



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

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

UDHËZIM ADMINISTRATIV

Nr.36/2012-MPB

**PËR PËRBËRJEN E KOMISIONIT DHE PROCEDURËN E PËRZGJEDHJES SË KRYESHEFIT EKZEKUTIV TË
AGJENCISË SË KOSOVËS PËR FORENZIKË**

ADMINISTRATIVE INSTRUCTION

NO.36/2012-MIA

**ON COMMISSION COMPOSITION AND SELECTION PROCEDURE OF THE CHIEF EXECUTIVE OF KOSOVO
AGENCY ON FORENSICS**

ADMINISTRATIVNO UPUTSTVO

BR .36/2012-MUP

O SASTAVA KOMISIJE I POSTUPKA IMENOVANJA IZVRŠNOG ŠEFA KOSOVSKOJ AGENCIJI ZA FORENZIKU



Republika e Kosovës Qeveria Ministria e Punëve të Brendshme Ministri i Punëve të Brendshme, Në mbështetje të nenit 14(4) të Ligjit për Agjencinë e Kosovës për Forenzikë, si dhe nenit 38(6) të Rregullores së Punës së Qeverisë nr. 09/2011 nxjerr: UDHËZIM ADMINISTRATIV Nr.36/2012-MPB PËR PËRBËRJEN E KOMISIONIT DHE PROCEDURËN E PËRZGJEDHJES SË KRYESHEFIT EKZEKUTIV TË AGJENCISË SË KOSOVËS PËR FORENZIKË KREU I DISPOZITAT E PËRGJITHSHME Neni 1 Qëllimi Ky udhëzim administrativ rregullon procedurën e emërimit të Kryeshefit Ekzekutiv të Agjencisë së Kosovës për Forenzikë.	Republic of Kosovo Government Ministry of Internal Affairs The Minister of Internal Affairs, Pursuant to the article 14(4) of the Law for the Kosovo Agency on Forensic and article 38(6) of the Rules of Procedure of the Government No.09/2011 issues: ADMINISTRATIVE INSTRUCTION NO.36/2012-MIA ON COMMISSION COMPOSITION AND SELECTION PROCEDURE OF THE CHIEF EXECUTIVE OF KOSOVO AGENCY ON FORENSICS CHAPTER 1 GENERAL PROVISIONS Article 1 Aim This Administrative Instruction establishes the procedures for the nomination of the Executive Chief of Kosovo Agency for	Republika Kosova Vlada Ministarstvo Unutrašnjih Poslova Ministar Unutrašnjih Poslova, Na osnovu člana 14(4) Zakona o Kosovskoj Agenciji za Forenziku i član 38(6) Poslovnika o radu Vlade br. 09/2011 postavlja : ADMINISTRATIVNO UPUTSTVO BR.36/2012-MUP O SASTAVA KOMISIJE I POSTUPKA IMENOVANJA IZVRŠNOG ŠEFA KOSOVSKOJ AGENCIJI ZA FORENZIKU POGLAVLJE I OPŠTE ODREDBE Clan 1 Svrha Ovo Administrativno Uputstvo regulise postupak imenovanja Iizvrsnog Sefa Kosovske Agencije za Forenziku
--	---	--



