VENDIM
Nr. 159, datë 5.4.2023

PËR MIRATIMIN E RREGULLAVE TË VLERËSIMIT ETIK DHE PROFESIONAL TË GJYQTARËVE TË KOMANDUAR NË KËSHILLIN E LARTË GJYQËSOR

Këshillit i Lartë Gjyqësor, bazuar në nenin 147, pika 1, shkronja "a", të Kushtetutës, si dhe në nenet 2, 53, 68–72, 74–78, 84–95 dhe 171, të ligjit nr. 96/2016, "Për statusin e gjyqtarëve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë", të ndryshuar, nenin 25 të ligjit nr. 48/2019 "Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 96/2016, me propozimin e Komisionit të Vlerësimit të Etikës dhe Veprimtarisë Profesionale,

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.

PËR KËSHILLIN E LARTË GJYQËSOR
KRYETARE
Naureda Llagami

RREGULLA TË VLERËSIMIT ETIK DHE PROFESIONAL TË GJYQTARËVE TË KOMANDUAR NË KËSHILLIN E LARTË GJYQËSOR

KREU I
DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1
Qëllimi

1. Rregullat e vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor kanë për qëllim të detajojnë:

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; si dhe

d) Rolin dhe përgjegjësitë e çdo strukture monokratike/kolegjiale në Këshillin e Lartë Gjyqësor, të përfshirë në përgatitje dhe vendimmarrje, për qëllim të procedurave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar.

Neni 2
Fusha e zbatimit

1. Ky vendim zbatohet për vlerësimin e gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor, për kohën e ushtrimit të detyrës pranë këtij Këshilli.

2. Rregullat që lidhen me procedurën e vlerësimit, zbatohen edhe për gradimin e gjyqtarëve të komanduar inspektorë në ish-Këshillin e Lartë të Drejtësisë, për periudhën e vlerësimit

2013–2016. Burimet dhe mënyra e përcaktimit të nivelit të vlerësimit të gjyqtarëve të komanduar në detyrën e inspektorit, detajohen në dispozitat tranzitore të këtyre rregullave.

Neni 3
Përmbajtja

1. Pjesë e rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor, janë edhe:

a) Metodologjia e pikëzimit me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të gjyqtarit të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor (lidhja nr. 1);

b) Formati standard i raportit përshkrues vjetor të punës së gjyqtarit të komanduar në Këshill (lidhja nr. 2);

c) Formati standard i mendimit periodik vjetor i strukturës përgjegjëse që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë në linjën e hierarkisë organizative punën e gjyqtarit të komanduar (lidhja nr. 3);

ç) Formati standard i mendimit periodik vjetor i strukturës përgjegjëse që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë në linjën e hierarkisë administrative punën e gjyqtarit të komanduar (lidhja nr. 4);

d) Formati standard i vetëvlerësimit të gjyqtarit të komanduar (lidhja nr. 5);

dh) Formati standard i projektraportit të vlerësimit i përgatitur nga relatori i procedurës (lidhja nr. 6);

e) Formati standard i tabelës së pikëzimit dhe shkallës së aftësisë së gjyqtarit të komanduar (lidhja nr. 7).

Neni 4
Përkufizime

1. Për qëllime të këtyre rregullave, termat e mëposhtëm kanë këto kuptime:

a) "Dosja e vlerësimit" është dosja e hapur për secilin gjyqtar të komanduar, që përmban burimet e vlerësimit, si dhe çdo akt të marrë gjatë procedurës së vlerësimit;

b) "Dosja personale" është dosja e gjyqtarit që administrohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore në Këshillin e Lartë Gjyqësor;

c) "Gjyqtari i komanduar" është gjyqtari i cili gjatë periudhës së vlerësimit ka qenë ose vazhdon të jetë i komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor;

ç) "Këshilli" është Këshilli i Lartë Gjyqësor;

d) "Komisioni i Vlerësimit" është Komisioni i Përhershëm i Vlerësimit të Etikës dhe Veprimtarisë Profesionale në Këshill;

dh) "Ligji për statusin" është ligji nr. 96/2016, "Për statusin e gjyqtarëve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë", të ndryshuar;

e) "Projektraporti i vlerësimit" është akti i hartuar nga relatori i procedurës sipas formatit standard të përcaktuar në lidhjen nr. 6;

ë) "Raport përshkrues vjetor" është dokumenti i përpiluar nga gjyqtari i komanduar dhe i aprovuar me siglën e strukturës përgjegjëse organizative dhe/ose administrative, sipas rastit. Raporti përmban të dhëna faktike mbi detyrat dhe punën e gjyqtarit të komanduar për vitin paraardhës, sipas formatit standard të përcaktuar në lidhjen nr. 2. Gjyqtari i komanduar depoziton raportin përshkrues vjetor në zyrën e protokollit të Këshillit brenda muajit janar të vitit pasardhës.

f) "Mendim i strukturës përgjegjëse organizative" është mendimi i strukturës përgjegjëse që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë në linjën e hierarkisë organizative punën e gjyqtarit të komanduar, sipas formatit standard të përcaktuar në lidhjen nr. 3.

g) "Mendim i strukturës përgjegjëse administrative" është mendimi i Sekretarit të Përgjithshëm të Këshillit, i cili mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë në linjën e hierarkisë administrative punën e gjyqtarit të komanduar, sipas formatit standard të përcaktuar në lidhjen nr. 4.

gj) "Struktura përgjegjëse organizative" është çdo Komision i përhershëm/i përkohshëm ose çdo njësi tjetër strukturore e Këshillit, monokratike ose kolegjiale, që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë në linjën e hierarkisë organizative punën e gjyqtarit të komanduar;

h) "Struktura përgjegjëse administrative" është Sekretari i Përgjithshëm i Këshillit që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë në linjën e hierarkisë administrative punën e gjyqtarit të komanduar;

i) "Relatori" është anëtari i Komisionit të Përhershëm të Vlerësimit të Etikës dhe Veprimtarisë Profesionale në Këshill dhe/ose anëtari zëvendësues, i caktuar me short për çdo vlerësim;

j) "Vetëvlerësimi i gjyqtarit" është vlerësimi i kryer nga gjyqtari i komanduar mbi aftësitë e tij etike dhe profesionale gjatë periudhës së vlerësimit, sipas formatit standard të përcaktuar në lidhjen nr. 5, në të cilin përfshihen edhe komentet ose kundërshtimet në lidhje me mendimet vjetore periodike të strukturës përgjegjëse organizative dhe administrative.

Neni 5
Parimet e vlerësimit

1. Vlerësimi i gjyqtarit të komanduar bazohet dhe zbatohet nëpërmjet parimeve të pavarësisë, meritokracisë dhe zhvillimit të karrierës, efikasitetit, procesit të rregullt ligjor dhe konfidencialitetit.

Neni 6
Periudha e vlerësimit

1. Periudha e vlerësimit për gjyqtarin e komanduar është e njëjtë me afatin/periudhën e komandimit. Ajo fillon në të njëjtën ditë me komandimin dhe përfundon në fund të komandimit, i cili nuk mund të jetë më shumë se pesë vjet.

2. Këshilli kryen vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar pas përfundimit të afatit të komandimit. Si rregull, gjyqtari i komanduar vlerësohet vetëm një herë për të gjithë periudhën e komandimit.

3. Nëse gjatë periudhës së komandimit, gjyqtari kandidon për lëvizje paralele ose ngritje në detyrë dhe për të nuk ka vlerësime të kryera apo që mund të kryhen sipas programeve të vlerësimit të miratuara nga Këshilli, ky i fundit bën vlerësim për periudhën e komandimit deri në momentin e kandidimit, vetëm nëse nga vlerësimi i fundit etik dhe profesional, kanë kaluar më shumë se dy vjet.

4. Leja e papaguar e kryer gjatë komandimit, nuk përfshihet në periudhën e vlerësimit.

5. Periudha e vlerësimit llogaritet në vite kalendarike. Në çdo rast ajo nuk mund të jetë më e shkurtër se një vit.

Neni 7
Kriteret dhe mënyra e vlerësimit

1. Vlerësimi etik dhe profesional i gjyqtarit të komanduar kryhet mbi të njëjtat kritere vlerësimi të përcaktuara në nenin 71 të "Ligjit për statusin".

2. Aspektet e vlerësimit, të matura nga treguesit përbërës, shkalla e aftësisë dhe pikëzimi për çdo tregues vlerësimi, përcaktohen në Metodologjinë e Pikëzimit (lidhja nr. 1).

3. Vlerësimi etik dhe profesional ndjek me rigorozitet rregullin e formalizimit, sipas formave standarde në lidhjet bashkëngjitur, duke dokumentuar me shkrim çdo veprim që kryhet, i cili më pas përfshihet në dosjen e vlerësimit.

Neni 8
Burimet e vlerësimit

1. Vlerësimi i gjyqtarit të komanduar bazohet në këto burime:

a) dosja personale e gjyqtarit;

b) vetëvlerësimi i kryer nga gjyqtari;

c) raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar;

ç) mendim periodik vjetor i strukturës përgjegjëse organizative. Struktura përgjegjëse organizative 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 periudhës njëvjeçare, 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;

d) mendim periodik vjetor i strukturës përgjegjëse administrative. Struktura përgjegjëse administrative harton çdo vit mendimin e saj 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;

dh) të dhënat për verifikimin e ankesave të paraqitura ndaj gjyqtarit gjatë periudhës së vlerësimit;

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;

ë) 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) raportet e kërkuara nga Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave ose 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;

gj) çdo e dhënë tjetër, që tregon ngritjen profesionale të gjyqtarit.

Neni 9
Përfundimi i procedurës pa vendim përfundimtar

1. Procedura e vlerësimit të gjyqtarit të komanduar përfundon pa vendim përfundimtar në rastin e mbarimit të statusit të magjistratit.

Neni 10
Detyrat e relatorit

1. Relatori është përgjegjës për zhvillimin e procedurës së vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar, duke marrë masa, për:

a) njoftimin e gjyqtarit të komanduar për fillimin e procedurës së vlerësimit;

b) mbledhjen e dokumentacionit të vlerësimit, duke bashkëpunuar dhe komunikuar me gjyqtarin, strukturën përgjegjëse organizative/administrative, zyrën e protokollit në Këshill dhe çdo institucion tjetër;

c) krijimin e dosjes së vlerësimit;

ç) 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;

d) hartimin e projektraportit të vlerësimit të gjyqtarit.

2. Në kryerjen e funksioneve të tij, relatori mbështetet nga struktura administrative e Këshillit.

Neni 11
Roli i Komisionit të Vlerësimit

1. Pas krijimit të dosjes së vlerësimit, Komisioni i Vlerësimit, mbi propozimin e relatorit, vlerëson nëse dokumentacioni i dosjes është i plotë e mund të vijohet me hartimin e projektraportit të vlerësimit, ose i kërkon relatorit marrjen e të dhënave të tjera nga burimet e vlerësimit, duke i përcaktuar ato.

KREU II
PROCEDURA E VLERËSIMIT ETIK DHE PROFESIONAL

Neni 12
Fazat e vlerësimit

1. Vlerësimi etik dhe profesional i gjyqtarit të komanduar, zhvillohet sipas fazave të mëposhtme:

a) veprimet paraprake, të cilat përfshijnë përgatitjen e programit të veçantë të vlerësimeve të gjyqtarëve të komanduar dhe caktimin e relatorit për çdo vlerësim;

b) mbledhja e dokumentacionit dhe krijimi i dosjes së vlerësimit nga relatori;

c) shqyrtimi i plotësimit të procedurave të vlerësimit nga Komisioni;

ç) hartimi i projektraportit të vlerësimit nga relatori përkatës;

d) miratimi i raportit të vlerësimit nga Këshilli.

Neni 13
Programi i vlerësimit

1. Në programin e vlerësimeve etike dhe profesionale periodike të miratuar nga Këshilli, me propozim të Komisionit të Vlerësimit, brenda muajit nëntor të çdo viti përfshihet edhe vlerësimi etik dhe profesional i gjyqtarëve të komanduar në Këshill.

2. Në përgatitjen e projektprogramit, Komisioni mbështetet nga njësia e burimeve njerëzore. Kjo njësi, brenda muajit shtator, i paraqet Komisionit listën emërore të gjyqtarëve të komanduar, të përditësuar me të dhënat e mëposhtme:

a) periudhën efektive të komandimit në Këshill të secilit gjyqtar;

b) pozicionin e punës së çdo gjyqtari të komanduar në Këshill;

c) çdo të dhënë tjetër që Komisioni e vlerëson të nevojshme, për qëllim të hartimit të programit.

3. Programi hartohet bazuar në parimin e kryerjes së vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në kohën e duhur, sipas parashikimeve të nenit 6 të mësipërm. Lista përfshin detyrimisht të gjithë gjyqtarët e komanduar, të cilëve u ka përfunduar ose iu përfundon periudha e komandimit në vitin përkatës.

4. Vendimi që miraton programin publikohet në faqen zyrtare të Këshillit.

Neni 14

Caktimi i relatorit

1. Para fillimit të çdo tremujori, Këshilli, me propozim të Komisionit të Vlerësimit përcakton listën e gjyqtarëve të komanduar në Këshill që i nënshtrohen vlerësimit, sipas programit të miratuar.

2. Bazuar në listën e mësipërme, mbledhja plenare e Këshillit cakton me short relatorin për çdo vlerësim, duke mbajtur parasysh, për aq sa është e mundur, barazinë e shpërndarjes së punës. Për shkak të ngarkesës së punës dhe kur Komisioni i Vlerësimit e çmon të nevojshme, në shortin për zgjedhjen e relatorit përfshihen edhe anëtarët zëvendësues.

3. Relatori i njofton gjyqtarit të komanduar fillimin e procedurës së vlerësimit, si dhe të drejtën për të kërkuar përjashtimin e relatorit.

4. Në rast se gjyqtari paraqet kërkesë për përjashtimin e relatorit për vlerësimin, Këshilli vendos jo më vone se tri ditë nga depozitimi i saj. Nëse relatori i çështjes përjashtohet, Këshilli zhvillon menjëherë procedurat e shortit për caktimin e një relatori të ri.

Neni 15

Mbledhja e dokumentacionit dhe krijimi i dosjes së vlerësimit

1. Brenda tri javëve nga marrja e njoftimit për fillimin e procedurës së vlerësimit, gjyqtari i komanduar përgatit aktin e vetëvlerësimit, sipas formës standarde të përcaktuar në lidhjen nr. 5, dhe e dorëzon atë në zyrën e protokollit të Këshillit. Kjo e fundit e përcjell menjëherë aktin e vetëvlerësimit pranë relatorit përkatës.

2. Relatori mbledh, gjithashtu:

a) raportet përshkruese vjetore të punës së gjyqtarit të komanduar, të hartuara sipas formatit të përcaktuar në lidhjen nr. 2, të depozituara prej tij në zyrën e protokollit të Këshillit, për çdo vit kalendarik të përfshirë në periudhën e vlerësimit;

b) mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative, të hartuara sipas formatit të përcaktuar në lidhjen nr. 3, të depozituara në zyrën e protokollit të Këshillit, për çdo vit kalendarik të përfshirë në periudhën e vlerësimit;

c) mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative, të hartuara sipas formatit të përcaktuar në lidhjen nr. 4, të depozituara në zyrën e protokollit të Këshillit, për çdo vit kalendarik të përfshirë në periudhën e vlerësimit.

Neni 16

Dosja e vlerësimit

1. Relatori, brenda dy javëve nga paraqitja e aktit të vetëvlerësimit të gjyqtarit, merr masat për krijimin e dosjes së vlerësimit. Gjyqtari i komanduar ka të drejtë në çdo kohë të marrë kopje apo ekstrakte të akteve të përditësuara.

2. Në dosjen e vlerësimit, si pjesë e burimeve të parashikuara më sipër në nenin 8, përfshihen edhe informacione nga institucione të tjera audituese ose kontrolluese, të cilat kërkohen kur çmohet e nevojshme.

