

# MERITOKRACIA NË KARRIERAT GJYQËSORE

---

## Metodologjia dhe Manuali i Monitorimit

Kjo Guidë përmban rregulla të thjeshta dhe udhëzime praktike për monitorimin nga shoqëria civile të procedurave që kryhen nga Këshilli i Lartë Gjyqësor për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve. Guida ka si qëllim të lehtësojë procesin e monitorimit të këtyre procedurave nga organizatat e shoqërisë civile, duke synuar të identifikojë situatën dhe të prodhojë rekomandime të përshtatshme në funksion të rritjes së meritokracisë në promovimin e gjyqtarëve dhe të përgjegjshmërisë së Këshillit të Lartë Gjyqësor në vlerësimin e performancës së gjyqtarëve.

**Maj 2023**

Ky botim është bërë i mundur me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian.



Funded by  
the European Union

Ky botim është përgatitur në kuadër të projektit “Gjyqësori në fokus” i zbatuar nga një konsorcium prej tre partnerësh: Instituti për Studimet Publike dhe Ligjore (ISPL), Fondacioni Shoqëria e Hapur për Shqipërinë (OSFA) dhe Centre for Legal Empowerment (CLE), me mbështetjen e Bashkimit Evropian në kuadër të kornizës “Civil Society Facility and Media Programme 2021”.

Ky botim është bërë i mundur me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian. Përmbajtja e këtij dokumenti është përgjegjësi e vetme e Institutit për Studimet Publike & Ligjore dhe në asnjë rrethanë nuk mund të konsiderohet se pasqyron pozicionin e Bashkimit Evropian.

©Të gjitha të drejtat e botimit i takojnë Institutit për Studimet Publike & Ligjore (ISPL)

ISBN: 9789928361424

## SHKURTIME

<b>RSH</b>	Republika e Shqipërisë
<b>GJPKKO</b>	Gjykata e Posaçme për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar
<b>KZHK</b>	Komisioni i Zhvillimit të Karrierës pranë KLGJ
<b>GJK</b>	Gjykata Kushtetuese e Republikës së Shqipërisë
<b>GJL</b>	Gjykata e Lartë
<b>GJEDNJ</b>	Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut
<b>KEDNJ</b>	Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut
<b>DNJF</b>	Drejtoria e Ndihmës Juridike Falas
<b>MD</b>	Ministria e Drejtësisë
<b>KLJG</b>	Këshilli i Lartë Gjyqësor
<b>KLP</b>	Këshilli i Lartë i Prokurorisë
<b>ILD</b>	Inspektorati i Lartë i Drejtësisë
<b>SHM</b>	Shkolla e Magjistraturës
<b>K.Pr.C.</b>	Kodi i Procedurës Civile
<b>K.Pr.P.</b>	Kodi i Procedurës Penale
<b>OJF</b>	Organizata jofitimprurëse



## Pasqyra e lëndës

SHKURTIME .....	3
I. HYRJE DHE FUSHA E ZBATIMIT.....	9
II. POZICIONET E KARRIERËS .....	12
II.1. NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONE NË GJYKATËN E APELIT TË JURIDIKSIONIT TË PËRGJITHSHËM.....	14
II.1.1 Përkufizimi .....	14
II.1.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritje në detyrë.....	14
II.1.2.1 Objekti i monitorimit mbi kushtet ligjore.....	15
II.1.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e kushteve ligjore.....	19
II.1.3 Faktori 2: Procedura për ngritjen në detyrë .....	22
II.1.3.1 Objekti i monitorimit për zbatimin e procedurave .....	23
II.1.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e procedurave .....	25
II. 1.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve .....	26
II. 1.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve .....	27
II. 1.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve .....	31
II.2. NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONE NË GJYKATËN ADMINISTRATIVE TË APELIT .....	33
II.2.1 Përkufizimi .....	33
II.2.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritje në detyrë.....	33
II.2.2.1 Objekti i monitorimit mbi kushtet ligjore.....	34
II.2.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e kushteve ligjore.....	37
II.2.3.1 Objekti i monitorimit për zbatimin e procedurave .....	41
II.2.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e procedurave .....	43
II. 2.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve .....	44
II. 2.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve .....	45
II. 2.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve .....	49
II. 3 NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONE NË GJYKATËN E POSAÇME TË SHKALLËS SË PARË PËR KORRUPSIONIN DHE KRIMIN E ORGANIZUAR.....	51
II.3.1 Përkufizimi .....	51
II.3.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritje në detyrë.....	51
II 3.2.1 Objekti i monitorimit për kushtet ligjore.....	52
II.3.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e kushteve ligjore .....	55

II.3.3 Faktori 2: Procedura për ngritje në detyrë .....	58
II.3.3.1 Objekti i monitorimit të procedurave .....	59
II.3.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e procedurës .....	60
II. 3.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve .....	61
II. 3.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve .....	61
II. 3.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve .....	65
II.4 NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONE NË GJYKATËN E POSAÇME	
TË APELIT PËR KORRUPSIONIN DHE KRIMIN E ORGANIZUAR .....	67
II.4.1 Përkufizimi .....	67
II.4.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritje në detyrë.....	67
II 4.2.1 Objekti i monitorimit për kushtet ligjore.....	69
II.4.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e kushteve ligjore.....	72
II.4.3 Faktori 2: Procedura për ngritje në detyrë .....	77
II.4.3.1 Objekti i monitorimit të procedurave .....	77
II.4.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e procedurave .....	78
II. 4.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve .....	79
II. 4.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve .....	80
II. 4.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve.....	83
II.5 NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONIN E KRYETARIT TË GJYKATËS .....	85
II.5.1 Përkufizimi.....	85
II.5.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritjen në detyrë .....	85
II 5.2.1 Objekti i monitorimit për kushtet ligjore.....	86
II.5.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për kushtet ligjore .....	89
II.5.3 Faktori 2: Procedura për ngritje në detyrë.....	91
II.5.3.1 Objekti i monitorimit për procedurat .....	92
II.5.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e procedurave .....	93
II. 5.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve .....	95
II. 5.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve .....	95
II. 5.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve.....	98
II. 6 NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONE NË GJYKATËN E LARTË .....	100
II.6.1 Përkufizimi.....	100
II. 6.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritjen në detyrë në një pozicion në Gjykatën e Lartë .....	100
II.6.2.1 Objekti i monitorimit për kushtet ligjore.....	100
II. 6.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për kushtet ligjore.....	101
II. 6.3 Faktori 2: Procedura për caktimin në pozicion .....	102
II.6.3.1 Objekti i monitorimit për procedurat .....	102
II.6.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për procedurat.....	103

II. 6.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve .....	104
II. 6.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve .....	104
II. 6.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve .....	108
II.7 EMËRIMI I JURISTËVE JOGJYQTARË NË GJYKATËN E LARTË .....	110
II.7.1 Përkufizimi.....	110
II. 7.2 Faktori 1: Kushtet ligjore .....	110
II. 7.2.1 Objekti i monitorimit për kushtet ligjore.....	111
II. 7.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për kushtet ligjore.....	111
II. 7.3 Faktori 2: Procedura e emërimit .....	112
II. 7.3.1 Objekti i monitorimit për procedurën .....	112
II. 7.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për procedurën.....	113
II. 7.4 Faktori 3: Kriteret për vlerësimin dhe renditjen e kandidatëve .....	114
II. 7.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve .....	115
II. 7.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve.....	116
BIBLIOGRAFIA.....	119





## I. HYRJE DHE FUSHA E ZBATIMIT

Në vitin 2016 Republika e Shqipërisë ndërmori një reformë të thellë të sistemit të drejtësisë. Në fokusin e kësaj reforme ishte, midis të tjerash, forcimi i meritokracisë në karrierat gjyqësore, e cila konsiderohet një parakusht për rritjen e profesionalizmit dhe integritetit të gjyqtarëve.

Në këtë kuadër zhvillimesh të vrullshme ligjore dhe institucionale, Instituti për Studime Publike & Ligjore (ISPL), me mbështetjen e Bashkimit Evropian në kuadrin e programit Shoqëria Civile dhe Media 2021 nën IPA III/2022/441-466, ka zhvilluar një metodologji për matjen e meritokracisë në karrierat gjyqësore.

***Qëllimi final i monitorimit është të bëjë presion pozitiv mbi Këshillin e Lartë Gjyqësor (KLGj) në mënyrë që ky i fundit të garantojë meritokracinë në karrierat gjyqësore.***

***Për qëllimet e këtij monitorimi, meritokracia në karrierat gjyqësore përkufizohet si një gjendje e qëndrueshme ku gjyqtarët më të mirë caktohen (promovohen) sistematikisht në pozicionet e karrierës<sup>1</sup>.***

Ky qëllim pritet të arrihet përmes monitorimit të jashtëm, të pavarur dhe profesional të karrierave gjyqësore nga shoqëria civile.

Në thelb, Metodologjia për Monitorimin e Karrierës në Sistemin Gjyqësor, konsiston në sa më poshtë:

- Një listë shteruese me të dhënat që lypset të mblidhen nga monitoruesi për të kuptuar nëse respektohen kushtet e parashikuara nga ligji për caktimin e gjyqtarëve në pozicionet e karrierës<sup>2</sup>. Pra, si objekt i parë i monitorimit vendoset vërtetimi i respektimit (ose jo) nga KLGj-ja të kushteve të zgjedhshmërisë (kushtet e parashikuara nga ligji për promovimin e gjyqtarëve në secilin grup pozicionesh karriere). Metodologjia liston në mënyrë shteruese kushtet e zgjedhshmërisë që duhen mbajtur parasysht nga KLGj-ja në promovimin e gjyqtarëve në secilin prej grup-pozicioneve të karrierës. Pas këtij hapi, Metodologjia orienton monitoruesin për objektin e monitorimit për secilin kusht. Me fjalë të tjera, Metodologjia tregon se çfarë dokumenti apo veprimi konkret

1. Një efekt anësor i mirëpritur i monitorimit mendohet të jetë edhe rritja e përgjegjshmërisë së Këshillit të Lartë Gjyqësor në vlerësimin e performancës së gjyqtarëve, sepse monitorimi do të evidentojë dhe do të bëjë publik pikërisht lidhjen midis performancës së gjyqtarëve individualë dhe vendimeve të KLGj-së për ngritjen e tyre në detyrë.

2. Është fjala për të ashtuquajturat “kushte të zgjedhshmërisë”. Me fjalë të tjera kushtet që duhet të plotësojë një gjyqtar që të ketë të drejtë të konkurrojë për një pozicion karriere të tillë si vitet e punës, rezultatet e punës etj.

duhet të verifikojë monitoruesi për të arritur në përfundime të bazuara nëse kushti në fjalë është respektuar apo jo në vendimin e KLGj-së për të lejuar konkurrimin e kandidatit. Më tej, Metodologjia specifikon metodat e mbledhjes së të dhënave që nevojiten për të realizuar monitorimin e zbatimit të kushtit.

- Një listë shteruese me të dhënat që lypset të mblidhen nga monitoruesi për të kuptuar nëse respektohen procedurat e parashikuara nga ligji për emërimin e gjyqtarëve në pozicionet e karrierës. Pra, si objekt i dytë i monitorimit vendoset vërtetimi i respektimit (ose jo) të procedurës së parashikuar nga ligji në plotësimin e vendeve vakante në pozicionet e karrierës. Metodologjia liston në mënyrë shteruese *hapat e procedurës* që duhet të ndjekë KLGj-ja dhe kandidatët deri në marrjen e vendimit përfundimtar të promovimit në secilin prej grup-pozicioneve të karrierës. Pas këtij hapi, Metodologjia orienton monitoruesin për objektin e monitorimit për secilin hap të procedurës. Me fjalë të tjera, Metodologjia tregon se çfarë dokumenti apo veprimi duhet të verifikojë monitoruesi për të arritur në përfundime të bazuara nëse hapat e procedurës janë ndjekur apo jo në vendimin e promovimit. Më tej, Metodologjia specifikon metodat e mbledhjes së të dhënave që nevojiten për të realizuar monitorimin e zbatimit të procedurës.
- Një listë shteruese me të dhënat që është e nevojshme të mblidhen nga monitoruesi për të kuptuar nëse respektohen kriteret e parashikuara nga ligji për vlerësimin e kandidaturave dhe renditjen e kandidatëve që konkurrojnë për pozicionet e karrierës sipas meritës<sup>3</sup>. Pra, si objekt i tretë i monitorimit vendoset vërtetimi i respektimit nga KLGj-ja (ose jo) i *kritereve për vlerësimin e kandidatëve dhe renditjen e tyre sipas meritës*. Metodologjia liston në mënyrë shteruese kriteret që duhet të marrë parasysh KLGj-ja në renditjen e kandidatëve dhe caktimin e kandidatit fitues. Pas këtij hapi, Metodologjia orienton monitoruesin për objektin e monitorimit për secilin kriter. Me fjalë të tjera, Metodologjia tregon se çfarë dokumenti apo veprimi duhet të verifikojë monitoruesi për të arritur në përfundime të bazuara nëse kriteret e renditjes së kandidatëve janë respektuar apo jo në vendimin e promovimit. Më tej, Metodologjia specifikon metodat e mbledhjes së të dhënave që nevojiten për të realizuar monitorimin e zbatimit të kriterit të renditjes.
- Një set metodash për mbledhjen e informacionit të treguar në pikat (i) deri në (iii);
- Një set metodash për përpunimin e informacionit të përfutur dhe divulgimin e tij.

Më konkretisht, monitorimi do të grumbullojë të dhëna dhe do të raportojë publikisht për sa më poshtë:

---

3. Fjala është për kriteret që dallojnë një kandidaturë nga tjetra, si p.sh. ndryshimet mes kandidatëve (midis atyre kandidatëve që kanë plotësuar kushtet ligjore dhe janë kualifikuar formalisht) në rezultatet e vlerësimit të performancës, ndryshimet në vitet e karrierës etj.,

- (i) Informacion, në kohë reale, lidhur me vakancat në pozicionet e karrierës në gjyqësor;
- (ii) Monitorim i pavarur i vlerësimeve të KLGj-së lidhur me përmbushjen ose jo të kushteve ligjore nga kandidatët;
- (iii) Vlerësimi i pavarur i procedurave të ndjekura nga KLGj-ja për plotësimin e vakancave në pozicionet e karrierës;
- (iv) Monitorim i pavarur i vlerësimeve të KLGj-së lidhur me shkallën e përmbushjes së kushteve dhe të zbatimit të kriterëve në renditjen e kandidatëve.

Gjetjet dhe vlerësimet e monitorimit do t'i bëhen të ditura publikut (shoqërisë civile, politikëbërësve, medieve dhe aktorëve të tjerë të interesuar) përmes publikimit të një raporti me gjetje dhe rekomandime.

Ndër ligjet e konsultuara, krahas ndryshimeve kushtetuese, bëjnë pjesë ligji nr. 96/2016 "Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar, ligji nr. 95/2016 "Për organizimin dhe funksionimin e institucioneve për të luftuar korrupsionin dhe krimin e organizuar", i ndryshuar, ligji nr. 98/2016 "Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar dhe ligji nr. 115/2016 "Për organet e qeverisjes të sistemit të drejtësisë", i ndryshuar.

Ne presim që kryerja e monitorimeve/matjeve të pavarura e periodike të karrierave gjyqësore, bazuar në këtë Metodologji, do të ndihmojë për të kuptuar nëse vendimet e KLGj-së për promovimin e gjyqtarëve bazohen thjesht dhe vetëm në meritat e kandidatëve (siç përcaktohen ato nga ligji) apo në faktorë të paligjshëm si nepotizmi, korrupsioni etj.

Ne presim gjithashtu që të dhënat dhe gjetjet e përfutuara nga monitorimet do të shërbejnë si një referencë për të gjithë politikëbërësit, politikanët, aktorët e shoqërisë civile dhe donatorët që duan të informohen nëse karriera gjyqësore në Shqipëri zhvillohet në bazë të meritokracisë ose të faktorëve të tjerë (jo të ligjshëm).

Ne parashikojmë se të dhënat e monitorimit të propozuar nga ISPL do të jenë i vetmi burim i të dhënave të qëndrueshme (cilësore dhe sasiore) dhe të përshtatura për vlerësimin e cilësisë së politikave dhe praktikës së ndjekur nga KLGj-ja lidhur me karrierën e gjyqtarëve. Rrjedhimisht ne parashikojmë gjithashtu se gjetjet dhe analizat e siguruara nga ky projekt (por edhe në vijimësi) do të shërbejnë si lëndë e parë në procesin e përpilimit të politikave, si dhe në vendimmarrjen institucionale në fushën e vlerësimit të karrierës gjyqësore.

Shpresojmë se, me kalimin e kohës, monitorimi, i kombinuar me kuadrin e ri ligjor dhe institucionet e reja të reformës, do të sjellin një ndryshim thelbësor në administrimin e karrierës gjyqësore në Shqipëri.

## II. POZICIONET E KARRIERËS

Cikli i karrierës së gjyqtarit konsiston në etapat e mëposhtme:

- Rekrutimi i kandidatit për gjyqtar në Shkollën e Magjistraturës;
- Emërimi si gjyqtar (pas përfundimit të Shkollës së Magjistraturës);
- Caktimi në një pozicion konkret i gjyqtarit të emëruar (p.sh. gjyqtar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë);
- Transferimi;
- Komandimi<sup>4</sup>;
- Ngritja në detyrë.

Metodologjia e zhvilluar nga ISPL synon të masë meritokracinë në etapën e fundit të ciklit të karrierës së gjyqtarit: ngritja në detyrë (ose promovimi).

Për qëllimet e kësaj metodologjie (bazuar në ligjin e zbatueshëm)<sup>5</sup>, ngritje në detyrë (ose promovim) në një pozicion karriere do të konsiderohen **7 situatat** e mëposhtme:

1. **Situata 1:** Ngritja në detyrë në pozicione në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm;
2. **Situata 2:** Ngritja në detyrë në pozicione në gjykatën administrative të apelit;
3. **Situata 3:** Ngritja në detyrë në pozicione në gjykatën e posaçme të shkallës së parë për korrupsionin dhe krimin e organizuar;
4. **Situata 4:** Ngritja në detyrë në gjykatën e posaçme të apelit për korrupsionin dhe krimin e organizuar;
5. **Situata 5:** Ngritja në detyrë në pozicionin e kryetarit të gjykatës të shkallës së parë ose të apelit;
6. **Situata 6:** Ngritja në detyrë në pozicione në Gjykatën e Lartë;
7. **Situata 7:** Emërimi i juristëve jo gjyqtarë në pozicione në Gjykatën e Lartë.

Për secilën nga këto situata, ligji kërkon që të mbahen parasysh **3 faktorë**:

---

4. "Komandim" është lëvizja e magjistratit në një pozicion jomagjistrati në një institucion brenda sistemit të drejtësisë ose në një organizatë ndërkombëtare. Një magjistrat i komanduar nuk ushtron funksione gjyqësore ose prokuroriale, por ushtron detyrat që ka pozicioni i punës në institucionin ku është komanduar.

5. Procedura e ngritjes në detyrë rregullohet nga nenet 47-52 të ligjit nr. 96/2016, si dhe nga Vendimi i Këshillit të Lartë Gjyqësor nr. 70, datë 07.02.2020, "Mbi kriteret dhe procedurat e ngritjes në detyrë të gjyqtarëve".

- (i) Faktori 1** - kushtet që duhet t'i përmbushin kandidatët për ngritjen në detyrë (ose për të pasur të drejtë të konkurrojnë për pozicionin e karrierës)<sup>6</sup>;
- (ii) Faktori 2** - procedurat që duhet të ndjekë KLGj-ja dhe kandidatët për plotësimin e vendeve vakante<sup>7</sup> në pozicionet e karrierës;
- (iii) Faktori 3** - kriteret që duhet të përdorë KLGj-ja për vlerësimin dhe renditjen e kandidatëve<sup>8</sup>.

Në vijim, Metodologjia, shtjellon mënyrën e monitorimit të këtyre tre faktorëve në secilën nga shtatë situatat e treguara më lart.

---

6. Kushtet ligjore janë të ndryshme për secilin pozicion karriere;

7. Procedura që ndiqet nga KLGj-ja përcaktohet nga kreu V i Vendimi të Këshillit të Lartë Gjyqësor nr. 70, datë 07.02.2020, "Mbi kriteret dhe procedurat e ngritjes në detyrë të gjyqtarëve";

8. Kriteret që duhet të përdorë KLGj-ja për vlerësimin dhe renditjen e kandidatëve përcaktohen nga Vendimi i Këshillit të Lartë Gjyqësor nr. 70, datë 07.02.2020, "Mbi kriteret dhe procedurat e ngritjes në detyrë të gjyqtarëve".

## II.1. NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONE NË GJYKATËN E APELIT TË JURIDIKSIONIT TË PËRGJITHSHËM

### (Situata 1)

#### II.1.1 Përkufizimi

Për qëllimet e kësaj Metodologjie, ngritja në detyrë<sup>9</sup> në pozicione në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm është:

- (i) kalimi i një gjyqtari të apelit (administrativ ose të posaçëm) në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së lëvizjes paralele;
- (ii) kalimi i një gjyqtari të komanduar<sup>10</sup> në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së lëvizjes paralele;
- (iii) kalimi i një gjyqtari që është regjistruar në skemën e delegimit<sup>11</sup> në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së lëvizjes paralele;
- (iv) kalimi i një gjyqtari të shkallës së parë në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së ngritjes në detyrë (promovimit).

#### II.1.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritje në detyrë<sup>12</sup>

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë së pari, se cilat janë kushtet që duhet të përmbushin gjyqtarët, në mënyrë që të kenë të drejtë të konkurrojnë për pozicione në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm. Së dyti, Metodologjia do të shpjegojë se si duhet monitoruar respektimi i kushteve ligjore për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në këto pozicione.

---

9. Vini re që, për qëllime të kësaj metodologjie, në rastin e gjykatave të apelit, është barazvleftësuar instituti i lëvizjes paralele me institutin e ngritjes në detyrë, për shkak të ngjashmërisë së procedurave. Sidoqoftë, në ligjin për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve, këto trajtohen si dy institute të ndryshme.

10. Një gjyqtar i komanduar, përpara komandimit, mund të ketë mbajtur një pozicion në nivelin e rrethit gjyqësor ose në nivel apeli. Si rregull, gjyqtari i komanduar, me përfundimin e afatit të komandimit, kthehet në pozicionin që ka mbajtur përpara komandimit. Sidoqoftë, gjyqtari i komanduar mund të konkurrojë për pozicione të lira në sistemin gjyqësor të të njëjtit nivel (nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele) ose të një niveli më të lartë (nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë).

11. Skema e delegimit është e ngritur pranë KLGj-së dhe ka si qëllim që të sigurojë plotësimin e gjykatave me numrin e nevojshëm të gjyqtarëve, për të gjykuar çështjet. Kështu, kur për shkak të mungesës apo padisponueshmërinë ligjore të gjyqtarëve të një gjykate për gjykimin e një apo disa çështjeve, KLGj mund të caktojë një gjyqtar nga skema e delegimit për gjykimin e çështjeve në atë gjykatë. Këtu është me rëndësi të vihet në dukje që edhe një gjyqtar që përpara se të caktohej në skemën e delegimit ushtronte funksionin në një gjykatë të shkallës së parë, kur është pjesë e skemës së delegimit, në rast se plotëson kushtet ligjore për t'u emëruar në një gjykatë në nivel apeli, mund të caktohet për të gjykuar çështjet edhe në atë nivel.

12. Kushtet ligjore për ngritje në detyrë në pozicione në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit ose në gjykatën administrative të apelit.

Kjo Metodologji, bazuar në parashikimet e Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve, mban në konsideratë se ngritja në detyrë e gjyqtarëve në pozicione në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit zhvillohet sipas **4 (katër) skenarëve** dhe përkundrejt kushteve të mëposhtëm:

- **Skenari 1:** Gjyqtari që ushtron funksionin në një tjetër gjykatë apeli, që (a) ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse<sup>13</sup> gjatë 5 viteve të fundit, (b) nuk ka masë disiplinore në fuqi, (c) nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, (ç) kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet në një pozicion në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit;
- **Skenari 2:** Gjyqtari që ushtron funksionin si i komanduar dhe që ka punuar më parë në një gjykatë apeli, që (a) ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse gjatë 5 viteve të fundit, (b) nuk ka masë disiplinore në fuqi, (c) nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, (ç) kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale caktohet në një pozicion në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit;
- **Skenari 3:** Gjyqtari që ushtron funksionin në skemën e delegimit prej të paktën 4 vjetësh, që (a) ka punuar të paktën 1 vit në një pozicion në nivel apeli, (b) nuk ka masë disiplinore në fuqi, (c) nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, (ç) kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale caktohet në një pozicion në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit;
- **Skenari 4:** Gjyqtari që ushtron funksionin në një gjykatë të shkallës së parë (civile, penale, administrative ose të posaçme), që (a) është vlerësuar “shumë mirë” në dy vlerësimet e fundit të performancës, (b) ka ushtruar funksionin jo më pak se 7 vjet në shkallën e parë (nga të cilat të paktën 5 vjet në fushën e së drejtës përkatëse), (c) nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, (ç) kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet në një pozicion në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit. Ky skenar përfshin edhe gjyqtarin që ushtron funksionin si i komanduar, por që ka punuar më parë në një gjykatë të shkallës së parë. Kushtet e mësipërme (nga a në d), janë të vlefshme edhe në këtë rast.

### II.1.2.1 Objekti i monitorimit mbi kushtet ligjore

Në këtë seksion Metodologjia do të shpjegojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse kandidatët që konkurrojnë për pozicione karriere në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit i plotësojnë apo jo kushtet e kërkuara nga ligji. Ky shpjegim jepet veçmas për secilin nga 4 skenarët e ngritjes në detyrë në pozicione në këto gjykata.

