



Republika e Kosovës
Republika Kosovo
Republic of Kosovo

REPUBLIKA E KOSOVËS - REPUBLIKA KOSOVA - REPUBLIC OF KOSOVO			
ZYRA KOMBËTARE E AUDITIMIT			
NACIONALNA KANCELARIJA REVIZIJE / NATIONAL AUDIT OFFICE			
DITË E SHËNDRITURËS DITË E PËRVLIDHJES DITË E SHËNDRITURËS		16.09.2021	
Shifra Org. Org. Jedin O. g. Unit	Shif. Klasi. Klasif. Kod Class. Code	Nr. Pro. Br. Prot. Prot. No	Nr. Pro. Br. Pro. Pro. No
01	10	1840	10



Zyra Kombëtare e Auditimit
Nacionalna Kancelarija Revizije
National Audit Office

Në mbështetje të nenit 15 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);

Auditori i Përgjithshëm, miraton:

RREGULLORE (ZKA) Nr. 04/2021
PËR DISIPLINËN DHE ANKESAT E PERSONELIT

Prishtinë, 16 shtator 2021

Neni 1 Qëllimi dhe fushëveprimi

1. Me këtë Rregullore përcaktohen llojet e shkeljeve dhe masave disiplinore, si dhe ankesat e personelit me rastin e shqiptimit të masave disiplinore dhe mbrojtjen e të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës në Zyrën Kombëtare të Auditimit (në tekstin e mëtejme: ZKA).
2. Dispozitat e kësaj Rregulloreje zbatohen për tërë personelin e ZKA-së.

Neni 2 Përkufizimet

Për qëllime të kësaj Rregulloreje, termi “**nëpunës**” nënkupton personelin me kuptimin e dhënë me aktet nënligjore në ZKA.

Neni 3 Shkeljet disiplinore

1. Shkelje disiplinore vlerësohet çdo veprim, mosveprim apo sjellje që është në kundërshtim me Kodin e Etikës, legjislacionin në fuqi, si dhe aktet nënligjore që përcaktojnë kryerjen e detyrave nga personeli i ZKA-së.
2. Moszbatimi i akteve të brendshme si dhe refuzimi i kryerjes së detyrave zyrtare paraqet shkelje disiplinore dhe ndëshkohet proporcionalisht me shkeljen e kryer.
3. Shkeljet disiplinore kategorizohen në dy lloje:
 - 3.1. Shkelje të lehta; dhe
 - 3.2. Shkelje të rënda.

Neni 4 Shkeljet e lehta

1. Shkelje të lehta konsiderohen:
 - 1.1. Mosrespektimi i orarit të punës;
 - 1.2. Dy mungesa të paarsyeshme me kohëzgjatje njëditore brenda vitit kalendarik;
 - 1.3. Mos informimi për mungesën në punë;
 - 1.4. Mbajtja në mënyrë jo të rregullt e shkresave dhe të dhënave zyrtare që ndërlidhen me detyrat e punës;
 - 1.5. Moszbatimi i udhëzimeve që dalin si domosdoshmëri gjatë realizimit të planit të punës;
 - 1.6. Refuzimi për të bashkëpunuar me nëpunësit tjerë;
 - 1.7. Sjellja jo e mirë me nëpunësit tjerë ose me palë (fyerjen, bërtima, etj.);
 - 1.8. Pengimi i të tjerëve në punë përfshirë por pa u kufizuar si zhurma, muzika, etj.;
 - 1.9. Fshehja e dëmit material.

