|  |
| --- |
| C:\Users\albert.avdiu\Desktop\STEMA PER TEMPLATE.jpg |
| **REPUBLIKA E KOSOVËS**  REPUBLIKA KOSOVA – REPUBLIC OF KOSOVO |
| **KËSHILLI GJYQËSOR I KOSOVËS**  SUDSKI SAVET KOSOVA - KOSOVO JUDICIAL COUNCIL |

Këshilli Gjyqësor i Kosovës, në bazë të nenit 108 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, dhe nenit 27 të Ligjit Nr. 06/L-055 për Këshillin Gjyqësor të Kosovës, miraton këtë:

**RREGULLORE (\_\_\_\_) PËR VLERËSIMIN E PERFORMANCËS SË GJYQTARËVE**

**KREU I**

**DISPOZITAT E PËRGJITHSHME**

**Neni 1**

**Qëllimi dhe fushëveprimi**

1. Kjo rregullore përcakton kriteret dhe rregullat lidhur me vlerësimin e performancës së gjyqtarëve, si dhe për përcaktimin e përbërjes dhe mandatit të Komisionit për Vlerësim të Performancës.

2. Vlerësimi i performancës përbën bazë për ngritje apo ulje në detyrë, ri-emërimin e gjyqtarit dhe për inicimin e procedurës për shkarkim.

3. Përmes vlerësimit të performancës synohet ngritja e efikasitetit të sistemit gjyqësor në përgjithësi dhe gjyqtarëve në veçanti, duke krijuar mekanizma që sigurojnë një sistem transparent dhe llogaridhënës.

4. Kjo Rregullore zbatohet për të gjithë gjyqtarët e gjykatave të Kosovës, përveq kryetarëve të gjykatave dhe gjyqtarëve të cilët për më tepër se tri vitet e fundit kanë mbajtur pozita udhëheqëse.

**Neni 2**

**Përkufizimet**

1. Termat dhe shkurtesat e përdorura në këtë rregullore kanë këtë kuptim:

1.1. **Komisioni** – nënkupton Komisionin për Vlerësim të Performancës, përgjegjës për vlerësimin e performancës së gjyqtarëve

1.2. **Ligj** – nënkupton Ligji 06/L-055 për Këshillin Gjyqësor të Kosovës

1.3. **Këshilli** – nënkupton Këshillin Gjyqësor të Kosovës

1.4. **SKGJK** – nënkupton Sekretariatin e Këshillit Gjyqësor të Kosovës

1.5. **NjIGJ** – nënkupton Njësitin për Inspektim Gjyqësor

1.6. **Gjyqtari vlerësues** - nënkupton një (1) anëtarë të Komisionit Vlerësues, i cili bën vlerësimin e gjyqtarëve sipas planit vjetor të punës

2. Shprehjet e përdorura në njëjës e kanë të njëjtin kuptim edhe në shumës. Fjalët e përdorura në një gjini përfshijnë gjininë tjetër.

## Neni 3

## Parimet e vlerësimit

1. Vlerësimi i gjyqtarëve bëhet në pajtim me parimin e ligjshmërisë, objektivitetit, transparencës dhe barazisë, me qëllim qëë tëë garantohen mundësi të barabarta dhe të drejta për zhvillim të karrierës së gjyqtarit.

2. Vlerësimi nuk ka për qëllim qëë tëë ndërhyj në pavarësinë dhe paanshmërinë e gjyqtarit.

3. Përveç nëse nuk parashihet ndryshe me ligj ose rregullore, të gjitha të dhënat dhe informatat e mbledhura gjatë procesit vlerësues të performancës janë konfidenciale dhe nuk zbulohen gjatë fazës së parë të vlerësimit. Zbulimi i çfarëdo informacionit që cenon konfidencialitetin e procesit vlerësues përbën shkelje të rëndë disiplinore.

## Neni 4

## Periudha e vlerësimit

1. Gjyqtarët me mandat fillestar vlerësohen dy (2) herë përgjatë këtij mandati, një herë pas trajnimit fillestar dhe njëherë para skadimit të mandatit fillestar me qëllim të riemërimit.

2. Gjyqtarët me mandat të përhershëm vlerësohen çdo tre (3) vjet.

### Kreu II

### Komisioni për vlerësimin e performancës

## Neni 5

## Përbërja dhe mandati i Komisionit

1. Komisioni përbëhet prej trembëdhjetë (13) anëtarëve-gjyqtarë, duke përfshirë kryetarin e Komisionit. Komisioni duhet të ketë gjithashtu edhe 3 (tre) anëtarë rezervë. Përbërja e Komisionit duhet të pasqyroj strukturën etnike dhe gjinore.