Neni 2 Fushëveprimi Fushëveprimtaria e këtij udhëzimi administrativ përfshinë aplikimin, procedurat e rekrutimit, përzgjedhjes dhe emërimit të kryeshefit ekzekutiv (në testin e mëtejme: KE) të AKF-së.	Forensics. Article 2 Scope The scope of this Administrative Instruction includes application, recruitment procedures, selection and nomination of Executive Chief of KAF.	Clan 2 Obim Obim ovog administrativnog uputstva obuhvata aplikaciju, postupke zapošljavanja, izbora i menovanja izvršnog sefa (u dajljem tekstu IS) KAF-a.
Neni 3 Përkufizimet 1. Përkufizimet që përdoren në këtë udhëzim administrativ kanë këtë kuptim: 1.1. Kriteret përzgjedhëse – kualifikimet minimale veçanërisht të ndërlidhura me detyrat dhe përgjegjësitë e pozitës së individit siç janë: njohuritë, shkathtësitë dhe aftësitë, të cilat mundësojnë një performancë adekuate të mundshme për pozitën e punës; 1.2. Shkathtësi-të kenë zotësi që është e dukshme, e dëshmuar dhe që mund të matet; 1.3. Preferencat-janë lloje të veçanta të përvojave, diplomave, lejeve,	Article 3 Definitions 1. Definitions used in this Administrative Instruction have the following meaning: 1.1. Selective Criteria- minimum qualifications specifically related to the duties and responsibilities of the individual's position that are: Knowledge, skills and abilities which provides adequate performance for the vacancy; 1.2. Skills - proficiency that is observable, proved and measurable. 1.3. Preferences - are specific types of experiences, degrees, licenses,	Clan 3 Definicije 1. Definicije koje se koriste u ovom Administrativno Uputstvo imaju sledece značenje: 1.1. Kriterijumi za izbor- minimalne kvalifikacije posebno vezani za zadatke i odgovornosti položaja pojedinca su: Znanja, Vestine i Sposobnosti, koje omogućuju jedan moguci adekvatni ucinak za radni položaj. 1.2. Vestine - su uocljive sposobnostim dokazane i koje se mogu meriti. 1.3. Preferencije - su posebne vrste iskustava, diploma, dozvola, znanja



njohurive, shkathtësive dhe aftësive apo faktorëve tjerë përzgjedhës mbi kërkesat minimale të kërkuara, për kryerjen e detyrave dhe përgjegjësi të një pozite; 1.4. Kualifikimet minimale- janë trajnimet minimale dhe përvoja që përfshinë njohuritë, shkathtësitë, aftësitë dhe kriteret përzgjedhëse të caktuara në njoftimin për shpalljen e vendit të punës; 1.5. Të kualifikuar - janë kandidatët, kredencialet për të cilat dëshmojnë posedimin e trajnimeve dhe përvojave, kriterëve përzgjedhëse si dhe njohuritë, shkathtësitë dhe aftësitë të cekura në njoftimin për vendin e punës; 1.6. Më të kualifikuarit-janë grupi i kandidatëve të cilët dëshmojnë më së larti posedimin e kualifikimeve që tejkalojnë kërkesat minimale të përshkruara në njoftimin për shpalljen e vendit të punës; 1.7. Përzgjedhja mbi baza meritore-nënkupton një proces i përcaktimit se në cilën pozitë pune kandidati posedon shkathtësitë, aftësitë dhe njohuritë që	knowledge, skills, and abilities or other selection factors above minimally required criteria to perform the duties and responsibilities of a position. 1.4. Minimum qualifications - are minimum training and experience requirements including knowledge, skills, abilities and selective criteria in the vacancy announcement. 1.5. Qualified – are those candidates whose credentials indicate the possession of training and experience, selective criteria, and knowledge, skills, and abilities included in the vacancy announcement. 1.6. Most qualified – is the group of candidates who to the greatest extent, possess qualifications which exceed the minimum requirements described in the vacancy announcement. 1.7. Merit Based Selection - Is a process of determining which job applicant has the skills, abilities and knowledge deemed to be most suitable	vestina i sposobnosti ili drugih izbornih faktora iznad minimalnim traženim zahtevima, za izvršavanje zadatka i odgovornosti za jedan položaj. 1.4. Minimalne kvalifikacije - su obuke i iskustvo koje obuhvata znanja, vestine sposobnosti i izborne kriterijume navedenih u objavljivanju slobodnog radnog mesta. 1.5. Kvalifikovani - su kandidati čiji kredencijali dokazuju obuku i iskustvo, izborne kriterijume, i znanja, vestine i sposobnosti navedenim u oglasima za radon mesto. 1.6. Najkvalifikovaniji - su grupa kandidata koji dokazuju najviše posedovanje kvalifikacija koji prekoracuju minimalne zahteve opisane u oglasu za radon mesto. 1.7. Izbor na osnovu zasluga-podrazumeva jedan proces odredjivanja za koj radni položaj kandidat poseduje vestine ,sposobnosti i znanja koja se
---	--	--



