



Republika e Kosovës
Republika Kosova
Republic of Kosovo



ZKA

ZYRA KOMBËTARE E AUDITIMIT
NACIONALNA KANCELARIJA REVIZIJE
NATIONAL AUDIT OFFICE

Bazuar në nenin 15, paragrafin 2 të Ligjit Nr. 05/L-055 për Auditorin e Përgjithshëm dhe Zyrën Kombëtare të Auditimit të Republikës së Kosovës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Nr. 17/10 qershor 2016); dhe

Duke marrë parasysh vlerat dhe parimet e legjislacionit në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës, si dhe Standardet Ndërkombëtare për Institucionet Supreme të Auditimit (SNISA) të lëshuara nga Organizata Ndërkombëtare e Institucioneve Supreme të Auditimit (ONISA),

Auditori i Përgjithshëm miraton:

1

**RREGULLOREN (ZKA) NR. 05/2026 PËR NDRYSHIMIN DHE
PLOTËSIMIN E RREGULLORES (ZKA) NR. 01/2024 PËR
PRANIMIN DHE KARRIERËN NË ZYRËN KOMBËTARE TË
AUDITIMIT**

¹ Rregullore ZKA Nr. 05/2026 për ndryshimin dhe plotësimin e rregullores (ZKA) nr. 01/2024 për pranimin dhe karrierën në Zyrën Kombëtare të Auditimit, e nënshkruar nga Auditorja e Përgjithshme me datë: 16.01.2026, me Vendim Nr.66/2026 të datës 16.01.2026

Neni 1 Qëllimi

Kjo Rregullore ka për qëllim plotësimin dhe ndryshimi e Rregullores (ZKA) Nr.01/2024 për Pranimin dhe Karrierën në Zyrën Kombëtare të Auditimit.

Neni 2

Neni 3, pas paragrafit 1, nënparagrafit 1.11, shtohet një nënparagraf i ri 1.12, si vijon:

1.12. Me anëtarë të ngushtë të "familjes" kuptojmë bashkëshortin/ten, fëmijët dhe prindërit.

Neni 3

Pas nenit 4 të Rregullores bazike, shtohet një nen i ri 5A, si vijon:

Neni 5A

Kërkesa të përgjithshme për themelimin e marrëdhënies së punës

1. Për të themeluar marrëdhënie pune në ZKA, të interesuarit duhet të plotësojnë kërkesat e përgjithshme si më poshtë:

- 1.1. Të kenë shtetësi kosovare;
- 1.2. Të jenë prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeçare;
- 1.3. Të përmbushin kërkesat për nivelin e kërkuar arsimor, si dhe të zotërojnë aftësitë profesionale të domosdoshme për vendin përkatës të punës sipas kritereve të miratuara;
- 1.4. Të mos jenë të dënuar me një vendim gjykatë të formës së prerë për kryerjen e një veprë penale;
- 1.5. Të mos jetë marrë ndaj tyre masa disiplinore e largimit nga puna për shkak të një shkeljeje të rëndë disiplinore në pesë vitet e fundit;
- 1.6. Të zotërojnë së paku njërën nga gjuhët zyrtare, në përputhje me Ligjin për Gjuhët.

2. Dëshmia përkatëse, që është i aftë për punë, kërkohet para nënshkrimit të marrëdhënies së punës.

3. Kandidatët, përveç kërkesave të përgjithshme të parashikuara në pikën 1 të këtij neni, duhet të plotësojnë edhe kërkesat e specifikuar në përshkrimin e pozitës përkatëse.

4. Kriteret e përcaktuara sipas këtij neni, nëse janë të aplikueshme, duhet të dëshmohen me dokumentacion përkatës.

Neni 4

1. Në nenin 8, pas paragrafit 6, shtohet një paragraf i ri 7, si në vijim:

7. Auditori i Përgjithshëm, përjashtimisht nga paragrafi 1 i nenit 8 të Rregullores bazike, mund të shpallë konkurs të brendshëm edhe për ndonjë vend të caktuar të punës.

