



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KËSHILLI I LARTË GJYQËSOR

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më _____.____.2023

PROCESVERBAL I MBLEDHJES SË KËSHILLIT TË LARTË GJYQËSOR

(Mbledhje e realizuar me video konferencë)

(Mbajtur, më 05.04.2023)

Pikat 1, 2 dhe 3 të rendit të ditës me objekt: Zhvillimi i seancës dëgjimore për shqyrtimin e kërkesës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për fillimin e procedimit disiplinor ndaj magjistratit z. {...}, me funksion gjyqtar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Kukës. (shtyrë nga mbledhjet plenare të datave 22.12.2022, 19.01.2023, 13.02.2023, 06.03.2023).

2. Zhvillimi i seancës dëgjimore për shqyrtimin e kërkesës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për fillimin e procedimit disiplinor nr. 1/2023, ndaj magjistratit z. {...}, me funksion gjyqtar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Kukës.

3. Zhvillimi i seancës dëgjimore për shqyrtimin e kërkesës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për fillimin e procedimit disiplinor nr. 2/2023, ndaj magjistratit z. {...}, me funksion gjyqtar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Kukës.¹

Drejton mbledhjen Kryetarja e Këshillit të Lartë Gjyqësor, zonja Naureda Llagami.

Mbledhja u zhvillua në ambientet e Këshillit të Lartë Gjyqësor. Filloi në orën 11:30 dhe mbaroi në orën 12:47.

¹ Sipas rendit të ditës, këto çështje ishin parashikuar të trajtoheshin si pikë e dytë, e tretë dhe e katërt e rendit të ditës. Për shkak të objektit dhe trajtimit të tyre, çështjet trajtohen në një procesvebal. 1

***Mbledhje e Këshillit të Lartë Gjyqësor
Tiranë, më 05.04.2023 (Pikat 1, 2, 3)***

Në mbledhje ishin të pranishëm:

1. *Naureda Llagami* (kryetare)
2. *Ilir Rusi* (zëvendëskryetar)
3. *Fatmira Luli* (anëtare)
4. *Irena Plaku* (anëtare)
5. *Dritan Hallunaj* (anëtar)
6. *Ridvan Hado* (anëtar)
7. *Alban Toro* (anëtar)
8. *Marçela Shehu* (anëtare)
9. *Brikena Ukperaj* (anëtare)
10. *Yllka Rupa* (anëtare)

Shënim: Nuk mori pjesë në mbledhje anëtari i Këshillit të Lartë Gjyqësor, z. *Klodian Kurushi*.

Morën pjesë gjithashtu nëpërmjet platformës dhe në sallë:

1. *Rudin Baqli, Sekretar i Përgjithshëm.*
2. *Blerta Ngucaj, Drejtore e Departamentit të Shërbimeve Juridike dhe Marrëdhënieve me Jasthë.*
3. *Elona Koleka, Drejtore e Drejtorisë së Shërbimeve Juridike.*
3. *Luan Dibra, Rezarta Taushani, Gentiana Agushi, Këshilltarë pranë Komisioneve të Përhershme në Këshill.*
4. *Klodiana Vogli, Valbona Bala, eksperte (EWMI-INL).*
5. *Denisa Varfi, përfaqësuese të Ministrisë së Drejtësisë.*
6. *Staf nga administrata e KLGJ-së, Media KLGJ.*
7. *{...} dhe {...}, përfaqësues të ILD-së.*
8. *Mimoza Koçiu, ILD.*

RENDI I DITËS:

1. Zhvillimi i seancës dëgjimore për shqyrtimin e kërkesës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për fillimin e procedimit disiplinor ndaj magjistratit z. {...}, me funksion gjyqtar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Kukës. (shtyrë nga mbledhjet plenare të datave 22.12.2022, 19.01.2023, 13.02.2023, 06.03.2023).

2. Zhvillimi i seancës dëgjimore për shqyrtimin e kërkesës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për fillimin e procedimit disiplinor nr. 1/2023, ndaj magjistratit z. {...}, me funksion gjyqtar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Kukës.

3. Zhvillimi i seancës dëgjimore për shqyrtimin e kërkesës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për fillimin e procedimit disiplinor nr. 2/2023, ndaj magjistratit z. {...}, me funksion gjyqtar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Kukës.

Naureda Llagami: Përshëndetje!

Siç jeni në dijeni, sot nga ana e Këshillit të Lartë Gjyqësor do trajtohen 4 çështje. Në fakt çështjet që fillojnë në këtë orar janë çështjet që kanë lidhje me seancat dëgjimore, lidhur me shqyrtimin e kërkesës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për fillimin e procedimit disiplinor ndaj z. {...}. Në fakt janë tre kërkesa që tashmë i janë përcjellë Këshillit të Lartë Gjyqësor.

Kemi kërkesën e parë e cila është kërkesë me nr. prot. 1/2023.

Përfaqësuesit nga Zyra e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë, për të përfaqësuar në këtë procedim, janë zonja {...} dhe zoti {...}, të cilët janë prezent.

Nga ana tjetër, nga magjistrati {...} sërish kemi një komunikim me administratën, në të cilën ai është sërish në pamundësi për të qenë prezent në këtë seancë dëgjimore për shkaqe të arsyeshme, pasi ai është në institucionet shëndetësore duke u rivlerësuar, gjë që e ka bërë të pamundur prezencën e tij.

Nga ana tjetër ai pretendon që do të sjellë gjatë orëve në vijim aktin e pamundësisë fizike.

Kështu që, ndodhur në këto kushte, unë kërkoj paraprakisht që të bëhet një

vlerësim nga ana juaj si përfaqësues të Zyrës së Inspektorit, nëse e vlerësoni që mund ta fillojmë pa prezencën, duke qenë se ai pretendon që është prapë i sëmure dhe që është prapë në ekzaminim, dhe nga aktet e përcjella deri tani rezultojnë që ka marrë raporte paaftësie me një gjatësi 1 muaj dhe që skadonte ditën e sotshme, gjë që sipas tij pretendohet që është në institucionin për të marrë një raport tjetër.

{...}: Në lidhje me këtë fazë të procesit, ne si inspektorë përfaqësues të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë, paraqesim një kërkesë pranë Këshillit të Lartë Gjyqësor në lidhje me objektin: “Për caktim kryesisht të përfaqësuesit ligjor për magjistratin {...}”, si më poshtë:

Pranë Këshillit të Lartë Gjyqësor është në shqyrtim procedimi disiplinor, regjistruar me nr. 3/2022, në ngarkim të magjistratit {...}, aktualisht me detyrë gjyqtar pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Kukës.

Nga ana e Këshillit të Lartë Gjyqësor, më datë 22.12.2022, ora 10:00 është caktuar seanca e parë e zhvillimit të seancës dëgjimore, seancë e cila nuk është zhvilluar për mungesë të magjistratit {...}, subjekt i procedimit disiplinor, kjo për arsye objektive që lidhen me paaftësinë e tij për shkak sëmundjeje, të vërtetuar me raport mjekësor. Gjithashtu, për të njëjtat arsye, dhe seancat dëgjimore në vijim, përkatësisht më datë 19.01.2023, 13.02.2023 dhe 06.03.2023, nuk janë zhvilluar për mungesë të magjistratit {...}. Me qëllim shmangien e vonesave, zhvillimin e procesit të rregullt ligjor, përfshi edhe marrjen e një vendimi brenda një afati të arsyeshëm, në zbatim të nenit 36, pika 3, shkronja “c”, të K.Pr.Administrative të Republikës së Shqipërisë, për shkak se magjistrati {...} është në pamundësi objektive për të ndjekur interesat e veta në këtë çështje dhe nuk ka zgjedhur një përfaqësues, kërkohet nga KLGJ-ja që të caktojë një përfaqësues ligjor për vijimin e procedurës disiplinore.

Naureda Llagami: Mund të na e sillni kërkesën?

Ndonjë diskutim përpara se të vlerësohet nga KLGJ-ja, nga anëtarët?

Po zoti Toro!

Alban Toro: Për sa thoni që e mbështesni tek pjesa e 36/c të K.Pr.Administrative, çfarë nënkuptoni me pamundësinë objektive?

{...}: Pamundësia objektive është vërtetuar, sepse në disa seanca të përcaktuara për t'u zhvilluar nga KLGJ-ja ai nuk është paraqitur për shkak objektiv, realisht, sepse ai ka paraqitur raport "paafësi të përkohshme" nga komisioni mjekoligjor dhe për këtë shkak ai mund të vazhdojë në vijim.

{...}: Në vijim të asaj që tha përfaqësuesi i ILD-së, përveç pjesës së paraqitjes në vazhdimësi të raporteve mjekësore nga ana e magjistratit, ne konstatojmë sot që nuk kemi një raport në dorë dhe ka një njoftim që ai është paraqitur pranë organit administrativ, komisionit përkatës, për të aplikuar për raportin e radhës, dhe unë mendoj që kjo është një pamundësi objektive e magjistratit për të qenë sot i pranishëm në seancë. Mendoj që jemi në kushtet e nenit 36, pika 1, shkronja "c" e K.Pr.Administrative. Faleminderit!

Naureda Llagami: Pyetje tjetër nga kolegët?

