbulimi i hershëm i sëmundjes së sheqerit, tensionit të lartë të gjakut dhe obezitetit” me pjesëmarrje të 366 pjesëmarrësve. Është dhuruar vullnetarisht gjak nga 337 dhurues vullnetarë. Gjatë këtij viti është realizuar vaksinimi i 650 punonjësve me vaksinë kundër gripit sezonal. Në intranet është vendosur broshura “Mbrotja e syve nga kompjuteri”. Në muajin e sensibilizimit të luftës kundër kancerit të gjirit, janë shpërndarë broshura me çrast është bërë informimi mbi sëmundjen. Në nivel të DPP-së, me rastin e Ditës botërore të diabetit është mbajtur ligjërata për “Diabetin”. Në koordinim me Shoqatën e Grave në Policinë e Kosovës është aranzhuar ekzaminimi i PAP-testit dhe Mamografisë për një numër të konsideruar të punonjësve policore si dhe është bërë shpërndarja dhe komentimi i rezultateve të ekzaminimeve³⁵. IPK çmon aktivitetet drejt përkujdesjes shëndetësore dhe identifikimit të hershëm të sëmundjeve.

3.3.5. Lidhur me përkrahjen e nevojshme psikologjike të punonjësve, DSHSH-ja ka ndërmarrë aktivitete të ndryshme duke realizuar fushata vetëdijësuese dhe seanca psikologjike për punonjësit policorë. Të gjeturat tregojnë se kjo Drejtori gjatë dy viteve të fundit ka ndërmarrë aktivitete të konsiderueshme me qëllim të përkrahjes së vazhdueshme psikologjike për punonjësit. Tek fushatat vetëdijësuese janë evidente ato që lidhen me parandalimin e vetëvrasjes. Për të përkrahur punonjësit me nevojë për përkrahje psikologjike, janë organizuar seanca psikologjike, që kanë shënuar ngritje vitin e fundit për 43%. Ngritje ka shënuar edhe numri i rasteve të reja dhe numri i rasteve të trajtuara për 18% përkatësisht 10%. Këto tregojnë se trajtimi psikologjik është i nevojshëm dhe në rritje.

Tabela 10 - Të dhëna të përgjithshme mbi përkrahjen psikologjike nga DSHSH³⁶

Viti	Seanca psikologjike	Raste të trajtuara	Raste të Reja	Vlerësime Rekomandime	Lirim nga bartja e uniformës (arma dhe pajisjet policore)
2016	185	59	32	34	15
2017	330	65	38	56	21

3.3.6. Në kuptim të së drejtës për jetë të shëndetshme dhe kërkesave të parapara ligjore për pushim mjekësor, Policia në infrastrukturën e saj ligjore ka përfshirë dispozita, në të cilat përveç pushimeve tjera ka të rregulluar edhe çështjen e pushimeve mjekësore për punonjësit që preken nga sëmundjet. Këto dispozita ligjore janë të parapara në Udhëzimin Administrativ nr. 03/2017 për marrëdhënien e punës në Policinë e Kosovës³⁷ dhe PSO-në e DSHSH³⁸. Sa i përket pushimeve

³⁴ Raport i aktiviteteve të DSHSH-së për parandalimin e sëmundjeve 2016-2017.

³⁵ Raport i aktiviteteve të DSHSH-së për parandalimin e sëmundjeve 2016-2017.

³⁶ Raport i Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore mbi përkrahjen psikologjike 2016-2017.

³⁷ Udhëzimi Administrativ nr. 03/2017, neni 61 pika 1, 2, 3, 4, 5, 6 dhe 7.

