



Republika e Kosovës
Republika Kosova – Republic of Kosovo
Këshilli Prokurorial i Kosovës -Tužilački Savet Kosova – Kosovo Prosecutorial Council

Këshilli Prokurorial i Kosovës, në bazë të nenit 7 paragrafi 1 nen paragrafi 12 dhe 26, nenit 16 paragrafi 1 nën paragrafi 1.4 dhe paragrafi 3 dhe nenit 27 të Ligjit nr. 06/L-056, për Këshillin Prokurorial të Kosovës (“Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës” Nr.10/2019/03 prill 2019), në takimin e mbajtur më 8 tetor 2020, miraton:

RREGULLORE NR. 05/2020
PËR VLERËSIMIN E PERFORMANCËS SË PROKURORËVE

KAPITULLI I
PJESA E PËRGJITHSHME

Neni 1

Qëllimi

Kjo rregullore përcakton procedurën dhe kriteret e vlerësimit të performancës së prokurorëve dhe përcakton mandatin, detyrat, përgjegjësitë, organizimin dhe funksionimin e autoriteteve që zbatojnë vlerësimin e performancës së prokurorëve.

Neni 2

Fushëveprimi

Kjo rregullore zbatohet ndaj të gjithë prokurorëve të shtetit në Republikën e Kosovës.

Neni 3

Përkufizimet

1. Shprehjet e përdorura në këtë rregullore kanë këtë kuptim:
 - 1.1 **Ligji për KPK-në** - Ligji për Këshillin Prokurorial të Kosovës;
 - 1.2 **Ligji për PSH-në** - Ligji për Prokurorinë e Shtetit;
 - 1.3 **Këshilli** - Këshilli Prokurorial i Kosovës;
 - 1.4 **Kryesuesi** - Kryesuesi i Këshillit Prokurorial të Kosovës;

- 1.5 **Kryeprokurori i Shtetit** - Kryeprokurori i Zyrës së Kryeprokurorit të Shtetit;
 - 1.6 **Komisioni** - Komisioni për Vlerësimin e Performancës së Prokurorëve;
 - 1.7 **Anëtari** - Anëtarët e përhershëm dhe anëtarët zëvendësues të Komisionit për Vlerësimin e Performancës së Prokurorëve;
 - 1.8 **Mandati fillestar** - Prokurorët e dekretuar me mandat fillestar tre (3) vjeçar;
 - 1.9 **Mandati i përhershëm** - Prokurorët e dekretuar me mandat të përhershëm;
 - 1.10 **Ditë** - Ditët kalendarike;
 - 1.11 **SMIL** - Sistemi për Menaxhimin Informativ të Lëndëve;
 - 1.12 **SEMDP** - Aplikacioni për menaxhimin e dosjeve të prokurorëve;
 - 1.13 **NJSHPP** - Njësi për Shqyrtimin e Performancës së Prokurorëve;
 - 1.14 **Akademia** - Akademia e Drejtësisë;
 - 1.15 **Kryeprokurori** - Kryeprokurorët e të gjitha prokurorive;
 - 1.16 **Prokurori** – Prokurorët e Shtetit;
 - 1.17 **Eprori** – Udhëheqësi i departamentit, kryeprokurori i prokurorisë dhe Kryeprokurori i Shtetit dhe
 - 1.18 **ZKPSH** – Zyra e Kryeprokurorit të Shtetit.
2. Fjalët e një gjinie përfshijnë edhe gjininë tjetër.

Neni 4

Parimet e përgjithshme

1. Vlerësimi i prokurorëve bëhet në pajtim me parimin e ligjshmërisë, pavarësisë, barazisë, objektivitetit, transparencës, mosdiskriminimit dhe të drejtës për zhvillim të karrierës.
2. Vlerësimi do të kontribuojë në sigurimin e llogaridhënies në sistemin prokurorial dhe do të ngritë profesionalizmin, integritetin, efektivitetin dhe cilësinë e performancës së prokurorëve.

Neni 5

Qëllimi i vlerësimit

- I. Qëllimi i vlerësimit të performancës së prokurorëve është vlerësimi i kompetencës profesionale dhe performancës së prokurorëve, si dhe përmirësimi i performancës, profesionalizimit, integritetit, llogaridhënies dhe efikasitetit të sistemit prokurorial, duke u mbështetur në:
 - 1.1. Arritjen e objektivave të përcaktuara nga Këshilli dhe Prokurori i Shtetit në ngritjen e efikasitetit, cilësisë dhe përgjegjësisë së prokurorëve në kryerjen e detyrave të punës;
 - 1.2. Administrimin efikas, përmes të cilit merren informatat për punën e përditshme të prokurorëve, nevojat, përfitimet, respektimin e rregullave të përcaktuara, zbatimin e strategjive dhe fuqizimin e disiplinës dhe llogaridhënies individuale dhe
 - 1.3. Zhvillimin profesional dhe personal të prokurorëve përmes vlerësimit të të arriturave dhe identifikimit të mangësive dhe masave për adresimin e tyre.