konsiderohen të jenë më të përshtatshmet për pozitën e punës. Në një sistem të bazuar në merita, kandidatët në mënyrë efektive konkurrojnë për vendin e punës. Kërkesa me shkrim, intervista e përzgjedhjes dhe testimi i kandidatëve është pjesë e procesit të konkurrimit; 1.8. Bazuar në meritë-nënkupton përzgjedhjen apo punësimin e një kandidati në pozitën e KE të AKF-së pas përfundimit të një procesi përzgjedhës të bazuar në meritë. Neni 4 Parimet Proceduarat mbi rekrutimin, përzgjedhjen dhe emërimin e KE të AKF-së do të bazohen në merita, do të jenë transparente, objektive dhe me paanshmëri politike. Kjo do të garantojë edhe mosdiskriminim gjinor dhe pjesëmarrjen e minoriteteve. Procesi i rekrutimit dhe përzgjedhja do të aplikohet në mënyrë të qëndrueshme dhe do të mbështetet në paanësinë, diversitetin dhe integritetin. Procedura do të jetë në pajtim me ligjet, rregullat dhe parimet. Vendi i lirë i punës, do të shpallet gjerësisht me qëllim që të tërhiqet një numër më i madh i kandidatëve. Vendi i	for the position .In a merit based system, candidates effectively compete for a job. The written application, the selection interview and any testing of applicants is all part of the competition process; 1.8. Merit Based- means selection or employment of a candidate for the position of Chief Executive of KFA after successful completion of a merit based competitive selection process. Article 4 Principles The recruitment, selection and appointment procedures of the Chief Executive of KFA shall be merit based ,transparent ,objective and with political impartiality. This will guarantee non –discrimination of gender and minority participation. The recruitment and selection process will be consistently applied and promote fairness, diversity and integrity. The process will comply with laws, regulations and polices. The vacant position is to be advertised widely aiming to attract a pool of applicants. The vacant position will be	smatraju najodgovarajucim za radni položaj.Ujednom sistem koji se zasniva na zaslugama, kandidati na efektivan nacin kunkurisu za radon mesto. Pismeni zahtev, intervju za izbor I testiranje kandidata je deo procesa konkurisanja; 1.8. Na osnovu Zasluqe-podrazumeva izbor ili zaposlavanje jednog kandidata za položaj IS KAF-a nakon zavrsetka jednog procesa izbora, zasnovanog na zaslugama. Clan 4 Nacela Postupci o zaposlavanju ,selekcii imenovanju IS KAF-azasnivace se na zaslugama ,bice transparentni ,objektivni politicki nepristasni .Ovo ce da garantujepolnu nediskriminaciju I ucesce manjina. Proces zaposljavanja I izbora primenice se na odrzivi nacin I podrzace nepristrasnost, raznolikost I integritet.Procedura bice u skladu sa zakonima, propisima I nacelima. Slobodno radno mesto, bice siroko objavljeno s ciljem privlacenja jednog veceg broja kandidata.Slobodno radon
--	---	--