Nëse nuk keni, atëherë unë do ju ftoja që të largoheni për të lejuar Këshillin lidhur me vendimmarrjen për kërkesën që ju parashtruat.

(Dalin nga salla e mbledhjes përfaqësuesit e ILD-së. Ndërkohë që anëtarët e Këshillit të Lartë Gjyqësor njihen me kërkesën e parashtruar më sipër gjatë seancës nga përfaqësuesi i ILD-së, nga administrata njoftohen për raportin mjekësor të paraqitur nga zoti Ujkashi gjatë kohës së trajtimit të kësaj çështjeje në ngarkim të tij. Pasi bien dakord parimisht mbi ecurinë e seancës dëgjimore, ftohen sërish të futen në sallë përfaqësuesit e ILD-së, për t'iu komunikuar vendimmarrjen e Këshillit lidhur me çështjen në fjalë. Rifuten në sallën e mbledhjes përfaqësuesit e ILD-së.)

Naureda Llagami: Ndërkohë që ne po diskutonim, u administrua në Këshill

raporti për paaftësi të përkohshme në punë, për aksidente në punë dhe sëmundje profesionale i magjistratit {...}, raport i cili ka nr. regj. 101, datë e lëshuar 4 prill 2023 dhe i cili fillon nga data 05.04.2023 deri më datë 05.05.2023.

Keni ndonjë vlerësim?

{...}: Ne u njohëm me raportin. Do i kërkoja Këshillit të na vendoste në dispozicion një kopje të tij, për ta administruar ne tek dosja jonë. Ndërkohë ne vazhdojmë i qëndrojmë kërkesës dhe që Këshilli të merrte një vendim për kërkesën tonë dhe pastaj mund të shprehemi për kërkesa të tjera. Faleminderit!

Naureda Llagami: Dakord.

Atëherë një kopje do t'jua vendosi administrata.

Lidhur me kërkesën, Këshilli vlerëson se, duke marrë parasysh që sot janë tre procedime, ku një ka filluar dhe dy të tjerët fillojnë sot për herë të parë, duke pasur parasysh edhe raportin që u administrua, të shtyjë seancën dëgjimore për të tre procedimet më datë 8 maj, ora 11:00, për t'i bërë mundësi njoftimin subjektivit.

Faleminderit!

(Largohen nga salla e mbledhjes përfaqësuesit e ILD-së.)

* * *

(Pikat 1, 2 dhe 3 të rendit të ditës)

Për Këshillin e Lartë Gjyqësor



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KËSHILLI I LARTË GJYQËSOR

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më _____.____.2023

PROCESVERBAL I MBLEDHJES SË KËSHILLIT TË LARTË GJYQËSOR

(Mbledhje e realizuar me video konferencë)

(Mbajtur, më 05.04.2023)

Pika 4 e rendit të ditës me objekt: Shqyrtimi i projektvendimit “Për miratimin e rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor”, i përgatitur nga Komisioni i Vlerësimit të Etikës dhe Veprimtarisë Profesionale (relatore znj. Brikena Ukperaj).²

Drejton mbledhjen Kryetarja e Këshillit të Lartë Gjyqësor, zonja Naureda Llagami.

Mbledhja u zhvillua në ambientet e Këshillit të Lartë Gjyqësor. Filloi në orën 11:30 dhe mbaroi në orën 12:47.

Në mbledhje ishin të pranishëm:

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| 11. Naureda Llagami | (kryetare) |
| 12. Ilir Rusi | (zëvendëskryetar) |
| 13. Fatmira Luli | (anëtare) |
| 14. Irena Plaku | (anëtare) |
| 15. Dritan Hallunaj | (anëtar) |
| 16. Ridvan Hado | (anëtar) |
| 17. Alban Toro | (anëtar) |

² Sipas rendit të ditës, kjo çështje ishte parashikuar të trajtohej si pikë e parë.

18. Marçela Shehu (anëtare)

19. Brikena Ukperaj (anëtare)

20. Yllka Rupa (anëtare)

Shënim: Nuk mori pjesë në mbledhje anëtari i Këshillit të Lartë Gjyqësor, z. **Klodian Kurushi**.

Morën pjesë gjithashtu nëpërmjet platformës dhe në sallë:

1. Rudin Baqli, Sekretar i Përgjithshëm.

2. Blerta Ngucaj, Drejtore e Departamentit të Shërbimeve Juridike dhe Marrëdhënieve me Jashtë.

3. Elona Koleka, Drejtore e Drejtorisë së Shërbimeve Juridike.

3. Luan Dibra, Rezarta Taushani, Gentiana Agushi, Këshilltarë pranë Komisioneve të Përhershme në Këshill.

4. Klodiana Vogli, Valbona Bala, eksperte (EWMI-INL).

5. Denisa Varfi, përfaqësuese të Ministrisë së Drejtësisë.

6. Staf nga administrata e KLGJ-së, Media KLGJ.

RENDI I DITËS:

4. Shqyrtimi i projektvendimit “Për miratimin e rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor”, i përgatitur nga Komisioni i Vlerësimit të Etikës dhe Veprimtarisë Profesionale (relatore znj. Brikena Ukperaj).

Naureda Llagami: Atëherë, vijojmë me rendin e ditës.

Sot kemi të bëjmë me një akt shumë të rëndësishëm që ka të bëjë me miratimin e rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor. Siç jeni në dijeni, ky akt është në kuadrin dhe në vijimësi të të gjithë akteve që Këshilli ka miratuar për vlerësimin e magjistratëve dhe është një akt i cili në

fakt do të zhbllokojë dhe situatën për vlerësimin dhe emërimet e gjyqtarëve në nivelet e larta, siç është Gjykata e Lartë dhe Gjykata e Apelit.

Pa humbur kohë dëshiroj që t'ia jap fjalën kryetares së komisionit, znj. Brikena Ukperaj për të na relatuar në mënyrë të detajuar çfarë do prezantohet me këtë akt.

Brikena Ukperaj: Faleminderit zonja Kryetare!

Relacioni mbi projektvendimin “Për miratimin e rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor” paraqet në mënyrë të detajuar përmbajtjen e të gjitha projekt-akteve që plotësojnë në fakt skemën e vlerësimit të gjyqtarëve të komanduar.

Lidhur me detyrimin ligjor për nxjerrjen e aktit, Këshilli i Lartë Gjyqësor, në bazë dhe për zbatim të nenit 147/a/1 të Kushtetutës dhe neneve 53, 58, 68 e vijues dhe 171 të ligjit nr.96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar (në vijim Ligji për Statusin), ka detyrimin për kryerjen e vlerësimit etik dhe profesional periodik të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor (në vijim Këshilli), si dhe gradimin e gjyqtarëve të komanduar në ish-Këshillin e Lartë të Drejtësisë. Për këtë qëllim në zbatim të nenit 70 pika 3 të Ligjit për Statusin, Këshilli duhet të miratojë rregulla të detajuara për vlerësimin e tyre. Këto rregulla janë pjesë e Skemës së Vlerësimit dhe zbatohen vetëm për gjyqtarët e komanduar në Këshill. Natyra e punës së gjyqtarit të komanduar ndryshon nga ajo e gjyqtarit, prandaj aktet e miratuara nga Këshilli për vlerësimin e gjyqtarëve, nuk mund të gjejnë zbatim edhe në rastin e gjyqtarëve të komanduar.

Lidhur me natyrën e aktit dhe harmonizimi i tij me kuadrin ligjor ekzistues:

Përgatitja e këtij projektvendimi përmbush detyrimin ligjor që buron nga parashikimet e neneve 70, pika 3 të Ligjit për Statusin, i cili përcakton shprehimisht se Këshilli i Lartë Gjyqësor miraton rregulla të detajuara për vlerësimin e magjistratëve në skemën e delegimit ose atyre të komanduar.

Projektvendimi ka natyrën e një akti nënligjor normativ, pjesë e skemës së vlerësimit të gjyqtarëve. Këshilli në rastin konkret është vetë organi që realizon

procedurën e komandimit të gjyqtarit që punon në një pozicion të caktuar në strukturën e Këshillit sipas vendimit të komandimit. Për shkak të natyrës së punës që kryen gjyqtari i komanduar dhe pozicionit ku ai shërben, rregullat e vlerësimit të këtyre të fundit, janë hartuar në harmonizim me detyrimet që burojnë nga Ligji për Statusin, por edhe Ligji nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, për aq sa ky ligj mund të zbatohet për shkak të pozicionit të punës, pa cenuar asnjë garanci që lidhet me statusin e gjyqtarit. Këto rregulla respektojnë parimet e pavarësisë, meritokracisë dhe zhvillimit të karrierës, efikasitetit, procesit të rregullt ligjor dhe konfidencialitetit, të parashikuar në nenin 69 të Ligjit për Statusin.

