Lidhja nr. 4 (*miratuar në format elektronik dhe shkresor*)

**MENDIM I STRUKTURËS PËRGJEGJËSE**

**ADMINISTRATIVE**

***(FORMAT STANDARD)***

**Për periudhën 20\_\_ - 20 \_\_\_**

|  |
| --- |
| **TË DHËNAT E GJYQTARIT** |
| **Emri:** |
| **Mbiemri:** |
| **Datëlindja:** |
| **Vendbanimi:** |
| **Adresa e e-mailit zyrtar:** |
| **Adresa e e-mailit privat:** |
| **Numër telefoni:** |
| **Pozicioni/pozicionet e punës gjatë komandimit në** **Këshillin e Lartë Gjyqësor :** |
| **Struktura Përgjegjëse Administrative : Sekretari i Përgjithshëm i KLGJ** |

**Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative dhe hapat për plotësimin e tij:**

1. Kjo formë standarde përmban mendimin dhe vlerësimin që struktura përgjegjëse administrative, Sekretari i Përgjithshëm i Këshillit të Lartë Gjyqësor, i bën veprimtarisë së gjyqtarit të komanduar, për shkak të mbikëqyrjes në mënyrë të drejtpërdrejtë në linjën e hierarkisë administrative të punës së gjyqtarit.
2. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative i plotësuar sipas këtij formati standard, është pjesë e akteve të vlerësimit dhe përbën burim vlerësimi në kuptim të nenit 8 të rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor.
3. Struktura përgjegjëse administrative harton çdo vit mendimin mbi aftësitë e gjyqtarit të komanduar për periudhën e vitit paraardhës dhe e depoziton atë në zyrën e protokollit të Këshillit brenda muajit shkurt të vitit pasardhës.
4. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative bazohet në të dhëna objektivisht të konstatuara për shkak të detyrave të tjera të caktuara gjyqtarit të komanduar, jo domosdoshmërisht të lidhura me funksionin primar të gjyqtarit në pozicionin e komanduar, të evidentuara në raportin përshkrues vjetor të punës, pavarësisht të dhënave që përmbajnë burimet e tjera të vlerësimit.
5. Forma standarde plotësohet në mënyrë elektronike, printohet dhe nënshkruhet nga Sekretari i Përgjithshëm i Këshillit të Lartë Gjyqësor.

**Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative bazohet në standardet e mëposhtme:**

1. Sekretari i Përgjithshëm i Këshillit të Lartë Gjyqësor, në cilësinë e strukturës përgjegjëse administrative, nuk jep mendim për kriterin e aftësive profesionale të gjyqtarit të komanduar;
2. Në mendimin e strukturës përgjegjëse administrative vlerësohet veprimtaria e gjyqtarit të komanduar sipas tre grup kritereve të vlerësimit të parashikuara në Ligjin për Statusin, konkretisht për :
* Aftësinë organizative;
* Etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale;
* Aftësinë personale dhe angazhimin profesional.
1. Për kriterin e “Aftësisë organizative” struktura përgjegjëse administrative jep mendim dhe vlerëson gjyqtarin e komanduar për:
	1. Aftësinë për të përballuar ngarkesën e punës, nëpërmjet:
		1. Aftësisë për të realizuar volumin normal të punës;
		2. Aftësisë për të respektuar afatet.
	2. Efektivitetin dhe metodologjinë, në drejtim të :
		1. Aftësisë për të përcaktuar veprimet procedurale dhe planin e punës.
	3. Rregullshmërinë dhe saktësinë, në drejtim të :
		1. Rregullshmërisë së mbajtjes së dokumentacionit;
		2. Saktësisë dhe plotësisë së dokumentacionit.
2. Për kriterin e “Etikës dhe angazhimit ndaj vlerave profesionale” struktura përgjegjëse administrative jep mendim dhe vlerëson gjyqtarin e komanduar për:
3. Etikën në punë, e vlerësuar nëpërmjet angazhimit dhe përgjegjshmërisë në funksion;
4. Integritetin e gjyqtarit të komanduar, i vlerësuar nëpërmjet shmangies së shfaqjes së pahijshme dhe transmetimit të vlerave personale dhe profesionale si nderi dhe dinjiteti;
5. Paanësinë në funksion, e vlerësuar nëpërmjet :
6. Përdorimit ose jo të gjuhës diskriminuese;
7. Numrit tejet të lartë të kërkesave të pranuara për përjashtim si dhe atyre të refuzuara për heqjen dorë të gjyqtarit të komanduar nga një procedurë administrative.
8. Për kriterin e “Aftësisë personale dhe angazhimi profesional”, struktura përgjegjëse organizative jep mendim dhe vlerëson gjyqtarin e komanduar për:
9. Aftësitë e komunikimit, nëpërmjet:
10. Komunikimit të qartë dhe transparent;
11. Respektimit të konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave personale;
12. Aftësisë për të bashkëpunuar, nëpërmjet:
13. Shkallës së komunikimit dhe bashkëpunimit me kolegët, shkëmbimit të njohurive dhe përvojës profesionale;
14. Gatishmërisë dhe kontributit për të kryer detyra të tjera që i ngarkohen nga strukturat drejtuese të Këshillit;
15. Aftësisë për të bashkëpunuar dhe për të reaguar me efikasitet në rast nevoje.
16. Vlerësimi për etikën, integritetin dhe paanësinë jepet bazuar mbi prezumimin se gjyqtari i komanduar i ka këto cilësi. Struktura përgjegjëse administrative parashtron dhe jep mendim për problematika të shfaqura nga gjyqtari, të tilla që duhet të merren parasysh në vlerësim.

1. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative jepet duke u bazuar në nivelet e vlerësimit të parashikuara në nenin 78 të Ligjit për Statusin, duke përzgjedhur vetëm njërën nga shkallët e aftësisë për çdo tregues vlerësimi. Struktura jep shpjegime dhe argumenton mendimin e saj.

**VLERËSIMI PËRKUNDREJT KRITEREVE VLERËSUESE**

**2. Aftësia organizative**

***Me anë të kriterit të aftësive organizative vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar për të përballuar ngarkesën në punë, aftësia për të organizuar, administruar dhe kontrolluar efektivisht procedurat si pjesë e punës në Këshill, aftësia e menaxhimit efektiv të kohës si kur punon i vetëm, ashtu edhe në grup me të tjerë***.

**2.A Aftësia për të përballuar ngarkesën e punës**

|  |
| --- |
| **2.A-a Aftësia për të realizuar volumin normal të punës****Me anë të këtij treguesi, bazuar në aspektin sasior të punës së gjyqtarit të komanduar, vlerësohet aftësia e tij për të realizuar volumin normal të punës që i caktohet, duke përfshirë edhe detyra të tjera si pjesë e aktiviteteve të përgjithshme, si p.sh. pjesëmarrja në grupe pune, në procese raportimi, mbajtja dhe raportimi i të dhënave, dhe çdo detyrë tjetër, sipas rastit.*****Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative shkallën e aftësisë së gjyqtarit ?*** |
| **E dobët☐** | **Nën mesataren☐** | **Mesatare ☐** | **Mbi mesataren☐** | **Shumë e lartë☐** |
| **Shpjegime** (*Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë profesionale të gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së vlerësimit, dhe situatës faktike lidhur me kompleksitetin e çështjeve për trajtim, volumin e tyre, si dhe aspekte të tjera që lidhen me kushtet e punës, duke shmangur përfundime jo të favorshme të lidhura me aspekte që nuk janë përgjegjësi e gjyqtarit të komanduar).* |