Neni 5 **Shkeljet e rënda**

1. Shkelje të rënda konsiderohen:

- 1.1. Shkeljet e parimeve etike dhe normave të sjelljes të përcaktuara me Kodin e Etikës;
- 1.2. Vjedhja, mashtrimi apo falsifikimi i dokumenteve zyrtare dhe të punës;
- 1.3. Fshehja, moslajmërimi apo mosdenoncimi i ndonjë shkeljeje të rëndë të supozuar disiplinore nga nëpunësit tjerë, nëse për këtë ka pasur dijeni ose është dashtë të jetë në dijeni;
- 1.4. Neglizhenca ose dështimi në ushtrimin e funksionit të mbikëqyrjes;
- 1.5. Ndryshimi i paautorizuar i të dhënave në dokumente të punës ose në dokumente tjera, dëmtimi ose asgjësimi i dokumentacionit qëllimisht në kundërshtim me procedurat e lejuara ligjore;
- 1.6. Ngacmimi seksual i nëpunësve, personit tjetër apo palës;
- 1.7. Çdo sjellje e karakterizuar si sjellje fizike ose verbale në vendin e punës e që shkelë dinjitetin e nëpunësit ose është diskredituese;
- 1.8. Dëmtimi i pronës së ZKA-së me paramendim, keqpërdorimi i pronës ose përdorimi i paautorizuar i saj;
- 1.9. Mosdeklarimi apo dhënia e deklaratës së rrejshme në lidhje me konfliktin e interesit;
- 1.10. Kundërshtimi i paarsyeshëm për kryerjen e detyrave të përcaktuara në aktin e marrëdhënies së punës;
- 1.11. Ardhja në punë nën ndikimin e alkoolit apo të drogës, ose përdorimi i tyre gjatë orarit të punës;
- 1.12. Keqtrajtimi, ofendimi ose diskriminimi ndaj nëpunësve tjerë në bazë të moshës, gjinisë, racës, etnisë, gjuhës, përkatësisë fetare dhe rasteve tjera të mbrojtura me legjislacion;
- 1.13. Zbulimi, dhënia në shfrytëzim dhe dhënia e mundësisë në qasje të paautorizuar të personave tjerë në informatat zyrtare, gjatë apo jashtë detyrës zyrtare;
- 1.14. Sjellja brenda dhe jashtë vendit të punës që nuk përkon me statusin e nëpunësit të ZKA-së, e cila rezulton në prishjen e reputacionit dhe imazhit të ZKA-së, duke përfshirë por pa u kufizuar në paraqitjet publike në medie, rrjetet sociale dhe format tjera të komunikimit publik lidhur me ZKA;
- 1.15. Braktisja e punës që nënkupton mungesën e paarsyeshme dhe të vijueshme për pesë (5) ditë pune apo më shumë;
- 1.16. Nëse brenda një periudhe prej një (1) viti i shqiptohen tre (3) vërejtje me shkrim nga udhëheqësi i drejtpërdrejtë;
- 1.17. Nëse brenda një periudhe prej një (1) viti i shqiptohen dy (2) vërejtje me shkrim nga Auditori i Përgjithshëm.

Neni 6 **Parimet e procedurës disiplinore**

1. Parimet kryesore për zhvillimin e procedurës disiplinore janë:

- 1.1. Parimi i ligjshmërisë;
 - 1.2. Parimi i proporcionalitetit;
 - 1.3. Parimi i barazisë, objektivitetit dhe paanësisë;
 - 1.4. Parimi i dëgjimit të palëve; dhe
 - 1.5. Parimi i efikasitetit.
2. Çdo nëpunës i dyshuar për shkelje të supozuar konsiderohet i pafajshëm deri në momentin kur konstatohet se ka bërë shkelje e cila vërtetohet përmes vendimit të formës së prerë.

3. Në çdo fazë të procedurës disiplinore nëpunësi i ka të drejtë të shoqërohet nga i autorizuari i tij, ose nga përfaqësuesi i sindikatës, i cili ofron ndihmë juridike.
4. Çdo masë disiplinore e shqiptuar duhet të jetë në proporcion me shkeljen, dëmin dhe shkallën e përgjegjësisë disiplinore.

Neni 7

Fillimi i procedurës disiplinore

1. Në rastet kur udhëheqësi i drejtpërdrejtë apo ndonjë nëpunës ka informacion apo dyshim të arsyeshëm se është kryer një shkelje e supozuar, njofton me shkrim DBBNj-në brenda tre (3) ditëve të punës pas marrjes së informacionit.
2. DBBNj pas marrjes së njoftimit, brenda tre (3) ditëve ia dorëzon çështjen Komisionit Disiplinor për shqyrtim. Në rastet kur shkelja ka elemente që mund të shkaktojë pezullimin e nëpunësit nga vendi i punës, njoftohet menjëherë Auditori i Përgjithshëm.