Projektvendimi ka si pjesë të tij integrale tekstin kryesor ku parashikohen rregullat lidhur me vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në KLGJ, si dhe 7 (shtatë) Lidhjet, pjesë përbërëse e tij:

Lidhja nr.1 – “Metodologjia e pikëzimit me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të gjyqtarit të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor”, e cila shpjegon në mënyrë të detajuar mënyrën e përcaktimit të nivelit të vlerësimit të gjyqtarit të komanduar, për secilin kriter të vlerësimit të përcaktuar nga ligji;

Lidhja nr.2 – Format standard i “Raportit përshkrues vjetor i punës së gjyqtarit të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor” i cili përmban një përmbledhje faktike të detyrave të kryera dhe aktiviteteve të tjera të gjyqtarit të komanduar gjatë vitit kalendarik paraardhës.

Lidhja nr.3 – Format standard i “Mendimit të strukturës përgjegjëse organizative” i cili përmban mendimin dhe vlerësimin që struktura përgjegjëse organizative, monokratike apo kolegjiale, i bën veprimtarisë së gjyqtarit të komanduar, për shkak të mbikëqyrjes në mënyrë të drejtpërdrejtë në linjën e hierarkisë organizative të punës së tij.

Lidhja nr.4 – Format standard i “Mendimit të strukturës përgjegjëse administrative” i cili 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.

Lidhja nr.5 – Formati standard i “Vetëvlerësimit të gjyqtarit të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor” i cili plotësohet nga gjyqtari i komanduar në zbatim të nenit 86 të Ligjit për Statusin dhe nenit 15 pika 1 të rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshill. Ky është vlerësimi i kryer nga gjyqtari i komanduar mbi aftësitë e tij etike dhe profesionale gjatë periudhës së vlerësimit, në të cilin përfshihen edhe komentet ose kundërshtimet në lidhje me mendimet vjetore periodike të strukturës përgjegjëse organizative ose administrative.

Lidhja nr.6 – Formati standard i “Projektraportit të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar” i cili hartohet bazuar në parashikimet e neneve 53, paragrafi 10, 68 e vijues, 89 e vijues dhe 93 të Ligjit për Statusin, për aq sa këto dispozita janë të zbatueshme, si dhe rregullat për vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshill. Me qëllim përcaktimin e shkallës së aftësisë së gjyqtarit të komanduar për çdo tregues, aspekt dhe kriter vlerësimi, relatori i procedurës së vlerësimit, bazuar në këtë format standard, bën analizë të integruar të të dhënave të marra nga burimet e vlerësimit.

Lidhja nr.7 – Formati standard i tabelës së pikëzimit dhe shkallës së aftësisë së gjyqtarit të komanduar, ku pasqyrohen kriteret e vlerësimit, shkalla e aftësisë, pikëzimi dhe niveli i vlerësimit të gjyqtarit të komanduar.

Lidhur me përputhshmërinë e aktit me standardet ndërkombëtare:

Hartimi i këtij projektvendimi (bashkë me 7 lidhjet përkatëse) ka ardhur si rezultat i një pune intensive të Komisionit të Vlerësimit të Etikës dhe Veprimtarisë Profesionale, i cili në hartimin e draftit fillestar është mbështetur nga projekti i asistencës teknike i ofruar nga ekspertë të misionit mbështetës Euralius. Drafti paraprak i është nënshtruar një pune thellësisht rishikuese e përshtatëse nga ana e Komisionit, duke siguruar:

Së pari, respektimin e parimeve të vlerësimit dhe parimeve të zhvillimit të procesit të vlerësimit etik dhe profesional, të parashikuara në ligj;

Së dyti, respektimit me korrektësi të normave ligjore që rregullojnë skemën e vlerësimit të gjyqtarëve për aq sa ato mund të zbatohen për gjyqtarët e komanduar në

Këshill, duke qenë se ligjvënësi ka zgjedhur aplikimin e një sistemi formal të vlerësimit të gjyqtarit;

Së treti, kujdesit për të mos përsëritur përmbajtjen e dispozitave ligjore që rregullojnë skemën e vlerësimit në aktin nënligjor dhe konceptimin e këtij të fundit si një akt plotësues i skemës së vlerësimit të përcaktuar me ligj, duke detajuar këtë të fundit;

Së katërti, krijimin e një procesi vlerësimi të qartë, të kuptueshëm, të thjeshtë dhe të zbatueshëm pa vështirësi nëpërmjet parashikimit të rregullave të qarta dhe miratimin e akteve model;

Së pesti, përcaktimin e fazave të procesit të vlerësimit duke bërë një ndarje të qartë në aspektin procedural të procesit në faza kryesore, referuar llojit të procedurës që zhvillohet, subjekteve që marrin pjesë dhe natyrës së veprimtarisë në secilën fazë, saktësimin e detyrave, përgjegjësive dhe procedurave që ndjek çdo subjekt që merr pjesë në procedurën e vlerësimit;

Së gjashti, realizimin e vlerësimit bazuar në kritere sa më objektive. Kritere të tilla sipas standardeve ndërkombëtare duhet të përbëhen kryesisht nga treguesit cilësorë, por që mund të përbëhen edhe nga tregues sasiore. Në çdo rast, treguesit e përdorur duhet t'u mundësojnë vlerësuesve marrjen në konsideratë të të gjitha aspekteve që përbëjnë performancë të mirë në punë. (Rekomandim i Opinionit Nr. 17/2014 të Këshillit Konsultativ të Gjyqtarëve Evropian). Në kuadër të këtij rekomandimi, me qëllim vlerësimin e treguesve cilësorë të punës së gjyqtarit të komanduar, është parashikuar si një burim i rëndësishëm vlerësimi “Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative”. Kjo strukturë monokratike/kolegjiale mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë në aspektin organizativ e funksional punën e gjyqtarit të komanduar në Këshill, dhe si e tillë është e vetmja që mund të japë mendim të specializuar, në lidhje me aftësitë profesionale të gjyqtarit të komanduar. Nga ana tjetër, puna dhe aktivitetet në të cilat gjyqtari i komanduar jep kontributin e tij në Këshill nuk lidhet vetëm me strukturën përgjegjëse organizative. Në kushtet kur komandimi i gjyqtarit në Këshill bëhet në pozicione “nëpunësi civil”, mendimi i Sekretarit të Përgjithshëm të Këshillit, si struktura/nëpunësi që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë punën e gjyqtarit të komanduar në linjën e

hierarkisë administrative, përbën gjithashtu një burim të pavarur vlerësimi, por vetëm për sa i përket kriterit të “Aftësisë organizative”, “Etikës dhe angazhimit ndaj vlerave profesionale” dhe “Aftësisë personale dhe angazhimit profesional”. Standardet mbi të cilët këto dy struktura japin mendimin e tyre parashikohen në pjesën hyrëse të Lidhjes 3 dhe 4, pasi ne kemi përgatitur akte modele për të pasur më të thjeshtë plotësimin e mendimit të secilës nga strukturat.

Lidhur me treguesit sasiorë të vlerësimit të punës së gjyqtarit të komanduar, Këshilli duhet ta ketë në vëmendje të tij, përcaktimin e tyre në Rregulloren e Brendshme. Mungesa e këtij akti në fazën aktuale, e bën të pamundur analizimin e aftësive organizative të gjyqtarit të komanduar mbi bazë shifrash e afatesh konkrete, pasi duke përjashtuar gjyqtarët e komanduar në pozicionin e “nëpunësit përgjegjës për vlerësimin”, veprimtaria e gjyqtarëve të komanduar në pozicione të tjera në Këshill, aktualisht është e pamatshme referuar treguesve konkretë sasiorë e kohorë;

Së shtati, për të garantuar mbrojtjen e garancive që lidhen me statusin e gjyqtarit, vlerësimi përfundimtar për aftësitë profesionale dhe etike të gjyqtarit të komanduar në Këshill, ashtu sikundër edhe për gjyqtarët në detyrë, bëhet nga Këshilli i Lartë Gjyqësor në Mbledhje Plenare (Rekomandim i Opinionit Nr. 17/2014 të Këshillit Konsultativ të Gjyqtarëve Evropian). Vlerësimi i aftësive të tyre bazohet në të njëjtin sistem pikëzimi sikundër edhe për gjyqtarët në detyrë dhe gjyqtarët e komanduar si ndihmësmagjistratë, me qëllim krahasimin lehtësisht të tyre për efekt të lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, pa qenë e nevojshme që niveli i tyre i vlerësimit t’i nënshtrohet nga Këshilli një procesi tjetër njohjeje niveli, sikundër Ligji për Statusin parashikon për gjyqtarët e komanduar në institucione të tjera;

Së teti, burimet e vlerësimit mbi të cilat mbështetet vlerësimi i gjyqtarëve të komanduar janë të parashikuara e renditur shprehimisht në akt, si burime të mjaftueshme dhe të besueshme (Rekomandim i Opinionit Nr. 17/2014);

Së nënti, gjyqtarëve të komanduar iu garantohen gjatë procesit të vlerësimit, të gjitha të drejtat procedurale si për gjyqtarët në detyrë. Ata bëjnë vetëvlerësim të punës së tyre dhe japin komente e sugjerime në lidhje me mendimet periodike vjetore të

strukturave përgjegjëse organizative/administrative. Ata kanë të drejtë të njihen me çdo material të përfshirë në dosjen e vlerësimit, të paraqesin kundërshtime në lidhje me projektraportin e vlerësimit, të paraqesin prova të reja e të dëgjohen në seancë dëgjimore në Këshill.

