



SINDIKATA E POLICISË SË KOSOVËS
SINDIKAT KOSOVSKE POLICIJE
KOSOVO POLICE UNION

REFERENCË:	SPK-01/021/22	DATË:05.10.2022
PËR/ZA/TO:	znj. Meliza QORRAJ, Zv. Udhëheqëse e Divizionit për Koordinim të Marrëveshjeve Ndërkombëtare-MPB	
CC:		
PËRMES/PREKO/THROUGH:	Drejtëpërdrejt	
NGA/OD/FROM:	z. Imer Zeqiri Kryetar i Sindikatës së Policisë së Kosovës	
TEMA/SUBJEKAT/SUBJECT:	Kërkesat nga Sindikata	



E nderuara Znj. QORRAJ, Zyrtare Përgjegjëse për Projektligjin për Paga,

Sindikata e Policisë së Kosovës ka pranuar dhe shqyrtuar projektligjin për Paga si pjesë e procesit të diskutimit publik.

Sipas vlerësimit tonë Policia dhe Personeli i saj duhet të trajtohet dinjitetshëm dhe në mënyrë të barabartë krahasuar me institucionet e tjera. Në shumë raste është vështirë të bëhet një krahasim me institucione tjera për shkak të specifikave punës që ka Policia. Për Policinë e Kosovës paraqet shqetësim rangimi i institucionit të Policisë në raport me institucionet e tjera, niveli i koeficienteve, shtesa për kushte specifike të punës dhe kompensimet për punën gjatë natës si dhe puna jashtë orarit të punës të aplikueshme sipas këtij Ligji.

Në kuadër të këtij projektligji për Policinë e Kosovës ne mendojmë se duhet të merren parasysh kompleksiteti i punës së policisë, specifikat e punës, kushtet në të cilat punojnë, ekspertiza që kërkohet dhe rrezikshmëria në të cilën punojnë personeli policorë. Duke pasur parasysh kushtet dhe ambientin e punës Policia e Kosovës është ndër institucionet me rrezikshmërinë më të lartë në shoqëri si nga aspekti i shëndetit ashtu edhe nga aspekti i rrezikut për jetë. Policia e Kosovës gjatë kryerjes së detyrave dhe autorizimeve policore përballet me rreziqe të drejtëpërdrejta për jetën dhe shëndetin si dhe situata stresuese gjatë ushtrimit të veprimtarisë policore.

Zyrtarët policorë kanë autorizim të përdorimit të mjeteve dhe pajisjeve të rrezikshme gjithashtu për jetën dhe shëndetin, i ekspozohen rrezikut në mënyrë permanente dhe të befasishme. Situata të tilla paraqiten në baza ditore si rastet si: gjatë përgjigjes në thirrjet e qytetarëve për ndihmë dhe

ofrim të shërbimeve; kontrolli dhe sigurimi i kufirit shtetëror; intervenimit dhe reagimit në rastet e krimeve dhe incidenteve të ndryshme; fatkeqësive natyrore; aksidenteve në trafik; ballafaqimi me trazira dhe prishje të rendit dhe sigurisë publike në përmasa të mëdha; arrestimin dhe transportin e personave me rrezikshmëri; zbatimin e masave të fshehta të hetimit dhe vëzhgimit; luftimi i krimit përfshirë por pa u kufizuar vetëm në krimin e organizuar, terrorizmin, narkotikë, kontrabandës me armë dhe mallra, trafikimin me qenie njerëzore; kërkimi dhe arrestimi i personave të arratisur; gjurmimi dhe zbulimi i materieve helmuese dhe eksplozive por edhe trajtimi i materieve të tilla; shpëtimi i pengjeve; rastet e kidnapimit; goditja e grupeve kriminale të organizuara; kërcënimeve me armë dhe materie tjera eksplozive etj. Zyrtarët policor punojnë në kushte të punës nganjëherë shumë të vështira përfshirë punën në kushte të rënda klimatike gjatë punës në ruajtjen e rendit dhe sigurisë publike, trafik, kufi etj.

Në pikëpamje të rreziqeve dhe kushteve të punës të paraqitura më lartë në të cilat punojnë personeli policorë si dhe për të kryer me sukses këto detyra dhe autorizime, zyrtari policor është e domosdoshme të jetë i shëndoshë si në aspektin e shëndetit fizik por edhe në aspekt të shëndetit mendor.

Deri me tani në kryerje të detyrës kanë humbur jetën 22 zyrtarë policorë, kanë vdekur në detyrë 324 zyrtarë, 359 zyrtarë policor janë lënduar në kryerjen e detyrave zyrtare, 231 zyrtarë të sëmurë në detyrë, aktualisht me sëmundje të veçanta shëndetësore janë 259 zyrtarë. Deri tani kemi 1273 zyrtarë policorë të cilët kanë dhënë dorëheqje vullnetare nga Policia.

Policia e Kosovës ka investuar shumë në përgatitjen dhe ngritjen profesionale të kuadrit të saj në fusha të ndryshme përmes trajnimeve si brenda dhe jashtë vendit duke shpenzuar mjete të konsiderueshme materiale dhe jo materiale për këtë qëllim prandaj mendojmë se qëllimi i projektligjit për paga duhet të jetë në funksion të realizimit të detyrave dhe përgjegjësive si dhe njëkohësisht të adresojë mirëqenien e personelit policorë duke ju siguruar të ardhura të dinjitetshme për të stimuluar punën e tyre.

Në aspekt institucional si organizatë Policia është organizatë e centralizuara me sistem unik të organizimit në gjithë Kosovën me një numër të personelit 9342 të punësuar dhe ka përgjegjësi.

Mbështetur në këtë që u sqarua më lartë dhe dispozitave të projektligjit për paga më poshtë gjeni plotësimi ndryshimet e propozuara nga ne:

PROPOZIMI - I:

Neni 24 i Projektligjit shtesa për kushte të tregut:

Me qëllim të harmonizimit të dispozitave të projektligjit për trajtim të drejtë dhe barabartë për të gjitha institucionet shtesat duhet të jenë të përacaktuara me përqindje si vlerë mbi pagën bazë. Në kuadër të nenit 24 të draft ligjit për shtesat për kushte të tregut nuk është përcaktuar vlera apo përqindja e shtesës por është lënë të përcaktohet me akt nënligjor.

Propozojmë që shtesa të jetë e përcaktuar në mënyra nominale me përqindje sikur që është përcaktuar tek shtesat për të zgjedhurit neni 23, shtesa funksionale për nëpunësit e arsimit universitar Neni 32 shtesa për nëpunësit e sistemit shëndetësorë neni 33 etj.

PROPOZIMI - II:

Neni 26 i Projektligjit - Shtesa për kushte specifike të punës:

Kjo shtesë nënkupton shtesën e rrezikshmërisë e cila është e aplikueshme edhe për personelin policorë.

Paragrafi 2 i nenit 26 përcakton vlerën shtesës e cila nuk mund të jetë më e lartë se 1% e fondeve totale të përdoruar nga organizata buxhetore. Në këtë rast nuk është përdorur një teknike uniforme e hartimit të dispozitave sa i përket përcaktimit të lartësisë së shtesave. Në shumë raste është përdorur si metodologji përcaktimi i lartësisë së shtesës mbi pagën bazë e në këtë rast në totalin e buxhetit të organizatës.