Neni 8

Themelimi i Komisioneve

1. Për shkeljen e pretenduar të detyrave të punës, shqiptimin e masave disiplinore si dhe për mbrojtjen e të drejtave nga marrëdhënia e punës, Auditori i Përgjithshëm themelon:
 - 1.1. Komisionin Disiplinor; dhe
 - 1.2. Komisionin për Ankesa.
2. Komisionet nga paragrafi 1 i këtij neni përbëhen nga tre (3) anëtarë dhe njëri prej tyre caktohet kryetar. Një anëtar i komisionit nga nënparagrafi 1.2 i këtij neni mund të jetë edhe personi që nuk është në marrëdhënie pune në ZKA. Ai duhet të ketë kredibilitet dhe integritet të lartë moral e etik dhe të posedojë aftësi profesionale.
3. Mandati i anëtarëve të komisioneve është tre (3) vjeçar, me mundësi të rizgjedhjes vetëm edhe për një mandat tjetër.
4. Në rastet kur ndonjëri nga anëtarët e komisionit ka konflikt të interesit, ka pozitë të udhëheqësit të drejtpërdrejtë ndaj shkelësit të supozuar ose ankuesit, ose ka qenë i dëmtuar nga shkelja, apo ekzistojnë rrethanat tjera të arsyeshme që pamundësojnë pjesëmarrjen e tij në trajtimin e çështjes, ai do të përjashtohet nga shqyrtimi i rastit.
5. Anëtarët e Komisionit Disiplinor nuk mund të jenë edhe anëtarë të Komisionit për Ankesa dhe anasjelltas.

Neni 9

Përgjegjësitë e Komisionit Disiplinor

1. Komisioni Disiplinor është përgjegjës për shqyrtimin e çdo shkeljeje të supozuar disiplinore.
2. Komisioni Disiplinor mund të rikualifikojë shkeljen nëse gjenë se shkelja e raportuar nuk paraqet bazë për shqyrtim, mirëpo shkelësi i supozuar ka kryer një shkelje tjetër disiplinore të sanksionuar me këtë Rregullore.

3. Komisioni Disiplinor mund të pezullojë procedurën disiplinore, në këto rrethana, nëse:

- 3.1. Për të njëjtën çështje pritet një njoftim nga Prokurori i Shtetit apo organi tjetër për zbatim të legjislacionit;
- 3.2. Për të njëjtën çështje pritet një vendim nga gjykata;
- 3.3. Mungon shkelësi i supozuar, si pasojë e sëmundjes së rëndë;
- 3.4. Mungon shkelësja e supozuar për shkak të pushimit të lehonisë; dhe
- 3.5. Nëpunësi largohet përkohësisht nga puna sipas aktit në fuqi për pranimin dhe karrierën në ZKA.

Neni 10 Seanca dëgjimore

1. Brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga pranimi i njoftimit lidhur me shkeljen e supozuar, kryetari i Komisionit Disiplinor cakton seancën dëgjimore.
2. Shkelësi i supozuar ftohet në seancë dëgjimore më së paku tre (3) ditë para mbajtjes së saj.
3. Përveç informatave të tjera, përmes njoftimit shkelësi i supozuar informohet për të drejtën që të përfaqësohet në procedurë.
4. Nëse shkelësi i supozuar thirret në mënyrë të duhur në seancë, por nuk paraqitet pa arsye, seanca do të mbahet edhe në mungesë të tij.
5. Seanca dëgjimore regjistrohet dhe nënshkruhet nga palët dhe procesmbajtësi.
6. DBBNj e ndihmon Komisionin Disiplinor, duke ofruar shërbime të sekretarisë, si në vijim:
 - 6.1. Ofron aktet normative për disiplinë dhe ankesa dhe të dëshmime përkatëse;
 - 6.2. Përgatitjen e orarit të seancave;
 - 6.3. Njoftimin e personave që kërkohet të jenë pjesëmarrës për datën, kohën dhe vendin e mbajtjes së seancës;
 - 6.4. Mbajtjen e procesverbalit për seancën disiplinore; dhe
 - 6.5. Dorëzimin dhe pranimin e shkresave dhe vendimeve.

