



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

RREGULLORE (QRK) – NR.13/2018
PËR PROCEDURËN E REKRUTIMIT TË ZYRTARËVE KORREKTUES NË SHËRBIMIN KORREKTUES TË KOSOVËS¹

REGULATION (GRK) - NO.13 /2018
ON THE RECRUITMENT PROCEDURE OF CORRECTIONAL OFFICERS IN KOSOVO CORRECTIONAL SERVICE²

UREDBA (VRK) – BR.13/2018
ZA POSTUPAK REGRUTIRANJA KOREKTIVNIH SLUZBENIKA U KOREKTIVNOJ SLUZBI KOSOVA³

¹ Rregullorja (QRK) – Nr.13/2018 për procedurën e rekrutimit të zyrtarëve Korrektues në Shërbimin Korrektues të Kosovës, është aprovuar në mbledhjen e 64 të Qeverisë së Republikës së Kosovës, me Vendimin Nr. 15/64, datë 11.09.2018.

² Regulation (GRK) - No.13/2018 on the Recruitment procedure of correctional officers in Kosovo Correctional Service, was approved in the 64 - meeting of the Government of Republic of Kosova, with the decision no. 15/64 dt. 11.09.2018.

³ Uredba (VRK) – Br.13/2018 za postupak regrutiranja korektivnih sluzbenika u Korektivnoj Sluzbi Kosova, usvojene na sednici Vlade Republike Kosova odlukom br. 15/64 dt. 11.09.2018.

<p>Qeveria e Republikës së Kosovës,</p> <p>Në mbështetje të nenit 92 paragrafi 4 dhe të nenit 93 paragrafi (4) të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, duke u bazuar në nenin 219 të Ligjit nr. 04/L-149 për ekzekutimin e sanksioneve penale, të ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin Nr. 05/L-129, si dhe duke u bazuar në nenin 4 të Rregullores Nr. 02/2011 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, e ndryshuar dhe plotësuar me Rregulloren nr. 14/2017, me Rregulloren nr. 15/2017, me Rregulloren nr. 16/2017, si dhe me Rregulloren nr. 07/2018,</p> <p>Miraton:</p> <p>RREGULLORE (QRK) – NR.13/2018 PËR PROCEDURËN E REKRUTIMIT TË ZYRTARËVE KORREKTUES NË SHËRBIMIN KORREKTUES TË KOSOVËS</p> <p style="text-align: center;">Neni 1 Qëllimi</p> <p>Me këtë Rregullore përcaktohet procedura e rekrutimit për themelimin e marrëdhënies së punës për pozitën zyrtar korrektues në Shërbimin Korrektues të Kosovës (në tekstin mëtejme: SHKK), duke përfshirë iniciimin e</p>	<p>The Government of the Republic of Kosovo,</p> <p>Pursuant to Article 92, paragraph 4 and Article 93, paragraph (4) of the Constitution of the Republic of Kosovo, based on article 219 on Law no. 04/L-149 on Execution of Penal Sanctions, as amended and supplemented by Law no. 05/L-129, as well as pursuant to Article 4 of Regulation no. 02/2011 on the Areas of Administrative Responsibility of the Office of the Prime Minister and Ministries, as amended and supplemented by Regulation no. 14/2017, Regulation no. 15/2017, Regulation no. 16/2017, and Regulation no. 07/2018,</p> <p>Approves:</p> <p>REGULATION (GRK) – NO.13 /2018 ON THE RECRUITMENT PROCEDURE OF CORRECTIONAL OFFICERS IN KOSOVO CORRECTIONAL SERVICE</p> <p style="text-align: center;">Article 1 Purpose</p> <p>This Regulation shall regulate the recruitment procedure for establishing employment relationship for correctional officers in the Kosovo Correctional Service (hereinafter KCS), including the initiation of the</p>	<p>Vlada Republike Kosova</p> <p>Na osnovu člana 92. stav 4. i člana 93. stav (4) Ustava Republike Kosovo, i na osnovu člana 219 Zakona br. 04/L-149 o izvršenju krivičnih sankcija, izmenjen i dopunjen Zakonom br. 05 / L-129, kao i na osnovu člana 4 Uredbe br. 02/2011 o oblastima administrativne odgovornosti Kancelarije Premijera i ministarstava, sa izmenama i dopunama Uredbe br. 14/2017, sa Uredbom br. 15/2017, sa Uredbom br. 16/2017, kao i Uredba br. 07/2018,</p> <p>Usvaja:</p> <p>UREDBA (VRK) – BR.13/2018 ZA POSTUPAK REGRUTIRANJA KOREKTIVNIH SLUZBENIKA U KOREKTIVNOJ SLUZBI KOSOVA</p> <p style="text-align: center;">Član 1 Svrha</p> <p>Ovom Uredbom određuje se procedura zapošljavanja za uspostavljanje radnog odnosa za poziciju korektivni službenik u Korektivnoj službi Kosova (u daljem tekstu: KSK), uključujući pokretanje postupka</p>
---	--	--

<p>procedurës së rekrutimit, shpalljen e konkursit dhe përmbajtjen e tij, kushtet dhe fazat e realizimit të procesit të rekrutimit, publikimin e rezultateve, procedurat ankimore si dhe mënyrën e themelimit të marrëdhënies së punës.</p>	<p>recruitment procedure, the announcement of the vacancy and its content, the requirements and stages of recruitment process, the publication of results, the appeal procedures and the way of establishing the employment relationship.</p>	<p>zapošljavanja, objavljivanje konkursa i njegov sadržaj, uslove i faze izvršenja procesa zapošljavanja, objavljivanje rezultata, žalbene procedure i način uspostavljanja radnog odnosa.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 2 Fushëveprimi</p>	<p style="text-align: center;">Article 2 Scope</p>	<p style="text-align: center;">Član 2 Delokrug</p>
<p>Dispozitat e kësaj Rregullore zbatohen nga SHKK në rastin e procedurave të rekrutimit për pozitën zyrtar korrektues.</p>	<p>The provisions of this Regulation shall be applied by the KCS in recruitment procedures of correctional officers.</p>	<p>Odredbe ove Uredbe primenjuju se od KSK u slučajevima postupka zapošljavanja za poziciju korektivni službenik.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 3 Zbatimi Përshtatshmërisht</p>	<p style="text-align: center;">Article 3 Apply Accordingly</p>	<p style="text-align: center;">Član 3 Primena Pogodnosti</p>
<p>Për aspektet e themelimit të marrëdhënies së punës për pozitën zyrtar korrektues, zbatohen përshtatshmërisht dispozitat e legjislacionit të punës në fuqi, nëse nuk parashihet ndryshe me këtë Rregullore.</p>	<p>With regard to the aspects of establishing the employment relationship for correctional officers, provisions of the applicable labour legislation apply accordingly unless otherwise provided in this Regulation.</p>	<p>Za aspekte uspostavljanja radnog odnosa za poziciju korektivni službenik, primjenjuju se primena pogodnosti odredbe važećeg radnog zakonodavstva, osim ako je drugačije navedeno u ovoj Uredbi.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 4 Themelimi i marrëdhënies së punës</p>	<p style="text-align: center;">Article 4 Establishing the employment relationship</p>	<p style="text-align: center;">Član 4 Uspostavljanje radnog odnosa</p>
<p>1. Themelimi i marrëdhënies së punës për pozitën zyrtar korrektues në SHKK bëhet në pajtim me parimet e meritës, aftësisë profesionale, transparencës së procesit, paanshmërisë, integritetit, mosdiskriminimit, mundësive të barabarta dhe të drejtës për t'u ankuar.</p>	<p>1. Establishment of the employment relationship for the correctional officer in the KCS is done in accordance with the principles of merit, professional ability, and transparency of the process, impartiality, integrity, non-discrimination, equal opportunities, and the right to appeal.</p>	<p>1. Uspostavljanje radnog odnosa za poziciju korektivni službenik iu KSK vrši se u skladu sa principima zasluga, profesionalne sposobnosti, transparentnosti procesa, nepristrasnosti, integriteta, nediskriminacije, jednakih mogućnosti i prava na žalbu.</p>