Mos përcaktimi i vlerës së fondit për rrezikshmëri në raport me pagën shkakton paqartësi të vlerës së rrezikshmërisë së grupit dhe klasave të caktuara.

Për më shumë kjo shumë prej 1% është paraparë për të gjitha institucionet dhe nuk dihet së në çfarë përqindje do të ndahet për Policinë. Konsiderojmë se kufizimi i shfrytëzimit të këtyre fondeve buxhetore për pagesën e kësaj shtese në 1% të fondeve totale të përdorura nga organizata buxhetore siç është paraparë në projektligj, tek Policia e Kosovës bënë të pamundur pagesën e shtesës për zyrtarët policorë të gjitha nivele në proporcion me rrezikun që i ekspozohen personeli policorë. **Me këtë rast Policia nuk ka mundësi të ndarjeve të brendshme sipas kategorive të rrezikut, kjo për faktin se ne konsiderojmë se për të pasur një rangim adekuat në Polici sa i përket rrezikshmërisë duhet të kemi një ndarje në shtatë (7) nivele të rrezikut dhe më një përqindje të tillë kjo ndarje mund të jetë vetëm simbolike dhe jo shpërblim real dhe motivuese për zyrtarët të cilët kanë një shkallë më të lartë të rrezikut respektivisht do të jetë de motivuese për zyrtarët të punojnë në njësi ku kemi një rrezikshmëri më të lartë apo ekstreme në raport me njësitet tjera.**

Përfundimisht sa i përket këtij neni ne mendojmë se kjo duhet të caktohet me % fikse sikundër është caktuar në shumë shtesa tjera.

Prandaj propozojmë që kjo të jetë deri në 50% të pagës bazë.

PROPOZIMI - III

Neni 36 i Projektligjit - Kompensimi për kujdestari, punën gjatë natës dhe jashtë orarit të punës

Në kuadër të nenit 36 janë paraprë rastet kur zyrtarët përfitojnë kompensim në vlerë monetare apo me pushim për punën me kujdestari, punën gjatë natës dhe jashtë orarit të punës, punën në fundjav si dhe punën në ditët e festave zyrtare.

Për më shumë në paragrafin 4 të nenit 36 është paraparë kufizimit i vlerës totale të kompensimit për punën shtesë nga orari i rregullt. Kjo shumë nuk mund të jetë më e lartë se 1% e fondeve totale të përdorura nga organizata buxhetore në kategorinë e shpenzimeve "Paga dhe Shtesa" të atij viti fiskal.

Një formulim i tillë i dispozitës e cila parasheh kompensimit me përqindje deri 1 % siç ose pushim siç e ka paraparë paragrafi 2 i këtij projektligji paraqet vështirësi në zbatim në Policinë e Kosovës. Kjo për faktin se në bazë të analizës sonë janë disa njësi të cilat për shkaqe operationale kanë gjithherë angazhim më shumë sesa mundësia e Policisë për ti kompozuar me shtesë në pagën bazë apo kompensim me pushim sepse shumat e tilla tejkalohen disa herë. Për më shumë për shkak të numrit të kufizuar në ato njësi edhe kompensimi me ditë pushimi është i vështirë për shkak të nevojave që ka Policia për personel në detyrë në shumicën e këtyre njësive që kryesisht janë njësi të specializuara.

Vetëm për ilustrim të asaj që është shpjeguar më lartë nga përlogaritjet tona në kuadër të buxhetit aktual të Policisë së Kosovës pjesëmarrja e kompensimit (puna jashtë orarit, ndërrimet e natës dhe kompensimet tjera) në Polici në kuadër të një viti shprehur në vlerë monetare është 10,166,844.45 mil euro apo në përqindje 12.53% e vlerës së buxhetit të Policisë. Në bazë të kësaj del se shumica e kompensimeve në Polici në bazë të projektligjit do të duhej të bëhet me kompensim me pushim dhe për shkak të angazhimeve operationale siç u tha me lartë në disa situata është shumë e vështirë për tu realizuar.

Nëse e zërthejmë më shumë nga përqindja e shprehur më lartë **fondi i ndarë për punë jashtë orarit aktualisht është me 6.87% të buxhetit të PK-së; pjesëmarrja në pagesat e ndërrimit të natës është 2.01% e buxhetit total të PK-së.**

Prandaj ne propozojmë të fshihet paragrafi 2 i këtij projektligji i cili paraqet kufizim të kompensimit vetëm në përqindje prej 1% të fondeve totale të organizatës buxhetore.

PROPOZIMI - IV

Shtojca Nr. 5 e Draft ligjit - grupi dhe klasa për stafin e uniformuar:

Ne konsiderojmë se vlerësimi i Klasës dhe Koeficientit të Policisë për tu siguruar trajtimi i barabartë dhe i drejtë duhet të shikohet në raport me ato institucione ku është e mundur krahasimi siç janë Institucionet e Zbatimit të Ligjit, Drejtësisë dhe ato të Sigurisë. Nëse krahasohet nivelet e koeficienteve në raport me këto Institucione vërehet një trajtim sipas vlerësimit tonë jo i drejtë prandaj edhe mendojmë se duhet plotësohen dhe ndryshohen në këtë aspekt koeficientet për personelin policorë. Nga këndvështrimi i natyrës së punës dhe kushteve të punës, konsiderojmë se Policia është e rëndësishme të rangohet drejt për aq sa është e mundur ne raport me Institucionet

tjera. Trajtim ndryshe vërehet ne raport me Institucionet e Drejtësisë (Gjykatën dhe Prokurorinë); Forcën e Sigurisë, IPK, Doganën etj. Në këtë kontekst vërehet një dallim tepër i madh shembull: në raport me Prokurorinë e Shtetit ku janë tetë (8) pozita në kuadër të Prokurorisë të ranguar më lartë se pozita më e lartë në Polici ajo e Drejtorit të Përgjithshëm si dhe 6 pozita në sektorin gjyqësor për çka ne konsiderojmë se nuk është trajtim i drejtë.

Në aspektin e pozitave specifike të veçanta dallimi është shumë i madh në rastin e krahasimit të zyrtarëve policor me pozitat e prokuroreve; me pozitat e hetuesit në IPK-së, zyrtareve te doganës, ekspert në prokurori etj. Saktësisht zyrtarët policorë kryejnë edhe detyra të hetuesit madje hetime shume me komplekse sesa në institucionet tjera, si dhe ka zyrtar policorë në cilësi të ekspertit të cilët kryejnë gjithashtu ekspertiza për Prokurorinë.