Neni 17

Hartimi i projektraportit të vlerësimit nga relatori dhe miratimi në Komision

1. Brenda dy javëve nga krijimi i dosjes së vlerësimit dhe pasi Komisioni i ka vlerësuar të plota procedurat, relatori harton projektraportin e vlerësimit etik dhe profesional, sipas formës standarde të përcaktuar në lidhjen nr. 6.

2. Projektraporti i vlerësimit i njoftohet gjyqtarit të komanduar, i cili informohet për të drejtën për të aksesuar dosjen e vlerësimit dhe për ta kundërshtuar atë me shkrim brenda 2 javëve nga data e marrjes së njoftimit, sipas nenit 94 të "Ligjit për statusin".

3. Gjyqtari i komanduar ka të drejtë të dëgjohet nga Këshilli në mbledhjen plenare në të cilën do të shqyrtohet projektraporti i vlerësimit.

Neni 18

Shqyrtimi i vlerësimit dhe vendimi i Këshillit

1. Projektraporti i vlerësimit përcillet për shqyrtim nga relatori në mbledhjen plenare të Këshillit. Si rregull, çështja përfshihet në rendin e ditës së mbledhjes së radhës së Këshillit.

2. Çdo anëtar i Këshillit ka akses në dosjen e vlerësimit.

3. Nëse gjyqtari i komanduar nuk ka kërkuar të dëgjohet nga Këshilli, çështja shqyrtohet bazuar në relatimin e çështjes nga relatori, i cili iu përgjigjet edhe pyetjeve eventuale të ngritura nga anëtarët e Këshillit.

4. Nëse gjyqtari i komanduar ka kërkuar të dëgjohet, çështja shqyrtohet bazuar në relatimin e çështjes nga relatori dhe në shpjegimet e gjyqtarit, i cili gjatë seancës dëgjimore nuk duhet të përsërisë përmbajtjen e kundërshtimit me shkrim. Çdo anëtar i Këshillit mund të bëjë pyetje për relatorin dhe gjyqtarin. Me kërkesë të gjyqtarit ose për shkak të nevojës për të sqaruar faktet, Këshilli thërret në seancë dëgjimore edhe persona të tjerë.

5. Këshilli vendos për vlerësimin sipas rregullave të nenit 95 të "Ligjit për statusin".

6. Në përfundim, Këshilli publikon në faqen zyrtare të internetit ekstrakte të raportit të vlerësimit dhe të vendimit, sipas formës standarde të miratuar prej tij.

KREU III
PËRFUNDIMI I VLERËSIMIT

Neni 19

Ankimi i gjyqtarit

1. Kundër vendimit të Këshillit, gjyqtari i komanduar ka të drejtën e ankimit vetëm për shkelje të rënda procedurale.

2. Ankimi paraqitet në Gjykatën e Apelit Administrativ brenda 15 ditëve nga data e njoftimit të vendimit të arsyetuar të Këshillit.

Neni 20

Arkivimi i dosjes së vlerësimit

1. Kur vlerësimi i gjyqtarit të komanduar bëhet përfundimtar, rezultati i vlerësimit përfshihet në dosjen personale të gjyqtarit.

2. Dosja e vlerësimit arkivohet sipas rregullave të përgjithshme për arkivimin e akteve të Këshillit.

KREU IV
DISPOZITA KALIMTARE

Neni 21

Gradimi i gjyqtarit të komanduar në detyrën e inspektorit në ish-Këshillin e Lartë të Drejtësisë

1. Periudha e rivlerësimit kalimtar 8.10.2013–8.10.2016 konsiderohet periudhë vlerësimi periodik, i cili përfundon me përcaktimin e nivelit të vlerësimit (gradimin) e çdo gjyqtari që në këtë periudhë ka qenë i komanduar në detyrën e inspektorit në ish-Këshillin e Lartë të Drejtësisë.

2. Gradimi i gjyqtarit të komanduar në detyrën e inspektorit në ish-Këshillin e Lartë të Drejtësisë, kryhet sipas kritereve dhe aspekteve të vlerësimit, të matura nga treguesit përbërës sipas Metodologjisë së pikëzimit (lidhja nr. 1).

3. Si burime vlerësimi për të përcaktuar nivelin e vlerësimit të gjyqtarit të komanduar në detyrën e inspektorit, shërbejnë të gjitha të dhënat që përfshihen në dosjen me aktet e vlerësimit profesional të gjyqtarit, të dërguara nga organet e rivlerësimit kalimtar. Në mënyrë të detajuar:

a) Për vlerësimin e kriterit "Aftësia profesionale" e gjyqtarit të komanduar inspektor, si burim vlerësimi shërbejnë:

i. konkluzionet e arritura në raportin e analizimit të aftësive profesionale të përgatitur nga ish-Këshilli i Lartë i Drejtësisë ose Këshilli i Lartë Gjyqësor, 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-Këshilli i Lartë i Drejtësisë;

iii. dokumentet ligjore të administruara gjatë procesit të rivlerësimit kalimtar.

b) Për vlerësimin e kriterit "Aftësia organizative" e gjyqtarit të komanduar inspektor, si burim vlerësimi shërbejnë:

i. të dhënat statistikore të pozicionit të punës si inspektor;

ii. konkluzionet e arritura në raportin e analizimit të aftësive profesionale të përgatitur nga ish-Këshilli i Lartë i Drejtësisë ose Këshilli i Lartë Gjyqësor, për qëllime të procesit të rivlerësimit kalimtar;

iii. aktet e vlerësimit të aftësive profesionale të gjyqtarit të komanduar në detyrën e inspektorit, të miratuara nga ish-Këshilli i Lartë i Drejtësisë;

iv. dokumentet ligjore të administruara gjatë procesit të rivlerësimit kalimtar.

c) Për vlerësimin e kriterit "Etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale" të gjyqtarit të komanduar inspektor, si burim vlerësimi shërbejnë:

i. konkluzionet e arritura në raportin e analizimit të aftësive profesionale të përgatitur nga ish-Këshilli i Lartë i Drejtësisë ose Këshilli i Lartë Gjyqësor, për qëllime të procesit të rivlerësimit kalimtar;

ii. aktet e vlerësimit të aftësive profesionale të gjyqtarit të komanduar në detyrën e inspektorit, të miratuar nga ish-Këshilli i Lartë i Drejtësisë;

iii. të dhëna nga burimet arkivore të Këshillit/KLD-së;

iv. të dhënat për masa disiplinore;

v. rezultatet e verifikimit të ankesave të paraqitura ndaj gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së vlerësimit.

d) Për vlerësimin e kriterit "Aftësia personale dhe angazhimi profesional" e gjyqtarit të komanduar inspektor, si burim vlerësimi shërbejnë:

i. konkluzionet e arritura në raportin e analizimit të aftësive profesionale të përgatitur nga ish-Këshilli i Lartë i Drejtësisë ose Këshilli i Lartë Gjyqësor, 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-Këshilli i Lartë i Drejtësisë;

iii. dokumentet ligjore të administruara gjatë procesit të rivlerësimit kalimtar;

iv. rezultatet e verifikimit të ankesave të paraqitura ndaj gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së rivlerësimit kalimtar;

v. të dhënat e marra nga Shkolla e Magjistraturës;

vi. të dhënat nga dosja personale e gjyqtarit;

vii. çdo e dhënë tjetër që tregon ngritjen profesionale të gjyqtarit.

4. Për gradimin e gjyqtarit të komanduar që ka ushtruar detyrën e inspektorit në ish-Këshillin e Lartë të Drejtësisë, burim vlerësimi për kriterin e "Aftësive organizative" shërbejnë edhe të dhënat statistikore të përfshira në dosjen e rivlerësimit kalimtar. Gradimi bëhet referuar treguesve sasiorë, kohorë dhe standardeve të përcaktuara në vendimin nr. 36, datë 29.4.2015, të ish-Këshillit të Lartë të Drejtësisë.

5. Deri në përfundimin e rivlerësimit kalimtar, programi vjetor i vlerësimit etik dhe profesional merr në konsideratë rastet, për të cilat organet e rivlerësimit kalimtar kanë paraqitur në Këshill, sipas nenit 171, pika 5, të "Ligjit për statusin", dosjet e me aktet e vlerësimit profesional.

6. Procedura e vlerësimit, me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit (gradimin) e gjyqtarit të komanduar si inspektor, ndjek të njëjtat rregulla të përcaktuara nga nenet 14, 16, 17 dhe 18.

Neni 22

Vlerësimi i parë etik dhe profesional i gjyqtarit të komanduar në Këshill, për të cilin ka mbaruar komandimi

1. Këshilli llogarit periudhën e vlerësimit të individualizuar për çdo gjyqtar të komanduar duke filluar nga data 1.1.2019.

2. Për gjyqtarin që e ka përfunduar komandimin para hyrjes në fuqi të këtyre rregullave, vlerësimi fillon sipas programit të vlerësimit për vitin 2024.

3. Gjyqtari i komanduar, sipas pikës 2, harton raportin e punës për gjithë periudhën e komandimit dhe e depozitojnë atë në zyrën e protokollit të Këshillit brenda muajit shtator të vitit 2023. Mendimi i strukturave përgjegjëse organizative/administrative hartohet dhe depozitohet në zyrën e protokollit të Këshillit jo më vonë se data 31.10.2023.

4. Nëse gjyqtarit që i ka mbaruar komandimi ka kandiduar në procedura të lëvizjeve paralele ose të ngritjes në detyrë, të shpallura para hyrjes në fuqi të këtyre rregullave dhe veç gradimit (vlerësim i parë) nuk ka vlerësim tjetër të fundit në kohë, të kryer apo që mund të kryhet sipas programeve të vlerësimit të miratuara nga Këshilli, vlerësimi fillon sipas një programi të veçantë, jo më vonë se dy javë nga hyrja në fuqi e këtij vendimi. Në këtë rast, periudha e vlerësimit llogaritet nga data e fillimit të komandimit por jo më parë se data 1.1.2019 dhe shtrihet deri në momentin e kandidimit. Periudha e vlerësimit nuk mund të jetë më e shkurtër se një vit.

5. Gjyqtari i komanduar sipas pikës 4 harton raportin e punës për gjithë periudhën e vlerësimit dhe e depoziton atë në zyrën e protokollit të Këshillit brenda një jave nga fillimi i procedurës së vlerësimit. Mendimi i strukturave përgjegjëse organizative/administrative hartohet dhe depozitohet në zyrën e protokollit të Këshillit, brenda dy javëve nga fillimi i procedurës së vlerësimit. Gjyqtari i komanduar përgatit formuarin e vetëvlerësimit dhe e depoziton atë në zyrën e protokollit të Këshillit, brenda një muaji nga fillimi i procedurës së vlerësimit.

6. Procedura e vlerësimit ndjek të njëjtat rregulla të përcaktuara nga nenet 14, 16, 17 dhe 18, me afate të përgjysmuara.

Neni 23

Vlerësimi i parë etik dhe profesional i gjyqtarit të komanduar në Këshill, për të cilin nuk ka mbaruar komandimi

1. Për gjyqtarin që nuk e ka përfunduar komandimin në momentin e hyrjes në fuqi të këtyre rregullave, vlerësimi fillon pas përfundimit të komandimit, sipas programeve të vlerësimit të

miratuar nga Këshilli. Gjyqtari i komanduar përgatit dhe depoziton raportin e punës së tij për periudhën e komandimit deri në 31.12.2022 dhe e depoziton atë në zyrën e protokollit të Këshillit brenda muajit shtator të vitit 2023. Mendimi i strukturave përgjegjëse organizative/administrative hartohet dhe depozitohet në zyrën e protokollit të Këshillit, jo më vonë se data 31.10.2023. Në vijim raportet e punës dhe mendimi i strukturës organizative/administrative, hartohen dhe depozitohen në zyrën e protokollit të Këshillit, sipas rregullave të përcaktuara në nenin 4 shkronja "ë", "f" dhe "g".

2. Nëse gjyqtari që nuk e ka përfunduar komandimin në momentin e hyrjes në fuqi të këtyre rregullave, ka kandiduar në procedura të lëvizjeve paralele ose ngritjes në detyrë, të shpallura para hyrjes në fuqi të këtyre rregullave dhe veç gradimit (vlerësim i parë) nuk ka vlerësim tjetër të fundit në kohë, të kryer apo që mund të kryhet sipas programeve të vlerësimit të miratuara nga Këshilli, vlerësimi fillon sipas një programi të veçantë, jo më vonë se dy javë nga hyrja në fuqi e këtij vendimi. Në këtë rast periudha e vlerësimit llogaritet nga data e fillimit të komandimit, por jo më parë se data 1.1.2019 dhe shtrihet deri në momentin e kandidimit. Periudha e vlerësimit nuk mund të jetë më e shkurtër se një vit.

3. Gjyqtarët e komanduar sipas pikës 2, hartojnë raportin e punës për gjithë periudhën e vlerësimit dhe e depozitojnë atë në zyrën e protokollit të Këshillit brenda një jave nga fillimi i procedurës së vlerësimit. Mendimi i strukturave përgjegjëse organizative/administrative hartohet dhe depozitohet në zyrën e protokollit të Këshillit brenda dy javëve nga fillimi i procedurës së vlerësimit. Gjyqtari i komanduar përgatit formuarin e vetëvlerësimit dhe e depoziton atë në zyrën e protokollit të Këshillit brenda një muaji nga fillimi i procedurës së vlerësimit.

4. Procedura e vlerësimit ndjek të njëjtat rregulla të përcaktuara nga nenet 14, 16, 17 dhe 18, me afate të përgjysmuara.

Lidhja nr. 1

METODOLOGJIA E PIKËZIMIT
ME QËLLIM PËRCAKTIMIN E NIVELIT TË VLERËSIMIT TË GJYQTARIT TË KOMANDUAR NË KËSHILLIN E LARTË GJYQËSOR

1. Metodologjia e pikëzimit ka për qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të gjyqtarit të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor për secilin kriter dhe treguesit përkatës ligjor, mbi bazën e një sistemi pikësh të përcaktuar mbi meritat, kualifikimin, integritetin, aftësinë dhe efikasitetin e tij, në funksionet që ai kryen në pozicionin e komanduar.

2. Metodologjia e pikëzimit është pjesë përbërëse e "Skemës së vlerësimit", sipas përcaktimeve të nenit 2 shkronja "ll" të ligjit nr. 96/2016, "Për statusin e gjyqtareve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë", të ndryshuar.

3. Me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të gjyqtarit të komanduar pranë Këshillit të Lartë Gjyqësor, pikëzimi bëhet duke u bazuar, për aq sa është e mundur, në kriteret e posaçme të parashikuara në nenet 68–72, 74–78, 84–95 dhe 97 të ligjit nr. 96/2016, "Për statusin e gjyqtarëve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë".

4. Për aq sa ligji e lejon, përcaktimi i treguesve shtesë të çdo kriteri vlerësues dhe pesha specifike e tyre bëhet në tabelën e pikëzimit, pjesë e kësaj metodologjie.

5. Vlerësimi i gjyqtarit të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor kryhet sipas kritereve të mëposhtme:

a) aftësia profesionale;

b) aftësia organizative;

c) etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale;

ç) aftësia personale dhe angazhimi profesional.

6. Vlerësimi i gjyqtarit të komanduar kryhet sipas këtyre niveleve:

a) Vlerësimi i përgjithshëm "Shkëlqyeshëm" jepet në ato raste kur gjyqtari i komanduar është vlerësuar "Shkëlqyeshëm" për të katërta kriteret.

b) Vlerësimi i përgjithshëm "Shumë mirë" jepet vetëm në ato raste kur gjyqtari i komanduar vlerësohet "Shumë mirë" për tri kritere dhe "Mirë" për njërin prej tyre. Në çdo rast, kriteret "aftësitë profesionale" dhe "etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale" duhet të jenë vlerësuar "Shumë mirë".

c) Vlerësimi i përgjithshëm "Mirë" jepet në rastin kur aftësitë e gjyqtarit të komanduar vlerësohen "Mirë" për dy kritere dhe "Mjaftueshëm" për dy kriteret e tjera. I njëjti rregull zbatohet edhe në rastin kur ka barazi në vlerësimin e kritereve në nivelet "Mjaftueshëm" dhe "I pamjaftueshëm". Në çdo rast, kriteret "aftësitë gjyqësore" dhe "etika dhe angazhimi profesional" duhet të vlerësohen të paktën "Mirë".