|  |
| --- |
| **2.A-b Aftësia për të respektuar afatet****Me anë të këtij treguesi, bazuar në aspektin e shpejtësisë së punës së gjyqtarit të komanduar, vlerësohet respektimi i afateve të parashikuara në aktet nënligjore të Këshillit apo atyre të caktuara sipas rastit e natyrës së punës. Vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar për të zgjidhur dhe përfunduar në afatin e duhur kohor çështjet dhe detyrat që i janë caktuar për trajtim.*****Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative shkallën e aftësisë së gjyqtarit ?*** |
| **E dobët☐** | **Nën mesataren☐** | **Mesatare ☐** | **Mbi mesataren☐** | **Shumë e lartë☐** |
| **Shpjegime** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë së tij profesionale të gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së vlerësimit, dhe situatës faktike lidhur me kompleksitetin e çështjeve për trajtim, volumin e tyre, si dhe aspekte të tjera që lidhen me kushtet e punës, për të shmangur përfundime jo të favorshme të lidhura me aspekte që nuk janë përgjegjësi e gjyqtarit të komanduar).* |

**2.B Efektiviteti dhe metodologjia**

|  |
| --- |
| **2.B-a Aftësia për të përcaktuar veprimet procedurale dhe planin e punës****Në këtë tregues vlerësohet aftësia e gjyqtarit për të menaxhuar në mënyre efektive kohën dhe burime të tjera në dispozicion, duke përcaktuar saktë veprimet specifike procedurale dhe planin e punës, në raport me sasinë e punës. Vlerësohet aftësia për të evidentuar çështjet që kanë përparësi trajtimi si dhe ato me probleme procedurale. Vlerësohet gjithashtu aftësia e gjyqtarit të komanduar për të qenë krijues dhe për të propozuar ide të reja për organizimin dhe menaxhimin efektiv të punës. Për gjyqtarin e komanduar në pozicion drejtues, vlerësohet edhe aftësia për të organizuar dhe për të ndarë ngarkesën e punës në mënyrë të drejtë, për të planifikuar punën dhe ndërvepruar si me stafin në varësi, ashtu dhe me strukturën përgjegjëse që e mbikëqyr atë në linjën e hierarkisë administrative.*****Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative shkallën e aftësisë së gjyqtarit ?*** |
| **E dobët☐** | **Nën mesataren☐** | **Mesatare ☐** | **Mbi mesataren☐** | **Shumë e lartë☐** |
| **Shpjegime** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë profesionale të gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së vlerësimit)* |

**2.C Rregullshmëria dhe saktësia**

|  |
| --- |
| **2.C-a Rregullshmëria e mbajtjes së dokumentacionit****Treguesi i rregullshmërisë vlerësohet dhe pikëzohet në bazë të renditjes së akteve dhe rregullshmërisë së dokumentacionit (fizik apo elektronik) të administruar, dokumentacion që gjyqtari i komanduar i përcjell strukturës përgjegjëse ku ai shërben sipas rastit ose strukturave të tjera të Këshillit, në mënyrë të tillë që dokumentacioni të jetë lehtësisht i shfrytëzueshëm.*****Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative shkallën e aftësisë së gjyqtarit ?*** |
| **E dobët☐** | **Nën mesataren☐** | **Mesatare ☐** | **Mbi mesataren☐** | **Shumë e lartë☐** |
| **Shpjegime:** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë profesionale të gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së vlerësimit)* |

|  |
| --- |
| **2.C-b Saktësia dhe plotësia e dokumentacionit****Treguesi i saktësisë dhe plotësisë së dokumentacionit vlerësohet dhe pikëzohet duke mbajtur parasysh aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të garantuar që dokumentacioni (fizik apo elektronik) i përcjellë strukturës përgjegjëse ku ai shërben, apo strukturave të tjera të Këshillit, të jetë i plotë dhe t’i përkasë çështjes konkrete në trajtim.*****Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative shkallën e aftësisë së gjyqtarit ?*** |
| **E dobët☐** | **Nën mesataren☐** | **Mesatare ☐** | **Mbi mesataren☐** | **Shumë e lartë☐** |
| **Shpjegime:** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë profesionale të gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së vlerësimit)* |