Neni 11 Llojet e vendimeve disiplinore

1. Komisioni Disiplinor vendosë brenda tridhjetë ditësh (30) nga fillimi i procedurës disiplinore.
2. Komisioni Disiplinor merr një nga këto vendime:
 - 2.1. Vërteton se nuk ka shkelje disiplinore nga ana e nëpunësit;
 - 2.2. Vërteton shkeljen disiplinore dhe shqipton njërën nga masat disiplinore;
 - 2.3. Deklaron pengesat procedurale, nëse ka; dhe
 - 2.4. Pezullon procedurën deri në shqyrtimin e ndonjë çështjeje paraprake, nëse ka.
3. Vendimet e Komisionit merren me shumicë të votave.
4. Kryetari i Komisionit e harton vendimin me shkrim i cili duhet të nënshkruhet nga të gjithë anëtarët.

5. Vendimi me shkrim përmban hyrjen, dispozitivin, arsyetimin dhe këshillën për mjetin juridik.

Neni 12

Rrethanat e kryerjes së shkeljes disiplinore

1. Rrethana lehtësuese gjatë kryerjes së një shkelje disiplinore konsiderohen:
 - 1.1. Kryerja e shkeljes për herë të parë;
 - 1.2. Vlerësime dhe rezultate të mira në punë; dhe
 - 1.3. Pranimi i fajësisë dhe pendimi për shkeljen e kryer.
2. Rrethana rënduese gjatë kryerjes së një shkelje disiplinore konsiderohen:
 - 2.1. Kryerja e shkeljes disiplinore në subjektet e audituara;
 - 2.2. Përsëritja e shkeljes përkatëse ose e shkeljeve të tjera;
 - 2.3. Ndëshkimi i mëparshëm me masë disiplinore; dhe
 - 2.4. Kryerja në të njëjtën kohë e më shumë se një shkeljeje disiplinore.
3. Në marrjen e vendimit përfundimtar, Komisioni merr parasysh shkallën e fajësisë dhe rrethanat e kryerjes së shkeljes të përcaktuara në paragrafët 1 dhe 2 të këtij neni.

Neni 13

Masat disiplinore

1. Për shkeljet e përkufizuara në nenet 4 dhe 5, të punësuarit i shqiptohet njëra nga këto masa disiplinore:
 - 1.1. Vërejtje me gojë;
 - 1.2. Vërejtje me shkrim;
 - 1.3. Ndalesë në pagë prej 1/3 e pagës mujore bruto, deri në gjashtë (6) muaj;
 - 1.4. Ulje në pozitë, jo më shumë se një gradë;
 - 1.5. Suspendim nga detyra, deri në gjashtë (6) muaj; dhe
 - 1.6. Ndërprerje të marrëdhënies së punës.
2. Masat disiplinore “Vërejtje me gojë” dhe “Vërejtje me shkrim” shqiptohen për shkelje të lehta disiplinore.
3. Masat disiplinore “Ndalesë në pagë prej 1/3 e pagës mujore bruto, deri në gjashtë (6) muaj”, “Ulje në pozitë jo më shumë se një gradë”, “Suspendim nga detyra, deri në gjashtë (6) muaj” dhe “Ndërprerje e marrëdhënies së punës”, shqiptohen për shkelje të rënda disiplinore.
4. Masat disiplinore nga nënparagrafët 1.1 dhe 1.2 të këtij neni, shqiptohen nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë. Nëse pas vërejtjes me gojë, shkelja e njëjtë përsëritet, mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë e shqipton vërejtjen me shkrim.
5. Masat disiplinore nga nënparagrafët 1.3, 1.4, 1.5 dhe 1.6 të këtij neni shqiptohen nga Komisioni Disiplinor.

6. Pavarësisht nga dispozitat tjera, "Suspendimi i përkohshëm parandalues deri në tre (3) muaj" në pritje të një hetimi dhe vendimi, nuk është masë disiplinore dhe merret në rastet kur ekziston dyshimi se nëpunësi mund të ndikojë në proces të hetimeve të shkeljes apo qëndrimi në atë pozitë ndikon në dëmtimin e reputacionit dhe imazhit të ZKA-së. Suspendimi sipas këtij paragrafi shqiptohet nga Auditori i Përgjithshëm, me apo pa propozim nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë ose nga parashtruesi i cili është dëmtuar nga shkelja e supozuar.
7. Në rast se pushojnë rrethanat për të cilat është shqiptuar masa nga paragrafi 6 i këtij neni apo sipas aktit për pranimin dhe karrierën në ZKA, suspendimi apo largimi i përkohshëm ndërpritet menjëherë.