lirë i punës duhet të shpallet më së paku në dy gazeta ditore me tirazh më të madh.	advertised in at least two daily newspapers of wide circulation.	mesto treba se objavititi u najmanje dve dnevne novine sa najvećim tirazem.
Neni 5 Ndarja e kandidatëve të kualifikuar dhe atyre më të kualifikuar	Article 5 Differentiating Qualified and Most Qualified Candidates	Clan 5 Podela kvalifikovanih I najkvalifikovanih kandidata
Aplikacionet për pozitën e KE të AKF-së dorëzohen në MPB tek Zyra e Sekretarit të Përgjithshëm. Sekretari i Përgjithshëm do ta caktoj një komision prej 3 anëtarëve të cilët kanë për detyrë t'i shqyrtojnë dosjet e aplikantëve, për të përcaktuar kandidatët të cilët i kalojnë kualifikimet minimale. Kandidatët të cilët i plotësojnë kushtet e parapara me konkurs të cilët do të konsiderohen për përzgjedhje. Aplikacionet dorëzohen në renditje alfabetike tek komisioni përzgjedhës. Në rast se nuk ka kandidatë që nuk i kalojnë kualifikimet minimale konkursi shpallet edhe një herë.	Applications for the position of Chief Executive in KAF are submitted to the MOIA general secretary "s office. General Secretary will assign a commission from there (3) members that are in charge to check the folders of applicant to determine the candidates which are passing the minimum qualification. Those candidates who clearly exceed minimum qualifications will be considered for selection. Applications are referred to the selection Commission in alphabetic order. If no candidates clearly exceed the minimum qualifications, advertised competition once again.	Aplikacije za položaj IS KAF-adostavljaju se kod kancelarije Generalnog Sekretara. Generalni sekretar će imenovati komisiju od tri člana koji imaju dužnost da ispitaju dosjea kandidata, da bi odredili kandidate koji premasuju minimalne kvalifikacije. Kandidati koji prelaze minimalne kvalifikacije sačinjavaju grupu koja se razmatra za izbor. Aplikacije se podnose po abecednom redosledu selekcionoj komisiji. U slučaju da nema kandidata koji ne prelaze minimalne kvalifikacije konkurs se oglašava ponovo.
Neni 6 Dokumentimi i procesit	Article 6 Process Documentation	Clan 6 Nacni Izbor
1. Dosjet për secilin proces të emërimit do të ruhen së paku tri vite në zyrën e personelit të MPB-së.	1. The folders for each nominating process will be kept at least three years in Personnel Office of MOIA.	1. Fajlovi za vaki proces imenovanja će se quvati najmanje tri godine u kancelariji osoblja MUP.



2. Dokumentimi i procesit të KE , të AKF-së duhet të përmbajë: 2.1. shpalljen e pozitës; 2.2. mjetet përzgjedhëse dhe kriteret; 2.3. aplikacionet e pranuar; 2.4. listën e kandidatëve të përcaktuar si të pa kualifikuar, të kualifikuar dhe më të kualifikuar; 2.5.evidencë përzgjedhjes/vendimet; 2.6. listën kontrolluese të rekrutimit dhe përzgjedhjes. KREU II KRITERET E PUNËSIMIT PËR KE, të AKF-së Neni 7 Kriteret për emërimin e KE, të AKF-së Kriteret për emërim të KE, të AKF-së janë paraparë në Ligjin për AKF-në ligjin nr-04/L-064 neni 14 paragrafi 1.	2. Documentation of the of Chief Executive process in KAF should contain: 2.1. Announcement of position; 2.2. Selection tools and criteria; 2.3. Applications received; 2.4. List of applicants determined to be unqualified, qualified and most qualified; 2.5. Selection /decision evidence; 2.6. Recruitment and selection checklist CHAPTER II EMPLOYMENT CRITERIA FOR CHIEF EXECUTIVE OF KAF Article 7 The criteria for appointment of the Executive Chief of KAF The criteria for appointment of the Executive Chief of KAF is based on the low for KAF nr-04/L-064 article 14	2. Dokumentacija procesa izvrsnog direktora AKF-a treba da sadrzi: 2.1. Objavlivanje poloza ; 2.2. Izabrane metode I kriterijume; 2.3. Primlene aplikacije; 2.4. Popis kandidata odregjenih kao nekvalifikovani, kvalifikovani i najkvalifikovanih ; 2.5. Evidencija o izboru /odluka 2.6. Kontrolnu listu o regrutaciji i izboru. POGLAVLJE II KRITERIJUMI ZAPOSLLJAVANJA ZA KAF-a Clan 7 Kriterjumi za imenovanje IS-a KAF-a Kriterijumi za izbor IS-a KAF-a predvigjeni su zakonom o KAF-u u zakonu nr. 04/L -064 clan 14 stav1.
---	--	---