³⁸ PSO DP-1.01, kapitulli IV, pika A.

mjekësore, Drejtoria për Personel dhe Administratë, regjistron të dhënat statistikore lidhur me ditët e shfrytëzuara si ditë të pushimeve mjekësore nga punonjësit e Policisë. Në vitin 2016, në Polici janë regjistruar 43.877 ditë të shfrytëzuara si pushime mjekësore në kohëzgjatje nga një deri në tre ditë. Gjatë vitit 2017 janë evidentuar gjithsej 46.141 ditë të shfrytëzuara si pushime mjekësore në kohëzgjatje prej një (1) deri në tre (3) ditë. Në vitin 2016, janë regjistruar gjithsej 14.030 ditë të shfrytëzuara si pushime mjekësore në kohëzgjatje mbi tre (3) ditë. Gjatë vitit 2017 janë evidentuar 14.504 ditë të shfrytëzuara si pushime mjekësore në kohëzgjatje mbi tre (3) ditë. Gjatë vitit 2016 në totalin e përgjithshëm për dy kategoritë kemi 57.907 ditë të shfrytëzuara si ditë të pushimeve mjekësore. Në vitin 2017 kjo shifër është ngritur në 60.645 ditë të shfrytëzuara si ditë të pushimeve mjekësore. Pushimet mjekësore janë të rregulluara me dispozita ligjore dhe nuk konsiderohen si privilegje, por si të drejta statusore (ligjore) dhe si rrjedhojë e kësaj Policia duhet të menaxhojë situatat me mungesë personeli, ngase gjatë punës së përditshme përballet me raste kur punonjësit policorë kërkojnë pushime mjekësore. Shtimi i numrit të ditëve të shfrytëzuara si ditë të pushimit mjekësor është tregues se personeli është ndikuar nga faktorë me ndikim, që mund të jenë objektiv e subjektiv. DSHSH inkurajohet që të analizojë këtë gjendje dhe të vlerësojë se çfarë mund të ketë pasur impakt. IPK-ja vlerëson se faktori moshë mund të jetë një nga faktorët ndikues në shtimin e kërkesave për pushim mjekësor, meqë moshë mesatare e personelit është në ngritje.

Tabela 11 – Të dhëna përmblledhëse mbi shfrytëzimin e pushimeve mjekësore³⁹				
	Prej 1 deri në 3 ditë	Mbi 3 ditë	Gjithsej	Mesatarja e ditëve të shfrytëzuara gjatë vitit si pushim mjekësor (për zyrtar)
2016	43.877	14.030	57.907	6.5
2017	46.141	14.504	60.645	6.93

3.4. Evidencat dhe dosjet e personelit

3.4.1. Sistemi PRIMs ka për qëllim lehtësimin e procedurave administrative në menaxhimin e burimeve njerëzore. Vënia në funksion e këtij Sistemi ka filluar nga viti 2016, ka vazhduar përgjatë tërë vitit 2017 dhe është në vazhdimësi. Pjesa më e madhe e tij është vënë në funksion. Mirëpo, duke pasur parasysh që Policia është organizatë e madhe dhe e shpërndarë, kurse Sistemi ka për qëllim standardizimin e të gjitha punëve administrative, është evidente që nevojitet periudhë më e gjatë që i tëri të vihet në funksion. Në përgjithësi të gjitha sistemet elektronike kanë përditësime të reja, të cilave ju paraprijnë trendët teknologjike. Me qëllim që t'i paraprijë funksionalizimit të plotë dhe mbarëvajtjes së punës, Policia paraprkasht deri në nivelin lokal ka organizuar trajnimin lidhur me mënyrën e përdorimit të Sistemit. Sipas të dhënave të Drejtorisë së Personelit, PRIMs gjatë dy viteve të fundit ka zhvilluar disa module, si: personeli, struktura organizative, rekrutimi, të gjitha llojet e vendimeve, orari i punës, pushimet, vijueshmëria në punë, gradimet, performanca në punë, trajnimet, shërbimet shëndetësore, puna sekondare/jashtë detyre, standardet profesionale dhe ueb i Sistemit. Modulet janë duke u përdorur, por me kërkesa për ndryshime dhe zhvillime të vazhdueshme, përveç modulit të performancës, i cili është në pritje të regjistrimit të pozitiv nga Drejtoria e Personelit. Kurse, referuar shkresave të hartuara nga përgjegjësit e departamenteve dhe drejtorive rajonale, Sistemi në përgjithësi është funksionalizuar, por që ende ka nevojë për