**Skenari 1:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të

13. Për shembull, nëse konkurrohet për një pozicion të lirë në fushën e të drejtës civile, në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm, gjyqtari duhet të ketë të paktën 1 vit përvojë në fushën e së drejtës civile.

apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në një tjetër gjykatë apeli, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 6 (gjashtë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>14</sup>:

**Tabela 1**

<i>Kandidati është gjyqtar në një gjykatë apeli</i>	<i>Kandidati ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse të së drejtës gjatë 5 viteve të fundit</i>	<i>Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi</i>	<i>Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>	<i>Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 6 (gjashtë) kushteve ligjore.

**Skenari 2:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet si të komanduar, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 7 (shtatë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>15</sup>.

**Tabela 2**

<i>Kandidati është i komanduar në një pozicion të çfarëdoshëm<sup>16</sup></i>	<i>Kandidati, përpara komandimit, ka punuar në një gjykatë apeli</i>	<i>Kandidati ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse të së drejtës gjatë 5 viteve të fundit</i>	<i>Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi</i>	<i>Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>	<i>Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

14. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 6 kushtet e treguara në tabelë përjashtohen nga konkurrimi.

15. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 7 kushtet e treguara në tabelë përjashtohen nga konkurrimi.

16. Ligji (neni 53 i Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve) parashikon në mënyrë shteruese pozicionet në të cilat mund të komandohet gjyqtari.



**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) kushteve ligjore.

**Skenari 3:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në skemën e delegimit, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 7 (shtatë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>17</sup>:

**Tabela 3**

<i>Kandidati është në skemën e delegimit</i>	<i>Kandidati ka qenë në skemën e delegimit prej së paku 4 vjetësh</i>	<i>Kandidati, gjatë 4 viteve në skemën e delegimit, ka punuar të paktën 1 vit në një pozicion në nivel apeli</i>	<i>Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi</i>	<i>Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>	<i>Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) kushteve ligjore.

**Skenari 4:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatat civile, penale, administrative ose të posaçme të shkallës së parë, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 8 (tetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>18</sup>:

17. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 7 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.

18. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 8 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.

**Tabela 4**

<i>Kandidati është gjyqtar në një gjykatë të shkallës së parë/ kandidati është gjyqtar i komanduar dhe para komandimit ka mbajtur një pozicion në shkallën e parë</i>	<i>Kandidati ka ushtruar funksionin në shkallë të parë për të paktën 7 vjet</i>	<i>Kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën përkatëse të së drejtës</i>	<i>Kandidati është vlerësuar “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës</i>	<i>Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi</i>	<i>Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>	<i>Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 8 (tetë) kushteve ligjore.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të kushteve të treguara nga 4 tabelat për 4 skenarët e mësipërm, objekti i monitorimit për respektimin (ose jo) e kushteve ligjore për ngritje në detyrë në pozicione në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Periudha e monitorimit (p.sh. 1 janar deri 30 mars 2018);
- Numri i vendeve të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Pozicionet konkrete të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e gjyqtarëve që kanë kandiduar për pozicionet e lira;
- Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e pozicioneve të lira;
- Numri i kandidatëve për çdo pozicion;
- Numri i kandidatëve që nuk plotësojnë kushtet për ngritje në detyrë;
- Numri i ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave (në rastet kur KLGj-ja gjykon se kandidatët nuk i plotësojnë kushtet);
- Rezultatet e ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave.

**Të dhënat shtesë** hidhen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 5**

<i>Periudha e monitorimit</i>	<i>Psh. 1 janar deri 30 mars 2018</i>
<i>Numri i vendeve të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit</i>	<i>Psh. 23 / 9</i>
<i>Pozicionet konkrete të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;</i>	<i>Psh. 3 pozicione në apelin e juridiksionit të përgjithshëm – 1 pozicion në apelin e juridiksionit të përgjithshëm</i>
<i>Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e gjyqtarëve që kanë kandiduar për pozicionet e lira;</i>	<i>Psh. 10 – 50</i>
<i>Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e pozicioneve të lira;</i>	<i>Psh. 10 – 10 ose 10 - 8</i>
<i>Numri i kandidatëve për çdo pozicion;</i>	<i>Psh.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 për pozicionin në apelin e juridiksionit të përgjithshëm në fushën e të drejtës civile;</li> <li>• 5 për pozicionin në apelin e juridiksionit të përgjithshëm në fushën e të drejtës penale</li> </ul>
<i>Numri i kandidatëve që nuk plotësojnë kushtet për ngritje në detyrë;</i>	<i>Psh. 13</i>
<i>Numri i ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave (në rastet kur KLGj-ja gjykon se kandidatët nuk i plotësojnë kushtet);</i>	<i>Psh. 3</i>
<i>Rezultatet e ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave</i>	<i>Psh. 2 vendime rrëzimi, 1 vendim pranimi</i>

### **II.1.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e kushteve ligjore**

Në paragrafët që vijojnë Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse kushtet e kërkuara nga ligji për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në pozicione në gjykatat civile ose penale të apelit janë respektuar apo jo nga KLGj-ja.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me katër skenarët e promovimit të parashikuar nga ligji për këtë tip promovimi (shih përkufizimin në faqen 14 të kësaj Metodologjie).

## **Skenari 1 – Gjyqtari i apelit (administrativ ose i posaçëm) caktohet në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 1** (kandidati është gjyqtar në një gjykatë apeli) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ/ REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 2** (kandidati ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse të së drejtës gjatë 5 viteve të fundit) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 3** (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 4** (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 5** (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI DHE KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 6** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

## **Skenari 2 – Gjyqtari i komanduar caktohet në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 1** (kandidati është gjyqtar i komanduar) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ/ REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 2** (kandidati ka punuar më parë në një gjykatë apeli) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ/ REGJISTRI I GJYQTARËVE DHE KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 3** (kandidati ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse të së drejtës gjatë 5 viteve të fundit) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ.
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 4** (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 5** (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ-së në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ.
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 6** (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI DHE KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 7** (kandidati nuk është në

situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

### **Skenari 3 – Gjyqtari në skemën e delegimit caktohet në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 1** (kandidati është gjyqtar në skemën e delegimit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 2** (kandidati ka qenë në skemën e delegimit prej së paku 4 vjetësh) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 3** (kandidati ka punuar të paktën 1 vit në një pozicion në nivel apeli) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 4** (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 5** (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ-së në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 6** (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI DHE KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 7** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

### **Skenari 4 – Gjyqtari i shkallës së parë<sup>19</sup> caktohet në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 1** (kandidati është gjyqtar në shkallën e parë/kandidati është gjyqtar i komanduar dhe para komandimit ka mbajtur një pozicion në shkallën e parë/kandidati është në skemën e delegimit, por nuk ka punuar të paktën një vit në një pozicion apeli) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 2** (kandidati ka ushtruar funksionin në shkallë të parë për të paktën 7 vjet) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 3** (kandidati ka të

19. Siç është vënë në dukje më sipër, në këtë skenar, me gjyqtarin e shkallës së parë, barazohet edhe gjyqtari i komanduar që para komandimit ka mbajtur një pozicion në shkallën e parë.

paktën 5 vjet përvojë në fushën përkatëse të së drejtës) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 4** (kandidati është vlerësuar “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 5** (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 6** (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 7** (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI DHE KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 8** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

### **Metoda e mbledhjes së të dhënave shtesë**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih Tabelën 5 më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Informacion zyrtar nga gjykata që shqyrton mosmarrëveshjet;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

### **II.1.3 Faktori 2: Procedura për ngritjen në detyrë**

Pozicionet e lira në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm plotësohen përmes 2 procedurave si më poshtë:

1. Nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në një tjetër gjykatë apeli, të gjyqtarëve që janë të komanduar dhe të gjyqtarëve që janë në skemë delegimi;
2. Nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatat civile, penale, administrative dhe të posaçme të shkallës së parë, si dhe të gjyqtarëve të komanduar, që para komandimit ka mbajtur një pozicion në shkallën e parë.

KL Gj-ja organizon procedurë për lëvizje paralele ose për ngritje në detyrë çdo 3 muaj duke shpallur pozicionet që janë vakante ose priten të bëhen vakante brenda 3 muajve.

Procedura e dytë (ngritja në detyrë) përdoret për plotësimin e vendeve vakante në gjykatat civile ose penale të apelit vetëm në ato raste kur numri i pozicioneve të lira në këto gjykata është më i madh se numri i kandidimeve nga gjyqtarët që kanë të drejtë të konkurrojnë përmes procedurës së lëvizjes paralele.

Për qëllimet e kësaj Metodologjie, të dyja procedurat e sipërpërmendura do të konsiderohen procedura promovimi dhe do të bëhen objekt i monitorimit.

### II.1.3.1 Objekti i monitorimit për zbatimin e procedurave

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë procedurën ligjore për ngritjen në detyrë në pozicione në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm dhe do të tregojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse respektohet apo jo procedura e kërkuar nga ligji (dhe nëse kryhen verifikimet e duhura) për plotësimin e vendeve vakante në këtë gjykatë.

**Skenari 1:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së lëvizjes paralele, Ligji kërkon të kryhen 7 (shtatë) hapat e procedurës dhe verifikimet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 6**

<i>KL Gj-ja shpall vakancat çdo 3 muaj</i>	<i>Vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KL Gj-së</i>	<i>Shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji<sup>20</sup></i>	<i>Afati për kandidimin është të paktën 2 javë nga data e shpalljes së vakancës</i>	<i>Numri i kandidimeve është i barabartë ose më i madh se numri i vakancave të shpallura<sup>21</sup></i>	<i>KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi</i>	<i>KL Gj-ja verifikon plotësimin e kushteve dhe shpall listën e kandidatëve brenda një afati të arsyeshëm<sup>22</sup></i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

20. Neni 43/4 i Ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve urdhëron që shpallja të përcaktojë qartë: (i) afatin e kandidimit; (ii) dokumentacionin që kandidati duhet t'ia bashkëngjisë aplikimit; (iii) procedurën e kandidimit dhe (iv) vendin ku duhet dorëzuar aplikimi. Në qoftë se shpalljes i mungon qoftë edhe një nga këta elementë vlerësimi i monitoruesit për këtë pikë do të jetë negativ.

21. Në rast se numri i kandidimeve përmes procedurës së lëvizjes paralele është më i vogël se numri i vakancave të shpallura, KL Gj-ja shpall procedurën e ngritjes në detyrë.

22. Ligji nuk parashikon shprehimisht një afat brenda të cilit KL Gj-ja duhet të kryejë verifikimin nëse kandidatët i plotësojnë kushtet ligjore për ngritje në detyrë. Sidoqoftë, duke pasur parasysh se procesi i verifikimit përfshin komunikimin shkresor me ILDKPKIKI-në për verifikimin e pasurisë së kandidatit, me Byronë Kombëtare të Hetimit (ose Shërbimin Informativ Shtetëror) për verifikimin e figurës së kandidatit (shih nenet 48/7 dhe 32/2-7 të ligjit të statusit) dhe çdo organ tjetër që ka mbikëqyrur disiplinën në marrëdhëniet e punës së kandidatit në të shkuarën, si dhe duke pasur parasysh se afati maksimal ligjor për plotësimin e pozicionit vakant është 3 muaj nga data e shpalljes së vakancës (shih nenin 48/2 të Ligjit për Statusin), për qëllimet e kësaj Metodologjie do të konsiderohet afati i arsyeshëm për verifikimin e kushteve të kandidimit 30 ditë nga data e dorëzimit të dosjes së kandidimit.



**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për kryerjen (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) hapave proceduralë dhe verifikimeve.

**Skenari 2:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së ngritjes në detyrë, Ligji kërkon të kryhen 7 (shtatë) hapat e procedurës dhe verifikimet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 7**

<i>KL Gj-ja shpall vakancat çdo 3 muaj</i>	<i>Shpallja përmban edhe vakancat në gjykatat civile, dhe penale të apelit<sup>23</sup></i>	<i>Vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KL Gj-së</i>	<i>Shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji<sup>24</sup></i>	<i>Afati për kandidimin është të paktën 2 javë nga data e shpalljes së vakancës</i>	<i>KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi</i>	<i>KL Gj-ja verifikon plotësimin e kushteve dhe shpall listën e kandidatëve brenda një afati të arsyeshëm<sup>25</sup></i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për kryerjen (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) hapave proceduralë dhe verifikimeve.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të hapave proceduralë dhe verifikimeve të treguara në skenarët e mësipërm të ngritjes në detyrë (tabelat nr. 6 dhe 7), objekti i monitorimit për kryerjen (ose jo) e hapave proceduralë dhe verifikimeve për ngritje në detyrë në pozicione në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

23. Shpallja për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së ngritjes në detyrë lejohet vetëm nëse numri i kandidimeve përmes procedurës së lëvizjes paralele ka qenë më i vogël se numri i vakancave të shpallura.

24. Neni 43/4 i ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve urdhëron që shpallja të përcaktojë qartë: (i) afatin e kandidimit; (ii) dokumentacionin që kandidati duhet t'ia bashkëngjisë aplikimit; (iii) procedurën e kandidimit dhe (iv) vendin ku duhet dorëzuar aplikimi. Në qoftë se shpalljes i mungon qoftë edhe një nga këto elemente, vlerësimi i monitoruesit për këtë pikë do të jetë negativ.

25. Ligji nuk parashikon shprehimisht një afat brenda të cilit KL Gj-ja duhet të kryejë verifikimin nëse kandidatët i plotësojnë kushtet ligjore për ngritje në detyrë. Sidoqoftë, duke pasur parasysh se procesi i verifikimit përfshin komunikimin shkresor me ILDKPKIKI-në për verifikimin e pasurisë së kandidatit, dhe me Byronë Kombëtare të Hetimit (ose Shërbimin Informativ Shtetëror) për verifikimin e figurës së kandidatit (shih nenet 48/7 dhe 32/2-7 të ligjit të statusit), si dhe duke pasur parasysh se afati maksimal ligjor për plotësimin e pozicionit vakant është 3 muaj nga data e shpalljes së vakancës (shih nenin 48/2 të ligjit të statusit), për qëllimet e kësaj Metodologjie do të konsiderohet afati i arsyeshëm për verifikimin e kushteve të kandidimit 30 ditë nga data e dorëzimit të dosjes së kandidimit.



- Numri i pozicioneve për të cilat kandidon secili kandidat<sup>26</sup>;
- Numri i kandidatëve që ngrihen në detyrë në pozicionin që ishte zgjedhja e tyre e parë;
- Numri i kandidatëve për çdo pozicion.

### II.1.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e procedurave

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KLGj-ja ka kryer procedurat dhe verifikimet e kërkuara nga ligji për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në pozicione në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me dy skenarët/procedurat e promovimit të parashikuar nga ligji për këtë tip pozicionesh (*shih* shpjegimin për 2 skenarët/procedurat në faqen 18 të kësaj Metodologjie).

#### Skenari 1 – Gjyqtari caktohet në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së lëvizjes paralele

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 1** (*KL Gj shpall vakancat çdo 3 muaj*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 2** (*vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KLGj-së*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 3** (*shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 4** (*kandidatëve iu jepet të paktën 2 javë kohë për të përgatitur aplikimin*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 5** (*numri i kandidatëve është i barabartë ose më i madh se numri i vakancave të shpallura*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 6** (*KL Gj kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 7** (*KL Gj*

26. Në bazë të nenit 48/6 të ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve, kandidati mund të kandidojë për jo më shumë se tri pozicione të lira. Në këtë rast kandidati bën renditjen e tyre sipas preferencës.

*verifikon plotësimin e kushteve nga kandidatët dhe shpall listën e kandidatëve të kualifikuar brenda një afati të arsyeshëm)* – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## **Skenari 2 – Gjyqtari caktohet në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së ngritjes në detyrë**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 1** (*KL Gj shpall vakancat çdo 3 muaj*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 2** (*shpallja përmban vakanca në gjykatat civile ose penale të apelit*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 3** (*vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KL Gj-së*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 4** (*shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 5** (*kandidatëve ju jepet të paktën 2 javë kohë për të përgatitur aplikimin*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 6** (*KL Gj kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi*) – KËRKESË ZYRTARE PER INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 7** (*KL Gj verifikon plotësimin e kushteve nga kandidatët dhe shpall listën e kandidatëve të kualifikuar brenda një afati të arsyeshëm*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË dhe KËRKESË ZYRTARE PER INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

### **Metoda e mbledhjes së të dhënave shtesë**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KL Gj-së;
- Informacion zyrtar nga KL Gj-ja;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

### **II. 1.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve**

Ky faktor përfshin kriteret ligjore për renditjen e kandidatëve që konkurrojnë për një pozicion në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit përmes procedurës së **lëvizjes**

**paralele<sup>27</sup> dhe procedurës së ngritjes në detyrë<sup>28</sup>.**

Për plotësimin e vendeve në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit, përmes procedurës së lëvizjes paralele dhe procedurës së ngritjes në detyrë, KLGj-ja zbaton kriteret e parashikuara nga nenet 43/7 dhe 48/9 të Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve.

Pasi përfundon verifikimin e kushteve të zgjedhshmërisë nga ana e kandidatëve (*shih* tabelat nr. 1, 2, 3 dhe 4) dhe shpall listën e kandidatëve që lejohen të konkurrojnë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat.

Shqyrtimi dhe renditja e kandidaturve kryhet në 3 (tri) faza si më poshtë.

### **II. 1.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve**

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë se cilat janë kriteret ligjore përkundrejt të cilave duhen vlerësuar dhe renditur kandidatët që konkurrojnë për pozicione në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm dhe se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse KLGj-ja respekton kriteret.

Për renditjen e kandidatëve ndiqen deri në tri faza, ku në secilin prej tyre bëhet një vlerësim krahasues i treguesve të kriterëve dhe përparësive të përcaktuara dhe të renditura në nenin 48, pika 9, të ligjit për statusin, si dhe të detajuara më poshtë në këtë metodologji.

Faza pasuese e renditjes ndiqet vetëm nëse në përfundim të fazës paraardhës nuk arrihet të bëhet renditja e kandidatëve me rezultate të njëjta më të larta.

Shënim: Faza e dytë e renditjes ndiqet vetëm kur për pozicionin e lirë kërkohet përvojë profesionale specifike.

**Faza 1:** Në fazën e parë, renditja e kandidatëve bazohet në vlerësimin krahasues të niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale<sup>29</sup>. Kandidati me nivelet më të larta të vlerësimit etik dhe profesional, renditet më lart. Pra, si shembull, nëse për një vend vakant ka dy kandidatë, nga të cilët njëri ka dy vlerësimet e mëparshme shkëlqyeshëm dhe tjetri ka dy vlerësimet e mëparshme njërin shkëlqyeshëm dhe tjetrin shumë mirë, përzgjidhet kandidati me dy vlerësimet e mëparshme shkëlqyeshëm.

---

27. Rregullat për lëvizjen paralele të gjyqtarëve janë përcaktuar në vendimin e Këshillit të Lartë Gjyqësor nr. 320, datë 17.09.2020 "Për kriteret dhe procedurat e lëvizjes paralele të gjyqtarëve".

28. Rregullat për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve janë përcaktuar në vendimin e Këshillit të Lartë Gjyqësor nr. 70, datë 07.02.2020 "Mbi kriteret dhe procedurat e ngritjes në detyrë të gjyqtarëve".

29. Në rastin e kandidatit të komanduar në një institucion brenda sistemit të drejtësisë, niveli i vlerësimit etik dhe profesional nga ky institucion, njihet si nivel vlerësimi, duke mbajtur në konsideratë në këtë rast nivelet e vlerësimit sipas ligjit të posaçëm të institucionit të sistemit të drejtësisë dhe nivelet e vlerësimit sipas sistemit të kohës për vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarëve. Në rastin kur kandidati të komanduar nuk i është bërë vlerësim etik dhe profesional nga institucioni i sistemit të drejtësisë, atëherë ai vlerësohet për aftësitë profesionale si kandidati jogjyqtar në Gjykatën e Lartë, sipas parashikimeve të nenit 49 të ligjit të statusit dhe vendimeve të Këshillit të Lartë Gjyqësor, vendimit nr. 102, datë 5.7.2019, "Mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jogjyqtarë dhe procedurën e përzgjedhjes për emërim në Gjykatën e Lartë" dhe vendimit nr. 209, datë 11.10.2019, "Metodologjia për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve jogjyqtarë për në Gjykatën e Lartë".

Në rast se ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta (si shembull, nëse për një vend vakant, kandidati 1 ka vlerësimin e parafundit shumë mirë dhe vlerësimin e fundit shkëlqyeshëm, ndërkohë që kandidati 2, ka vlerësimin e parafundit shkëlqyeshëm dhe vlerësimin e fundit shumë mirë), për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta zbatohen përparësitë sipas radhës së mëposhtme:

- a) “niveli i vlerësimit të fundit” – sipas kësaj përparësie, kandidati me nivelin më të lartë të vlerësimit të fundit etik dhe profesional, renditet më lart (në shembullin e mësipërm, kandidati 1 do të përzgjidhej për vendin vakant);
- b) “përvoja si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit”<sup>30</sup> – sipas kësaj përparësie, kandidati që ka një nga këto përvoja, renditet më lart (për ta ilustruar me shembull, në këtë rast të dy kandidatët do të kishin vlerësimet e fundit shkëlqyeshëm dhe vlerësimin e parafundit shumë mirë, por kandidati 1, ka përvojë si gjyqtar i komanduar; në këtë rast përzgjidhet kandidati 1);
- c) “kohëzgjatja e përvojës si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit” – sipas kësaj përparësie, kandidati me përvojën me kohëzgjatjen më të madhe në vite, renditet më lart (në këtë rast, të dy kandidatët do të kishin përvojë si gjyqtarë të komanduar, por kandidati 1 ka shërbyer si gjyqtar i komanduar për 5 vite, ndërkohë që kandidati 2, ka shërbyer si gjyqtar i komanduar për 3 vite; në këtë rast do të përzgjidhet kandidati 1);
- ç) “shumëllojshmëria e përvojave si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit” – sipas kësaj përparësie, kandidati që ka më shumë nga këto përvoja, renditet më lart (në këtë rast, të dy kandidatët kanë kohëzgjatje të njëjtë si gjyqtarë të komanduar, por kandidati 1 ka përvojë edhe si anëtar i Këshillit; në këtë rast do të përzgjidhej kandidati 1).

Në rast se edhe pas zbatimit të përparësive si më sipër, ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në skemën e pikëve të miratuar nga Këshilli me:

- a) vendimin nr. 263, datë 21.11.2019, “Për rregullat plotësuese të vlerësimit të gjyqtarëve” dhe vendimin nr. 264, datë 21.11.2019, “Metodologjia e pikëzimit me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të gjyqtarit”; ose
- b) vendimin nr. 102, datë 5.7.2019, “Mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jogjyqtarë dhe procedurën e përzgjedhjes për emërim në Gjykatën e Lartë” dhe vendimin nr. 209, datë 11.10.2019, “Metodologjia për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve jogjyqtarë për në Gjykatën e Lartë”.

Në fazën e parë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat në bazë të kriterëve të treguara në tabelën e mëposhtme:

---

30. Sipas nenit 149, pika 3, të Kodit Zgjedhor, konsiderohet si vlerë e shtuar në përvojë për qëllime të ngritjes në detyrë edhe ushtrimi i detyrës së gjyqtarit të Kolegjit Zgjedhor. Për këtë qëllim, për ushtrimi i detyrës së gjyqtarit të kolegjit zgjedhor, duhet barasvlerësuar me përvojën si gjyqtar i komanduar, gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit.

**Tabela 8**

<i>Emri</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të fundit profesional të kandidatit</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të parafundit profesional të kandidatit</i>	<i>Magjistrati ka përvojë në pozicionet e komanduara</i>	<i>Kohëzgjatja e periudhës së komandimit në vite (nëse ka)</i>	<i>Magjistrati ka përvojë në skemën e delegimit</i>	<i>Magjistrati ka përvojë si anëtar i KLGj-së</i>
<i>Pikët</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Shkëlqyeshëm;</i></li> <li>• <i>Shumë mirë<sup>31</sup></i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Shkëlqyeshëm;</i></li> <li>• <i>Shumë mirë<sup>32</sup></i></li> </ul>	<i>PO / JO</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>&lt;1</i></li> <li>• <i>1-3</i></li> <li>• <i>4-6</i></li> <li>• <i>7-10<sup>33</sup></i></li> </ul>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kritereve të treguara në tabelën nr 8, KLGj ngre në detyrë gjyqtarin sipas rregullave të përcaktuara për fazën e parë, në faqen 24 të kësaj metodologjie.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të ketë në konsideratë që ngritja në detyrë është e bazuar në një përparësi kritereve. Kriteri që ka përparësinë kryesore është vlerësimi krahasues i niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale. Vetëm në rast të barazisë së kritereve, kalohet në përparësinë tjetër, të një rëndësie më të ulët. Si shembull, në rast se një kandidat ka dy vlerësime shkëlqyeshëm, por nuk ka eksperiencë si gjyqtar i komanduar, ndërkohë që një kandidat tjetër ka një vlerësim shkëlqyeshëm dhe një vlerësim shumë mirë, por njëkohësisht ka edhe 5 vite eksperiencë si magjistrat i komanduar, përzgjidhet kandidati që ka dy vlerësime shkëlqyeshëm, pavarësisht se nuk ka eksperiencën si gjyqtar i komanduar. Sidoqoftë, kujdes i veçantë i duhet kushtuar kriterit të përvojës së mëparshme si anëtar i KLGj-së, i cili nuk duhet ngatërruar me kushtin skualifikues të kandidatëve. Diferenca qëndron në faktin që kjo përvojë pune konsiderohet si kriter avantazhues vetëm nëse përvoja e mëparshme si anëtar i Këshillit ka përfunduar të paktën 3 vjet më parë nga kandidimi për ngritjen në detyrë.<sup>34</sup>

**Faza 2:** Në qoftë se në përfundim të fazës së parë të shqyrtimit dhe renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 100 secili) KLGj shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike sipas tabelës që vijon:

31. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

32. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

33. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

34. Shënim i rëndësishëm: Kushtet dhe kriteret e përmendura në këtë Metodologji (dhe të parashikuara nga ligji) për promovimin e gjyqtarëve, vlejshëm vetëm për ato raste kur pozicionet vakante plotësohen përmes procedurës së lëvizjes paralele ose ngritjes në detyrë. Ky është skenari standard i plotësimit të vendeve vakante në gjykatat e apelit. Ky skenar nuk zbatohet në rastet e parashikuara nga Neni 42/3 i ligjit “Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve”. Në fakt, ky nen parashikon rastet e jashtëzakonshme kur vendet vakante në gjykatat e apelit plotësohen jo përmes procedurës së zakonshme (lëvizje paralele ose ngritje në detyrë), por për shkak se magjistratët që kanë të drejtën (ligjore) për t’u caktuar në një pozicion apeli (p.sh., një ish-Prokuror i Përgjithshëm të cilit i ka mbaruar mandati, ose një ish-gjyqtar i Gjykatës së Lartë të cilit i ka mbaruar mandati caktohet në një pozicion në një gjykatë apeli me përparësi dhe pa konkurrim) ose kur vendi i punës së një gjyqtari të apelit suprimohet për shkak të mbylljes të gjykatës së apelit ku ai punonte. Vetëm në ato raste kur nuk ka kandidatë të tillë (prioritarë) zbatohen kushtet dhe kriteret e promovimit të parashikuara nga kjo Metodologji.