KAPITULLI II

LLOJET E VLERËSIMIT TË PROKURORËVE

Neni 6

Vlerësimi i prokurorëve me mandat fillestar

- I. Vlerësimi i performancës së prokurorëve me mandat fillestar bëhet si në vijim:
 - 1.1. Komisioni vlerëson performancën e prokurorit me mandat fillestar, përfshirë tërë dosjen nga Akademia e Drejtësisë dhe raportet e tjera, si në vijim:
 - 1.1.1. Vlerësimi fillestar bëhet jo më vonë se gjashtë (6) muaj pas përfundimit të trajnimit fillestar. Para vlerësimit fillestar nga Komisioni duhet të ketë vlerësim të punës nga eprori.
 - 1.1.2. Vlerësimi i dytë bëhet para përfundimit të mandatit fillestar, por jo më vonë se tre (3) muaj para përfundimit të mandatit fillestar.
 - 1.1.3. Përgjithësisht, vlerësimi i prokurorit, i cili nuk ka obligim të vijojë trajnimin fillestar, bëhet nga komisioni nga muaji i parë (1) deri në muajin e dymbëdhjetë (12) nga dekretimi, ndërsa vlerësimi i dytë bëhet para përfundimit të mandatit fillestar, por jo më vonë se tre (3) muaj para përfundimit të mandatit fillestar.

Neni 7
Vlerësimi i prokurorëve me mandat të përhershëm

1. Vlerësimi i performancës së prokurorëve me mandat të përhershëm bëhet nga Komisioni së paku një herë në çdo tre (3) vjet.
2. Këshilli cakton me short një të tretën (1/3) e prokurorëve, brenda secilës prokurori, si grupin e parë, që do t'i nënshtrohet vlerësimit të performancës në afat prej tre (3) muajsh. I njëjti short mbahet pas një (1) viti për të caktuar prokurorët që do bëjnë pjesë në grupin e dytë dhe grupin e tretë pas dy (2) vjetëve, respektivisht, prokurorët do të vlerësohen së paku një (1) herë brenda periudhës tre (3) vjeçare.
3. Prokurorët që në bazë të vendimit të Këshillit dërgohen në specializim apo trajnim afatgjatë vlerësohen nga Komisioni edhe për periudhën gjatë së cilës kanë qenë në specializim apo në trajnim në bazë të të dhënave që janë në dispozicion të tij.

Neni 8
Vlerësimi i parregullt

1. Komisioni bën vlerësimin e parregullt të performancës së prokurorit në bazë të vendimit të Këshillit, sipas kërkesës së Kryeprokurorit të Shtetit ose kryeprokurorit, për një apo më shumë raste të caktuara, në rast se:
 - 1.1. Informacionet e besueshme vënë në pikëpyetje profesionalizmin, aftësinë dhe/ose gjykimin e prokurorit dhe
 - 1.2. Nëse prokurori gjatë vlerësimit nga eprori është vlerësuar në nivelin pamjaftueshëm.

KAPITULLI III
KRITERET, KATEGORITË DHE INDIKATORËT E VLERËSIMIT

Neni 9
Kriteret e vlerësimit të performancës së prokurorëve

1. Vlerësimi i performancës së prokurorëve bëhet në bazë të:
 - 1.1. Njohurive profesionale, përvojës së punës dhe performancës, duke përfshirë njohjen dhe respektimin e të drejtave të njeriut;
 - 1.2. Zotësisë për arsyetim ligjor;
 - 1.3. Aftësisë profesionale, përfshirë pjesëmarrjen në forma të organizuara të trajnimit, në të cilën është vlerësuar performanca;

- 1.4. Aftësisë dhe zotësisë për analizimin e problemeve ligjore;
- 1.5. Aftësisë për të kryer detyrat në mënyrë të paanshme, me ndërgjegje, zell, vendosmëri dhe përgjegjësi;
- 1.6. Aftësi të komunikimit;
- 1.7. Sjelljeve jashtë zyrës;
- 1.8. Integritetit personal dhe
- 1.9. Vlerësimit nga eprori.