³⁹ Raport i Drejtorisë për Personel dhe Administratë mbi pushimet mjekësore 2016-2017.

avancim. Zyrtarët e burimeve njerëzore si shqetësim kanë prezantuar disa probleme. Si problem të përbashkët është potencuar se Sistemi nuk i njeh vartësit tek mbikëqyrësi i drejtpërdrejt në nivel stacioni (mbikëqyrësi i ekipit), ngase figurojnë nën mbikëqyrjen e shefit të operativës. Mandej si problematikë tjetër është potencuar orari unik për të gjitha njësitë, evidentimi në orar të mungesave në detyrë nga punonjësit policorë, mungesa e qasjes për të dhëna statistikore dhe pamundësia për të lëshuar ndonjë vërtetim për punonjësit policor edhe nga niveli lokal⁴⁰.

Rekomandimi nr. 6

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit të Burimeve Njerëzore që të përcjellin që Sistemi PRIMIS të funksionojë në përputhje me kërkesat operative, në mënyrë që të arrihet qëllimi i lehtësimi të detyrave me anë të funksionalizimit të mirëfilltë të Sistemit elektronik.

3.4.2. Gjatë vitit 2016 bazuar në Planin Vjetor të Punës dhe Vendimin e Qeverisë së Republikës së Kosovës nr. 09/47, të datës 12.12.2008 (E-arkiva/Arkivimi elektronik i dokumenteve) së bashku edhe me institucionet tjera në vend edhe Arkivi Qendror i Policisë ka qenë pjesë e projektit për zhvillim të arkivimit elektronik të dokumenteve. Sektori i arkivit të Policisë ka bërë analizë të detajuar mbi sigurinë e lëndës dhe ruajtjen e informacionit në Arkiv Qendror dhe pas konsultimeve me zyrtarë të Drejtorisë së Teknologjisë Informative (DTI) dhe bartësit e projektit në kuadër të MAP-it, ka iniciuar kërkesën për funksionalizimin e Arkivit Elektronik "Sistemi i izoluar i arkivimit elektronik të dokumenteve" me qasje të brendshme vetëm për zyrtarët e autorizuar. Ky objektivi është realizuar 25-30%⁴¹. Me qëllim të vënies në funksion të arkivës elektronike edhe në nivel rajonal, Sektori i arkivit ka vizituar drejtoritë rajonale dhe ka analizuar funksionalizimin e rrjetit arkivor (arkivat e drejtorive rajonale) me çrast janë ofruar udhëzime, këshilla e rekomandime mbi klasifikimin dhe evidentimin e dokumenteve me vlerë për ruajtje dhe selektim të materialit për asgjësim. Në disa drejtori rajonale janë identifikuar edhe hapësirat e nevojshme për pajisjet, inventarizimin, pajisjet teknike dhe mundësitë e përcaktimit të zyrtarëve përgjegjës për punët e arkivit. DRP-Prishtinë, DRP-Mitrovicë dhe DRP-Prizren kanë vështirësi në gjetjen e lokaleve adekuate. Sektori i arkivës ka rekomanduar që hapësirat për arkivim duhet t'i plotësojnë standardet bashkëkohore të arkivave në vend, që do duhej të ishin të përshtatshme në aspektin e sigurisë dhe kushteve të ruajtjes së dokumenteve, objektivi i realizuar 30-40%⁴². Në vazhdimësinë e angazhimit për funksionalizimin e arkivimit elektronik, në vitin 2017, Sektori i arkivit ka zhvilluar aktivitete në hartimin e draft-projektit për digjitalizimin e Arkivit, që ka kaluar në fazën e shqyrtimit nga niveli drejtues, me qëllim që të procedohet për realizim. Gjatë vitit 2017 është analizuar siguria e lëndës dhe ruajtjes së informacionit në Arkiv Qendror dhe në konsultim me DTIK-ut dhe ekspertët e fushës është ardhur në përfundim që PK duhet të ketë Arkivin "Sistem i izoluar i arkivimit elektronik të dokumenteve", me qasje të kufizuar vetëm për zyrtarin e autorizuar. Si rrjedhojë e këtyre aktiviteteve, funksionalizimi i arkivit elektronik deri në fund të vitit 2017 konsiderohet të jetë realizuar rreth 35%⁴³. Sistemi i arkivimit elektronik në praktikë si në nivel qendror dhe drejtoritë rajonale policore ende nuk ka arritur të funksionalizohet për shkak se projekti po aq sa është i rëndësishëm është edhe kompleks për shkak të nevojave në kosto dhe pajisje teknike.

