|  |
| --- |
| 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 mbështetje të nenit 108 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, nenit 7 të Ligjit Nr. 06/L-055 për Këshillin Gjyqësor të Kosovës, si dhe neneve 14 dhe 30 të Rregullores Nr. 03/2020 mbi Organizimin dhe Veprimtarinë e Këshillit Gjyqësor të Kosovës, në mbledhjen e mbajtur me datë xxxxxxxx,

**Miraton:**

**RREGULLOREN NR. XX/2022**

**PËR VLERËSIMIN E PERFORMANCËS SË KRYESUESIT, ZËVENDËS KRYESUESIT DHE ANËTARËVE ME ORAR TË PLOTË TË KËSHILLIT GJYQËSOR TË KOSOVËS**

**Neni 1**

**Qëllimi dhe fushëveprimi**

1. Kjo rregullore përcakton parimet, procedurën, kriteret dhe rregullat lidhur me vlerësimin e performancës së kryesuesit, zëvendës kryesuesit dhe anëtarëve me orar të plotë që shërbejnë në Këshill.

2. Përmes vlerësimit të performancës së kryesuesit, zëvendës-kryesuesit dhe anëtarëve me orar të plotë që shërbejnë në Këshill, synohet ngritja e menaxhimit efikas dhe efektiv të Këshillit në drejtim të llogaridhënies së bartësve të këtyre pozitave.

3. Kjo rregullore zbatohet për kryesuesin, zëvendës-kryesuesin dhe anëtarët me orar të plotë që shërbejnë në Këshill, gjatë kohës sa janë duke ushtruar mandatin e tyre në këto pozita.

**Neni 2**

**Përkufizimet**

1. Shprehjet e përdorura në këtë rregullore kanë këto kuptime:

* 1. **Ligji** - Ligjin për Këshillin Gjyqësor të Kosovës;
	2. **Këshilli** -Këshillin Gjyqësor të Kosovës, siç është përcaktuar në Ligjin për Këshillin

 Gjyqësor të Kosovës;

* 1. **Kryesuesi** - Kryesuesin e Këshillit, ashtu siç parashihet në Ligjin për Këshillin

Gjyqësor të Kosovës;

* 1. **Zëvendës kryesuesi** – Zëvendës kryesues i Këshillit, ashtu siç parashihet në Ligjin

për Këshillin Gjyqësor të Kosovës;

* 1. **Anëtarët me orar të plotë** - kryetari i Komisionit për Çështje Normative, kryetari i

 Komisionit për Vlerësimin e Performancës së Gjyqtarëve dhe kryetari i

 Komisionit për Administrimin e Gjykatave duke përfshirë edhe anëtarin e

 Këshillit, i cili me vendim të Këshillit është caktuar që të shërbej me orar të plotë

 në Këshill;

* 1. **Komisionet** - Komisioni për Çështje Normative, Komisioni për vlerësimin e

performancës së gjyqtarëve dhe Komisioni për Administrimin e Gjykatave;

* 1. **Njësia** – Njësia për Inspektim Gjyqësor ashtu siç parashihet në Ligjin për Këshillin

 Gjyqësor të Kosovës;

* 1. **Subjekti i vlerësimit** - Kryesuesi, zëvendës kryesuesi dhe anëtaret me orar të plotë në

 Këshill.

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

## Neni 3

## Parimet e vlerësimit

1. Vlerësimi i performancës së kryesuesit, zëvendës kryesuesit dhe anëtarit me orar të plotë që shërbejnë në Këshill, bëhet në pajtim me parimin e ligjshmërisë, objektivitetit, paanshmërisë, mos diskriminimit, konfidencialitetit, transparencës dhe barazisë, me qëllim të ngritjes së menaxhimit efikas dhe efektiv të Këshillit, në drejtim të rritjes së llogaridhënies së bartësve të këtyre pozitave në pajtim me ligjin.

2. Vlerësimi i referohet performancës së kryesuesit, zëvendës kryesuesit dhe anëtarëve me orar të plotë, vetëm sa i përket detyrave të tyre në pozitat e lartë cekura dhe nuk i referohet përgjegjësive të tyre si gjyqtarë.