ç) Vlerësimi i përgjithshëm "I pamjaftueshëm" jepet në këto raste:

i. kur gjyqtari i komanduar vlerësohet "I pamjaftueshëm" për të paktën në 3 kritere;

ii. kur gjyqtari i komanduar vlerësohet "I pamjaftueshëm" për kriteret "aftësitë profesionale" dhe "etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale" dhe jo më shumë se "Mirë" për dy kriteret e tjera.

Për çdo kombinim tjetër të ndryshëm nga ato të parashikuara më lart, niveli i përgjithshëm i vlerësimit do të përcaktohet në varësi të mesatares së pikëve të katër kritereve, sipas shkallës së pikëzimit të përcaktuar në pikën 9 të kësaj metodologjie. Në çdo rast niveli i përgjithshëm i vlerësimit, nuk mund të jetë më i lartë, se niveli i vlerësimit për kriteret "aftësitë profesionale" dhe "etika dhe angazhimi profesional".

7. Niveli i vlerësimit të gjyqtarit të komanduar përcaktohet për çdonjërin nga katër kriteret e vlerësimit.

8. Niveli i vlerësimit për çdonjërin nga kriteret e vlerësimit, përcaktohet mbi bazën e një shkalle pikëzimi nga 1 deri në 100 pikë.

9. Shkalla e pikëzimit që përcakton nivelet e vlerësimit është:

a) 90 deri 100 pikë "Shkëlqyeshëm";

b) 70 deri 89 pikë "Shumë mirë";

c) 50 deri në 69 pikë "Mirë";

ç) 30 deri në 49 pikë "Mjaftueshëm" ; dhe

d) 1 deri në 29 pikë "Pamjaftueshëm".

10. Brenda çdo kriteri vlerësimi bëhet ndarja e pikëve sipas rëndësisë së çdo treguesi (indikatori) vlerësimi, duke shmangur përfundime që nuk janë përgjegjësi e gjyqtarit të komanduar.

11. Në tabelën e pikëzimit përcaktohet ndarja e kritereve të vlerësimit, lista e aspekteve të çdo kriteri, treguesit e vlerësimit dhe pikëzimi i tyre sipas nivelit, në funksion të pikëzimit dhe të vlerësimit final të gjyqtarit të komanduar.

TABELA E PIKËZIMIT

1. AFTËSIA PROFESIONALE (100 pikë)

A. Njohuritë ligjore (50 pikë)

a) Aftësia hulumtuese, për të identifikuar natyrën e çështjes për trajtim, ligjin e zbatueshëm dhe/ose konfliktin e normave (25 pikë)

b) Aftësia për të interpretuar ligjin (25 pikë)

B. Arsyetimi ligjor (50 pikë)

a) Qartësia, konciziteti dhe kuptueshmëria (15 pikë)

b) Struktura e qëndrueshme dhe e mirorganizuar e dokumenteve ligjore (10 pikë)

c) Cilësia e analizës dhe argumentimit logjik (25 pikë)

2. AFTËSIA ORGANIZATIVE (100 pikë)

A. Aftësia për të përballuar ngarkesën në punë (50 pikë)

a) Aftësia për të realizuar volumin normal të punës (25 pikë)

b) Aftësia për të respektuar afatet (25 pikë)

B. Efektiviteti dhe metodologjia (25 pikë)

a) Aftësia për të përcaktuar veprimet procedurale dhe planin e punës (25 pikë)

C Rregullshmëria dhe saktësia (25 pikë)

a) Rregullshmëria e mbajtjes së dokumentacionit (10 pikë)

b) Saktësia dhe plotësia e dokumentacionit (15 pikë)

3. ETIKA DHE ANGAZHIMI NDAJ VLERAVE PROFESIONALE (100 pikë)

A. Etika në punë (35 pikë)

a) Angazhimi dhe përgjegjshmëria në funksion

B. Integriteti i gjyqtarit të komanduar (40 pikë)

a) Shmangia e shfaqjes së pahijshme, nderi dhe dinjiteti

C. Paanësia e gjyqtarit të komanduar (25 pikë)

a) Përdorimi ose jo i gjuhës diskriminuese (10 pikë)

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 (15 pikë)

4. AFTËSIA PERSONALE DHE ANGAZHIMI PROFESIONAL (100 pikë)

A. Aftësia e komunikimit (40 pikë)

a) Komunikimi i qartë dhe transparent (25 pikë)

b) Respektimi i konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave personale (15 pikë)

B. Aftësia për të bashkëpunuar (25 pikë)

a) Shkalla e komunikimit dhe bashkëpunimit me kolegët, shkëmbimi i njohurive dhe i përvojës profesionale (10 pikë)

b) Gatishmëria dhe kontributi për të kryer detyra të tjera që i ngarkohen nga strukturat drejtuese të Këshillit (5 pikë)

c) Aftësia për të bashkëpunuar dhe për të reaguar me efikasitet në rast nevoje (10 pikë)

C. Gatishmëria për t'u angazhuar në veprimtari të tjera (35 pikë)

a) Pjesëmarrja në programet e formimit vazhdues të Shkollës së Magjistraturës dhe në trajnime të tjera profesionale (20 pikë)

b) Disponueshmëria e gjyqtarit të komanduar për trajnimin e gjyqtarëve (5 pikë)

c) Pjesëmarrja në veprimtari të tjera ndërinstitucionale për përmirësimin e sistemit të drejtësisë (5 pikë)

ç) Publikimet ligjore akademike (5 pikë)

1. AFTËSIA PROFESIONALE (100 pikë)

Aftësia e gjyqtarit të komanduar në drejtim të aspekteve të njohurive ligjore dhe arsyetimit të dokumenteve të hartuara, 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; dhe iii. vetëvlerësimin e gjyqtarit. Për dhënien e mendimit mbi aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të gjithë treguesit e këtij kriteri, struktura përgjegjëse organizative, monokratike apo kolegjiale, bazohet në raportin periodik të punës, ku evidentohet tërësia e detyrave dhe aktiviteteve të gjyqtarit të komanduar për çdo vit pune të kryer në Këshill.

Vlerësuesi çmon aftësinë hulumtuese, interpretuese dhe logjikën e gjyqtarit në lidhje me hartimin e dokumenteve ligjore, të tilla si: drafte aktesh nënligjore, projektvendime/vendime, opinione ligjore, analiza, materiale studimore krahasimore mbi kuadrin ligjor dhe jurisprudencial vendës dhe të huaj, projekt-raporte, raporte dhe materiale të tjera të lidhura me çështje specifike etj.

Nëse gjatë periudhës së vlerësimit, gjyqtari i komanduar ka shërbyer në pozicione të ndryshme në më shumë se një strukturë përgjegjëse organizative, secila nga këto të fundit, jep mendim të pavarur mbi aftësitë profesionale të gjyqtarit të komanduar. Mendimi i pavarur i aftësive profesionale të gjyqtarit të komanduar nga struktura/strukturat përgjegjëse organizative, bashkë me vetëvlerësimin e gjyqtarit, pasqyrohen nga relatori i procedurës së vlerësimit në projektraportin e vlerësimit, bashkë me propozimin përfundimtar për shkallën e aftësisë dhe nivelin e pikëzimit të gjyqtarit të komanduar.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit për kriterin e aftësive profesionale miratohet nga Këshilli i Lartë Gjyqësor në Mbledhje Plenare.

A. Njohuritë ligjore (50 pikë)

a) Aftësia hulumtuese, për të identifikuar natyrën e çështjes për trajtim, ligjin e zbatueshëm dhe/ose konfliktin e normave (25 pikë)

Për të pikëzuar këtë tregues, vlerësohen aftësitë hulumtuese, të cilat evidentojnë aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të shqyrtuar dhe përpunuar në mënyre tërësore burimet fizike dhe ato elektronike me qëllim mbledhjen e informacioneve të sakta ligjore. Vlerësohet, gjithashtu, aftësia e gjyqtarit të komanduar për të përcaktuar elementët faktikë të çështjes për trajtim, për të identifikuar natyrën e saj, çështjet që shtrohen për zgjidhje, ligjin e zbatueshëm dhe/ose konfliktin e normave, sipas rastit.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit	Nr. i pikëve
E dobët	5
Nën mesataren	10
Mesatare	15
Mbi mesataren	20
Shumë e lartë	25

b) Aftësia për të interpretuar ligjin (25 pikë)

Për pikëzimin e këtij treguesi, vlerësohet sipas rastit, në varësi të pozicionit të punës të gjyqtarit të komanduar dhe akteve përkatëse të përgatitura prej tij: i. aftësia për të interpretuar ligjin e identifikuar, ii. arsyetimi për mënyrën e zbatimit të ligjit mbi çështjet konkrete të shtruara për trajtim si dhe iii. pasqyrimi dhe/ose analizimi i të dhënave në zbatim dhe në përputhje me ligjin e identifikuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij.

Vlerësohet, gjithashtu, aftësia e gjyqtarit të komanduar për të evidentuar dhe/ose zbatuar parimet e përgjithshme të së drejtës materiale e procedurale që kanë lidhje me interpretimin e ligjit në zgjidhjen e çështjes për trajtim, në përpunimin e akteve dhe dokumenteve ligjore, dhe/ose në arsyetimet me shkrim ose verbale, sipas rastit. Brenda këtij treguesi vlerësohet, për aq sa është e mundur, aftësia e gjyqtarit për të evidentuar/analizuar jurisprudencën, duke u përqendruar tek aftësia për të kërkuar, identifikuar, organizuar dhe përdorur jurisprudencën relevante për një çështje, në mbështetje të një interpretimi të caktuar.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit	Nr. i pikëve
E dobët	5
Nën mesataren	10

Mesatare	15
Mbi mesataren	20
Shumë e lartë	25

B. Arsyetimi ligjor (50 pikë)

a) Qartësia, konciziteti dhe kuptueshmëria (15 pikë)

Ky tregues pikëzohet referuar qartësisë, koncizitetit dhe lehtësisë në kuptueshmëri dhe lexueshmëri, të dokumenteve ligjore të hartuara/përpunuara nga gjyqtari i komanduar. Vlerësohen aspekte të tilla, si: përdorimi i thjeshtë dhe i drejtpërdrejtë i gjuhës; aftësia për të shprehur mendimin qartë dhe me sa më pak fjalë; zbatimi i saktë i rregullave gramatikore dhe atyre të sintaksës; përzgjedhja e kujdesshme e gjuhës dhe përdorimi i të gjitha shkronjave të alfabetit shqip (ë dhe ç), organizimi i paragrafëve dhe i strukturës së fjalisë për të shprehur kuptimin; përdorimi në mënyrë korrekte dhe konsistente i termave teknikë.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit	Nr. i pikëve
E dobët	3
Nën mesataren	6
Mesatare	9
Mbi mesataren	12
Shumë e lartë	15

b) Struktura e qëndrueshme dhe e mirorganizuar e dokumenteve ligjore (10 pikë)

Për të pikëzuar këtë tregues vlerësohet nëse dokumentet ligjore të hartuara/përpunuara nga gjyqtari i komanduar përmbajnë një strukturë të qartë, të qëndrueshme, të mirorganizuar, të cilës gjyqtari i komanduar i përmbahet me përpikëri gjatë prezantimit të fakteve, në identifikimin e ligjit të zbatueshëm dhe lidhjes së tyre me konkluzionet e arritura, sipas rastit.

Në veçanti, vlerësohet ndjekja e një metodologjie të caktuar sipas pjesëve përbërëse të dokumentit ligjor apo sipas udhëzimeve të dhëna, në funksion të orientimit dhe kuptueshmërisë së përmbajtjes së dokumentit. Në matjen e këtij treguesi konsiderohet edhe shpeshtësia e kthimit të dokumenteve ligjore nga struktura përgjegjëse organizative kolegjiale/monokratike, për shkak të gabimeve materiale apo për mospërputhje me metodologjine e unifikuar apo strukturën e dakordësuar më parë, sipas rastit.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit	Nr. i pikëve
E dobët	2
Nën mesataren	4
Mesatare	6
Mbi mesataren	8
Shumë e lartë	10

c) Cilësia e analizës dhe argumentimi logjik (25 pikë)

Për të pikëzuar këtë tregues vlerësohet cilësia e analizës mbi bazën e një zhvillimi logjik të koncepteve ligjore në dokumentet ligjore të hartuara/përpunuara nga gjyqtari i komanduar. Argumentimi logjik nënkupton aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të identifikuar marrëdhëniet shkak-pasojë, si edhe për të analizuar se si konceptet, institutet dhe dispozitat lidhen midis tyre, ose se si ato zbatohen në lidhje me çështjen konkrete për trajtim. Në matjen e këtij treguesi konsiderohet edhe shpeshtësia e kthimit të dokumenteve ligjore nga struktura përgjegjëse organizative, për shkak të cilësisë të analizës dhe argumentimit, nëse burimet e vlerësimit përmbajnë të dhëna të tilla.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit	Nr. i pikëve
E dobët	5
Nën mesataren	10
Mesatare	15
Mbi mesataren	20
Shumë e lartë	25

2. AFTËSIA ORGANIZATIVE (100 pikë)

Megjithëse përgjegjësitë e gjyqtarit të komanduar mund të ndryshojnë sipas roleve specifike dhe Komisioneve apo njësive ku ata janë caktuar, gjyqtari i komanduar në çdo detyrë duhet të ketë aftësi të mira organizative në mënyrë që të jetë produktiv. Gjyqtari i komanduar nuk mund të jetë efektiv pa pasur aftësinë për të organizuar, menaxhuar dhe kontrolluar efektivisht procedurat pjesë e punës në Këshill. Produktiviteti është rrjedhojë e menaxhimit të kohës, i cili tregon sa mirë gjyqtari i komanduar përdor kohën e tij/saj, si kur punon i vetëm, ashtu edhe në grup me të tjerë.

Gjyqtari i komanduar duhet të bëjë përpjekje maksimale në menaxhimin efektiv të kohës në lidhje me detyrat dhe afatet e përcaktuara në ligj e aktet nënligjore të miratuara 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 strukturës përgjegjëse administrative (Sekretari i Përgjithshëm i Këshillit të Lartë Gjyqësor), 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 bashkëngjitur.

Mendimi i strukturave bazohet në të dhënat e raporteve periodike të punës të gjyqtarit të komanduar.

Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative dhe administrative, mbi aftësitë organizative të gjyqtarit të komanduar bashkë me vetëvlerësimin e gjyqtarit, pasqyrohen nga relatori i procedurës së vlerësimit në projektraportin e vlerësimit, bashkë me propozimin përfundimtar për shkallën e aftësisë dhe nivelin e pikëzimit të gjyqtarit të komanduar.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit për kriterin e aftësive organizative miratohet nga Këshilli i Lartë Gjyqësor në Mbledhje Plenare.

A. Aftësia për të përballuar ngarkesën e punës (50 pikë)

a) Aftësia për të realizuar volumin normal të punës (25 pikë)

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.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit	Nr. i pikëve
E dobët	5
Nën mesataren	10
Mesatare	15
Mbi mesataren	20
Shumë e lartë	25

Të dhënat në lidhje me këtë tregues duhet të analizohen sipas situatës, për të shmangur përfundime jo të favorshme të lidhura me aspekte që nuk janë përgjegjësi e gjyqtarit të komanduar. Përfundimet mbi të dhënat bazohen në kompleksitetin e çështjeve për trajtim, volumin e çështjeve, si dhe aspekteve të tjera që lidhen me kushtet e punës.

b) Aftësia për të respektuar afatet (25 pikë)

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.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit	Nr. i pikëve
E dobët	5
Nën mesataren	10
Mesatare	15
Mbi mesataren	20
Shumë e lartë	25

Të dhënat në lidhje me këtë tregues duhet të analizohen sipas situatës, për të shmangur përfundime jo të favorshme për çështje që nuk janë përgjegjësi e gjyqtarit të komanduar. Përfundimet mbi të dhënat bazohen në kompleksitetin e çështjeve për trajtim, volumin e çështjeve, si dhe aspekteve të tjera që lidhen me kushtet e punës.