2. Komisioni përbehet nga rradhët e gjyqtarëve të të gjitha gjykatave, duke përfshirë pesë gjyqtarë nga Gjykata Supreme, pesë (5) gjyqtarë nga Gjykata e Apelit dhe tre (3) gjyqtarë nga gjykatat themelore. Anëtarët rezervë zgjedhën nga radhët e gjyqtareve të Gjykatës Supreme dhe Gjykatës së Apelit.

3. Anëtar i Komisionit mund të caktohet vetëm gjyqtari i cili”

3.1. ka së paku pesë (5) vite përvojë pune në lëmin civile, penale, ekonomike dhe administrative;

3.2. nuk i është shqiptuar masë disiplinore gjatë pesë (5) viteve të fundit, përjashtimisht masës së qortimit apo vërejtjes jopublike;

3.3. nuk është duke u zhvilluar procedurë hetimore për shkelje të rëndë disiplinore;

3.4. nuk shërben si kryetar i gjykatës apo anëtar i Këshillit, përveç Kryetarit të Komisionit i cili është anëtarë me mandatë të plotë në Këshill, si dhe

3.5. është vlerësuar me notën “shkëlqyeshëm” ose së paku notën “shumë mirë” në vlerësimin e fundit të performancës.

4. Anëtarët e Komisionit emërohen nga Këshilli, nga radhët e gjyqtareve te cilët i plotësojnë kriteret sipas kësaj rregulloreje, përmes konkursit të brendshëm.

5. Mandati i anëtarëve të Komisionit është tre (3) vjeçar, pa mundësi rizgjedhje

6. Anëtarët e Komisionit, në fillim të mandatit dhe gjatë gjithë mandatit të tyre, deklarojnë çfarëdo konflikti të interesit që mund të kenë me ndonjë gjyqtar. Mos deklarimi i konfliktit të interesit është shkelje disiplinore.

## Neni 6

## Kryetari i Komisionit dhe kompetencat

1. Kryetari i Komisionit caktohet nga Këshilli nga radhët e gjyqtarëve të Gjykatës Supreme, që janë anëtarë të Këshillit.

2. Kryetari i Komisionit ka këto kompetenca:

2.1. përgatitë planin dhe organizon punën e komisionit,

2.2. thërret dhe udhëheq takimet e komisionit,

2.3. mbikëqyrë rregullsinë e procesit të vlerësimit të performancës,

2.4. vendos lidhur me përjashtimin e vlerësuesve sipas kërkesës,

2.5. përgatitë raporte dhe jep rekomandime lidhur me punën e komisionit,

2.6. përfaqëson komisionin në takimet e ndryshme,

2.7. nënshkruan raportet përfundimtare për vlerësimin, vendimet nga seanca plenare, si dhe kryen punë tjera për funksionimin e këtij komisioni.

3. Kryetari i Komisionit nuk mund të caktohet si gjyqtarë vlerësues.

## Neni 7

## Detyrat e gjyqtarit vlerësues të Komisionit

1. Gjyqtari vlerësues bën vlerësimin e gjyqtarëve për të cilët është ngarkuar nga kryetari i Komisionit duke respektuar parimin e profesionalizmit, objektivitetin, konfidencialitetin dhe anonimitetit të procedurës.

2. Pasi që bëhet ndarja e gjyqtarëve të cilët do jenë subjekt vlerësimi, gjyqtari vlerësues i komisionit bënë organizimin e punës se tij në atë mënyrë që brenda nëntë (9) muajve ne vijim të bëjë vlerësimin e gjithë gjyqtarëve për të cilët është ngarkuar me planin vjetor të punës, përveç nëse parashihet ndryshe me këtë rregullore.

3. Gjyqtari vlerësues e harton dhe e nënshkruan raportin e vlerësimit.

## Neni 8

## Mbështetje administrative

1. NjIGJ dhe SKGJK i ofron mbështetje administrative komisionit për vlerësimin e performancës së gjyqtarëve.

2. NjIGJ dhe SKGJK cakton sekretarin dhe zyrtarët tjerë në mbështetje të komisionit nga radhët e zyrtarëve.

3. Sekretari i Komisionit siguron:

3.1. realizimin e tërheqjes së shortit me metodën “random” për përzgjedhjen e gjyqtarëve për vlerësim, në bashkëpunim me kryetarin e Komisionit dhe zyrtarin e Departamentit të statistikave të SKGJK-së

3.2. grumbullimin e informatave dhe dokumenteve nga Departamenti i Statistikave të SKGJK-së dhe Zyra Qendrore për Menaxhimin e Lëndëve të gjykatës përkatëse, si dhe të dhëna të tjera të parapara në këtë rregullore, për qëllim përzgjedhjes së vendimeve gjyqësore dhe monitorimit të seancave gjyqësore, trajnimeve eventuale,

3.3. anonimizimin e të gjitha informatave dhe dokumenteve që shërbejnë për vlerësimin e gjyqtarëve, në fazat siç janë përcaktuara me këtë rregullore, dhe ruajtjen e konfidencialitetit të procesit,

3.4. njoftimin e kryetarit të gjykatës përkatëse së gjyqtarit i cili është subjekt i vlerësimit,

3.5. parashtrimin e kërkesave ndaj shërbimeve të ndryshme për dhënien e informacioneve të nevojshme për vlerësim,

3.6. në bashkëpunim me kryetarin e Komisionit, organizon dhe asiston në takimet e Komisionit.