Pozitat të tilla në Polici në disa fusha janë edhe më komplekse, si për shembull:

- Hetuesit ne krime kibernetike;
- Hetuesit të krimit të organizuar;
- Hetuesit të krimit ekomomik dhe korrupsionit;
- Zyrtar policor i inteligjencës;
- Hetuesit e veprave të terrorizimit;
- Zyrtari policor si agjent i mbuluar;
- Trajtues i informatorëve,
- Zyrtari policor ekspert financiar etj.
- Ekspert ne skuadrën e eksploziveve

Zyrtari Policor- "*Polic i lartë*" i cili mund të jetë hetues në bazë të projektligjit të propozuar, ka koeficientin 5.6, gjersa hetuesi në IPK (inspektor me autorizime policore) ka koeficientin 7.2 apo zyrtari doganor i nivelit të katërt ka koeficientin 9.

Për njoftimin tuaj janë gjithsejtë rreth 27 pozita në gradën e Policit të Lartë, që nga pozita e zyrtarit në administratë, zyrtarit patrullues e deri te pozitat e specializuara dhe në nivel të ekspertëve, përfshirë edhe pozitat e latëcekura, ku të gjitha 27 pozitat, sipas këtij projektligji kanë të njëjtin nivel të koeficientit "*Polic i Lartë*" 5.6

Këto 27 pozita duhet që në mënyrë meritore të kanë dallueshmërinë në pagë sipas pozitës dhe rrezikshmërisë po ashtu.

Andaj propozojmë, që të gjitha pozitat të përcaktohen në së paku 7 kategori, të cilave duhet të ju caktohet rrezikshmëria nga 20 deri në 50 %, apo të rrikategorizohen.

Gjithashtu, në bazë të Projektligjit të Pagave tabela e paraqitur në shtojcë propozimet për Stafin Policorë të uniformuar kemi një dallim të madh sa iu përket gradave nëse ato krahasohen në mënyrë të barasvlershme me gradat ushtarake.

Ky dallim është i theksuar nga niveli më i ulët deri tek niveli më i lartë. Në tabelën në vazhdim janë bërë krahasimet e gradave në Polici në ato të FSK-së dhe dallimet në koeficient tek stafi i uniformuar është shumë i madh dhe sidomos pasur parasysh kompleksitetin dhe natyrën e punës policore.

Tabela krahasimi PK & FSK sipas projektligjit

Gradat PK	Koeficienti PK	Koeficienti FSK	Gradat FSK	Dallimi +/-
Drejtori i përgjithshëm	14.5	15	Komandanti FSK	0.5
Zv. Drejtor i përgjithshëm	12.8	14.5	Gjenerallejtënant	1.7
Drejtor i Departamentit	11.2	14	Gjeneralmajor	1.8
Drejtor i Departamentit	11.2	13	Gjeneral Brigade	0.8
Kolonel	10.2	12	Kolonel	1.8
N/Kolonel	9.2	11	N/Kolonel	1.8
Major	8.2	10	Major	1.8
Kapiten	7.4	9	Kapiten	1.6
Toger	7	8.2	Toger	1.2
Rreshter	6	8.2	Rreshter i Parë	2.2
Polic lartë	5.6	5.6	Tetar	0.0
Polic	4.5	5.2	Ushtar i Klasit të parë	0.7
Polic i ri	4.2	5	Ushtar	0.8
Kadet policor	2	2	Kadet	0

Propozojmë në kuadër të përcaktimit të koeficientit të bëhet një harmonizim në mes të gradave në dy institucionet atë të Policisë dhe Forcës së Sigurisë së Kosovës dhe pas kësaj korrigjimi i dallimit të koeficientit në mes të gradave të mos jetë më shumë se 0.5 koeficient.

PROPOZIMI - V:

Shtojca Nr.8 e Projektligjit - nëpunësit e shërbimit civil, nëpunësi i administratës së shërbimit publik dhe nëpunësi teknik dhe mbështetës.

Në kuadër të kësaj kategorie përfshirë pozitat Profesional 1, Profesional 2 dhe Profesional 3 për shkak të specifikave, natyrës së punës stafi i Policisë në këto pozita vërehen dallime sa i përket kategorizimit në raport me institucionet tjera. Në këtë kontekst ne mendojmë se stafi në kuadër të Policisë duhet të jetë i ranguar në nivelin e njëjtë me stafin e Gjykatës dhe Prokurorisë, prandaj propozojmë rangimin siç është bërë për stafin e Gjykatave dhe Prokurorisë.

Tek shtojca 10. Nëpunësi i shërbimit civil, nëpunësi i administratës së shërbimit publik dhe nëpunësi teknik dhe mbështetës kemi vërejtur se ndarja tek niveli Drejtues i Ultë nuk është në pajtim me Rregulloren (QRK) Nr. 26/2020 për Klasifikimin e Vendeve të Punës në Shërbimin Civil pasi që sipas kësaj rregulloreje është ndarja Nivel i Drejtues i Ultë 1 dhe Nivel Drejtues i Ultë 2 ndërsa në shtojcë është ndarja vetëm Nivel Drejtues dhe në këtë rast Policia e Kosovës nuk ka mundësi të ndajë në kuadër të këtij niveli pozitën e Drejtorit të Drejtorisë dhe Shefit të Sektorit.

PROPOZIMI - VI:

Në këtë projektligj të shtohet edhe një nen ku të gjithë pjesëtarëve të policisë t'ju paguhet udhëtimi të gjithë atyre që udhëtojnë larg nga vendbanimi, për të cilët nuk ka mundësi t'ju sigurohet udhëtimi nga institucioni.

PROPOZIMI - VII:

Neni 44-Hyrja në fuqi

Ky ligj hyn në fuqi tetë (8) muaj pas publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës

Te ky ligj të ndryshohet kohëzgjatja e hyrjes në fuqi të ligjit, nga tetë (8) muaj në dy(2) muaj, me qëllim të fillimit të zbatimit në kohë më të arsyeshme.

PROPOZIMI - VIII:

Të caktohet vlera e koeficientit me qëllim që të dihet saktë se cila do të jetë paga bazë.

ANEKS:

INFORMACIONE SHITESË PËR GRADAT DHE POZITAT NË POLICI:

Pjesa shtesë e arsyetimit, përshkrimi i kompleksitetit, të detyrave sipas gradës dhe kualifikimet për pozita dhe grada të caktuara:

Pozitat në kuadër të Policisë janë pozita profesionale dhe të zhvillimit gradual të karrierës apo ngritjes në karrierë duke përfshirë shkollimin, përvojën e punës, procesin e konkureshmërisë; rezultatet në punë si dhe trajnimet e vazhdueshme si ato mandatorë po ashtu edhe ato të specializuara dhe të avancuara.

Në këtë kontekst më poshtë gjeni shpjegime nga Policia sa i përket pozitave të caktuara nga niveli më i ulët deri tek niveli më i lartë:

1. Polici i Ri

Kjo pozitë është pozita themelore e zyrtarit policor. Policia e Kosovë në këtë nivel investon në aspekt trajnimit teorik dhe praktik. Në aspektin financiar për Policinë kjo ka një kosto prej 9608.46 euro për te përgatitur një zyrtar në nivel të policit të ri. Një zyrtar për të arritur në këtë nivel duhet të përfundojë trajnimin themelor prej 9 muajve në Akademi për të vazhduar me punën praktike për 24 muaj, gjithsej duhet të përfundojë 33 muaj trajnim.