B. Efektiviteti dhe metodologjia (25 pikë)

a) Aftësia për të përcaktuar veprimet procedurale dhe planin e punës (25 pikë)

Aspekti i efektivitetit të punës së gjyqtarit të komanduar nënkupton aftësinë e tij për të menaxhuar në mënyrë 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.

Pikëzimi bëhet sipas tabelës së mëposhtme:

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit	Nr. i pikëve
E dobët	5
Nën mesataren	10
Mesatare	15
Mbi mesataren	20
Shumë e lartë	25

C. Rregullshmëria dhe saktësia (25 pikë)

a) Rregullshmëria e mbajtjes së dokumentacionit (10 pikë)

Treguesi i rregullshmërisë vlerësohet dhe pikëzohet në bazë të rregullshmërisë dhe renditjes së dokumentacionit (fizik apo elektronik) të administruar, dokumentacion që gjyqtari i komanduar i përcjell strukturës përgjegjëse ku ai shërben sipas rastit, apo strukturave të tjera të Këshillit, në mënyrë të tillë që ai të jetë lehtësisht i shfrytëzueshëm.

Pikëzimi bëhet sipas tabelës së mëposhtme:

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit	Nr. i pikëve
E dobët	2
Nën mesataren	4
Mesatare	6
Mbi mesataren	8
Shumë e lartë	10

b) Saktësia dhe plotësia e dokumentacionit (15 pikë)

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 sipas rastit, apo strukturave të tjera të Këshillit, të jetë i plotë dhe t'i përkasë çështjes konkrete në trajtim.

Pikëzimi bëhet sipas tabelës së mëposhtme:

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit	Nr. i pikëve
E dobët	3
Nën mesataren	6
Mesatare	9
Mbi mesataren	12
Shumë e lartë	15

3. ETIKA DHE ANGAZHIMI NDAJ VLERAVE PROFESIONALE (100 pikë)

Pikëzimi i treguesve të këtij kriteri vlerësimi, bëhet sipas një rendi zbritës, bazuar në parimin kushtetues që çdo gjyqtar, për shkak të statusit të tij, ka etikë, integritet dhe shfaq paanësi në funksion. Ky parim vlen edhe ne rastin e gjyqtarit të komanduar pranë Këshillit të Lartë Gjyqësor.

Çdo gjyqtar i komanduar e fillon procesin e vlerësimit me totalin e 100 pikëve referuar këtij kriteri vlerësimi. 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 e Bangalorit për sjelljen gjyqësore dhe komentarin përkatës,[1] si edhe parimet për etikën gjyqësore të përpunuara nga Rrjeti Evropian i Këshillave Gjyqësorë (ENCJ).[2]

Si burime vlerësimi për kriterin "Etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale të gjyqtarit të komanduar", shërbejnë: i. mendimi i strukturës përgjegjëse organizative që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë punën e gjyqtarit të komanduar (Komisioni apo njësi të tjera strukturore ku gjyqtari i komanduar shërben sipas pozicionit për të cilin 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 brenda periudhës së vlerësimit (nëse ka); v. rezultatet e verifikimit të ankesave nga

[1] UNODC, Komentari për Parimet themelore të Bangalorit për Etikën Gjyqësore, shtator 2007: https://www.unodc.org/documents/corruption/publications_unodc_commentary-e.pdf

[2] Raporti për etikën gjyqësore i grupit të punës së ENCJ-së, 200 –2010: https://www.encj.eu/images/stories/pdf/ethics/judicialethicsdeontologiefinal.pdf

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.

Struktura përgjegjëse organizative dhe struktura përgjegjëse administrative japin mendim të pavarur mbi treguesit e këtij kriteri sipas formave standarde të përcaktuar nga lidhjet 3 dhe 4 bashkëngjitur.

Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative/administrative, bashkë me të dhënat e marra nga burimet e tjera të vlerësimit, pasqyrohen nga relatori i procedurës së vlerësimit në projektraportin e vlerësimit, i cili harton propozimin përfundimtar për shkallën e aftësisë dhe nivelin e pikëzimit të gjyqtarit të komanduar.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit për këtë kriter miratohet nga Këshilli i Lartë Gjyqësor në Mbledhje Plenare. Të dhënat e dala nga burimet e vlerësimit analizohen në mënyrë objektive, duke shmangur qëndrimin subjektiv të vlerësuesit apo anëtarit të Këshillit, të krijuar mbi bazën e njohjeve personale me gjyqtarin e komanduar.

A. Etika në punë (35 pikë)

a) Angazhimi dhe përgjegjshmëria në funksion (35 pikë)

Etika në punë, me qëllim vlerësimin e angazhimit dhe përgjegjshmërisë në funksion, nënkupton sjelljen e kujdesshme, objektive, me vetëpërmbajtje dhe maturi të gjyqtarit të komanduar gjatë ushtrimit të detyrës, në mënyrë korrekte, të ndërgjegjshme, sistematike dhe në kohë të arsyeshme.

Përmbushja e këtij detyrimi profesional kërkon që gjyqtari i komanduar, në ushtrimin e detyrës, të tregojë dhe të provojë se në mënyrë të ndërgjegjshme dhe me vërtetësi, shmang çdo sjellje që tregon mungesë respekti, vetëpërmbajtjeje, ndjeshmërie, vëmendjeje apo qasje të papërshtatshme dhe ofensive, duke mos u kufizuar vetëm në shmangien e sjelljeve që formalisht kualifikohen si në kundërshtim me ligjin.

Pikëzimi bëhet sipas tabelës së mëposhtme:

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit:	Nr. i pikëve
E dobët	7
Nën mesataren	14
Mesatare	21
Mbi mesataren	28
Shumë e lartë	35

B. Integriteti i gjyqtarit të komanduar (40 pikë)

a) Shmangia e shfaqjes së pahijshme, nderi dhe dinjiteti (40 pikë)

Integriteti i gjyqtarit të komanduar, në kuadër të vlerësimit etik dhe profesional të tij, nënkupton imunitetin e tij ndaj çdo ndikimi dhe presioni të jashtëm në ushtrimin e detyrës.

Parimet e Bangalorit parashtrojnë se nuk ka shkallë integriteti të përkufizuara si të tilla. Integriteti është një karakteristikë që gjyqtari e ka ose nuk e ka. Integriteti është absolut. Në gjyqësor, integriteti është më shumë se një virtyt, është një domosdoshmëri.

Prandaj, në përputhje me rrethanat, në caktimin e pikëve në dispozicion sipas këtij treguesi, Këshilli mund të marrë në konsideratë opsionet që vijojnë:

a) nëse ka informacione mjaftueshëm të besueshme se gjyqtarit të komanduar i mungon integriteti, Këshilli do të caktojë minimumin e pikëve të mundshme;

b) nëse nuk ka informacione në dispozicion që tregojnë se gjyqtarit i mungon integriteti, konkluzioni duhet të jetë në favor të gjyqtarit dhe Këshilli do të caktojë maksimumin e pikëve të mundshme.

Shkalla e integritetit të gjyqtarit	Nr. i pikëve

E dobët	0
Shumë e lartë	40

Këshilli vlerëson nëse gjyqtari i komanduar respekton, miraton dhe mbështet vlerat themelore të punës së tij, siç janë shmangia e shfaqjes së pahijshme, nderi dhe dinjiteti, si dhe u përgjigjet pritshmërive të publikut, duke demonstruar cilësitë personale të mençurisë, ndershmërisë, ndjenjës së humanizmit, guximit, seriozitetit dhe maturisë. Gjyqtari duhet të jetë i vetëdijshëm se sjellja profesionale, jeta private dhe sjellja në shoqëri kanë ndikim në imazhin e drejtësisë dhe besimin e publikut.

Shmangia e shfaqjes së pahijshme është themelore për integritetin. Gjatë kryerjes së detyrave të caktuara, gjyqtari i komanduar duhet të përpiqet të shmangë të gjitha paragjykimet, 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.

Në vlerësimin e gjyqtarit të komanduar dhe caktimin e pikëve, Këshilli mund të marrë parasysh nëse burimet e vlerësimit përmbajnë informacione mbi sjellje të tilla si:

- mungesë vëmendjeje dhe interesi për respektimin dhe dinjitetin e individëve;
- keqpërdorimi i kohës së punës, personelit dhe burimeve për qëllime private;
- përdorimi i substancave të ndaluara;
- çdo sjellje dhe veprimtari tjetër që cenon apo rrezikon të cenojë imazhin dhe figurën publike të gjyqtarit, Këshillit dhe të sistemit të drejtësisë.

C. Paanësia e gjyqtarit të komanduar (25 pikë)

Gjyqtari i komanduar duhet të jetë i drejtë dhe të duket si i tillë. Paraqitja dhe cilësia e drejtësisë janë thelbësore. Në lidhje me këtë parim, paanësia e gjyqtarit të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor nënkupton mungesë paragjykimi në favor ose kundër gjyqtarëve, grupeve të veçanta, apo çështjeve për trajtim. Këshilli vlerëson këtu imunitetin ndaj çdo ndikimi ose presioni të jashtëm, aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të shmangur një konflikt të mundshëm interesi që ndikon ose mund të krijojë dyshime për paanësinë e tij, si dhe respektimin e çështjeve të grupeve në nevojë, duke përfshirë edhe çështjet e barazisë gjinore dhe të pakicave.

a) Përdorimi ose jo i gjuhës diskriminuese (10 pikë)

Gjyqtari duhet të jetë i vetëdijshëm dhe të shmangë 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.

Pikëzimi bëhet sipas tabelës së mëposhtme:

Aftësia për të shmangur përdorimin e gjuhës diskriminuese	**Nr. i pikëve**
E dobët	2
Nën mesataren	4
Mesatare	6
Mbi mesataren	8
Shumë e lartë	10

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 (15 pikë)

Pikëzimi i këtij treguesi bëhet sipas një rendi zbritës bazuar në prezumimin e paanshmërisë në funksion. Në bazë të kësaj qasjeje edhe gjyqtari i komanduar, i cili ka funksion primar qenien gjyqtar, e fillon procesin e vlerësimit me totalin e 15 pikëve referuar këtij kriteri.

Për të vendosur nëse numri i kërkesave të pranuara për përjashtimin nga një procedurë 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.

Pikëzimi bëhet sipas tabelës së mëposhtme:

Numri i kërkesave të pranuara për përjashtim/heqje dorë të refuzuara	Nr. i pikëve
Tejet i lartë	3
I pakonsiderueshëm	15

4. AFTËSIA PERSONALE DHE ANGAZHIMI PROFESIONAL (100 pikë)

Ky kriter vlerëson kapacitetin personal dhe angazhimin profesional të gjyqtarit të komanduar pranë Këshillit, që detajohet në treguesit e mëposhtëm.

Si burime vlerësimi për kriterin "Aftësia personale dhe angazhimi profesional", shërbejnë: i. dosja personale e gjyqtarit; ii. mendimi i strukturës përgjegjëse organizative, që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë punën e gjyqtarit të komanduar; iii. mendimi i strukturës përgjegjëse administrative (Sekretari i Përgjithshëm i Këshillit); iv. vetëvlerësimi i gjyqtarit të komanduar; v. informacioni me shkrim që përcillet nga Shkolla e Magjistraturës, i cili vërteton pjesëmarrjen dhe përfshirjen e gjyqtarit në trajnime. Ndërsa pjesëmarrja e gjyqtarit në trajnime të tjera vlerësohet bazuar në dokumente të dorëzuara prej tij; si dhe vi. çdo e dhënë tjetër, që tregon ngritjen profesionale të gjyqtarit të komanduar përfshirë edhe atë në fushën e publikimeve ligjore akademike e shoqëruar me informacione për sasinë, tipologjinë dhe impaktin e punimeve dhe publikimeve ligjore akademike.

Struktura përgjegjëse organizative dhe ajo administrative japin mendim të pavarur të këtij kriteri sipas formës standarde të përcaktuar në lidhjet 3 dhe 4 bashkëngjitur.

Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative/administrative, bashkë me të dhënat e marra nga burimet e tjera të vlerësimit, pasqyrohen nga relatori i procedurës së vlerësimit në projektraportin e vlerësimit, i cili harton propozimin përfundimtar për shkallën e aftësisë dhe nivelin e pikëzimit të gjyqtarit të komanduar.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit për kriterin "Aftësia Personale dhe Angazhimi Profesional" miratohet nga Këshilli në Mbledhje Plenare.

A. Aftësia e komunikimit (40 pikë)

a) Komunikimi i qartë dhe transparent (25 pikë)

Gjyqtari i komanduar duhet të komunikojë në mënyrë efektive dhe transparente. Aftësitë e komunikimit efektiv përfshijnë aftësinë për t'u shprehur në mënyrë të kuptueshme, të qartë dhe konçize.

Pikëzimi bëhet sipas tabelës së mëposhtme:

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit	Nr. i pikëve
E dobët	5
Nën mesataren	10
Mesatare	15
Mbi mesataren	20
Shumë e lartë	25

b) Respektimi i konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave personale (15 pikë)

Gjyqtari i komanduar duhet të tregojë kujdes maksimal për ruajtjen e konfidencialitetit dhe për mbrojtjen e të dhënave personale, në lidhje me informacionet dhe të dhënat për të cilat ai vihet në dijeni, për shkak të funksionit. Pikëzimi i këtij treguesi bëhet sipas një rendi zbritës, duke prezumuar se gjyqtari i komanduar i gëzon cilësi të tilla. Çdo gjyqtar i komanduar e fillon pikëzimin me 15 pikë, të cilat zbriten sipas tabelës së mëposhtme në varësi të treguesve që dalin nga burimet e vlerësimit.

Pikëzimi bëhet sipas tabelës së mëposhtme:

Respektimi i konfidencialitetit	Nr. i pikëve
I dobët	3
Mesatar	9
I lartë	15

B. Aftësia për të bashkëpunuar (25 pikë)

a) Shkalla e komunikimit dhe e bashkëpunimit me kolegët, shkëmbimi i njohurive dhe i përvojës profesionale (10 pikë)

Gjyqtari i komanduar duhet të ketë aftësinë dhe disponibilitetin 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 projektakteve 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.

Pikëzimi bëhet sipas tabelës së mëposhtme:

Shkalla e aftësisë	Nr. i pikëve
E dobët	2
Nën mesataren	4
Mesatare	6
Mbi mesataren	8
Shumë e lartë	10

b) Gatishmëria dhe kontributi për të kryer detyra të tjera që i ngarkohen nga strukturat drejtuese të Këshillit (5 pikë)

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 organizative 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.

Duke marrë parasysh se angazhimi në veprimtari të tilla jo gjithmonë është në varësi të vullnetit të gjyqtarit të komanduar, të gjithë e fillojnë vlerësimin për këtë tregues me 3 pikë. Një deri dy pikë të tjera iu shtohen në vlerësim gjyqtarëve të komanduar, për të cilët nga burimet e vlerësimit rezultojnë të dhëna mbi përfshirjen në përgatitjen e produkteve konkrete.

c) Aftësia për të bashkëpunuar dhe për të reaguar me efikasitet në rast nevoje (10 pikë)

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.

Pikëzimi i këtij treguesi bëhet sipas një rendi zbritës, duke prezumuar praninë e cilësive të tilla. Gjyqtari i komanduar e fillon pikëzimin me 10 pikë, të cilat zbriten sipas tabelës së mëposhtme në varësi të treguesve që dalin nga burimet e vlerësimit.