3.7. punët e tjera të cilat i përcakton kryetari i komisionit.

## Neni 9

## Plani dhe organizimi vjetor i punës se Komisionit

1. Në çdo fillim të vitit, Komisioni për vlerësim miraton planin vjetor të punës përmes së cilit bëhet organizimi dhe ndarja e punëve ndërmjet anëtarëve-gjyqtarë vlerësues të Komisionit.

2. Pas përzgjedhjes me short të 1/3 të gjyqtarëve nga ana e Këshillit, Kryetari i Komisionit në bashkëpunim me sekretarin dhe stafin mbështetës bëjnë ndarjen e numrit të gjyqtarëve në mënyrë proporcionale për secilin vlerësues, ashtu që ndarja e punës të siguroj objektivitet dhe evitimin potencial të konfliktit të interesit.

3. Plani vjetor i punës miratohet në fillim të vitit kalendarik.

### Kreu iii

### rregullat bazë të vlerësimit

## Neni 10

## Përzgjedhja me short

1. Gjyqtarët me mandat të përhershëm vlerësohen sipas radhës së përcaktuar përmes metodës së shortit.

2. Para fillimit të secilit vit kalendarik, Këshilli nga lista e përgjithshme e gjyqtarëve të radhitur sipas gjykatave në programin Excel, përmes komandës ‘random’, përzgjedhë 1/3 e gjyqtarëve të cilët do t’i nënshtrohen vlerësimit në vitin vijues.

3. Anëtarët e Komisionit nuk mund të vlerësohen gjatë kohës së mandatit të tyre në Komision. Të njëjtit do të vlerësohen menjëherë pas përfundimit të mandatit të tyre si anëtar të Komisionit.

4. Për Kryetarët e gjykatave dhe gjyqtarët mbikqyrës, vlerësimi do të bëhet sipas Rregullorës për Vlerësim të Kryetarëve të Gjykatave apo rregulloreve të tjera në fuqi. Ndërsa, për anëtarët me orar të plotë të Këshillit, vlerësimi i performancës do të bëhet në bazë të një rrgullore të veçantë.

5. Vlerësimi i gjyqtarëve, të cilët gjatë tri viteve të fundit kanë kryer funksionin e gjyqtarit për një periudhe, ndërsa në periudhën tjetër kanë kryer funksione të tjera udhëheqëse ose përfaqësuese, bëhet përpjestimisht për periudhën gjatë së cilës ata kanë punuar si gjyqtarë.

## Neni 11

## Shkallët e vlerësimit

2

1. Gjyqtarët vlerësohen sipas shkallëve në vijim, prej 0 deri në 89 pikë dhe atë:

1.1. Prej 0 deri në 35 pikë vlerësohet “dobët”,

1.2. Prej 36 deri në 51 pikë vlerësohet “mjaftueshëm”,

1.3. Prej 52 deri në 67 pikë vlerësohet “mirë”,

1.4. Prej 68 deri në 82 pikë vlerësohet “shumë mirë”,

1.5. Prej 83 deri në 89 pikë vlerësohet “shkëlqyeshëm”.

2. Vetëm gjyqtarët që vlerësohen me vlerësimin “shkëlqyeshëm” do të konsiderohen për ngritje në detyrë, në rast të pozitave të lira në Gjykatën e Apelit dhe/ose Supreme. Në rast se vlerësimi rezulton se nuk ka mjaftueshëm gjyqtarë të ranguar sipas pikëve me vlerësim “shkëlqyeshëm”, Këshilli merr në konsiderim gjyqtarët e ranguar sipas pikëve me vlerësimin “shumë mirë”.

3. Komisioni për vlerësim do të përpilojë një Udhëzues për vlerësimin e gjyqtarëve për secilin indikator i cili do të bëhet publik për gjyqtarët para së të fillojë procesi i vlerësimit.