2. Polici

mendojmë se është ranguar me koeficient shumë ulët pasur parasysh specifikat e kësaj pozite, si dhe krahasimin me pozita të barasvlershme në institucionet tjera. Për të arritur në këtë pozitë Polici në aspektin kohor duhet të kalojë 3 vite dhe 9 muaj kohe si dhe të ketë shumë trajnime varësisht nga detyra që kryen.

Nëse punon polic në patrullë duhet të ketë trajnimet themelore për zyrtar policor në cilin sektor punon, nëse punon në trafik duhet të ketë shtesë trajnimet për trafik, nëse punon në hetime trajnimet për hetime varësisht. Zyrtari policor është pozitë e cila ka detyra dhe përgjegjësi shumë të mëdha në fusha të ndryshme ai punon si zyrtar patrullues por edhe si zyrtar në kufi; hetime në nivel të Stacionit; Hetime në nivel rajonal; hetime në Departamentin e Hetimeve; zyrtar në njësi të specializuara; analist etj. Zyrtari policor kryen hetime të të gjitha niveleve përfshirë krimet e përgjithshme, krimet e rënda, korrupsionit, terrorizmit, trafikimit me qenie njerëzore, krimet të organizuar, trafikimit me narkotik, inteligjencë kriminale; krimet kibernetikë etj. Përafërsisht këto detyra janë të ngjashme shembull zyrtari policor hetues me një hetues në IPK; një zyrtar policor ekspert financiar me ekspert në Prokurori apo bashkëpunëtor profesional në Prokurori etj. Gjithashtu dallimi në mes të zyrtarit policor, policit të lartë dhe rreshterit të cilët punojnë në hetime me prokurorët është shumë i madh kur dihet fakti se hetimet për lëndët penale për të cilat janë përgjegjës prokurorët kryhen nga policët.

3. Polic i Lartë

Është pozita kryesore e nivelit të zyrtarit policor. Polici i lartë është pozitë policore e cila duhet të ketë përvojën adekuate policore prej 5 vite dhe 9 muaj si dhe të ketë trajnimet adekuate për këtë nivel. Polici i Lartë është pozitë me detyra dhe përgjegjësi të ngjashëm me gradën paraprake por avancimi në këtë bëhet me përvojë të punës. Zyrtari në nivel të Policit dhe Policit të lartë përpos përvojës duhet të ketë të kryer edhe kualifikime shtesë siç janë në vazhdim disa shembuj:

- Polici patrullues duhet të ketë minimum të kryera gjithsej 14 lloje të trajnimeve;
- Polici i hetues i nivelit të lartë duhet të ketë minimum të kryera përpos 14 trajnime themelore përafërsisht edhe 27 lloje tjera të trajnimeve të ndryshme për hetime;
- Polici në Kufi duhet të ketë përpos 14 llojeve të trajnimeve themelore edhe minimum 7 lloje të trajnimeve për Policinë kufitare;
- Polici në Njësi Speciale duhet të ketë përpos 14 llojeve të trajnimeve themelore edhe trajnime të ndryshme për njësi speciale. Në këtë fushë janë gjithsej 34 lloje të trajnimeve të cilat kryhen nga zyrtarët policor varësisht nga njësi ku punon;
- Polici i trafikut duhet të ketë përpos 14 llojeve të trajnimeve themelore edhe minimum 13 lloje të trajnimeve për trafik etj.

Përpos këtyre llojeve të ngritjes së kapaciteteve për zyrtarin policor për fusha të caktuar në Polici ka pozita specifike për të cilat ngritja e kapaciteteve të Burimeve njerëzore bëhet duke trajnuar zyrtarët policor jashtë vendit në agjenci dhe institucione prestigjioze në fushën e zbatimit të ligjit.

4. Rreshter

Rreshteri i Policisë së Kosovës është pozitë zbatuese dhe e mbikëqyrjes së nivelit të parë të udhëheqjes. Kjo pozitë në aspektin operacional është pozitë e cila udhëheqë një numër të caktuar të zyrtarëve Policor varësisht nga njësitë. Përvoja e punës e cila kërkohet për ta arritur në këtë nivel është 8 vite e 9 muaj duke filluar nga kadeti, polici i ri, polici, polici i lartë si dhe 3 vite qëndrimi në këtë gradë. Kjo pozitë kryen edhe punë profesionale në fushën e hetimeve dhe njësive të specializuara. Në nivelin lokal rreshteri është zakonisht udhëheqës i njësisë së ndërrimit por mund të jetë edhe Komandant i nënstacionit Policor.

Përvoja e punës së rreshterit:

- 9 muaj -Kadet
 - 2 vite - Polic I Ri
 - 1 Vit -Polic
 - 2 Vite -Polic I Lartë
 - 3 vite qëndrim ne gradën e rreshterit
- Gjithsejtë: 8 vite e 9 muaj
- Kualifikime shtesë për gradën Rreshter:
- Trajnim për mbikëqyrës së Vijës së Parë -5 Javë;
 - Trajnim praktikë për mbikëqyrës -6 Muaj

Kandidatet që aplikojnë për ngritje në grade duhet të përfundojnë me sukses në procesin e testimit si në vijim:

- Testin me Shkrim
- Intervistën me gojë përfshirë edhe zgjidhjen e skenarëve;
- Performanca në Punë dy vitet e fundit
- Te mos këtë mase disiplinore të shqiptuar për shkelje të renda.

Varësisht nga njësi ku punon rreshteri ka edhe shumë trajnime tjera brenda dhe jashtë vendit

5. **Toger**

Zyrtari policor me gradën e togerit është mbikëqyrës i nivelit të mesëm menaxhues, i cili është përgjegjës për planifikimin, organizimin dhe koordinimin, mbikëqyrjen, kontrollin, raportimin për punën dhe aktivitetet të cilat kryhen nga personeli i cili është nën mbikëqyrjen dhe udhëheqjen e tij etj. Të kryejë detyrat e udhëheqësit zakonisht zëvendëskomandantit, komandantit të Stacionit policor të kategorisë "C" me numër të personelit deri 60 persona (në këtë kategori janë gjithsej 9 Stacione Policore); mbikëqyrësit të ndonjë njësie operative Apo administrative etj.

Përvoja e punës për një Toger është:

- 9 muaj -Kadet
- 2 vite- Polic i Ri
- 1 Vit -Polic
- 2 Vite- Polic i Lartë
- 3 Vite -Rreshter
- 2 vite toger

Gjithsejtë: 10 vite e 9 muaj për të pasur mundësi avancimi në gradën tjetër.

Kualifikimet minimale për këtë gardë janë:

- Trajnimin Teorik për Mbikëqyrës të vijës së Parë -5 Javë;
- Trajnimin Praktik për Mbikëqyrës së vijës së Parë 6 Muaj;
- Trajnimin Teorik Akademi për Mbikëqyrës të nivelit të Mesëm 6 Javë;
- Trajnim Praktik për Mbikëqyrës së Nivelit të Mesëm 6 Muaj.