**Tabela 9**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së parë të vlerësimit</i>	<i>Kohëzgjatja (në vite) e përvojës profesionale specifike</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>Psh. 100</i>	<i>Psh. 7 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>Psh. 100</i>	<i>Psh. 5 vjet</i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterit të përvojës profesionale specifike (shih tabelën nr 9 më lart) KLGj ngre në detyrë gjyqtarin që ka marrë numrin më të madh të pikëve (në këtë rast kandidatin 1 që ka përvojë specifike profesionale më të madhe).

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të përvojës profesionale specifike dhe për saktësinë e pikëzimit të kandidatëve nga KLGj.

**Faza 3:** Në qoftë se në përfundim të fazës së dytë të shqyrtimit dhe të renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 120 secili) KLGJ shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat sipas tabelës që vijon:

**Tabela 10**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së dytë të vlerësimit</i>	<i>Vjetërsia (në vite) si magjistrat</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>Psh. 120</i>	<i>Psh. 20 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>Psh. 120</i>	<i>Psh. 15 vjet</i>

Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta merr përparësi zhvillimi i karrierës si gjyqtar. Kandidati me karrierë më të zhvilluar, renditet më lart.

Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në vjetërsinë si jurist. Kandidati me vjetërsinë më të madhe, renditet më lart.

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat KLGj ngre në detyrë gjyqtarin që ka (a) vjetërsinë më të madhe si magjistrati; në rast të vjetërsisë së barabartë, (b) gjyqtarin që ka karrierë më të zhvilluar; dhe në rast të karrierës së zhvilluar të barabartë, (c) gjyqtarin me vjetërsinë më të madhe si jurist.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të vjetërsisë si magjistrat dhe për saktësinë e vlerësimit të kandidatëve nga KLGj.



**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të të dhënave të treguara në tabelat nr. 7, 8 dhe 9, objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve në procedurën e ngritjes në detyrë në pozicione në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Respektimi i radhës së përparësisë të kandidatëve të caktuar nga ligji (Neni 42/3 i ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve;
- Renditja e kandidatit në çdo pozicion që ai ka kandiduar dhe arsyet e diferencës në renditje, nëse ka<sup>35</sup>;
- Arsyet e diferencimit të kandidatëve, të cilët kanë rezultuar me pikë të barabarta, duke përfshirë edhe ndryshime të fundit të akteve nënligjore të Këshillit, nëse ka pasur ndryshime.

## II. 1.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KLGj ka zbatuar kriteret e parashikuara nga ligji për renditjen e kandidatëve që konkurrojnë për pozicione në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me 3 fazat e shqyrtimit dhe të renditjes së kandidatëve siç tregohet në tabelat 8, 9 dhe 10 të kësaj Metodologjie.

### Faza I – KLGj shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterëve të përparësisë të sipërpërmendur

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e parë** (*rezultatet e dy vlerësimeve të fundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e dytë** (*rezultatet e vlerësimit të fundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e tretë** (*gjyqtari ka përvojë në pozicione të komanduara, në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e katërt** (*kohëzgjatja e periudhës si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;

35. Në bazë të nenit 48/6 të ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve, kandidati mund të kandidojë për jo më shumë se 3 pozicione të lira. Në këtë rast kandidati bën renditjen e tyre sipas preferencës.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e pestë** (*shumëllojshmëria e përvojave si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e gjashtë** (*pikëzimi që ka marrë gjyqtari me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

### **Faza II – KLGJ shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike (treguar në tabelën 9)**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së parë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 2** (*kohëzgjatja në vite e përvojës profesionale specifike*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

### **Faza III – KLGJ shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të përvojës vjetërsisë si gjyqtar**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së dytë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 2** (*vjetërsia si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 3** (*zhvillimi i karrierës si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 4** (*vjetërsia si jurist*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

### **Metoda për mbledhjen e të dhënave shtesë:**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-së;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.



## II.2. NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONE NË GJYKATËN ADMINISTRATIVE TË APELIT

(Situata 2)

### II.2.1 Përkufizimi

Për qëllimet e kësaj Metodologjie, ngritja në detyrë në pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit është:

- (i) kalimi i një gjyqtari të gjykatës së apelit të juridiksionit të përgjithshëm në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele;
- (ii) kalimi i një gjyqtari të komanduar në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele;
- (iii) kalimi i një gjyqtari që është regjistruar në skemën e delegimit në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele;
- (iv) kalimi i një gjyqtari të shkallës së parë (civile, penale, të posaçme ose administrative) në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë (promovimit).

### II.2.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritje në detyrë<sup>37</sup>

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë *së pari*, se cilat janë kushtet ligjore që duhet të përmbushin gjyqtarët në mënyrë që të kenë të drejtë të konkurrojnë për pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit. *Së dyti*, Metodologjia do të shpjegojë se si duhet monitoruar respektimi i kushteve ligjore për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në këto pozicione.

Kjo Metodologji, bazuar në parashikimet e Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve, mban në konsideratë se ngritja në detyrë e gjyqtarëve në pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit zhvillohet sipas **4 (katër) skenarëve** dhe përkundrejt kushteve të mëposhtëm:

- **Skenari 1:** Gjyqtari që ushtron funksionin në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm, që (a) ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën e së drejtës administrative gjatë 9 viteve të fundit, (b) nuk ka masë disiplinore në fuqi, (c) nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, (ç) kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit;
- **Skenari 2:** Gjyqtari që ushtron funksionin si i komanduar dhe që ka punuar më parë në një gjykatë apeli, (a) ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën e së drejtës administrative gjatë 9 viteve të fundit, (b) nuk ka masë disiplinore në fuqi, (c) nuk ka qenë anëtar

36. Kushtet ligjore për ngritje në detyrë në pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit.

i KLGj-së në 3 vitet e fundit (ç) kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit;

- **Skenari 3:** Gjyqtari që ushtron funksionin në skemën e delegimit prej të paktën 4 vjetësh, që (a) ka punuar të paktën 1 vit në një pozicion në nivel apeli, që ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën e së drejtës administrative gjatë 9 viteve të fundit, (b) nuk ka masë disiplinore në fuqi, (c) nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit (ç) që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit;
- **Skenari 4:** Gjyqtari që ushtron funksionin në një gjykatë civile, penale, administrative ose të posaçme të shkallës së parë, që (a) është vlerësuar “shumë mirë” në dy vlerësimet e fundit të performancës, (b) ka ushtruar funksionin jo më pak se 9 vjet në shkallën e parë (nga të cilat të paktën 5 vjet në fushën e së drejtës administrative), (c) nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit (ç) kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit.

### II.2.2.1 Objekti i monitorimit mbi kushtet ligjore

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse kandidatët që konkurrojnë për pozicione karriere në Gjykatën Administrative të Apelit i plotësojnë apo jo kushtet e kërkuara nga ligji. Ky shpjegim jepet veçmas për secilin nga 4 skenarët e ngritjes në detyrë në pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit.

Skenari 1: Për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në një tjetër gjykatë apeli, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 6 (gjashtë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>37</sup>:

**Tabela 11**

<i>Kandidati është gjyqtar në një gjykatë apeli</i>	<i>Kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën e së drejtës administrative gjatë 9 viteve të fundit</i>	<i>Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi</i>	<i>Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>	<i>Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

37. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 6 kushtet e treguara në tabelë përjashtohen nga konkurrimi.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 6 (gjashtë) kushteve ligjore.

**Skenari 2:** Për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet si të komanduar, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 7 (shtatë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>38</sup>:

**Tabela 12**

<i>Kandidati është i komanduar në një pozicion të çfarëdoshëm<sup>40</sup></i>	<i>Kandidati ka punuar më parë në një gjykatë apeli</i>	<i>Kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën e së drejtës administrative gjatë 9 viteve të fundit</i>	<i>Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi</i>	<i>Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>	<i>Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) kushteve ligjore.

**Skenari 3:** Për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në skemën e delegimit, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 8 (tetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>40</sup>:

**Tabela 13**

<i>Kandidati është i regjistruar në skemën e delegimit</i>	<i>Kandidati ka qenë në skemën e delegimit prej së paku 4 vjetësh</i>	<i>Gjatë kohës në skemën e delegimit, ka punuar të paktën 1 vit në një pozicion në nivel apeli</i>	<i>Kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën e së drejtës administrative gjatë 9 viteve të fundit</i>	<i>Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi</i>	<i>Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>	<i>Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

38. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 7 kushtet e treguara në tabelë përjashtohen nga konkurrimi.

39. Ligji (neni 53 i Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve) parashikon në mënyrë shteruese pozicionet në të cilat mund të komandohet gjyqtari.

40. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 7 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 8 (tetë) kushteve ligjore.

**Skenari 4:** Për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatat civile, penale, administrative ose të posaçme të shkallës së parë, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 8 (tetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>41</sup>:

**Tabela 14**

<i>Kandidati është gjyqtar në një gjykatë të shkallës së parë</i>	<i>Kandidati ka ushtruar funksionin në shkallë të parë për të paktën 7 vjet</i>	<i>Kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në të drejtën administrative gjatë 9 viteve të fundit</i>	<i>Kandidati është vlerësuar “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës</i>	<i>Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi</i>	<i>Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>	<i>Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 8 (tetë) kushteve ligjore.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të kushteve të treguara në tabelat 11, 12, 13 dhe 14 (4 skenarët e promovimit në Gjykatën Administrative të Apelit, objekti i monitorimit për respektimin (ose jo) e kushteve ligjore për ngritje në detyrë në pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Periudha e monitorimit (p.sh. 1 janar deri 30 mars 2018);
- Numri i vendeve të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Pozicionet konkrete të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e gjyqtarëve që kanë kandiduar për pozicionet e lira;
- Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e pozicioneve të lira;
- Numri i kandidatëve për çdo pozicion;
- Numri i kandidatëve që nuk plotësojnë kushtet për ngritje në detyrë;
- Numri i ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave (në rastet kur KLGj-ja gjykon se kandidatët nuk i plotësojnë kushtet);
- Rezultatet e ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave.

41. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 8 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.

**Të dhënat shitesë** hidhen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 15**

<i>Periudha e monitorimit</i>	<i>P.sh. 1 janar deri 30 mars 2018</i>
<i>Numri i vendeve të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit</i>	<i>P.sh. 23 / 9</i>
<i>Pozicionet konkrete të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;</i>	<i>P.sh. 3 pozicione në apel Tiranë – 1 pozicion në apel Tiranë</i>
<i>Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e gjyqtarëve që kanë kandiduar për pozicionet e lira;</i>	<i>P.sh. 10 – 50</i>
<i>Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e pozicioneve të lira;</i>	<i>P.sh. 10 – 10 ose 10 - 8</i>
<i>Numri i kandidatëve për çdo pozicion;</i>	<i>P.sh.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 për pozicionin në gjykatën e apelit Vlorë;</li> <li>• 50 për pozicionin në gjykatën e apelit Tiranë</li> </ul>
<i>Numrin i kandidatëve që nuk plotësojnë kushtet për ngritje në detyrë;</i>	<i>P.sh. 13</i>
<i>Numri i ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave (në rastet kur KLGj-ja gjykon se kandidatët nuk i plotësojnë kushtet);</i>	<i>P.sh. 3</i>
<i>Rezultatet e ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave</i>	<i>P.sh. 2 vendime rrëzimi, 1 vendim pranimi</i>

### **II.2.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e kushteve ligjore**

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse kushtet e kërkuara nga ligji për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit janë respektuar apo jo nga KLGj-ja.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me katër skenarët e promovimit të parashikuar nga ligji për këtë tip promovimi (*shih* përkufizimin në faqe 26 të kësaj Metodologjie).

#### **Skenari 1 – Gjyqtari i apelit caktohet në Gjykatën Administrative të Apelit**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 1** (kandidati është gjyqtar në një gjykatë apeli) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 2** (kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën përkatëse të së drejtës gjatë 9 viteve të fundit) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 3** (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 4** (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 5** (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 6** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE/FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

## **Skenari 2 – Gjyqtari i komanduar caktohet në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 1** (kandidati është gjyqtar i komanduar) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 2** (kandidati ka punuar më parë në një gjykatë apeli) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE DHE KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 3** (kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën përkatëse të së drejtës gjatë 9 viteve të fundit) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 4** (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 5** (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 6** (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 7** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE/FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

### **Skenari 3 – Gjyqtari në skemën e delegimit caktohet në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 1** (kandidati është gjyqtar në skemën e delegimit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 2** (kandidati ka qenë në skemën e delegimit prej së paku 4 vjetësh) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 3** (kandidati ka punuar të paktën 1 vit në një pozicion në nivel apeli) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 4** (kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën e së drejtës administrative në 9 vitet e fundit) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 5** (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 6** (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ-së në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 7** (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 8** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE/FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

### **Skenari 4 – Gjyqtari i shkallës së parë caktohet në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 1** (kandidati është gjyqtar në shkallën e parë) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 2** (kandidati ka ushtruar funksionin në shkallë të parë për të paktën 7 vjet) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 3** (kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën e së drejtës administrative në 9 vitet e fundit) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 4** (kandidati është vlerësuar



“shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 5** (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 6** (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 7** (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 8** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE/FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

### **Metoda e mbledhjes së të dhënave shtesë**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Informacion zyrtar nga gjykata që shqyrton mosmarrëveshjet;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

### **II.2.3 Faktori 2: Procedura për ngritjen në detyrë**

Pozicionet e lira në Gjykatën Administrative të Apelit plotësohen përmes 2 procedurave si më poshtë<sup>42</sup>:

1. Nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në një tjetër gjykatë apeli, të gjyqtarëve që janë të komanduar dhe të gjyqtarëve që janë në skemë delegimi;
2. Nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatat civile, penale, administrative dhe të posaçme të shkallës së parë.

KLGj-ja organizon procedurë për lëvizje paralele ose për ngritje në detyrë çdo 3 muaj duke shpallur pozicionet që janë vakante ose priten të bëhen vakante brenda 3 muajve.

Procedura e dytë (ngritja në detyrë) përdoret për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën

---

42. Këto procedura nuk zbatohen në rastet e parashikuara nga neni 42/3/a dhe b i ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve.



Administrative të Apelit vetëm në ato raste kur numri i pozicioneve të lira në këtë gjykatë është më i madh së numri i kandidimeve nga gjyqtarët që kanë të drejtë të konkurrojnë përmes procedurës së lëvizjes paralele.

Për qëllimet e kësaj Metodologjie, të dyja procedurat e sipërpërmendura do të konsiderohen procedura promovimi dhe do të bëhen objekt i monitorimit.

### II.2.3.1 Objekti i monitorimit për zbatimin e procedurave

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë procedurën ligjore për ngritjen në detyrë në pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit dhe do të tregojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse respektohet apo jo procedura e kërkuar nga ligji (dhe nëse kryhen verifikimet e duhura) për plotësimin e vendeve vakante në këtë gjykatë.

**Skenari 1:** Për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele, Ligji kërkon të kryhen 7 (shtatë) hapat e procedurës dhe verifikimet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 16**

<i>KL Gj shpall vakancat çdo 3 muaj</i>	<i>Vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KL Gj-së</i>	<i>Shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji<sup>44</sup></i>	<i>Afati për kandidimin është të paktën 2 javë nga data e shpalljes së vakancës</i>	<i>Numri i kandidimeve është i barabartë ose më i madh se numri i vakancave të shpallura<sup>45</sup></i>	<i>KL Gj kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi</i>	<i>KL Gj verifikon plotësimin e kushteve dhe shpall listën e kandidatëve brenda një afati të arsyeshëm<sup>46</sup></i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

43. Neni 43/4 i Ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve urdhëron që shpallja të përcaktojë qartë: (i) afatin e kandidimit; (ii) dokumentacionin që kandidati duhet t'ia bashkëngjisë aplikimit; (iii) procedurën e kandidimit dhe (iv) vendin ku duhet dorëzuar aplikimi. Nëse shpalljes i mungon qoftë edhe një nga këto elemente, vlerësimi i monitoruesit për këtë pikë do të jetë negativ.

44. Në rast se numri i kandidimeve përmes procedurës së lëvizjes paralele është më i vogël se numri i vakancave të shpallura, KL Gj-ja shpall procedurën e ngritjes në detyrë.

45. Ligji nuk parashikon shprehimisht një afat brenda të cilit KL Gj-ja duhet të kryejë verifikimin nëse kandidatët i plotësojnë kushtet ligjore për ngritje në detyrë. Sidoqoftë, duke pasur parasysh se procesi i verifikimit përfshin komunikimin shkresor me ILDKPKIKI-në për verifikimin e pasurisë së kandidatit, me Byronë Kombëtare të Hetimit (ose Shërbimin Informativ Shtetëror) për verifikimin e figurës së kandidatit (shih nenet 48/7 dhe 32/2-7 të ligjit të statusit) dhe çdo organ tjetër që ka mbikëqyrur disiplinën në marrëdhëniet e punës së kandidatit në të shkuarën, si dhe duke pasur parasysh se afati maksimal ligjor për plotësimin e pozicionit vakant është 3 muaj nga data e shpalljes së vakancës (shih nenin 48/2 të Ligjit për Statusin), për qëllimet e kësaj Metodologjie do të konsiderohet afati i arsyeshëm për verifikimin e kushteve të kandidimit 30 ditë nga data e dorëzimit të dosjes së kandidimit.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për kryerjen (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) hapave proceduralë dhe verifikimeve.

**Skenari 2:** Për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë, Ligji kërkon të kryhen 7 (shtatë) hapat e procedurës dhe verifikimet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 17**

<i>KL Gj shpall vakancat çdo 3 muaj</i>	<i>Shpallja përmban vakanca në Gjykatën Administrative të Apelit<sup>47</sup></i>	<i>Vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KL Gj-së</i>	<i>Shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji<sup>48</sup></i>	<i>Afati për kandidimin është të paktën 2 javë nga data e shpalljes së vakancës</i>	<i>KL Gj kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi</i>	<i>KL Gj verifikon plotësimin e kushteve dhe shpall listën e kandidatëve brenda një afati të arsyeshëm<sup>49</sup></i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për kryerjen (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) hapave proceduralë dhe verifikimeve.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të hapave proceduralë dhe verifikimeve të treguara në skenarët e mësipërm të ngritjes në detyrë (tabelat nr. 16 dhe 17), objekti i monitorimit për kryerjen (ose jo) e hapave proceduralë dhe verifikimeve për ngritje në detyrë në pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Numri i kandidatëve për çdo pozicion;
- Numri i kandidatëve që e kishin Gjykatën Administrative të Apelit si zgjedhje të parë.

46. Shpallja për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë lejohet vetëm nëse numri i kandidimeve përmes procedurës së lëvizjes paralele ka qenë më i vogël se numri i vakancave të shpallura.

47. Neni 43/4 i ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve urdhëron që shpallja të përcaktojë qartë: (i) afatin e kandidimit; (ii) dokumentacionin që kandidati duhet t'ia bashkëngjisë aplikimit; (iii) procedurën e kandidimit dhe (iv) vendin ku duhet dorëzuar aplikimi. Nëse shpalljes i mungon qoftë edhe një nga këta elementë, vlerësimi i monitoruesit për këtë pikë do të jetë negativ.

48. Ligji nuk parashikon shprehimisht një afat brenda të cilit KL Gj-ja duhet të kryejë verifikimin nëse kandidatët i plotësojnë kushtet ligjore për ngritje në detyrë. Sidoqoftë, duke pasur parasysh se procesi i verifikimit përfshin komunikimin shkresor me ILDKPKIKI-në për verifikimin e pasurisë së kandidatit, dhe me Byronë Kombëtare të Hetimit (ose Shërbimin Informativ Shtetëror) për verifikimin e figurës së kandidatit (shih nenet 48/7 dhe 32/2-7 të ligjit të statusit), si dhe duke pasur parasysh se afati maksimal ligjor për plotësimin e pozicionit vakant është 3 muaj nga data e shpalljes së vakancës (shih nenin 48/2 të ligjit të statusit), për qëllimet e kësaj Metodologjie do të konsiderohet afat i arsyeshëm për verifikimin e kushteve të kandidimit 30 ditë nga data e dorëzimit të dosjes së kandidimit.

### II.2.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e procedurave

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KLGj-ja ka kryer procedurat dhe verifikimet e kërkuara nga ligji për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me dy skenarët/procedurat e promovimit të parashikuar nga ligji për këtë tip pozicionesh (*shih* shpjegimin për 2 skenarët/procedurat në faqet 33-35 të kësaj Metodologjie).

#### **Skenari 1 – Gjyqtari caktohet në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 1** (*KL Gj-ja shpall vakancat çdo 3 muaj*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 2** (*vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KLGj-së*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 3** (*shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 4** (*kandidatëve iu jepet të paktën 2 javë kohë për të përgatitur aplikimin*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 5** (*numri kandidatëve është i barabartë ose më i madh se numri i vakancave të shpallura*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 6** (*KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Procedura/Verifikimi 7** (*KL Gj-ja verifikon plotësimin e kushteve nga kandidatët dhe shpall listën e kandidatëve të kualifikuar brenda një afati të arsyeshëm*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## **Skenari 2 – Gjyqtari caktohet në një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 1** (*KL Gj-ja shpall vakancat çdo 3 muaj*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 2** (*shpallja përmban vakanca në Gjykatën Administrative të Apelit*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 3** (*vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KLGj-së*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 4** (*shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 5** (*kandidatëve ju jepet të paktën 2 javë kohë për të përgatitur aplikimin*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 6** (*KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Procedura/Verifikimi 7** (*KL Gj-ja verifikon plotësimin e kushteve nga kandidatët dhe shpall listën e kandidatëve të kualifikuar brenda një afati të arsyeshëm*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

### **Metoda e mbledhjes së të dhënave shtesë**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

### **II. 2.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve**

Ky faktor përfshin kriteret ligjore për renditjen e kandidatëve që konkurrojnë për një pozicion në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së **lëvizjes paralele** dhe procedurës **së ngritjes në detyrë**.

Për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën Administrative të Apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele dhe procedurës së ngritjes në detyrë, KLGj-ja zbaton kriteret e parashikuara nga nenet 42/9, 43/7 dhe 48/9 të Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe të Prokurorëve.

Pasi përfundon verifikimin e kushteve të zgjedhshmërisë nga ana e kandidatëve (*shih* tabelat nr. 11, 12, 13, dhe 14) dhe shpall listën e kandidatëve që lejohen të konkurrojnë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat.

Shqyrtimi dhe renditja e kandidaturve kryhet në 3 (tri) faza si më poshtë.

#### **II. 2.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve**

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë se cilat janë kriteret ligjore përkundrejt të cilave duhen vlerësuar dhe renditur kandidatët që konkurrojnë për pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit dhe se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse KLGj-ja respekton kriteret.

Për renditjen e kandidatëve ndiqen deri në tri faza, ku në secilin prej tyre bëhet një vlerësim krahasues i treguesve të kriterëve dhe përparësive të përcaktuara dhe të renditura në nenin 48, pika 9, të ligjit për statusin, si dhe të detajuara më poshtë në këtë metodologji.

Faza pasuese e renditjes ndiqet vetëm nëse në përfundim të fazës paraardhëse nuk arrihet të bëhet renditja e kandidatëve me rezultate të njëjta më të larta.

**Faza 1:** Në fazën e parë, renditja e kandidatëve bazohet në vlerësimin krahasues të niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale<sup>49</sup>. Kandidati me nivelet më të larta të vlerësimit etik dhe profesional, renditet më lart. Pra, si shembull, nëse për një vend vakant ka dy kandidatë, nga të cilët njëri ka dy vlerësimet e mëparshme shkëlqyeshëm dhe tjetri ka dy vlerësimet e mëparshme njërin shkëlqyeshëm dhe tjetrin shumë mirë, përzgjidhet kandidati me dy vlerësimet e mëparshme shkëlqyeshëm.