Pikëzimi bëhet sipas tabelës së mëposhtme:

Shkalla e aftësisë	Nr. i pikëve
E dobët	2
Nën mesataren	4
Mesatare	6
Mbi mesataren	8
Shumë e lartë	10

C. Gatishmëria për t'u angazhuar në veprimtari të tjera (35 pikë)

a) Pjesëmarrja në programet e formimit vazhdues të Shkollës së Magjistraturës dhe në trajnime të tjera profesionale (20 pikë)

Një nga objektivat e vlerësimit të veprimtarisë profesionale është edhe identifikimi i nevojave për trajnim, duke i dhënë mundësi gjyqtarit, në çfarëdo funksioni, t'i kushtojë kohë vetëpërmirësimit, në lidhje me njohjen dhe zbatimin e ligjit, jurisprudencës dhe doktrinës. Me qëllim ngritjen e tyre profesionale, gjyqtarët kanë detyrimin ligjor të ndjekin programin e formimit vazhdues të Shkollës së Magjistraturës. Edhe gjyqtarët e komanduar pranë KLGJ-së duhet t'i kushtojnë kohë evoluimit të mendimit juridik dhe jurisprudencës dhe të ndjekin programe trajnimi që nxitin specializimin e tyre të organizuara edhe nga institucione të tjera trajnimi në nivel kombëtar ose ndërkombëtar, të njohura nga Këshilli.

Në lidhje me pikëzimin e aftësisë së gjyqtarit të komanduar për t'u angazhuar në veprimtari të tjera, treguesi i pjesëmarrjes në programin e formimit vazhdues të Shkollës së Magjistraturës, matet duke u bazuar në informacionin me shkrim që përcillet nga Shkolla e Magjistraturës, i cili vërteton pjesëmarrjen dhe përfshirjen e gjyqtarit në trajnime. Pjesëmarrja e gjyqtarit në trajnime të tjera vlerësohet bazuar në dokumente të dorëzuara prej tij që tregojnë ngritjen profesionale.

Pikëzimi i këtij treguesi bëhet referuar numrit të trajnimeve, kohëzgjatjes tërësore të tyre në raport me një temë të caktuar. Konsiderohen vlerë e shtuar për ngritjen profesionale trajnimet afatgjata, përfshirë edhe trajnimet afatshkurtra të specializuara në një fushë të caktuar, të organizuara në periudha kohore të ndërprera.

Pikëzimi bëhet sipas tabelës së mëposhtme.

Pjesëmarrja e gjyqtarit	Nr. i pikëve	Pjesëmarrja e gjyqtarit	Nr. i pikëve
Periudha 3-vjeçare	15–120 ditë: 20 pikë <15 ose >120 ditë: 4 pikë	Periudha 5-vjeçare	30–200 ditë: 20 pikë <30 ose >200 ditë: 4 pikë

b) Disponueshmëria e gjyqtarit të komanduar për trajnimin e gjyqtarëve (5 pikë)

Me anë të këtij treguesi, Këshilli konsideron vlerë të shtuar për gjyqtarin e komanduar gatishmërinë e tij për të kontribuar si ekspert/lehtësues në trajnimin fillestar apo vazhdues të Shkollës së Magjistraturës apo në trajnime të organizuara nga institucione të tjera.

Duke marrë parasysh se pjesëmarrja në veprimtari të tilla, jo gjithmonë është në varësi të vullnetit të gjyqtarit të komanduar, të gjithë e fillojnë vlerësimin për këtë tregues me 3 pikë. Një deri dy pikë të tjera iu shtohen në vlerësim gjyqtarëve të komanduar që e kryejnë këtë veprimtari njëkohësisht me punën e tyre në Këshill, pavarësisht nga frekuenca e angazhimit.

Burim vlerësimi për këtë kriter është dosja personale e gjyqtarit dhe 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.

c) Pjesëmarrja në veprimtari të tjera ndërinstitucionale për përmirësimin e sistemit të drejtësisë (5 pikë)

Gjyqtari gjatë periudhës që është i komanduar në Këshill mund të angazhohet dhe të bëjë përpjekje për të përmirësuar sistemin e drejtësisë në mënyra të ndryshme, në angazhime të tjera që nuk lidhen me pozicionin e tij të punës në Këshill apo me detyra të ngarkuara nga strukturat drejtuese të Këshillit. Këto përfshijnë veprimtari jashtë funksionit, me ose pa pagesë, të tilla si: fjalime publike; prezantime në konferenca shkencore kombëtare dhe ndërkombëtare; pjesëmarrja në programet e edukimit të komunitetit; kontribute në hartimin e legjislacionit; aktivitete mësimdhënëse për çështje ligjore; bashkëpunimi me grupe interesash të ndryshëm, me qëllim rritjen e cilësisë së gjyqësorit dhe ndërgjegjësimin e publikut për forcën e zbatimit të ligjit, si edhe çdo veprimtari tjetër e ngjashme në fushën juridike. Pjesëmarrja në këto veprimtari duhet të respektojë jo vetëm kuadrin ligjor, por edhe rregullat përkatëse të etikës të miratuara nga Këshilli për këtë qëllim.

Duke marrë parasysh se pjesëmarrja në veprimtari të tilla, jo gjithmonë është në varësi të vullnetit të gjyqtarit të komanduar, vlerësimi për këtë tregues fillon me 3 pikë. Një ose dy pikë të tjera iu shtohen në vlerësim atyre që kryejnë këto veprimtari njëkohësisht me veprimtarinë si të komanduar, duke marrë parasysh sasinë dhe cilësinë e angazhimit, shkallën e pjesëmarrjes, ndikimin në veprimtarinë specifike dhe shtrirjen ndërkombëtare të angazhimit, si dhe çdo e dhënë tjetër që del nga burimet e vlerësimit të këtij treguesi.

ç) Publikimet ligjore akademike (5 pikë)

Sipas këtij treguesi, konsiderohen vlerë e shtuar për gjyqtarin e komanduar publikimet ligjore akademike me qëllim dhënien e kontributit për zhvillimin e doktrinës. 1 deri 5 pikë caktohen për publikimet ligjore akademike, ku përfshihen artikuj, kapituj, monografi, ose publikime shkencore të tjera, të botuara brenda dhe jashtë vendit, të shoqëruara me numër identifikimi (ISBN, ISSN).

Lidhja nr. 2
(*miratuar në format elektronik dhe shkresor*)

RAPORT PËRSHKRUES VJETOR I PUNËS SË gjyqtarit TË KOMANDUAR Në KËSHILLIN E LARTË GJYQËSOR
(FORMAT STANDARD)

Për periudhën 20__ - 20 ___

TË DHËNAT E GJYQTARIT
Emri:
Mbiemri:
Datëlindja:
Adresa e *e-mail*-it zyrtar:

Adresa e *e-mail*-it privat: Numër telefoni: Pozicioni/pozicionet e punës gjatë komandimit në Këshillin e Lartë Gjyqësor:

Raport përshkrues vjetor i punës së gjyqtarit dhe hapat për plotësimin e tij

1. Ky raport përmban të dhëna faktike mbi detyrat dhe punën e gjyqtarit të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor.

2. Raporti përshkrues vjetor 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. Përveç se sa parashikohet në nenet 22 dhe 23 të dispozitave kalimtare të rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor, raporti përshkrues vjetor përmban një përmbledhje faktike të detyrave të kryera dhe aktiviteteve të tjera të gjyqtarit të komanduar gjatë vitit kalendarik paraardhës.

4. Gjyqtari plotëson raportin në rubrikat përkatëse. 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.

5. 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.

1. PËRSHKRIMI I POZICIONIT

Në këtë rubrikë përshkruhen shkurtimisht pozicion/et e komanduara të mbuluara gjatë periudhës së raportimit, duke specifikuar periudhat përkatëse, nëse ka mbuluar formalisht ose konkretisht më shumë se një pozicion komandimi (deri në 150 fjalë)

2. DETYRAT E KRYERA SIPAS POZICIONIT TË KOMANDIMIT

Në këtë rubrikë përshkruhen dhe listohen në mënyrë skematike detyrat e kryera sipas pozicionit të komandimit të ngarkuara nga struktura përgjegjëse organizative, duke përfshirë për aq sa është e mundur, sipas rastit, të dhëna statistikore mbi çështje/dosje të caktuara dhe të përfunduara/mbyllura. Nëse është e mundur, gjyqtari i komanduar grupon detyrat dhe aktivitetet e kryera sipas llojit (p.sh. raporte analitike; drafte aktesh nënligjore, relacione tematike etj.) dhe specifikon periudhat përkatëse, për aq sa është e mundur. Rekomandohet përdorimi i formatit tabelar ose me pika.

3. DETYRA TË TJERA TË PËRGJITHSHME

Në këtë rubrikë përshkruhen dhe listohen në mënyrë skematike detyrat të tjera të përgjithshme, të ngarkuara nga struktura përgjegjëse administrative, të kryera gjatë periudhës së raportimit, jo domosdoshmërisht të lidhura me funksionin sipas pozicionit ku është bërë komandimi, si p.sh., pjesëmarrja në grupe pune, detyra ad hoc... etj. Rekomandohet përdorimi i formatit tabelar ose me pika.

4. TË DHËNA PËR NUMRIN E KËRKESAVE TË PRANUARA PËR PËRJASHTIM SI DHE ATYRE TË REFUZUARA PËR HEQJEN DORË NGA NJË PROCEDURË ADMINISTRATIVE

Në këtë rubrikë gjyqtari i komanduar duhet të evidentojë numrin e kërkesave të refuzuara për heqjen dorë prej tij nga një procedurë administrative, si dhe numrin e kërkesave të pranuara për përjashtimin e tij nga një procedurë administrative.

5. ASPEKTE QË KANË NDIKUAR NË ECURINË E PUNËS

Në këtë rubrikë gjyqtari duhet të listojë, sipas rastit, nëse ka pasur ngjarje, faktorë apo situata objektive që kanë ndikuar në punën e tij, si p.sh., leje të lidhura me shëndetin, leje lindje, situata emergjence, katastrofa natyrore etj., duke specifikuar për aq sa është mundur kohëzgjatjen.

Hartuar nga: ***Emër Mbiemër: Data dhe nënshkrimi***

Aprovuar nga: ***Struktura përgjegjëse organizative: Data dhe sigla***

Aprovuar nga: ***Struktura përgjegjëse administrative: Data dhe sigla***

Dorëzuar në zyrën e protokollit në KLGJ në datë:

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

Lidhja nr. 3
(*miratuar në format elektronik dhe shkresor*)

MENDIM I STRUKTURËS PËRGJEGJËSE ORGANIZATIVE
(FORMAT STANDARD)

Për periudhën 20__ - 20 ___

TË DHËNAT E GJYQTARIT
Emri:
Mbiemri:
Datëlindja:
Vendbanimi:
Adresa e *e-mail*-it zyrtar:
Adresa e *e-mail*-it privat:
Numër telefoni:
Pozicioni/pozicionet e punës gjatë komandimit në Këshillin e Lartë Gjyqësor:
Struktura Përgjegjëse organizative:

Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative dhe hapat për plotësimin e tij:

1. Kjo formë standarde 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 gjyqtarit.

2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative 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 organizative 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 periudhës njëvjeçare, 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.

4. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative bazohet në të dhëna objektivisht të konstatuara, për shkak të funksionit primar të gjyqtarit në pozicionin e komanduar pranë kësaj strukture, të evidentuara në raportin përshkrues vjetor të punës së gjyqtarit të komanduar, pavarësisht të dhënave që përmbajnë burimet e tjera të vlerësimit.

5. Forma standarde plotësohet në mënyrë elektronike, printohet dhe nënshkruhet nga të gjithë anëtarët e strukturës përgjegjëse organizative.

Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative bazohet në standardet e mëposhtme:

1. Në mendimin e strukturës përgjegjëse organizative vlerësohet veprimtaria e gjyqtarit të komanduar sipas katër grup-kritereve të vlerësimit të parashikuara në "Ligjin për statusin", konkretisht për:

- Aftësinë profesionale;
- Aftësinë organizative;
- Etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale;
- Aftësinë personale dhe angazhimin profesional.

2. Për kriterin e "Aftësisë profesionale" struktura përgjegjëse organizative jep mendim dhe vlerëson gjyqtarin e komanduar, për:

i. Njohuritë ligjore, duke dhënë mendim për:

a) aftësinë hulumtuese, për të identifikuar natyrën e çështjes për trajtim, ligjin e zbatueshëm dhe/ose konfliktin e normave;

b) aftësinë për të interpretuar ligjin e identifikuar, arsyetimin për mënyrën e zbatimit të ligjit mbi çështjet konkrete për trajtim, si dhe pasqyrimin dhe/ose analizimin e të dhënave në zbatim dhe në përputhje me ligjin e identifikuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij.

ii. arsyetimi ligjor, duke dhënë mendim për:

a) qartësinë, koncizitetin dhe kuptueshmërinë e dokumentit ligjor;

b) strukturën e qëndrueshme dhe të mirëorganizuar të dokumentit ligjor;

c) cilësinë e analizës dhe argumentimin logjik.

3. Për kriterin e "Aftësisë organizative" struktura përgjegjëse organizative jep mendim dhe vlerëson gjyqtarin e komanduar për:

i. Aftësinë për të përballuar ngarkesën e punës, nëpërmjet:

a) aftësisë për të realizuar volumin normal të punës;

b) aftësisë për të respektuar afatet.

ii. Efektivitetin dhe metodologjinë, në drejtim të:

a. aftësisë për të përcaktuar veprimet procedurale dhe planin e punës.

iii. Rregullshmërinë dhe saktësinë, në drejtim të:

a) rregullshmërisë së mbajtjes së dokumentacionit;

b) saktësisë dhe plotësisë së dokumentacionit.

4. Për kriterin e "Etikës dhe angazhimit ndaj vlerave profesionale" struktura përgjegjëse organizative jep mendim dhe vlerëson gjyqtarin e komanduar për:

i. Etikën në punë, e vlerësuar nëpërmjet angazhimit dhe përgjegjshmërisë në funksion;

ii. Integritetin e gjyqtarit të komanduar, i vlerësuar nëpërmjet shmangies së shfaqjes së pahijshme dhe transmetimit të vlerave personale dhe profesionale si nderi dhe dinjiteti;

iii. Paanësinë në funksion, e vlerësuar nëpërmjet:

a) përdorimit ose jo të gjuhës diskriminuese;

b) 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.

5. Për kriterin e "Aftësisë personale dhe angazhimi profesional", struktura përgjegjëse organizative jep mendim dhe vlerëson gjyqtarin e komanduar për:

i) Aftësitë e komunikimit, nëpërmjet:

a) komunikimit të qartë dhe transparent;

b) respektimit të konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave personale;

ii. Aftësisë për të bashkëpunuar, nëpërmjet:

a) shkallës së komunikimit dhe bashkëpunimit me kolegët, shkëmbimit të njohurive dhe përvojës profesionale;

b) aftësisë për të bashkëpunuar dhe për të reaguar me efikasitet në rast nevojë.

6. Vlerësimi për etikën, integritetin dhe paanësinë jepet bazuar mbi prezumimin se gjyqtari i komanduar i ka këto cilësi. Struktura përgjegjëse organizative parashtron dhe jep mendim për problematika të shfaqura nga gjyqtari, të tilla që duhet të merren parasysh në vlerësim.

7. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative 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

1. Aftësitë profesionale

Me anë të kriterit të aftësisë profesionale të gjyqtarit vlerësohet aftësia e gjyqtarit në drejtim të njohurive ligjore dhe arsyetimit ligjor.