Themelimi dhe përbërja e Komisionit	paragraph 1. Commission Establishment and Composition	Osnivanje i Sastav Komisije
1. Ministri themelon një Komision të veçantë për përzgjedhjen e KE, të AKF-së. 2. Komisioni nga paragrafi 1 i këtij neni, i propozon Ministrit tre (3) kandidatë për KE, të AKF-së. 3. Ministri e emëron KE, të AKF-së bazuar në kandidaturat e propozuara nga Komisioni. 4. Komisioni do të përbëhet nga (5) anëtarë si më poshtë: 4.1. një Sekretar i Përgjithshëm i një ministrie të Qeverisë, i cili do të jetë si kryesueses i Komisionit; 4.2. një udhëheqës i ndonjë agjencie të zbatimit të ligjit; 4.3. një përfaqësues nga Këshilli Gjyqësor i Kosovës; 4.4. një prokuror nga Prokuroria e Shtetit;	1. Minister establishes a special committee to select Executive Chief of KAF. 2. Commission under paragraph 1 of this article proposes to Minister three (3) candidates for Executive Chief of KAF. 3. Minister appoints Executive Chief of KAF based on nominations proposed by the commission. 4. The commission will be comprised of the following five members: 4.1. One general secretary from the Ministry of the Government, who will be the Chairperson of the Commission; 4.2. A head of any agency of law enforcement; 4.3. One representative from Judicial Council of Kosovo; 4.4. One prosecutor from State Prosecution;	1.Ministar osnuje posebnu komisiju za izbor IS-a KAF-e. 2.Komisija iz stav 1 ovog clana , predlaze Ministra tri(3) kandidata za IS-a KAF-a. 3.Ministar imenuje IS-a KAF-e na osnovu nominacije koje je predložila komisija. 4.Komisija ce se sastojati od pet(5) clanova kako sledi: 4.1. Jedan sekretar jednog ministarstva u vladi, koji ce biti predstavnik komisije; 4.2. Jednog rukovodioca neke agencije za sprovođenje zakona; 4.3. Jedan predstavnik iz sudskog saveta Kosova; 4.4. Jedan tuzilac iz drzavnog tuzilastva.



4.5. një zyrtar me pozitë menaxheriale nga administrata shtetërore, që do të jetë si zëvendës kryesues i Komisionit. 5. Ministri bën përpjekje që në përbërje të Komisionit të ketë përfaqësim gjinorë dhe etnik. 6. Ministri me vendim e cakton përbërjen e komisionit sipas paragrafit 1 të këtij neni. Neni 8 Përgjegjësitë e Komisionit Komisioni do të: 1.1. Shqyrtojë të gjitha dosjet e kandidatëve të kualifikuar për procesin e përzgjedhjes; 1.2. Përzgjedhë mjetet e selektimit që do të përdorën (intervistat, skenarët, testet me shkrim apo kombinim të tyre etj); 1.3. Cakton datën dhe kohën për vlerësimin e përzgjedhjes; 1.4. Vlerëson performancën e	4.5. An official in managerial position from the state administration who will be the deputy chairperson of the commission. 5. The minister will strive to have gender and minority representation in the commission. 6. The minister by a decision will determine the composition of the commission as set in paragraph 1 of this article. Article 8 Commission Responsibilities The Commission will: 1.1. Review all files for qualified candidates that are qualified for selection process; 1.2. Select the selection evaluation tools to use (Interview ,In-Basket, Written tests, or combination of tools); 1.3. Set dates and times for the selection evaluation; 1.4. Score the performance of the	4.5. Jedan rukovodilac iz organa državne uprave, koji će biti potpredsednik Komisije. 5. Ministar će uraditi napore da u okviru Komisije obezbedi odgovarajucu rodnu i etnicku zastupljenost. 6. Ministar odlukom utvrđuje sastav Komisije shodno stavu 1 ovog clana. Clan 8 Odgovornosti Komisije Komisija će: 1.1. Pregled svih dosijea kvalifikovanih kandidata za process selekcije; 1.2. Izbor metoda za selekciju koje će se primeniti (intervju ,scenario,pismene testove ili njihova kombinacija i itd); 1.3. Odrediti datum I vreme za procenu izbora; 1.4. Oceniti ucinak kandidata;
---	---	--