Në rast se ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta (si shembull, nëse për një vend vakant, kandidati 1 ka vlerësimin e parafundit shumë mirë dhe vlerësimin e fundit shkëlqyeshëm, ndërkohë që kandidati 2, ka vlerësimin e parafundit shkëlqyeshëm dhe vlerësimin e fundit shumë mirë), për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta

---

49. Në rastin e kandidatit të komanduar në një institucion brenda sistemit të drejtësisë, niveli i vlerësimit etik dhe profesional nga ky institucion, njihet si nivel vlerësimi, duke mbajtur në konsideratë në këtë rast nivelet e vlerësimit sipas ligjit të posaçëm të institucionit të sistemit të drejtësisë dhe nivelet e vlerësimit sipas sistemit të kohës për vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarëve. Në rastin kur kandidatit të komanduar nuk i është bërë vlerësim etik dhe profesional nga institucioni i sistemit të drejtësisë, atëherë ai vlerësohet për aftësitë profesionale si kandidati jogjyqtar në Gjykatën e Lartë, sipas parashikimeve të nenit 49 të ligjit të statusit dhe vendimeve të Këshillit të Lartë Gjyqësor, vendimit nr. 102, datë 5.7.2019, "Mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jogjyqtarë dhe procedurën e përzgjedhjes për emërim në Gjykatën e Lartë" dhe vendimit nr. 209, datë 11.10.2019, "Metodologjia për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve jogjyqtarë për në Gjykatën e Lartë".

zbatohen përparësitë sipas radhës së mëposhtme:

a) “niveli i vlerësimit të fundit” – sipas kësaj përparësie, kandidati me nivelin më të lartë të vlerësimit të fundit etik dhe profesional, renditet më lart (në shembullin e mësipërm, kandidati 1 do të përzgjidhej për vendin vakant);

b) “përvoja si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit”<sup>50</sup> – sipas kësaj përparësie, kandidati që ka një nga këto përvoja, renditet më lart (për ta ilustruar me shembull, në këtë rast të dy kandidatët do të kishin vlerësimet e fundit shkëlqyeshëm dhe vlerësimin e parafundit shumë mirë, por kandidati 1, ka përvojë si gjyqtar i komanduar; në këtë rast përzgjidhet kandidati 1);

c) “kohëzgjatja e përvojës si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit” – sipas kësaj përparësie, kandidati me përvojën me kohëzgjatjen më të madhe në vite, renditet më lart (në këtë rast, të dy kandidatët do të kishin përvojë si gjyqtarë të komanduar, por kandidati 1 ka shërbyer si gjyqtar i komanduar për 5 vjet, ndërkohë që kandidati 2, ka shërbyer si gjyqtar i komanduar për 3 vjet; në këtë rast do të përzgjidhet kandidati 1);

ç) “shumëllojshmëria e përvojave si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit” – sipas kësaj përparësie, kandidati që ka më shumë nga këto përvoja, renditet më lart (në këtë rast, të dy kandidatët kanë kohëzgjatje të njëjtë si gjyqtarë të komanduar, por kandidati 1 ka përvojë edhe si anëtar i Këshillit; në këtë rast do të përzgjidhej kandidati 1).

Në rast se edhe pas zbatimit të përparësive si më sipër, ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në skemën e pikëve të miratuar nga Këshilli me:

a) vendimin nr. 263, datë 21.11.2019, “Për rregullat plotësuese të vlerësimit të gjyqtarëve” dhe vendimin nr. 264, datë 21.11.2019, “Metodologjia e pikëzimit me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të gjyqtarit”; ose

b) vendimin nr. 102, datë 5.7.2019, “Mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jogjyqtarë dhe procedurën e përzgjedhjes për emërim në Gjykatën e Lartë” dhe vendimin nr. 209, datë 11.10.2019, “Metodologjia për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve jogjyqtarë për në Gjykatën e Lartë”.

Në fazën e parë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat në bazë të kriterëve të treguara në tabelën e mëposhtme:

---

50. Sipas nenit 149, pika 3, të Kodit Zgjedhor, konsiderohet si vlerë e shtuar në përvojë për qëllime të ngritjes në detyrë edhe ushtrimi i detyrës së gjyqtarit të Kolegjit Zgjedhor. Për këtë qëllim, për ushtrimi i detyrës së gjyqtarit të kolegjit zgjedhor, duhet barazvleftësuar me përvojën si gjyqtar i komanduar, gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit.



**Tabela 18**

<i>Emri</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të fundit profesional të kandidatit</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të parafundit profesional të kandidatit</i>	<i>Magjistrati ka përvojë në pozicionet e komanduara</i>	<i>Kohëzgjatja e periudhës së komandimit në vite (në qoftë se ka)</i>	<i>Magjistrati ka përvojë në skemën e delegimit</i>	<i>Magjistrati ka përvojë si anëtar i KLGj-së</i>
<i>Pikët</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shkëlqyeshëm;</li> <li>• Shumë mirë<sup>52</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shkëlqyeshëm;</li> <li>• Shumë mirë<sup>53</sup></li> </ul>	<i>PO / JO</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt;1</li> <li>• 1-3</li> <li>• 4-6</li> <li>• 7-10<sup>54</sup></li> </ul>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kritereve të treguara në tabelën nr. 18, KLGj-ja ngre në detyrë gjyqtarin sipas rregullave të përcaktuara për fazën e parë, në faqen 42 dhe 43 të kësaj metodologjie.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të ketë në konsideratë që ngritja në detyrë është e bazuar në një përparësi kriteresh. Kriteri që ka përparësinë kryesore është vlerësimi krahasues i niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale. Vetëm në rast të barazisë së kritereve, kalohet në përparësinë tjetër, të një rëndësie më të ulët. Si shembull, në rast se një kandidat ka dy vlerësime shkëlqyeshëm, por nuk ka eksperiencë si gjyqtar i komanduar, ndërkohë që një kandidat tjetër ka një vlerësim shkëlqyeshëm dhe një vlerësim shumë mirë, por njëkohësisht ka edhe 5 vjet eksperiencë si magjistrat i komanduar, përzgjidhet kandidati që ka dy vlerësime shkëlqyeshëm, pavarësisht se nuk ka eksperiencën si gjyqtar i komanduar. Kujdes i veçantë i duhet kushtuar kriterit të përvojës së mëparshme si anëtar i KLGj-së, i cili nuk duhet ngatërruar me kushtin skualifikues të kandidatëve. Diferenca qëndron në faktin që kjo përvojë pune konsiderohet si kriter avantazhues vetëm nëse përvoja e mëparshme si anëtar i Këshillit ka përfunduar të paktën 3 vjet më parë nga kandidimi për ngritjen në detyrë.

**Faza 2:** Në qoftë se në përfundim të fazës së parë të shqyrtimit dhe renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 100 secili) KLGj-ja shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike sipas tabelës që vijon:

51. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

52. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

53. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

**Tabela 19**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së parë të vlerësimit</i>	<i>Kohëzgjatja (në vite) e përvojës profesionale në fushën e së drejtës administrative</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 7 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 5 vjet<sup>55</sup></i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterit të përvojës profesionale në fushën e së drejtës administrative (shih tabelën nr 19 më lart) KLGj-ja ngre në detyrë gjyqtarin që ka marrë numrin më të madh të pikëve (në këtë rast kandidatin 1 që ka përvojë specifike profesionale më të madhe).

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të përvojës profesionale specifike dhe për saktësinë e pikëzimit të kandidatëve nga KLGj-ja.

**Faza 3:** Në qoftë se në përfundim të fazës së dytë të shqyrtimit dhe renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 120 secili) KLGj-ja shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat sipas tabelës që vijon:

**Tabela 20**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së dytë të vlerësimit</i>	<i>Vjetërsia (në vite) si magjistrat</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>P.sh. 120</i>	<i>P.sh. 20 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>P.sh. 120</i>	<i>P.sh. 15 vjet<sup>56</sup></i>

Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta merr përparësi zhvillimi i karrierës si gjyqtar. Kandidati me karrierë më të zhvilluar, renditet më lart.

Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në vjetërsinë si jurist. Kandidati me vjetërsinë më të madhe, renditet më lart.

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat, KLGj-ja ngre në detyrë gjyqtarin që ka (a) vjetërsinë më të madhe si magjistrat; në rast të vjetërsisë së barabartë, (b) gjyqtarin që ka karrierë më të zhvilluar; dhe në rast të

54. KLGj-ja do të miratojë rregulla për pikëzimin e kriterit të përvojës profesionale specifike.

55. KLGj-ja do të miratojë rregulla për pikëzimin e kriterit të vjetërsisë si magjistrat.



karrierës së zhvilluar të barabartë, (c) gjyqtarin me vjetërsinë më të madhe si jurist.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të vjetërsisë si magjistrat dhe për saktësinë e vlerësimit të kandidatëve nga KLGj-ja.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të të dhënave të treguara në tabelat nr. 19 dhe 20), objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve në procedurën e ngritjes në detyrë në pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Respektimi i radhës së përparësisë të kandidatëve të caktuar nga ligji (Neni 42/3 i ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve;
- Renditja e kandidatit në çdo pozicion që ai ka kandiduar dhe arsyet e diferencës në renditje, nëse ka<sup>56</sup>;
- Arsyet e diferencimit të kandidatëve, të cilët kanë rezultuar me pikë të barabarta, duke përfshirë edhe ndryshime të fundit të akteve nënligjore të Këshillit, nëse ka.

#### II. 2.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KLGj-ja ka zbatuar kriteret e parashikuara nga ligji për renditjen e kandidatëve që konkurrojnë për pozicione në Gjykatën Administrative të Apelit.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me 3 fazat e shqyrtimit dhe të renditjes së kandidatëve siç tregohet në tabelat 18, 19 dhe 20 të kësaj Metodologjie.

#### **Faza I – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterëve të përparësisë të sipërpërmendur:**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e parë** (*rezultatet e dy vlerësimeve të fundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e dytë** (*rezultatet e vlerësimit të fundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e tretë** (*gjyqtari ka përvojë në pozicione të komanduara, në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e katërt** (*kohëzgjatja e periudhës si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;

56. Në bazë të nenit 48/6 të ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve, kandidati mund të kandidojë për jo më shumë se tri pozicione të lira. Në këtë rast kandidati bën renditjen e tyre sipas preferencës.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e pestë** (*shumëllojshmëria e përvojave si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e gjashtë** (*pikëzimi që ka marrë gjyqtari me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## **Faza II – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike (treguar në tabelën 19)**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së parë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 2** (*kohëzgjatja në vite e përvojës profesionale në fushën e së drejtës administrative*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## **Faza III – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të përvojës së vjetërsisë si gjyqtar**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së dytë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 2** (*vjetërsia si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 3** (*zhvillimi i karrierës si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 4** (*vjetërsia si jurist*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

### **Metoda për mbledhjen e të dhënave shtesë:**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-së;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

## II. 3 NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONE NË GJYKATËN E POSAÇME TË SHKALLËS SË PARË PËR KORRUPSIONIN DHE KRIMIN E ORGANIZUAR

### (Situata 3)

#### II.3.1 Përkufizimi

Për qëllimet e kësaj Metodologjie, ngritja në detyrë në pozicione në gjykatën e posaçme të shkallës së parë për korrupsionin dhe krimin e organizuar është:

- (i) kalimi i një gjyqtari të gjykatës civile, penale ose administrative të shkallës së parë në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë;
- (ii) kalimi i një gjyqtari të komanduar në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë;
- (iii) kalimi i një gjyqtari që është regjistruar në skemën e delegimit në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë;
- (iv) kalimi i një inspektori në Zyrën e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë.

Të gjitha kalimet e përmendura në përkufizimin e mësipërm bëhen përmes procedurës së ngritjes në detyrë (promovimit).

#### II.3.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritje në detyrë

Për qëllimet e kësaj Metodologjie (bazuar në parashikimet e Ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve dhe të Ligjit për Institucionet e Luftës kundër Korrupsionit dhe Krimit të Organizuar), ngritja në detyrë e gjyqtarëve në pozicione në *gjykatën e posaçme të shkallës së parë* zhvillohet sipas **4 (katër) skenarëve** dhe përkundrejt kushteve të mëposhtme:

- **Skenari 1:** Gjyqtari që ushtron funksionin në një gjykatë civile, penale ose administrative të shkallës së parë, që ka të paktën 7 vjet përvojë si gjyqtar, që ka të paktën 5 vjet përvojë si gjyqtar i drejtësisë penale, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës, që nuk ka masë disiplinore në fuqi, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë, që jep pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe familjarët e të cilit japin pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare, si dhe që nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë;

- **Skenari 2:** Gjyqtari që ushtron funksionin si i komanduar, që ka të paktën 7 vjet përvojë si gjyqtar, që ka të paktën 5 vjet përvojë si gjyqtar i drejtësisë penale, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës, që nuk ka masë disiplinore në fuqi, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë, që jep pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe familjarët e të cilit japin pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare, si dhe që nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë;
- **Skenari 3:** Gjyqtari që ushtron funksionin në skemën e delegimit prej të paktën 4 vjetësh, që ka të paktën 7 vjet përvojë si gjyqtar, që ka të paktën 5 vjet përvojë si gjyqtar i drejtësisë penale, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës, që nuk ka masë disiplinore në fuqi, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë, që jep pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe familjarët e të cilit japin pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare, si dhe që nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë;
- **Skenari 4:** Inspektori i Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë që ka të paktën 5 vjet përvojë si gjyqtar i drejtësisë penale, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës (si inspektor ose si magjistrat), që nuk ka masë disiplinore në fuqi si inspektor, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë, që jep pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe familjarët e të cilit japin pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare, si dhe që nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë.

### II 3.2.1 Objekti i monitorimit për kushtet ligjore

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë *së pari*, se cilat janë kushtet që duhet të përmbushin gjyqtarët në mënyrë që të kenë të drejtë të konkurrojnë për pozicione në gjykatën e posaçme të shkallës së parë. *Së dyti*, Metodologjia do të tregojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse kandidatët që konkurrojnë i plotësojnë apo jo kushtet e kërkuara nga ligji. Objekti i monitorimit është organizuar sipas 4 skenarëve të promovimit në gjykatën e posaçme të shkallës së parë të shpjeguar më lart.

**Skenari 1:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e posaçme të shkallës së parë përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në një gjykatë civile, penale ose administrative të shkallës së parë, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 10 (dhjetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>57</sup>:

**Tabela 21**

Kandidati gjyqtar në shkallën e parë	7 vjet përvojë si gjyqtar	5 vjet përvojë në të drejtën penale	2 vlerësime "shumë mirë"	Jo masë disiplinore në fuqi	Jo KLGJ 3 vitet e fundit	Verifikim i pasurisë dhe figurës	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve nga familjarët	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 10 (dhjetë) kushteve ligjore.

**Skenari 2:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e posaçme të shkallës së parë përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet si të komanduar, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 10 (dhjetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>58</sup>:

**Tabela 22**

Kandidati gjyqtar i komanduar	7 vjet përvojë si gjyqtar	5 vjet përvojë në të drejtën penale	2 vlerësime "shumë mirë"	Jo masë disiplinore në fuqi	Jo KLGJ 3 vitet e fundit	Verifikim i pasurisë dhe figurës	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve nga familjarët	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 10 (dhjetë) kushteve ligjore.

**Skenari 3:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e posaçme të shkallës së parë përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në skemën e delegimit, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 10 (dhjetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>59</sup>:

57. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 10 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.  
 58. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 10 kushtet e treguara në tabelë përjashtohen nga konkurrimi.  
 59. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 10 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.

**Tabela 23**

Kandidati është gjyqtar në skemën e delegimit (jo më pak se 4 vjet)	7 vjet përvojë si gjyqtar	5 vjet përvojë në të drejtën penale	2 vlerësime "shumë mirë"	Jo masë disiplinore në fuqi	Jo KLGJ 3 vitet e fundit	Verifikim i pasurisë dhe figurës	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve nga familjarët	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 10 (dhjetë) kushteve ligjore.

**Skenari 4:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e posaçme të shkallës së parë përmes procedurës së ngritjes në detyrë të inspektorëve që ushtrojnë funksionet në Zyrën e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 9 (nëntë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>60</sup>:

**Tabela 24**

Kandidati është inspektor në ILD	7 vjet përvojë si gjyqtar	5 vjet përvojë në të drejtën penale	2 vlerësime "shumë mirë"	Jo masë disiplinore në fuqi	Jo KLGJ 3 vitet e fundit	Verifikim i pasurisë dhe figurës	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve nga familjarët	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 9 (nëntë) kushteve ligjore.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të kushteve të treguara në tabelat 21, 22, 23 dhe 24 (për 4 skenarët e mësipërm), objekti i monitorimit për respektimin (ose jo) e kushteve ligjore për ngritje në detyrë në pozicione në gjykatën e posaçme të shkallës së parë do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Periudha e monitorimit (p.sh. 1 janar deri 30 mars 2018);
- Numri i vendeve të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Pozicionet konkrete të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e gjyqtarëve që kanë kandiduar për pozicionet e lira;
- Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e pozicioneve të lira;

60. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 9 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.

- Numri i kandidatëve për çdo pozicion;
- Numri i kandidatëve që nuk plotësojnë kushtet për ngritje në detyrë;
- Numri i ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave (në rastet kur KLGj-ja gjykon se kandidatët nuk i plotësojnë kushtet);
- Rezultatet e ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave.

### II.3.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e kushteve ligjore

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse kushtet e kërkuara nga ligji për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve (ose inspektorëve të ILD) në pozicione në gjykatën e posaçme të shkallës së parë janë respektuar apo jo nga KLGj-ja.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me katër skenarët e promovimit të parashikuar nga ligji për këtë tip promovimi (*shih* përkufizimin në faqe 41 të kësaj Metodologjie).

#### **Skenari I – Gjyqtari që ushtron funksionin në një gjykatë civile, penale ose administrative të shkallës së parë caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 1** (*kandidati është gjyqtar në një gjykatë civile, penale ose administrative të shkallës së parë*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/ REGJISTRI I GJYQTAREVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 2** (*kandidati ka të paktën 7 vjet përvojë si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 3** (*kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në të drejtën penale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 4** (*kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 5** (*kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 6** (*kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj në 3 vitet e fundit*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 7** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-së DHE KLGJ-SË;



- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 8** (*kandidati jep pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 9** (familjarët e kandidatit japin pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 10** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

### **Skenari II – Gjyqtari i komanduar caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 1** (*kandidati është gjyqtar i komanduar*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/ REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 2** (*kandidati ka të paktën 7 vjet përvojë si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Kushti 3** (*kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në të drejtën penale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 4** (*kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 5** (*kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 6** (*kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 7** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 8** (*kandidati jep pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 9** (familjarët e kandidatit japin pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;



- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 10** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

### **Skenari III – Gjyqtari në skemën e delegimit caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 1** (*kandidati është gjyqtar në skemën e delegimit prej jo më pak se 4 vjetësh*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/ REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 2** (*kandidati ka të paktën 7 vjet përvojë si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 3, Kushti 3** (*kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në të drejtën penale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 4** (*kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 5** (*kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 6** (*kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 7** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 8** (*kandidati jep pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 9** (familjarët e kandidatit japin pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale) – KËRKESË ZYRTARE PER INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 10** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

## **Skenari IV – Inspektori i ILD-së caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 1** (kandidati është inspektor i ILD) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË ILD-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 4, Kushti 2** (kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në të drejtën penale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 3** (kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës si inspektor ose si magjistrat) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË DHE/OSE ILD-SË);
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 4** (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILD-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 5** (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 6** (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 7** (kandidati jep pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 8** (familjarët e kandidatit japin pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 9** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

**Metoda për mbledhjen e të dhënave shtesë:** Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së dhe ILD-së;
- Informacion zyrtar nga KLGJ-ja dhe ILD-ja;
- Intervista eventuale me gjyqtarët dhe inspektorët që kandidojnë.

### **II.3.3 Faktori 2: Procedura për ngritje në detyrë**

Pozicionet e lira në gjykatën e posaçme të shkallës së parë kundër korrupsionit dhe krimit të organizuar plotësohen nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë të:

- (i) gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatat civile, penale dhe administrative të shkallës së parë;
- (ii) gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet si të komanduar;
- (iii) gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në skemën e delegimit; dhe
- (iv) inspektoreve të ILD.

KL Gj-ja organizon procedurë për ngritje në detyrë çdo 3 muaj duke shpallur pozicionet që janë vakante ose priten të bëhen vakante brenda 3 muajve në gjykatën e posaçme të shkallës së parë.

### II.3.3.1 Objekti i monitorimit të procedurave

Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e posaçme të shkallës së parë, Ligji kërkon të kryhen 7 (shtatë) hapat e procedurës dhe verifikimet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 25**

<i>KL Gj shpall vakancat çdo 3 muaj</i>	<i>Vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KL Gj-së</i>	<i>Shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji<sup>62</sup></i>	<i>Afati për kandidimin është të paktën 2 javë nga data e shpalljes së vakancës</i>	<i>KL Gj kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi</i>	<i>KL Gj kërkon nga kandidatët dhe familjarët e tyre autorizimet e posaçme</i>	<i>KL Gj verifikon plotësimin e kushteve dhe shpall listën e kandidatëve brenda një afati të arsyeshëm<sup>63</sup></i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për kryerjen (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) hapave proceduralë dhe verifikimeve.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të hapave proceduralë dhe verifikimeve të treguara në tabelën nr. 25, objekti i monitorimit për kryerjen (ose jo) e hapave proceduralë dhe

61. Neni 43/4 i ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve urdhëron që shpallja të përcaktojë qartë: (i) afatin e kandidimit; (ii) dokumentacionin që kandidati duhet t'ia bashkëngjisë aplikimit; (iii) procedurën e kandidimit dhe (iv) vendin ku duhet dorëzuar aplikimi. Nëse shpalljes i mungon qoftë edhe një nga këto elemente, vlerësimi i monitoruesit për këtë pikë do të jetë negativ.

62. Ligji nuk parashikon shprehimisht një afat brenda të cilit KL Gj-ja duhet të kryejë verifikimin nëse kandidatët i plotësojnë kushtet ligjore për ngritje në detyrë. Sidoqoftë, duke pasur parasysh se procesi i verifikimit përfshin komunikimin shkresor me ILDKPKIKI-në për verifikimin e pasurisë së kandidatit, me Byronë Kombëtare të Hetimit (ose Shërbimin Informativ Shtetëror) për verifikimin e figurës së kandidatit (shih nenet 48/7 dhe 32/2-7 të ligjit të statusit) dhe çdo organ tjetër që ka mbikëqyrur disiplinën në marrëdhëniet e punës së kandidatit në të shkuarën, si dhe duke pasur parasysh se afati maksimal ligjor për plotësimin e pozicionit vakant është 3 muaj nga data e shpalljes së vakancës (shih nenin 48/2 të ligjit të statusit), për qëllimet e kësaj Metodologjie, do të konsiderohet afati i arsyeshëm për verifikimin e kushteve të kandidimit 30 ditë nga data e dorëzimit të dosjes së kandidimit.

verifikimeve për ngritje në detyrë në pozicione në gjykatën e posaçme të shkallës së parë kundër korrupsionit dhe krimit të organizuar do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Numri i pozicioneve për të cilat kandidon secili kandidat;<sup>63</sup>
- Numri i kandidatëve që ngrihen në detyrë në pozicionin që ishte zgjedhja e tyre e parë.

### II.3.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e procedurës

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KLGj-ja ka kryer procedurat dhe verifikimet e kërkuara nga ligji për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në pozicione në gjykatën e posaçme të shkallës së parë për korrupsionin dhe krimin e organizuar.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 1** (*KL Gj-ja shpall vakancat në gjykatën e posaçme të shkallës së parë çdo 3 muaj*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 2** (*vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KLGj*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 3** (*shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 4** (*kandidatëve ju jepet të paktën 2 javë kohë për të përgatitur aplikimin*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 5** (*KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 6** (*KL Gj-ja kërkon dhe merr nga kandidatët dhe familjarët e tyre autorizimet për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 7** (*KL Gj-ja verifikon plotësimin e kushteve nga kandidatët dhe shpall listën e kandidatëve të kualifikuar brenda një afati të arsyeshëm*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË DHE KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

---

63. Në bazë të nenit 48/6 të ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve, kandidati mund të kandidojë për jo më shumë se tri pozicione të lira. Në këtë rast kandidati bën renditjen e tyre sipas preferencës.

## Metoda e mbledhjes së të dhënave shtesë

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

### II. 3.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve

Për plotësimin e vendeve në gjykatën e posaçme të shkallës së parë, përmes procedurës së ngritjes në detyrë, KLGj-ja zbaton kriteret e parashikuara nga neni 48/9 të Ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve.

Pasi përfundon verifikimin e kushteve të zgjedhshmërisë nga ana e kandidatëve (shih tabelat nr. 21, 22, 23 dhe 24) dhe shpall listën e kandidatëve që lejohen të konkurrojnë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas meritës.

Shqyrtimi dhe renditja e kandidaturave kryhet në 3 (tri) faza si më poshtë.

#### II. 3.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve

Për renditjen e kandidatëve ndiqen deri në tri faza, ku në secilin prej tyre bëhet një vlerësim krahasues i treguesve të kriterëve dhe përparësive të përcaktuara dhe të renditura në nenin 48, pika 9, të ligjit për statusin, si dhe të detajuara më poshtë në këtë metodologji.

Faza pasuese e renditjes ndiqet vetëm nëse në përfundim të fazës paraardhëse nuk arrihet të bëhet renditja e kandidatëve me rezultate të njëjta më të larta.

**Faza 1:** Në fazën e parë, renditja e kandidatëve bazohet në vlerësimin krahasues të niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale<sup>64</sup>. Kandidati me nivelet më të larta të vlerësimit etik dhe profesional, renditet më lart. Pra, si shembull, nëse për një vend vakant ka dy kandidatë, nga të cilët njëri ka dy vlerësimet e mëparshme shkëlqyeshëm dhe tjetri ka dy vlerësimet e mëparshme njërin shkëlqyeshëm dhe tjetrin shumë mirë, përzgjidhet

64. Në rastin e kandidatit të komanduar në një institucion brenda sistemit të drejtësisë, niveli i vlerësimit etik dhe profesional nga ky institucion, njihet si nivel vlerësimi, duke mbajtur në konsideratë në këtë rast nivelet e vlerësimit sipas ligjit të posaçëm të institucionit të sistemit të drejtësisë dhe nivelet e vlerësimit sipas sistemit të kohës për vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarëve. Në rastin kur kandidatit të komanduar nuk i është bërë vlerësim etik dhe profesional nga institucioni i sistemit të drejtësisë, atëherë ai vlerësohet për aftësitë profesionale si kandidati jogjyqtar në Gjykatën e Lartë, sipas parashikimeve të nenit 49 të ligjit të statusit dhe vendimeve të Këshillit të Lartë Gjyqësor, vendimit nr. 102, datë 5.7.2019, "Mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jogjyqtarë dhe procedurën e përzgjedhjes për emërim në Gjykatën e Lartë" dhe vendimit nr. 209, datë 11.10.2019, "Metodologjia për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve jogjyqtarë për në Gjykatën e Lartë".

kandidati me dy vlerësimet e mëparshme shkëlqyeshëm.