## Neni 12

## Kriteret e vlerësimit

1. Kriteret e vlerësimit të përcaktuara me nenin 27 të Ligjit Nr. 06/L-055 për Këshillin Gjyqësor të Kosovës, janë si në vijim:

1.1. Aftësinë profesionale, bazuar në rezultatin e punës gjatë periudhës së vlerësimit, përfshirë pjesëmarrjen në formate organizuara të trajnimit ku është vlerësuar performanca,

1.2. Numrin e lëndëve të kthyera në rigjykim apo rivendosje, apo lëndëve të prishura nga gjykata më e lartë,

1.3. Aftësinë për të kryer detyrat në mënyrë të paanshme, të ndershme, me kujdes dhe me përgjegjësi, sjelljen jashtë zyrës dhe integritetin personal,

1.4. Njohurinë profesionale, përvojën e punës dhe performancës, përfshirë njohuritë, respektimin e të drejtave të njeriut dhe aftësinë komunikuese,

1.5. Kapacitetin për arsyetime ligjore dhe aftësinë ne analizimin e problemeve ligjore.

## Neni 13

## Treguesit matës të kritereve për vlerësim

1. Kriteri “Aftësia profesionale, bazuar në rezultatin e punës gjatë periudhës së vlerësimit, përfshirë pjesëmarrjen në forma të organizuara të trajnimit ku është vlerësuar performanca” matet përmes treguesve si në vijim:

1.1. Menaxhimi efikas i lëndëve,

1.2. Efikasiteti i zgjidhjes së lëndëve të vjetra në shqyrtim,

1.3. Shkalla e lendeve te kryera ne raport me lendet e pranuara,

1.4. Marrja, hartimi dhe dorëzimi i vendimeve brenda afateve kohore,

1.5. Respektimi i normës gjyqësore,

1.6. Pjesëmarrja në trajnime gjyqësore,

1.7. Vullneti për të zgjidhur lëndë komplekse,

1.8. Raporti ndërmjet vendimeve meritore dhe vendimeve procedurale,

1.9. Përdorimi i SMIL (nëse është në përdorim),

1.10. Vlerësimi i shqyrtimit të lëndëve brenda afateve kohore,

2. Kriteri “Numri i lëndëve të kthyera në rigjykim apo rivendosje, apo lëndëve të prishura nga gjykata më e lartë” matet përmes treguesve si në vijim:

2.1. Numri i vendimeve të kthyera në procedurë ankimore, në baza procedurale,

2.2. Numri i vendimeve të kthyera në procedurë ankimore për shkak të vërtetimit të gabuar të gjendjes faktike.

3. Kriteri “Aftësia për të kryer detyrat në mënyrë të paanshme, të ndershme, me kujdes dhe me përgjegjësi, sjellja jashtë zyrës dhe integriteti personal” matet përmes treguesve si në vijim:

3.1. Dorëzimi apo vënia ne dispozicion i te gjitha vendimeve tek personat përgjegjës për publikimin e vendimeve,

3.2. Bashkëpunimi i gjyqtarit me zyrtarët përgjegjës të administratës gjyqësore në lidhje me mirëmbajtjen e dosjes gjyqësore,

3.3. Sjellja profesionale e gjyqtarit, mos dhënia e informatave të rëndësishme dhe konfidenciale, përdorimi në mënyrë dinjitoze i rrjeteve sociale duke e ruajtur integritetin profesional dhe gjyqësor, shmangia e komunikimit ex-parte me palët ne procedure dhe qëndrimet apolitike,

3.4. E kaluara disiplinore e gjyqtarit.

4. Kriteri “Njohuria profesionale, përvoja e punës dhe performanca, përfshirë njohuritë, respektimin e të drejtave të njeriut dhe aftësia komunikuese” matet përmes treguesve si në vijim:

4.1. Njohuria e ligjit dhe procedurave,

4.2. Përvoja e punës,

4.3. Zbatim i standardeve juridike ndërkombëtare,

4.4. Komunikim i qartë dhe logjik.

5. Kriteri “Kapaciteti për arsyetime ligjore dhe aftësia në analizimin e problemeve ligjore” matet përmes treguesve si në vijim:

5.1. Cilësia dhe arsyetimi i vendimit,

5.2. Aftësia analitike e gjyqtarit.

6. Kriteret dhe nën-kriteret e përcaktuara në këtë Rregullore, në parim vlejnë për të gjithë gjyqtarët, përveç në ato raste kur kriteret apo nën-kriteret e caktuara nuk janë të aplikueshme për Gjyqtarët e Gjykatës se Apelit dhe asaj Supreme.

## Neni 14

## Burimet e Informacionit

1. Burimet e informacionit që përdoren për vlerësimin e gjyqtarëve janë:

1.1. vendimet e zgjedhura siç është paraparë në nenin 23 të kësaj rregulloreje,

1.2. dosja personale e gjyqtarit;

1.3. raporti i kryetarit të gjykatës, të konfirmuar nga udhëheqësi i departamentit/divizionit përkatës;

1.4. statistikat;

1.5. raporti i anëtarit vlerësues i Komisionit nga monitorimi i seancave dhe raporti i aktiviteteve trajnuese;

1.6. vendimet disiplinore;

1.7. çfarëdo veprimi apo dokumenti tjetër zyrtar që përmban informacione objektive dhe relevante lidhur me aktivitetet profesionale dhe sjelljen personale që ndikon në aktivitetet profesionale të gjyqtarit.