<p>2. Të drejtë konkurimi dhe punësimi në pozitën zyrtar korrektues, kanë të gjithë personat të cilët i plotësojnë kriteret e përcaktuara me konkursin publik, i cili bazohet në këtë Rregullore.</p> <p>3. Punësimi për këtë pozitë është i hapur dhe duhet t'u ofrohen mundësi të njëjta punësimi të gjithë personave të interesuar pa dallim përkatësie etnike, gjinie, ngjyre, religjioni, bindje politike apo orientimi seksual, me kusht që ata t'i përmbushin kriteret e përcaktuara në konkursin e shpallur.</p>	<p>2. All persons who meet the criteria set out in the public announcement, which is based on this Regulation, shall be eligible to apply for correctional officers.</p> <p>3. Employment for such position is open and equal employment opportunities shall be provided to all interested persons regardless of ethnicity, sex, colour, religion, political or sexual orientation, provided that they meet the criteria defined in the vacancy announcement.</p>	<p>2. Pravo na konkurisanju i zapošljavanje u poziciju korektivnog službenika imaju sva lica koja ispunjavaju kriterijume utvrđene na javnom konkursu, a koji se zasniva na ovoj Uredbi.</p> <p>3. Zapošljavanje za ovu poziciju je otvoreno, a svim zaposlenim licima treba ponuditi jednake mogućnosti zapošljavanja bez obzira na etničku pripadnost, pol, boju, religiju, političku ili seksualnu orijentaciju, pod uslovom da ispunjavaju kriterijume definisane u objavljenom konkursu.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 5 Identifikimi, vlerësimi dhe planifikimi i vendeve të lira të punës</p>	<p style="text-align: center;">Article 5 Identification, evaluation and planning of vacancies</p>	<p style="text-align: center;">Član 5 Identifikacija, procena i planiranje slobodnih radnih mesta</p>
<p>1. Identifikimi i vendeve të lira të punës si dhe vlerësimi i nevojave për vende të reja të punës bëhet nga institucionet korrektuese dhe kërkesa i dërgohet sektorit të burimeve njerëzore të SHKK-së.</p> <p>2. Planifikimi periodik i nevojave për rekrutim bëhet nga Drejtoria e Përgjithshme e SHKK-së.</p>	<p>1. Identification of vacancies and assessment of the needs for new positions is done by correctional institutions and the request is sent to the KCS Human Resources Sector.</p> <p>2. Periodic planning of recruitment needs is done by the General Directorate of KCS.</p>	<p>1. Identifikacija slobodnih radnih mesta i procena potreba za novim radnim mestima vrši se od korektivnih institucija, a zahtev se šalje u sektor za ljudske resurse KSK-a.</p> <p>2. Periodično planiranje potreba za zapošljavanje vrši se od Generalne direkcije KSK-a.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 6 Procesi i rekrutimit</p> <p>1. Procesi i rekrutimit inicohet nga njësia përkatëse korrektuese në Drejtorinë e Përgjithshme të SHKK-së për të siguruar</p>	<p style="text-align: center;">Article 6 Recruitment process</p> <p>1. The recruitment process is initiated by the respective correctional unit at the General Directorate of KCS in order to ensure the</p>	<p style="text-align: center;">Član 6 Proces zapošljavanja</p> <p>1. Proces zapošljavanja pokreće se od odgovarajuće korektivne jedinice u Generalnoj upravi KSK-a kako bi se osiguralo</p>

<p>mbarëvajtjen e punës, të nivelit dhe bazës së qëndrueshme dhe profesionale të SHKK-së dhe Institucioneve Korrektuese.</p> <p>2. Procesi i rekrutimit zhvillohet nga Drejtoria e Përgjithshme e SHKK-së në pajtim me nevojat për zyrtar korrektues sipas planit të përcaktuar në nenin 5 të kësaj Rregullore si dhe pas konfirmimit të disponueshmërisë së mjeteve buxhetore për pozitën përkatëse.</p> <p>3. Pas plotësimit të kushteve nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni, Drejtori i Përgjithshëm merr vendim për shpalljen e konkursit.</p>	<p>proper work process, the sustainable and professional basis of KCS and Correctional Institutions.</p> <p>2. The recruitment process shall be conducted by the General Directorate of KCS in accordance with the needs for correctional officers in line with the plan set out in Article 5 of this Regulation, following the confirmation of availability of budgetary resources for the respective positions.</p> <p>3. Upon having met the requirements under paragraphs 1 and 2 of this Article, the General Director shall take a decision on the announcement of the vacancy.</p>	<p>prosperitet rada nivoa i održive i profesionalne osnove KSK i korektivnih institucija.</p> <p>2. Proces zapošljavanja sprovodi se od Generalne uprave KSK u skladu sa potrebama korektivnih službenika u skladu sa planom određenom u članu 5 ove uredbe i nakon potvrde dostupnosti budžetskih sredstava za odgovarajuće pozicije.</p> <p>3. Nakon ispunjenja uslova iz stava 1 i 2 ovog člana, generalni direktor odlučuje o objavljivanju konkursa.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 7 Afati i rekrutimit</p>	<p style="text-align: center;">Article 7 Recruitment deadline</p>	<p style="text-align: center;">Član 7 Rok postupka zapošljavanja</p>
<p>Procesi i rekrutimit nga marrja e vendimit për shpalljen e konkursit e deri në publikimin përfundimtar të listës së kandidatëve, nuk mund të zgjasë më shumë se 4 (katër) muaj.</p>	<p>The recruitment process cannot last more than 4 (four) months from the moment the decision to announce the vacancy is taken until the final publication of the list of candidates.</p>	<p>Proces zapošljavanja od odluke o objavljivanju konkursa do konačnog objavljivanja liste kandidata ne može trajati više od 4 (četiri) meseca.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 8 Konkursi për punësim</p>	<p style="text-align: center;">Article 8 Vacancy announcement</p>	<p style="text-align: center;">Član 8 Konkurs za zapošljavanje</p>
<p>1. Konkursi për punësim për pozitën zyrtar korrektues bëhet përmes shpalljes publike të njoftimit në mediat elektronike dhe të shkruara jo më vonë se 5 ditë pas vendimit të Drejtorit të Përgjithshëm dhe i njëjti shpallet në faqen</p>	<p>1. A vacancy for the position of correctional officer shall be announced through a public notice of the vacancy in the electronic and written media, no later than 5 days after the decision of the General Director, and the same shall be published on the official website of</p>	<p>1. Konkurs za zapošljavanje za poziciju korektivni službenik vrši se putem javnog objavljivanja obavještenja u elektronskim i pismenim medijima i najkasnije u roku od 5 dana od dana donošenja odluke Generalnog direktora, a isti će se objaviti na službenoj</p>