## Neni 4

## Periudha e vlerësimit të performancës

1. Këshilli përmes Komisionit ad-hoc bën vlerësimin e performancës së kryesuesit dhe zëvendës kryesuesit në përfundim të mandatit tre (3) vjeçar, jo më vonë se tridhjetë (30) ditë, para përfundimit të mandatit të tyre.

2. Vlerësimi i performancës së anëtarëve me orar të plotë bëhet në përfundim të mandatit tre (3) vjeçar, jo më vonë se tridhjetë (30) ditë, para përfundimit të mandatit të tyre. Në rast të rizgjedhjes në të njëjtën pozitë, vlerësimi tjetër bëhet në fund të mandatit si anëtar i Këshillit.

**Neni 5**

**Komisioni për Vlerësimin e Performancës**

1. Këshilli themelon komisionin ad-hoc për vlerësimin e performancës së kryesuesit, zëvendës kryesuesit dhe anëtarëve me orar të plotë, i përbërë prej tre (3) anëtarëve nga radha e anëtarëve të Këshillit.

2. Në përbërjen e komisionit për vlerësim të performancës së kryesuesit nuk duhet të jetë zëvendës kryesuesi dhe anasjelltas.

3. Anëtar i komisionit ad-hoc për vlerësim të performancës së anëtarëve të Këshillit me orar të plotë, nuk duhet të jetë anëtari i Këshillit që ka qenë pjesë e komisionit, për kryetarin e të cilit bëhet vlerësimi i performancës.

**Neni 6**

**Detyrat e anëtarëve të Komisionit**

1. Komisioni vlerëson performancën e subjektit të vlerësimit duke respektuar parimin e profesionalizimit, objektivitetin, konfidencialitetin dhe anonimitetin e procedurës.

2. Pasi që të caktohet subjekti i vlerësimit, anëtarët e komisionit bëjnë organizimin e punës së tyre në atë mënyrë që brenda dy (2) muajve ta bëjnë vlerësimin e performacës së tij.

3. Anëtarët e komisionit e hartojnë dhe e nënshkruajnë raportin e vlerësimit.

## Neni 7

## Mbështetje administrative

1. Njësia dhe Sekretariati gjatë procesit të vlerësimit të performancës, i ofrojnë mbështetje profesionale dhe administrative komisionit ad-hoc për vlerësimin e performances.

2. Kryetari i komisionit ad hoc me qëllim të realizimit të vlerësimit të performances të subjektit të vlerësimit brenda periudhës së përcaktuar në nenin 6 paragrafi 2 të kësaj rregullore, kërkon nga drejtori i Njësisë apo Sekretariatit të caktohen zyrtarët përgjegjës për mbështetje të komisionit

## Neni 8

**Kriteret e vlerësimit të performancës për kryesues dhe zëvendës kryesues**

1. Kryesuesi dhe zëvendës kryesuesi i Këshillit do të vlerësohen në bazë të kritereve dhe nën kritereve të caktuara, përfshirë:

* 1. organizimi dhe udhëheqja e punës së Këshillit:
		1. Organizimi dhe udhëheqja e drejtë me burimet, përfshirë burimet njerëzore dhe financiare;
		2. sigurimi i kushteve për punë të anëtarëve të Këshillit, komisioneve (të përhershme dhe të përkohshme), Sekretariatit dhe personelit tjetër vartës;
		3. zbatimi i rregullt dhe ekspeditiv i detyrës në lidhje me thirrjet e takimeve të punës me anëtarë të Këshillit, asamblenë e kryetarëve të gjykatave, bartës tjerë të funksioneve gjyqësore dhe akterë të tjerë,;
		4. raportimi një vjeçar në Kuvend, raportimet tjera buxhetore në ministri dhe komisione të linjës lidhur me sistemin gjyqësor.
		5. Përfaqësimi i Këshillit para publikut, agjencive qeveritare dhe organeve tjera publike.
	2. Efikasiteti dhe efektiviteti i punës së Këshillit:
		1. realizimi i planit vjetor të parashtruar/proklamuar, planit të planifikuar gjatë tërë mandatit si dhe atij ad hoc sipas nevojave të Këshillit gjatë tërë mandatit;
		2. delegimi dhe bartja e përgjegjësisë tek zëvendës kryesuesi dhe tek komisionet e Këshillit;
		3. prioritizimi i proceseve zhvillimore të Këshillit dhe të veprimeve konkrete në funksion të tyre;
		4. zbatimi i ndryshimeve, plotësimeve, nxjerrja e akteve normative dytësore në Këshill dhe zbatimi i proceseve rekrutuese në sistemin gjyqësor;
		5. angazhimi në komisione të Këshillit dhe grupe punuese brenda dhe jashtë Këshillit.
	3. Adresimi i çështjeve të pazgjidhura dhe të trashëguara:
		1. identifikimi i problemeve, sfidave, dinamizmi i procedurave, proceseve të ngelura prapa, dhe/ose të pa përfunduara;
		2. riorganizimi, rishikimi i strukturës dhe organeve të Këshillit në pajtim me ndryshimet legjislative;
		3. funksionimi i platformave SQEP dhe SMIL;
		4. adresimi i vërejtjeve, rekomandimeve të institucioneve, mekanizmave, partnerëve ndërkombëtar dhe vendor.
	4. Transparenca:
		1. hapja e Këshillit ndaj publikut, duke përfshirë qasjen e komuniteteve, marrjen e masave për lehtësimin e qasjes në gjyqësor dhe gjykata;
		2. komunikimi aktiv me publikun për sistemin gjyqësor;
		3. tërësinë e komunikatave të lëshuara në lidhje me punën, aktivitetin e Këshillit dhe aktivitetet tjera të gjykatës, si dhe qëndrimin e Këshillit karshi zhvillimeve të ndryshme rreth dhe për gjyqësorin;
		4. kualiteti dhe funksionimi i ueb faqes së Këshillit;
		5. sigurimi dhe garantimi i funksionit të publikimit të vendimeve, veprimtarisë dhe punës së Këshillit.
	5. Rastet specifike të vlerësimit:
		1. qasja pro aktive në procese dhe veprime konkrete zhvillimore në gjyqësor;
		2. zhvillimi i ideve, pjesëmarrja në takime dhe forume që ndërlidhen me gjyqësorin;
		3. avancimi dhe përmirësimi i imazhit, autoritetit dhe reputacionit të Këshillit;
		4. puna dhe roli që pushteti gjyqësor të marrë rolin meritor kundrejt dy pushteteve tjera