2. Burimet e informacionit të parapara në këtë nen zbatohen përshtatshmërisht për vlerësimin e gjyqtarëve me mandat fillestar, dhe kufizohen vetëm në indikatorë të matshëm që janë të zbatueshëm për gjyqtarët e Gjykatës Supreme.

3. Të dhënat për të dëshmuar performancën e gjyqtarit nuk mund të jenë më të vjetra se tre (3) vite pune si gjyqtar, nga viti kur bëhet vlerësimi i performancës.

### KREU IV

### VLERËSIMI I GJYQTARËVE ME MANDAT FILLESTAR

## Neni 15

## Kriteret e vlerësimit dhe burimet e informacionit

1. Përgjatë vijimit të trajnimit fillestar, gjyqtarët me mandat fillestar vlerësohen në fund të trajnimit fillestar 12 mujor, dhe vlerësimi i tyre bëhet duke marrë për bazë njohuritë e fituara përgjatë trajnimit në pjesën teorike dhe atë praktike.

2. Vlerësimi i gjyqtarëve me mandat fillestar bëhet nga Komisioni duke marrë për bazë raportet e trajnuesve dhe mentorëve dhe bëhet përshtatshmërisht sipas kritereve dhe parimeve të vlerësimit për gjyqtarët më mandat të përhershëm, aq sa ato janë të aplikueshme.

3. Komisioni përpilon raport uniform mbi bazën e raportit nga trajnuesi (pjesa teorike) dhe mentori (pjesa praktike) e gjyqtarëve me mandat fillestar.

4. Nëse gjyqtari me mandat fillestar dështon të përfundoj trajnimin ne mënyrë adekuate ashtu siç është vlerësuar sipas raportit te mentorit dhe trajnuesit, Komisioni mund të rekomandoj vazhdimin e trajnimit fillestar edhe për më së shumti tre (3) muaj.

5. Nëse gjyqtari me mandat fillestar pranon një raport negativ nga mentori dhe trajnuesi në fund te trajnimit fillestar dhe si rrjedhojë merr vlerësimin negativ edhe nga komisioni, i njëjti propozohet për shkarkim.

## Neni 16

## Vlerësimi përfundimtar i trajnimit fillestar

Pas pranimit të raporteve nga trajnuesi dhe mentori përfshirë edhe komentet e gjyqtarit, Komisioni për Vlerësimin e Performancës bazuar në këto raporte vlerëson performancën e gjyqtarit.

## Neni 17

## Vlerësimi i gjyqtarëve për qëllim të ri-emërimit

1. Sekretari i Komisionit, së paku gjashtë (6) muaj para skadimit të mandatit fillestar, njofton Kryetarin e Komisionit dhe gjyqtarin në lidhje me fillimin e procedurës për vlerësimin e performancës se tij për qëllim të ri-emërimit.

2. Jo më vonë se tre (3) muaj para skadimit të mandatit fillestar, Komisioni bën vlerësimin e dytë të gjyqtarëve.

3. Kriteret e përcaktuara për vlerësimin e gjyqtarëve me mandat të përhershëm sipas kësaj Rregulloreje zbatohen përshtatshmërisht për këtë vlerësim.

4. KGJK merr vendim mbi vlerësimin e gjyqtarit brenda pesëmbëdhjetë (15) ditësh pas pranimit të raportit nga Komisioni për vlerësimin e performancës së gjyqtarëve.

5. KGJK, ia dërgon Presidentit te Republikës se Kosovës, emrat e gjyqtarëve te propozuar për ri-emërim te përhershëm, më së voni pesëmbëdhjetë (15) ditë para skadimit të mandatit fillestar.

### kreu v

### vlerësimi i gjyqtarëve me mandat të përhershëm

**Neni 18**

**Anonimiteti i procedurës së vlerësimit**

Çdo i punësuar i Këshillit, Sekretariatit, NJIGJ-it apo gjykatave i përfshirë në procesin e vlerësimit të performancës obligohet të ruaj dhe siguroj anonimitetin e procedurës në fazat e parapara me rregullore. Mos respektimi i këtij parimi nga të punësuarit, përmes të cilit cenohet anonimiteti i procesit vlerësues përbënë shkelje të rëndë disiplinore.

## Neni 19

## Vlerësimi i gjyqtarëve të përhershëm për qëllime të ngritjes në detyrë

Në rastet kur një gjyqtar kandidon për ngritje në detyrë, si bazë për vlerësimin e tij do të merret vlerësimi i performancës i cili është bërë brenda tri viteve të fundit, për punën e tij si gjyqtar.

## Neni 20

## Ndarja e listës së gjyqtarëve për vlerësim

1. Pas zgjedhjes së gjyqtareve nga lista random, stafi mbështetës renditë numrin e gjyqtarëve për vlerësim dhe pastron listën nga gjyqtarët me mandat fillestar.