kandidatëve; 1.5. Rendit kandidatët në bazë të performancës dhe kualifikimeve; 1.6. Dorëzon ministrit listën me emrat e tre (3) kandidatëve më të kualifikuar. Neni 9 Emërimi 1. Ministri do të nxjerr vendim brenda 15 ditëve, pasi t'i dorëzohet lista zyrtare e kandidatëve nga Komisioni. 2. Ministri me vendim mund të: 2.1. emërojë një kandidatë nga lista; 2.2. refuzojë tërë listën me kandidatë dhe kërkon zbatimin e një procesi të ri të përzgjedhjes. Neni 10 Procedura e ankesës Në rast se një kandidat ka arsye për të besuar se atij/asaj i është mohuar punësimi padrejtësisht, atëherë ai mund të ushtrojë	candidates ; 1.5. Rank the candidates based on the performance and qualifications ; 1.6. Submit the list with three (3) names of those the most qualified candidates. Article 9 Appointment 1. Within 15 days after the receiving official list of candidates from the commission, Minister will issue the decision. 2. The Minister by a decision can; 2.1. Appoint one candidate from the list or; 2.2. Reject the entire list of the candidates and request for another new selection process. Article 10 Appeals Procedure If a candidate has reason to believe that he/she was unjustly denied employment, he may appeal in due course the decision to	1.5. Utvrditi redosled kandidata na osnovu ucinka ili kvalifikacija; 1.6. Dostaviti listu sa tri (3) imenima najbolje kvalifikovanih kandidata. Clan 9 Imenovanje 1. U roku od 15 dana nakon dostavljanja zvanične listu kandidata od strane Komisije, Ministar će doneti odluku. 2. Ministar može odlukom da: 2.1. Imenuje jednog kandidata sa liste; 2.2. Odbaci kompletnu listu kandidata I zahteva ponovno obavljanje procesa odabira. Clan 10 Postupak za žalbu U slučaju da jedan kandidat ima razloga da veruje da je njemu /njoj odbijeno neoprevidano zaposljavanje, tada on može
---	---	---



ankesë në afatin e caktuar mbi vendimin
tek gjykata kompetente.

Neni 11
Hyrja në fuqi

Ky udhëzim administrativ hyn në fuqi pas
nënshkrimit të Ministrit të Punëve të
Brendshme.

Ministria e Punëve të Brendshme

Bajram Rexhepi, Ministër

Prishtinë,

Më datë: 27 / 09 / 2012

the competent court.

Article 11
Entry in to force

This Administrative Instruction enters into
the force when is signed by the Minister of
Internal Affairs.

Ministry of Internal Affairs

Bajram Rexhepi, Minister

Pristina,

Date: 27 / 09 / 2012

podneti žalbu na odluku u odregjenom
period na odluku kod nadleznog suda.

Clan 11
Stupanje na smagu

Ovo Administrativno upustvo stupa na
snagu nakon potpisivanja od strane
Ministra unutrašnjih poslova.

Ministarstvo Unutrašnjih Poslova

Bajram Rexhepi, Ministar

Priština,

Datum : 27 / 09 / 2012