Në rast se ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta (si shembull, nëse për një vend vakant, kandidati 1 ka vlerësimin e parafundit shumë mirë dhe vlerësimin e fundit shkëlqyeshëm, ndërkohë që kandidati 2, ka vlerësimin e parafundit shkëlqyeshëm dhe vlerësimin e fundit shumë mirë), për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta zbatohen përparësitë sipas radhës së mëposhtme:

a) “niveli i vlerësimit të fundit” - sipas kësaj përparësie, kandidati me nivelin më të lartë të vlerësimit të fundit etik dhe profesional, renditet më lart (në shembullin e mësipërm, kandidati 1 do të përzgjidhet për vendin vakant);

b) “përvoja si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit”<sup>65</sup> – sipas kësaj përparësie, kandidati që ka një nga këto përvoja, renditet më lart (për ta ilustruar me shembull, në këtë rast të dy kandidatët do të kishin vlerësimet e fundit shkëlqyeshëm dhe vlerësimin e parafundit shumë mirë, por kandidati 1 ka përvojë si gjyqtar i komanduar; në këtë rast përzgjidhet kandidati 1);

c) “kohëzgjatja e përvojës si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit” – sipas kësaj përparësie, kandidati me përvojën me kohëzgjatjen më të madhe në vite, renditet më lart (në këtë rast, të dy kandidatët do të kishin përvojë si gjyqtarë të komanduar, por kandidati 1 ka shërbyer si gjyqtar i komanduar për 5 vite, ndërkohë që kandidati 2, ka shërbyer si gjyqtar i komanduar për 3 vite; në këtë rast do të përzgjidhet kandidati 1);

ç) “shumëllojshmëria e përvojave si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit” – sipas kësaj përparësie, kandidati që ka më shumë nga këto përvoja, renditet më lart (në këtë rast, të dy kandidatët kanë kohëzgjatje të njëjtë si gjyqtarë të komanduar, por kandidati 1 ka përvojë edhe si anëtar i Këshillit; në këtë rast do të përzgjidhet kandidati 1).

Në rast se edhe pas zbatimit të përparësive si më sipër, ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në skemën e pikëve të miratuar nga Këshilli me:

a) vendimin nr. 263, datë 21.11.2019, “Për rregullat plotësuese të vlerësimit të gjyqtarëve” dhe vendimin nr. 264, datë 21.11.2019, “Metodologjia e pikëzimit me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të gjyqtarit”; ose

b) vendimin nr. 102, datë 5.7.2019, “Mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jogjyqtarë dhe procedurën e përzgjedhjes për emërim në Gjykatën e Lartë”

---

65. Sipas nenit 149, pika 3, të Kodit Zgjedhor, konsiderohet si vlerë e shtuar në përvojë për qëllime të ngritjes në detyrë edhe ushtrimi i detyrës së gjyqtarit të Kolegjit Zgjedhor. Për këtë qëllim, ushtrimi i detyrës së gjyqtarit të kolegjit zgjedhor, duhet barasvlerësuar me përvojën si gjyqtar i komanduar, gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit.



dhe vendimin nr. 209, datë 11.10.2019, “Metodologjia për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve jogjyqtarë për në Gjykatën e Lartë”.

Në fazën e parë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat në bazë të kriterëve të treguara në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 26**

<i>Emri</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të fundit profesional të kandidatit</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të parafundit profesional të kandidatit</i>	<i>Magjistrati ka përvojë në pozicionet e komanduara</i>	<i>Kohëzgjatja e periudhës së komandimit në vite (nëse ka)</i>	<i>Magjistrati ka përvojë në skemën e delegimit</i>	<i>Magjistrati ka përvojë si anëtar i KLGj-së<sup>70</sup></i>
<i>Pikët</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shkëlqyeshëm;</li> <li>• Shumë mirë<sup>67</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shkëlqyeshëm;</li> <li>• Shumë mirë<sup>68</sup></li> </ul>	<i>PO / JO</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt;1</li> <li>• 1-3</li> <li>• 4-6</li> <li>• 7-10<sup>69</sup></li> </ul>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterëve të treguara në tabelën nr 26, KLGj-ja ngre në detyrë në një pozicion në gjykatën e posaçme të shkallës së parë gjyqtarin sipas rregullave të përcaktuara për fazën e parë, në faqen 57 dhe 58 të kësaj metodologjie.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të ketë në konsideratë që ngritja në detyrë është e bazuar në një përparësi kriteresh. Kriteri që ka përparësinë kryesore është vlerësimi krahasues i niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale. Vetëm në rast të barazisë së kriterëve, kalohet në përparësinë tjetër, të një rëndësie më të ulët. Si shembull, në rast se një kandidat ka dy vlerësime shkëlqyeshëm, por nuk ka eksperiencë si gjyqtar i komanduar, ndërkohë që një kandidat tjetër ka një vlerësim shkëlqyeshëm dhe një vlerësim shumë mirë, por njëkohësisht ka edhe 5 vjet eksperiencë si magjistrat i komanduar, përzgjidhet kandidati që ka dy vlerësime shkëlqyeshëm, pavarësisht se nuk ka eksperiencën si gjyqtar i komanduar.

**Faza 2:** Në qoftë se në përfundim të fazës së parë të shqyrtimit dhe renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 100 secili) KLGj-ja shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike në të drejtën penale sipas tabelës që vijon:

66. Me sa duket, ligji e parashikon kriterin “Përvojë si anëtar i KLGj-së” vetëm për procedurën e ngritjes në detyrë (jo për procedurën e lëvizjes paralele).

67. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

68. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

69. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

**Tabela 27**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së parë të vlerësimit</i>	<i>Kohëzgjatja (në vite) e përvojës profesionale specifike</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 7 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 5 vjet<sup>71</sup></i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterit të përvojës profesionale specifike në të drejtën penale (*shih* tabelën nr 27 më lart) KLGj-ja ngre në detyrë gjyqtarin që ka përvojën profesionale specifike më të madhe (kandidatin 1) dhe që merr numrin më të madh të pikëve.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të përvojës profesionale specifike në të drejtën penale dhe për saktësinë e pikëzimit të kandidatëve nga KLGj-ja.

**Faza 3:** Në qoftë se në përfundim të fazës së dytë të shqyrtimit dhe të renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 120 secili) KLGj-ja shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat sipas tabelës që vijon:

**Tabela 28**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së dytë të vlerësimit</i>	<i>Vjetërsia (në vite) si magjistrat</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>P.sh. 120</i>	<i>P.sh. 20 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>P.sh. 120</i>	<i>P.sh. 15 vjet<sup>72</sup></i>

Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta merr përparësi zhvillimi i karrierës si gjyqtar. Kandidati me karrierë më të zhvilluar, renditet më lart.

Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në vjetërsinë si jurist. Kandidati me vjetërsinë më të madhe, renditet më lart.

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat, KLGj-ja ngre në detyrë gjyqtarin që ka (a) vjetërsinë më të madhe si magjistrati; në rast të vjetërsisë së barabartë, (b) gjyqtarin që ka karrierë më të zhvilluar; dhe në rast të karrierës së zhvilluar të barabartë, (c) gjyqtarin me vjetërsinë më të madhe si jurist.

70. KLGj-ja do të miratojë rregulla për pikëzimin e kriterit të përvojës profesionale specifike.

71. KLGj-ja do të miratojë rregulla për pikëzimin e kriterit të vjetërsisë si magjistrat.



**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të vjetërsisë si magjistrat dhe për saktësinë e vlerësimit të kandidatëve nga KLGj-ja.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të të dhënave (tabelat nr. 26, 27 dhe 28), objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve në procedurën e ngritjes në detyrë në pozicionin në gjykatën e posaçme të shkallës së parë do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Respektimi i radhës së përparësisë të caktuar nga ligji të kandidatëve (neni 42/3 i ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve);
- Renditja e kandidatit në çdo pozicion që ai ka kandiduar dhe arsyet e diferencës në renditje, nëse ka<sup>72</sup>;
- Arsyet e diferencimit të kandidatëve, të cilët kanë rezultuar me pikë të barabarta, duke përfshirë edhe ndryshime të fundit të akteve nënligjore të Këshillit, nëse ka.

#### **II. 3.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve**

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KLGj-ja ka zbatuar kriteret e parashikuara nga ligji për renditjen e kandidatëve që konkurrojnë për pozicione në gjykatën e posaçme të shkallës së parë për korrupsionin dhe krimin e organizuar.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me tri fazat e shqyrtimit dhe të renditjes së kandidatëve, siç tregohet në tabelat 26, 27 dhe 28 të kësaj Metodologjie.

#### **Faza I – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterëve të përparësisë të sipërpërmendur**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e parë** (*rezultatet e dy vlerësimeve të fundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e dytë** (*rezultatet e vlerësimit të fundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e tretë** (*gjyqtari ka përvojë në pozicione të komanduara, në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;

---

72. Në bazë të nenit 48/6 të Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve, kandidati mund të kandidojë për jo më shumë se tri pozicione të lira. Në këtë rast kandidati bën renditjen e tyre sipas preferencës.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e katërt** (*kohëzgjatja e periudhës si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e pestë** (*shumëllojshmëria e përvojave si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e gjashtë** (*pikëzimi që ka marrë gjyqtari me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## **Faza II – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike (treguar në tabelën 27)**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së parë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 2** (*kohëzgjatja në vite e përvojës profesionale specifike*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## **Faza III – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të vjetërsisë si gjyqtar**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së dytë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 2** (*vjetërsia si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 3** (*zhvillimi i karrierës si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 4** (*vjetërsia si jurist*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## II.4 NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONE NË GJYKATËN E POSAÇME TË APELIT PËR KORRUPSIONIN DHE KRIMIN E ORGANIZUAR

### (Situata 4)

#### II.4.1 Përkufizimi

Për qëllimet e kësaj Metodologjie, ngritja në detyrë në pozicione në Gjykatën e Posaçme të Apelit për korrupsionin dhe krimin e organizuar është:

- (i) kalimi i një gjyqtari të gjykatës civile, penale ose administrative të shkallës së parë ose të apelit në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit;
- (ii) kalimi i një gjyqtari të komanduar në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit;
- (iii) kalimi i një gjyqtari që është regjistruar në skemën e delegimit në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit;
- (iv) kalimi i një inspektori në Zyrën e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit;
- (v) kalimi i një gjyqtari të gjykatës së posaçme të shkallës së parë në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit.

Të gjitha kalimet e përmendura në përkufizimin e mësipërm bëhen përmes procedurës së ngritjes në detyrë (promovimit).

#### II.4.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritje në detyrë

Për qëllimet e kësaj Metodologjie (bazuar në parashikimet e ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve dhe të ligjit për Institucionet e Luftës kundër Korrupsionit dhe Krimin të Organizuar), ngritja në detyrë e gjyqtarëve në pozicione në **gjykatën e posaçme të apelit** zhvillohet sipas **5 (pesë) skenarëve** dhe përkundrejt kushteve të mëposhtme:

- **Skenari 1:** Gjyqtari që ushtron funksionin në një gjykatë civile, penale ose administrative të shkallës së parë ose të apelit, që ka të paktën 10 vjet përvojë si gjyqtar, që ka të paktën 5 vjet përvojë si gjyqtar i drejtësisë penale, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës, që nuk ka masë disiplinore në fuqi, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë, që jep pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe familjarët e të cilit japin pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe që nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit;

- **Skenari 2:** Gjyqtari që ushtron funksionin si i komanduar dhe që ka punuar më parë në një gjykatë apeli, që ka të paktën 10 vjet përvojë si gjyqtar, që ka të paktën 5 vjet përvojë si gjyqtar i drejtësisë penale, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës, që nuk ka masë disiplinore në fuqi, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë, që jep pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe familjarët e të cilit japin pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe që nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit;
- **Skenari 3:** Gjyqtari që ushtron funksionin në skemën e delegimit prej të paktën 4 vjetësh, që ka të paktën 10 vjet përvojë si gjyqtar, që ka të paktën 5 vjet përvojë si gjyqtar i drejtësisë penale, që ka punuar të paktën 1 vit në një pozicion në nivel apeli, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës, që nuk ka masë disiplinore në fuqi, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë, që jep pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe familjarët e të cilit japin pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe që nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit;
- **Skenari 4:** Inspektori i Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë që ka të paktën 5 vjet përvojë si gjyqtar i drejtësisë penale, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës (si inspektor ose si magjistrat), që nuk ka masë disiplinore në fuqi si inspektor, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë, që jep pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe familjarët e të cilit japin pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe që nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit;
- **Skenari 5:** Gjyqtari që ushtron funksionin në gjykatën e posaçme të shkallës së parë, që ka të paktën 10 vjet përvojë si gjyqtar, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës, që nuk ka masë disiplinore në fuqi, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë, që jep pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe familjarët e të cilit japin pëlqimin për kontrollin periodik të komunikimeve vetjake dhe të llogarive bankare dhe që nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit.

## II 4.2.1 Objekti i monitorimit për kushtet ligjore

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë se cilat janë kushtet ligjore që duhet të përmbushin gjyqtarët që konkurrojnë për pozicione në gjykatën e posaçme të apelit dhe se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse kandidatët që konkurrojnë i plotësojnë apo jo kushtet e kërkuara nga ligji. Objekti i monitorimit është organizuar sipas 5 skenarëve të promovimit në gjykatën e posaçme të apelit të shpjeguar më lart.

**Skenari 1:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e posaçme të apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në një gjykatë civile, penale ose administrative të shkallës së parë ose të apelit, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 10 (dhjetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>73</sup>:

**Tabela 29**

Kandidati gjyqtar në shkallën I ose II	10 vjet përvojë si gjyqtar	5 vjet përvojë në të drejtën penale	2 vlerësime "shumë mirë"	Jo masë disiplinore në fuqi	Jo KLGJ 3 vitet e fundit	Kalon verifikimin e pasurisë dhe figurës	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve nga familjarët	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 10 (dhjetë) kushteve ligjore.

**Skenari 2:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e posaçme të apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet si të komanduar, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 11 (njëmbëdhjetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>74</sup>:

**Tabela 30**

Kandidati gjyqtar i komanduar	Kandidati ka punuar më parë në apel	10 vjet përvojë si gjyqtar	5 vjet përvojë në të drejtën penale	2 vlerësime "shumë mirë"	Jo masë disiplinore në fuqi	Jo KLGJ 3 vitet e fundit	Kalon verifikimin e pasurisë dhe figurës	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve nga familjarët	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 11 (njëmbëdhjetë) kushteve ligjore.

73. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 10 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.

74. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 11 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.

**Skenari 3:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e posaçme të apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në skemën e delegimit, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 11 (njëmbëdhjetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>75</sup>:

**Tabela 31**

Kandidati gjyqtar në skemën e delegimit (jo më pak se 4 vjet)	Ka punuar të paktën 1 vit në apel	10 vjet përvojë si gjyqtar	5 vjet përvojë në të drejtën penale	2 vlerësime "shumë mirë"	Jo masë disiplinore në fuqi	Jo KLGJ 3 vitet e fundit	Kalon verifikimin e pasurisë dhe figurës	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve nga familjarët	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 11 (njëmbëdhjetë) kushteve ligjore.

**Skenari 4:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e posaçme të apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë të inspektorëve që ushtrojnë funksionet në Zyrën e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 9 (nëntë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>76</sup>:

**Tabela 32**

Kandidati është inspektor në ILD	5 vjet përvojë në të drejtën penale	2 vlerësime "shumë mirë"	Jo masë disiplinore në fuqi	Jo KLGJ 3 vitet e fundit	Kalon verifikimin e pasurisë dhe figurës	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve nga familjarët	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 9 (nëntë) kushteve ligjore.

**Skenari 5:** Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e posaçme të apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatën e posaçme të shkallës së parë, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 9 (nëntë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>77</sup>:

75. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 11 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.  
 76. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 9 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.  
 77. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 9 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.

**Tabela 33**

Kandidati është gjyqtar në gjykatën e posaçme të shkallës I	10 vjet përvojë si gjyqtar	2 vlerësime “shumë mirë”	Jo masë disiplinore në fuqi	Jo KLGJ 3 vitet e fundit	Kalon verifikimin e pasurisë dhe figurës	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve	Pëlqim për kontroll të llogarive dhe komunikimeve nga familjarët	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 9 (nëntë) kushteve ligjore.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të kushteve të treguara nga tabelat/skenarët 29, 30, 31, 32 dhe 33, objekti i monitorimit për respektimin (ose jo) e kushteve ligjore për ngritje në detyrë në pozicione në gjykatën e posaçme të apelit do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Periudha e monitorimit (p.sh. 1 janar deri 30 mars 2018);
- Numri i vendeve të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Pozicionet konkrete të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 5 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e gjyqtarëve që kanë kandiduar për pozicionet e lira;
- Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 5 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e pozicioneve të lira;
- Numri i kandidatëve për çdo pozicion;
- Numri i kandidatëve që nuk plotësojnë kushtet për ngritje në detyrë;
- Numri i ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave (në rastet kur KLGj-ja gjykon se kandidatët nuk i plotësojnë kushtet);
- Rezultatet e ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave.

**Të dhënat shtesë** hidhen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 34**

<i>Periudha e monitorimit</i>	<i>Psh. 1 janar deri 30 mars 2018</i>
<i>Numri i vendeve të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;</i>	<i>Psh. 23 / 9</i>
<i>Pozicionet konkrete të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;</i>	<i>Psh. 3 pozicione në apel Tiranë – 1 pozicion në apel Tiranë</i>
<i>Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e gjyqtarëve që kanë kandiduar për pozicionet e lira;</i>	<i>Psh. 10 - 50</i>
<i>Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e pozicioneve të lira;</i>	<i>Psh. 10 – 10 ose 10 – 8</i>
<i>Numri i kandidatëve për çdo pozicion;</i>	<i>Psh.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>10 për pozicionin në gjykatën e apelit Vlorë;</i></li> <li>• <i>50 për pozicionin në gjykatën e apelit Tiranë</i></li> </ul>
<i>Numri i kandidatëve që nuk plotësojnë kushtet për ngritje në detyrë;</i>	<i>Psh. 13</i>
<i>Numri i ankimeve kundër vendimeve të KLGJ për mospranimin e kandidaturave (në rastet kur KLGJ gjykon se kandidatët nuk i plotësojnë kushtet);</i>	<i>Psh. 3</i>
<i>Rezultatet e ankimeve kundër vendimeve të KLGJ-së për mospranimin e kandidaturave</i>	<i>Psh. 2 vendime rrëzimi, 1 vendim pranimi</i>

#### **II.4.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e kushteve ligjore**

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse kushtet e kërkuara nga ligji për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve (ose inspektorëve të ILD) në pozicione në gjykatën e posaçme të apelit, janë respektuar apo jo nga KLGJ-ja.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me 5 (pesë) skenarët e promovimit të parashikuar nga ligji për këtë tip promovimi (*shih* përkufizimin në faqen 55 të kësaj Metodologjie).



**Skenari 1 – Gjyqtari që ushtron funksionin në një gjykatë civile, penale ose administrative të shkallës së parë ose të dytë caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit.**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 1** (*kandidati është gjyqtar në një gjykatë civile, penale ose administrative të shkallës së parë ose të dytë*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 2** (*kandidati ka të paktën 10 vjet përvojë si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 3** (*kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në të drejtën penale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 4** (*kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 5** (*kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 6** (*kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 7** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 8** (*kandidati jep pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 9** (*familjarët e kandidatit japin pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 1, Kushti 10** (*kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

**Skenari 2 – Gjyqtari i komanduar caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit.**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 1** (*kandidati është gjyqtar i komanduar*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 2** (*kandidati ka punuar më parë në një gjykatë apeli*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 3** (*kandidati ka të paktën 10 vjet përvojë si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Kushti 4** (*kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në të drejtën penale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 5** (*kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 6** (*kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 7** (*kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 8** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 9** (*kandidati jep pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 10** (*familjarët e kandidatit japin pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 2, Kushti 11** (*kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

### **Skenari 3 – Gjyqtari në skemën e delegimit caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit.**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 1** (*kandidati është gjyqtar në skemën e delegimit prej jo më pak se 4 vjetësh*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 2** (*kandidati ka punuar të paktën 1 vit në një pozicion në nivel apeli*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 3** (*kandidati ka të paktën 10*

*vjet përvojë si gjyqtar)* – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 3, Kushti 4** (*kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në të drejtën penale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 5** (*kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 6** (*kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 7** (*kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 8** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 9** (*kandidati jep pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 3, Kushti 10** (*familjarët e kandidatit japin pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 11** (*kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

#### **Skenari 4 – Inspektori i ILD-së caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit.**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 1** (*kandidati është inspektor i ILD*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË ILD-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 4, Kushti 2** (*kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në të drejtën penale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 3** (*kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës si inspektor ose si magjistrat*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË DHE/OSE ILD-SË);
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 4** (*kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILD-SË;

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 5** (*kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 6** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 7** (*kandidati jep pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 4, Kushti 8** (*familjarët e kandidatit japin pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 4, Kushti 9** (*kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

**Skenari 5 – Gjyqtari i gjykatës së posaçme të shkallës së parë caktohet (promovohet) në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit.**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 5, Kushti 1** (*kandidati është gjyqtar në gjykatën e posaçme të shkallës së parë*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 5, Kushti 2** (*kandidati ka të paktën 10 vjet përvojë si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 5, Kushti 3** (*kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës si inspektor ose si magjistrat*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË DHE/OSE ILD-SË);
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 5, Kushti 4** (*kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 5, Kushti 5** (*kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 5, Kushti 6** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 5, Kushti 7** (*kandidati jep pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 5, Kushti 8** (*familjarët e kandidatit japin pëlqimin për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe të komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 5, Kushti 9** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

### **Metoda për mbledhjen e të dhënave shtesë:**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Informacion zyrtar nga gjykata që shqyrton mosmarrëveshjet;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

### **II.4.3 Faktori 2: Procedura për ngritje në detyrë**

Pozicionet e lira në Gjykatën e Posaçme të Apelit për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar, plotësohen nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë të:

- (i) gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatat civile, penale dhe administrative të shkallës së parë ose të apelit;
- (ii) gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet si të komanduar;
- (iii) gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në skemën e delegimit;
- (iv) inspektorëve të ILD-së;
- (v) gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatën e posaçme të shkallës së parë.

KLGj-ja organizon procedurë për ngritje në detyrë çdo 3 muaj duke shpallur pozicionet që janë vakante ose priten të bëhen vakante brenda 3 muajve në gjykatën e posaçme të apelit.

#### **II.4.3.1 Objekti i monitorimit të procedurave**

Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e posaçme të apelit, Ligji kërkon të kryhen 7 (shtatë) hapat e procedurës dhe verifikimet që tregohen në tabelën e mëposhtme:



**Tabela 35**

<i>KL Gj shpall vakancat çdo 3 muaj</i>	<i>Vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KL Gj</i>	<i>Shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji<sup>79</sup></i>	<i>Afati për kandidimin është të paktën 2 javë nga data e shpalljes së vakancës</i>	<i>KL Gj kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi</i>	<i>KL Gj kërkon nga kandidatët dhe familjarët e tyre autorizimet e posaçme</i>	<i>KL Gj verifikon plotësimin e kushteve dhe shpall listën e kandidatëve brenda një afati të arsyeshëm</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për kryerjen (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) hapave proceduralë dhe verifikimeve.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të hapave proceduralë dhe verifikimeve të treguara në tabelën nr. 35, objekti i monitorimit për kryerjen (ose jo) e hapave proceduralë dhe verifikimeve për ngritje në detyrë në pozicione në gjykatën e posaçme të apelit për korrupsionin dhe krimin e organizuar do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Numri i pozicioneve për të cilat kandidon secili kandidat;<sup>80</sup>
- Numri i kandidatëve që ngrihen në detyrë në pozicionin që ishte zgjedhja e tyre e parë.

#### II.4.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e procedurave

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KL Gj-ja ka kryer procedurat dhe verifikimet e kërkuara nga ligji për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në pozicione në Gjykatën e Posaçme të Apelit për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 1 (KL Gj-ja shpall vakancat në gjykatën e posaçme të apelit çdo 3 muaj)** – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KL Gj-SË;

78. Neni 43/4 i Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve urdhëron që shpallja të përcaktojë qartë: (i) afatin e kandidimit; (ii) dokumentacionin që kandidati duhet t'ia bashkëngjisë aplikimit; (iii) procedurën e kandidimit dhe (iv) vendin ku duhet dorëzuar aplikimi. Nëse shpalljes i mungon qoftë edhe një nga këto elemente, vlerësimi i monitoruesit për këtë pikë do të jetë negativ.

79. Ligji nuk parashikon shprehimisht një afat brenda të cilit KL Gj-ja duhet të kryejë verifikimin nëse kandidatët i plotësojnë kushtet ligjore për ngritje në detyrë. Sidoqoftë, duke pasur parasysh se procesi i verifikimit përfshin komunikimin shkresor me ILDKPKIKI-në për verifikimin e pasurisë së kandidatit, me Byronë Kombëtare të Hetimit (ose Shërbimin Informativ Shtetëror) për verifikimin e figurës së kandidatit (shih nenet 48/7 dhe 32/2-7 të ligjit të statusit) dhe çdo organ tjetër që ka mbikëqyrur disiplinën në marrëdhëniet e punës së kandidatit në të shkuarën, si dhe duke pasur parasysh se afati maksimal ligjor për plotësimin e pozicionit vakant është 3 muaj nga data e shpalljes së vakancës (shih nenin 48/2 të Ligjit për Statusin), për qëllimet e kësaj Metodologjie do të konsiderohet afat i arsyeshëm për verifikimin e kushteve të kandidimit 30 ditë nga data e dorëzimit të dosjes së kandidimit.

80. Në bazë të nenit 48/6 të Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve, kandidati mund të kandidojë për jo më shumë se tri pozicione të lira. Në këtë rast kandidati bën renditjen e tyre sipas preferencës.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 2** (*vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KLGJ*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 3** (*shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 4** (*kandidatëve ju jepet të paktën 2 javë kohë për të përgatitur aplikimin*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 5** (*KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 6** (*KL Gj kërkon dhe merr nga kandidatët dhe familjarët e tyre autorizimet për kontrollin periodik të llogarive bankare dhe komunikimeve personale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura/Verifikimi 7** (*KL Gj-ja verifikon plotësimin e kushteve nga kandidatët dhe shpall listën e kandidatëve të kualifikuar brenda një afati të arsyeshëm*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË DHE KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

### **Metoda e mbledhjes së të dhënave shtesë**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

### **II. 4.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve**

Për plotësimin e vendeve në gjykatën e posaçme të apelit, përmes procedurës së ngritjes në detyrë, KLGj-ja zbaton kriteret e parashikuara nga neni 48/9 të Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe të Prokurorëve.