Së dhjeti, edhe për gjyqtarët e komanduar, parimet e rregullat procedurale të vlerësimit të tyre janë transparente për të gjithë, publikun dhe gjyqtarët e tjerë që në të ardhmen do të aplikojnë për komandim sipas nevojave të Këshillit. Megjithatë rezultatet e vlerësimeve individuale, mbeten konfidenciale sikundër edhe për gjyqtarët në detyrë (Rekomandim i Opinionit Nr. 17/2014 të Këshillit Konsultativ të Gjyqtarëve Evropian).

Lidhur me konsultimin e aktit:

Rregullat e vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshill, së bashku me 7 (shtatë) lidhjet, pjesë përbërëse të tij, para se të miratoheshin në mbledhjen e Komisionit të Vlerësimit të Etikës dhe Veprimtarisë, janë diskutuar edhe në takimet e zhvilluara me gjyqtarët e komanduar në Këshill. Sugjerimet e komentet e tyre janë reflektuar në përmbajtjen e këtij projekt-akti.

Lidhur me shpjegimin e detajuar të përmbajtjes së aktit:

Rregullat bazë të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshill gjenden të ndara në 4 (katër) krerë, të cilët në mënyrë të përmbledhur përmbajnë rregullime si vijon:

KREU I i projektvendimit, titullohet “Dispozita të përgjithshme” dhe përfshin 11 nene të cilat përcaktojnë qëllimin, fushën e zbatimit, përmbajtjen, përkufizimet, parimet e vlerësimit, periudhën e vlerësimit, kriteret dhe mënyrën e vlerësimit, burimet e vlerësimit, rastin e përfundimit të procedurës së vlerësimit pa një vendim përfundimtar, detyrat e relatorit dhe rolin e komisionit.

Konkretisht, qëllimi i projektvendimit konsiston në përcaktimin e rregullave të detajuara të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshill, duke detajuar a) procedurën e vlerësimit; b) burimet e vlerësimit; c) mënyrën e përcaktimit të nivelit të vlerësimit; ç) detyrat dhe përgjegjësitë e gjyqtarit të komanduar subjekt vlerësimi dhe d) rolin dhe përgjegjësitë e çdo strukture monokratike/kolegjiale në Këshill, të

përfshirë në përgatitje dhe vendimmarrje, për qëllim të procedurave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar.

Lidhur me fushën e zbatimit, në pikën 1 të nenit 2 të projektvendimit, përcaktohet se vendimi zbatohet për vlerësimin e gjyqtarëve të komanduar në Këshill, për kohën që ata kanë ushtruar detyrën pranë këtij Këshilli që me krijimin e tij. Ndërsa në pikën 2 të nenit 2 përcaktohet se këto rregulla, zbatohen edhe për gradimin e gjyqtarëve të komanduar inspektor në ish-KLD, për periudhën e vlerësimit 2013–2016, duke detajuar në dispozitat tranzitore burimet dhe mënyrën e përcaktimit të nivelit të vlerësimit.

Në nenin 3 të projektvendimit janë renditur lidhjet pjesë përbërëse të rregullave të vlerësimit. Sikundër citova më parë, janë 7 lidhje të tilla.

Në nenin 4 jepen dhënë përkufizimet për termat e përdorura në vendim, për të garantuar kuptimin dhe zbatimin e njëjtë dhe të drejtë të tyre, duke marrë parasysh kuptimin e përcaktuar në ligj.

Në nenin 5 të projektvendimit janë përcaktuar parimet në të cilat bazohet dhe zbatohet procedura dhe sistemi i vlerësimit të gjyqtarëve të komanduar, duke iu referuar nenit 69 të Ligjit për Statusin.

Në nenin 6 të projektvendimit janë bërë rregullime specifike për përcaktimin e periudhës së vlerësimit të gjyqtarit të komanduar në Këshilli, duke përcaktuar:

Në pikën 1 të tij se për çdo gjyqtar të komanduar periudha e vlerësimit barazohet me afatin e komandimit. Ajo fillon në të njëjtën ditë me komandimin dhe përfundon në fund të komandimit, i cili sipas ligjit nuk mund të jetë më shumë se pesë vjet. Qëllimi i këtij parashikimi ka qenë që gjyqtari i komanduar si rregull vlerësohet vetëm një herë për të gjithë periudhën e komandimit të tij.

Në pikën 2 të nenit 6 përcaktohet detyrimi i Këshillit për të kryer vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar pas përfundimit të afatit të komandimit.

Në pikën 3 të nenit 6 përcaktohet periudha e vlerësimit të gjyqtarit të komanduar, në rastet kur ai gjatë periudhës së komandimit kandidon për lëvizjeje paralele ose ngritje në detyrë, në kushtet kur kjo e drejtë nuk i ndalohet nga ligji gjyqtarit të komanduar. Në ndryshim nga parashikimi i pikës 1, periudha e vlerësimit të gjyqtarit të komanduar në

këtë rast shtrihet për të gjithë periudhën e komandimit para kandidimit dhe nuk mund të jetë më e shkurtër se një vit. Përcaktimi i këtij kufiri kohor minimal bëhet për të mundësuar kryerjen efektive të vlerësimit me të dhëna dhe materiale të nevojshme për vlerësim.

Në pikën 4 të nenit 6 përcaktohet përjashtimi i periudhës së lejes së papaguar të kryer, nga periudha e vlerësimit, sepse ajo nuk njihet si përvojë profesionale.

Në pikën 5 të nenit 6 parashikohet se periudha e vlerësimit përbëhet nga vite kalendarike dhe në çdo rast ajo nuk mund të jetë më e shkurtër se një vit.

Në nenin 7 të projektvendimit përcaktohet mënyra e vlerësimit të gjyqtarit të komanduar, duke iu referuar kriterëve të vlerësimit të përcaktuara në nenin 71 të Ligjit për Statusin, si dhe sipas treguesve të përcaktuar në Metodologjinë e Pikëzimit (Lidhja nr.1). Në këtë dispozitë parashikohet rregulli i formalizimit të procedurës së vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar, duke dokumentuar me shkrim çdo veprim që do të kryhet, i cili më pas përfshihet në dosjen e vlerësimit. Përcaktimi i këtij rregulli ka për qëllim garantimin e parimit të procesit të rregullt ligjor gjatë procedurës së vlerësimit, rregullsinë e procesit të vlerësimit dhe zbatimin e standardeve dhe rregullave procedurale të njëjta dhe të unifikuara për të gjithë gjyqtarët e komanduar gjatë procedurës së vlerësimit.

Në nenin 8 të projektvendimit përcaktohen burimet e vlerësimit mbi të cilat bazohet vlerësimi i gjyqtarit të komanduar duke u përcaktuar si të tilla: a) dosja personale e gjyqtarit (burimi 1); b) vetëvlerësimi i kryer nga gjyqtari (burimi 2); c) raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar (burimi 3); ç) mendimi periodik vjetor i strukturës përgjegjëse organizative (burimi 4); d) mendimi periodik vjetor i strukturës përgjegjëse administrative (burimi 5); dh) të dhënat për verifikimin e ankesave të paraqitura ndaj gjyqtarit gjatë periudhës së vlerësimit (burimi 6); e) informacioni me shkrim që përcillet nga Shkolla e Magjistraturës ose institucione të tjera, i cili vërteton pjesëmarrjen dhe përfshirjen e gjyqtarit të komanduar në veprimtaritë trajnuese (burim tjetër); ë) burim tjetër janë vendimet përfundimtare për masat disiplinore ndaj gjyqtarit që janë dhënë gjatë periudhës së vlerësimit, në mënyrë të pavarur, pavarësisht nëse masa

disiplinore është shuar ose jo; f) burim tjetër janë raportet e kërkuara nga Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave ose nga institucione të tjera audituese ose kontrolluese; g) kundërshtimet e gjyqtarit të komanduar lidhur me projektraportin e vlerësimit dhe çdo procesverbal ose dokument i seancës dëgjimore gjatë procesit të vlerësimit, përbën burim të pavarur vlerësimi; si dhe në fund është përcaktuar që, gj) çdo e dhënë tjetër, që tregon ngritjen profesionale të gjyqtarit, përbën burim vlerësimi.

Në nenin 9 të projektvendimit rregullohet situata e përfundimit të procedurës së vlerësimit pa vendim përfundimtar. Në këtë nen përcaktohet se procedura e vlerësimit në çdo fazë të zhvillimit të saj, përfundon pa vendim përfundimtar, në rastet kur deklarohet mbarimi i statusit të magjistratit, në referim të nenit 64 të Ligjit për Statusin, si dhe nenit 90 të K.Pr.Administrative.

Në nenin 10 të projektvendimit përcaktohen detyrat e relatorit në procesin e vlerësimit të gjyqtarit të komanduar. Në hartimin e përmbajtjes së kësaj dispozite është mbajtur në vëmendje fakti që funksionet e relatorit janë të përcaktuara në ligj. Në zbatim të nenit 89 të Ligjit për Statusin, është përcaktuar se procedura e vlerësimit zhvillohet nën drejtimin dhe mbikëqyrjen e relatorit, të caktuar me short sipas nenit 3 shkronja “i” të këtij vendimi.