<p>zyrtare të Ministrisë së Drejtësisë\SHKK, në gjuhët zyrtare në pajtim me ligjin për gjuhët.</p> <p>2. Shpallja e konkursit për punësim përmban të dhënat si në vijim:</p> <p>2.1. emri i institucionit;</p> <p>2.2. pozita dhe përshkrimi i vendit të punës si dhe numri i referencës;</p> <p>2.3. kriteret për aplikim-pjesëmarrje në procesin e rekrutimit;</p> <p>2.4. koeficienti\grada e pagës;</p> <p>2.5. Kualifikimet e nevojshme arsimore;</p> <p>2.6. Moshën;</p> <p>2.7. Kohëzgjatjen e emërimit, si dhe kohëzgjatja e periudhës provuese;</p> <p>2.8. Dokumentacioni i nevojshëm për aplikim;</p> <p>2.9. Njoftime për testet të cilave do t'u nënshtrohet kandidati, si dhe broshura informuese për të gjitha fazat e testimit të kandidatëve;</p> <p>2.10. Mënyrën, vendin dhe adresën e saktë ku merren dhe dorëzohen aplikacionet;</p>	<p>Ministry of Justice/KCS in the official languages, in accordance with the Law on the Use of Languages.</p> <p>2. The vacancy announcement shall contain the following data:</p> <p>2.1 name of the institution;</p> <p>2.2 position, job description, and the reference number;</p> <p>2.3 requirements for application-participation in the recruitment process;</p> <p>2.4 coefficient/salary grade;</p> <p>2.5 required educational qualifications;</p> <p>2.6 age;</p> <p>2.7 duration of appointment as well as duration of the probation period;</p> <p>2.8 documentation required for application;</p> <p>2.9 notifications on the tests which the candidate shall take, as well as informing brochures for all stages of candidate testing;</p> <p>2.10 manner, place and exact address where the applications can be taken and submitted;</p>	<p>internet stranici Ministarstvo Pravde/KSK-a na službenim jezicima u skladu sa Zakonom o jezicima.</p> <p>2. Oglas konkursa za zapošljavanje sadrži sledeće podatke:</p> <p>2.1. naziv institucije;</p> <p>2.2. položaj i opis posla, kao i referentni broj;</p> <p>2.3. kriterijumi za aplikaciju-učešće u procesu zapošljavanja;</p> <p>2.4. koeficijent \ platni stepen;</p> <p>2.5. Obavezne obrazovne kvalifikacije;</p> <p>2.6. starost;</p> <p>2.7. Trajanje imenovanja, kao i trajanje probnog perioda;</p> <p>2.8. Potrebna dokumentacija za aplikaciju;</p> <p>2.9. Obavještenje za testove koje će položiti kandidat, kao i informativne brošure za sve faze ispitivanja kandidata;</p> <p>2.10. Tačan način, mesto i adresu gde se primaju i dostavljaju prijave;</p>
---	---	---

<p>2.11. Datën e mbylljes së konkurimit si dhe informatën për dorëzimin e aplikacioneve, e cila duhet të jetë së paku pesëmbëdhjetë (15) ditë nga dita e publikimit;</p> <p>2.12. Njoftimin për mos pranimin pas afatit të paraparë të aplikacioneve të dorëzuara si dhe njoftimin për refuzimin e tyre në rast se janë të mangëta;</p> <p>3. Shpalljet e rekrutimit për pozitën zyrtar korrektues duhet të përmbajnë edhe klauzolën si në vijim:</p> <p>3.1. Shërbimi Korrektues i Kosovës ofron mundësi të barabarta të punësimit për të gjithë shtetasit e Kosovës dhe mirëpret aplikacionet nga të gjithë personat e gjinisë mashkullore dhe femërore nga të gjitha komunitet në Kosovë.</p> <p>3.2. Vetëm kandidatët e përzgjedhur në listën e shkurtër do të kontaktohen.</p> <p>4. Në raste të mospërmbushjes së kriterëve të përcaktuara në këtë nen, procedura e rekrutimit konsiderohet e pavlefshme.</p>	<p>2.11 the deadline of submitting applications which must be at least fifteen (15) days from the day of publication;</p> <p>2.12. notification of non-selection following the deadline for submission of applications, and notification of their dismissal when incomplete;</p> <p>3. The recruitment announcements for the position of correctional officer shall include the following clause:</p> <p>3.1.Kosovo Correctional Service provides equal employment opportunities for all the Kosovo citizens and welcomes applications from all male and female persons from all communities in Kosovo.</p> <p>3.2. Only shortlisted candidates shall be contacted.</p> <p>4. In cases of non-fulfilment the requirements set out in this Article, the recruitment procedure shall be considered invalid.</p>	<p>2.11. Datum zatvaranja konkurisanja kao i podnošenje prijava, koja mora biti najmanje petnaest (15) dana od dana objavljivanja;</p> <p>2.12. Obavještenje o neprihvatanju nakon roka za podnošenje podnesenih zahteva i obaveštavanja o njihovom odbijanju ako su neispravni;</p> <p>3.Ogłasi o zapošljavanju za poziciju korektivni službenik treba da sadrže sledeću klauzulu:</p> <p>3.1. Korektivna služba Kosova pruža jednake mogućnosti za zapošljavanje svih građana Kosova i pozdravlja aplikacije svih muškaraca i žena iz svih zajednica na Kosovu.</p> <p>3.2. Samo odabrani kandidati u kratkoj listi će biti kontaktirani.</p> <p>4. U slučajevima neispunjenja kriterijuma određenim ovim članom, postupak zapošljavanja smatraće se nevažećim.</p>
---	---	---