Neni 10
Kategoritë e vlerësimit

1. Komisioni vlerëson performancën e prokurorëve sipas nivelit të prokurorisë, departamentit dhe funksionit, bazuar në kategoritë e vlerësimit si në vijim:
 - 1.1. Etika dhe integriteti;
 - 1.2. Produktiviteti;
 - 1.3. Njohuritë dhe arsyetimi ligjor;
 - 1.4. Menaxhimi i rasteve;
 - 1.5. Shkrimi;
 - 1.6. Komunikimi dhe avokimi;
 - 1.7. Aftësia për të gjykuar dhe vendosur;
 - 1.8. Udhëheqja dhe puna ekipore;
 - 1.9. Zhvillimi profesional dhe shkathtësitë e tjera, përfshirë përdorimi i teknologjisë;
 - 1.10. Menaxhimi dhe
 - 1.11. Mbikëqyrja e lëndëve.
2. Prokurorët pa rol menaxhues apo mbikëqyrës vlerësohen për kategoritë 1.1 deri 1.9.
3. Udhëheqësit e departamenteve dhe prokurorët me role mbikëqyrëse vlerësohen për kategoritë 1.1 deri 1.10.

4. Udhëheqësit e departamenteve dhe prokurorët me role mbikëqyrëse, të cilët janë të liruar nga lëndët vlerësohen për kategoritë 1.1, 1.5, 1.7 deri 1.11.
5. Kryeprokurorët vlerësohen për kategoritë 1.1, 1.3, 1.5 deri në 1.10.

Neni 11

Indikatorët e vlerësimit

1. Kriteret e vlerësimit të performancës nga neni 7 vlerësohen sipas indikatorëve në vijim:

1.1 Etika dhe integriteti

- 1.1.1 Masat disiplinore;
- 1.1.2 Respektimi i Kodit të Etikës;
- 1.1.3 Sjellje e konfirmuar që cenon imazhin e sistemit prokurorial;
- 1.1.4 Veprimi në pajtim me të gjitha procedurat dhe protokollet e zyrës;
- 1.1.5 Pjesëmarrja në aktivitete të jashtme që shpërqendrojnë nga puna e prokurorisë;
- 1.1.6 Trajtimi i rastet dhe palëve në mënyrë të drejtë dhe jodiskriminuese.

1.2 Produktiviteti

- 1.2.1 Arritja apo tejkalimi i normës vjetore;
- 1.2.2 Numri i rasteve të ndërlikuara të zgjidhura
- 1.2.3 Të dhënat statistikore, përfshirë, por pa u kufizuar në:
 - 1.2.3.1 Tejkalinin e numrit të rasteve të zgjidhura në raport me numrin e rasteve të pranuar në punë;
 - 1.2.3.2 Numrin e aktakuzave të hedhura, refuzuar, aktgjykimeve liruese dhe aktgjykimeve dënuese;
 - 1.2.3.3 Numrin e ankesave kundër aktvendimeve dhe aktgjykimeve të aprovuara dhe refuzuara;
 - 1.2.3.4 Raportin ndërmjet mjeteve të jashtëzakonshme juridike të aprovuara dhe refuzuara;
- 1.2.4 Numrin e rasteve të zgjidhura që ndikojnë në besimin e publikut;
- 1.2.5 Numrin e rasteve të zgjidhura në pajtim me politikat dhe prioritetet e Këshillit dhe ZKPSH-së;
- 1.2.6 Numri i aktiviteve në pajtim me politikat e Këshillit dhe ZKPSH-së.

1.3 Njohuritë dhe arsyetimi ligjor

- 1.3.1 Kualifikimi i duhur i veprës në aktakuzë dhe akte të tjera prokuroriale;
- 1.3.2 Respektimi i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, konventave ndërkombëtare dhe jurisprudencës së Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut;
- 1.3.3 Sekuestrimi dhe konfiskimi i pasurisë kurdo që ka bazë ligjore;
- 1.3.4 Artikulimi dhe mbështetja e akuzave, ankesës, mjeteve juridike dhe dokumenteve të tjera relevante para gjykatës dhe të tjerëve;
- 1.3.5 Kërkesat e bazuara dhe me vend për caktimin e masave për sigurimin e pranisë së të pandehurit në procedurë penale;

- 1.3.6 Parashtrimi i mjeteve juridike duke u referuar në bazën e duhur ligjore dhe
- 1.3.7 Procesverbali i marrjes në pyetje.

1.4 Menaxhimi i rasteve

- 1.4.1 Zbatimi i hetimeve, ngritja i akuzave, hedhjet apo pushimet brenda afateve;
- 1.4.2 Prioritizimi i hetimeve dhe trajtimi i rasteve në mënyrë adekuate;
- 1.4.3 Trajtimi adekuat i nevojave të viktimave dhe dëshmitarëve;
- 1.4.4 Trajtimi adekuat i kërkesave të hetuesve dhe kërkesave të tjera;
- 1.4.5 Paraqitja e dokumenteve në gjykatë me kohë dhe
- 1.4.6 Veprimi në pajtueshmëri me afatet e parashkrimit.