1. A Njohuritë ligjore

1.A-a Aftësia hulumtuese, për të identifikuar natyrën e çështjes për trajtim, ligjin e zbatueshëm dhe/ose konfliktin e normave

Në këtë tregues vlerësohen aftësitë hulumtuese, të cilat evidentojnë aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të shqyrtuar dhe përpunuar në mënyrë tërësore burimet fizike dhe ato elektronike me qëllim mbledhjen e informacioneve të sakta ligjore. Vlerësohet, gjithashtu, aftësia e gjyqtarit të komanduar për të përcaktuar elementët faktikë të çështjes për trajtim, për të identifikuar natyrën e saj, çështjet që shtrohen për zgjidhje, ligjin e zbatueshëm dhe/ose konfliktin e normave, sipas rastit.
Si e vlerëson struktura përgjegjëse organizative shkallën e aftësisë së gjyqtarit?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: (*Këtu struktura përgjegjëse organizative duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë profesionale të gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së vlerësimit.*)

1.A-b Aftësia për të interpretuar ligjin

Në këtë tregues vlerësohet, sipas rastit (pozicionit të gjyqtarit të komanduar dhe akteve përkatëse të përgatitura prej tij): i. aftësia për të interpretuar ligjin e identifikuar; ii. arsyetimi i tij për mënyrën e zbatimit të ligjit mbi çështjet konkrete për trajtim; si dhe iii. pasqyrimi dhe/ose analizimi i të dhënave në zbatim dhe në përputhje me ligjin e identifikuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij.
Vlerësohet, gjithashtu, aftësia e gjyqtarit të komanduar për të evidentuar dhe/ose zbatuar parimet e përgjithshme të së drejtës materiale e procedurale që kanë lidhje me interpretimin e ligjit në zgjidhjen e çështjes për trajtim, në përpunimin e akteve dhe dokumenteve ligjore, dhe/ose në arsyetimet me shkrim ose verbale, sipas rastit. Brenda këtij treguesi vlerësohet, gjithashtu, për aq sa është e mundur, aftësia e gjyqtarit për të analizuar jurisprudencën, duke u përqendruar tek aftësia për të kërkuar, identifikuar, organizuar dhe përdorur jurisprudencën relevante për një çështje të caktuar, në mbështetje të një interpretimi të caktuar.
Si e vlerëson struktura përgjegjëse organizative shkallën e aftësisë së gjyqtarit?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: (*Këtu struktura përgjegjëse organizative duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë profesionale të gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së vlerësimit.*)

1. B Arsyetimi ligjor

1.B-a Qartësia, konciziteti dhe kuptueshmëria

Në këtë tregues vlerësohen aspekte të tilla si: përdorimi i thjeshtë dhe i drejtpërdrejtë i gjuhës; aftësia për të shprehur mendimin qartë dhe me sa më pak fjalë; zbatimi i saktë i rregullave

gramatikore dhe atyre të sintaksës; përzgjedhja e kujdesshme e gjuhës dhe përdorimi i të gjitha shkronjave të alfabetit shqip (ë dhe ç), organizimi i paragrafëve dhe i strukturës së fjalisë për të shprehur kuptimin; përdorimi në mënyrë korrekte dhe konsistente i termave teknikë.

Si e vlerëson struktura përgjegjëse organizative shkallën e aftësisë së gjyqtarit?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: (*Këtu struktura përgjegjëse organizative duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë profesionale të gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së vlerësimit.*)

1.B-b Struktura e qëndrueshme dhe e mirorganizuar e dokumenteve ligjore

Në këtë tregues vlerësohet aftësia e gjyqtarit për të mbajtur një strukturë të qartë, të qëndrueshme, të mirorganizuar, në dokumentet ligjore të hartuar/përpunuar prej tij, strukturë të cilës gjyqtari i komanduar i përmbahet me përpikëri gjatë prezantimit të fakteve, në identifikimin e ligjit të zbatueshëm dhe lidhjes së tyre me konkluzionet e arritura, sipas rastit. Në veçanti, vlerësohet ndjekja e një metodologjie të caktuar sipas pjesëve përbërëse të dokumentit ligjor, apo sipas udhëzimeve të dhëna, në funksion të orientimit dhe kuptueshmërisë së përmbajtjes së dokumentit. Në matjen e këtij treguesi konsiderohet edhe shpeshtësia e kthimit të dokumenteve ligjore nga struktura përgjegjëse organizative kolegjiale/monokratike, për shkak të gabimeve materiale apo për mospërputhje me metodologjinë e unifikuar apo strukturën e dakordësuar më parë, sipas rastit.

Si e vlerëson struktura përgjegjëse organizative shkallën e aftësisë së gjyqtarit?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: (*Këtu struktura përgjegjëse organizative duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë profesionale të gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së vlerësimit.*)

1.B-c Cilësia e analizës dhe argumentimi logjik

Në këtë tregues vlerësohet cilësia e analizës mbi bazën e një zhvillimi logjik të koncepteve ligjore në dokumentet ligjore të hartuar/përpunuar nga gjyqtari. Argumentimi logjik nënkupton aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të identifikuar marrëdhëniet shkak-pasojë, si edhe për të analizuar se si konceptet, institutet dhe dispozitat lidhen midis tyre, ose se si ato zbatohen në lidhje me çështjen konkrete për trajtim. Në matjen e këtij treguesi konsiderohet edhe shpeshtësia e kthimit të dokumenteve nga struktura përgjegjëse organizative, për shkak të cilësisë të analizës dhe argumentimit, nëse burimet e vlerësimit përmbajnë të dhëna të tilla.

Si e vlerëson struktura përgjegjëse organizative shkallën e aftësisë së gjyqtarit?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: (*Këtu struktura përgjegjëse organizative duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë profesionale të gjyqtarit të komanduar gjatë periudhës së vlerësimit.*)

2. Aftësia organizative

Me anë të kriterit të aftësisë 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 organizative shkallën e aftësisë së gjyqtarit?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: *(Këtu struktura përgjegjëse organizative 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 organizative shkallën e aftësisë së gjyqtarit?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: *(Këtu struktura përgjegjëse organizative 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 organizative shkallën e aftësisë së gjyqtarit?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: *(Këtu struktura përgjegjëse organizative 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 organizative shkallën e aftësisë së gjyqtarit?***				
E dobët☐	**Nën mesataren☐**	**Mesatare ☐**	**Mbi mesataren☐**	**Shumë e lartë☐**
Shpjegime: *(Këtu struktura përgjegjëse organizative 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 organizative shkallën e aftësisë së gjyqtarit?***				
E dobët☐	**Nën mesataren☐**	**Mesatare ☐**	**Mbi mesataren☐**	**Shumë e lartë☐**
Shpjegime: *(Këtu struktura përgjegjëse organizative 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 organizative shkallën e aftësisë së gjyqtarit?***				
E dobët☐	**Nën mesataren☐**	**Mesatare ☐**	**Mbi mesataren☐**	**Shumë e lartë☐**
Shpjegime: *(Këtu struktura përgjegjëse organizative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u 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 organizative 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 organizative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u 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 organizative 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 organizative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u 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 organizative 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 organizative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi.)*	

4. Aftësitë 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. Aftësitë e komunikimit efektiv përfshijnë aftësinë për t'u shprehur në mënyrë të kuptueshme, të qartë dhe konçize. ***Si e vlerëson struktura përgjegjëse organizative 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 organizative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u 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 organizative 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 organizative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u 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 projektakteve 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 organizative 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 organizative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u 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 organizative aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të bashkëpunuar dhe reaguar me efikasitet ne rast nevoje?				
E dobët☐	**Nën mesataren☐**	**Mesatare ☐**	**Mbi mesataren☐**	**Shumë e lartë☐**
Shpjegime: *(Këtu struktura përgjegjëse organizative duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi.)*				

Për t'u plotësuar nga struktura përgjegjëse organizative
Struktura përgjegjëse organizative: (*Komisioni i përhershëm/i përkohshëm… etj*.)

Plotësuar nga: ***Emër Mbiemër: Nënshkrimi:***
Emër Mbiemër, nënshkrimi:
Emër Mbiemër, nënshkrimi:

Dorëzuar në zyrën e protokollit në KLGJ në datë:

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

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-mail*-it zyrtar:
Adresa e *e-mail*-it privat:
Numër telefoni:
Pozicioni/pozicionet e punës gjatë komandimit në
Këshillin e Lartë Gjyqësor:
Struktura përgjegjëse administrative: Sekretari i Përgjithshëm i KLGJ-së

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 tri 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.

3. Për kriterin e "Aftësisë organizative" struktura përgjegjëse administrative jep mendim dhe vlerëson gjyqtarin e komanduar për:

i. Aftësinë për të përballuar ngarkesën e punës, nëpërmjet:

a) aftësisë për të realizuar volumin normal të punës;

b) aftësisë për të respektuar afatet.

ii. Efektivitetin dhe metodologjinë, në drejtim të:

a) aftësisë për të përcaktuar veprimet procedurale dhe planin e punës.

iii. Rregullshmërinë dhe saktësinë, në drejtim të:

a) rregullshmërisë së mbajtjes së dokumentacionit;

b) saktësisë dhe plotësisë së dokumentacionit.

4. Për kriterin e "Etikës dhe angazhimit ndaj vlerave profesionale" struktura përgjegjëse administrative jep mendim dhe vlerëson gjyqtarin e komanduar për:

i. Etikën në punë, e vlerësuar nëpërmjet angazhimit dhe përgjegjshmërisë në funksion;

ii. Integritetin e gjyqtarit të komanduar, i vlerësuar nëpërmjet shmangies së shfaqjes së pahijshme dhe transmetimit të vlerave personale dhe profesionale si nderi dhe dinjiteti;

iii. Paanësinë në funksion, e vlerësuar nëpërmjet:

a) përdorimit ose jo të gjuhës diskriminuese;

b) 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.

5. Për kriterin e "Aftësisë personale dhe angazhimi profesional", struktura përgjegjëse organizative jep mendim dhe vlerëson gjyqtarin e komanduar për:

i. Aftësitë e komunikimit, nëpërmjet:

a) komunikimit të qartë dhe transparent;

b) respektimit të konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave personale.

ii. Aftësisë për të bashkëpunuar, nëpërmjet:

a) shkallës së komunikimit dhe bashkëpunimit me kolegët, shkëmbimit të njohurive dhe përvojës profesionale;

b) gatishmërisë dhe kontributit për të kryer detyra të tjera që i ngarkohen nga strukturat drejtuese të Këshillit;

c) aftësisë për të bashkëpunuar dhe për të reaguar me efikasitet në rast nevoje.

6. 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.

7. 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 t'u 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 t'u 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 t'u 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 t'u 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 koncize.

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 t'u 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 t'u 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 t'u 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 t'u 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 t'u 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:***

Lidhja nr. 5
(miratuar në format elektronik dhe shkresor)

VETËVLERËSIMI I GJYQTARIT TË KOMANDUAR NË KËSHILLIN E LARTË GJYQËSOR (FORMAT STANDARD)

Për periudhën 20__ - 20 ___

TË DHËNAT E GJYQTARIT
Emri:
Mbiemri:
Datëlindja:
Vendbanimi:
Adresa e *e-mail*-it zyrtar:
Adresa e *e-mail*-it privat:
Numër telefoni:
Gjykata:
Pozicioni/pozicionet e punës gjatë komandimit në Këshillin e Lartë Gjyqësor:

Vetëvlerësimi dhe hapat për plotësimin e tij

1. Formati standard i vetëvlerësimit 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 Këshillin e Lartë Gjyqësor.

2. Vetëvlerësimi i gjyqtarit sipas këtij formati standard është pjesë e akteve të vlerësimit dhe përbën burim vlerësimi në kuptim të nenit 77, shkronja "ç," të "Ligjit për statusin", për sa ky nen mund të zbatohet për pozicionin e punës së gjyqtarit të komanduar dhe nenit 8 të rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor.

3. Gjyqtari i komanduar plotëson formatin standard të vetëvlerësimit, sipas rubrikave përkatëse, e nënshkruan atë dhe e dorëzon në zyrën e protokollit të Këshillit brenda 3 javëve nga marrja e njoftimit mbi fillimin e procedurës së vlerësimit etik dhe profesional.

4. Gjyqtari vetëvlerësohet sipas katër grup-kritereve të vlerësimit të parashikuara në "Ligjin për statusin" dhe "Metodologjinë e pikëzimit", sipas lidhjes 1, duke përzgjedhur në mënyrë të pavarur vetëm njërën nga shkallët e aftësisë për çdo tregues vlerësimi.

5. Në vetëvlerësim përfshihen në një rubrikë të veçantë komentet ose kundërshtimet e gjyqtarit të komanduar, në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative dhe administrative.

VETËVLERËSIMI PËRKUNDREJT KRITEREVE VLERËSUESE

1. Aftësia profesionale

Me anë të kriterit të aftësisë profesionale të gjyqtarit vlerësohet aftësia e gjyqtarit në drejtim të njohurive ligjore dhe arsyetimit ligjor.

1. A Njohuritë ligjore

1.A-a Aftësia hulumtuese, për të identifikuar natyrën e çështjes për trajtim, ligjin e zbatueshëm dhe/ose konfliktin e normave **Në këtë tregues vlerësohen aftësitë hulumtuese, të cilat evidentojnë aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të shqyrtuar dhe përpunuar në mënyre tërësore burimet fizike dhe ato elektronike me qëllim mbledhjen e informacioneve të sakta ligjore. Vlerësohet, gjithashtu, aftësia e gjyqtarit të komanduar për të përcaktuar elementet faktike të çështjes për trajtim, për të identifikuar natyrën e saj, çështjet që shtrohen për zgjidhje, ligjin e zbatueshëm dhe/ose konfliktin e normave, sipas rastit.** ***Si e vlerëson gjyqtari shkallën e aftësisë së tij?***				
E dobët☐	**Nën mesataren☐**	**Mesatare ☐**	**Mbi mesataren☐**	**Shumë e lartë☐**
Shpjegime: (*Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë së tij profesionale gjatë periudhës së vlerësimit.*)				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet*				

periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.)

1.A-b Aftësia për të interpretuar ligjin

Në këtë tregues vlerësohet, sipas rastit (pozicionit të gjyqtarit të komanduar dhe akteve përkatëse të përgatitura prej tij): i. aftësia për të interpretuar ligjin e identifikuar; ii. arsyetimi i tij për mënyrën e zbatimit të ligjit mbi çështjet konkrete për trajtim; si dhe iii. pasqyrimi dhe/ose analizimi i të dhënave në zbatim dhe në përputhje me ligjin e identifikuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij.
Vlerësohet, gjithashtu, aftësia e gjyqtarit të komanduar për të evidentuar dhe/ose zbatuar parimet e përgjithshme të së drejtës materiale e procedurale që kanë lidhje me interpretimin e ligjit në zgjidhjen e çështjes për trajtim, në përpunimin e akteve dhe dokumenteve ligjore, dhe/ose në arsyetimet me shkrim ose verbale, sipas rastit. Brenda këtij treguesi vlerësohet, gjithashtu, për aq sa është e mundur, aftësia e gjyqtarit për të analizuar jurisprudencën, duke u përqendruar tek aftësia për të kërkuar, identifikuar, organizuar dhe përdorur jurisprudencën relevante për një çështje të caktuar, në mbështetje të një interpretimi të caktuar.
Si e vlerëson gjyqtari shkallën e aftësisë së tij?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: (*Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë së tij profesionale gjatë periudhës së vlerësimit.*)

Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)

1. B Arsyetimi ligjor

1.B-a Qartësia, konciziteti dhe kuptueshmëria

Në këtë tregues vlerësohen aspekte të tilla, si: përdorimi i thjeshtë dhe i drejtpërdrejtë i gjuhës; aftësia për të shprehur mendimin qartë dhe me sa më pak fjalë; zbatimi i saktë i rregullave gramatikore dhe atyre të sintaksës; përzgjedhja e kujdesshme e gjuhës dhe përdorimi i të gjitha shkronjave të alfabetit shqip (ë dhe ç), organizimi i paragrafëve dhe e strukturës së fjalisë për të shprehur kuptimin; përdorimi në mënyrë korrekte dhe konsistente i termave teknikë.
Si e vlerëson gjyqtari shkallën e aftësisë së tij?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë së tij profesionale gjatë periudhës së vlerësimit.)*

Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)

1.B-b Struktura e qëndrueshme dhe e mirorganizuar e dokumenteve ligjore

Në këtë tregues vlerësohet aftësia e gjyqtarit për të mbajtur një strukturë të qartë, të qëndrueshme, të mirorganizuar, në dokumentet ligjore të hartuar/përpunuar prej tij, strukturë të cilës gjyqtari i komanduar i përmbahet me përpikëri gjatë prezantimit të fakteve, në identifikimin e ligjit të zbatueshëm dhe lidhjes së tyre me konkluzionet e arritura, sipas rastit.
Në veçanti, vlerësohet ndjekja e një metodologjie të caktuar sipas pjesëve përbërëse të dokumentit ligjor, apo sipas udhëzimeve të dhëna, në funksion të orientimit dhe kuptueshmërisë së përmbajtjes së dokumentit. Në matjen e këtij treguesi konsiderohet edhe shpeshtësia e kthimit të dokumenteve ligjore nga struktura përgjegjëse organizative kolegjiale/monokratike, për shkak të gabimeve materiale apo për mospërputhje me metodologjinë e unifikuar apo strukturën e dakordësuar më parë, sipas rastit.
Si e vlerëson gjyqtari shkallën e aftësisë së tij?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐
Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë së tij profesionale gjatë periudhës së vlerësimit.)*				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)				