**3. Etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale**

**Pikëzimi i këtij treguesi vlerësimi bëhet mbi bazën e parimit kushtetues që çdo gjyqtar për shkak të statusit të tij ka etikë, integritet dhe shfaq paanësi në funksion. Procesi i vlerësimit për këtë kriter bazohet në parimin e prezumimit të pasjes së vlerave të tilla themelore në lidhje me ushtrimin e detyrës.**

**3.A Etika në punë**

|  |
| --- |
| **3.A-a Angazhimi dhe përgjegjshmëria në funksion.****Në këtë tregues vlerësohet aftësia e gjyqtarit për të shfaqur sjellje të kujdesshme, objektive, me vetëpërmbajtje dhe maturi gjatë ushtrimit të detyrës, në çfarëdo funksioni, në mënyrë korrekte, të ndërgjegjshme, sistematike dhe në kohë të arsyeshme, duke shmangur në mënyrë të ndërgjegjshme dhe me vërtetësi çdo sjellje që tregon mungesë respekti, vetëpërmbajtje, ndjeshmërie, vëmendjeje apo qasje të papërshtatshme dhe ofensive, duke mos u kufizuar vetëm më shmangien e sjelljeve që formalisht përcaktohen si në kundërshtim me ligjin.*****Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative shkallën e aftësisë së gjyqtarit ?*** |
| **E dobët☐** | **Nën mesataren☐** | **Mesatare ☐** | **Mbi mesataren☐** | **Shumë e lartë☐** |
| **Shpjegime:** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për tu evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi)* |

**3.B Integriteti**

|  |
| --- |
| **3.B-a. Shmangia e shfaqjes së pahijshme, nderi dhe dinjiteti.****Në këtë tregues vlerësohet aftësia e gjyqtarit për të respektuar, miratuar dhe mbështetur vlerat themelore të punës së tij, siç janë shmangja e shfaqjes së pahijshme, nderi dhe dinjiteti; aftësia për t’iu përgjigjur pritshmërive të publikut, duke demonstruar cilësitë personale të mençurisë, ndershmërisë, ndjenjës së humanizmit, guximit, seriozitetit dhe maturisë, duke vepruar me vetëdije se sjellja profesionale, jeta private dhe sjellja e tij në shoqëri kanë ndikim në imazhin e drejtësisë dhe besimit të publikut. Gjatë marrjes së vendimeve, si pjesë e detyrave të caktuara në Këshill, gjyqtari i komanduar duhet të përpiqet të shmangë të gjitha paragjykimet dhe nuk duhet të tregojnë favor apo disfavor në lidhje me çështjet e shqyrtuara në Këshill. Një gjyqtar gëzon nder dhe dinjitet për publikun kur ai transmeton vlera personale dhe profesionale dhe konsiderohet një model për të tjerët.*****Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative aftësinë e gjyqtarit të komanduar për shmangien e sjelljeve të pahijshme, nderin dhe dinjitetin e tij?*****(*Prezumohet se gjyqtari ka shkallë shumë të lartë integriteti)*** |
| **E dobët☐** | **Shumë e lartë☐** |
| **Shpjegime:** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për tu evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi)* |

**3.C Paanësia e gjyqtarit**

|  |
| --- |
| **3.C-a Përdorimi ose jo i gjuhës diskriminuese****Me këtë tregues vlerësohet aftësia e gjyqtarit për të shmangur përdorimin e gjuhës diskriminuese si dhe çdo tendencë për paragjykime.** **Qëndrimet personale nuk duhet të ndërhyjnë në funksionin dhe detyrën e gjyqtarit të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor.*****Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të shmangur përdorimin e gjuhës diskriminuese?*** |
| **E dobët☐** | **Nën mesataren☐** | **Mesatare ☐** | **Mbi mesataren☐** | **Shumë e lartë☐** |
| **Shpjegime:** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për tu evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi)* |