Në pikën 1 të nenit 10 përcaktohet roli i relatorit si përgjegjës për zhvillimin e procedurës së vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar.

Në shkronjën “a” të pikës 1 të nenit 10 parashikohet detyra e relatorit për njoftimin e gjyqtarit të komanduar për fillimin e procedurës së vlerësimit. Ky njoftim ka për qëllim marrjen e dëgjimit të subjektit për fillimin e procedurës, të drejtën për të kërkuar përjashtimin e relatorit, si dhe fillimin e afatit për plotësimin e formularit standard të vetëvlerësimit nga gjyqtari i komanduar.

Në shkronjën “b” të pikës 1 të nenit 10 përcaktohet përgjegjësia e relatorit për mbledhjen e dokumentacionit të vlerësimit, duke bashkëpunuar dhe komunikuar me gjyqtarin, strukturën përgjegjëse organizative/administrative, zyrën e protokollit në Këshillin e Lartë Gjyqësor, dhe çdo institucion tjetër, si Shkolla e Magjistraturës, ILD

dhe ILDKPKI.

Në shkronjën “c” të pikës 1 të nenit 10 është përcaktuar roli mbikëqyrës i relatorit në krijimin e dosjes së vlerësimit, sipas përcaktimeve të nenit 90 të Ligjit për Statusin, mbikëqyrjen e procesit të dorëzimit të formularit standard të vetëvlerësimit të gjyqtarit të komanduar, administrimin e raporteve përshkruese vjetore të punës së gjyqtarit të komanduar, administrimin e mendimeve periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative dhe strukturës përgjegjëse administrative, për çdo vit kalendarik të përfshirë për periudhën e vlerësimit. Roli mbikëqyrës i relatorit në procesin e krijimit të dosjes është përcaktuar duke mbajtur në vëmendje parashikimet e nenit 90 të Ligjit për Statusin, në të cilin rregullohet pozicioni i relatorit në cilësinë e subjektit përgjegjës me rol organizues dhe mbikëqyrës në procedurën paraprake të vlerësimit, procedurë gjatë së cilës ai asistohet nga struktura administrative e Këshillit. Roli mbikëqyrës dhe kontrollues i relatorit në këtë fazë të procesit të vlerësimit ka për qëllim organizimin me efikasitet dhe kontrollues të relatorit në përputhje me ligjin të veprimtarisë paraprake të procesit të vlerësimit, me qëllim krijimin e dosjes së plotë së vlerësimit.

Në shkronjën “ç” të pikës 1 të nenit 10 është përcaktuar përgjegjësia e relatorit për njoftimin e kryetarit të Komisionit të Përhershëm të Vlerësimit të Etikës dhe Veprimtarisë Profesionale në Këshill për krijimin e dosjes së vlerësimit dhe plotësinë e dokumentacionit të saj.

Më tej përcaktohet përgjegjësia e relatorit për hartimin e projektraportit të vlerësimit, si një përgjegjësi ligjore ekskluzive e tij, në referim të nenit 93 pika 1 të Ligjit për Statusin.

Në pikën 2 të nenit 10 parashikohet se relatori në kryerjen e funksioneve të tij mbështetet nga struktura administrative e Këshillit. Ky përcaktim është bërë në përputhje me nenin 89 pika 2 të Ligjit për Statusin. Struktura administrative e Këshillit, gjatë zhvillimit të procedurës së vlerësimit, vepron nën drejtimin dhe kontrollin e relatorit duke kryer çdo detyrë që ka lidhje me procesin e vlerësimit të përcaktuar nga relatori që konsiston në mbledhjen dhe administrimin e dokumentacionit të vlerësimit dhe krijimin e dosjes së vlerësimit.

Në nenin 11 të projektvendimit është përcaktuar roli i Komisionit gjatë zhvillimit të procedurës së vlerësimit. Në këtë nen përcaktohet faza në të cilën Komisioni ushtron funksionet e tij gjatë procesit dhe konkretisht, pas krijimit të dosjes së vlerësimit. Komisioni, i njoftuar nga relatori sipas nenit 10 pika 1 shkronja “ç”, vlerëson nëse dokumentacioni i dosjes së vlerësimit është i plotë dhe përmban të gjithë dokumentacionin e nevojshëm për vlerësim. Në rast se Komisioni vlerëson se dosja nuk është e plotë, i kërkon relatorit marrjen e të dhënave të tjera nga burimet e vlerësimit. Roli kontrollues i Komisionit për rregullsinë e procedurës dhe plotësinë e dosjes së vlerësimit, para hartimit të projektraportit të vlerësimit, ka për qëllim zhvillimin e një procesi të rregullt dhe të plotë vlerësimi, duke qenë se shkelja e procedurës së vlerësimit përbën shkak për ankim ndaj vendimit që miraton projektraportin e vlerësimit të hartuar nga relatori. Pasi Komisioni të ketë vlerësuar se dosja është e plotë, relatori mund të vijojë procedurën e vlerësimit për hartimin e projektraportit të vlerësimit.

KREU II i projektvendimit titullohet “Procedura e vlerësimit etik dhe profesional” dhe përbëhet nga 7 (shtatë) nene që strukturojnë procedurën e vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar në Këshill. Struktura e përcaktuar për zhvillimin e procedurës së vlerësimit ndjek një rend kronologjik të fazave të zhvillimit të procedurës së vlerësimit duke synuar të normojë në mënyrë të saktë ecurinë e procedurës së vlerësimit të parashikuar në Ligjin për Statusin, duke përcaktuar qartë fazat e zhvillimit të procesit, afatet e zhvillimit të tij, subjektet përgjegjës për çdo fazë të procesit, detyrat e secilit subjekt dhe të drejtën e pjesëmarrjes së gjyqtarit të komanduar gjatë zhvillimit të procesit të vlerësimit. Përcaktimi i fazave të zhvillimit të procesit të vlerësimit synon krijimin e një skeme të kuptueshme, funksionale dhe efektive për zhvillimin e procedurës së vlerësimit dhe respektimin e parimit të procesit të rregullt ligjor për gjyqtarin që vlerësohet, duke qenë se këshilli në këtë rast vepron si një organ kuazi gjyqësor.

Në nenin 12 të projektvendimit përcaktohen në rend kronologjik fazat në të cilat zhvillohet procesi i vlerësimit etik dhe profesional i cili zhvillohet në 5 (pesë) faza të detajuara nga neni 13 deri në nenin 18 të vendimit. Përcaktimi i fazave të zhvillimit është strukturuar duke pasur në vëmendje krijimin e një procedure në rend kronologjik dhe

funksional ku përmbyllja e secilës fazë determinon fillimin e fazës tjetër të procedurës së vlerësimit.

Faza e I-rë e procedurës së vlerësimit ka të bëjë me miratimin nga Këshilli të programit të veçantë të vlerësimeve të gjyqtarëve të komanduar, zhvillimin e procedurës së shortit dhe caktimin e relatorit për çdo vlerësim.

Faza e II-të konsiston në veprimtarinë e relatorit për mbledhjen e dokumentacionit dhe krijimin e dosjes së vlerësimit.

Faza e III-të, konsiston në rolin e Komisionit në procedurën së vlerësimit.

Faza e IV-të është faza e procedurës së vlerësimit që konsiston në hartimin e projektraportit të vlerësimit dhe njoftimin e tij gjyqtarit të komanduar që vlerësohet, si dhe administrimin e kundërshtimeve me shkrim që mund të dërgohen prej tij. Kjo fazë zhvillohet nga relatori, i cili është subjekti përgjegjës sipas parashikimeve të ligjit.

Në fund është faza e V-të e procesit të vlerësimit që konsiston në shqyrtimin e projektraportit të vlerësimit në mbledhjen plenare dhe vendimmarrjen e Këshillit për vlerësimin e gjyqtarit të komanduar.

Në relacion janë në mënyrë të detajuar të parashikuara fazat e zhvillimit të procedurës së vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar të cilat unë duke qenë se i relatova në mënyrë të përmbledhur, ju i keni edhe në mënyrë të detajuar përmbajtjen e nenit 13, 14, 15, 16, 17 dhe deri në fazën e pestë në të cilën kalon procedura e vlerësimit. Janë më të detajuara në relacion.

KREU III i projektvendimit titullohet “Përfundimi i vlerësimit” i cili përbëhet nga 2 (dy) nene të cilat përcaktojnë të drejtën e ankimit të gjyqtarit dhe arkivimin e dosjes së vlerësimit.

Në nenin 19 përcaktohet e drejta e ankimit të gjyqtarit të komanduar, duke respektuar parashikimet ligjore të Ligjit për Statusin, ndërkohë që në nenin 20 është parashikuar përfshirja e rezultatit përfundimtar të vlerësimit në dosjen personale të gjyqtarit. Në referim të nenit 95, pika 8 të ligjit në dosjen personale përfshihet, si rregull, vendimi i Këshilli, raporti i vlerësimit që përmban të dhënat mbi të cilat bazohet vendimi, vendimi gjyqësor në rast se vendimi për vlerësimin është bërë objekt ankimimi nga

subjekti. Përfshirja e këtyre akteve në rast se vendimi për vlerësim është bërë objekt ankimi dhe të gjitha akteve të tjera, krijon një bazë të unifikuar të dhënash që duhet të përmbajë dosja e gjyqtarit, me qëllim nxjerrjen prej sa të të dhënave lidhur me vlerësimin e mëtejshëm por dhe vlerësimin për efekt të zhvillimit të karrierës së gjyqtarit. Në këtë nen parashikohet edhe arkivimi i dosjes së vlerësimit, sipas rregullave të përgjithshme.