## Neni 9

**Kriteret e vlerësimit të performancës për anëtarin me orar të plotë të Këshillit**

1. Anëtari me orar të plotë në Këshill do të vlerësohet në bazë të kritereve dhe nën kritereve të caktuara:

* 1. Organizimi dhe udhëheqja e punës në komision:
		1. thirrja, organizimi, vendimmarrja dhe mbajtja e takimeve të komisionit (të rregullta, të jashtëzakonshme dhe në përbërje të plotë), duke përfillur rregulloret e Këshillit;
		2. puna dhe angazhimi i kryetarit të komisionit në Këshill për përgatitjen, hartimin, propozimin dhe miratimin e planit vjetor;
		3. pjesëmarrja aktive e kryetarit të komisionit në komisione tjera dhe kualiteti i përfaqësimit në ato takime pune;
		4. puna dhe veprimtaria e kryetarit të komisionit në Këshill, vendimmarrja e saj (pavarësia, paanësia dhe jokonformiteti me anëtarë tjerë).
	2. Efikasiteti dhe efektiviteti i punës së kryetarit të komisionit në Këshill:
		1. realizimi i planit vjetor të parashtruar/proklamuar, planit të planifikuar gjatë mandatit si dhe atij ad hoc sipas nevojave të Këshillit gjatë tërë mandatit;
		2. ushtrimi i detyrave dhe autorizimeve të dhëna me ligj dhe nga Këshilli me shkathtësi dhe përkushtim;
		3. prioritizimi i detyrave sipas rëndësisë dhe momentit të duhur në komision dhe Këshill, qasja si dhe përgjegjësia e saj në raport me ato detyra;
		4. zbatimi me kualitet të duhur të ndryshimeve, plotësimeve në praktikë në raport me aktet e reja nënligjore të Këshillit;
		5. puna në mbikëqyrje dhe komentimet në legjislacione të propozuara për gjyqësorin.
	3. Adresimi dhe ngritja e çështjeve zhvillimore në Këshill:
		1. identifikimi i problemeve, sfidave dhe propozimet rreth dinamikës së procedurave, proceseve në komision por edhe në Këshill;
		2. nismat e kryetarit të komisionit dhe kreativiteti i tij në ato nisma;
		3. koordinimi dhe këshillimi me kryesuesin e Këshillit dhe anëtarët e tjerë për çështje të rëndësishme;
		4. adresimi i vërejtjeve dhe rekomandimeve të institucioneve, mekanizmave dhe partnerëve ndërkombëtar dhe vendor;
		5. pjesëmarrja aktive në nismat e anëtarëve të tjerë të komisioneve të Këshillit, dhe/ose subjekteve/partnerëve tjerë dhe garantimi i mbështetjes së nismave pozitive.
	4. Transparenca:
		1. qasja e kryetarit të komisionit ndaj publikut, hapësira dhe mundësia e dhënë atyre, duke përfshirë qasjen e komuniteteve, marrjen e masave për lehtësimin e qasjes në gjyqësor dhe gjykata;
		2. bashkëpunimi i kryetarit të komisionit me institucionet tjera për të promovuar punën e Këshillit, të sistemit gjyqësor, mbrojtja e interesit të Këshillit dhe gjyqësorit në përgjithësi;
		3. komunikata të lëshuara në lidhje me punën dhe aktivitetin e komisionit, aktiviteteve tjera të komisionit në gjykata, si dhe qëndrimin e kryetarit të komisionit karshi zhvillimeve të ndryshme rreth Këshillit/ komisionit dhe për gjyqësorin;
		4. qasja e hapur nga kryetar i komisionit me vartësit (me stafin), trajtimi i paanshëm dhe motivimi i tyre.
	5. Rastet specifike të vlerësimit:
		1. qasja pro aktive në procese dhe veprime konkrete zhvillimore në gjyqësor;
		2. zhvillimi i ideve dhe pjesëmarrja në takime dhe forume që ndërlidhen me gjyqësorin;
		3. avancimi dhe përmirësimi i imazhit, autoritetit dhe reputacionit të Komisionit /Këshillit;
		4. publikimi me rregull i punës së komisionit, marrja e opinioneve dhe ideve të mira nga jashtë, si dhe angazhimi i ekspertëve si mbështetje dhe këshillim për punën e komisionit.

## Neni 10

## Burimet e informacionit për vlerësimin e performancës për kryesuesin dhe zëvendës kryesuesin

1. Burimet e informacionit që përdoren për vlerësimin e subjektit të vlerësimit janë:

1.1. vendimet e zgjedhura të Këshillit, të cilat zgjidhen me short nga ana e anëtarëve të komisionit;

1.2. dosja personale e kryesuesit dhe zëvendës kryesuesit;

1.3. raporti vjetor i Këshillit;

1.4. planet vjetore të punës, planet strategjike të Këshillit;

1.5. raportet e auditimit të Këshillit;

1.5. rendet e ditës së takimeve të Këshillit;

1.6. komunikatat e Këshillit;

1.7. lista e akteve nënligjore të miratuara nga Këshilli;

1.8. agjendat e punëtorive, konferencave, takimeve të ndryshme të organizuara nga

 Këshilli, ftesat për pjesëmarrje në organizimet nga institucionet e tjera vendore dhe

 ndërkombëtare;

1.9. vendimet disiplinore;

1.10. 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 kryesuesit dhe zëvendës kryesuesit.