<p align="center">Neni 9 Kriteret dhe dokumentacionet për aplikim për zyrtarët korrektues</p>	<p align="center">Article 9 Requirements and documentation for applying for correctional officers</p>	<p align="center">Član 9 Kriterijumi i dokumentacija za aplikaciju za korektivne službenike</p>
<p>1. Kandidatët që aplikojnë për zyrtarë korrektues duhet t'i plotësojnë këto kritere si në vijim:</p> <p>1.1. Të jetë shtetas i Republikës së Kosovës;</p> <p>1.2. Të jetë i moshës nga 18 deri në 33 vjet;</p> <p>1.3. Të ketë të përfunduar shkollimin e mesëm, përkatësisht të mesëm të lartë;</p> <p>1.4. Të jetë në gjendje të mirë psiko-fizike;</p> <p>1.5. Të mos jetë i dënuar për vepër penale, me vendim të formës së prerë me burgim efektiv prej së paku gjashtë (6) muajsh;</p> <p>1.6. Të mos posedoj në vend të dukshëm tatuazh (fytyrë, qafë, duar);</p> <p>2. Dokumentacioni për aplikim duhet të përmbajë:</p> <p>2.1. formularin e aplikimit;</p>	<p>1. Applicants applying for correctional officers must meet the following requirements:</p> <p>1.1. Be citizen of the Republic of Kosovo;</p> <p>1.2. Be from 18 to 33 years old;</p> <p>1.3. Have completed secondary education, namely upper secondary education;</p> <p>1.4. Be in good psycho-physical condition;</p> <p>1.5. Not be convicted of a criminal offense, by virtue of a final decision of effective imprisonment of at least six (6) months;</p> <p>1.6. Not have a visible tattoo (on face, neck, hands).</p> <p>2. The documentation for application must contain:</p> <p>2.1 application form;</p>	<p>1. Kandidati koji apliciraju za poziciju korektivni službenik moraju ispuniti sledeće kriterijume:</p> <p>1.1. Da bude građanin Republike Kosova;</p> <p>1.2 Da bude uzrasta od 18 do 33 godina;</p> <p>1.3. Da ima završenu srednju školu, odnosno srednju visoku;</p> <p>1.4. Da bude u dobro psihofizičkom stanju;</p> <p>1.5. Da ne bude osuđen za krivično delo, na osnovu konačne odluke o efektivnom zatvoru od najmanje šest (6) meseci;</p> <p>1.6. Da ne poseduju vidljivu tetovažu (lice, vrat, ruke);</p> <p>2. Dokumentacija za apliciranje mora da sadrži:</p> <p>2.1. Obrazac za apliciranje;</p>

<p>2.2. kopjen e diplomës për arsimin e mesëm, përkatësisht të mesëm të lartë ndërsa për kandidatët që kanë përfunduar shkollimin jashtë vendit, kopja e diplomës e nostrifikuar;</p> <p>2.3. dëshmi për kualifikime të tjera;</p> <p>2.4. çertifikatën e lindjes;</p> <p>2.5. vërtetimin nga Gjykata që nuk është i dënuar dhe që nuk është nën hetime;</p> <p>2.6. kopjen e letërnjoftimit apo pasaportës;</p>	<p>2.2 a copy of the secondary, namely upper secondary education diploma, and for candidates who have completed the education abroad, a copy of the nostrificated diploma;</p> <p>2.3 evidence of other qualifications;</p> <p>2.4 birth certificate;</p> <p>2.5 court verification proving that he is not convicted or under investigation;</p> <p>2.6 copy of ID card or passport.</p>	<p>2.2. Kopiju diplome za srednjoškolsko, odnosno srednjo visoko obrazovanje dok za kandidate koji su završili školovanje u inostranstvu kopiju proverene diplome;</p> <p>2.3. Dokazi o drugi kvalifikacijama;</p> <p>2.4. Sertifikat o rođenju;</p> <p>2.5. Potvrdu od strane Suda da nije osuđen i da nije pod istragom;</p> <p>2.6. Kopiju lične karte ili pasoša;</p>
<p style="text-align: center;">Neni 10 Aplikacionet e kandidatëve</p>	<p style="text-align: center;">Article 10 Applications</p>	<p style="text-align: center;">Član 10 Aplikacije kandidata</p>
<p>1. Aplikacionet e kandidatëve dorëzohen dhe regjistrohen nga Sektori i Burimeve Njerëzore i SHKK-së.</p> <p>2. Gjatë procesit të konkursit por jo me vonë se 5 ditë nga mbyllja, Sektori i Burimeve Njerëzore përgatitë listën e aplikantëve dhe të njëjtën së bashku me dosjet e kandidatëve ia dorëzon Kryesuesit të Komisionit të themeluar sipas dispozitave të kësaj Rregulloreje.</p>	<p>1. Applications are submitted and registered by the KCS Human Resources Sector.</p> <p>2. During the vacancy announcement process, but not later than 5 days after the deadline, the Human Resources Sector prepares the list of applicants, and together with the candidates files, submits it to the chair of the Commission, established pursuant to the provisions of this Regulation.</p>	<p>1. Aplikacije i kandidate dostavljaju se i registruju u Sektor za ljudske resurse KSK-a Aplikacije kandidata.</p> <p>2. Tokom procesa konkursa, a najkasnije u roku od 5 dana od zatvaranja, Sektor za ljudske resurse priprema listu kandidata, a isto zajedno sa dosijeima kandidata dostavljaju se predsedavajućeg komisije uspostavljenoj u skladu sa odredbama ove uredbe.</p>

<p align="center">Neni 11 Komisioni përzgjedhës</p>	<p align="center">Article 11 Selection commission</p>	<p align="center">Član 11 Izborna komisija</p>
<p>1. Me vendim të Drejtorit të Përgjithshëm emërohet Komisioni përzgjedhës, i cili zhvillon procedurën e rekrutimit, i cili përbëhet prej kryesuesit dhe katër (4) anëtarëve nga radhët e personelit të SHKK-së dhe siguron përfaqësim gjinor dhe etnik.</p> <p>2. Anëtarët e Komisionit për rekrutimin dhe përzgjedhjen e kandidatëve duhet të jenë punonjës me përvojë profesionale në fusha të ndryshme dhe kompetentë për të bërë vlerësimin e kandidatëve në fushat përkatëse sipas kësaj Rregulloreje.</p> <p>3. Komisioni nga paragrafi 1 i këtij neni ka përgjegjësitë si në vijim:</p> <p>3.1.shqyrtimin, vlerësimin dhe hartimin e listës së kandidatëve të cilët i plotësojnë kriteret nga neni 9 i kësaj Rregulloreje;</p> <p>3.2. përgatitjen e testit, organizimin e testit si dhe vlerësimin e tij;</p> <p>3.3. vlerësimin e shkathtësive fizike;</p> <p>3.4. Intervistimin me gojë;</p> <p>3.5. Shqyrtimin e kërkesave për rivlerësim të kandidatëve;</p>	<p>1. The General Director shall, by decision, appoint the selection Commission who shall conduct the recruitment procedure. The Commission shall be composed of the chair and four (4) members from the KCS staff by ensuring gender and ethnic representation.</p> <p>2. The members of the Commission for recruitment and selection of candidates shall be staff members with professional experience in different fields, and competent to conduct the evaluation of candidates in the relevant fields under this Regulation.</p> <p>3. The commission under paragraph 1 of this Article shall have the following responsibilities:</p> <p>3.1. review, evaluate and compile the list of candidates who meet the requirements under Article 9 of this Regulation;</p> <p>3.2.prepare, organise and check the test;</p> <p>3.3. assess candidates' physical skills;</p> <p>3.4. conduct interviews;</p> <p>3.5. review requests for re-evaluation of candidates;</p>	<p>1. Izborna komisija imenuje se odlukom generalnog direktora, koja će sprovoditi proceduru zapošljavanja koju čine predsedavajući i četiri (4) člana osoblja KSK-a i osigurava rodnu i etničku zastupljenost.</p> <p>2. Članovi Komisije za zapošljavanje i selekciju kandidata treba biti osoblje sa profesionalnim iskustvom u različitim oblastima i nadležno za procenu kandidata u relevantnim oblastima prema ovoj uredbi.</p> <p>3. Komisija iz stava 1 ovog člana ima sledeće odgovornosti:</p> <p>3.1. razmatranje, ocenjivanje i izradu liste kandidata koji ispunjavaju kriterijume iz člana 9. ove uredbe;</p> <p>3.2. pripremu testa, organizovanje testa, kao i njegovo ocenjivanje;</p> <p>3.3. procena fizičkih sposobnosti;</p> <p>3.4. Usmeni intervju;</p> <p>3.5. Razmatranje aplikacija za ponovnu ocenu kandidata;</p>