⁴⁰ Shkresat zyrtare të DRP Prishtinë, DRP Pejë, DRP Prizren, DRP Ferizaj, DRPK Lindja-Kaçanik, DRPK Veriu Lulzhan, Aeroporti Ndërkombëtar i Prishtinës dhe Njësitë e Specializuara.

⁴¹ Raporti i Departamentit për Burime Njerëzore (2016).

⁴² Raporti i Departamentit për Burime Njerëzore (2016).

⁴³ Raporti i Departamentit për Burime Njerëzore (2017).

Rekomandimi nr. 7

IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore që të jetë shtytësi kyç në realizimin dhe vënien në funksion në praktikë të projektit të Arkivimit Elektronik.

3.4.3. Departamenti për Burime Njerëzore me qëllim të mbarëvajtjes dhe ruajtjes së sigurt të informatave dhe dosjeve të personelit, ka hartuar dhe aprovuar PSO-në për procedurën e menaxhimit të dhomës së dosjeve personale. Sipas kësaj, dosja personale e punonjësve policorë krijohet me themelimin e marrëdhënies së punës. Sektori i dhomës së dosjeve ka përgjegjësinë që nga momenti i pranimit të dosjes së aplikimit nga Njësia e rekrutimit dhe seleksionimit, të krijojë dosjen personale fizike dhe elektronike të të punësuarit në Polici. Çdo i punësuar ka vetëm një dosje personale, e cila mbahet në dhomën e dosjeve në kuadër të Drejtorisë së Personelit⁴⁴. Inspektimi ka vënë në pah se administrimi i dosjeve personale të punonjësve në dhomën e dosjeve përmbushë gati të gjitha kriteret e përcaktuara në formularin e Listës kontrolluese të sigurisë së dosjeve. Muret e dhomës së dosjeve janë të ndërtuara nga blloqe betoni (material i fortë), dhoma e dosjeve posedon dritare të cilat janë të sigurta, dera e dhomës është e punuar nga metali ku kapëset nyjore të saj janë të montuara nga të dy anët, dhoma e dosjeve është e pajisur me spërkatës zjarri, detektor tymi dhe shuarës të zjarrit, ka mjete përkatëse për kondicionimin e ajrit, dhoma e dosjeve është e tharë, ka sistem të alarmit, ka kamera mbikëqyrëse, si dhe gjatë vitit 2017 është bërë inspektimi i dhomës së dosjeve. Çështje e identifikuar që nevojitet për të përmbushur kriterin, është funksionalizimi i dosjes elektronike në mënyrë që një kopje e saj të ruhet edhe në një vend tjetër jashtë dhomës së dosjeve. Po ashtu, si dhe në hapësira ku ruhen dosjet në ambientin e njëjtë qëndron dhe stafi i dhomës së dosjeve⁴⁵.