Pasi përfundon verifikimin e kushteve të zgjedhshmërisë nga ana e kandidatëve (shih tabelat nr. 29 - 33) dhe shpall listën e kandidatëve që lejohen të konkurrojnë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas meritës.

Shqyrtimi dhe renditja e kandidaturave kryhet në 3 (tri) faza si më poshtë.



## II. 4.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve

Për renditjen e kandidatëve ndiqen deri në tri faza, ku në secilin prej tyre bëhet një vlerësim krahasues i treguesve të kriterëve dhe përparësive të përcaktuara dhe të renditura në nenin 48, pika 9, të ligjit për statusin, si dhe të detajuara më poshtë në këtë metodologji.

Faza pasuese e renditjes ndiqet vetëm nëse në përfundim të fazës paraardhës nuk arrihet të bëhet renditja e kandidatëve me rezultate të njëjta më të larta.

**Faza 1:** Në fazën e parë, renditja e kandidatëve bazohet në vlerësimin krahasues të niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale<sup>81</sup>. Kandidati me nivelet më të larta të vlerësimit etik dhe profesional, renditet më lart. Pra, si shembull, nëse për një vend vakant ka dy kandidatë, nga të cilët njëri ka dy vlerësimet e mëparshme shkëlqyeshëm dhe tjetri ka dy vlerësimet e mëparshme njërin shkëlqyeshëm dhe tjetrin shumë mirë, përzgjidhet kandidati me dy vlerësimet e mëparshme shkëlqyeshëm.

Në rast se ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta (si shembull, nëse për një vend vakant, kandidati 1 ka vlerësimin e parafundit shumë mirë dhe vlerësimin e fundit shkëlqyeshëm, ndërkohë që kandidati 2 ka vlerësimin e parafundit shkëlqyeshëm dhe vlerësimin e fundit shumë mirë), për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta zbatohen përparësitë sipas radhës së mëposhtme:

a) “niveli i vlerësimit të fundit” - sipas kësaj përparësie, kandidati me nivelin më të lartë të vlerësimit të fundit etik dhe profesional, renditet më lart (në shembullin e mësipërm, kandidati 1 do të përzgjidhej për vendin vakant);

b) “përvoja si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit”<sup>82</sup> – sipas kësaj përparësie, kandidati që ka një nga këto përvoja, renditet më lart (për ta ilustruar me shembull, në këtë rast të dy kandidatët do të kishin vlerësimet e fundit shkëlqyeshëm dhe vlerësimin e parafundit shumë mirë, por kandidati 1 ka përvojë si gjyqtar i komanduar; në këtë rast përzgjidhet kandidati 1);

c) “kohëzgjatja e përvojës si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit” – sipas kësaj përparësie, kandidati me përvojën me kohëzgjatjen më të madhe në vite, renditet më lart (në këtë rast, të dy kandidatët do të kishin përvojë si gjyqtarë

---

81. Në rastin e kandidatit të komanduar në një institucion brenda sistemit të drejtësisë, niveli i vlerësimit etik dhe profesional nga ky institucion, njihet si nivel vlerësimi, duke mbajtur në konsideratë në këtë rast nivelet e vlerësimit sipas ligjit të posaçëm të institucionit të sistemit të drejtësisë dhe nivelet e vlerësimit sipas sistemit të kohës për vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarëve. Në rastin kur kandidatit të komanduar nuk i është bërë vlerësim etik dhe profesional nga institucioni i sistemit të drejtësisë, atëherë ai vlerësohet për aftësitë profesionale si kandidati jogjyqtar në Gjykatën e Lartë, sipas parashikimeve të nenit 49 të ligjit të statusit dhe vendimeve të Këshillit të Lartë Gjyqësor, vendimit nr. 102, datë 5.7.2019, “Mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jogjyqtarë dhe procedurën e përzgjedhjes për emërim në Gjykatën e Lartë” dhe vendimit nr. 209, datë 11.10.2019, “Metodologjia për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve jogjyqtarë për në Gjykatën e Lartë”.

82. Sipas nenit 149, pika 3, të Kodit Zgjedhor, konsiderohet si vlerë e shtuar në përvojë për qëllime të ngritjes në detyrë edhe ushtrimi i detyrës së gjyqtarit të Kolegjit Zgjedhor. Për këtë qëllim, ushtrimi i detyrës së gjyqtarit të kolegjit zgjedhor, duhet barasvlerësuar me përvojën si gjyqtar i komanduar, gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit.

të komanduar, por kandidati 1 ka shërbyer si gjyqtar i komanduar për 5 vjet, ndërkohë që kandidati 2 ka shërbyer si gjyqtar i komanduar për 3 vjet; në këtë rast do të përzgjidhet kandidati 1);

ç) “shumëllojshmëria e përvojave si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit” – sipas kësaj përparësie, kandidati që ka më shumë nga këto përvoja, renditet më lart (në këtë rast, të dy kandidatët kanë kohëzgjatje të njëjtë si gjyqtarë të komanduar, por kandidati 1 ka përvojë edhe si anëtar i Këshillit; në këtë rast do të përzgjidhet kandidati 1).

Në rast se edhe pas zbatimit të përparësive si më sipër, ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në skemën e pikëve të miratuara nga Këshilli me:

a) vendimin nr. 263, datë 21.11.2019, “Për rregullat plotësuese të vlerësimit të gjyqtarëve” dhe vendimin nr. 264, datë 21.11.2019, “Metodologjia e pikëzimit me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të gjyqtarit”; ose

b) vendimin nr. 102, datë 5.7.2019, “Mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jogjyqtarë dhe procedurën e përzgjedhjes për emërim në Gjykatën e Lartë” dhe vendimin nr. 209, datë 11.10.2019, “Metodologjia për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve jogjyqtarë për në Gjykatën e Lartë”.

Në fazën e parë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat në bazë të kriterëve të treguara në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 36**

<i>Emri</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të fundit profesional të kandidatit</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të parafundit profesional të kandidatit</i>	<i>Magjistrati ka përvojë në pozicionet e komanduar</i>	<i>Kohëzgjatja e periudhës së komandimit në vite (nëse ka)</i>	<i>Magjistrati ka përvojë në skemën e delegimit</i>	<i>Magjistrati ka përvojë si anëtar i KLGj-së</i>
<i>Pikët</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shkëlqyeshëm;</li> <li>• Shumë mirë<sup>84</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shkëlqyeshëm;</li> <li>• Shumë mirë<sup>85</sup></li> </ul>	<i>PO / JO</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt;1</li> <li>• 1-3</li> <li>• 4-6</li> <li>• 7-10<sup>86</sup></li> </ul>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterëve të treguara në tabelën nr. 36, KLGj-ja ngre në detyrë në një pozicion në gjykatën e posaçme të apelit gjyqtarin sipas rregullave të përcaktuara për fazën e parë, në faqen 75 dhe 76 të kësaj metodologjie.

83. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

84. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

85. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të ketë në konsideratë që ngritja në detyrë është e bazuar në një përparësi kriteresh. Kriteri që ka përparësinë kryesore është vlerësimi krahasues i niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale. Vetëm në rast të barazisë së kriterëve, kalohet në përparësinë tjetër, të një rëndësie më të ulët. Si shembull, në rast se një kandidat ka dy vlerësime shkëlqyeshëm, por nuk ka eksperiencë si gjyqtar i komanduar, ndërkohë që një kandidat tjetër ka një vlerësim shkëlqyeshëm dhe një vlerësim shumë mirë, por njëkohësisht ka edhe 5 vjet eksperiencë si magjistrat i komanduar, përzgjidhet kandidati që ka dy vlerësime shkëlqyeshëm, pavarësisht se nuk ka eksperiencën si gjyqtar i komanduar.

**Faza 2:** Në qoftë se në përfundim të fazës së parë të shqyrtimit dhe renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 100 secili), KLGj-ja shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike në të drejtën penale sipas tabelës që vijon:

**Tabela 37**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së parë të vlerësimit</i>	<i>Kohëzgjatja (në vite) e përvojës profesionale specifike</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 7 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 5 vjet</i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterit të përvojës profesionale specifike në të drejtën penale (*shih* tabelën nr 37 më lart) KLGj-ja ngre në detyrë gjyqtarin që ka përvojën profesionale specifike më të madhe (kandidatin 1) dhe që ka marrë numrin më të madh të pikëve.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të përvojës profesionale specifike në të drejtën penale dhe për saktësinë e pikëzimit të kandidatëve nga KLGj-ja.

**Faza 3:** Në qoftë se në përfundim të fazës së dytë të shqyrtimit dhe renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 120 secili) KLGj-ja shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat sipas tabelës që vijon:

**Tabela 38**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së dytë të vlerësimit</i>	<i>Vjetërsia (në vite) si magjistrat</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>P.sh. 120</i>	<i>P.sh. 20 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>P.sh. 120</i>	<i>P.sh. 15 vjet</i>

Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta merr përparësi zhvillimi i karrierës si gjyqtar. Kandidati me karrierë më të zhvilluar, renditet më lart.

Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në vjetërsinë si jurist. Kandidati me vjetërsinë më të madhe, renditet më lart.

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat, KLGj-ja ngre në detyrë gjyqtarin që ka (a) vjetërsinë më të madhe si magjistrati; në rast të vjetërsisë së barabartë, (b) gjyqtarin që ka karrierë më të zhvilluar; dhe në rast të karrierës së zhvilluar të barabartë, (c) gjyqtarin me vjetërsinë më të madhe si jurist.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të vjetërsisë si magjistrat dhe për saktësinë e vlerësimit të kandidatëve nga KLGj-ja.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të të dhënave (tabelat nr. 36, 37 dhe 38), objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve në procedurën e ngritjes në detyrë në pozicione në gjykatën e posaçme të apelit, do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Respektimi i radhës së përparësisë të caktuar nga ligji të kandidatëve (Neni 42/3 i ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve);
- Renditja e kandidatit në çdo pozicion që ai ka kandiduar dhe arsyet e diferencës në renditje, nëse ka<sup>86</sup>;
- Arsyet e diferencimit të kandidatëve, të cilët kanë rezultuar me pikë të barabarta, duke përfshirë edhe ndryshime të fundit të akteve nënligjore të Këshillit, nëse ka.

#### **II. 4.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve**

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KLGj-ja ka zbatuar kriteret e parashikuara nga ligji për renditjen e kandidatëve që konkurrojnë për pozicione në Gjykatën e Posaçme të Apelit për Korrupsionin dhe Krimin e Organizuar.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me 3 fazat e shqyrtimit dhe të renditjes së kandidatëve siç tregohet në tabelat 36, 37 dhe 38 të kësaj Metodologjie.

---

86. Në bazë të nenit 48/6 të Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve, kandidati mund të kandidojë për jo më shumë se tri pozicione të lira. Në këtë rast kandidati bën renditjen e tyre sipas preferencës.

## **Faza I – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kritereve të përparësisë të sipërpërmendur.**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e parë** (*rezultatet e dy vlerësimeve të fundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e dytë** (*rezultatet e vlerësimit të fundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e tretë** (*gjqytari ka përvojë në pozicione të komanduara, në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e katërt** (*kohëzgjatja e periudhës si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e pestë** (*shumëllojshmëria e përvojave si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e gjashtë** (*pikëzimi që ka marrë gjyqtari me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## **Faza II – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike (treguar në tabelën 37)**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së parë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 2** (*kohëzgjatja në vite e përvojës profesionale specifike*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## **Faza III – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të vjetërsisë si gjyqtar**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së dytë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 2** (*vjetërsia si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 3** (*zhvillimi i karrierës si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 4** (*vjetërsia si jurist*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## II.5 NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONIN E KRYETARIT TË GJYKATËS<sup>87</sup>

### (Situata 5)

#### II.5.1 Përkufizimi

Për qëllimet e kësaj Metodologjie, ngritja në detyrë në pozicionin e kryetarit të gjykatës është:

- (i) rizgjedhja e kryetarit të gjykatës civile, penale, administrative ose të posaçme, të shkallës së parë ose të apelit, për një mandat të dytë;
- (ii) kalimi i një gjyqtari që ushtron funksionet në gjykatën civile, penale, administrative ose të posaçme, të shkallës së parë ose të apelit, në pozicionin e kryetarit të asaj gjykate;
- (iii) kalimi i një gjyqtari që ushtron funksionin në një gjykatë tjetër civile, penale, administrative ose të posaçme në pozicionin e kryetarit të gjykatës.

Kalimet e përmendura në pikat (ii) dhe (iii) në përkufizimin e mësipërm bëhen përmes procedurës së ngritjes në detyrë (promovimit).

#### II.5.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritjen në detyrë

Për qëllimet e kësaj Metodologjie (bazuar në parashikimet e Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve dhe të ligjit për Institucionet e Luftës kundër Korrupsionit dhe Krimit të Organizuar), ngritja në detyrë e gjyqtarëve në pozicionin e **kryetarit të gjykatës** zhvillohet sipas **3 (tre) skenarëve** dhe përkundrejt kushteve të mëposhtme:

- **Skenari 1:** Kryetari i gjykatës civile, penale, administrative ose të posaçme të shkallës së parë ose të apelit, që kandidon për një mandat të dytë, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” për veprimtarinë si kryetar dhe si gjyqtar, dhe që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë, rizgjidhet në pozicionin e kryetarit;
- **Skenari 2:** Gjyqtari që ushtron funksionin në gjykatën civile, penale, administrative ose të posaçme, të shkallës së parë ose të apelit, që ka qenë gjyqtar për të paktën 7 vjet, gjatë të cilave të paktën 4 vjet në të njëjtën shkallë, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës si gjyqtar, që nuk ka masë disiplinore në fuqi, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, dhe që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë, caktohet (promovohet) në pozicionin e kryetarit;

87. Është fjala për të gjitha gjykatat e shkallës së parë dhe të apelit.

- **Skenari 3:** Gjyqtari që ushtron funksionin në një tjetër gjykatë civile, penale, administrative ose të posaçme, të shkallës së parë ose të apelit, që ka qenë gjyqtar për të paktën 7 vjet, gjatë të cilave të paktën 4 vjet në të njëjtën shkallë, që është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës si gjyqtar, që nuk ka masë disiplinore në fuqi, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë dhe që nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet (promovohet) në pozicionin e kryetarit.

## II 5.2.1 Objekti i monitorimit për kushtet ligjore

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë se cilat janë kushtet ligjore që duhet të përmbushin gjyqtarët që konkurrojnë për pozicionin e kryetarit të një gjykate të shkallës së parë ose të apelit (përfshi edhe gjykatat e posaçme) dhe se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse kandidatët që konkurrojnë i plotësojnë apo jo kushtet e kërkuara nga ligji. Objekti i monitorimit është organizuar sipas 3 skenarëve të promovimit në postin e kryetarit të shpjeguar më lart.

**Skenari 1:** Për plotësimin e vendit vakant të kryetarit në gjykatën e shkallës së parë ose të apelit (përfshi edhe gjykatat e posaçme) përmes rizgjedhjes së kryetarit ekzistues, Ligji kërkon që kandidati të plotësojë 4 (katër) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>88</sup>:

**Tabela 39**

<i>Kandidati është kryetar në detyrë</i>	<i>Kandidati rikandidon</i>	<i>Kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në vlerësimin e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 4 (katër) kushteve ligjore.

**Skenari 2:** Për plotësimin e vendit të kryetarit në gjykatën e shkallës së parë ose të apelit (përfshi edhe gjykatat e posaçme) përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në po këto gjykata, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 8 (tetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>89</sup>:

88. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 4 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.  
89. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 8 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.



**Tabela 40**

<i>Kryetari ekzistues nuk kandidon, nuk mund të kandidojë ose nuk lejohet të kandidojë</i>	<i>Kandidati është gjyqtar në gjykatën ku krijohet vakanca</i>	<i>Kandidati ka të paktën 7 vjet përvojë si gjyqtar</i>	<i>Kandidati ka punuar të paktën 4 vjet në një shkallë të gjyqësorit</i>	<i>Kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit</i>	<i>Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi</i>	<i>Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 8 (tetë) kushteve ligjore.

**Skenari 3:** Për plotësimin e vendit të kryetarit në gjykatën e shkallës së parë ose të apelit (përfshi edhe gjykatat e posaçme) përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykata të tjera, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 10 (dhjetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>90</sup>:

**Tabela 41**

<i>Kryetari ekzistues nuk kandidon, nuk mund të kandidojë ose nuk lejohet të kandidojë</i>	<i>Në organikën e gjykatës ku hapet vendi i kryetarit ka të paktën 1 vakancë të përhershme<sup>92</sup></i>	<i>Kandidati është gjyqtar në gjykatën ku krijohet vakanca ose në një gjykatë tjetër</i>	<i>Kandidati ka të paktën 7 vjet përvojë si gjyqtar</i>	<i>Kandidati ka punuar të paktën 4 vjet në një shkallë të gjyqësorit</i>	<i>Kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit</i>	<i>Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi</i>	<i>Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj në 3 vitet e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>	<i>Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 10 (dhjetë) kushteve ligjore.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të kushteve të treguara nga 3 tabelat/skenarët e mësipërm, objekti i monitorimit për respektimin (ose jo) e kushteve ligjore për ngritje në

90. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 10 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.

91. P.sh. nëse KLGj-ja ka vendosur që në gjykatën X do të punojnë 12 gjyqtarë, por numri real i gjyqtarëve në gjykatën X është 11, kjo do të thotë që në këtë gjykatë ka një vakancë. Nëse kjo vakancë zgjat për një periudhë të paktën 5-mujore (nga 2 muaj përpara mbarimit të mandatit të kryetarit në detyrë deri në 3 muaj pas përfundimit të mandatit të tij) ajo do të konsiderohet e përhershme. Në këtë rast, ligji lejon që për pozicionin e kryetarit të kësaj gjykate të konkurrojnë gjyqtarë nga gjykata të tjera. Në të kundërtën, nëse organika e një gjykate është e plotë, vetëm gjyqtarët e asaj gjykate mund të konkurrojnë për pozicionin e kryetarit.

detyrë në pozicionin e kryetarit të gjykatës do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Periudha e monitorimit (p.sh. 1 janar deri 30 mars 2018);
- Numri i vendeve të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Pozicionet konkrete të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Numri i gjyqtarëve të rizgjedhur ose të ngritur në detyrë (sipas 3 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e gjyqtarëve që kanë kandiduar për pozicionet e lira;
- Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 3 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e pozicioneve të lira;
- Numri i kandidatëve për çdo pozicion;
- Numri i kandidatëve që nuk plotësojnë kushtet për ngritje në detyrë;
- Numri i ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave (në rastet kur KLGj-ja gjykon se kandidatët nuk i plotësojnë kushtet);
- Rezultatet e ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave.

**Të dhënat shtesë** hidhen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 42**

<i>Periudha e monitorimit</i>	<i>Psh. 1 janar deri 30 mars 2018</i>
<i>Numri i vendeve të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit</i>	<i>Psh. 23/9</i>
<i>Pozicionet konkrete të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;</i>	<i>Psh. 3 pozicione në apel Tiranë – 1 pozicion në apel Tiranë</i>
<i>Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e gjyqtarëve që kanë kandiduar për pozicionet e lira;</i>	<i>Psh. 10-50</i>
<i>Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e pozicioneve të lira;</i>	<i>Psh. 10 – 10 ose 10 - 8</i>
<i>Numri i kandidatëve për çdo pozicion;</i>	<i>Psh.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 për pozicionin në gjykatën e apelit Vlorë;</li> <li>• 50 për pozicionin në gjykatën e apelit Tiranë</li> </ul>
<i>Numri i kandidatëve që nuk plotësojnë kushtet për ngritje në detyrë;</i>	<i>Psh. 13</i>
<i>Numri i ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave (në rastet kur KLGj-ja gjykon se kandidatët nuk i plotësojnë kushtet);</i>	<i>Psh. 3</i>
<i>Rezultatet e ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave</i>	<i>Psh. 2 vendime rrëzimi, 1 vendim pranimi</i>

### II.5.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për kushtet ligjore

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse kushtet e kërkuara nga ligji për rizgjedhjen e kryetarëve ose ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në pozicionin e kryetarit të gjykatës së shkallës së parë ose të apelit (përfshi edhe gjykatat e posaçme) janë respektuar apo jo nga KLGj-ja.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me 3 (tre) skenarët e rizgjedhjes/promovimit të parashikuar nga ligji për këtë tip promovimi (*shih* përkufizimin në faqen 70 të kësaj Metodologjie).

#### **Skenari 1 – Gjyqtari që ushtron funksionin e kryetarit në një gjykatë të shkallës së parë ose të apelit<sup>92</sup> rizgjidhet në pozicionin e kryetarit**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Kushti 1** (*kandidati është kryetar në detyrë në atë gjykatë civile, penale, administrative ose të posaçme të shkallës së parë ose të dytë*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/ REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Kushti 2** (*kandidati rikandidon*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 1, Kushti 3** (*kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në vlerësimin e fundit të performancës si gjyqtar dhe kryetar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 1, Kushti 4** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË.

#### **Skenari 2 – Gjyqtari që ushtron funksionin në gjykatën në të cilën pozicioni i kryetarit bëhet vakant<sup>93</sup> caktohet (promovohet) në pozicionin e kryetarit të gjykatës.**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Kushti 1** (*kryetari ekzistues nuk kandidon, nuk mund të kandidojë ose nuk lejohet të kandidojë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenari 2, Kushti 2** (*kandidati është gjyqtar në gjykatën ku pozicioni i kryetarit bëhet vakant*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Kushti 3** (*kandidati ka të paktën 7 vjet përvojë si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;

92. Fjala është për të gjitha gjykatat (përfshi edhe gjykatat e posaçme për korrupsionin dhe krimin e organizuar).

93. Këtu përfshihen edhe gjyqtarët e deleguar pranë kësaj gjykate.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Kushti 4** (*kandidati ka punuar të paktën 4 vjet në një shkallë të gjyqësorit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Kushti 5** (*kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Kushti 6** (*kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Kushti 7** (*kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 2, Kushti 8** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË.

### **Skenari 3 – Gjyqtari që ushtron funksionet në një gjykatë tjetër<sup>94</sup> caktohet (promovohet) në pozicionin e kryetarit të gjykatës**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 3, Kushti 1** (*kryetari ekzistues nuk kandidon, nuk mund të kandidojë ose nuk lejohet të kandidojë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 3, Kushti 2** (*në organikën e gjykatës ku hapet vendi i kryetarit ka të paktën një vakancë të përhershme*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 3, Kushti 3** (*kandidati është gjyqtar në gjykatën ku krijohet vakanca ose në një gjykatë tjetër*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 3, Kushti 4** (*kandidati ka të paktën 7 vjet përvojë si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 3, Kushti 5** (*kandidati ka punuar të paktën 4 vjet në një shkallë të gjyqësorit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 3, Kushti 6** (*kandidati është vlerësuar të paktën “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 3, Kushti 7** (*kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;

94. Në këtë kategori futen edhe gjyqtarët e komanduar.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 3, Kushti 8** (*kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit*) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Skenarin 3, Kushti 9** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Situatën 3, Kushti 10** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE/FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

### **Metoda për mbledhjen e të dhënave shtesë:**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Informacion zyrtar nga gjykata që shqyrton mosmarrëveshjet;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

### **II.5.3 Faktori 2: Procedura për ngritje në detyrë<sup>95</sup>**

Mandati i kryetarit të gjykatës së shkallës së parë dhe të apelit është 3 vjet. Kryetari në detyrë ka të drejtë të rizgjidhet vetëm 1 herë. Në rast se kryetari në detyrë nuk kandidon, nuk mund të kandidojë (pasi ka shërbyer për 2 mandate) ose nuk lejohet të kandidojë nga KLGj-ja (pasi nuk plotëson kushtet e parashikuara nga ligji), pozicioni i kryetarit shpallet vakant dhe hapet konkurrimi për plotësimin e tij nga gjyqtarë që plotësojnë kushtet e parashikuara nga ligji (për kushtet shih më lart tabelat nr. 39, 40 dhe 41).

Pozicionet e lira të kryetarëve të gjykatave të shkallës së parë dhe të apelit plotësohen nëpërmjet tri procedurave të mëposhtme:

- (i) Rizgjedhjes së kryetarëve në detyrë në gjykatat e shkallës së parë ose të apelit;
- (ii) Ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatën në të cilën vendi i kryetarit bëhet vakant ose të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykata të tjera.

KL Gj-ja organizon procedurë për rizgjedhje ose ngritje në detyrë çdo 3 vjet, si dhe në çdo kohë tjetër kur pozicioni i kryetarit të gjykatës mbetet vakant.

95. Këtu është fjala për postin e kryetarit në gjykatat civile, penale, administrative dhe ato të posaçme (për korrupsionin dhe krimin e organizuar (shkallë e parë ose apel).

### II.5.3.1 Objekti i monitorimit për procedurat

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë se cila është procedura e parashikuar nga ligji për ngritjen në detyrë në pozicionin e kryetarit dhe se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse respektohet apo jo procedura e kërkuar nga ligji (dhe nëse kryhen verifikimet e duhura) për plotësimin e vendeve vakante të kryetarëve në gjykatat e shkallës së parë dhe të apelit.

Informacioni është organizuar sipas llojit të procedurës të ndjekur nga KLGj-ja për plotësimin e vendit vakant (shih seksionin II.5.3 më lart)

**Procedura 1:** Për plotësimin e vendeve vakante të kryetarëve në gjykatat e shkallës së parë dhe të apelit përmes procedurës së rizgjedhjes, Ligji kërkon të kryhen 4 (katër) hapat e procedurës dhe verifikimet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 43**

<i>Jo më vonë se 6 muaj nga mbarimi i mandatit të parë, kryetari në detyrë shpall rikandidimin</i>	<i>KLGj kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës së kandidatit brenda 1 jave nga rikandidimi</i>	<i>KLGj kryen verifikimin e pasurisë dhe figurës së kandidatit (si dhe të kushteve të tjera) jo më vonë se 3 muaj para mbarimit të mandatit të parë</i>	<i>KLGj riemëron kryetarin jo më vonë se 3 muaj para mbarimit të mandatit të parë</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për kryerjen (ose jo) të këtyre 4 (katër) hapave proceduralë dhe verifikimeve.