|  |
| --- |
| **3.C-b Numri tejet i lartë i kërkesave të pranuara për përjashtim si dhe atyre të refuzuara për heqjen dorë të gjyqtarit të komanduar nga një procedurë administrative****Pikëzimi i këtij treguesi bëhet sipas një rendi zbritës bazuar në prezumimin e paanshmërisë në funksion.** **Për të vendosur nëse numri i kërkesave të pranuara për përjashtimin nga një procedure administrative verifikuese, vlerësuese apo disiplinore e gjyqtarit të komanduar, është apo jo “tejet i lartë”, vlerësuesi, rast pas rasti, përqendrohet në raportin e numrit të çështjeve të caktuara për trajtim gjyqtarit të komanduar bazuar në pozicionin e tij të punës gjatë periudhës së vlerësimit dhe numrit të kërkesave të pranuara për përjashtimin e tij. Nëse nga burimet e vlerësimit rezulton numër “tejet i lartë” i kërkesave të pranuara, gjyqtari i komanduar do të vlerësohet me pikët minimale. I njëjti vlerësim bëhet edhe në rastin kur gjatë procedurës së vlerësimit konstatohet se kërkesat e bëra nga gjyqtari i komanduar për të hequr dorë nga përgatitja e dokumenteve ligjore për çështje të caktuara, janë të përsëritura, pavarësisht refuzimit të mëparshëm për të njëjtin shkak.*****Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative numrin e kërkesave të pranuara për përjashtimin dhe tyre të refuzuara për heqjen dorë të gjyqtarit të komanduar nga një procedurë administrative ?******Prezumohet se gjyqtari i komanduar është i paanshëm*** |
| **Tejet i lartë ☐** | **I pakonsiderueshëm ☐** |
| **Shpjegime:** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për tu evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi)* |

**4. Aftësia personale dhe angazhimi profesional**

**Me anë të këtij kriteri vlerësohet kapaciteti personal dhe angazhimi profesional i gjyqtarit, duke vlerësuar aftësitë komunikuese, aftësinë për të bashkëpunuar me kolegët dhe administratën e Këshillit, dhe gatishmërinë e gjyqtarit për t’u angazhuar në veprimtari të tjera.**

**4.A Aftësia e komunikimit**

|  |
| --- |
| **4.A-a Komunikimi i qartë dhe transparent****Me këtë tregues vlerësohet aftësia e gjyqtarit për të komunikuar në mënyrë efektive dhe transparente. Aftësia e komunikimit efektiv përfshin aftësinë për t’u shprehur në mënyrë të kuptueshme, të qartë dhe konçize.*****Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të komunikuar qartë dhe në mënyrë transparente?*** |
| **E dobët☐** | **Nën mesataren☐** | **Mesatare ☐** | **Mbi mesataren☐** | **Shumë e lartë☐** |
| **Shpjegime:** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për tu evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi)* |

|  |
| --- |
| **4.A-b Respektimi i konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave personale.** **Në këtë tregues vlerësohet aftësia e gjyqtarit për të treguar kujdesin maksimal për ruajtjen e konfidencialitetit dhe mbrojtjen e të dhënave personale në lidhje me informacionet dhe të dhënat për të cilat ai vihet në dijeni për shkak të funksionit.*****Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative aftësinë e tij në lidhje me respektimin e konfidencialitetit dhe mbrojtjen e të dhënave personale?*****(*Prezumohet se gjyqtari ka shkallë shumë të lartë aftësie lidhur me këtë tregues)*** |
| **E dobët☐** | **Mesatare ☐** | **E lartë☐** |
| **Shpjegime:** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për tu evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi)*  |