<p>3.6. Përgatitjen e raportit dhe listën përfundimtare të kandidatëve, e cila pas aprovimit nga Drejtori publikohet në faqen zyrtare të SHKK-së.</p> <p style="text-align: center;">Neni 12 Mbështetja administrative dhe teknike e Komisionit</p> <p>Sektori i Burimeve Njerëzore i ofron mbështetjen e nevojshme administrative dhe teknike komisionit përzgjedhës si dhe komisionit të ankesave.</p> <p style="text-align: center;">Neni 13 Procedura e testimit</p> <p>1. Kandidatët të cilët sipas konkursit të shpallur i plotësojnë kriteret e përcaktuara do t'u nënshtrohen procedurave të testimit.</p> <p>2. Procedura e testimit mbahet sipas radhitjes vijuese:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. testi me shkrim;</p> <p style="padding-left: 40px;">2.2. testimi i shkathtësive fizike;</p> <p style="padding-left: 40px;">2.3. intervista me gojë dhe</p>	<p>3.6. Prepare the report and the final list of candidates which, following the approval of the Director, is published on the KCS official website.</p> <p style="text-align: center;">Article 12 Administrative and technical support to the commission</p> <p>The Human Resources Sector provides the necessary administrative and technical support to the selection commission and the appeals' commission.</p> <p style="text-align: center;">Article 13 Testing procedure</p> <p>1. Candidates who, according to the announced vacancy, meet the defined requirements, shall be subject to testing procedures.</p> <p>2. The testing procedure shall be carried out in the following order:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. written test,</p> <p style="padding-left: 40px;">2.2. physical skills test,</p> <p style="padding-left: 40px;">2.3. interview, and</p>	<p>3.6. Pripremanje izveštaja i konačne liste kandidata, koja nakon odobrenja direktora objavljuje se na zvaničnoj internet stranici KSK-a.</p> <p style="text-align: center;">Član 12 Administrativna i tehnička podrška Komisije</p> <p>Sektor ljudskih resursa pruža neophodnu administrativnu i tehničku podršku izborne komisije i komisiji za žalbe.</p> <p style="text-align: center;">Član 13 Postupak testiranja</p> <p>1. Kandidati koji prema oglasenim konkursom, zadovoljavaju definisane kriterijume će biti predmet postupaka testiranja.</p> <p>2. Postupak ispitivanja se vrši prema sledećem redosledu:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. pisani test;</p> <p style="padding-left: 40px;">2.2. testiranje fizičkih sposobnosti;</p> <p style="padding-left: 40px;">2.3. usmeni i intervju i</p>
--	---	---

<p>2.4 testi shëndetësor.</p> <p>3. Kandidati i cili dështon në njërin nga fazat e përzgjedhjes nuk ka të drejtë të vazhdoj në fazat tjera të procesit të rekrutimit.</p> <p style="text-align: center;">Neni 14 Testimi me shkrim</p> <p>1. Testi me shkrim përpilohet në dy gjuhët zyrtare dhe përbëhet nga 50 pyetje. Secila përgjigje e saktë ka vlerën e dy (2) poenave dhe testi duhet të vlerësoj njohuritë në këto fusha:</p> <p>1.1. 40% Njohuri të përgjithshme,</p> <p>1.2. 30% Njohuri për vendin e punës dhe</p> <p>1.3. 30 % Matematikë dhe Gjuhë Shqipe e letërsi.</p> <p>2. Rezultati minimal i kërkuar për të kaluar me sukses testin është shtatëdhjetë (70) poena të testit.</p> <p>3. Koha e testimit zgjatë një (1) orë e tridhjetë (30) minuta.</p>	<p>2.4 health check.</p> <p>3. A candidate who fails in one of the selection stages has no right to continue in other stages of the recruitment process.</p> <p style="text-align: center;">Article 14 Written test</p> <p>1. Written test is compiled in the two official languages and shall consist of 50 questions. Each correct answer is awarded two (2) points and the test shall evaluate knowledge in the following areas:</p> <p>1.1. 40% general knowledge,</p> <p>1.2. 30% position-related knowledge, and</p> <p>1.3. 30% mathematics and Albanian language and literature.</p> <p>2. The minimum required result to successfully pass the test is seventy (70) points.</p> <p>3. The test shall last one (1) hour and thirty (30) minutes.</p>	<p>2.4 zdravstveni test.</p> <p>3. Kandidat koji ne uspe u jednoj fazi izbora nema pravo da nastavi u drugim fazama procesa zapošljavanja.</p> <p style="text-align: center;">Član 14 Pismeni test</p> <p>1. Pismeni test sastavlja se na dva službena jezika i sastoji se od 50 pitanja. Svaki tačan odgovor ima vrednost dve (2) tačke i test treba da oceni znanje u ovim oblastima:</p> <p>1.1. 40% Opšte znanje,</p> <p>1.2. 30% Znanje o radnom mestu i</p> <p>1.3. 30% matematike i Albanskog jezika i književnosti.</p> <p>2. Minimalni zahtevani rezultat za uspešni prolazak testa je sedamdeset (70) testnih poena.</p> <p>3. Vreme testiranja traje jedan (1) sat i trideset (30) minuta.</p>
---	--	---