Kreu i fundit është Kreu IV që titullohet “Dispozita Kalimtare ose tranzitore” dhe përbëhet nga 3 (tre) nene që parashikojnë dispozita kalimtare në lidhje me rregullat për vlerësimin e gjyqtarëve të komanduar në detyrën e inspektorit në ish-KLD, për periudhën e rivlerësimit kalimtar, rregullat për vlerësimin e parë etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshill, për të cilët ka mbaruar afati i komandimit gjatë periudhës kalimtare, si dhe rregulla të posaçme për vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshill, për të cilët nuk ka mbaruar afati i komandimit gjatë periudhës kalimtare. Për sa më sipër:

Në neni 21 të projektvendimit janë përcaktuar rregulla që do të zbatohen për gradimin e gjyqtarëve që kanë kaluar me sukses procesin e rivlerësimit kalimtar dhe për të gjithë këtë periudhë kanë punuar në detyrën e inspektorit në ish-Këshillin e Lartë të Drejtësisë.

Periudha e rivlerësimit 2013–2016 do të konsiderohet periudhë vlerësimi periodik për gjyqtarët që kalojnë procesin e rivlerësimit kalimtar dhe kanë qenë të komanduar në detyrën e inspektorit në ish-Këshillin e Lartë të Drejtësisë.

Në pikën 2 të nenit 21 i cili rregullon të gjithë këtë procedurë, parashikohet mënyra e vlerësimit të gjyqtarit, duke iu referuar kritereve dhe aspekteve të vlerësimit të përcaktuara në Metodologjinë e Pikëzimit.

Në pikën 3 të nenit 21 për këta gjyqtarë janë përcaktuar burimet e vlerësimi për të përcaktuar nivelin e tyre të vlerësimit, duke shërbyer si të tilla të gjitha të dhënat që përfshihen në dosjen me aktet e vlerësimit profesional të gjyqtarit, të dërguara nga organet e rivlerësimit kalimtar.

Për këta gjyqtarë vlerësohet “Aftësia profesionale” për të cilën janë të individualizuara burimet e vlerësimit të tilla si: i) konkluzionet e arritura në raportin e

analizimit të aftësive profesionale të përgatitur për qëllime të procesit të rivlerësimit kalimtar; ii) aktet e vlerësimit të aftësive profesionale të gjyqtarit të komanduar në detyrën e inspektorit, të miratuara nga ish-KLD dhe iii) dokumentet ligjore të administruara gjatë procesit të rivlerësimit kalimtar. Në mënyrë të detajuar në projekt-akt gjejnë parashikim burimet e vlerësimit për secilin nga katër kriteret e vlerësimit, kur tek “Aftësia organizative” theksohet se si burim vlerësimi përbëjnë edhe i) të dhënat statistikore të punës së gjyqtarit të komanduar në ish-KLD të cilat vlerësohen sipas vendimit të miratuar për standardet kohore dhe sasiore të punës së tyre në kohën e kryerjes së kësaj të fundit.

Në pikën 5 të nenit 21 të projektvendimit është përcaktuar se deri në përfundim të rivlerësimit kalimtar, programi vjetor i vlerësimit etik dhe profesional merr në konsideratë rastet, për të cilat organet e rivlerësimit kanë paraqitur në Këshill sipas nenit 171, pik 5 të Ligjit për Statusin, dosjet e me aktet e vlerësimit profesional.

Në pikën 6 të nenit 21 të projektvendimit është përcaktuar se procedura e vlerësimit me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit (gradimin) e gjyqtarit të komanduar si inspektor, ndjek të njëjtat rregulla të parashikuara nga nenet 14, 16, 17 dhe 18.

Në nenin 22 dhe nenin 23 të rregullave (të cilat janë dy dispozita tranzitore të fundit), sikundër e shpjegova, parashikojnë rregulla që lidhen me vlerësimin e parë etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshill, për të cilët ka përfunduar komandimi në momentin e hyrjes në fuqi të këtyre rregullave dhe në veçanti për atë grup gjyqtarësh që kanë aplikuar për ngritje në detyrë dhe lëvizje paralele. Ndërkohë që neni 23 parashikon rregulla për vlerësimin e parë etik dhe profesional të gjyqtarëve që janë të komanduar në Këshill, por nuk ka mbaruar komandimi gjatë hyrjes në fuqi të këtyre rregullave, duke individualizuar edhe në këtë grup gjyqtarësh rregullat për vlerësimin etik dhe profesional për ata gjyqtarë që kanë aplikuar për ngritje në detyrë ose lëvizje paralele.

Këto janë në mënyrë të përmbledhur, por në relacion janë akoma edhe më të detajuara komentet dhe relacioni shpjegues lidhur me dokumentin e parë që janë rregullat

e detajuara.

Duke qenë se ky projektvendim përbëhet nga dokumenti bazë, njëkohësisht edhe nga disa lidhje bashkëngjitur, në mënyrë të përmbledhur në relacionin shpjegues janë të shpjeguara edhe përmbajtja e secilës nga 7 lidhjet që shoqërojnë projektvendimin.

Lidhja e parë është lidhja që rregullon metodologjinë e pikëzimit me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të gjyqtarit të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor e cila ka për qëllim shpjegimin e mënyrës se si përcaktohet niveli i vlerësimit të gjyqtarit të komanduar, për secilin kriter vlerësimi të përcaktuar në ligj. Kjo metodologji është vlerësuar e nevojshme për të kryer një vlerësim sa më objektiv të gjyqtarit të komanduar, i bazuar në një sistem pikësh, që caktohen mbi bazën e një analize të të dhënave të dala nga burimet e vlerësimit, duke shmangur çështje që nuk janë përgjegjësi e gjyqtarit. Janë ruajtur të njëjtat kriteret si për gjyqtarin, që janë:

1. Aftësia profesionale;
2. Aftësia organizative;
3. Etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale;
4. Aftësia personale dhe angazhimi profesional.

Në metodologjinë e vlerësimit, referuar nenit 78, pika 1, të Ligjit për Statusin, janë përcaktuar pesë nivele vlerësimi. Aplikimi i niveleve të vlerësimit i është referuar kombinimeve për çdo kriter vlerësimi, sipas përcaktimit të bërë në ligj dhe konkretisht në nenin 78, pika 2, 3, 4 dhe 5 të Ligjit për Statusin.

Duke qenë se në ligj nuk janë parashikuar të gjitha kombinimet e mundshme të niveleve të vlerësimit për secilin nga katër kriteret e vlerësimit, në metodologjinë e vlerësimit, është parashikuar krijimi i një mekanizmi për përcaktimin e nivelit të përgjithshëm të vlerësimit në rastet që nuk përfshihen në rregullimin e nenin 78 të Ligjit. Konkretisht, metodologjia parashikon se për çdo kombinim të ndryshëm nga ato të parashikuara nga ligji, niveli i përgjithshëm i vlerësimit do të përcaktohet duke marrë për bazë mesataren e pikëve për të katër kriteret, sipas shkallës së pikëzimit që përcakton metodologjia, por gjithsesi ky pikëzim nuk mund të përcaktojë një nivel të përgjithshëm vlerësimi më të lartë, se niveli i vlerësimit për kriteret “Aftësitë profesionale” dhe “Etika

dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale”.

Në metodologji është përcaktuar që niveli i vlerësimit për çdonjërin nga kriteret e vlerësimit, bazohet në një shkallë pikëzimi nga 1 deri në 100 pikë, sikundër për gjyqtarin:

- a. 90 deri në 100 pikë – niveli i vlerësimit “Shkëlqyeshëm”;
- b. 70 deri në 89 pikë – niveli i vlerësimit “Shumë mirë”;
- c. 50 deri në 69 pikë – niveli i vlerësimit “Mirë”;
- d. 30 deri në 49 pikë – niveli i vlerësimit “Mjaftueshëm”;
- e. 1 deri në 29 pikë – niveli i vlerësimit “Pamjaftueshëm”.

Për lehtësi përdorimi të çdo vlerësuesi, metodologjia përmban një pasqyrë përmbledhëse të katër grup kriterëve, me aspektet e treguesit e secilit, bashkë me sistemin e pikëve të aplikuar.

Kriteri i parë – Aftësia profesionale: vlerësohet deri në 100 pikë, në referim të parashikimeve të nenit 72 të Ligjit për Statusin duke përcaktuar dy aspektet kryesore të vlerësimit, a) Njohurit ligjore dhe b) arsyetimi ligjor, secili me 50 pikë.