3.5. Rezultatet e anketës mbi kushtet e punës dhe motivimin

3.5.1. IPK ka zhvilluar një anketë me zyrtarët policorë lidhur me kushtet e punës si dhe pajisjet e nevojshme për punë. Përmes kësaj ankete, IPK-ja ka synuar që të marrë opinionet apo pikëpamjet e zyrtarëve policorë të grup-moshave të ndryshme të të dy gjinive si dhe të të dy niveleve të organizimit policor. Në anketë janë përfshirë 475 zyrtarë policorë në nivelin e DRP-ve, stacioneve, DRPK-ve, Njësive të Specializuara, etj. Anketa ka pasur për qëllim të marrë perceptimet e zyrtarëve policorë lidhur me kushtet e punës, motivimin në punë si dhe mirëqenien e tyre. Respondentët e anketës janë nga tre grup-moshat (18-30 vjet, 30-50 vjet dhe 50-65 vjet). Bazuar në perceptimet e përgjithshme të respondentëve të tre grup-moshave së bashku, afërsisht gjysma e tyre janë deklaruar të pakënaqur me kushtet e punës, afërsisht 38% e tyre janë të pakënaqur me motivimin për punë dhe rreth 61% janë të pakënaqur me mirëqenien e tyre në kuadër të Policisë.

3.5.2. Rezultatet e anketës tregojnë se kemi dallime në mes të grup-moshave sa i përket perceptimit të tyre rreth kushteve të punës. Rreth 64% e respondentëve të grup-moshës 18-30 vjet janë deklaruar të pakënaqur me kushtet e punës. Ky perceptim nuk ndryshon shumë edhe tek grup-mosha 30-50 vjeçare. Diku rreth 51% e respondentëve të kësaj grup-moshe janë deklaruar të pakënaqur me kushtet e punës. Kurse, tek grup-mosha 50-65 vjeçare, 48% e respondentëve janë deklaruar të pakënaqur me kushtet e punës. Nga këto rezultate mund të përfundohet se sa më të ri në moshë që janë punonjësit e PK-së, më të pakënaqur janë me kushtet e punës apo janë më kërkues për kushte më të mira për punë, përderisa moshat më të vjetra shprehen se janë më të kënaqur me kushtet e punës apo janë më

⁴⁴ PSO 4.01, Kapitulli IV, A,3.

⁴⁵ Foto nga dhoma e dosjeve.

pak kërkues për kushte më të mira për punë. Sa i përket kushteve të punës, faktor i cili ka ndikuar që rezultatet të jenë të ulëta, janë pajisjet e pamjaftueshme për kryerjen e punës.

3.5.3. Rezultatet e anketës tregojnë se perceptimet e punonjësve të Policisë lidhur me motivimin janë afërsisht të njëjta në mes të grup-moshave. Diku 36% e të anketuarve të grup-moshës 18-30 vjet janë deklaruar se ndjehen të pamotivuar për punë. Ky perceptim pëson rënie të lehtë tek dy grup-moshat e tjera. Rreth 38% e të anketuarve të grup-moshës 30-50 vjet janë deklaruar se ndjehen të pamotivuar për punë. Dhe tek grup-mosha 50-65 vjet, diku rreth 39% e të anketuarve janë deklaruar se ndjehen të pamotivuar për punë. Për dallim nga rezultatet e anketës së zhvilluar lidhur me kushtet e punës, lidhur me motivimin ka ndryshuar qëndrimi apo perceptimi i respondentëve lidhur me këtë fushë dhe vlerësohet se sa më e shtyrë të jetë grup-mosha aq më të pamotivuar janë deklaruar respondentët. Ndër faktorët që më së shumti kanë ndikuar në rritjen e motivimit tek të gjitha grup-moshat shquhen marrëdhëniet ndër-njerëzore në organizatë dhe raportet e ndërsjella udhëheqës-punonjës. Faktor, i cili ka ndikuar në demotivimin e punonjësve ka qenë ofrimi i mundësisë për zhvillim në karrierë.