**Procedura 2:** Për plotësimin e vendeve vakante të kryetarëve në gjykatat e shkallës së parë dhe të apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë, Ligji kërkon të kryhen 7 (shtatë) hapat e procedurës dhe verifikimet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 44**

<i>Kryetari ekzistues nuk kandidon, nuk mund të kandidojë ose nuk lejohet të kandidojë</i>	<i>KL Gj shpall vakancën jo më vonë se 3 muaj nga mbarimi i mandatit të kryetarit në detyrë</i>	<i>Vakanca shpallet të paktën në faqen zyrtare të KL Gj</i>	<i>Shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji<sup>98</sup></i>	<i>Afati për kandidimin është të paktën 2 javë nga data e shpalljes së vakancës</i>	<i>KL Gj kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi</i>	<i>KL Gj verifikon plotësimin e kushteve dhe shpall listën e kandidatëve brenda një afati të arsyeshëm<sup>99</sup></i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për kryerjen (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) hapave proceduralë dhe verifikimeve.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të hapave proceduralë dhe verifikimeve të treguara në tabelat nr. 43 dhe 44 (më lart), objekti i monitorimit për kryerjen (ose jo) e hapave proceduralë dhe verifikimeve për ngritje në detyrë në pozicionin e kryetarit të gjykatës do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Numri i pozicioneve që plotësohen përmes procedurës së rizgjedhjes;
- Numri i pozicioneve që plotësohen përmes procedurës së ngritjes në detyrë;
- Numri i kandidatëve për çdo pozicion që plotësohet përmes procedurës së ngritjes në detyrë.

### II.5.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e procedurave

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KL Gj-ja ka kryer procedurat dhe verifikimet e kërkuara nga ligji për zgjedhjen e kryetarëve (qoftë përmes rizgjedhjes, qoftë përmes ngritjes në detyrë). Informacioni është organizuar në përputhje me 2 llojet e procedurës që përdoren nga KL Gj-ja për plotësimin e vendeve vakante të kryetarëve të gjykatave (shih seksionin II.5.3 në faqe 91).

96. Neni 43/4 i Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve urdhëron që shpallja të përcaktojë qartë: (i) afatin e kandidimit; (ii) dokumentacionin që kandidati duhet t'ia bashkëngjisë aplikimit; (iii) procedurën e kandidimit dhe (iv) vendin ku duhet dorëzuar aplikimi. Nëse shpalljes i mungon qoftë edhe një nga këto elemente, vlerësimi i monitoruesit për këtë pikë do të jetë negativ.

97. Ligji nuk parashikon shprehimisht një afat brenda të cilit KL Gj-ja duhet të kryejë verifikimin nëse kandidatët i plotësojnë kushtet ligjore për ngritje në detyrë. Sidoqoftë, duke pasur parasysh se procesi i verifikimit përfshin komunikimin shkresor me ILDKPKIKI-në për verifikimin e pasurisë së kandidatit, me Byronë Kombëtare të Hetimit (ose Shërbimin Informativ Shtetëror) për verifikimin e figurës së kandidatit (shih nenet 48/7 dhe 32/2-7 të ligjit të statusit) dhe çdo organ tjetër që ka mbikëqyrur disiplinën në marrëdhëniet e punës së kandidatit në të shkuarën, si dhe duke pasur parasysh se afati maksimal ligjor për plotësimin e pozicionit vakant është 3 muaj nga data e shpalljes së vakancës (shih nenin 48/2 të ligjit të statusit), për qëllimet e kësaj Metodologjie do të konsiderohet afat i arsyeshëm për verifikimin e kushteve të kandidimit 30 ditë nga data e dorëzimit të dosjes së kandidimit.



### *Procedura 1 - Rizgjedhja:*

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura 1/Verifikimi 1** (*Jo më vonë se 6 muaj nga mbarimi i mandatit të parë kryetari në detyrë shpall rikandidimin*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/KËRKESË PËR INFORMACION ZYRTAR DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura 1 /Verifikimi 2** (*KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga rikandidimi*) – KËRKESË PËR INFORMACION ZYRTAR DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura 1/Verifikimi 3** (*KL Gj-ja kryen verifikimin e pasurisë dhe figurës së kandidatit (si dhe të kushteve të tjera) jo më vonë se 3 muaj para mbarimit të mandatit të parë*) – KËRKESË PËR INFORMACION ZYRTAR DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura 1/Verifikimi 4** (*KL Gj riemëron kryetarin jo më vonë se 3 muaj para mbarimit të mandatit të parë*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/KËRKESË PËR INFORMACION ZYRTAR DREJTUAR KLGJ-SË.

### *Procedura 2 – Ngritja në detyrë:*

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura2/Verifikimi 1** (*Kryetari ekzistues nuk kandidon, nuk mund të kandidojë ose nuk lejohet të kandidojë*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/KËRKESË PËR INFORMACION ZYRTAR DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura2/Verifikimi 2** (*KL Gj-ja shpall vakancën jo më vonë se 3 muaj nga mbarimi i mandatit të kryetarit në detyrë*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË/KËRKESË PËR INFORMACION ZYRTAR DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura 2/Verifikimi 3** (*vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KL Gj-së*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura 2/Verifikimi 4** (*shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura 2/Verifikimi 5** (*kandidatëve ju jepet të paktën 2 javë kohë për të përgatitur aplikimin*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura 2/Verifikimi 6** (*KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedura2 /Verifikimi 7** (*KL Gj-ja verifikon*

*plotësimin e kushteve nga kandidatët dhe shpall listën e kandidatëve të kualifikuar brenda një afati të arsyeshëm) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË DHE KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.*

## **Metoda e mbledhjes së të dhënave shtesë**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

## **II. 5.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve**

Në këtë seksion, Metodologjia shpjegon mënyrën e monitorimit të vendimeve të KLGj-së për vlerësimin dhe renditjen e kandidatëve për pozicionin e kryetarit të gjykatës së shkallës së parë dhe të apelit. Këto shpjegime vlejnë vetëm për rastet kur plotësimi i vendit vakant të kryetarit bëhet përmes procedurës së ngritjes në detyrë (jo përmes procedurës së rizgjedhjes).

Për plotësimin e pozicioneve vakante të kryetarëve të gjykatave të shkallës së parë dhe të apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë, KLGj-ja zbaton kriteret e parashikuara nga nenet 47/6/b, 48/9 dhe 52/10 të Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe të Prokurorëve.

Pasi përfundon verifikimin e kushteve të zgjedhshmërisë nga ana e kandidatëve (*shih* tabelat nr. 39, 40 dhe 41) dhe shpall listën e kandidatëve që lejohen të konkurrojnë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas meritës.

Shqyrtimi dhe renditja e kandidaturave kryhet në 2 (dy) faza si më poshtë.

### **II. 5.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve**

Për renditjen e kandidatëve ndiqen deri në tri faza, ku në secilin prej tyre bëhet një vlerësim krahasues i treguesve të kriterëve dhe përparësive të përcaktuara dhe të renditura në nenin 52, pika 19, të ligjit për statusin, si dhe të detajuara më poshtë në këtë metodologji.

Faza pasuese e renditjes ndiqet vetëm nëse në përfundim të fazës paraardhëse nuk arrihet të bëhet renditja e kandidatëve me rezultate të njëjta më të larta.

KL Gj-ja i rendit kandidatët që përmbushin kriteret, sipas rezultateve të mëposhtme:

a) së pari, dy vlerësimet e mëparshme;

b) së dyti, në rast se pas vlerësimit të bërë sipas shkronjës “a”, të pikës 10, të këtij neni, ka më shumë se një kandidat me pikë më të larta, Këshilli rendit këta kandidatë, sipas përvojës profesionale specifike që kërkohet për pozicionin e lirë;

c) së treti, në rast se pas vlerësimit të bërë sipas shkronjës “b”, të pikës 10, të këtij neni, ka më shumë se një kandidat me pikë më të larta, Këshilli rendit këta kandidatë sipas vjetërsisë si magjistrat.

### Faza 1:

Në fazën e parë, renditja e kandidatëve bazohet në vlerësimin krahasues të niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale. Në rastet e më shumë kandidatëve me të njëjtën nivel vlerësimi, magjistratët brenda grupit të kandidatëve me rezultatet më të larta të vlerësimit renditen sipas skemës së pikëve, të përcaktuar nga Këshilli i Lartë Gjyqësor.<sup>98</sup>

**Tabela 45**

<i>Emri</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të fundit profesional të kandidatit</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të parafundit profesional të kandidatit</i>
<i>Pikët</i>	<i>Shkëlqyeshëm;</i>  <i>Shumë mirë<sup>100</sup></i>	<i>Shkëlqyeshëm;</i>  <i>Shumë mirë<sup>101</sup></i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterëve të treguar në tabelën nr 45, KL Gj-ja ngre në detyrë në pozicionin e kryetarit të gjykatës të shkallës së parë ose të apelit gjyqëtarin që ka dy vlerësimet e mëparshme më të larta, ose në rastin e kandidatëve me të njëjtin nivel vlerësimi, gjyqëtarin që ka marrë numrin më të madh të pikëve.<sup>101</sup>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterëve të treguar në tabelën nr. 45, si dhe për saktësinë e pikëzimit të kandidatëve nga KL Gj-ja.

**Faza 2:** Në qoftë se në përfundim të fazës së parë të shqyrtimit dhe të renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqëtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqëtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 100 secili) KL Gj-ja shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike që kërkohet për pozicionin e lirë.

98. Sillet në vëmendje që KL Gj-ja nuk ka miratuar rregulla të detajuara për (a) kriteret për vlerësimin etik dhe profesional ndërmjet magjistratëve me pikë të barabarta vlerësimi; b) kriteret për matjen e aftësive organizative dhe drejtuese; c) procedurën që ndiqet në rastin e rezultateve të barabarta, sipas përcaktimit të pikës 12, të nenit 52, të ligjit për statusin.

99. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

100. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

101. KL Gj-ja do të miratojë rregulla për skemën e pikëve, në rastet e më shumë kandidatëve me të njëjtën nivel vlerësimi brenda grupit të kandidatëve me rezultatet më të larta të vlerësimit.

**Tabela 46**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së parë të vlerësimit</i>	<i>Kohëzgjatja (në vite) e përvojës profesionale specifike</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 7 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 5 vjet</i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterit të përvojës profesionale specifike që kërkohet për pozicionin e lirë (shih tabelën nr. 46 më lart) KLGj-ja ngre në detyrë gjyqtarin që ka marrë numrin më të madh të pikëve (në këtë rast kandidatin 1 që ka përvojë specifike profesionale më të madhe).

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të përvojës profesionale specifike dhe për saktësinë e pikëzimit të kandidatëve nga KLGj-ja.

**Faza 3:** Në qoftë se në përfundim të fazës së dytë të shqyrtimit dhe renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 100 secili) KLGj-ja shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat sipas tabelës që vijon:

**Tabela 47**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së dytë të vlerësimit</i>	<i>Vjetërsia (në vite) si magjistrat</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 20 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 15 vjet<sup>103</sup></i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat (shih tabelën nr. 47 më lart) KLGj-ja ngre në detyrë gjyqtarin që ka marrë numrin më të madh të pikëve (kandidatin 1).

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të vjetërsisë si magjistrat dhe për saktësinë e pikëzimit të kandidatëve nga KLGj-ja.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të të dhënave (tabelat nr. 45 , 46 dhe 47), objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve në *procedurën e ngritjes në detyrë në postin e kryetarit* do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

102. KLGj-ja do të miratojë rregulla për pikëzimin e kriterit të vjetërsisë si magjistrat.

- Renditja e kandidatit në çdo pozicion që ai ka kandiduar dhe arsyet e diferencës në renditje, nëse ka<sup>103</sup>;
- Arsyet e diferencimit të kandidatëve, të cilët kanë rezultuar me pikë të barabarta, duke përfshirë edhe ndryshime të fundit të akteve nënligjore të Këshillit, nëse ka.

#### II. 5.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KLGj-ja ka zbatuar kriteret e parashikuara nga ligji për renditjen e kandidatëve që konkurrojnë për pozicionin e kryetarit të gjykatës të shkallës së parë dhe të apelit.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me 3 (tre) fazat e shqyrtimit dhe të renditjes së kandidatëve siç tregohet në tabelat 45, 46 dhe 47 të kësaj Metodologjie.

#### Faza I – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterëve të përparësisë të sipërpërmendur

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Kriteri 1** (*rezultatet e vlerësimit të fundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË OSE ILD-SË<sup>104</sup>;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Kriteri 2** (*rezultatet e vlerësimit të parafundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË OSE ILD-SË.

#### Faza II – KLGJ-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike (treguar në tabelën 46)

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së parë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 2** (*kohëzgjatja në vite e përvojës profesionale specifike*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

103. Në bazë të nenit 48/6 të Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve, kandidati mund të kandidojë për jo më shumë se tri pozicione të lira. Në këtë rast kandidati bën renditjen e tyre sipas preferencës.

104. Në rast se kandidati është inspektor në ILD.

**Faza II – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të vjetërsisë si gjyqtar (treguar në tabelën 47)**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së dytë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 2** (*vjetërsia si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## II. 6 NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONE NË GJYKATËN E LARTË

### (Situata 6)

#### II.6.1 Përkufizimi

Për qëllimet e kësaj Metodologjie, ngritja në detyrë në pozicione në Gjykatën e Lartë është “kalimi i një gjyqtari të gjykatës civile, penale, administrative ose të posaçme, të shkallës së parë ose apelit (përfshi edhe gjyqtarët e komanduar ose në skemë delegimi) në një pozicion në Gjykatën e Lartë përmes procedurës së ngritjes në detyrë (promovimit)”.

#### II. 6.2 Faktori 1: Kushtet ligjore për ngritjen në detyrë në një pozicion në Gjykatën e Lartë

Në këtë seksion Metodologjia do të shpjegojë se cilat janë kushtet ligjore për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në pozicione në Gjykatën e Lartë dhe si duhet monitoruar respektimi i tyre.

Për qëllimet e kësaj Metodologjie (bazuar në parashikimet e Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe të Prokurorëve), ngritja në detyrë e gjyqtarëve në pozicione në Gjykatën e Lartë është e mundur përkundrejt kushteve të mëposhtme:

- Gjyqtari që ushtron funksionin në një gjykatë civile, penale, administrative ose të posaçme, të shkallës së parë ose apelit, që është vlerësuar “shumë mirë” në dy vlerësimet e fundit të performancës, që ka ushtruar funksionin jo më pak se 13 vjet në shkallët më të ulëta të sistemit gjyqësor (nga të cilat të paktën 5 vjet në fushën e së drejtës përkatëse<sup>105</sup>), që nuk ka masë disiplinore në fuqi, që nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë dhe që nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet (promovohet) në një pozicion në Gjykatën e Lartë.

#### II.6.2.1 Objekti i monitorimit për kushtet ligjore

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse kandidatët që konkurrojnë për pozicione karriere në Gjykatën e Lartë i plotësojnë apo jo kushtet e kërkuara nga ligji për të lejuar konkurrimin e tyre.

Për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën e Lartë përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatat më të ulëta, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 7 (shtatë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>106</sup>:

105. Nëse vendi vakant që synohet të plotësohet do të ishte p.sh. në Kolegjin Penal të Gjykatës së Lartë, kandidati që ka punuar në një gjykatë penale për 5 vjet do të konsiderohej me eksperiencën e nevojshme në “fushën përkatëse të së drejtës”.

106. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 8 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.



**Tabela 48**

<i>Kandidati është gjyqtar në një gjykatë më të ulët</i>	<i>Kandidati ka ushtruar funksionin si gjyqtar për të paktën 13 vjet</i>	<i>Kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën përkatëse të së drejtës</i>	<i>Kandidati është vlerësuar “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës</i>	<i>Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi</i>	<i>Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit</i>	<i>Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë</i>	<i>Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 8 (tetë) kushteve ligjore.

## II. 6.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për kushtet ligjore

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse kushtet e kërkuara nga ligji për konkurruesit për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në pozicione në Gjykatën e Lartë janë respektuar apo jo nga KLGj-ja.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 1** (kandidati është gjyqtar në një nga shkallët më të ulëta të sistemit gjyqësor) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 2** (kandidati ka ushtruar funksionin në shkallët të ulëta për të paktën 13 vjet) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 3** (kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën përkatëse të së drejtës) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 4** (kandidati është vlerësuar “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 5** (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 6** (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 7** (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË DHE KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 8** (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË/REGJISTRI I GJYQTARËVE/FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

## II. 6.3 Faktori 2: Procedura për caktimin në pozicion

Pozicionet e lira në Gjykatën e Lartë plotësohen nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatat më të ulëta.

KL Gj-ja organizon procedurë për ngritje në detyrë çdo 3 muaj duke shpallur pozicionet që janë vakante ose priten të bëhen vakante brenda 3 muajve.

### II.6.3.1 Objekti i monitorimit për procedurat

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë procedurën ligjore për ngritjen në detyrë në pozicione në Gjykatën e Lartë dhe do të tregojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse respektohet apo jo procedura e kërkuar nga ligji (dhe nëse kryhen verifikimet e duhura).

Për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën e Lartë përmes procedurës së ngritjes në detyrë, Ligji kërkon të kryhen 7 (shtatë) hapat e procedurës dhe verifikimet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 49**

<i>KL Gj-ja shpall vakancat çdo 3 muaj</i>	<i>Shpallja përmban vakanca në Gjykatën e Lartë</i>	<i>Vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KL Gj-së</i>	<i>Shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji<sup>108</sup></i>	<i>Afati për kandidimin është të paktën 2 javë nga data e shpalljes së vakancës</i>	<i>KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi</i>	<i>KL Gj-ja verifikon plotësimin e kushteve dhe shpall listën e kandidatëve brenda një afati të arsyeshëm<sup>109</sup></i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për kryerjen (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) hapave proceduralë dhe verifikimeve.

107. Neni 43/4 i Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve urdhëron që shpallja të përcaktojë qartë: (i) afatin e kandidimit; (ii) dokumentacionin që kandidati duhet t'ia bashkëngjisë aplikimit; (iii) procedurën e kandidimit dhe (iv) vendin ku duhet dorëzuar aplikimi. Nëse shpalljes i mungon qoftë edhe një nga këto elemente, vlerësimi i monitoruesit për këtë pikë do të jetë negative.

108. Ligji nuk parashikon shprehimisht një afat brenda të cilit KL Gj-ja duhet të kryejë verifikimin nëse kandidatët i plotësojnë kushtet ligjore për ngritje në detyrë. Sidoqoftë, duke pasur parasysh se procesi i verifikimit përfshin komunikimin shkresor me ILDKPKIKI-në për verifikimin e pasurisë së kandidatit, dhe me Byronë Kombëtare të Hetimit (ose Shërbimin Informativ Shtetëror) për verifikimin e figurës së kandidatit (shih nenet 48/7 dhe 32/2-7 të ligjit të statusit), si dhe duke pasur parasysh se afati maksimal ligjor për plotësimin e pozicionit vakant është 3 muaj nga data e shpalljes së vakancës (shih nenin 48/2 të ligjit të statusit), për qëllimet e kësaj Metodologjie do të konsiderohet afat i arsyeshëm për verifikimin e kushteve të kandidimit 30 ditë nga data e dorëzimit të dosjes së kandidimit.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të hapave proceduralë dhe verifikimeve të treguara në tabelën e mësipërme, objekti i monitorimit për kryerjen (ose jo) e hapave proceduralë dhe verifikimeve për ngritje në detyrë në pozicione në Gjykatën e Lartë do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Numri i kandidatëve për çdo pozicion të lirë.

### II.6.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për procedurat

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KLGj-ja ka kryer procedurat dhe verifikimet e kërkuara nga ligji për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në pozicione në Gjykatën e Lartë.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 1** (*KL Gj-ja shpall vakancat çdo 3 muaj*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 2** (*shpallja përmban vakanca në Gjykatën e Lartë*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 3** (*vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KLGj-së*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 4** (*shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 5** (*kandidatëve iu jepet të paktën 2 javë kohë për të përgatitur aplikimin*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 6** (*KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 7** (*KL Gj-ja verifikon plotësimin e kushteve nga kandidatët dhe shpall listën e kandidatëve të kualifikuar brenda një afati të arsyeshëm*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

### Metoda e mbledhjes së të dhënave shtesë

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;

## II. 6.4 Faktori 3: Kriteret për renditjen e kandidatëve

Për plotësimin e vendeve në Gjykatën e Lartë përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve nga shkallët më të ulëta, KLGj-ja zbaton kriteret e parashikuara nga neni 48/9 i Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe të Prokurorëve.

Pasi përfundon verifikimin e kushteve të zgjedhshmërisë nga ana e kandidatëve (shih tabelën nr. 48) dhe shpall listën e kandidatëve që lejohen të konkurrojnë për në Gjykatën e Lartë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas meritës.

Shqyrtimi dhe renditja e kandidaturave kryhet në 3 (tre) faza si më poshtë.

### II. 6.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve

Në këtë seksion Metodologjia do të shpjegojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse KLGj-ja respekton kriteret e kërkuara nga ligji për renditjen e kandidatëve që konkurrojnë për pozicione në Gjykatën e Lartë.

Për renditjen e kandidatëve ndiqen deri në tri faza, ku në secilin prej tyre bëhet një vlerësim krahasues i treguesve të kriterëve dhe përparësive të përcaktuara dhe të renditura në nenin 48, pika 9, të ligjit për statusin, si dhe të detajuara më poshtë në këtë metodologji.

Faza pasuese e renditjes ndiqet vetëm nëse në përfundim të fazës paraardhëse nuk arrihet të bëhet renditja e kandidatëve me rezultate të njëjta më të larta.

**Faza 1:** Në fazën e parë, renditja e kandidatëve bazohet në vlerësimin krahasues të niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale<sup>109</sup>. Kandidati me nivelet më të larta të vlerësimit etik dhe profesional, renditet më lart. Pra, si shembull, nëse për një vend vakant ka dy kandidatë, nga të cilët njëri ka dy vlerësimet e mëparshme shkëlqyeshëm dhe tjetri

109. Në rastin e kandidatit të komanduar në një institucion brenda sistemit të drejtësisë, niveli i vlerësimit etik dhe profesional nga ky institucion, njihet si nivel vlerësimi, duke mbajtur në konsideratë në këtë rast nivelet e vlerësimit sipas ligjit të posaçëm të institucionit të sistemit të drejtësisë dhe nivelet e vlerësimit sipas sistemit të kohës për vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarëve. Në rastin kur kandidatit të komanduar nuk i është bërë vlerësim etik dhe profesional nga institucioni i sistemit të drejtësisë, atëherë ai vlerësohet për aftësitë profesionale si kandidati jogjyqtar në Gjykatën e Lartë, sipas parashikimeve të nenit 49 të ligjit të statusit dhe vendimeve të Këshillit të Lartë Gjyqësor, vendimit nr. 102, datë 5.7.2019, “Mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jogjyqtarë dhe procedurën e përzgjedhjes për emërim në Gjykatën e Lartë” dhe vendimit nr. 209, datë 11.10.2019, “Metodologjia për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve jogjyqtarë për në Gjykatën e Lartë”.

ka dy vlerësimet e mëparshme njërin shkëlqyeshëm dhe tjetrin shumë mirë, përzgjidhet kandidati me dy vlerësimet e mëparshme shkëlqyeshëm.

Në rast se ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta (si shembull, nëse për një vend vakant, kandidati 1 ka vlerësimin e parafundit shumë mirë dhe vlerësimin e fundit shkëlqyeshëm, ndërkohë që kandidati 2, ka vlerësimin e parafundit shkëlqyeshëm dhe vlerësimin e fundit shumë mirë), për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta zbatohen përparësitë sipas radhës së mëposhtme:

a) “niveli i vlerësimit të fundit” – sipas kësaj përparësie, kandidati me nivelin më të lartë të vlerësimit të fundit etik dhe profesional, renditet më lart (në shembullin e mësipërm, kandidati 1 do të përzgjidhej për vendin vakant);

b) “përvoja si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit”<sup>110</sup> – sipas kësaj përparësie, kandidati që ka një nga këto përvoja, renditet më lart (për ta ilustruar me shembull, në këtë rast të dy kandidatët do të kishin vlerësimet e fundit shkëlqyeshëm dhe vlerësimin e parafundit shumë mirë, por kandidati 1 ka përvojë si gjyqtar i komanduar; në këtë rast përzgjidhet kandidati 1);

c) “kohëzgjatja e përvojës si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i Këshillit” – sipas kësaj përparësie, kandidati me përvojën me kohëzgjatjen më të madhe në vite, renditet më lart (në këtë rast, të dy kandidatët do të kishin përvojë si gjyqtarë të komanduar, por kandidati 1 ka shërbyer si gjyqtar i komanduar për 5 vjet, ndërkohë që kandidati 2, ka shërbyer si gjyqtar i komanduar për 3 vjet; në këtë rast do të përzgjidhet kandidati 1);

ç) “shumëllojshmëria e përvojave si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit” – sipas kësaj përparësie, kandidati që ka më shumë nga këto përvoja, renditet më lart (në këtë rast, të dy kandidatët kanë kohëzgjatje të njëjtë si gjyqtarë të komanduar, por kandidati 1 ka përvojë edhe si anëtar i Këshillit; në këtë rast do të përzgjidhej kandidati 1).