Neni 5

Neni 13, paragrafi 5 dhe 6 i Rregullores bazike ndryshohet dhe plotësohet si vijon:

5. Pas përfundimit të intervistave, Komisioni harton listën e ngushtë të kandidatëve të suksesshëm. Brenda shtatë (7) ditëve, Komisioni i dorëzon Auditorit të Përgjithshëm raportin

përmbledhës të rezultateve të procesit, në të cilin rekomandon deri në tre (3) kandidatë nga lista e ngushtë që i plotësojnë kriteret e përcaktuara dhe që mund të merren në konsideratë për emërim në pozitën përkatëse.

6. Auditorja e Përgjithshme ushtron diskrecionin e saj për të emëruar ose për të mos emëruar ndonjë nga kandidatët e rekomanduar nga Komisioni, sipas paragrafit 5 të këtij neni.

Neni 6

Neni 14, paragrafi 1 i Rregullores bazike ndryshohet, si vijon:

1. Auditori i Përgjithshëm, pas një konkursi të zhvilluar sipas nenit 8 të Rregullores bazike, bën emërimin e auditorëve në pozitën “Drejtor i Departamentit të Auditimit”, varësisht nga lloji dhe funksioni i departamentit, në përputhje me Rregulloren përkatëse për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës, për një periudhë tre (3) vjeçare.

Neni 7

1. Neni 22, paragrafi 2 i Rregullores bazike ndryshohet dhe plotësohet si vijon:

2. Kandidati i përzgjedhur ftohet nga DMBNJ për nënshkrimin e aktit të themelimit të marrëdhënies së punës brenda tridhjetë (30) ditësh pas vendimit përfundimtar. Nëse brenda këtij afati kandidati për çfarëdo arsye heq dorë nga nënshkrimi, ftohet kandidati tjetër i renditur në raportin përfundimtar.

Neni 8

1. Neni 26, pas paragrafit 1, shtohet paragrafi i ri 2, si vijon:

2. Në qoftë se i punësuar nuk e fillon punën në ditën e caktuar me aktin e themelimit të marrëdhënies së punës, do të konsiderohet se nuk ka themeluar marrëdhënie pune, përveç në qoftë se është penguar të fillojë punën për shkaqe të arsyeshme, ose në qoftë se punëdhënësi dhe i punësuaru bien dakord ndryshe.

Neni 9

Neni 27 i Rregullores bazike ndryshohet dhe plotësohet si vijon:

Neni 27

Puna provuese

1. Puna provuese për të punësuarit e ri në ZKA zgjat gjashtë (6) muaj.

2. Gjatë periudhës provuese, ZKA-ja mund ta ndërpresë marrëdhënien e punës me të punësuarin, me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh, nëse pas vlerësimit të performancës nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë konstatohet se i punësuaru nuk i ka realizuar objektivat dhe planin e punës të përcaktuar nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë në ditën e fillimit të punës”.

3. Gjatë periudhës provuese edhe i punësuaru mund ta bëjë ndërprerjen e marrëdhënies së punës me njoftimin paraprak prej shtatë (7) ditësh.

4. Jo më vonë se dyzet e pesë (45) ditë pune para përfundimit të periudhës provuese, Departamenti i Burimeve Njerëzore i kërkon udhëheqësit të drejtpërdrejtë të sigurojë një vlerësim të performancës së punës së të punësuarit gjatë periudhës provuese.

5. Jo më vonë se tridhjetë (30) ditë para përfundimit të periudhës provuese, vlerësimi i fundit, kur nuk është dakord me vlerësimin e performancës së punës, i punësuarit i ri ka të drejtë që brenda pesë (5) ditësh nga komunikimi i vlerësimit të paraqesë ankesë te Komisioni për Ankesa, përmes Departamentit të Burimeve Njerëzore.

6. Mbështetur në vlerësimin e performancës së punës, në rast se i punësuarit nuk është i kënaqur me vlerësimin e performancës, ka të drejtë që brenda pesë (5) ditësh nga komunikimi i vlerësimit, të paraqesë ankesë te Komisioni për Ankesa. Pas marrjes së vendimit nga Komisioni i Ankesave, Auditori i Përgjithshëm vendos për vazhdimin ose ndërprerjen e marrëdhënies së punës të të punësuarit në ZKA, pavarësisht vendimit të Komisionit të Ankesave.