6. **Kapiten**

Zyrtari policor me gradën e kapitenit është mbikëqyrës i nivelit të mesëm menaxhues, i cili është përgjegjës për planifikimin, organizimin dhe koordinimin, mbikëqyrjen, kontrollin, raportimin për punën dhe aktivitetet të cilat kryhen nga personeli i cili është nën mbikëqyrjen dhe udhëheqjen e tij, si dhe t'i ndërmarë të gjitha veprimet e nevojshme që stafi i tij të jetë sa më profesional dhe efikas në punët policore. Kapiteni mund të jetë mbikëqyrës/udhëheqës i ndonjë njësi policor operativ, administrativ. Kapiteni zakonisht është edhe Komandant stacioni të kategorisë " B" deri 120 të punësuar (në këtë kategori janë gjithsejtë 19 Stacione Policore).

Përvoja e cila kërkohet për gradën Kapiten është:

- 9 muaj -Kadet
 - 2 vite- Polic i Ri
 - 1 Vit -Polic
 - 2 Vite- Polic i Lartë
 - 3 Vite -Rreshter
 - 2 Vite Toger
- Gjithesëjt:13 vite e 9 muaj për të pasur mundësi avancimi në gradën tjetër.

Kualifikimet minimale për avancim në gradën Kapiten janë:

- Trajnimin Teorik për Mbikëqyrës të vijës së Parë -5 Javë;
 - Trajnimin Praktik për Mbikëqyrës të vijës së Parë 6 Muaj;
 - Trajnimin Teorik Akademi për Mbikëqyrës të nivelit të Mesëm 6 Javë;
 - Trajnim Praktik për Mbikëqyrës të Nivelit të Mesëm 6 Muaj;
 - Trajnimi menaxhimi për kapiten (2 jave)
 - Duhet të ketë edhe një diplomë në nivelin bachelor;
- Kandidatet që aplikojnë për ngritje në gradë duhet të përfundojnë me sukses procesin e testimit si në vijim
- Zgjidhja e skenarëve
 - Intervista me goje
 - Performanca në Punë dy vitet e fundit
- Varësisht nga njësi ku punon kapiteni ka edhe shumë trajnime tjera brenda dhe jashtë vendit

7. Major

Majori është epror i nivelit të lartë menaxhues dhe udhëheqës i stafit komandues në Polici, cili është përgjegjës për planifikimin, organizimin dhe koordinimin, mbikëqyrjen, kontrollin, raportimin për punën dhe aktivitetet të cilat kryhen nga personeli i cili është nën mbikëqyrjen dhe udhëheqjen e tij, si dhe t'i ndërmerret të gjitha veprimet e nevojshme që stafi i tij të jetë sa më profesional dhe efikas në punët policore. Majori mund të jetë udhëheqës i një apo më shumë njësiteve policore (stacione policore, njësi të veçanta, njësi speciale etj.). Ai mund të kryejë detyrat e komandantit të Stacionit Policor të kategorisë “ A” me numër personeli deri 176 të punësuar (në këtë kategori janë gjithsej 13 Stacione Policore); Zëvendëskomandantit Rajonal; Drejtorit të Drejtorisë etj. Majori mund të zgjidhet në pozitën e Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë; Zëvendësdrejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit.

Përvoja e cila kërkohet për gradën Major është:

- 9 muaj -Kadet
- 2 vite -Polic I Ri
- 1 Vit -Polic
- 2 Vite-Polic I Lartë

- 3 Vite -Rreshter
- 2 Vite -Toger
- 3 Vite -Kapiten

Gjithsejtë: 15 vite e 9 muaj për të pasur mundësi avancimi në gradën tjetër.

Trajnimet minimale për menaxhim dhe udhëheqje të cilat kërkohen për Gradën e Majorit:

- Trajnimin Teorik për Mbikëqyrës të vijës së Parë -5 Javë;
- Trajnimin Praktik për Mbikëqyrës të vijës së Parë 6 Muaj;
- Trajnimin Teorik Akademi për Mbikëqyrës të nivelit të Mesëm 6 Javë;
- Trajnim Praktik për Mbikëqyrës të Nivelit të Mesëm 6 Muaj;
- Duhet të ketë edhe një diplomë në nivelin bachelor;
- Trajnimi menaxhimi për kapiten (2 jave)
- Trajnimi – menaxhimi i lartë (ekzekutiv) (3 jave)

Kandidatët që aplikojnë për Nënkolonelit në Policinë e Kosovës duhet ti përmbushin këto kritere:

- Kërkohej te ketë minimum qendrim 2 vite ne grade vite gradën e Majorit ,
- Te mos ketë mase disiplinore te shqiptuar për shkelje te renda apo vepër penale.
- Testimi ku testohen në zgjidhje të skenarëve për nivelin ekzekutiv të menaxhmentit dhe intervistën
- vlerësim të performances për 2(dy) vitet) e fundit.
- Trajnimi për Menaxhim të Nivelit të Lartë në Akademi 3(tri) javë.

Kualifikimet minimale:

- Nivelin e Shkollimit së paku Bachelor
- Trajnimet për Zyrtarë Policor në të gjitha nivelet
- Trajnimi menaxhimi i vijës së parë (rreshter) (5 jave)
- Trajnimi menaxhimi i mesëm (toger) (5 jave)
- Trajnimi menaxhimi për kapiten (2 jave)
- Trajnimi – menaxhimi i lartë (ekzekutiv) (3 jave)
- Trajnime të Specializuara etj.

8. Nënkolonel

Nënkoloneli është epror i nivelit të lartë menaxhues dhe udhëheqës i stafit komandues në nivel drejtorie rajonale apo të ndonjë njësi tjetër, në kuadër të Drejtorisë së Përgjithshme. Nënkoloneli kryen detyrat të cilat nuk kufizohen vetëm në kryerjen detyrës së: Drejtorit dhe Zëvendësdrejtorit rajonal, të Drejtorit të ndonjë Drejtorie, Divizioni etj.

Nënkoloneli mund të zgjidhet në pozitën e Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë; Zëvendësdrejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit.

Përvoja e punës për një Nënkolonel është:

- 9 muaj Kadet
- 24 muaj -Polic I Ri

- 1 Vit -Polic
- 2 Vite -Polic I Lartë
- 3 Vite Rreshter
- 2 Vite Toger
- 3 Vite Kapiten
- 2 Vite Major dhe
- 3 Vite Nënkolonel
- Gjithsejte: 18 vite e 9 muaj

Kualifikimet minimale:

- Nivelin e Shkollimit së paku Bachelor
- Trajnimet për Zyrtarë Policor në të gjitha nivelet
- Trajnimi menaxhimi i vijës së parë (rreshter) (5 jave)
- Trajnimi menaxhimi i mesëm (toger) (5 jave)
- Trajnimi menaxhimi për kapiten (2 jave)
- Trajnimi – menaxhimi i lartë (ekzekutiv) (3 jave)
- Trajnime të Specializuara etj.