1.5 Shkrimi

- 1.5.1 Qartësia në shkrim dhe në përpilim të akteve;
- 1.5.2 Të gjitha përfundimet dhe argumentet arsyetohen dhe mbështeten siç duhet;
- 1.5.3 Përgatitja e materialeve përmbajtjesore (p.sh. raporteve, letrave, shkresave) në mënyrë të plotë, të saktë dhe të përshtatshme për çështjen në fjalë, si dhe artikullimi i qartë i çështjes për të cilën kërkohet veprim;
- 1.5.4 Shkrimi pa gabime dhe
- 1.5.5 Numri i akteve juridike të kthyer për plotësim nga gjykata.

1.6 Komunikimi dhe avokimi

- 1.6.1 Prezantimi i duhur i aktakuzave dhe fjalës hyrëse në gjykatë;
- 1.6.2 Marrja e duhur në pyetje e dëshmitarëve në gjykatë;
- 1.6.3 Paraqitja e argumenteve apo përgjigjeve të duhura ndaj kërkesave apo kundërshtimeve të mbrojtjes;
- 1.6.4 Dhënia e përgjigjeve të qarta dhe sakta në pyetjet e parashtruara nga gjykata;
- 1.6.5 Vetëpërmbajtja dhe shfaqja sjelljeve profesionale gjatë seancave gjyqësore dhe ngjarjeve të tjera publike profesionale;
- 1.6.6 Përmbledhja e rastit apo fjalës përfundimtare në mënyrë bindëse dhe profesionale;
- 1.6.7 Përgatitja dhe argumentimi bindës për caktimin e dënimit të duhur para gjykatës;
- 1.6.8 Saktësia dhe profesionalizmi në komunikim me publikun dhe
- 1.6.9 Përdorimi i teknikave dhe metodave të duhura të marrjes në pyetje gjatë intervistimit të palëve dhe dëshmitarëve.

1.7 Aftësia për të gjykuar dhe vendosur

- 1.7.1 Ngrit aktakuza në lëndët e duhura;
- 1.7.2 Zgjidh rastet në mënyrën e duhur;
- 1.7.3 Identifikon dilemat duke shfrytëzuar burimet dhe informacionet adekuate;
- 1.7.4 Trajton informacionet konfidenciale apo të ndjeshme në mënyrë të duhur;
- 1.7.5 Raporton informacionet në mënyrë të duhur te eprorët dhe vartësit dhe
- 1.7.6 Merr pjesë në aktivitete të jashtme që kontribuojnë në reputacionin e prokurorisë.

1.8 Udhëheqja dhe puna ekipore

- 1.8.1 Gatishmëria për të ndarë përvojat e njohuritë dhe për t'iu ndihmuar të tjerëve;
- 1.8.2 Aftësia për të punuar në ekip;
- 1.8.3 Raporti me hetuesit;
- 1.8.4 Raporti me vartësit, përfshirë bashkëpunëtorët profesionalë dhe zyrtarët ligjorë;
- 1.8.5 Koordinimi efektiv ndërmjet anëtarëve të ekipit duke caktuar detyrat bazuar në shkathtësisë apo interesin dhe duke dhënë mbështetjen e duhur për të arritur punë cilësore;
- 1.8.6 Përgjigja pozitive ndaj kritikës konstruktive nga eprorët, bashkëpunëtorët dhe palët, duke inkorporuar në punë, aty ku duhet, komentet dhe këshillat e tyre;
- 1.8.7 Krijimi dhe ruajtja e partneriteteve të bashkëpunimit;
- 1.8.8 Pranimi i detyrave të caktuara nga eprorët dhe dhënia e ndihmës në mënyrë vullnetare për bashkëpunëtorët në përmbushjen e detyrave të tyre sipas nevojës apo në raste urgjente dhe dhënia e ndihmës në arritjen e prioriteteve kritike të zyrës;
- 1.8.9 Iniciativa në punë lidhur me shmangien e problemeve profesionale apo procedurale që dalin nga puna e përditshme e prokurorëve dhe
- 1.8.10 Bashkëpunimi me kolegë dhe puna ekipore.