7. Gjatë periudhës provuese të punësuarit nuk mund të avancohen në pozitë dhe nuk mund të transferohen apo të marrin pushim pa pagesë.

Neni 10

Neni 30, i Rregullores bazike ndryshohet dhe plotësohet si vijon:

Neni 30

Sistemimi i të punësuarve në vendin e punës

1. I punësuarit caktohet në vendin e punës për të cilin ka lidhur marrëdhënie pune.
2. Me qëllim të organizimit të punës në ZKA dhe në përputhje me aktet e brendshme, i punësuarit, sipas nevojës dhe me pëlqimin e tij, mund të sistemohet përkohësisht ose në afat të pacaktuar, në të njëjtën kategori apo në kategori që përkon me kualifikimet e tij profesionale, me kushte pune, gradë dhe pagë të njëjta ose më të lartë.
3. Në rast se një pozitë e nivelit të ulët ose të mesëm drejtues brenda strukturës organizative të ZKA-së mbetet e lirë, Auditori i Përgjithshëm, me vendim, cakton ushtruesin e detyrës për pozitën përkatëse.
4. I punësuarit nuk mund të caktohet si ushtrues detyre për një periudhë më të gjatë se dymbëdhjetë (12) muaj, përveç rasteve kur procedura e rekrutimit është shpallur, por për arsye objektive pozita nuk është plotësuar.
5. Pozita e lirë nuk mund të mbulohet me ushtrues detyre për një periudhë më të gjatë se dy (2) vjet.

Neni 11

Neni 39 i Rregullores bazike ndryshohet si vijon:

Neni 39

Lëvizja e të punësuarve brenda kategorisë profesionale

1. Të punësuarve të ZKA-së në pozita profesionale u njihet e drejta e promovimit në detyrë. Promovimi nënkupton avancimin nga një pozitë më e ulët në pozitë më të lartë. Promovimi bazohet në ekzistencën e vendeve të lira të punës për atë nivel, dhe bëhet në përputhje me plotësimin e kriterëve të përcaktuara në Rregulloren përkatëse për klasifikimin e vendeve të punës.

2. DMBNJ-ja mirëmban listën me shënimet përkatëse për secilin auditor për përmbushjen e kriterëve të përcaktuara në Rregulloren përkatëse për klasifikimin e vendeve të punës.
3. Kriteri për lëvizje brenda kategorisë, deri në pozitën auditor senior, bëhet në përputhje me paragrafin 1 të këtij neni.
4. Pavarësisht dispozitave të këtij neni, lëvizja brenda kategorisë nga auditor senior në auditor specialist kryhet pas vlerësimit, shqyrtimit dhe rekomandimit të Komisionit për Promovim në Detyrë.
5. Pavarësisht dispozitave të këtij neni, kriteri për lëvizje brenda kategorisë për auditor junior është kalimi i kohës minimale prej një (1) viti në pozitën ekzistuese.
6. Për pozitat tjera profesionale jo auditues, e drejta e promovimit në detyrë bëhet brenda Departamenteve mbështetëse në administratë dhe në përputhje me paragrafin 1 të këtij neni.

Neni 12

Pas nenit 39 të Rregullores bazike, shtohen 3 nene të reja 40A, 41A dhe 42A, si vijon:

Neni 40A

Parimet e promovimit në detyrë

1. Promovimi në detyrë bëhet në përputhje me parimet e caktuara nga ONISA dhe me parimet bazë si në vijim:

1.1. Parimi i zhvillimit të karrierës, që nënkupton një proces të përhershëm i cili ka për qëllim mbështetjen e punonjësve gjatë ndërtimit të karrierës së tyre. Zhvillimi i karrierës bëhet përmes përdorimit të metodave të përshtatshme për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe, njëkohësisht, përmes ofrimit të mundësive për zhvillim profesional.

1.2. Parimi i shpërblimit të meritës, që është një proces i krijimit dhe konsolidimit të personelit profesional, të përbërë nga të punësuarit të cilët promovohen në pozitë në bazë të meritës dhe stimulohen në bazë të rezultateve të regjistruara.