## Neni 11

## Burimet e informacionit për vlerësimin e performancës për anëtarin me orar të plotë të Këshillit

1. Burimet e informacionit që përdoren për vlerësimin e performancës së subjektit të vlerësimit janë:

1.1. procesverbalet e zgjedhura të takimeve të Këshillit, në të cilat ka marr pjesë kryetari i komisionit që vlerësohet, të cilat zgjidhen me short nga ana e anëtarëve të komisionit;

1.2. dosja personale e kryetarit të komisionit;

1.3. raporti vjetor i komisionit;

1.4. planet vjetore të punës se komisionit;

1.5. raportet e auditimit të Këshillit,

1.5. rendet e ditës së takimeve të komisionit,

1.6. komunikatat e komisionit,

1.7. lista e akteve që janë propozuar për miratim në Këshill,

1.8. ftesat për punëtoritë, konferencat, takimet e ndryshme të organizuara nga Këshilli, ftesat për pjesëmarrje në organizimet nga institucionet e tjera vendore dhe ndërkombëtare,

1.9. vendimet disiplinore,

1.10. 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 kryetarit të komisionit.

## Neni 12

## Shkallët e vlerësimit të performancës

1. Shkalla e vlerësimit të performancës së kryesuesit, zëvendës kryesuesit dhe anëtarëve me orar të plotë që shërbejnë në Këshill, janë të njëjta si me rastin e vlerësimit të performancës së gjyqtarëve dhe atë:

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

1.2. prej 36 deri në 55 pikë vlerësohet “mjaftueshëm”,

1.3. prej 56 deri në 75 pikë vlerësohet “mirë”,

1.4. prej 76 deri në 90 pikë vlerësohet “shumë mirë”,

1.5. prej 91 deri në 100 pikë vlerësohet “shkëlqyeshëm”.

## Neni 13

## Raporti përfundimtar i vlerësimit të performancës të Komisionit dhe e drejta në ankesë

1. Komisioni p mban seancë dhe harton raportin përfundimtar për vlerësimin e performancës . Raporti i përcjellët subjektit të vlerësimit së bashku me këshillën juridike për të drejtën e ankesës.

2. Subjekti i vlerësimit në rast të mos pajtimit me raportin përfundimtar për vlerësim të mund të paraqesë ankesë në Këshill, në afat prej shtatë (7) ditëve, nga dita e njoftimit.

3. Pas pranimit të ankesave, stafi mbështetës përgatitë dosjen e nevojshme për ankesën, dhe i dërgon Këshillit për shqyrtim. Këshillit, lidhur me ankesën vendos në afat prej tridhjetë (30) ditëve.

4. Këshilli mund të hedh poshtë, refuzojë ose miratojë ankesën.

5. Në rastet kur Këshilli e miraton ankesën, procesi i ri vlerësimit kryhet nga ana e Këshillit, pas marrjes se burimeve shtesë të informacionit nga subjekti i vlerësimit po zyrave relevante, jo me vonë se gjashtëdhjetë (60) ditë, duke llogaritur nga dita kur është aprovuar ankesa e subjektit të vlerësimit.

**Neni 14**

**Transparenca**

Raporti në lidhje me vlerësimin e performancës së subjektit të vlerësimit bëhet publik deri në masën sa nuk rrezikohet konfidencialiteti lidhur me identitetin e tyre. Këto të dhëna bëhen pjesë e raportit vjetor të Këshillit.

## Neni 15

## Shtojcat

1. Shtojca që i janë bashkangjitur kësaj rregullore janë pjese përbërëse të saj:
	1. shtojca1: formulari për vlerësim të performancës nga anëtari i komisionit;
	2. shtojca 2: formulari për vlerësim të performancës nga komisionit; si dhe,
	3. shtojca 3: forma standarde e raportit përfundimtar të vlerësimit të performancës për

 kryesues, zëvendës kryesues dhe anëtarët me orar të plotë të Këshillit.

## Neni 16

## Hyrja në fuqi

Kjo Rregullore hyn në fuqi ditën e miratimit të saj nga Këshilli Gjyqësor i Kosovës.

Albert Zogaj,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Kryesues i Këshillit Gjyqësor të Kosovës**

 Datë:\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_