1.9 Zhvillimi profesional dhe shkathtësitë e tjera, përfshirë përdorimin e teknologjisë

- 1.9.1 Njohuritë dhe shkathtësitë në fushat e tjera (p.sh: në çështje financiare, njohja e gjuhëve të huaja, etj.);
- 1.9.2 Pjesëmarrja në trajnime dhe aktivitete të ngjashme dhe dhënia e mbështetjes për shfrytëzimin e shkathtësive të reja;
- 1.9.3 Përdorimi i SMIL-it dhe teknologjisë;
- 1.9.4 Të qenit i hapur për përdorimin e metodave dhe teknikave të reja të punës;
- 1.9.5 Përdorimi adekuat e rrjeteve sociale;
- 1.9.6 Aktiviteti shkencor e akademik dhe pjesëmarrja në trajnime dhe
- 1.9.7 Pjesëmarrja në trajnime në fushën e etikës dhe integritetit.

1.10 Menaxhimi

- 1.10.1 Identifikon synimet, objektivat dhe/ose masat e performancës për të përmbushur politikat, nevojat apo kërkesat planifikuara;
- 1.10.2 Zhvillon dhe zbaton politika, procedura, sisteme dhe kontrole të duhura për të mbështetur zyrën e prokurorisë në mënyrë efektive;
- 1.10.3 Monitoron gjendjen e mjeteve për të siguruar shpenzimin e tyre në pajtim me synimet dhe objektivat;
- 1.10.4 Shfrytëzon teknikat e pranuar analitike për të informuar vendimmarrësit;
- 1.10.5 Identifikon të gjithë aktorët kritikë dhe i mban të njoftuar në mënyrë të duhur;
- 1.10.6 Cakton dhe korrigjon prioritetet për të siguruar që detyrat më të rëndësishme të kryhen të parat;
- 1.10.7 Bashkërendon në mënyrë efektive anëtarët e ekipit duke iu caktuar detyra bazuar në shkathtësitë apo interesimin e tyre dhe ofron mbështetjen e nevojshme për të arritur punë cilësore;
- 1.10.8 Raporton informacionet në mënyrë të duhur te mbikëqyrësit dhe vartësit;

- 1.10.9 Demonstron njohuri gjithëpërfshirëse të planeve strategjike dhe veprimtarisë së zyrës;
- 1.10.10 Ndan me kohë detyrat dhe mbikëqyr përmabushjen e tyre;
- 1.10.11 Demonstron vendimmarrje transparente në proceset e punës;
- 1.10.12 Trajton vartësit në mënyrë të drejtë dhe jodiskriminuese dhe
- 1.10.13 Siguron produktivitetin e prokurorëve që janë vartës së tij.

1.11. Mbikëqyrja e lëndëve

- 1.11.1 Siguron që rastet e pranuar në prokurori trajtohen me kohë;
- 1.11.2 Siguron që parashtrësasat e dorëzuara nga prokurorët janë në pajtim me ligjin dhe gjejnë mbështetje në prova.
- 1.11.3 Konsultohet me prokurorët për aktet akuzuese përpara se ato të parashtrihen në gjykatë për t'u siguruar që ka prova të mjaftueshme dhe të pranueshme për të ngritur aktakuzën;
- 1.11.4 Konsultohet me prokurorët për aktet akuzuese përpara se ato të parashtrihen në gjykatë për t'u siguruar që forma e tyre i përmbahet kërkesave ligjore dhe është në përputhje me ligjin;
- 1.11.5 Konsultohet me prokurorët për ushtrimin e ankesave për t'u siguruar që ka bazë ligjore konkrete për ankesë dhe që ankesa ka të ngjarë të jetë e suksesshme;
- 1.11.6 Konsultohet me prokurorët për hedhjen poshtë të akteve;
- 1.11.7 Mban takime të rregullta të departamentit për të diskutuar praktikat më të mira dhe pengesat që janë paraqitur në raste;
- 1.11.8 Mbledh dhe shpërndan shembujt më të mirë të akteve akuzuese cilësore dhe parashtrësive të tjera në gjykatë, në mënyrë që prokurorët të kenë mundësi t'i shfrytëzojnë këto dokumente si model për përgatitjen e akteve akuzuese dhe akteve të tjera prokuroriale;
- 1.11.9 Ndihmon prokurorët në departamentin e tyre për zgjidhjen e çështjeve profesionale me parashtrësive të kallëzimeve - lëndëve penale dhe agjencive të tjera të zbatimit të ligjit dhe
- 1.11.10 Angazhohet për krijimin e mundësive adekuate për pjesëmarrje në forma të ndryshme të zhvillimit profesional.