Neni 14

Parashkrimi i shkeljeve dhe ekzekutimi i masave disiplinore

1. Shkeljet e lehta disiplinore, parashkruhen nëse nga koha e kryerjes deri në marrjen në dijeni se është kryer shkelja disiplinore, ka kaluar një (1) vit.
2. Shkeljet e rënda disiplinore, parashkruhen nëse nga koha e kryerjes deri në kohën e zbulimit apo marrjes në dijeni se është kryer shkelja, kanë kaluar tre (3) vjet.
3. Me përjashtim të suspendimit të përkohshëm parandalues, deri në tre (3) muaj, të gjitha masat disiplinore ekzekutohen pasi që të marrin plotfuqishmërinë administrative të vendimit disiplinor.
4. Nëpunësit të cilit i shqiptohet masa disiplinore "Ndërprerje e marrëdhënies së punës", deri sa vendimi të bëhet i plotfuqishëm zbatohen efektet juridike të masës "Suspendim nga detyra".
5. Gjatë kohës sa është i suspenduar nga detyra, nëpunësit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%. Nëpunësit të suspenduar apo të larguar përkohësisht nga puna aktin për pranimin dhe karrierën në ZKA, i kufizohet hyrja në objekte dhe automjete të ZKA-së pa pëlqim paraprak, përveç rasteve kur ftohet zyrtarisht. Gjatë kësaj periudhe nëpunësi është i obliguar që ta dorëzojë kartelën identifikuese dhe pasurinë e ZKA-së me të cilën është ngarkuar.
6. Nëse nëpunësi i larguar përkohësisht për rastet e parapara në aktin për pranimin dhe karrierën në ZKA apo i suspenduar sipas kësaj Rregulloreje, pas përfundimit të procedurave lirohet nga pretendimet ose akuzat të cilat e kanë sjellë largimin e përkohshëm ose pezullimin dhe rikthehet në punë, periudha e mungesës do të trajtohet si periudhë e qëndrimit në detyrë dhe të njëjtit i takon kompensimi i ndalesave përgjatë kësaj periudhe.

Neni 15

Administrimi dosjeve dhe masave të shqiptuara disiplinore

1. DBBNj mbanë dosjen e procedurave për të gjitha rastet e shqyrtuara nga komisionet dhe udhëheqë evidencën për masat e shqiptuara disiplinore.
2. Masat disiplinore evidentohen dhe qëndrojnë në dosjen personale sipas afateve të përcaktuara më poshtë:
 - 2.1. "Vërejtje me gojë": tre (3) muaj;

- 2.2. "Vërejtje me shkrim": gjashtë (6) muaj;
 - 2.3. "Ndalesë në pagë prej 1/3 e pagës mujore bruto deri në gjashtë (6) muaj": tre (3) vjet;
 - 2.4. "Ulje në pozitë, jo më shumë se një gradë": tre (3) vjet;
 - 2.5. "Suspendimi nga detyra deri në gjashtë (6) muaj": tre (3) vjet; dhe
 - 2.6. "Ndërprerja e marrëdhënies së punës" qëndron përgjithmonë në dosjen personale të ish- nëpunësit.
3. Vendimet e masave disiplinore janë efektive nga momenti kur bëhen të plotëfuqishme e deri në skadimin e afatit të përcaktuar me këtë Rregullore.

Neni 16

Mjetet juridike ndaj vendimit të Komisionit Disiplinor

1. Çdo palë në procedurë disiplinore apo i autorizuari i tij, kanë të drejtë të parashtrorjnë ankesë kundër vendimeve të Komisionit Disiplinor.
2. Ankesa mund të parashtrohet brenda tridhjetë (30) ditësh nga dita e pranimit të vendimit.
3. Ankesa protokolohet në Divizionin për Administrimin e Dokumenteve me referencën: "Për Komisionin e Ankesave".
4. Ankesa ndaj vendimit të Komisionit Disiplinor mund të ushtrohet për shkak të:
 - 4.1. Shkeljes së akteve të zbatueshme apo zbatim të gabuar të së drejtës materiale;
 - 4.2. Vërtetimit të gabuar dhe jo të plotë të gjendjes faktike;
 - 4.3. Shkeljes së procedurës disiplinore;
 - 4.4. Masës disiplinore.
5. Nëse ndaj vendimit të Komisionit Disiplinor nuk janë ushtruar mjetet juridike brenda afatit të përcaktuar me paragrafin 2 të këtij neni, vendimi merr formën e prerë dhe ekzekutohet menjëherë sipas dispozitave në fuqi.