<p style="text-align: center;">Neni 15 Testimi i shkathtësive fizike</p> <p>1. Standardet e testimit të shkathtësive fizike duhet të jenë të përshkruara në formularin, respektivisht në broshurën e shkathtësive fizike.</p> <p>2. Gjatë procesit të testimit të shkathtësive fizike, përveç Komisionit duhet të jetë prezent edhe personeli mjekësor.</p> <p>3. Nëse kandidati deklaron se është në gjendje të mirë shëndetësore dhe është i gatshëm t'i nënshtrohet testit të shkathtësive fizike, nga ai do të kërkohet që ta plotësojë dhe nënshkruajë formularin mbi lirimin nga përgjegjësia dhe dëmshpërblimi, nëse atij gjatë këtij procesi i shkaktohet ndonjë problem shëndetësor apo lëndim fizik.</p> <p>4. Vlerësimi i rezultatit të testit fizik bëhet në tri elemente si: vrapim, pompa dhe barkore. . Nëse kandidati nuk arrin të kalojë me sukses njërin nga këto elemente konsiderohet se ka dështuar.</p>	<p style="text-align: center;">Article 15 Physical skills test</p> <p>1. Standards of physical skills test shall be described in the form, namely in the physical skills brochure.</p> <p>2. During the process of physical skills test, besides the Commission members, the medical staff should also be present.</p> <p>3. If the candidate states that he is in good health and is willing to undergo physical skills testing, he shall be required to complete and sign the waiver of liability form if, during the process, he suffers any health problem or physical injury.</p> <p>4. Evaluation of the physical test result shall be divided in three elements, such as: running, push-ups and crunches. If the candidate fails to pass one of these elements, he shall be considered to have failed.</p>	<p style="text-align: center;">Član 15 Testiranje fizičkih veština</p> <p>1. Standardi za testiranje fizičkih veština treba opisati u obliku, odnosno u brošuri o fizičkim veštinama.</p> <p>2. Tokom procesa testiranja fizičkih veština, pored Komisije, trebalo bi prisustvovati i medicinsko osoblje.</p> <p>3. Ako kandidat izjavljuje da je u dobrom zdravstvenom stanju i spreman je da se podvrgne testu fizičkih sposobnosti, od njega će se tražiti da popuni i potpiše obrazac o oslobađanju od odgovornosti i nadoknade ako on ili ona tokom ovog procesa uzrokuje zdravstveni problem ili telesne povrede.</p> <p>4. Procena rezultata fizičkog ispitivanja vrši se u tri elementa: trčanje, pompe i pojasevi. . Ako kandidat ne uspe uspešno proći jedan od ovih elemenata se smatra neuspelim.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 16 Intervista me gojë</p> <p>1. Me rastin e intervistimit me gojë, kandidati vlerësohet për mënyrën e paraqitjes dhe prezantimit, aftësisë komunikuese, njohurive të përgjithshme, aftësisë për të analizuar,</p>	<p style="text-align: center;">Article 16 Interview</p> <p>1. In case of an interview, the candidate shall be evaluated for appearance and presentation, communication skills, general knowledge, analytical skills, decision making, motivation, commitment, and self-confidence.</p>	<p style="text-align: center;">Član 16 Usmeni intervju</p> <p>1. U slučaju usmenog intervjuja, kandidat se ocenjuje za nastup i prezentaciju, veštine komunikacije, opće znanje, sposobnost analize, odlučivanje, motivaciju, posvećenost i samopouzdanje.</p>

<p>vendimmarrja, motivimi, përkushtimi dhe vetëbesimi.</p> <p>2. Secili anëtarë i komisionit parashtron pyetje për kandidatin, përgjigjja në të cilën vlerësohet deri në njëzet (20) poena.</p> <p>3. Kandidati duhet të arrijë së paku një rezultat prej gjashtëdhjetë (60) nga njëqind (100) poenat e mundshme për të vazhduar më tutje me procesin e konkurrimit.</p>	<p>2. Each member of the commission shall ask questions to the candidate, the answers to which are awarded up to twenty (20) points.</p> <p>3. The candidate must achieve at least a score of sixty (60) out of one hundred (100) possible points in order to proceed further with the recruitment process.</p>	<p>2. Svaki član komisije postavlja pitanja o kandidatu, odgovor na koji se procenjuje do dvadeset (20) bodova.</p> <p>3. Kandidat mora postići najmanje jedan rezultat od šezdeset (60) od sto (100) mogućih bodova da nastavi sa procesom konkurencije.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 17 Testimi shëndetësor</p>	<p style="text-align: center;">Article 17 Health check</p>	<p style="text-align: center;">Član 17 Zdravstveno testiranje</p>
<p>1. Kandidatëve të cilët me sukses kanë kaluar në intervistë do t'ju kërkohet të përfundojnë testin shëndetësor.</p> <p>2. Testi shëndetësor kryhet nga institucioni përkatës shëndetësor. Testet do të përfshijnë por nuk kufizohen në:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. aftësitë dëgjimore;</p> <p style="padding-left: 40px;">2.2. testet për shiqim (pranë, në distancë, ngjyra, periferike);</p> <p style="padding-left: 40px;">2.3. ekzaminimi i mushkërive;</p> <p style="padding-left: 40px;">2.4. forca (supe, qafë, shpinë, gishti);</p> <p style="padding-left: 40px;">2.5. aftësitë motorike dhe sistemi nervor;</p>	<p>1. Candidates who have successfully passed the interview shall be asked to complete the health check.</p> <p>2. The health check is carried out by the relevant health institution. Health check shall include but is not limited to:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. hearing skills,</p> <p style="padding-left: 40px;">2.2. eye examination (near, at a distance, colors, peripheral),</p> <p style="padding-left: 40px;">2.3. lung examination,</p> <p style="padding-left: 40px;">2.4. strength (shoulder, neck, back, finger),</p> <p style="padding-left: 40px;">2.5. motor skills and nervous system,</p>	<p>1. Kandidati koji su uspešno prošli intervju biće zatraženi da završe zdravstvenu proveru.</p> <p>2. Zdravstveni test sprovodi odgovarajuća zdravstvena ustanova. Ispitivanja će uključivati, ali se ne ograničavaju na:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1 veštine slušanja;</p> <p style="padding-left: 40px;">2.2 testovi za gledanje (u blizini, udaljenosti, boja, periferna);</p> <p style="padding-left: 40px;">2.3 pregled pluća;</p> <p style="padding-left: 40px;">2.4. čvrstoća (ramena, vrata, kičme, prst);</p> <p style="padding-left: 40px;">2.5. motoričke veštine i nervni sistem;</p>