Neni 12

Pesha e kategorive të vlerësimit

- 1. Për prokurorët, përfshirë prokurorët e PSRK-së, që nuk kanë rol menaxhues apo mbikëqyrës, kategorive të vlerësimit u jepet pesha si në vijim:
 - 1.1. Etika dhe integriteti (10);
 - 1.2. Produktiviteti (20);
 - 1.3. Njohuritë dhe arsyetimi ligjor (10);
 - 1.4. Menaxhimi i rasteve (10);
 - 1.5. Shkrimi (15);

- 1.6. Komunikimi dhe avokimi (15);
 - 1.7. Aftësia për të gjykuar dhe vendosur (10);
 - 1.8. Udhëheqja dhe puna ekipore (5) dhe
 - 1.9. Zhvillimi profesional dhe shkathhtësitë e tjera, përfshirë përdorimin e teknologjisë (5).
2. Për prokurorët e Prokurorisë së Apelit që nuk kanë rol menaxhues apo mbikëqyrës, kategorive të vlerësimit u jepet pesha si në vijim:
- 2.1. Etika dhe integriteti (10);
 - 2.2. Produktiviteti (5);
 - 2.3. Njohuritë dhe arsyetimi ligjor (20);
 - 2.4. Menaxhimi i rasteve (10);
 - 2.5. Shkrimi (20);
 - 2.6. Komunikimi dhe avokimi (10);
 - 2.7. Aftësia për të gjykuar dhe vendosur (10);
 - 2.8. Udhëheqja dhe puna ekipore (10) dhe
 - 2.9. Zhvillimi profesional dhe shkathhtësitë e tjera, përfshirë përdorimin e teknologjisë (5).
3. Për prokurorët e ZKPSH-së që nuk kanë rol menaxhues apo mbikëqyrës, kritereve të vlerësimit u jepet pesha si në vijim:
- 3.1. Etika dhe integriteti (10);
 - 3.2. Produktiviteti (5);
 - 3.3. Njohuritë dhe arsyetimi ligjor (20);
 - 3.4. Menaxhimi i rasteve (5);
 - 3.5. Shkrimi (20);
 - 3.6. Komunikimi dhe avokimi (10);
 - 3.7. Aftësia për të gjykuar dhe vendosur (15);
 - 3.8. Udhëheqja dhe puna ekipore (10) dhe
 - 3.9. Zhvillimi profesional dhe shkathhtësitë e tjera, përfshirë përdorimin e teknologjisë (5).
4. Për udhëheqësit e departamenteve apo prokurorët e tjerë me përgjegjësi mbikëqyrëse, të cilët nuk janë kryeprokurorë, kritereve të vlerësimit u jepet pesha si në vijim:
- 5.1. Etika dhe integriteti (10);
 - 5.2. Produktiviteti (5);
 - 5.3. Njohuritë dhe arsyetimi ligjor (10);
 - 5.4. Menaxhimi i rasteve (5);
 - 5.5. Shkrimi (10);
 - 5.6. Komunikimi dhe avokimi (10);
 - 5.7. Aftësia për të gjykuar dhe vendosur (10);
 - 5.8. Udhëheqja dhe puna ekipore (10)
 - 5.9. Zhvillimi profesional dhe shkathhtësitë e tjera, përfshirë përdorimi i teknologjisë (10) dhe
 - 5.10. Menaxhimi (20).
5. Për kryeprokurorët, kritereve të vlerësimit u jepet pesha si në vijim:

- 5.1. Etika dhe integriteti (10);
 - 5.2. Njohuritë dhe arsyetimi ligjor (10);
 - 5.3. Shkrimi (10);
 - 5.4. Komunikimi dhe avokimi (10);
 - 5.5. Aftësia për të gjykuar dhe vendosur (15);
 - 5.6. Udhëheqja dhe puna ekipore (15);
 - 5.7. Zhvillimi profesional dhe shkathtësitë e tjera, përfshirë përdorimin e teknologjisë (5) dhe
 - 5.8. Menaxhimi (25).
6. Për udhëheqësit e departamenteve apo prokurorët me role mbikëqyrëse, të cilët janë të liruar nga lëndët, kriteret e vlerësimit u jepet pesha si në vijim:
- 6.1. Etika dhe integriteti (10);
 - 6.2. Shkrimi (10);
 - 6.3. Aftësia për të gjykuar dhe vendosur (15);
 - 6.4. Udhëheqja dhe puna ekipore (20);
 - 6.5. Zhvillimi profesional dhe shkathtësitë e tjera, përfshirë përdorimin e teknologjisë (10);
 - 6.6. Menaxhimi (15) dhe
 - 6.7. Mbikëqyrja e lëndëve(20).