2. Lista përfundimtare e gjyqtarëve për vlerësim u ndahet anëtarëve të Komisionit nga Kryetari i Komisionit sipas rregullave si vijon:

2.1. anëtarëve të Komisionit nga radhët e Gjykatës Supreme u ndahen për vlerësim gjyqtarët e gjitha niveleve,

2.2. anëtarëve të Komisionit nga radhët e Gjykatës së Apelit u ndahen për vlerësim gjyqtarët e Gjykatës së Apelit dhe gjykatave themelore, dhe

2.3. anëtarëve të Komisionit nga radhët e gjykatave themelore u ndahen për vlerësim vetëm gjyqtarët e gjykatave themelore.

## Neni 21

## Rregullat për zgjedhjen e rastësishme të vendimeve

1. Zyra e Statistikave të SKGJK-së, siguron ndarjen e të dhënave për vendimet gjyqësore vetëm në vendime meritore dhe bën përzgjedhjen e rastësishme të gjashtë (6) vendimeve gjyqësore, por në asnjë rast më pak se dy (2) vendimeve për secilin vit të vlerësimit.

2. Sekretari i Komisionit do të kërkojë nga Zyra Qendrore për Menaxhimin e Lëndëve kopjet e vendimeve gjyqësore që korrespondojnë me numrin për zgjedhjen e rastësishme të vendimeve gjyqësore.

## Neni 22

## Faza përgatitore

1. Para fillimit të fazës së parë të vlerësimit, sekretari dhe stafi mbështetës i Komisionit, nën mbikëqyrjen e kryetarit të Komisionit, udhëheqin fazën përgatitore në të cilën sigurohet që:

1.1. emrat e gjyqtarëve në vlerësim të zëvendësohen me një numër unik tre shifror:

1.2. të përzgjidhen vendimet gjyqësore për vlerësim në përputhje me këtë rregullore,:

1.3. të mblidhet i gjithë informacioni dhe të dhënat statistikore të nevojshme gjatë fazës së parë të vlerësimit të gjyqtarëve:

1.4. të anonimizohen të gjitha informacionet, vendimet dhe të dhënat e parapara në këtë nen, para se ato të i ndahen gjyqtarit vlerësues.

2. Pas mbledhjes dhe anonimizimit të informacionit, vendimeve dhe të dhënave të tjera, sekretari, në bashkëpunim me kryetarin e Komisionit ndajnë listën e gjyqtarëve në mënyrë proporcionale për secilin vlerësues në pajtim me këtë rregullore, dhe sigurojnë evitimin e çfarëdo konfliktit të interesit potencial.

## Neni 23

## Faza e parë e vlerësimit

1. Faza e parë është vlerësimi anonim i gjyqtarit, në të cilën gjyqtarët vlerësues vlerësojnë kriteret 1, 2, dhe 5, si dhe treguesit matës 3.1.4, 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, siç parashihen në këtë rregullore.

2. Pas pranimit të të gjithë dokumentacionit të nevojshëm për vlerësim dhe listës së gjyqtarëve që i janë ndarë për vlerësim, gjyqtari vlerësues fillon vlerësimin e atyre gjyqtarëve.

3. Gjyqtari vlerësues përfundon vlerësimin si në paragrafin 1 dhe 2 të këtij neni, mbyllë vlerësimin për këto kritere dhe e nënshkruan raportin e vlerësimit të paraqitur në Shtojcën 2 të kësaj Rregullore.

4. Raporti i vlerësimit duhet të përmbajë arsyetimin e gjyqtarit vlerësues për secilin kriter dhe tregues matës.

5. Raportin e nënshkruar së bashku me dokumentet përkatëse të përdorura për vlerësim, anëtari vlerësues ia dorëzon kryetarit të Komisionit, i cili nuk mund të ndryshohet, përveç në rastet kur Komisioni vendos në procedurë të ankesës

## Neni 24 Faza e dytë e vlerësimit

1. Faza e dytë është fazë e hapur, ku identiteti i gjyqtarit të vlerësuar bëhet i ditur për gjyqtarin vlerësues dhe përfshin vlerësimin e treguesit matës 3.1, 3.2, 3.3 dhe 4.4.

2. Pas dorëzimit të raportit, sekretari i Komisionit njofton gjyqtarin vlerësues për identitetin e gjyqtarit i cili është subjekt i vlerësimit, në mënyrë që të vazhdojë me vlerësimin e kritereve të mbetura.

3. Sekretari, nën mbikëqyrjen e kryetarit të Komisionit, njofton kryetarët e gjykatave për inicimin e procedurës së vlerësimit për gjyqtarin përkatës dhe kërkon raportin nga kryetarët për treguesit matës 3.1, 3.2 dhe 3.3 të kësaj Rregullore.

4. Sekretari i Komisionit siguron informacionin e nevojshëm për monitorimin e seancave gjyqësore të gjyqtarit në vlerësim dhe për të njëjtën e njofton gjyqtarin vlerësues dhe gjyqtarin në vlerësim.