Për të vlerësuar aftësinë e gjyqtarit të komanduar në drejtim të njohurive ligjore dhe arsyetimit të dokumenteve të hartuara, vlerësuesi bazohet në këto burime vlerësimi: i) raportin përshkrues vjetor të punës së gjyqtarit të komanduar; ii) mendimin e strukturës përgjegjëse organizative që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë punën e gjyqtarit të komanduar dhe iii) vetëvlerësimin e gjyqtarit. Në vlerësimin e aftësisë profesionale të gjyqtarit të komanduar, vlerësuesi duhet të çmojë dhe pikëzojë aftësitë hulumtuese, interpretuese dhe logjikën e gjyqtarit në lidhje me hartimin e dokumentave ligjore.

Aftësia organizative – vlerësohet deri në 100 pikë në 3 aspekte: 1) aftësia për të përballuar ngarkesën e punës, 2) efektiviteti dhe metodologjia, si dhe 3) rregullshmëria dhe saktësia. Treguesit që përbëjnë aftësinë organizative të gjyqtarit të komanduar lidhen me matjen e produktivitetit duke përcaktuar se gjyqtari duhet të bëjë përpjekje maksimale në menaxhimin efektiv të kohës në lidhje me detyrat dhe afatet e përcaktuar në ligj apo aktet nënligjore të miratuar nga Këshilli, pa krijuar pengesa në ecurinë e punës në Komisione apo në njësi të tjera të strukturës së Këshillit të Lartë Gjyqësor.

Aftësia organizative e gjyqtarit të komanduar vlerësohet bazuar në këto burime: i)

raportin përshkrues vjetor të punës së gjyqtarit të komanduar; ii) mendimin e strukturës përgjegjëse organizative që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë punën e gjyqtarit të komanduar; iii) mendimin e Sekretarit të Përgjithshëm të Këshillit, i cili është zyrtari raportues që mbikëqyr në linjën e hierarkisë administrative gjyqtarin e komanduar dhe iv) vetëvlerësimin e gjyqtarit. Struktura përgjegjëse organizative dhe Struktura përgjegjëse administrative (Sekretari i Përgjithshëm), japin mendim të pavarur mbi aftësitë organizative të gjyqtarit të komanduar, sipas formës standarde të përcaktuar nga Lidhjet 3 dhe 4.

Lidhur me “Aftësia për të përballuar ngarkesën e punës” vlerësohet bazuar në: a) aftësia për të realizuar volumin normal të punës; b) aftësia për të respektuar afatet, ku në këtë të fundit vlerësohet aftësia e gjyqtarit për të zgjidhur dhe përfunduar në afatin e duhur kohor çështjet që i janë caktuar për trajtim.

Aspekti i dytë “Efektiviteti dhe metodologjia” vlerësohet mbi bazën e treguesit a) aftësia për të përcaktuar veprimet procedurale dhe planin e punës, nëpërmjet të cilit vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar për të evidentuar çështje 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 organizmin 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.

Aspekti i tretë “Rregullshmëria dhe saktësia” vlerësohet mbi bazën e dy treguesve: a) rregullshmëria e mbajtjes së dokumentacionit, ku vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar lidhur me rregullshmërinë dhe renditjen e dokumentacionit (fizik apo elektronik) të administruar, në mënyrë të tillë që ai të jetë lehtësisht i shfrytëzueshëm; dhe b) saktësia dhe plotësia e dokumentacionit, ku vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar për të garantuar që dokumentacioni që ai i përcjellë strukturës përgjegjëse ku gjyqtari shërben apo strukturave të tjera, apo edhe mbledhjes plenare të Këshillit, është i plotë dhe i përket çështjes konkrete në trajtim.

Lidhur me kriterin e tretë – Etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale – Në metodologji është përcaktuar që pikëzimi i treguesve të këtij kriteri vlerësimi të bëhet sipas një rendi zbritës bazuar në parimin e prezumimit dhe bazuar në parimin kushtetues që çdo gjyqtar për shkak të statusit të tij, ka etikë, integritet dhe shfaq paanësi në funksion. Çdo gjyqtar i komanduar e fillon procesin e vlerësimit me totalin e 100 pikëve referuar këtij kriteri të vlerësimit. Gjatë procedurës së vlerësimit, pikët mund të zbriten në varësi të problematikave të shfaqura në lidhje me çdo tregues të dalë nga burimet e vlerësimit krahasuar me ligjin, standardet e etikës dhe rregullat e sjelljes të miratuara nga KLGJ, të cilat interpretohen në përputhje me parimet ndërkombëtare për sjelljen gjyqësore dhe opinionet e përpunuara nga organizmat ndërkombëtarë.

Si burime vlerësimi për të gjithë treguesit e këtij kriteri shërbejnë: i) mendimi i strukturës përgjegjëse organizative që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë punën e gjyqtarit të komanduar (që mund të jetë Komisioni apo njësi të tjera strukturore ku gjyqtari i komanduar shërben sipas pozicionit në të cilin ai është komanduar); ii) mendimi i strukturës përgjegjëse administrative (Sekretari i Përgjithshëm i Këshillit të Lartë Gjyqësor); iii) vetëvlerësimi i gjyqtarit të komanduar; iv) vendimet përfundimtare për masat disiplinore; v) rezultatet e verifikimit të ankesave nga Inspektori i Lartë i Drejtësisë dhe vi) të dhënat e raporteve të Inspektoratit të Lartë të Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave.

Sikundër edhe për gjyqtarët, ka tre aspekte:

- A. Etika në punë, 35 pikë;
- B. Integriteti, 40 pikë;
- C. Paanësia e gjyqtarit, 25 pikë.

Në mënyrë të detajuar për të gjithë treguesit e tjerë, i gjeni të përmendura në relacion.

Për sa i përket kriterit të katërt – Aftësia personale dhe angazhimi profesional, ky kriter vlerësohet bazuar në tre aspekte:

- A. Aftësia e komunikimit, 40 pikë;
- B. Aftësia për të bashkëpunuar, 25 pikë;

C. Gatishmëria për t'u angazhuar në veprimtari të tjera, në total 35 pikë.

Lidhur me "Aftësia e komunikimit" ajo vlerësohet bazuar në: a) komunikimin e qartë dhe transparent, ku vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar për të komunikuar në mënyrë efektive dhe transparente dhe b) respektimin e konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave personale.

Metodologjia ka detajim të secilit tregues por qëllimi është që në këtë relacion të mos përmendim motamo cdo fjalë që thuhet në metodologji, por relacioni është më i sintetizuar.

Aspekti i dytë "Aftësia për të bashkëpunuar" vlerësohet mbi bazën e tre treguesve: a) Shkalla e komunikimit dhe e bashkëpunimit me kolegët, shkëmbimi i njohurive dhe i përvojës profesionale, ku vlerësohet kontributi i gjyqtarit të komanduar për ngritjen e problematikave mbi çështjet e caktuara, përmirësimin e legjislacionit, diskutimin rreth zbatimit të vendimeve të Këshillit, hartimin e projekt-akteve administrative dhe çdo çështje tjetër që lidhet me veprimtarinë në Këshill; b) Gatishmëria dhe kontributi për të kryer detyra të tjera që i ngarkohen nga strukturat drejtuese të Këshillit, ku vlerësohet gatishmëria e gjyqtarit të komanduar për të dhënë kontributin e tij jo vetëm në lidhje me çështjet që trajtohen nga struktura përgjegjëse organizative ku ai 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., dhe c) Aftësia për të bashkëpunuar dhe për të reaguar me efikasitet në rast nevoje, vlerëson aftësinë e gjyqtarit të komanduar 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.

Aspekti i tretë “Gatishmëria për t’u angazhuar në veprimtari të tjera” vlerësohet mbi bazën e: a) Pjesëmarrja në programet e formimit vazhdues të Shkollës së Magjistraturës dhe në trajnime të tjera profesionale (e cila në metodologji ndjek të njëjtin rregull sikundër edhe për gjyqtarët); b) Disponueshmëria e gjyqtarit të komanduar për trajnimin e gjyqtarëve (ku edhe këtu kemi të njëjtin parim sikundër gjyqtarët që kontributi i rrit dy pikë dhe tre pikë të tjera fillojnë vlerësimin të gjithë gjyqtarët sepse pjesëmarrja e gjyqtarëve në trajtim jo gjithmonë varet nga vullneti i tyre por varet nga nevoja dhe kërkesat që ka shkolla); c) Pjesëmarrja në veprimtari të tjera ndërinstucionale për përmirësimin e sistemit të drejtësisë, ku vlerësohet angazhimi në mënyra të ndryshme i gjyqtarit të komanduar në Këshill në veprimtari për të përmirësuar sistemin e drejtësisë dhe që nuk lidhen me pozicionin e tij të punës në Këshill, pra nuk lidhen me ato detyra që i ngarkon Këshilli por këto janë veprimtari të tjera ku ai personalisht përfshihet. Sikundër edhe për gjyqtarët janë përfshirë veprimtari të tilla si aktiviteti mësimdhënës, bashkëpunimi me grupe të ndryshme interesash për rritjen e qëllimit të cilësisë së gjyqësorit, ndërgjegjësimi i publikut, si edhe çdo veprimtari tjetër e ngjashme në fushën juridike; ç) Publikimet ligjore akademike, ku konsiderohen vlerë e shtuar për gjyqtarin e komanduar, me qëllim dhënien e kontributit për zhvillimin e doktrinës.