Neni 13 Nivelet e vlerësimit

1. Vlerësimi i prokurorëve sipas këtyre indikatorëve bëhet si në vijim:
 - 1.1 **Dalluar**, vlerësohet prokurori i cili në periudhën vlerësuese merr më shumë se 90 prej 100 pikëve;
 - 1.2 **Mirë**, vlerësohet prokurori i cili në periudhën vlerësuese merr më shumë se 70 prej 100 pikëve;
 - 1.3 **Mjaftueshëm**, vlerësohet prokurori i cili në periudhën vlerësuese merr më shumë se 50 prej 100 pikëve dhe
 - 1.4 **Pamjaftueshëm**, vlerësohet prokurori i cili në periudhën vlerësuese merr 50 apo më pak prej 100 pikëve.
2. Gjatë një periudhe të vlerësimit nga eprori, jo më shumë se njëzet për qind (20%) të prokurorëve që i nënshtrohen vlerësimit, mund të marrin vlerësimin e përgjithshëm “Dalluar”. Në rast se eprori vlerëson se ka më shumë se njëzet për qind (20%) të prokurorëve që i nënshtrohen vlerësimit që plotësojnë kriteret për marrjen e vlerësimit të përgjithshëm “Dalluar”, i njëjti dërgon në Komision të gjitha vlerësimet e që hyjnë në kategorinë “dalluar” të prokurorëve me kërkesën e arsyetuar për të lejuar tejkalimin e kufizimit prej njëzet për qind (20%). Komisioni vendos për miratimin apo refuzimin e kërkesës.

3. Prokurori nuk mund të marrë vlerësimin e përgjithshëm “Dalluar” gjatë vlerësimit të performancës nga Komisioni nëse një vlerësim i tillë nuk është marrë së paku një (1) herë në vlerësimin e punës nga eprori i tij gjatë periudhës përkatëse të vlerësimit.
4. Prokurori i cili merr vlerësimin e përgjithshëm “Pamjaftueshëm” gjatë vlerësimit nga eprori referohet për vlerësim të parregullt nga Komisioni, në pajtim me nenin 8, paragrafi 1, nënparagrafi 1.2 të kësaj rregulloreje.
5. Prokurori që merr vlerësimin e përgjithshëm “Pamjaftueshëm” gjatë vlerësimit nga Komisioni referohet në Këshill.

KAPITULLI IV

AUTORITETET VLERËSUESE DHE BURIMET E INFORMACIONIT

Neni 14

Autoritetet vlerësuese

1. Autoritetet kompetente për vlerësimin e performancës së prokurorëve janë: Kryeprokurori i Shtetit, kryeprokurori përkatës, udhëheqësi i departamentit përkatës dhe Komisioni, si në vijim:
 - 1.1. Kryeprokurori i Shtetit bën vlerësimin periodik të performancës së prokurorëve të ZKPSH-së dhe të kryeprokurorëve;
 - 1.2. Kryeprokurori bën vlerësimin vjetor të punës së prokurorëve nga zyra e prokurorisë që udhëheq;
 - 1.3. Udhëheqësi i departamentit bën vlerësimin vjetor fillestar të punës së prokurorëve nën mbikëqyrjen e tij, i cili pastaj finalizohet nga kryeprokurori;
 - 1.4. Komisioni bën vlerësimin e performancës së të gjithë prokurorëve.
2. Në kuadër të procesit të vlerësimit nga Komisioni, të gjithë prokurorët bëjnë vetëvlerësimin e performancës së tyre.

Neni 15

Afati për dorëzimin e raporteve nga autoritetet vlerësuese

Autoritetet vlerësuese dorëzojnë raportet e vlerësimit të punës së prokurorëve në Komision deri më datën 31 janar të vitit vijues.

Neni 16
Burimet e informacionit

1. Gjate vlerësimit të prokurorëve, Komisioni dhe autoritetet e tjera vlerësuese bazohen në burimet e mëposhtme të informacionit:
 - 1.1. Dosjen personale të prokurorit;
 - 1.2. Burimet e informacionit nga seancat gjyqësore;
 - 1.3. Raportin e vlerësimit periodik të performancës nga eprori;
 - 1.4. Raportin përfundimtar nga udhëheqësi i institucionit trajnues (aty ku zbatohet);
 - 1.5. Punimin e publikuar hulumtues (aty ku zbatohet);
 - 1.6. Raportet vjetore të kryeprokurorëve;
 - 1.7. Raportin e vetëvlerësimit nga prokurori;
 - 1.8. Rastet e përzgjedhura nga prokurori;
 - 1.9. Cilindo material apo akt të shkruar apo përpiluar nga prokurori gjatë periudhës relevante;
 - 1.10. Kryerjen e detyrave të tjera, përfshirë ligjërimin dhe pjesëmarrjen në trajnime apo punëtori;
 - 1.11. Rastet e përzgjedhura në mënyrë të rastësishme nga Komisioni;
 - 1.12. Vendimet disiplinore të formës së prerë, në rast të shqiptimit të masës;
 - 1.13. Informatat statistikore të siguruara nga sistemi elektronik apo nga NJSHPP-ja;
 - 1.14. Informatat lidhur me bashkëpunimin e prokurorit me mbrojtësit e viktimave, stafin mbështetës dhe kolegët dhe
 - 1.15. Çdo lëndë apo informatë tjetër relevante që ka të bëjë me performancën e prokurorit.