<p>2.6. ekzaminimi i lëkurës;</p> <p>2.7. ekzaminimi skeletor;</p> <p>2.8. gama e lëvizjes;</p> <p>2.9.kardiovaskulare (3 minuta test i hapit)</p> <p>3. Mjeku harton raportin për gjendjen shëndetësore të kandidatit i cili mund të jetë bazë për vendimmarrje të komisionit, i cili në bazë të këtij raporti vendos se kandidati kalon apo nuk kalon.</p> <p style="text-align: center;">Neni 18 Formularët</p> <p>1. Komisioni përzgjedhës për të gjitha fazat e vlerësimit të kandidatit, zbaton format standarde të vlerësimit të përgatitura nga Sektori i Burimeve Njerëzore.</p> <p>2. Pas secilës fazë të vlerësimit, formularët plotësohen dhe nënshkruhen nga komisioni përzgjedhës.</p> <p style="text-align: center;">Neni 19 Rezultatet e kërkuara për emërim</p> <p>Kandidati i suksesshëm konsiderohet ai i cili në testin me shkrim dhe intervistën me gojë ka arritur të grumbulloj me së shumti poena por jo më pak se gjashtëdhjetë e pesë përqind (65 %) të maksimumit të pikëve të caktuara, si dhe</p>	<p>2.6. skin examination,</p> <p>2.7. skeleton examination,</p> <p>2.8. movement range,</p> <p>2.9. cardiovascular (the 3-minute step test).</p> <p>3. The doctor shall compile a report on the health condition of the candidate, which may be the basis for the decision of the commission, who, based on this report, decides to pass or fail a candidate.</p> <p style="text-align: center;">Article 18 Forms</p> <p>1. In all stages of candidate evaluation, the selection commission shall apply the standard assessment forms compiled by the Human Resources Sector.</p> <p>2. After each evaluation phase, the forms are filled out and signed by the selection commission.</p> <p style="text-align: center;">Article 19 Results required for appointment</p> <p>A successful candidate is considered the one who, in the written test and interview, has managed to achieve the highest points but not less than sixty-five percent (65%) of the maximum points, as well as has successfully passed the health check.</p>	<p>2.6. pregled kože;</p> <p>2.7. skeletni pregled;</p> <p>2.8. opseg pokreta;</p> <p>2.9 Kardiovaskularni test (3-minutni test koraka)</p> <p>3. Doktor priprema izveštaj o zdravstvenom stanju kandidata, što može biti osnova za odluku komisije koja na osnovu ovog izveštaja odlučuje da kandidat prolazi ili ne.</p> <p style="text-align: center;">Član 18 Formulari</p> <p>1. Izborna komisija za sve faze procene kandidata primenjuje standardne formulare za procenu, pripremljene od strane Sektora za ljudske resurse.</p> <p>2. Nakon svake faze procene, obrasci su popunjavaju i potpisuju od strane izborne komisije.</p> <p style="text-align: center;">Član 19 Potrebni rezultati za imenovanje</p> <p>Uspešan kandidat se smatra onaj koji je u pismenom testu i usmenom intervjuu je uspeo da prikupi najviše bodova, ali ne manje od šezdeset i pet procenata (65%) od maksimalnog broja određenih bodova, kao i uspešan nalaz zdravstvenog stanja.</p>
--	---	---

<p>kalimin e suksesshëm të vlerësimit shëndetësor.</p> <p style="text-align: center;">Neni 20 Raporti përfundimtar</p> <p>Komisioni përzgjedhës i emëruar në pajtim me dispozitat e kësaj Rregulloreje, pas përfundimit të gjitha procedurave të rekrutimit, përgatitë raportin dhe listën përfundimtare të kandidatëve të suksesshëm, me rekomandim për aprovim nga Drejtori.</p> <p style="text-align: center;">Neni 21 Shpallja e rezultateve</p> <p>1. Pas aprovimit të listës së kandidatëve nga neni 20 i kësaj Rregulloreje, Sektori i Burimeve Njerëzore, në afat prej tri (3) ditëve shpallë rezultatet përfundimtare në faqe të internetit të MD/SHKK.</p> <p>2. Shpallja përmban të dhënat e kandidatëve si dhe pikët e fituara gjatë procedurës së përzgjedhjes.</p> <p style="text-align: center;">Neni 22 Kërkesa për rishqyrtim</p> <p>1. Pas përfundimit të çdo faze të procesit të rekrutimit, Sektori i Burimeve Njerëzore në kuadër të SHKK-së, publikon listën preliminare të kandidatëve.</p>	<p style="text-align: center;">Article 20 Final report</p> <p>The selection commission appointed in accordance with the provisions of this Regulation, after having completed all recruitment procedures, shall prepare the final report and list of successful candidates, upon recommendation for approval by the Director.</p> <p style="text-align: center;">Article 21 Announcement of results</p> <p>1. Upon approval of the list of candidates under Article 20 of this Regulation, the Human Resources Sector shall, within three (3) days, announce the final results on the MoJ/KCS website.</p> <p>2. The announcement shall contain the data of the candidates as well as the points achieved during the selection procedure.</p> <p style="text-align: center;">Article 22 Request for review</p> <p>1. Upon completion of each stage of the recruitment process, the Human Resources Sector of KCS shall publish the preliminary list of candidates.</p>	<p style="text-align: center;">Član 20 Konačni izveštaj</p> <p>Izborna komisija, imenovana u skladu sa odredbama ove Uredbe, nakon izvršenja svih procedura zapošljavanja, priprema konačni izveštaj i listu uspešnih kandidata, po preporuci za odobrenje od strane direktora.</p> <p style="text-align: center;">Član 21 Objavlivanje rezultata</p> <p>1. Nakon odobrenja liste kandidata iz člana 20 ove Uredbe, Sektor za ljudske resurse, u roku od tri (3) dana objavljuje konačne rezultate na veb sajtu MP/KSK.</p> <p>2. Saopštenje sadrži podatke kandidata, kao i bodove osvojene tokom postupka izbora.</p> <p style="text-align: center;">Član 22 Zahtev za preispitivanje</p> <p>1. Nakon završetka svake faze procesa zapošljavanja, Sektor ljudskih resursa u okviru KSK-a objavljuje preliminarnu listu kandidata.</p>
--	--	---