Neni 41A

Kriteret dhe procedurat për promovim në detyrë

1. Kriteret për promovim në detyrë për pozitën auditor specialist janë:

1.1. Plotësimi i kërkesave profesionale dhe kualifikimeve të kërkuara për pozitën përkatëse, sipas Rregullores përkatëse për klasifikimin e vendeve të punës.

1.2. Mos të jetë në procedurë disiplinore.

1.3. Mos të jetë nën masën disiplinore të rëndë.

1.4. Të ketë vlerësim të punës për dy vitet e fundit me jo më pak se notën “4”, sipas aktit për vlerësimin e rezultateve në punë.

Neni 42A

Komisioni për Promovim në detyrë

1. Auditori i Përgjithshëm themelon Komisionin për Promovim në Detyrë me mandat tre (3) vjeçar, me mundësi riemërimi për një mandat tjetër. Komisioni përbëhet nga tre (3) anëtarë.

2. Komisioni është përgjegjës për:

2.1. Udhëheqjen, shqyrtimin dhe sigurimin e një procesi të besueshëm të vlerësimit të përmbushjes së kriterëve nga të punësuarit që synojnë të kualifikohen për promovim në detyrë, në përputhje me kriteret e përcaktuara në Rregulloren përkatëse për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës, si dhe me nenin 41/A të kësaj rregulloreje.

2.2. Hartimin e listës së kandidatëve të kualifikuar dhe rekomandimin e tyre për emërim tek Auditori i Përgjithshëm.

2.3. DBNJ-ja është kompetente për ofrimin e mbështetjes administrative gjatë tërë procesit të promovimeve.

Neni 13

Neni 42 , i Rregullores bazike ndryshohet dhe plotësohet si vijon:

Neni 42 Orari i punës

1. Orari i plotë i punës për të punësuarin në ZKA, është dyzet (40) orë në javë, i ndarë në 5 ditë pune me orar 08:00–16:00. Evidenca e pranisë në punë sipas këtij paragrafi realizohet përmes pajisjeve elektronike të vendosura në hyrje të objektit.

2. Përjashtimisht, nëse sigurohet plotësimi i orëve të nevojshme të punës, orari mund të jetë fleksibil, duke filluar ndërmjet 07:30 – 08:30 dhe duke përfunduar ndërmjet 15:30 – 16:30. Për zbatimin e këtij neni dhe për çdo specifikë tjetër të orarit të punës, Auditori i Përgjithshëm nxjerr vendim të veçantë.

3. I punësuarit me orar jo të plotë i gëzon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës në proporcion me orët e punës, me përjashtim të pushimit vjetor të cilin e realizon në kohëzgjatje të plotë.

4. Në raste të jashtëzakonshme dhe të domosdoshme, përfshirë rritjen e papritur të vëllimit të punëve ose nevojën për realizimin e detyrave apo projekteve të përcaktuara nga punëdhënësi, punonjësi mund të angazhohet në punë jashtë orarit deri në maksimum tetë (8) orë në javë. Puna jashtë orarit kryhet sipas nevojës dhe në përputhje me legjislacionin përkatës, duke u kompensuar me pagë shtesë ose pushim të barasvlefshëm, në përputhje me legjislacionin në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës.

5. I punësuarit është i detyruar të respektojë orarin e punës dhe të jetë i pranishëm në vendin e punës gjatë orarit të përcaktuar për ushtrimin e veprimtarisë së ZKA-së.

6. I punësuarit duhet të informojë mbikëqyrësin për çdo mungesë nga vendi i punës dhe të marrë autorizim para çdo largimi nga vendi i punës.

7. Mungesa e paarsyeshme në punë apo largimi nga vendi i punës pa pëlqimin e mbikëqyrësit trajtohet sipas dispozitave të kësaj Rregulloreje.

Neni 14

Neni 53, paragrafi 1, nënparagrafi 1.5 i Rregullores bazike ndryshohet dhe plotësohet si vijon:

1.5. Dy (2) ditë pune, për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut.

Neni 15

Neni 54 i Rregullores bazike ndryshohet dhe plotësohet si vijon:

Neni 54

Mungesat nga puna pa pagesë

1. Me lejen e udhëheqësit, të punësuarit mund t'i lejohet të marrë pushim pa pagesë për:

- 1.1. Kërkesa të natyrës urgjente personale;
- 1.2. Trajtim të gjatë mjekësor të nëpunësit;
- 1.3. Përkujdesje të anëtarit të familjes, sipas raportit mjekësor;
- 1.4. Riparim të shtëpisë-banesës;
- 1.5. Çështje të studimeve dhe avancimit profesional;
- 1.6. Transferim të përkohshëm në detyra të tjera jashtë ZKA-së;
- 1.7. Raste të tjera, nëse sipas ZKA-së nuk pengohet procesi i punës.