3.5.4. Perceptime pothuajse të njëjta mbi mirëqenien e tyre kanë punonjësit policorë të anketuar të të gjitha grup-moshave. Diku rreth 64% e respondentëve të grup-moshës 18-30 vjet deklarohen se nuk janë të kënaqur me mirëqenien e tyre. Kurse, tek grup-moshat 30-50 vjet dhe 50-65 vjet, diku rreth 61% e të anketuarve deklarohen të pakënaqur me mirëqenien e tyre. Ndër faktorët kyç, të cilët kanë ndikuar që perceptimi i të anketuarve të jetë negativ sa i përket mirëqenies, shquhet pakënaqësia me Ligjin për pensionet, pasuar edhe nga faktori pagë.

Tabela 12 - Rezultatet e anketës mbi kushtet e punës, motivimin dhe mirëqenien								
Fusha	Grup-mosha						Rezultati i përgjithshëm 475/475 respondent	
	18-30 vjet		30-50 vjet		50-65 vjet			
	50/475 respondent		306/475 respondent		119/475 respondent			
	po	jo	po	jo	po	jo	po	jo
Pyetja: Sa jeni të kënaqur me kushtet e punës?	18 (36%)	32 (64%)	151 (49%)	155 (51%)	62 (52%)	57 (48%)	231 (49%)	244 (51%)
Pyetja: Çfarë është motivi për punë?	32 (64%)	18 (36%)	189 (62%)	117 (38%)	72 (61%)	47 (39%)	293 (62%)	182 (38%)
Pyetja: Sa jeni të kënaqur me mirëqenien?	18 (36%)	32 (64%)	119 (39%)	187 (61%)	46 (39%)	73 (61%)	183 (39%)	292 (61%)

4. Plani i përmbushjes së rekomandimeve

4.1. Plani për përmbushjen e rekomandimeve

4.1.1. Mbi bazën e gjetjeve, IPK-ja ka dhënë një numër rekomandimesh dhe pas komenteve të ofruara nga menaxhmenti policor në takimin përmbyllës të datës 09.10.2018, është vendosur që ato të realizohen sipas Planit të veprimit të prezantuar në tabelën e mëposhtme.

Nr.	Rekomandimi	Niveli prioritet	Komentet e strukturës policore	Plani i veprimit
1.	IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit të Burimeve Njerëzore, që të përcaktojë kritere strikte, të cilat ndikojnë në plotësim-ndryshimin e Listës së Personelit të Autorizuar.		Lidhur me këtë rekomandim është punuar dokumenti gjatë vitit 2018 për kriteret e shpërndarjes së personelit policorë në PK bazuar në Strategjinë e Burimeve Njerëzore, Planin e Veprimit 2016-2020 dhe rekomandimin e IPK-së. Ky është një dokument bazë që mund të merret parasysh dhe ndikon në plotësim-ndryshimin e strukturës organizative dhe LPA. Struktura dhe LPA rishikohen në vazhdimësi bazuar në nevojat e paraqitura të njëjësive përkatëse të PK.	Është adresuar dhe plotësuar nga PK-ja
2.	IPK-ja u rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit të Burimeve Njerëzore që në kohën optimale të plotësojnë pozitave të lira me gradat përkatëse, konform strukturës organizative dhe Listës së Autorizuar të Personelit.		Ky rekomandim i dhënë nga IPK-ja qëndron. Policia e Kosovës është në proces të promovimit në grada përkatëse. Kanë përfunduar proceset për gradat: nënkolonel dhe major gjatë vitit 2017, ndërsa për kapiten gjatë vitit 2018. Për këto grada kemi listën në pritje sipas procedurave që i zbatojmë dhe në rast të liritimit të pozitave në këto grada, ne ato i plotësojmë. Bazuar në nevojat që ka PK-ja për personel të graduar, planifikojmë që të vazhdojmë edhe me proceset e gradimit në grada tjera.	Deri në vitin 2020
3.	IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë, që krahas mundësive për përmbushjen e nevojave me personel si dhe mundësive buxhetore, të bëjë funksionalizimin e njëjësive të parapara me strukturën organizative dhe Listen e Autorizuar të Personelit, në drejtim të zhvillimit të		Aktualisht nuk është funksionalizuar Njësia e Helikopterëve, për të cilën njësi është hartuar Projekti nga grupi punues në nivel qeveritar dhe është dërguar për procedurë të mëtutjeshme të aprovimit. Ky projekt ka një kosto të konsiderueshme buxhetore dhe vendimmarrja për themelimin varet nga akterët tjerë në vend dhe jo vetëm nga PK. Sektori për SELEC që ndodhet në kuadër të Drejtorisë për Bashkëpunim Ndërkombëtar në Fushën e Zbatimit të	Deri në vitin 2021