9. Kolonel

Koloneli është epror i nivelit më të lartë menaxhues, i cili është përgjegjës për planifikimin, organizimin dhe koordinimin, mbikëqyrjen, kontrollin, raportimin për punën dhe aktivitetet të cilat kryhen nga personeli i cili është nën mbikëqyrjen dhe udhëheqjen e tij. Duhet të jetë i gatshëm që t'i ndërmarrë të gjitha veprimet e nevojshme që stafi i tij të jetë sa më profesional dhe efikas në punët policore. Koloneli vepron nën udhëheqjen dhe urdhrin e drejtorit të Përgjithshëm, zëvendës drejtorit të Përgjithshëm, drejtorit të Departamentit etj. Detyrat kryesore të kolonelit janë të organizojë, të udhëheqë dhe të mbikëqyrë punët e drejtorive, divizioneve, departamenteve, apo ndonjë njësi tjetër në kuadër të Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë etj. Kolonelët zakonisht janë udhëheqës të Divizioneve dhe Drejtorive Rajonale. Koloneli mund të zgjidhet në pozitën e Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë; Zëvendës drejtorit të Përgjithshëm të Policisë dhe Drejtorit të Departamentit.

Përvoja e Punës për një Kolonel është:

- 9 muaj -Kadet
- 2 vite -Polic i Ri
- 1 vite -Polic
- 2 Vite -Polic I Lartë
- 3 Vite Rreshter
- 2 Vite -Toger
- 3 Vite -Kapiten
- 2 Vite -Major dhe
- 3 Vite Nënkolonel

Gjithsejte: 18 vite e 9 muaj përvojë në grada

Kualifikimet minimale:

- Nivelin e Shkollimit së paku Bachelor
- Trajnimet për Zyrtarë Policor në të gjitha nivelet
- Trajnimi menaxhimi i vijës së parë (rreshter) (5 jave)
- Trajnimi menaxhimi i mesëm (toger) (5 jave)
- Trajnimi menaxhimi për kapiten (2 jave)
- Trajnimi – menaxhimi i lartë (ekzekutiv) (3 jave)
- Trajnime të Specializuara etj.

10. Drejtorët e Departamenteve

Janë pozita të larta menaxhuese dhe ekzekutive në kuadër të Policisë të përcaktuara me Ligjin për Policinë. Këto pozita udhëheqin njëren nga fushat e caktuara te nivelit qendror në Policinë e Republikës së Kosovës siç janë : Departamentin për Operacione; Departamentin e Policisë Kufitare; Departamentin e Hetimeve; Departamentin për Burime Njerëzore; Departamentin për Mbështetje.

Në kuadër të Departamenteve janë disa Divizione, Drejtori dhe Struktura tjera organizative. Drejtori i Departamentit është përgjegjës për menaxhim të Departamentit përkatës dhe për përmbushjen e objektivave strategjik të Policisë së Kosovës në fushat përkatëse siç janë por pa u kufizuar vetëm në: mbrojtjen e jetës, pronës dhe të ofrimin e sigurisë për të gjithë personat; mbikëqyrjen dhe kontrollin e kufirit shtetëror; menaxhimin me burimet njerëzore në kuadër të Departamentit; parandalimin e rrezikut ndaj qytetarëve dhe ta mbajë rendin dhe sigurinë publike; parandalimin dhe t'i zbulimin e veprave penale dhe kryesve të tyre; mbikëqyrë dhe kontrolloj sigurinë në komunikacion; mbikëqyrjen e kryerjes se funksione të ndihmës dhe shërbimeve për qytetarët etj.

Drejtorët e Departamenteve kanë përgjegjësi të drejtpërdrejtë me menaxhimin e Departamenteve përkatëse të cilat mbulojnë fushat më të rëndësishme Policore. Shembull Drejtori I Departamentit të Operacioneve është përgjegjës për të gjitha detyrat dhe përgjegjësitë në fushën e rendit dhe sigurisë publike si dhe menaxhimin me të gjitha njësitet speciale. Ai gjithashtu udhëheqë në raste të caktuara edhe operacionet me rëndësi më të madhe për vendin. Drejtori I Departamentit të Kufirit është përgjegjës për të gjitha detyrat dhe përgjegjësitë në fushën e Mbikëqyrjes dhe Kontrollit të Kufirit Shtetërorë dhe Migracionit. Drejtori i Departamentit të Hetimit është përgjegjës për menaxhimin e dhe udhëheqjen me të gjitha fushat e hetimeve të krimeve të rënda; krimin të organizuar; terrorizmit; krimin ekonomik dhe korrupsionit; inteligjencën; funksionet tjera mbështetëse të hetimeve. Drejtori i Departamentit të Burimeve Njerëzore është përgjegjës kryesor i menaxhimit me Burime Njerëzore në Policinë e Kosovës përfshirë: rekrutimin dhe seleksionimin; ngritjen e kapaciteteve; shëndetin dhe mirëqenien e të punësuarve; kushtet e punës për të gjithë të punësuarit në polici etj. Drejtori i Departamentit të Shërbimeve mbështetëse është përgjegjës për menaxhimin e Buxhetit; Infrastrukturës fizike- objekteve; automjeteve; teknologjisë informative etj.

11. Zëvendës Drejtori i Përgjithshëm –

Janë pozitat të larta të udhëheqjes në Polici. Momentalisht Policia ka dy pozita të tilla të cilat kanë fushat e ndara njëra për Operacione dhe tjetra për mbështetje.

Zëvendës drejtorët e Përgjithshëm të Policisë, emërohen për një periudhë kohore prej pesë (5) vjetësh, me mundësi vazhdimi pas çdo pesë (5) vjet.

Detyrat e në këto Pozita janë për zhvillimin, hartimin e politikave në kuadër të Policisë. Përkrahjen e Drejtorit të Përgjithshëm në udhëheqjen e Policisë, përcaktimin e vizionit, misionit dhe objektivave strategjike. Kujdesen për zbatimin e strategjive, legjislacionit dhe standardeve në fushën e Policimit. Koordinojnë aktivitetet në fusha të caktuara operative apo mbështetëse menaxhojnë dhe mbikëqyrin në mënyrë të drejtpërdrejtë disa funksione të rëndësishme për Policinë qofshin ato operative apo mbështetëse.

Zëvendës drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Kosovës i raporton dhe i përgjigjet drejtpërdrejtë Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Kosovës. Detyrat dhe përgjegjësitë e tyre janë në vijim por nuk kufizohen vetëm në këto:

Ushtron detyrat dhe autorizimet e Drejtorit të Përgjithshëm në mungesë të tij, në pamundësi të paraqitjes së tij apo me kërkesën e tij, duhet ta zëvendësojë drejtorin e përgjithshëm në të gjitha detyrat dhe përgjegjësitë e tij. Ndihej në përmbushjen e funksioneve të Drejtorit të Përgjithshëm ashtu siç udhëzohet nga Drejtori i Përgjithshëm. Ushtron edhe funksione të tjera të cilat i përcakton Drejtori i Përgjithshëm pas miratimit nga Ministri.

12. Drejtori i Përgjithshëm i Policisë

Është pozita më e lartë në kuadër të Organizatës Policore dhe është përgjegjës që të udhëheqë, kontrolloj, dhe mbikëqyrë policinë, të menaxhoj dhe shpërndaj buxhetin e policisë në përputhje me objektivat dhe qëllimet strategjike.