<p>2.. Kandidatët e pakënaqur kanë të drejtë të kërkojnë rishqyrtim të vlerësimit.</p> <p>3. Kërkesa për rishqyrtim i drejtohet Komisionit përkatës përzgjedhës, në afat prej tri (3) ditësh, nga dita e publikimit të listës preliminare.</p> <p>4. Komisioni përzgjedhës shqyrton dhe vendos për kërkesën nga paragrafi 2 i këtij neni në afat prej pesë (5) ditëve nga dita e pranimit të kërkesës.</p> <p>5. Pas shqyrtimit të kërkesave, Sektori i Burimeve Njerëzore publikon në ueb faqen zyrtare të MD/SHKK-së listën përfundimtare të kandidatëve të cilët kanë kaluar fazën përkatëse, së bashku me njoftimin për datën, kohën dhe vendin e mbajtjes së testit të fazës pasuese.</p>	<p>2. Dissatisfied candidates shall have the right to request a review of evaluation.</p> <p>3. The request for review shall be addressed to the relevant selection commission, within three (3) days from the day of the publication of the preliminary list.</p> <p>4. The selection commission shall review and decide on the request under paragraph 2 of this Article within five (5) days from the day of receiving the request.</p> <p>5. After having reviewed the requests, the Human Resources Sector shall publish on the official website of the MoJ/KCS the final list of candidates who have passed the relevant stage, together with the notification of the date, time and place of the test of the next stage.</p>	<p>2. Nezadovoljni kandidati imaju pravo da traže preispitivanje procene.</p> <p>3. Zahtev za ponovno razmatranje se upućuje relevantnoj izbornoj komisiji, u roku od tri (3) dana od dana objavljivanja preliminarne liste.</p> <p>4. Izborna komisija će razmatrati i odlučiti o zahtevu iz stava 2 ovog člana u roku od pet (5) dana od dana prijema zahteva.</p> <p>5. Nakon razmatranja zahteva, Sektor za ljudske resurse objavljuje na službenoj internet stranici MP/KSK konačnu listu kandidata koji su prošli relevantnu fazu, zajedno sa obaveštenjem o datumu, vremenu i mestu održavanja naredne faze testiranja.</p>
<p>Neni 23 E drejta në ankesë</p>	<p>Article 23 Right to appeal</p>	<p>Član 23 Pravo na žalbu</p>
<p>1. Pas publikimit të listës përfundimtare të kandidatëve të suksesshëm, në afat prej tridhjetë (30) ditëve, kandidati i pakënaqur ka të drejtë të parashtojë ankesë.</p> <p>2. . Ankesa i drejtohet me shkrim Komisionit ad-hock të ankesave të SHKK-së i cili emërohet me vendim nga Drejtori i</p>	<p>1. The dissatisfied candidate has the right to file a complaint within thirty (30) days following the publication of the final list of successful candidates.</p> <p>2. The appeal shall be filed in writing with the <i>ad-hoc</i> KSC appeal commission, which shall be appointed by decision of the General</p>	<p>1. Nakon objavljivanja konačne liste uspešnih kandidata, u roku od trideset (30) dana, nezadovoljni kandidat ima pravo da podnese žalbu.</p> <p>2. Žalba se podnosi pismenim putem ad-hock Komisiji za žalbe pri KSK-a, koji se imenuje</p>

<p>Përgjithshëm i SHKK-së, dhe përbëhet nga kryesuesi dhe dy anëtarë, nga radhët e personelit të SHKK-së.</p> <p>3. Komisioni shqyrton dhe vendos për ankesat në afat prej 30 (tridhjetë) ditëve nga dita e pranimit të ankesës.</p> <p>4. Ndaj vendimit të Komisionit të ankesave, pala e pakënaqur ka të drejtë ankese, në organin përkatës për shqyrtimin e kontesteve nga marrëdhënia e punës.</p>	<p>Director of KCS and shall be composed of the chair and two members from the KCS staff.</p> <p>3. The commission shall review and decide on the appeals within 30 (thirty) days from the day of receiving the appeal.</p> <p>4. Against the decision of the appeals commission, the dissatisfied party has the right to appeal to the relevant body for the review of labor disputes.</p>	<p>odlukom generalnog direktora KSK-a i sastoji se od predsjedavajućeg i dva člana osoblja KSK-a.</p> <p>3. Komisija razmatra i odlučuje o žalbama u roku od 30 (trideset) dana od dana prijema žalbe.</p> <p>4. Protiv odluke Žalbene komisije, nezadovoljna stranka ima pravo da podnese žalbu nadležnom organu radi preispitivanja radnih sporova.</p>
<p style="text-align: center;">Neni 24 Themelimi i marrëdhënies së punës për zyrtar korrektues</p>	<p style="text-align: center;">Article 24 Establishment of employment relationship for correctional officers</p>	<p style="text-align: center;">Član 24 Uspostavljanje radnog odnosa za korektivnog službenika</p>
<p>1. Pas konfirmimit nga Sektori i Burimeve Njerëzore i SHKK-së, për rregullsinë e procedurave të përcaktuara më këtë Rregullore, kandidatët e suksesshëm ftohen për nënshkrimin e kontratës për punësim.</p> <p>2. Kontrata nga paragrafi 1 i këtij neni nënshkruhet nga Drejtori i Përgjithshëm i SHKK-së dhe nga i punësuari dhe përmban elementet e përcaktuara me legjislacionin përkatës të punës në fuqi.</p> <p>3. Kandidatët lidhin kontratë të punës me SHKK, e cila përfshinë periudhën provuese gjashtë (6) mujore. Pas përfundimit me sukses të periudhës provuese, kontrata lidhet në bazë të dispozitave të ligjit të punës.</p>	<p>1. Upon confirmation from the KCS Human Resources Sector on the due process of the procedures set out in this Regulation, successful candidates shall be invited to sign a contract of employment.</p> <p>2. The contract referred to in paragraph 1 of this Article shall be signed by the General Director of the KCS and the employee, and shall contain the elements set forth in the relevant labor legislation in force.</p> <p>3. The candidates shall conclude an employment contract with the KCS, which shall include a six (6) month probation period. Upon the successful completion of the probation period, the contract is concluded based on the provisions of the Law on Labor.</p>	<p>1. Nakon potvrde od strane Sektora za ljudske resurse u KSK-u, za redovnost procedura utvrđenih u ovoj Uredbi, uspešni kandidati se pozivaju da potpišu ugovor o radu.</p> <p>2. Ugovor iz stava 1 ovog člana potpisuje generalni direktor KSK-a i od strane zaposleneog, i sadrži elemente definisane zakonodavstvom o radu, koji je na snazi.</p> <p>3. Kandidati zaključuju radni ugovor sa KSK, koji uključuje probni period od šest (6) meseci. Nakon uspešnog završetka probnog rada, ugovor se zaključuje na osnovu odredaba Zakona o radu.</p>

<p style="text-align: center;">Neni 25 Hyrja në fuqi</p> <p>Kjo Rregullore hyn në fuqi shtatë (7) ditë pas nënshkrimit nga Kryeministri i Republikës së Kosovës.</p> <p style="text-align: right;">Ramush Haradinaj</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Kryeministër i Republikës së Kosovës</p> <p style="text-align: right;">01 tetor 2018</p>	<p style="text-align: center;">Article 25 Entry into Force</p> <p>The present Regulation shall enter into force seven (7) days after its signature by the Prime Minister of the Republic of Kosovo.</p> <p style="text-align: right;">Ramush Haradinaj</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Prime Minister of the Republic of Kosovo</p> <p style="text-align: right;">01 October 2018</p>	<p style="text-align: center;">Član 25 Stupanje na snagu</p> <p>Ova Uredba stupa na snagu sedam (7) dana nakon potpisivanja od strane Premijera Republike Kosova.</p> <p style="text-align: right;">Ramush Haradinaj</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Premijer Republike Kosova</p> <p style="text-align: right;">01 oktobar 2018</p>
--	---	--