	<i>kapaciteteve të plota operacionale.</i>		<i>Ligjit akoma nuk është funksionalizuar për arsye se PK-ja nuk është pjesë e kësaj organizate-SELEC. Aplikimi është bërë për anëtarësim në këtë organizatë, por akoma jemi në pritje të përgjigjes. Andaj, pa u anëtarësuar në këtë organizatë nuk mund të bëhet funksional ky sektor. Pika e Kalimit Kufitar në Stanqiq në kuadër të DRPK 'Lindja' nuk është funksionalizuar pasi në këtë pikë është në proces ndërtimi i objektit. Funksionalizimi i kësaj pike nuk varet nga PK-ja, por nga koha e përfundimit të ndërtimit të objektit dhe infrastrukturës përcjellëse. Njësia e Motoristëve në kuadër të Njesisë për Kontrollin e Autostradave akoma nuk është funksionalizuar në mungesë të personelit. Është planifikuar që pas ardhjes së gjeneratës së re të zyrtarëve policorë, të bëhet hapja e konkursit dhe funksionalizimi i kësaj Njësie. Koha e realizimit të këtij rekomandimi varet edhe nga akterët tjerë jashtë PK-së.</i>	
4.	<i>IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë që në drejtim të ngritjes së baraspeshës etnike në shërbim, të respektojë në përpikëri të gjitha kriteret, rregullat dhe procedurat e gradimit për zyrtarët policorë, siç përcaktohet me Udhëzimin Administrativ nr. 08/2012 për procedurën e gradimit në Policinë e Kosovës (neni 19, paragrafi 8, 9, 10 dhe 11) dhe Procedurën Standarde të Operimit (PSO-6.02) për gradim në Policinë e Kosovës (Kapitulli XIV- Kriteret e veçanta për ngritjen e baraspeshës etnike në Policinë e Kosovës).</i>		<i>E gjetura e këtij rekomandimi qëndron. PK me rastin e nxjerrjes së vendimit për gradim, do të kujdeset që të zbatohen të gjitha kriteret dhe procedurat me rastin e gradimit të zyrtarëve policorë.</i>	<i>Në vazhdimësi</i>
5.	<i>IPK-ja u rekomandon të gjithë udhëheqësve apo drejtuesve të njësive organizative në kuadër të Policisë, Divizioneve, Drejtorive në Departamentin</i>		<i>E gjetura e këtij rekomandimi qëndron. PK-ja lidhur me këtë rekomandim do të marr hapat e duhur në rritjen e aktiviteteve dhe mbikëqyrjen e zbatimit të trajnimeve të brendshme në nivele të</i>	<i>2019/2020</i>