Drejtori i Përgjithshëm të Policisë, emërohet për një periudhë kohore prej pesë (5) vjetësh, me mundësi vazhdimi pas çdo pesë (5) vjet.

Detyrat e në këtë Pozita janë për zhvillimin, hartimin e politikave në kuadër të Policisë, përcaktimin e vizionit, misionit dhe objektivave strategjike. Kujdesen për zbatimin e strategjive, legjislacionit dhe standardeve në fushën e Policimit. Koordinimin, udhëheqjen dhe drejtimin e aktiviteteve në fusha të caktuara operative apo mbështetëse, menaxhimin dhe mbikëqyrjen e drejtpërdrejtë të Stafit të Lartë të Policisë që kryejnë funksione të rëndësishme për Policinë qofshin ato operative apo mbështetëse.

Drejtori i Përgjithshëm i Policisë ka këto detyra dhe përgjegjësi mbikëqyrë efektivitetin e të gjitha strukturave të Policisë por edhe përgjegjësinë për të përmbushjen e mandati të policisë, rezultatet dhe të arriturat. Ka përgjegjësi edhe për koordinim dhe zhvillim si dhe implementimin e strategjive për parandalimin dhe zvogëlimin e krimit, rivendosjen dhe mbajtjen e rendit dhe të sigurisë publike dhe për sigurimin dhe kontrollin e kufijve; koordinoj funksionet administrative të policisë, duke përfshirë, por jo duke u kufizuar në mirëmbajtjen e të dhënave të policisë dhe sistemin e

telekomunikimit, menaxhimin me burime njerëzore, menaxhimin e buxhetit dhe të çështjeve financiare, prokurimin dhe në menaxhimin e aseteve të policisë; bashkëpunimin ndërkombëtarë policor si dhe zbatimin e marrëveshjeve ndërkombëtare lidhur me aktivitetet policore;

Siguron zbatimin e politikave të Ministrisë së Punëve të Brendshme për Policinë e Kosovës. Ofron këshilla të paanshme profesionale për çështjet administrative për Ministrin, si dhe çështjet e tjera që kanë të bëjnë me Policinë e Republikës së Kosovës. Struktura e brendshme organizative e Policisë së Republikës së Kosovës, propozohet nga Drejtori i Përgjithshëm dhe aprovohet nga ministri i MPB-së. Me miratimin e ministrit të MPB-së, Drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Kosovës mund të themelojë njësi policore të përkohshme për të kryer detyra të veçanta.

Kujdeset për zbatimin e politikave jo diskriminuese për stafin e Policisë, përfshirë përfaqësimin e barabartë gjinor në të gjitha fushat dhe nivelet dhe siguron përfaqësim shumetnik të personelit. Kryen punë të tjera të parapara me ligj, rregullore, apo udhëzime dhe urdhra të ligjshme.

Nëpunësit e shërbimit civil, nëpunësi i administratës së shërbimit publik dhe nëpunësi teknik dhe mbështetës.

Policia e Kosovës është barazuar me agjencione tjera të cilat dallojnë shumë për nga autorizimet, detyrat dhe përgjegjësitë, volumi i angazhimeve dhe rëndësia si institucione por edhe për nga numri i personelit, sistemeve të teknologjisë informative dhe komunikimit që posedojnë, objekteve dhe infrastrukturës përcjellëse, automjeteve dhe makinerive tjera dhe vlerësojmë se nuk janë marrë në konsideratë kompleksiteti dhe specifikat e punës së Policisë së Kosovës, kushtet në të cilat punojnë, ekspertiza që kërkohet sidomos në fushën e teknologjisë informative dhe komunikimit dhe rrezikshmëria dhe përgjegjësia duke punuar në një institucion të sigurisë.

Nëpunësi i shërbimit civil, nëpunësi i administratës së shërbimit publik dhe nëpunësi teknik dhe mbështetës

Duke u bazuar në rëndësinë dhe rrethanat e lartcekura vlerësojmë se Policia e Kosovës në këto pozita nuk është e trajtuar drejtë dhe është barazuar dhe krahasuar me agjencione tjera të cilat dallojnë shumë për nga natyra dhe volumi i punës, autorizimet, angazhimet si dhe për nga rëndësia sidomos në aspektin e sigurisë.

Këto pozita përfshijnë pozita shumë të rëndësishme për Policinë e Kosovës. Si Organizatë, Policia e Kosovës posedon disa sisteme shumë të rëndësishme, voluminoze dhe të klasifikuara të teknologjisë informative dhe të komunikimit si:

PRIMS – Sistemi i menaxhimit të informacioneve të resurseve policore – PRIMIS ku ruhen dhe përpunohen informacione të shumta dhe të klasifikuara të gjithë personelit policorë si dhe të pothuajse të gjitha aktivitetet policore dhe proceset e ndryshme të detyrave kryhen dhe ruhen në këtë sistem.

BMS – Sistemi i Menaxhimit te Kufirit – është sistem ku futen, ruhet dhe përpunohen informacione dhe te dhëna personale te shumta dhe te klasifikuara për te gjithë udhëtarët qe hyjnë dhe dalin ne pikë kalimet kufitare te Republikës se Kosovës si dhe futen edhe te dhënat e personave te kërkuara edhe nga organizata ndërkombëtare policore.

SIPK – Sistemi informativ i Policisë së Kosovës – është sistem shume i avancuar dhe kompleks ku regjistrohen, ruhen dhe përpunohen të dhënat për të gjitha incidentet dhe veprat penale që ndodhin në Republikën e Kosovës.

Gjithashtu Policia e Kosovës posedon edhe sisteme tjera të teknologjisë informative dhe komunikimit që shërbejnë për ruajtjen dhe analizimin e të dhënave të ndryshme kriminale si dhe sisteme të teknologjisë informative që shërbejnë si sisteme të komunikimit të avancuar dhe të sigurt me organizata ndërkombëtare policore etj.

Me respekt:
Imer Zeqiri
Kryetar i Sindikatës së Policisë së Kosovës



Shtojca Nr.5 - Policia e Kosovës

Nr.	Emërtimi i Pozitës	Grupi	Klasa	Koeficienti	Fusha e Zbatimit		
1	Drejtor i Përgjithshëm	S	S1	14.5	Policia e Kosovës		
2	Zëvendës Drejtor i Përgjithshëm		S2	12.8	Policia e Kosovës		
3	Drejtor i Departamentit në Polici		S3	11.2	Policia e Kosovës		
4	Kolonel		S4	10.2	Policia e Kosovës		
5	Nënkolonel		S5	9.2	Policia e Kosovës		
6	Major		S6	8.2	Policia e Kosovës		
7	Kapiten		S7	7.4	Policia e Kosovës		
8	Toger		S8	7	Policia e Kosovës		
9	Rreshter		S9	5.3	Policia e Kosovës		
10	Polic i Lartë		S10	5.1	Policia e Kosovës		
11	Polic		S11	4.4	Policia e Kosovës		
12	Polic i Ri		S12	4.2	Policia e Kosovës		
13	Kadet Policor		S13	2	Policia e Kosovës		
Punonjësit JO të uniformuar të Policisë së Kosovës							
Nr.	Emërtimi i Pozitës	Grupi	Klasa	Koeficienti	Fusha e Zbatimit	Vërejtje	Arsyetimi për të gjitha pozitat
1	Drejtuës i Mesëm 1	S	S5	9.2	Policia e Kosovës		Policia e Kosovës është barazuar me agjencione tjera të cilat dallojnë shumë për nga autorizimet, detyrat dhe përgjegjësitë, volumi i angazhimeve dhe rëndësia si institucione por edhe për nga numri i
2	Drejtuës i ulët			8.8			
3	Specialist		S6	8.2	Policia e Kosovës		
4	Profesional 1		S7	7.4	Policia e Kosovës		
5	Profesional 2		S8	7	Policia e Kosovës		
6	Profesional 3		S9	5.3	Policia e Kosovës		