2. Pushimi pa pagesë, mund të zgjatë më së shumti deri në një (1) vit, dhe është në diskrecionin e Auditorit të Përgjithshëm lejimi i tillë.

3. Auditori i Përgjithshëm mund ta refuzojë kërkesën e të punësuarit për mungesë nga puna pa pagesë, nëse kërkesa nuk është argumentuar me dëshmi relevante ose nëse një mungesë të tillë nuk e lejon procesi i punës.

4. Në rastet kur pushimi pa pagesë fillon të shfrytëzohet brenda muajit në të cilin kërkohet pushimi, pagesa në pagë do të ndalohet në vazhdim, në proporcion me ditët e pushimit pa pagesë të shfrytëzuara brenda atij muaji.

5. Lidhur me kërkesën për mungesë nga puna pa pagesë, Auditori i Përgjithshëm duhet të vendosë në afat prej tridhjetë (30) ditësh nga data e parashtrimit të kërkesës së plotësuar me informatat e nevojshme argumentuese ose sqaruese.

Neni 16

1. Neni 56, paragrafi 7 i Rregullores bazike ndryshohet dhe plotësohet si vijon:

7. I punësuarit mund të kërkojë nga punëdhënësi që, në vend të pagës shtesë sipas paragrafit 5, të nenit 56, kompensimi t'i bëhet me ditë pushimi.

2. Neni 56, pas paragrafit 7 të Rregullores bazike, shtohet një paragraf i ri 8, si vijon;

8. Punëdhënësi mund të vendosë që një pjesë të punës jashtë orarit ta kompensojë me ditë pushimi, në përputhje me përqindjet e parapara në paragrafin 5 të këtij neni.

Neni 17

Neni 57 i Rregullores bazike ndryshohet dhe plotësohet si vijon:

Neni 57

Kompensimi i shpenzimeve për udhëtimet zyrtar brenda dhe jashtë vendit

1. Të punësuarit kanë të drejtë në kompensimin e shpenzimeve gjatë udhëtimit zyrtar brenda dhe jashtë vendit dhe për kompensimet për përfaqësim.
2. Kompensimi i shpenzimeve sipas paragrafit 1 të këtij neni bëhet në përputhje me Rregulloren përkatëse në fuqi për kompensime të udhëtimeve zyrtare brenda dhe jashtë vendit dhe shpenzimet e përfaqësimit.

Neni 18

Neni 58 i Rregullores bazike fshihet.

Neni 19

Pas nenit 69 të Rregullores bazike, shtohet një nen i ri 69A si vijon:

Neni 69 A

1. Me pëlqimin e mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë dhe aprovimin e Auditorit të Përgjithshëm, të punësuarit sipas kërkesës së tij mund t'i lejohet pensionimi i parakohshëm:

1.1. Jo më shumë se tri (3) vjet para afatit të përcaktuar për pensionimin e tij të rregullt me kompensim prej 70% të pagës bazë të të punësuarit, duke i zbritur obligimet e detyrueshme që rrjedhin nga të ardhurat personale në përputhje me ligjet në fuqi.

2. E drejta nga paragrafi 1 i këtij neni është subjekt i vlerësimit nga aspekti i punëdhënësit dhe nuk përbën obligim për punëdhënësin në asnjë rast.

Neni 20

Dispozitat përfundimtare

1. Për zbatimin e kësaj Rregulloreje nxjerrën akte përkatëse.
2. Kjo Rregullore do të zbatohet në përputhshmëri me planifikimin buxhetor, respektivisht me buxhetin e miratuar në ligjin vjetor të buxhetit.

Neni 21

Hyrja në fuqi

Kjo Rregullore hyn në fuqi në ditën e publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

Vlora Spanca

Auditore e Përgjithshme