	<p>për Shërbime Mbështetëse dhe Drejtorive Rajonale që janë të obliguar për t'u përfshirë në programin për trajnimin e brendshëm konform nenit 99 të Rregullores për Personel dhe Administratë, që të angazhohen aktivisht në ndërmarrjen e të gjitha masave të nevojshme në mënyrë që të sigurohet pjesëmarrja e të gjithë zyrtarëve të tyre në trajnime të tilla, në drejtim që të kenë, avancojnë dhe rifreskojnë njohuritë e nevojshme për kryerjen me sukses të detyrave.</p>		<p>PK-së. Për të zbatuar rekomandimin e IPK-së, Divizioni i Trajnimeve do të bashkëpunojë në periudhën e ardhshme me divizionet/ drejtoritë/ stacionet, në drejtim të mbështetjes, këshillimit dhe kontrollit të zbatimit të rregullave të trajnimeve të brendshme, për të përmbushur normat e parashikuara me rregullore. Gjithashtu, Divizioni i Trajnimeve do të kujdeset për aktivitete të shtuara në nivel të Divizionit për mbajtjen e trajnimeve të brendshme. Lidhur me përmbushjen e normave të trajnimeve të brendshme, stafi drejtues i Divizionit të Trajnimit do të ndërmarrë të gjitha hapat për të përmbushur planin vjetor të parashikuar për trajnimet e brendshme.</p>	
6.	<p>IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit të Burimeve Njerëzore që të përcjellin që Sistemi PRIMs të funksionojë në përputhje me kërkesat operative, në mënyrë që të arrihet qëllimi i lehtësimit të detyrave me anë të funksionalizimit të mirëfilltë të Sistemit elektronik.</p>		<p>E gjetura e këtij rekomandimi qëndron. Edhe pse Sistemi PRIMs është në funksion dhe përdoret për kryerjen e punëve ditore në tërë organizatën prapë vazhdon që të punohet në drejtim të funksionalizimit të plotë të tij. Pjesa më e madhe është vënë në funksion dhe duke marrë parasysh madhësinë e organizatës policore nevojitet periudhë me e gjatë kohore që i tëri të vihet në funksion. Sa i përket shqetësimit të zyrtarëve që si problem i përbashkët është potencuar se Sistemi nuk i njeh vartësit tek mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë në nivel stacioni (mbikëqyrës ekipi) ngase figurojnë nën mbikëqyrjen e shefit të operativës, ky problem është rregulluar pasi që fillimisht është bërë rishikimi i LPA-së dhe tani jemi në fazën e fundit të lëshimit të vendimeve që e zgjidhin këtë problem. Kjo çështje në këtë pikë është e adresuar.</p>	2020
7.	<p>IPK-ja i rekomandon Drejtorit të Departamentit për Burime Njerëzore që të jetë shtytësi kyç në realizimin dhe vënien në funksion në praktikë të projektit të Arkivimit Elektronik.</p>		<p>E gjetura e këtij rekomandimi qëndron. PK do ta trajtoj me prioritet për vënie në funksion të arkivimit elektronik. Nga Sektori i arkivit janë bërë përpjekje të vazhdueshme në realizimin e objektivit "Arkivi elektronik". Është hartuar draft projekti për realizimin e këtij objekti, ku janë identifikuar nevojat dhe llojet e pajisjeve të teknologjisë së avancuar</p>	Deri në vitin 2021

			<p>për vënien ne funksion të arkivës elektronike (E-arkiva). Furnizimi i tyre kërkon kosto buxhetore të konsideruar, kohë e staf të përgatitur profesionalisht. Plani i veprimit parasheh realizimin sipas prioriteteve dhe hapave konkret si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Të sigurohen/ blihen pajisje të teknologjisë se avancuar, server, softuer, skaner, etj, të konfigurohen dhe testohen pajisjet (Realizimi i mundshëm me mbështetje nga: Departamenti për Shërbime të Brendshme/Drejtoria e Teknologjisë Informative dhe Komunikimit, apo ndonjë donacion eventual); • Trajnimet e nevojshme për personelin e arkivit në fushën e digjitalizimit të dokumenteve dhe përdorimin e pajisjeve (Realizimi i mundshëm me mbështetje nga Divizioni i trajnimeve, Drejtoria e Teknologjisë Informative dhe Komunikimit, Agjencia Shtetërore e Arkivave, OSBE-ja, ICITAP-i, IKAP-i, etj). • Hap i tretë parashihet fillimi i digjitalizimit intensiv të lëndës arkivore (skanimi-konvertimi nga letra në formën elektronike), klasifikimi dhe ruajtja në programe te veçantë duke ruajtur konfidencialitetin e shënimeve. 	
--	--	--	--	--