Lidhja nr.2 është një model i cili lehtëson të gjithë procedurën e vlerësimit pasi përmban “Raportin përshkrues vjetor të punës së gjyqtarit të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor”, është pjesë e akteve të vlerësimit dhe përbën burim vlerësimi. Ky raport përmban të dhëna faktike mbi detyrat e kryera dhe aktivitetet e tjera të gjyqtarit të komanduar gjatë vitit kalendarik paraardhës. Gjyqtari plotëson raportin në të 5-të rubrikat e tij që janë: i) përshkrimi i pozicionit; ii) detyrat e kryera gjatë pozicionit të komandimit; iii) detyra të tjera të përgjithshme iv) të dhëna për numrin e kërkesave të pranuar për përjashtim, si dhe atyre të refuzuara për heqjen dorë nga një procedurë administrative si dhe v) aspekte që kanë ndikuar në ecurinë e punës.

Struktura përgjegjëse organizative dhe administrative, monokratike ose kolegjiale,

aprovon raportin duke e sigluar në fund dokumentin. Raporti depozitohet në zyrën e protokollit të Këshillit, brenda muajit janar të çdo viti kalendarik. Në rast se gjatë periudhës së mbuluar nga raporti, ka më shumë se një strukturë përgjegjëse organizative, raporti siglohet më vete nga secila prej tyre (pra secili komision).

Lidhja nr.3 dhe nr. 4 përmbajnë modelin e formularit të dhënies së mendimit të strukturës përgjegjëse organizative dhe asaj administrative, njëkohësisht përcaktojnë edhe standardet e dhënies së këtyre mendimeve nga ana e secilës strukturë, pasi ato janë burime vlerësimi në kuptim të nenit 8 të këtyre rregullave.

Secila nga strukturat përgjegjëse 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. Nëse gjatë kësaj periudhe, gjyqtari i komanduar ka shërbyer në pozicione të ndryshme në më shumë se një strukturë të tillë përgjegjëse, secila prej tyre jep mendim të pavarur të aftësive të gjyqtarit të komanduar.

Lidhja nr.5 përmban formularin standard të vetëvlerësimit të gjyqtarit të komanduar format i cili parashikohet në zbatim të nenit 86 të Ligjit për Statusin dhe nenit 15 të rregullave të vlerësimit etik dhe profesional. Vetëvlerësimi i gjyqtarit, sipas formati standard është pjesë e akteve të vlerësimit dhe përbën burim vlerësimi. Gjyqtari i komanduar plotëson formatin standard të vetëvlerësimit, sipas rubrikave përkatëse, e nënshkruan atë dhe e dorëzon në zyrën e protokollit brenda 3 javëve nga marrja e njoftimit mbi fillimin e procedurës së vlerësimit etik dhe profesional. Ai vetëvlerëson veten e vet në zbatim të detyrimit ligjor për secilin tregues të aspekteve lidhur me katër kriteret e vlerësimit. Në vetëvlerësim, me qëllim që gjyqtari ka të drejtën dhe detyrimin për t'u dëgjuar, përfshihen në një rubrikë të veçantë komentet ose kundërshtimet e tij në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative dhe administrative.

Lidhja nr.6 përmban modelin në mënyrën se si përpilohet projektraporti i vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit nga relatori, më qëllim unifikimin dhe standardizimin e mënyrës së hartimit të këtij akti të rëndësishëm procedural. Ky model i projektraportit është konceptuar si një dokument i integruar, i ndarë në tetë pjesë:

Ndarja A – Të dhënat e gjyqtarit.

Ndarja B – Të dhënat e vlerësuesit.

Ndarja C – Qëllimi.

Ndarja Ç – Burimet e vlerësimit ku ato listohen dhe përshkruhen.

Ndarja D– Procedura e cila përshkruhet në rend kronologjik dhe në mënyrë të saktë për arsye sepse vetëm shkelje të rënda procedurale përbëjnë shkak për ankim ndaj vendimit të Këshillit që miraton vlerësimin e gjyqtarit.

Ndarja E – Pasqyrimi dhe analiza e integruar e të dhënave të marra nga burimet e vlerësimit dhe propozimi për nivelin e vlerësimit për çdo kriter vlerësimi.

Përmbajtja për secilin kriter, në mënyrë e draftimit dhe modelit të paraqitur për miratim është bazuar në nenin 93, pika 5, të Ligjit për Statusin.

Ndarja Ë – Propozimi për nivelin e vlerësimit për çdo kriter vlerësimi dhe nivelin e përgjithshëm të vlerësimit.

Ndarja F – Propozime dhe rekomandime, me qëllim që gjyqtari i komanduar t'i ketë parasysh në vijimin e punës së tij.

Lidhja nr.7 që i bashkëlidhet akteve të vlerësimit të gjyqtarëve të komanduar përbëhet nga një model mbi të cilin pasqyrohen në mënyrë skematike dhe matematikore kriteret e vlerësimit, shkalla e aftësisë, pikëzimi dhe niveli i vlerësimit të gjyqtarit të komanduar.

Projektraporti i vlerësimit përmban lidhjen nr.7 e cila është një format tabelor që përmban kriteret e vlerësimit, treguesit, shkallën e aftësisë dhe pikëzimin për çdo tregues e atë total, nivelin e vlerësimit për çdo kriter dhe nivelin e vlerësimit përfundimtar të gjyqtarit të komanduar. Ky format tabelor, përveç sa më sipër, ka të integruar në të edhe të dhënat për metodologjinë e ndjekur në vlerësim, sipas rendit kronologjik të procesit vlerësues: shkallë aftësie–pikëzim–nivel vlerësimi. Ky format tabelor, pjesë integrale e projektraportit të vlerësimit, është përmbledhje e përfundimeve që propozohen nga relatori në lidhje me vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar. Pas miratimit në tërësi apo me ndryshime të projektraportit nga mbledhja plenare, pjesa e lidhjes 7 është lehtësisht e përdorshme në procedurat e promovimit të gjyqtarëve apo në

çdo procedurë tjetër, për të cilën, pikëzimi dhe niveli i vlerësimit të gjyqtarit ka ndikim.

Për sa më sipër, në pikën e parë të projektvendimit është parashikuar miratimi i rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor sipas tekstit që i bashkëlidhet këtij vendimi dhe që është pjesë përbërëse e “Skemës së vlerësimit të gjyqtarëve”.

Duke e konsideruar një akt administrativ normativ, pjesë e Skemës së Vlerësimit të Gjyqtarëve, është parashikuar hyrja e tij në fuqi në datën e botimit në Fletoren Zyrtare, në referim të parashikimeve të nenit 98, pika 4 të Ligjit nr.115/2016. Faleminderit!

Naureda Llagami: Zonja Ukperaj, faleminderit për relatimin.

Në fakt, ishte një nga rregulloret më të rëndësishme dhe duhej të relatohej në mënyrë të detajuar për të kuptuar jo vetëm ne këtu, por i gjithë sistemi lidhur me mënyrën se si do të aplikohen. Janë rregulla të reja në fakt. Janë rregulla që nuk kanë ekzistuar më parë. Jo më kot u desh kohë për t’i hartuar dhe tashmë për t’i zbatuar.

Në fakt do të ftoja kolegët, pavarësisht se ne këtë rregullore midis nesh e kemi debatuar, e kemi diskutuar, e kemi zhvilluar me grupet e interesit, me gjyqtarë në sistem, me gjyqtarët e komanduar, kështu që besoj se i është nënshtruar një konsultimi të gjerë, dhe këtu janë reflektuar të gjithë shqetësimet, jo vetëm të gjyqtarëve, por edhe të anëtarëve.

Megjithatë, prapë, meqë jemi në këtë seancë dëgjimore për këtë rregullore, në qoftë se ka ndonjë diskutim... Nëse jo, unë do të ftoja të gjithë kolegët që ta miratonin dhe pse jo të përgëzoj komisionin për punën që ka bërë dhe ta inkurajoj për të vijuar me vlerësimet sa më shpejt.

Ilir Rusi: Dakord.

Irena Plaku: Pro.

Dritan Hallunaj: Pro.

Ridvan Hado: Dakord.

Alban Toro: Dakord.

Fatmira Luli: Dakord.

Marçela Shehu: Dakord.

Yllka Rupa: Pro.

Brikena Ukperaj: Pro.

Naureda Llagami: Dakord.

Atëherë, Këshilli vendosi:

1. Miratimin e rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor sipas tekstit që i bashkëlidhet këtij vendimi dhe që është pjesë përbërëse e “Skemës së vlerësimit të gjyqtarëve”.

Ky vendim hyn në fuqi në datën e botimit në Fletoren Zyrtare.

Me kaq mbledhja për sot ka mbaruar.

Megjithatë unë ju sjell në vëmendje që nga ana e KZHK-së po përpunohen disa kërkesa urgjente për caktimin e gjyqtarëve për çështje të veçanta. Kështu që ne mund të thërritemi pas një ore për t’i shqyrtuar ato kërkesa.

Për momentin mund të vijojmë punën tonë të përditshme.

Duke ju falënderuar për kohën, punë të mbarë!

* * *

(Pika 4 e rendit të ditës)

Për Këshillin e Lartë Gjyqësor