1.B-c Cilësia e analizës dhe argumentimi logjik

Në këtë tregues vlerësohet cilësia e analizës mbi bazën e një zhvillimi logjik të koncepteve ligjore në dokumentet ligjore të hartuar/përpunuar nga gjyqtari. Argumentimi logjik nënkupton aftësinë e gjyqtarit të komanduar për të identifikuar marrëdhëniet shkak-pasojë, si edhe për të analizuar se si konceptet, institutet dhe dispozitat lidhen midis tyre, ose se si ato zbatohen në lidhje me çështjen konkrete për trajtim. Në matjen e këtij treguesi konsiderohet edhe shpeshtësia e kthimit të dokumenteve nga struktura përgjegjëse organizativ, për shkak të cilësisë të analizës dhe argumentimit, nëse burimet e vlerësimit përmbajnë të dhëna të tilla.
Si e vlerëson gjyqtari shkallën e aftësisë së tij?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐
Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë së tij profesionale gjatë periudhës së vlerësimit.)*				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)				

2. Aftësia organizative

Me anë të kriterit të aftësisë 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 gjyqtari shkallën e aftësisë së tij?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐
Shpjegime (*Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë së tij profesionale 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).*				
Komente ose kundërshtime (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative*)				
Komente ose kundërshtime (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative*)				

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 gjyqtari shkallën e aftësisë së tij?***

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐
Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë së tij profesionale 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).*				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.*)				

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, ne 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 gjyqtari shkallën e aftësisë së tij?***

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐
Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë së tij profesionale gjatë periudhës së vlerësimit.)*				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.*)				

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 gjyqtari shkallën e aftësisë së tij ?***

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐
Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë së tij profesionale gjatë periudhës së vlerësimit.)*				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.*)				

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 sipas rastit, apo strukturave të tjera të Këshillit, të jetë i plotë dhe t'i përkasë çështjes konkrete në trajtim. ***Si e vlerëson gjyqtari shkallën e aftësisë së tij ?***

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime referuar veprimtarisë së tij profesionale gjatë periudhës së vlerësimit.)*
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.*)

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 gjyqtari shkallën e tij të angazhimit dhe përgjegjshmërisë në funksion?***

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐

Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi.)*
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.*)

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 kryerjes së 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 gjyqtari aftësinë e tij 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 gjyqtari duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi.)*
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.*)

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 gjyqtari aftësinë e tij për të shmangur përdorimin e gjuhës diskriminuese?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐
Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi.)*				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.*)				

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 gjyqtari numrin e kërkesave të pranuara për përjashtim dhe tyre të refuzuara për heqjen dorë nga një procedurë administrative ?
Prezumohet se gjyqtari i komanduar është i paanshëm

Tejet i lartë ☐	I pakonsiderueshëm ☐
Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi.)*	
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)	
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.*)	

4. Aftësia personale dhe angazhimi profesional
Me anë të këtij kriteri vlerësohet kapaciteti personal dhe angazhimi profesional i gjyqtarit, duke vlerësuar aftësinë komunikuese, aftësinë për të bashkëpunuar me kolegët dhe administratën e Këshillit, 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 përfshijnë aftësinë për t'u shprehur në mënyrë të kuptueshme, të qartë dhe koncize.
Si e vlerëson gjyqtari aftësinë e tij për të komunikuar qartë dhe në mënyrë transparente?

E dobët☐	Nën mesataren☐	Mesatare ☐	Mbi mesataren☐	Shumë e lartë☐
Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi.)*				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.*)				

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 gjyqtari 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 gjyqtari duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi.)*		
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)		
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.*)		

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 projektakteve 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 gjyqtari aftësinë e tij 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 gjyqtari duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi.)*				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet*				

periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.)

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 organizative 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 gjyqtari gatishmërinë dhe kontributin e tij për të kryer detyra të tjera që i ngarkohen nga strukturat drejtuese të Këshillit?***

Ka të dhëna ☐	**Nuk ka të dhëna ☐**
Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi.)*	
Komente ose kundërshtime (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative.*)	

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 gjyqtari aftësinë e tij për të bashkëpunuar e reaguar me efikasitet në rast nevoje?***

E dobët☐	**Nën mesataren☐**	**Mesatare ☐**	**Mbi mesataren☐**	**Shumë e lartë☐**
Shpjegime: *(Këtu gjyqtari duhet të japë shpjegime që i vlerëson të rëndësishme për t'u evidentuar e vlerësuar në kuadër të këtij treguesi.)*				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse organizative.*)				
Komente ose kundërshtime: (*Këtu gjyqtari mund të japë komente ose kundërshtime në lidhje me mendimet periodike vjetore të strukturës përgjegjëse administrative*)				

4.C Gatishmëria e gjyqtarit për t'u angazhuar në veprimtari të tjera

4.C-a Pjesëmarrja e gjyqtarit në programet e formimit vazhdues të Shkollës së Magjistraturës dhe në trajnime të tjera profesionale **Me këtë tregues vlerësohet angazhimi i gjyqtarit në programin e trajnimit vazhdues pranë Shkollës së Magjistraturës, si dhe në aktivitete të tjera trajnuese jashtë këtij programi, me qëllim ngritjen profesionale të gjyqtarit.** ***A e ka përmbushur gjyqtari detyrimin ligjor mbi pjesëmarrjen në programet e formimit vazhdues të Shkollës së Magjistraturës dhe në trajnime të tjera profesionale, gjatë periudhës së vlerësimit ?***

Po ☐	**Jo ☐**
Shpjegime: (*Këtu gjyqtari duhet të përcaktojë pjesëmarrjen në aktivitete trajnuese të zhvilluar jashtë programit të formimit vazhdues të Shkollës së Magjistraturës, duke specifikuar përmbajtjen dhe kohëzgjatjen e trajnimit, si dhe të dhëna për institucionin që ka organizuar aktivitetin. Dokumentacionin përkatës ia bashkëlidh formularit.*)	

4.C-b Disponueshmëria e gjyqtarit të komanduar për trajnimin e gjyqtarëve **Me anë të këtij treguesi, Këshilli konsideron vlerë të shtuar për gjyqtarin e komanduar gatishmërinë e tij për të kontribuar si ekspert/lehtësues në trajnimin fillestar apo vazhdues të Shkollës së Magjistraturës, apo në trajnime të organizuara nga institucione të tjera.**
Shpjegime: *(Gjyqtari duhet te listojë këtu informacione mbi pjesëmarrjen dhe/ose përfshirjen në veprimtaritë trajnuese në të cilat është angazhuar. Dokumentacionin përkatës ia bashkëlidh formularit.)*
4.C-c Pjesëmarrja e gjyqtarit në veprimtari ndërinstitucionale për përmirësimin e sistemit të drejtësisë **Gjyqtari gjatë periudhës që është i komanduar në Këshill mund të angazhohet dhe të bëjë përpjekje për të përmirësuar sistemin e drejtësisë në mënyra të ndryshme, në angazhime të tjera që nuk lidhen me pozicionin e tij të punës në Këshill apo me detyra të ngarkuara nga strukturat drejtuese të Këshillit. Këto përfshijnë veprimtari jashtë funksionit, me ose pa pagesë, të tilla si: fjalime publike; prezantime në konferenca shkencore kombëtare dhe ndërkombëtare; pjesëmarrja në programet e edukimit të komunitetit; kontribute në hartimin e legjislacionit; aktivitete mësimdhënëse për çështje ligjore; bashkëpunimi me grupe interesash të ndryshëm, me qëllim rritjen e cilësisë së gjyqësorit dhe ndërgjegjësimin e publikut për forcën e zbatimit të ligjit, si edhe çdo veprimtari tjetër e ngjashme në fushën juridike. Pjesëmarrja në këto veprimtari duhet të respektojë jo vetëm kuadrin ligjor, por edhe rregullat përkatëse të etikës të miratuara nga Këshilli për këtë qëllim.**
Shpjegime: (*Gjyqtari duhet të listojë këtu informacione mbi pjesëmarrjen dhe/ose përfshirjen në veprimtari ndërinstitucionale si më sipër. Dokumentacionin përkatës ia bashkëlidh formularit.*)

4.C-d Publikime ligjore akademike **Me anë të këtij treguesi vlerësohet angazhimi i gjyqtarit në veprimtari që përfshijnë publikime ligjore akademike me qëllim dhënien e kontributit për zhvillimin e doktrinës, të tilla si: artikuj, kapituj, monografi ose publikime shkencore të tjera, të botuara brenda dhe jashtë vendit, të shoqëruara me numër identifikimi (ISBN, ISSN).**
Shpjegime: *(Gjyqtari duhet të listojë këtu informacione mbi publikimet ligjore akademike të tij gjatë periudhës së vlerësimit. Dokumentacionin përkatës ia bashkëlidh formularit.)*

Për t'u plotësuar nga gjyqtari i komanduar

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

Dorëzuar në zyrën e protokollit në KLGJ në datë:

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

Lidhja nr. 6

PROJEKTRAPORT
I VLERËSIMIT ETIK DHE PROFESIONAL
TË GJYQTARIT TË KOMANDUAR

MODEL
Tiranë më __.__.20__

NDARJA[3] A – TË DHËNAT E GJYQTARIT TË KOMANDUAR

Emri:
Mbiemri:
Datëlindja:
Vendbanimi:
Vjetërsia në detyrë:
Adresa e *e-mail*-it zyrtar:
Adresa e *e-mail*-it privat:
Numër telefoni:
Gjykata:
Pozicioni/pozicionet e punës gjatë komandimit:
Vlerësimi i mëparshëm:
Masa disiplinore:
Periudha e vlerësimit:

NDARJA B – VLERËSUES

Relator:

NDARJA C – QËLLIMI

Projektraporti i vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar, i përgatitur nga relatori i caktuar me short, ka për qëllim vlerësimin e shkallës së aftësisë së gjyqtarit në drejtim të etikës dhe veprimtarisë profesionale të tij. Kjo shkallë aftësie ndiqet nga një pikëzim, mbi të cilin përcaktohet niveli i vlerësimit për çdonjërin nga katër kriteret e vlerësimit, si dhe ai i përgjithshëm, të cilët i propozohen për miratim mbledhjes plenare.
Projektraporti i vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar hartohet bazuar në parashikimet e neneve 53, paragrafi 10,68 e vijuese, 89 e vijues dhe 93 të ligjit nr. 96/2016, "Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar ("Ligji për statusin"), për aq sa këto dispozita janë të zbatueshme, si dhe rregullat për vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshilli e Lartë Gjyqësor, bashkë me lidhjet pjesë përbërëse të tyre.
Me qëllim përcaktimin e shkallës së aftësisë së gjyqtarit të komanduar për çdo tregues, aspekt dhe kriter vlerësimi, relatori bën analizë të integruar të të gjitha të dhënave të marra nga burimet e vlerësimit.

NDARJA Ç – BURIMET E VLERËSIMIT

Në këtë rubrikë listohen burimet e vlerësimit, sipas parashikimeve të nenit 77, të "Ligjit për statusin" dhe nenit 8, të rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve të komanduar në Këshillin e Lartë Gjyqësor, të individualizuara për gjyqtarin për të cilin hartohet projektraporti.

1. Burimi 1
2. Burimi 2
3. Burimi 3
4. ...

[3] Ndarjet dhe emërtimet e tyre me germa pasqyrohen në këtë projektraport model për të orientuar pjesët e veçanta të aktit.

NDARJA D – PROCEDURA

Në këtë rubrikë përshkruhet, në rend kronologjik, procedura e ndjekur nga momenti i fillimit të procedurës së vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarit të komanduar, deri në momentin e hartimit të projektraportit të vlerësimit.

NDARJA E – PASQYRIMI DHE ANALIZA E TË DHËNAVE TË MARRA NGA BURIMET E VLERËSIMIT DHE PROPOZIMI PËR NIVELIN E VLERËSIMIT PËR ÇDO KRITER VLERËSIMI

Në këtë rubrikë listohen burimet e vlerësimit, pasqyrohen dhe analizohen të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit, vlerësohet shkalla e aftësisë/nivelit të veprimtarisë së gjyqtarit të komanduar për çdo tregues vlerësimi, dhe bëhet pikëzimi dhe propozimi për nivelin e vlerësimit të gjyqtarit, për secilin nga katër kriteret e vlerësimit.

1. AFTËSIA PROFESIONALE

Për të vlerësuar dhe pikëzuar aftësinë e gjyqtarit në drejtim të aspekteve të njohurive ligjore dhe arsyetimit të dokumenteve të hartuara, vlerësuesi përqendrohet në metodologjinë e përgjithshme të punës së gjyqtarit bazuar në raportin përshkrues vjetor të punës së gjyqtarit të komanduar, në mendimin e strukturës përgjegjëse organizative që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë punën e gjyqtarit të komanduar dhe në vetëvlerësimin e gjyqtarit. Aftësia profesionale e gjyqtarit të komanduar pikëzohet, sipas dy aspekteve, njohuritë ligjore dhe arsyetimi ligjor, të cilët ndahen në disa tregues.

1.A Njohuritë ligjore

1.A.a Aftësia hulumtuese, për të identifikuar natyrën e çështjes për trajtim, ligjin e zbatueshëm dhe/ose konfliktin e normave

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

1.A.b Aftësia për të interpretuar ligjin

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

-Referuar burimit 1, rezulton se .....

-Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

1.B Arsyetimi ligjor

1.B.a Qartësia, konciziteti dhe kuptueshmëria

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

1.B.b Struktura e qëndrueshme dhe e mirorganizuar e dokumenteve ligjore

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

1.B.c Cilësia e analizës dhe argumentimi logjik

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

Propozim për nivelin e vlerësimit KRITERI AFTËSIA PROFESIONALE	
Pikët	Niveli i vlerësimit

2. AFTËSIA ORGANIZATIVE

Për të vlerësuar dhe pikëzuar aftësinë e gjyqtarit të komanduar në drejtim të aftësive organizative, vlerësuesi përqendrohet në aftësinë për të organizuar, menaxhuar dhe kontrolluar efektivisht procedurat pjesë e punës në Këshill. Produktiviteti është rrjedhojë e menaxhimit të kohës, i cili tregon sa mirë gjyqtari përdor kohën e tij si kur punon në autonomi, ashtu edhe në grup me të tjerë.

2.A Aftësia për të përballuar ngarkesën në punë

2.A.a Aftësia për të realizuar volumin normal të punës

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

2.A.b Aftësia për të respektuar afatet

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

-Referuar burimit 1, rezulton se .....
-Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

2.B Efektiviteti dhe metodologjia

2.B.a Aftësia për të përcaktuar veprimet procedurale dhe planin e punës

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

-Referuar burimit 1, rezulton se .....

-Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

2.C Rregullshmëria dhe saktësia

2.C.a Rregullshmëria e mbajtjes së dokumentacionit

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi:** Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

2.C.b Saktësia dhe plotësia e dokumentacionit

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

Propozim për nivelin e vlerësimit KRITERI AFTËSIA ORGANIZATIVE	
Pikët	Niveli i vlerësimit

3. ETIKA DHE ANGAZHIMI NDAJ VLERAVE PROFESIONALE

Vlerësimi i kriterit të etikës dhe angazhimit ndaj vlerave profesionale bëhet duke u bazuar në parimin kushtetues që çdo gjyqtar, për shkak të statusit të tij, ka etikë, integritet dhe shfaq paanësi në funksion. Pikëzimi për shumicën e treguesve të këtij kriteri bëhet në rend zbritës dhe çdo gjyqtar e fillon procesin e vlerësimit me totalin e pikëve referuar treguesit përkatës, duke zbritur sipas rastit pikët, në varësi të rezultateve të analizës objektive të të dhënave të burimeve të vlerësimit.