Neni 17

Mbrojtja e të drejtave që rrjedhin nga marrëdhënia e punës

1. Komisioni për Ankesa është organ kompetent për shqyrtimin dhe vendosjen e të gjitha kundërshtimeve, kërkesave dhe ankesave të parashtruara.
2. Nëpunësi i cili vlerëson se me ndonjë akt administrativ, veprim apo mosveprim i janë cenuar të drejtat apo interesat e ligjshme, fillimisht, mund të parashtrorjë kërkesë me shkrim te organi vendimmarrës kompetent sipas strukturës organizative. Nëse parashtruesi nuk është i kënaqur me atë shqyrtim, atëherë ai ka të drejtë ankesë në Komisionin për Ankesa.

Neni 18

Procedura e shqyrtimit të parashtrësve

Dispozitat e kësaj Rregulloreje zbatohen lidhur me të gjitha parashtrësat që shqyrtohen nga organet e ZKA-së. Për çështjet që nuk parashihen me këtë Rregullore zbatohen dispozitat e Ligjit për Procedurën e Përgjithshme Administrative.

Neni 19
Efektet juridike të vendimeve të Komisionit për Ankesa

1. Komisioni për Ankesa vendosë për çështjet e ngritura përmes një vendimi, me të cilin:
 - 1.1. Hedh poshtë ankesën si të paafatshme apo të papranueshme;
 - 1.2. Refuzon ankesën si të pabazë dhe konfirmon vendimin e shkallës së parë;
 - 1.3. Anulon vendimin apo veprimin e ankimuar dhe kthen rastin për rishqyrtim;
 - 1.4. Pranon ankesën dhe ndryshon vendimin apo veprimin e ankimuar dhe merr vendim meritor mbi bazueshmërinë e çështjes së parashtruar.
2. Vendimi i Komisionit për Ankesa është përfundimtar dhe zbatohet menjëherë.
3. Nëpunësi i cili nuk është i kënaqur me vendimin e Komisionit për Ankesa mund të iniciojë procedurën në gjykatën kompetente.
4. Pavarësisht nga paragrafi 3 i këtij neni, nëse legjislacioni në fuqi parasheh mjet tjetër juridik për kategorinë e personelit mbështetës sipas aktit për sistematizimim dhe klasifikimin e vendeve të punës në ZKA, në atë rrethanë mund të veprohet sipas legjislacionit përkatës.

Neni 20
Rregullat dhe ankesat ndaj personelit në Kabinetin e Auditorit të Përgjithshëm

1. Nëpunësi i punësuar në Kabinetin e Auditorit të Përgjithshëm obligohet të respektojë rregullat e etikës dhe mirësjelljes si dhe çdo akt tjetër në fuqi lidhur me to.
2. Çdo nëpunës i ZKA-së ka të drejtë të ankohet lidhur me veprimet e nëpunësit të punësuar në Kabinet. Ankesa duhet t'i drejtohet Auditorit të Përgjithshëm.
3. Brenda tridhjetë (30) ditëve pas paraqitjes së ankesës, ankuesi njoftohet lidhur me pretendimet e tij.

Neni 21
Dispozitat kalimtare

1. Anëtarët e Komisioneve sipas nenit 8 vazhdojnë mandatin e tyre sipas kohëzgjatjes së akteve për emërimin e tyre.
2. Procedurat në zhvillim dhe masat disiplinore, të marra para hyrjes në fuqi të kësaj Rregulloreje, do të vazhdojnë sipas kësaj Rregulloreje.

Neni 22
Ndryshimi dhe plotësimi i Rregullores

Kjo Rregullore mund të ndryshohet dhe plotësohet në çdo kohë nga Auditori i Përgjithshëm.

Neni 23
Hyrja në fuqi

Kjo Rregullore hyn në fuqi në ditën e nënshkrimit nga Auditori i Përgjithshëm.

Prishtinë, 16 shtator 2021


Vjosa Spanca

Auditore e Përgjithshme