**4.B Aftësia për të bashkëpunuar**

|  |
| --- |
| **4.B-a Shkalla e komunikimit dhe bashkëpunimit me kolegët, shkëmbimi i njohurive dhe i përvojës profesionale****Në këtë tregues vlerësohet aftësia dhe disponibiliteti i gjyqtarit për të bashkëpunuar me kolegët** **në ushtrimin e detyrës duke respektuar mendimet e tyre. Gjyqtari i komanduar duhet të kontribuojë në ngritjen e problematikave mbi çështje të caktuara, përmirësimin e legjislacionit, diskutimin rreth zbatimit të vendimeve të Këshillit, hartimin e akteve administrative dhe çdo çështje tjetër që lidhet me veprimtarinë pranë Këshillit. Gjyqtari i komanduar duhet të tregojë gatishmëri për të ndarë me kolegët përvojën e përftuar në aktivitetet e ndryshme trajnuese.** ***Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative aftësinë e gjyqtarit të komanduar në lidhje me shkallën e komunikimit, bashkëpunimin me kolegët, shkëmbimin e njohurive dhe përvojës profesionale?*** |
| **E dobët☐** | **Nën mesataren☐** | **Mesatare ☐** | **Mbi mesataren☐** | **Shumë e lartë☐** |
| **Shpjegime:** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për tu evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi)* |

|  |
| --- |
| **4.B-b. Gatishmëria dhe kontributi për të kryer detyra të tjera që i ngarkohen nga strukturat drejtuese të Këshillit****Gjyqtarët e komanduar ushtrojnë funksion ndihmës pranë Këshillit dhe si të tillë ata duhet të jenë të gatshëm të japin kontributin e tyre jo vetëm në lidhje me çështjet që trajtohen nga struktura përgjegjëse administrative ku ata shërbejnë, por edhe për çështje të tjera që lidhen me punët e Këshillit, si p.sh: propozime për ndryshime ligjore, përmirësimin e akteve të brendshme rregulluese të Këshillit, përfaqësimin gjyqësor të tij nëse do të jetë e nevojshme, pjesëmarrjen në grupe pune për çështje të veçanta jo domosdoshmërisht të lidhura me punën në strukturën ku ata shërbejnë... etj. Ky angazhim ndihmon jo vetëm në përmirësimin e punës në Këshill, por aftëson gjyqtarin e komanduar në kryerjen e detyrave të tjera, përveç atyre me karakter të pastër gjyqësor.** ***Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative gatishmërinë dhe kontributin e gjyqtarit të komanduar për të kryer detyra të tjera që i ngarkohen nga strukturat drejtuese të Këshillit ?*** |
| **Ka të dhëna ☐** | **Nuk ka të dhëna ☐** |
| **Shpjegime:** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për tu evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi)* |

|  |
| --- |
| **4.B-c. Aftësia për të bashkëpunuar dhe për të reaguar me efikasitet në rast nevoje****Gjyqtari i komanduar duhet të tregojë aftësi për të qenë bashkëpunues, për të reaguar me efikasitet në raste të shfaqjes së problemeve apo vështirësive gjatë punës, duke ruajtur qetësinë, etikën dhe duke synuar zgjidhjen e menjëhershme dhe efektive të konfliktit. Në këtë aspekt vlerësohet veçanërisht marrëdhënia korrekte e gjyqtarit të komanduar me anëtarët e Këshillit, strukturat drejtuese dhe administratën e Këshillit, aftësia e tij për të shmangur situata konflikti apo për të ofruar zgjidhje të tyre nëse është e nevojshme. Kjo mënyrë sjelljeje nxit marrëdhëniet bashkëpunuese në Këshill duke krijuar një ambient pune harmonik dhe produktiv.** ***Si e vlerëson struktura përgjegjëse administrative aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të bashkëpunuar dhe për të reaguar me efikasitet në rast nevoje?*** |
| **E dobët☐** | **Nën mesataren☐** | **Mesatare ☐** | **Mbi mesataren☐** | **Shumë e lartë☐** |
| **Shpjegime:** *(Këtu struktura përgjegjëse administrative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për tu evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi)* |

***Për t’u plotësuar nga Sekretari i Përgjithshëm i Këshillit të Lartë Gjyqësor***

**Plotësuar nga: *Emër: Mbiemër: Nënshkrimi:***

**Dorëzuar në zyrën e protokollit në KLGJ në datë:**

**Marrë në dorëzim nga: *Emër: Mbiemër: Nënshkrimi:***