7	Ekspert 6	B	B6	11	<p>Ekspert në fushën e aviacionit civil dhe navigimit ajror; Ekspert kyç në agjenci rregullatore; Ekspert kyç i kualifikuar si Administrator i Sistemeve, Administrator i Rrjetit, Administrator i bazave të dhënave, Ekspert i Lartë i Riskut të TIK, Ekspert i Lartë i Auditimit të TIK, Ekspert i Lartë i Komunikimeve Elektronike për sistemet shtetërore të informacionit e komunikimit me rëndësi strategjike shtetërore</p>	Shtojca 14.6 e Ligjit për paga	<p>personelit, sistemeve të teknologjisë informatike dhe komunikimit që posedojnë, objekteve dhe infrastrukturës përcjellëse, automjeteve dhe makinerive tjera dhe vlerësojmë se nuk janë marrë në konsideratë kompleksiteti dhe specifikat e punës së Policisë së Kosovës, kushtet në të cilat punojnë, ekspertiza që kërkohet në fushën e teknologjisë informatike dhe komunikimit, volumi i madh i menaxhimit të punonjësve në aspektin e administrimit të të dhënave dhe atë administrativ afërsisht dhjetë mijë sosh, menaxhimit dhe mirëmbajtjes së dosjeve personale të të gjithë të punësuarve aktual dhe atyre që nuk janë pjesë e PK-së, dhe rrezikshmëria dhe përgjegjësia duke punuar në një institucion të sigurisë krahas personelit të uniformuar. Policia e Kosovës përveç numrit të lartë të personelit të punësuar ka një pronësi dhe shfrytëzim shumë objekte policore dhe infrastrukturë</p>
8	Nëpunës teknik dhe mbështetës 1 (Udhëheqës)	S	S10	5.1	Policia e Kosovës		
9	Nëpunës teknik dhe mbështetës 2		S11	4.4	Policia e Kosovës		

10	Nëpunës teknik dhe mbështetës 3	S12	4.2	Policia e Kosovës	<p>përcjellëse dhe pothuajse të gjitha këto janë objekte ku ofrohen shërbime dhe kryhen detyra policore 24 orë dhe kërkohet përgjegjësi në udhëheqje, mirëmbajtje dhe mbështetje gjatë tërë kohës, gjithashtu ka në posedim edhe pajisje tjera, numër të madh të automjeteve mbi një mijë sosh si dhe makinerive dhe pajisje tjera të cilat kërkojnë mirëmbajtje dhe riparime të vazhdueshme.</p> <p>Duke u bazuar në rëndësinë dhe rrethanat e lartcekura vlerësojmë se Policia e Kosovës në këto pozita nuk është e trajtuar drejtë dhe është barazuar dhe krahasuar me agjencione tjera të cilat dallojnë shumë për nga natyra dhe volumi i punës, autorizimet, angazhimet si dhe për nga rëndësia sidomos në aspektin e sigurisë.</p> <p>Këto pozita përfshijnë pozita shumë të rëndësishme për Policinë e Kosovës. Si Organizatë, Policia e Kosovës posedon disa sisteme shumë të rëndësishme, voluminoze dhe të klasifikuara të teknologjisë informative dhe të komunikimit si: PRIMIS - Sistemi i menaxhimit të informacioneve të resurseve policore - PRIMIS ku ruhen dhe përpunohen informacione të shumta dhe të klasifikuara të gjithë personelit policor si dhe të pothuajse të gjitha aktiviteteve policore dhe proceset e ndryshme të detyrave kryhen dhe ruhen në këtë sistem.</p> <p>BMS - Sistemi i Menaxhimit të Kufirit - është sistem ku futen, ruhet</p>
----	---------------------------------	-----	-----	-------------------	---

						<p>dhe përpunohen informacione dhe të dhëna personale të shumta dhe të klasifikuara për të gjithë udhëtarët që hyjnë dhe dalin në pikë kalimet kufitare të Republikës së Kosovës si dhe futen edhe të dhënat e personave të kërkuara edhe nga organizata ndërkombëtare policore. SIPK – Sistemi informativ i Policisë së Kosovës – është sistem shumë i avancuar dhe kompleks ku regjistrohen, ruhen dhe përpunohen të dhënat për të gjitha incidentet dhe veprat penale që ndodhin në Republikën e Kosovës. Gjithashtu Policia e Kosovës posedon edhe sisteme tjera të teknologjisë informative dhe komunikimit që shërbejnë për ruajtjen dhe analizimin e të dhënave të ndryshme kriminale si dhe sisteme të teknologjisë informative që shërbejnë si sisteme të komunikimit të avancuar dhe të sigurt me organizata ndërkombëtare policore etj.</p>

1	Drejtes në Shëndetësi_Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Shëndetësore në PK	H2	12	Shëndetësia e nivelit parësor	Shtojca Nr.9 - Sistemi Shëndetësor e Ligjit për paga	
2	Mjek i përgjithshëm, Stomatolog, Farmacist_Mjek i Përgjithshëm në PK	H5	7.4		Shtojca Nr.9 - Sistemi Shëndetësor e Ligjit për paga	
3	Mjek në Specializim_Shef i Sektorit të Mjekësisë dhe Promovimit të Shëndetit:në PK	H4	8		Shtojca Nr.9 - Sistemi Shëndetësor e Ligjit për paga	
4	Psikolog Klinik_Psikolog Klinik në PK	H6	7.2		Shtojca Nr.9 - Sistemi Shëndetësor e Ligjit për paga	
5	Laborant, Infermier, Mami, Teknik mjekësor, Teknik farmacist 1_ Teknik Medicinal në PK	H11	5.6	Niveli tretësor i shëndetësisë -Bachelor	Shtojca Nr.9 - Sistemi Shëndetësor e Ligjit për paga	
1	Drejtor i auditimit të brendshëm	W5	8.3	Në Agjenci Ekzekutive, Komuna dhe Administratë të Shërbimit Publik	Shtojca 14.4 e Ligjit për paga	
2	Auditor i brendshëm	W10	6	Në Agjenci Ekzekutive, Komuna dhe Administratë të Shërbimit Publik	Shtojca 14.4 e Ligjit për paga	