5. Pas vlerësimit, gjyqtari vlerësues ia dorëzon Kryetarit të Komisionit raportin e vlerësimit të nënshkruar të paraqitur si në Shtojcën 3 të kësaj Rregullore së bashku me dokumentet përkatëse të përdorura për vlerësim.

6. Raporti i vlerësimit duhet të përmbajë arsyetimin e gjyqtarit vlerësues për secilin kriter dhe tregues matës.

## Neni 25

## Raporti i kryetarit të gjykatës

1. Kryetari i gjykatës, ia dorëzon sekretarit të Komisionit raportin për secilin gjyqtar në gjykatën përkatëse, brenda një (1) muaji nga marrja e njoftimit.

2. Kryetari i gjykatës ne konsultim me udhëheqësin e departamentit apo divizionit përkatës përgatit raport i cili duhet të përfshijë informata që shërbejnë për vlerësimin e kritereve në nenin 13, paragrafët 3.1, 3.2 dhe 3.3 të kësaj Rregullore.

3. Raporti i kryetarit duhet të përmbajë arsyetimin për secilin kriter dhe tregues matës. Gjyqtari vlerësues ka të drejtë të kërkoj informacione plotësuese apo sqarime nga kryetari i gjykates.

4. Forma dhe përmbajtja e Raportit përcaktohet në Shtojcën 4 të kësaj Rregullore. Dokumentet përkatëse të përdorura për vlerësim duhet të bashkëngjiten.

## Neni 26

## Kundërshtimi i gjyqtarit ndaj raportit të vlerësimit të gjyqtarit vlerësues

1. Raporti i gjyqtarit vlerësues i dorëzohet gjyqtarit qëë ëështëë subjekt i vlerësimit. Ai ka të drejte të paraqesë kundërshtim jo më vonë se shtatë (7) ditë nga data e pranimit.

2. Raporti i vlerësimit për secilin gjyqtar së bashku me komentet apo vërejtjet eventuale të gjyqtarit i dorëzohet kryetarit të Komisionit me të gjitha shkresat dhe të dhënat e mbledhura gjatë vlerësimit jo më vonë se data 15 nëntor të secilit vit kalendarik.

3. Për kundërshtimin e gjyqtarit subjekt të vlerësimit vendos Komisioni në seancë plenare.

## Neni 27

## Seanca plenare e Komisionit

1. Pas pranimit të raporteve nga secili vlerësues, kryetari thërret dhe udhëheq seancat plenare të Komisionit ku diskutohet mbi secilin raport veç e veç. Në mungesë të kryetarit të Komisionit, seanca udhëhiqet nga anëtari më i vjetër i Komisionit.

2. Gjyqtari vlerësues është përgjegjës për të raportuar përkitazi me raportet për gjyqtarët për të cilët ka qenë përgjegjës për vlerësimin.

3. Si rregull, fillimisht diskutohet vetëm për ato raporte që nuk ka vërejtje apo komente nga ana e gjyqtarit.

4. Në raste kur ka vërejtje apo komente, në seancë plenare ftohet gjyqtari në fjalë për të paraqitur argumentet e tij përkitazi me raportin dhe Komisioni vendosë me shumicë votash në lidhje me kundërshtimet eventuale.

5. Komisioni, ka te drejte qe ne seance plenare, me shumicën e votave te anëtarëve, ta ndryshoj dhe plotësoj raportin e gjyqtarit vlerësues, nëse vlerëson se nuk është ne përputhje me treguesit matës dhe kriteret e përcaktuara me këtë rregullore, duke dhënë arsyetimin përkatës.

6. Komisioni bazuar në raportet e gjyqtarit vlerësues të komisionit dhe vendimit përfundimtar te Komisionit përgatit listën në bazë të notave të marra përgjatë vlerësimit të të gjithë gjyqtarëve, listë e cila do te shërbej si bazë për Këshillin për avancim apo ulje në detyrë.

7. Seancat plenare të Komisionit janë të mbyllura dhe zhvillohen nëse së paku nëntë (9) anëtarë janë prezent.

8. Komisioni për vlerësimin e performancës së gjyqtarëve vendos sipas rregullit me shumice te thjesht te votave, te anëtarëve te pranishëm. Në rast të rekomandimit për shkarkim te gjyqtarit, Komisioni vendos me 2/3 e të gjithë anëtarëve të pranishëm të Komisionit.

## Neni 28

## Ankesa ndaj vendimit të Komisionit

Pas seancës plenare, çdo gjyqtar i vlerësuar njoftohet me rezultatet e vlerësimit të raportit të Komisionit dhe në rast të mospajtimit, në afat prej 7 (shtatë) ditësh, nga dita e njoftimit, mund të paraqesë ankesë në Këshill.