3.A Etika në punë

3.A.a Angazhimi dhe përgjegjshmëria në funksion

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi: *Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

3.B Integriteti i gjyqtarit të komanduar

3.B.a Shmangia e shfaqjes së pahijshme, nderi dhe dinjiteti

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

Shkalla e integritetit të gjyqtarit dhe pikëzimi: *Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

3.C Paanësia e gjyqtarit të komanduar

3.C.a Përdorimi ose jo i gjuhës diskriminuese

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

Aftësia për të shmangur përdorimin e gjuhës diskriminuese dhe pikëzimi*: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

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

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Numri i kërkesave të pranuara për përjashtim/heqje dorë të refuzuara dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

Propozim për nivelin e vlerësimit KRITERI ETIKA DHE ANGAZHIMI NDAJ VLERAVE PROFESIONALE	
Pikët	Niveli i vlerësimit

4. AFTËSIA PERSONALE DHE ANGAZHIMI PROFESIONAL

Në këtë kriter vlerësohet kapaciteti personal dhe angazhimi profesional i gjyqtarit të komanduar në drejtim të aftësive të komunikimit, bashkëpunimit dhe angazhimit ndaj vlerave profesionale.

4.A Aftësia e komunikimit.

4.A.a Komunikimi i qartë dhe transparent

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Qartësia dhe transparenca e komunikimit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

4.A.b Respektimi i konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave personale

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Respektimi i konfidencialitetit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

4.B Aftësia për të bashkëpunuar.

4.B.a Shkalla e komunikimit dhe bashkëpunimit me kolegët, shkëmbimi i njohurive dhe i përvojës profesionale

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

4.B.b Gatishmëria dhe kontributi për të kryer detyra të tjera që i ngarkohen nga strukturat drejtuese të Këshillit

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Gatishmëria dhe kontributi i gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

4.B.c Aftësia për të bashkëpunuar dhe për të reaguar me efikasitet në rast nevoje

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Shkalla e aftësisë së gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

4.C Gatishmëria për t'u angazhuar në veprimtari të tjera

4.C.a Pjesëmarrja në programet e formimit vazhdues të Shkollës së Magjistraturës dhe në trajnime të tjera profesionale

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Pjesëmarrja e gjyqtarit në trajnime dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori propozon pikëzimin mbi bazën e shkallës së angazhimit që tregon gjyqtari në drejtim të ngritjes së tij profesionale nëpërmjet trajnimeve.*

4.C.b Disponueshmëria e gjyqtarit të komanduar për trajnimin e gjyqtarëve

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Disponueshmëria e gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

4.C.c Pjesëmarrja në veprimtari të tjera ndërinstitucionale për përmirësimin e sistemit të drejtësisë

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Pjesëmarrja, kontributi i gjyqtarit dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori përcakton shkallën e aftësisë së gjyqtarit dhe pikët e propozuara për këtë tregues.*

4.C.ç Publikimet ligjore akademike

Burimet e vlerësimit dhe të dhënat që rezultojnë nga vëzhgimi i tyre:

- Referuar burimit 1, rezulton se .....
- Referuar burimit 2, rezulton se .....

Nga analiza e burimeve të vlerësimit për këtë tregues rezulton se:

Për të vlerësuar këtë tregues, analizohen në mënyrë të integruar të dhënat që rezultojnë nga burimet e vlerësimit dhe bazuar në Metodologjinë e Pikëzimi vlerësohet aftësia e gjyqtarit të komanduar.

***Publikimet ligjore akademike dhe pikëzimi**: Pas analizës së të dhënave që rezultojnë nga burimet e vlerësimit për këtë tregues, relatori propozon pikëzimin mbi bazën e shkallës së kontributit të dhënë nga gjyqtari për zhvillimin e doktrinës.*

Propozim për nivelin e vlerësimit KRITERI AFTËSIA PERSONALE DHE ANGAZHIMI PROFESIONAL	
Pikët	Niveli i vlerësimit

NDARJA Ë – PROPOZIMI PËR NIVELIN E VLERËSIMIT PËR ÇDO KRITER VLERËSIMI DHE NIVELIN E PËRGJITHSHËM TË VLERËSIMIT

Në këtë pjesë, relatori, bazuar në parashikimet e nenit 93, pika 5, shkronja "c" të Ligjit nr.96/2016 "Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar, mbi bazën e pikëzimit të kryer prej tij, propozon nivelin e vlerësimit për secilin nga katër kriteret e vlerësimit, si dhe nivelin e përgjithshëm të vlerësimit të gjyqtarit të komanduar.

Propozim për nivelin e vlerësimit për çdo kriter		
Kriteri	Pikët	Niveli i vlerësimit
Aftësia profesionale		
Aftësia organizative		
Etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale		
Aftësia personale dhe angazhimi profesional		
Propozim për nivelin e përgjithshëm të vlerësimit		
Vlerësimi i përgjithshëm		

NDARJA F – PROPOZIME DHE REKOMANDIME

Në këtë pjesë, relatori, bazuar në parashikimet e nenit 93, pika 5, shkronja "ç", të ligjit nr. 96/2016, "Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë", të ndryshuar, referuar të dhënave të analizuara dhe vlerësuara në raport me kriteret e vlerësimit, bën propozim për trajnime dhe/ose rekomandon hapa të cilët i vlerëson të nevojshëm për t'u ndërmarrë nga gjyqtari me qëllim përmirësimin e veprimtarisë së tij.

RELATOR

(EMRI, MBIEMRI DHE NËNSHKRIMI)

Lidhja nr. 7

KRITERET E VLERËSIMIT, SHKALLA E AFTËSISË, PIKËZIMI DHE NIVELI I VLERËSIMIT TË GJYQTARIT TË KOMANDUAR

PËR PERIUDHËN E VLERËSIMIT 20__ - 20 ___

1. AFTËSIA PROFESIONALE				**Pikët total**	**Niveli i vlerësimit**
Treguesit		**Burimet**	**Shkalla e aftësisë**	**Pikët**	**Të dhëna për metodologjinë**
A. Njohuritë ligjore	a) Aftësia hulumtuese, për të identifikuar natyrën e) çështjes për trajtim, ligjin e zbatueshëm dhe/ose konfliktin e normave	1. Raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar; 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 3. Vetëvlerësimi i gjyqtarit			**Shkalla e aftësisë:** E dobët – 5 pikë Nën mesataren – 10 pikë Mesatare – 15 pikë Mbi mesataren – 20 pikë Shumë e lartë – 25 pikë
	b) Aftësia për të interpretuar ligjin	1. Raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar; 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 3. Vetëvlerësimi i gjyqtarit			**Shkalla e aftësisë:** E dobët – 5 pikë Nën mesataren – 10 pikë Mesatare – 15 pikë Mbi mesataren – 20 pikë Shumë e lartë – 25 pikë
B. Arsyetimi ligjor	a) Qartësia, konciziteti dhe kuptueshmëria	1. Raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar; 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 3. Vetëvlerësimi i gjyqtarit			**Shkalla e aftësisë:** E dobët – 3 pikë Nën mesataren – 6 pikë Mesatare – 9 pikë Mbi mesataren – 12 pikë Shumë e lartë – 15 pikë
	b) Struktura e qëndrueshme dhe e mirorganizuar	1. Raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar; 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 3. Vetëvlerësimi i gjyqtarit			**Shkalla e aftësisë**: E dobët – 2 pikë Nën mesataren – 4 pikë Mesatare – 6 pikë Mbi mesataren – 8 pikë Shumë e lartë – 10 pikë
	c) Cilësia e analizës dhe argumentimit logjik	1. Raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar; 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 3. Vetëvlerësimi i gjyqtarit			**Shkalla e aftësisë së gjyqtarit**: E dobët – 5 pikë Nën mesataren – 10 pikë Mesatare – 15 pikë Mbi mesataren – 20 pikë Shumë e lartë – 25 pikë
1. AFTËSIA ORGANIZATIVE				**Pikët total**	**Niveli i vlerësimit**
Tregues		**Burimet**	**Shkalla e aftësisë/niveli i**	**Pikët**	**Metodologjia**

			treguesit		
A. Aftësia për të përballuar ngarkesën e punës	a) Aftësia për të realizuar volumin normal të punës	1. Raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar; 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 3. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative; 4. Vetëvlerësimi i gjyqtarit			**Shkalla e aftësisë**: E dobët – 5 pikë Nën mesataren – 10 pikë Mesatare – 15 pikë Mbi mesataren – 20 pikë Shumë e lartë – 25 pikë
	b) Aftësia për të respektuar afatet	1. Raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar; 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 3. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative; 4. Vetëvlerësimi i gjyqtarit			**Shkalla e aftësisë**: E dobët – 5 pikë Nën mesataren – 10 pikë Mesatare – 15 pikë Mbi mesataren – 20 pikë Shumë e lartë – 25 pikë
B. Efektiviteti dhe metodologjia	a) Aftësia për të përcaktuar veprimet procedurale dhe planin e punës	1. Raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar; 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 3. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative; 4. Vetëvlerësimi i gjyqtarit			**Shkalla e aftësisë**: E dobët – 5 pikë Nën mesataren – 10 pikë Mesatare – 15 pikë Mbi mesataren – 20 pikë Shumë e lartë – 25 pikë
C. Rregullshmëria dhe saktësia	a) Rregullshmëria e mbajtjes së dokumentacionit	1. Raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar; 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 3. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative; 4. Vetëvlerësimi i gjyqtarit			**Shkalla e aftësisë së gjyqtarit:** E dobët- 2 pikë Nën mesataren – 4 pikë Mesatare – 6 pikë Mbi mesataren – 8 pikë Shumë e lartë - 10 pikë
	b) Saktësia dhe plotësia e dokumentacionit	1. Raport përshkrues vjetor i gjyqtarit të komanduar; 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 3. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative; 4. Vetëvlerësimi i gjyqtarit			**Shkalla e aftësisë së gjyqtarit:** E dobët- 3 pikë Nën mesataren – 6 pikë Mesatare – 9 pikë Mbi mesataren – 12 pikë Shumë e lartë - 15 pikë
1. ETIKA DHE ANGAZHIMI NDAJ VLERAVE PROFESIONALE				**Pikët total**	**Niveli i vlerësimit**
Tregues		**Burimi**	**Shkalla e aftësisë/niveli i treguesit**	**Pikët**	**Metodologjia**
A. Etika në punë	a) Angazhimi dhe përgjegjshmëria në funksion	1. Informacioni i marrë nga ILD (rezultatet e verifikimit të ankesave) 2. Dosja personale e gjyqtarit (masat disiplinore... etj.) 3. Vetëvlerësimi i gjyqtarit			**Shkalla e aftësisë:** E dobët- 7 pikë Nën mesataren – 14 pikë Mesatare – 21 pikë Mbi mesataren – 28 pikë Shumë e lartë – 35 pikë

			4. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 5. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative;			
B.	**Integriteti i gjyqtarit**	a) Shmangia e shfaqjes së pahijshme, nderi dhe dinjiteti	1. Informacioni i marrë nga ILD (rezultatet e verifikimit të ankesave) 2. Dosja personale e gjyqtarit (masat disiplinore...etj.) 3. Vetëvlerësimi i gjyqtarit 4. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 5. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative 6. Raporti i ILDKPKI			**Shkalla e integritetit**: E dobët – 0 pikë Shumë e lartë – 40 pikë
C.	**Paanësia e gjyqtarit**	a) Përdorimi ose jo i gjuhës diskriminuese	1. Vetëvlerësimi i gjyqtarit 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative; 3. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative			**Aftësia për të shmangur përdorimin e gjuhës diskriminuese**: E dobët- 2 pikë Nën mesataren – 4 pikë Mesatare – 6 pikë Mbi mesataren – 8 pikë Shumë e lartë- 10 pikë
		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	1. Vetëvlerësimi i gjyqtarit 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative 3. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative			**Numri i kërkesave**: Tejet i lartë – 3 pikë I pa konsiderueshëm – 15 pikë
1. AFTËSIA PERSONALE DHE ANGAZHIMI PROFESIONAL					**Pikët total**	**Niveli i vlerësimit**
Tregues			**Burimi**	**Shkalla e aftësisë/niveli i treguesit**	**Pikët**	**Metodologjia**
A.	**Aftësia e komunikimit**	a) Komunikimi i qartë dhe transparent	1. Vetëvlerësimi i gjyqtarit 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative 3. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative			**Qartësia dhe transparenca e komunikimit**: E dobët – 5 pikë Nën mesataren – 10 pikë Mesatare – 15 pikë Mbi mesataren – 20 pikë Shumë e lartë – 25 pikë
		b) Respektimi i konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave personale	1. Vetëvlerësimi i gjyqtarit 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative 3. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative			**Respektimi i konfidencialitetit:** I dobët- 3 pikë Mesatar – 9 pikë I lartë – 15 pikë

B. Aftësia për të bashkëpunuar	a) Shkalla e komunikimit dhe bashkëpunimit me kolegët, shkëmbimi i njohurive dhe përvojës profesionale	1. Vetëvlerësimi i gjyqtarit 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative 3. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative			**Shkalla e aftësisë**: E dobët – 2 pikë Nën mesataren – 4 pikë Mesatare – 6 pikë Mbi mesataren – 8 pikë Shumë e lartë – 10 pikë
	b) Gatishmëria dhe kontributi për të kryer detyra të tjera që i ngarkohen nga strukturat drejtuese të Këshillit	1. Vetëvlerësimi i gjyqtarit 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative			Nuk ka të dhëna – 3 pikë Ka të dhëna – 4 deri 5 pikë
	c) Aftësia për të bashkëpunuar dhe për të reaguar me efikasitet në rast nevoje	1. Vetëvlerësimi i gjyqtarit 2. Mendimi i strukturës përgjegjëse organizative 3. Mendimi i strukturës përgjegjëse administrative			**Shkalla e aftësisë**: E dobët – 2 pikë Nën mesataren – 4 pikë Mesatare – 6 pikë Mbi mesataren – 8 pikë Shumë e lartë – 10 pikë
C. Gatishmëria për t'u angazhuar në veprimtari të tjera	a) Pjesëmarrja në programin e formimit vazhdues në Shkollën e Magjistraturës dhe në trajnime të tjera profesionale	1. Informacioni i marrë nga Shkolla e Magjistraturës 2. Dosja personale e gjyqtarit 3. Dokumente të tjera të dorëzuara nga gjyqtari			**Pjesëmarrja e gjyqtarit**: (periudha 3/vjeçare) 15-120 ditë – 20 pikë <15 ose > 120 ditë: 4 (periudha 5/vjeçare) 30-200 ditë – 20 pikë <30 ose > 200 ditë: 4
	b) Disponueshmëria e gjyqtarit të komanduar për trajnimin e gjyqtarëve	1. Dosja personale e gjyqtarit 2. Informacioni i marrë nga Shkolla e Magjistraturës ose institucione të tjera			Nuk ka të dhëna – 3 pikë Ka të dhëna – 4 deri 5 pikë
	c) Pjesëmarrja në veprimtari ndër-institucionale për përmirësimin e sistemit të drejtësisë	1. Vetëvlerësimi i gjyqtarit 2. Dosja personale e gjyqtarit 3. Çdo e dhënë tjetër që provon angazhimin dhe kontributin konkret			Nuk ka të dhëna – 3 pikë Ka të dhëna – 4 deri 5 pikë
	ç) Publikimet ligjore akademike	1. Dosja personale e gjyqtarit 2. Vetëvlerësimi i gjyqtarit 3. Çdo e dhënë tjetër që tregon ngritjen profesionale të tij			Nuk ka të dhëna – 0 pikë Ka të dhëna – 1 deri në 5 pikë
PIKËZIMI PËR KATËR KRITERET E VLERËSIMIT					
NIVELI PËRFUNDIMTAR I VLERËSIMIT TË GJYQTARIT					