Në rast se edhe pas zbatimit të përparësive si më sipër, ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në skemën e pikëve të miratuar nga Këshilli me:

a) vendimin nr. 263, datë 21.11.2019, “Për rregullat plotësuese të vlerësimit të gjyqtarëve” dhe vendimin nr. 264, datë 21.11.2019, “Metodologjia e pikëzimit me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të gjyqtarit”; ose

b) vendimin nr. 102, datë 5.7.2019, “Mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jogjyqtarë dhe procedurën e përzgjedhjes për emërim në Gjykatën e Lartë”

---

110. Sipas nenit 149, pika 3, të Kodit Zgjedhor, konsiderohet si vlerë e shtuar në përvojë për qëllime të ngritjes në detyrë edhe ushtrimi i detyrës së gjyqtarit të Kolegjit Zgjedhor. Për këtë qëllim, ushtrimi i detyrës së gjyqtarit të kolegjit zgjedhor, duhet barasvlerësuar me përvojën si gjyqtar i komanduar, gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit.

dhe vendimin nr. 209, datë 11.10.2019, “Metodologjia për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve jogjyqtarë për në Gjykatën e Lartë”.

Në fazën e parë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat në bazë të kritereve të treguara në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 50**

<i>Emri</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të fundit profesional të kandidatit</i>	<i>Rezultati i vlerësimit të parafundit profesional të kandidatit</i>	<i>Magjistrati ka përvojë në pozicionet e komanduar</i>	<i>Kohëzgjatja e periudhës së komandimit në vite (nëse ka)</i>	<i>Magjistrati ka përvojë në skemën e delegimit</i>	<i>Magjistrati ka përvojë si anëtar i KLGJ-së<sup>115</sup></i>
<i>Pikët</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shkëlqyeshëm;</li> <li>• Shumë mirë<sup>112</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shkëlqyeshëm;</li> <li>• Shumë mirë<sup>113</sup></li> </ul>	<i>PO / JO</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt;1</li> <li>• 1-3</li> <li>• 4-6</li> <li>• 7-10<sup>114</sup></li> </ul>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kritereve të treguara në tabelën nr. 50. KLGj-ja ngre në detyrë gjyqtarin sipas rregullave të përcaktuara për fazën e parë, në faqen 99 dhe 100 të kësaj metodologjie.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të ketë në konsideratë që ngritja në detyrë është e bazuar në një përparësi kriteresh. Kriteri që ka përparësinë kryesore është vlerësimi krahasues i niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale. Vetëm në rast të barazisë së kritereve, kalohet në përparësinë tjetër, të një rëndësie më të ulët. Si shembull, në rast se një kandidat ka dy vlerësime shkëlqyeshëm, por nuk ka eksperiencë si gjyqtar i komanduar, ndërkohë që një kandidat tjetër ka një vlerësim shkëlqyeshëm dhe një vlerësim shumë mirë, por njëkohësisht ka edhe 5 vjet eksperiencë si magjistrat i komanduar, përzgjidhet kandidati që ka dy vlerësime shkëlqyeshëm, pavarësisht se nuk ka eksperiencën si gjyqtar i komanduar. Sidoqoftë, kujdes i veçantë i duhet kushtuar kriterit të përvojës së mëparshme si anëtar i KLGj-së, i cili nuk duhet ngatërruar me kushtin skualifikues të kandidatëve. Diferenca qëndron në faktin që kjo përvojë pune konsiderohet si kriter avantazhues vetëm nëse përvoja e mëparshme si anëtar i Këshillit ka përfunduar të paktën 3 vjet më parë nga kandidimi për ngritjen në detyrë.

**Faza 2:** Në qoftë se në përfundim të fazës së parë të shqyrtimit dhe të renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 100 secili) KLGj-ja shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike sipas tabelës që vijon:

111. Me sa duket, ligji e parashikon kriterin “Përvojë si anëtar i KLGj-së” vetëm për procedurën e ngritjes në detyrë (jo për procedurën e lëvizjes paralele).

112. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

113. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

114. Monitoruesi rrethon/shënon alternativën sipas rastit.

**Tabela 51**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së parë të vlerësimit</i>	<i>Kohëzgjatja (në vite) e përvojës profesionale specifike</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 7 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>P.sh. 100</i>	<i>P.sh. 5 vjet<sup>116</sup></i>

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kriterit të përvojës profesionale specifike (shih tabelën nr. 51 më lart) KLGj-ja ngre në detyrë në Gjykatën e Lartë gjyqtarin që ka marrë numrin më të madh të pikëve (në këtë rast kandidatin 1 që ka përvojë specifike profesionale më të madhe).

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të përvojës profesionale specifike dhe për saktësinë e pikëzimit të kandidatëve nga KLGj-ja.

**Faza 3:** Në qoftë se në përfundim të fazës së dytë të shqyrtimit dhe të renditjes së kandidaturave, ka më shumë se një gjyqtar me pikët më të larta (p.sh. 2 gjyqtarët që renditen të parët kanë pikë të barabarta nga 120 secili), KLGj-ja shqyrton dhe rendit më tej kandidaturat sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat sipas tabelës që vijon:

**Tabela 52**

<i>Emri</i>	<i>Pikët pas fazës së dytë të vlerësimit</i>	<i>Vjetërsia (në vite) si magjistrat</i>
<i>Kandidati 1</i>	<i>P.sh. 120</i>	<i>P.sh. 20 vjet</i>
<i>Kandidati 2</i>	<i>P.sh. 120</i>	<i>P.sh. 15 vjet<sup>117</sup></i>

Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta merr përparësi zhvillimi i karrierës si gjyqtar. Kandidati me karrierë më të zhvilluar, renditet më lart.

Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në vjetërsinë si jurist. Kandidati me vjetërsinë më të madhe, renditet më lart.

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe të renditjes së tyre sipas kriterit të vjetërsisë si magjistrat, KLGj-ja ngre në detyrë gjyqtarin që ka (a) vjetërsinë më të madhe si magjistrat; në rast të vjetërsisë së barabartë, (b) gjyqtarin që ka karrierë më të zhvilluar; dhe në rast të karrierës së zhvilluar të barabartë, (c) gjyqtarin me vjetërsinë më të madhe si jurist.

115. KLGj-ja do të miratojë rregulla për pikëzimin e kriterit të përvojës profesionale specifike.

116. KLGj-ja do të miratojë rregulla për pikëzimin e kriterit të vjetërsisë si magjistrat.



**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e kriterit të vjetërsisë si magjistrat dhe për saktësinë e vlerësimit të kandidatëve nga KLGJ-ja.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të të dhënave (tabelat nr. 51 dhe 52), objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve në procedurën e ngritjes në detyrë në pozicione në Gjykatën e Lartë do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Respektimi i raportit ligjor midis kandidaturave që vijnë nga gjyqësori dhe atyre që vijnë nga radhët e juristëve;
- Renditja e kandidatit në çdo pozicion që ai ka kandiduar dhe arsyet e diferencës në renditje, nëse ka<sup>117</sup>;
- Arsyet e diferencimit të kandidatëve, të cilët kanë rezultuar me pikë të barabarta, duke përfshirë edhe ndryshime të fundit të akteve nënligjore të Këshillit, nëse ka.

## II. 6.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KLGJ-ja ka zbatuar kriteret e parashikuara nga ligji për renditjen e kandidatëve që konkurrojnë për pozicione në Gjykatën e Lartë.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me 3 fazat e shqyrtimit dhe të renditjes së kandidatëve, siç tregohet në tabelat 50, 51 dhe 52 të kësaj Metodologjie.

### Faza I – KLGJ-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterëve të përparësisë të sipërpërmendur

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e parë** (*rezultatet e dy vlerësimeve të fundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e dytë** (*rezultatet e vlerësimit të fundit të kandidatëve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e tretë** (*gjyqtari ka përvojë në pozicione të komanduara, në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e katërt** (*kohëzgjatja e periudhës si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit, ose si anëtar i*

---

117. Në bazë të nenit 48/6 të Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe të Prokurorëve, kandidati mund të kandidojë për jo më shumë se 3 pozicione të lira. Në këtë rast kandidati bën renditjen e tyre sipas preferencës.

*Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e pestë** (*shumëllojshmëria e përvojave si gjyqtar i komanduar, si gjyqtar në skemën e delegimit ose si anëtar i Këshillit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 1, Përparësia e gjashtë** (*pikëzimi që ka marrë gjyqtari me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## **Faza II – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të përvojës profesionale specifike (treguar në tabelën 51)**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së parë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 2, Kriteri 2** (*kohëzgjatja në vite e përvojës profesionale specifike*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

## **Faza III – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas kriterit të përvojës vjetërsisë si gjyqtar (treguar në tabelën 52)**

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 1** (*rezultatet e kandidatëve pas përfundimit të fazës së dytë janë të barabarta*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 2** (*vjetërsia si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 3** (*zhvillimi i karrierës si gjyqtar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Fazën 3, Kriteri 4** (*vjetërsia si jurist*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

### **Metoda për mbledhjen e të dhënave shtesë**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

## II.7 EMËRIMI I JURISTËVE JOGJYQTARË NË GJYKATËN E LARTË

### (Situata 7)

#### II.7.1 Përkufizimi

Për qëllimet e kësaj Metodologjie, emërimi i juristëve jogjyqtarë në Gjykatën e Lartë është *“caktimi i juristëve jogjyqtarë në pozicione në Gjykatën e Lartë”*.

#### II. 7.2 Faktori 1: Kushtet ligjore

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë se cilat janë kushtet ligjore për emërimin e juristëve jogjyqtarë në pozicione në Gjykatën e Lartë (me fjalë të tjera, cilat janë kushtet që duhet të përmbushin kandidatët në mënyrë që të kenë të drejtë të konkurrojnë për një pozicion në Gjykatën e Lartë) dhe si duhet monitoruar respektimi i tyre.

Për qëllimet e kësaj Metodologjie (bazuar në parashikimet e ligjit Për Statusin e Gjyqtarëve dhe të Prokurorëve dhe në Kushtetutë), emërimi i juristëve jogjyqtarë në Gjykatën e Lartë është i mundur përkundrejt kushteve të mëposhtme:

Juristi i spikatur (jogjyqtar) që:

- ka shtetësi shqiptare;
- ka zotësi të plotë për të vepruar;
- nuk është dënuar me vendim penal të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale, që, për shkak të natyrës së veprës së kryer, diskrediton pozitën dhe figurën e gjyqtarit ose prokurorit ose dëmton rëndë besimin e publikut në sistemin gjyqësor, pavarësisht nëse është rehabilituar sipas parashikimeve të Kodit Penal;
- nuk është larguar nga detyra ose nuk i është hequr licenca, autorizimi ose leja për ushtrimin e një profesioni për shkaqe disiplinore, pavarësisht nëse masa disiplinore konsiderohet e shuar, si dhe nuk ka masë disiplinore në fuqi;
- nuk ka qenë anëtar, bashkëpunëtor ose i favorizuar nga Sigurimi i Shtetit përpara vitit 1990;
- nuk ka qenë bashkëpunëtor, informator ose agjent i shërbimeve sekrete;
- ka gradë shkencore në drejtësi;
- ka jo më pak se 15 vjet përvojë si avokat, profesor ose lektor i së drejtës, si jurist i nivelit të lartë në administratën publike ose në fusha të tjera të së drejtës;
- nuk ka mbajtur funksione politike në administratën publike ose pozicione drejtuese në parti politike gjatë 10 viteve të fundit para kandidimit;
- dhe që kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe të pasurisë caktohet (promovohet) në një pozicion në Gjykatën e Lartë.

## II. 7.2.1 Objekti i monitorimit për kushtet ligjore

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse kandidatët jogjyqtarë që konkurrojnë për pozicione në Gjykatën e Lartë i plotësojnë apo jo kushtet e kërkuara nga ligji për të lejuar konkurrimin e tyre.

Për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën e Lartë përmes procedurës së emërimit të juristëve jogjyqtarë, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 10 (dhjetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme<sup>118</sup>:

**Tabela 53**

<i>Shtetësi Shqiptare</i>	<i>Zotësi për të vepruar</i>	<i>Rekorde të pastra penale</i>	<i>Rekorde të pastra disiplinore</i>	<i>Mos përkatësi me sigurimin e shtetit përpara vitit 1990</i>	<i>Mos përkatësi në shërbimet sekrete</i>	<i>Gradë shkencore në drejtësi</i>	<i>15 vjet përvojë profesionale</i>	<i>Funksione politike 10 vitet e fundit</i>	<i>Kalon verifikimin e figurës dhe pasurisë</i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 10 (dhjetë) kushteve ligjore.

## II. 7.2.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për kushtet ligjore

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse kushtet e kërkuara nga ligji për juristët jogjyqtarë që të konkurrojnë për një pozicion në Gjykatën e Lartë janë respektuar apo jo nga KLGj-ja.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 1** (*kandidati është shtetas shqiptar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 2** (*kandidati ka zotësi të plotë për të vepruar*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 3** (*kandidati nuk është dënuar me vendim gjyqësor të formës së prerë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 4** (*kandidati nuk është larguar nga punët e mëparshme për shkaqe disiplinore dhe nuk ka masë disiplinore në fuqi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR INSTITUCIONEVE KU KA PUNUAR MË PARË KANDIDATI;

118. Kandidatët që nuk plotësojnë qoftë edhe 1 nga 10 kushtet e treguara në tabelë, përjashtohen nga konkurrimi.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 5** (*kandidati nuk ka qenë anëtar, bashkëpunëtor ose i favorizuar nga Sigurimi i Shtetit përpara vitit 1990*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 6** (*kandidati nuk ka qenë ose është bashkëpunëtor, informator ose agjent i shërbimeve sekrete*) - KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 7** (*kandidati ka gradë shkencore në drejtësi*) - KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 8** (*kandidati ka ushtruar funksionin si avokat, profesor ose lektor i së drejtës, si jurist i nivelit të lartë në administratën publike ose në fusha të tjera të së drejtës për të paktën 15 vjet*) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 9** (*kandidati nuk ka mbajtur funksione politike në administratën publike ose pozicione drejtuese në parti politike gjatë 10 viteve të fundit para kandidimit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kushtin 10** (*kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI-SË dhe KLGJ-SË.

## II. 7.3 Faktori 2: Procedura e emërimit

1/5 e pozicioneve në Gjykatën e Lartë plotësohen nëpërmjet procedurës së emërimit të juristëve jogjyqtarë.

KL Gj-ja organizon procedurë për emërimin e juristëve jo gjyqtarë në Gjykatën e Lartë jo më vonë se 3 muaj përpara përfundimit të mandatit të anëtarit në detyrë që do të zëvendësohet nga një jurist jogjyqtar<sup>119</sup>.

### II. 7.3.1 Objekti i monitorimit për procedurën

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë procedurën ligjore për emërimin e juristëve jogjyqtarë në pozicione në Gjykatën e Lartë dhe do të tregojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse respektohet apo jo procedura e kërkuar nga ligji (dhe nëse kryhen verifikimet e duhura).

Për plotësimin e vendeve vakante në Gjykatën e Lartë përmes procedurës së emërimit të juristëve jo gjyqtarë, Ligji kërkon të kryhen 7 (shtatë) hapat e procedurës dhe verifikimet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

119. Kjo kërkesë zbatohet vetëm për analogji (dhe si praktikë e mirë pune) pasi ligji nuk e kërkon shprehimisht.

**Tabela 54**

<i>KL Gj-ja shpall vakancat sa herë që ato krijohen</i>	<i>Shpallja përmban vakanca në Gjykatën e Lartë që plotësohen nga juristët jo gjyqtarë</i>	<i>Vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KL Gj-së</i>	<i>Shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji<sup>121</sup></i>	<i>Afati për kandidimin është të paktën 2 javë nga data e shpalljes së vakancës</i>	<i>KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi</i>	<i>KL Gj-ja verifikon plotësimin e kushteve dhe propozon kandidatët brenda një afati të arsyeshëm<sup>122</sup></i>
<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>	<i>PO / JO</i>

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për kryerjen (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) hapave proceduralë dhe verifikimeve.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të hapave proceduralë dhe verifikimeve të treguara në tabelën e mësipërme (53), objekti i monitorimit për kryerjen (ose jo) e hapave proceduralë dhe verifikimeve për emërimin e juristëve jogjyqtarë në pozicione në Gjykatën e Lartë do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Numri i kandidatëve për çdo pozicion të lirë.
- *Background*-i i tyre profesional (p.sh. avokatë, pedagogë, etj).

## II. 7.3.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për procedurën

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KL Gj-ja ka kryer procedurat dhe verifikimet e kërkuara nga ligji për emërimin e juristëve jo gjyqtarë në pozicione në Gjykatën e Lartë.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 1** (*KL Gj-ja shpall vakancat 3 muaj para mbarimit të mandatit të anëtarit në detyrë*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KL GJ-SË;

120. Neni 43/4 i Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe të Prokurorëve urdhëron që shpallja të përcaktojë qartë: (i) afatin e kandidimit; (ii) dokumentacionin që kandidati duhet t'ia bashkëngjisë aplikimit; (iii) procedurën e kandidimit dhe (iv) vendin ku duhet dorëzuar aplikimi. Nëse shpalljes i mungon qoftë edhe një nga këto elemente, vlerësimi i monitoruesit për këtë pikë do të jetë negativ.

121. Ligji nuk parashikon shprehimisht një afat brenda të cilit KL Gj-ja duhet të kryejë verifikimin nëse kandidatët i plotësojnë kushtet ligjore për ngritje në detyrë. Sidoqoftë, duke pasur parasysh se procesi i verifikimit përfshin komunikimin shkresor me ILDKPKIKI-në për verifikimin e pasurisë së kandidatit, dhe me Byronë Kombëtare të Hetimit (ose Shërbimin Informativ Shtetëror) për verifikimin e figurës së kandidatit (shih nenet 48/7 dhe 32/2-7 të ligjit të statusit), si dhe duke pasur parasysh se afati maksimal ligjor për plotësimin e pozicionit vakant është 3 muaj nga data e shpalljes së vakancës (shih nenin 48/2 të ligjit të statusit), për qëllimet e kësaj Metodologjie do të konsiderohet afat i arsyeshëm për verifikimin e kushteve të kandidimit 30 ditë nga data e dorëzimit të dosjes së kandidimit.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 2** (*shpallja përmban vakanca në Gjykatën e Lartë që plotësohen nga juristë jo gjyqtarë*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 3** (*vakancat shpallen të paktën në faqen zyrtare të KLGJ*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 4** (*shpallja e vakancës përmban informacionin e kërkuar nga ligji*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 5** (*kandidatëve iu jepet të paktën 2 javë kohë për të përgatitur aplikimin*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 6** (*KL Gj-ja kërkon raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe figurës brenda 1 jave nga kandidimi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Procedurën/Verifikimi 7** (*KL Gj-ja verifikon plotësimin e kushteve nga kandidatët dhe propozon për emërim kandidatët e kualifikuar brenda një afati të arsyeshëm*) – KONSULTIM PERIODIK I FAQES ZYRTARE TË KLGJ-SË dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

### **Metoda e mbledhjes së të dhënave shtesë**

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Intervista të mundshme me kandidatët.

### **II. 7.4 Faktori 3: Kriteret për vlerësimin dhe renditjen e kandidatëve**

Për plotësimin e vendeve në Gjykatën e Lartë përmes procedurës së emërimit të juristëve jo gjyqtarë, KLGj-ja zbaton kriteret e parashikuara nga neni 49/6 dhe 8 të Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve. Po ashtu, KLGj-ja ka miratuar vendimin nr. 102, datë 05.07.2019 “Mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jogjyqtarë dhe procedurën e përzgjedhjes për emërim në Gjykatën e Lartë” si dhe vendimin nr. 209, datë 11.10.2019 “Për miratimin e metodologjisë për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve jogjyqtarë për në Gjykatën e Lartë”, të cilat përcaktojnë kriteret e detajuara dhe mënyrën e pikëzimit të tyre për vlerësimin e kandidatëve.

Pasi përfundon verifikimin e kushteve të zgjedhshmërisë nga ana e kandidatëve (*shih tabelën*



nr. 53) dhe **shpall listën** e kandidatëve që lejohen të konkurrojnë për në Gjykatën e Lartë, KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas meritës.

#### **II. 7.4.1 Objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve**

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse KLGj-ja respekton kriteret e kërkuara nga ligji për vlerësimin dhe renditjen e kandidatëve jogjyqtarë që konkurrojnë për pozicione në Gjykatën e Lartë. Vlerësimi dhe renditja e kandidatëve bëhet sipas rregullave të mëposhtme:

Vlerësimi, pikëzimi dhe renditja e kandidatëve për çdo pozicion të lirë në Gjykatën e Lartë, ka për qëllim identifikimin e kandidatit që përfaqëson juristin më të spikatur në kuptim të nenit 136, pika 3, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe nenit 49, pika 1, të ligjit nr. 96/2016, “Për statusin e gjyqtarëve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”. Identifikimi i kandidatit që përfaqëson juristin më të spikatur, bazohet në këto kategori kriteresh: (a) meritat profesionale; (b) meritat morale dhe etike; (c) meritat organizative dhe menaxheriale.

Për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve, Këshilli mbështetet në këta tregues:

- a) ekspertizën e veçantë të kandidatit në fusha të veçanta të ligjit, sipas kërkesave të shpallura për pozicionin e lirë;
- b) vlerësimi i punës së kandidatit, përmes të paktën 5 (pesë) dokumenteve ligjore, të hartuara nga kandidati gjatë përvojës së tij në profesion në 5 (pesë) vitet e fundit, si dhe çdo publikim shkencor dhe artikull akademik në fushën e ligjit sipas rëndësisë së punimit, nëpërmjet të cilave tregohen të dhëna edhe për pjesëmarrjen e kandidatit në aktivitetet shkencore, në procese të hartimit ose të konsultimit të legjislacionit, apo në çdo angazhim tjetër profesional;
- c) rezultatet e studimeve të larta për drejtësi, të programit të formimit fillestar, përvojës në profesion, ose çdo trajnimi tjetër;
- ç) cilësitë morale të kandidatit, të tilla si ndershmëria, përpikëria në ushtrimin e detyrave, drejtësia në marrjen e vendimeve, përgjegjshmëria, besueshmëria, paanësia, dinjiteti dhe prirja për të marrë përsipër përgjegjësi;
- d) cilësinë e platformës dhe të vizionit të kandidatit, për aftësitë e tij për të marrë vendime dhe përgjegjësi referuar përvojave të mëparshme profesionale, për aftësitë e komunikimit, për aftësitë e të punuarit në grup dhe në ambiente multidisiplinore ose multikulturore;
- dh) aftësitë gjuhësore të kandidatit, të treguara nëpërmjet certifikatave dhe gjatë intervistimit.

KLGj shqyrton dhe rendit kandidaturat në bazë të kriterëve të treguara në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 55**

<i>Emri</i>	<i>Ekspertiza e veçantë e kandidatit në fushën e së drejtës që përkon me pozicionin</i>	<i>Vlerësimi i punimeve, studimeve të kandidatit gjatë 5 viteve të fundit</i>	<i>Rezultatet e kandidatit gjatë studimeve</i>	<i>Aftësitë në zotërimin e gjuhëve të huaja</i>	<i>Cilësitë morale të kandidatit</i>	<i>Cilësitë e platformës dhe vizionit</i>
<i>Pikët</i>						

Në përfundim të shqyrtimit të kandidaturave dhe renditjes së tyre sipas kritereve të treguara në tabelën nr. 55 KLGj-ja i propozon Presidentit të Republikës emërimin e kandidatit që ka marrë numrin më të madh të pikëve.

**KUJDES:** Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin e këtyre 6 (gjashtë) kritereve të treguara në tabelën nr. 54, si dhe për saktësinë e pikëzimit të kandidatëve nga KLGj-ja.

**TË DHËNA SHITESË:** Përveç monitorimit të të dhënave (tabela nr. 55), objekti i monitorimit për renditjen e kandidatëve në procedurën e ngritjes në detyrë në pozicione në Gjykatën e Lartë do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Respektimi i raportit ligjor midis kandidaturave që vijnë nga gjyqësori dhe atyre që vijnë nga radhët e juristëve;
- Arsyet e diferencimit të kandidatëve, të cilët kanë rezultuar me pikë të barabarta, duke përfshirë edhe ndryshime të fundit të akteve nënligjore të Këshillit, nëse ka.

#### **II. 7.4.2 Metoda e mbledhjes së të dhënave për renditjen e kandidatëve**

Në paragrafët që vijojnë, Metodologjia përcakton metodën konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse KLGj-ja ka zbatuar kriteret e parashikuara nga ligji për renditjen e kandidatëve jogjyqtarë që konkurrojnë për pozicione në Gjykatën e Lartë.

Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me kriteret e shqyrtimit dhe të renditjes së kandidatëve, siç tregohet në tabelat 55 të kësaj Metodologjie.

## Faza I – KLGj-ja shqyrton dhe rendit kandidaturat sipas 6 kriterëve të treguara në tabelë

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kriterin 1** (*kandidati ka ekspertizë të veçantë në fushën e se drejtës që përkon me pozicionin*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kriterin 2** (*kandidati ka punime studime të nivelit të lartë në 5 vitet e fundit*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kriterin 3** (*kandidati ka pasur rezultate të larta gjatë studimeve*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kriterin 4** (*kandidati ka zotërim të mirë të gjuhëve të huaja*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kriterin 5** (*kandidati ka cilësi të larta morale*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për **Kriterin 4** (*kandidati ka platformë dhe vizion me cilësi*) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ-SË.

### Metoda për mbledhjen e të dhënave shtesë:

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shtesë (shih më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Intervista eventuale me juristët e spikatur që kandidojnë.



## BIBLIOGRAFIA

- Ligji nr. 119/2014    Ligji nr. 119/2014 *“Për të drejtën e informimit”*
- Ligji nr. 96/2016    Ligji nr. 96/2016 *“Për statusin e gjyqtarit dhe prokurorit në Republikën e Shqipërisë”*
- Ligji nr. 98/2016    Ligji nr. 98/2016 *“Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”*
- Ligji nr. 115/2016    Ligji nr. 98/2016 *“Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”*

**CIP Katalogimi në botim BK Tiranë**

Instituti për Studimet Publike dhe Ligjore

Meritokracia në karrierat gjyqësore : metodologjia dhe manuali i monitorimit

/ Instituti për Studimet Publike dhe Ligjore . - Tiranë : Muza, 2023.

... f. ; ... cm

ISBN 9789928361424

1.Gjykata 2.Gjykatës 3.Reforma

4.Monitorime 5.Shqipëri

347.962(496.5)