## Neni 29

## Raporti i Komisionit

1. Komisioni i dërgon Këshillit raportin përmbledhës për vlerësimin e secilit gjyqtar bazuar në Shtojcën 5 si dhe ranglistën e gjyqtarëve sipas vlerësimit të kryer e cilat nuk do të jetë publike.

2. Këshilli mund të kërkojë informata shtesë Komisionit përkitazi me ranglistën por nuk mund të ndryshoje atë, përpos në rastet kur Këshilli vendos mbi mos pajtimet me shkrim.

3. Komisioni i propozon Këshillit inicimin e procedurës për shkarkimin e gjyqtarit në rast se gjyqtari merr vlerësimin “dobët”. Në raste të tilla, gjyqtari vlerësohet edhe një herë, jo më vonë se një (1) vit nga vlerësimi i fundit, dhe nëse edhe me këtë vlerësim nuk ka performancë më të mirë dhe vijon të vlerësohet me shkallën “dobët” i rekomandohet Këshillit shkarkimi i gjyqtarit.

4. Komisioni rekomandon uljen në detyrë dhe masa shtesë në rastet kur gjyqtari vlerësohet me vlerësimin “mjaftueshëm”. Në raste të tilla, gjyqtari vlerësohet edhe një herë, jo më vonë se një (1) vit nga vlerësimi i fundit, dhe nëse edhe me këtë vlerësim nuk ka performancë më të mirë dhe vijon të vlerësohet me shkallën “mjaftueshëm” i rekomandohet Këshillit shkarkimi i gjyqtarit.

5. Në rastet kur vlerësimi i gjyqtarit rezulton me shkallën “mirë”, atëherë Komisioni vlerësues rekomandon masa shtesë për përmirësimin e punës së gjyqtarëve. Në këto raste vlerësimi pasues bëhet siç përcaktohet me ligj.

6. Për qëllim të paragrafit 4 dhe 5 të këtij neni, masa shtesë nënkuptojnë, por që nuk kufizohen në, vijimin e trajnimeve obligative për menaxhimin e rasteve, përpilimin e vendimeve gjyqësore dhe kodin e etikës.

## Neni 30

## Ankesa ndaj vendimit të Këshillit

1. Gjyqtari ka të drejtë të paraqesë ankesë drejtpërdrejt në Gjykatën Supreme të Kosovës, ndaj vendimeve të Këshillit Gjyqësor të Kosovës, lidhur me vlerësimin e performancës së gjyqtarëve, që për pasojë kanë uljen në detyrë të gjyqtarëve.

2. Gjykata Supreme, brenda nëntëdhjetë (90) ditëve nga koha e pranimit të ankesës, duhet të vendosë sipas meritës.

### Kreu VI

### Dispozitat kalimtare dhe përfundimtare

## 

## Neni 31

## Udhëzuesi dhe Shtojcat

1. Këshilli dizajnon, ndryshon, plotëson dhe aprovon Udhëzuesin për Vlerësimin e Perfomancës, dhe gjitha shtojcave të listuara në këtë rregullore, përveç ato të parapara në nenin 15, paragrafi 3 dhe 4 i kësaj rregullore. Këto shtojca bëhen pjesë integrale e kësaj rregullore pas miratimit.

2. Këshilli duhet të miratoj Udhëzuesin për Vlerësimin e Performancës dhe shtojcat brenda tridhjetë (30) ditëve nga aprovimi i kësaj rregulloreje dhe të njëjtat do të publikohen pas miratimit.

3. Këshilli do të nxjerrë Rregullore të veçantë për vlerësimin e performancës së anëtarëve me orar të plotë të Këshillit. Deri ne nxjerrjen e këtij akti, anëtaret e KGJK-së me orar të plotë, do të vlerësohen sipas nenit 10, paragrafi 4, i kësaj rregullore.

**Neni 32**

**Mandati fillestar i anëtarëve të Komisionit për Vlerësimin e Gjyqtarëve**

1. Përjashtimisht nga përcaktimi në nenin 5 të kësaj Rregullore, për herën e parë, pas miratimit të kësaj rregulloreje, mandati i anëtarëve të Komisionit për Vlerësimin e Performancës së Gjyqtarëve do të jetë i shkallëzuar, dhe atë si vijon:

a. 1/3 e gjithë anëtarëve të kenë mandat 2 vjeçar, dhe

b. 2/3 e gjithë anëtarëve të kenë mandat 3 vjeçar.

2. Përzgjedhja e anëtarëve me mandate të ndryshme do të bëhet me short.

3. Pas herës së parë të përzgjedhjes së anëtarëve me mandate të ndryshme, të gjithë anëtarët do të kenë mandat të rregullt tre (3) vjeçar.

## Neni 33

## Hyrja në fuqi

Kjo rregullore hyn në fuqi në ditën e miratimit nga Këshilli.

Skender Çoçaj,

Kryesues i Këshillit Gjyqësor të Kosovës

Prishtinë, më:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_