KAPITULLI V

DETYRIMET E PROKURORIT TË SHITETIT NË PROCESIN E VLERËSIMIT

Neni 17

Kategoritë e vetëvlerësimit

1. Prokurori që i nënshtrohet vlerësimit paraqet vetëvlerësimin në përputhje me kategoritë e përcaktuara në nenin 10 të kësaj rregulloreje.
2. Kriteret për vetëvlerësim përcaktohen sipas kategorive në modelin e vetëvlerësimit.

Neni 18

Burimet e informacionit për vetëvlerësim

1. Si burime të informacionit për përpilimin e raportit të vetëvlerësimit do të konsiderohen:
 - 1.1. Dosja personale e administruar nga NJSHPP-ja;
 - 1.2. Të dhënat statistikore nga sistemet elektronike;
 - 1.3. Vendimet e Këshillit;
 - 1.4. Vendimet dhe udhëzimet nga Zyra e Kryeprokurorit të Shtetit dhe
 - 1.5. Çdo rast dhe informatë që prokurori e konsideron të rëndësishme.
2. Secili prokuror mund të kërkojë mbështetje nga NJSHPP-ja për të marrë vendimet dhe informacionin e nevojshëm për procesin e vlerësimit të performancës.

Neni 19

Vetëvlerësimi dhe dokumentet mbështetëse

1. Gjatë procesit të vlerësimit të performancës, çdo prokuror, me përjashtim të prokurorëve në mandatin fillestar gjatë vlerësimit të parë, harton raportin e vetëvlerësimit, i cili i dërgohet Komisionit në afat prej 15 ditësh nga data e njoftimit. Përjashtimisht, Komisioni mund të lejojë afat shtesë nëse prokurori ka shkaqe të bazuara.
2. Përveç raportit të vetëvlerësimit, nëse dokumentet e cekura në vijim nuk janë pjesë e dosjes personale elektronike të prokurorit, prokurori ia paraqet Komisionit ato dokumente, duke përfshirë, por pa u kufizuar vetëm në:
 - 2.1. Vendimin për transferimin ose avancimin në detyrë;

- 2.2. Mirënjohjet për punën profesionale, të lëshuara nga institucionet e drejtësisë ose institucionet e tjera;
 - 2.3. Vendimin e Këshillit ose Kryeprokurorit të Shtetit si dëshmi për kontributin e dhënë në hartimin e planeve strategjike ose akteve ligjore;
 - 2.4. Informacionet për punësimin sekondar dhe angazhimet e tjera;
 - 2.5. Të drejtën autoriale për ndonjë libër ose punim shkencor të botuar;
 - 2.6. Certifikatën e trajnimit të specializuar;
 - 2.7. Vendimet e kryeprokurorit për njohjen e ndërlkueshmërisë së një rasti dhe
 - 2.8. Certifikata mjekësore që arsyeton mungesën nga puna për periudhë të gjatë.
3. Në kontekst të procesit të vlerësimit, prokurori paraqet vetëm kopjet e origjinaleve në Komision për të përmbushur detyrimet e tij\ saj.
 4. Çdo dështim i prokurorit për të përmbushur detyrimet ose kërkesat e Komisionit ose çdo përfaqësimi i pasaktë i informacionit do të ndikojë në vlerësimin e prokurorit, përveç nëse paraqitja e informacionit të pasaktë përbën shkelje disiplinore.

KAPITULLI VI

VLERËSIMI NGA EPRORI

Neni 20

Vlerësimi vjetor i punës nga eprori

1. Të gjithë eprorët, kryejnë vlerësimet vjetore të punës për çdo prokuror, të cilin e kanë nën mbikëqyrje sipas mënyrës në vijim:
 - 1.1. Udhëheqësit e departamenteve hartojnë vlerësimin vjetor fillestar të punës për të gjithë prokurorët nën mbikëqyrjen e tyre, duke përdorur kategoritë e përcaktuara në nenin 10 dhe
 - 1.2. KPSH-ja dhe kryeprokurorët shqyrtojnë, në rastin e prokurorëve që bien në kuadër të departamenteve ose njërive, ose hartojnë vlerësimin, duke përdorur kategoritë e përcaktuara në nenin 10. KPSH-ja dhe kryeprokurorët janë përgjegjës për hartimin e raportit të vlerësimit për të gjithë udhëheqësit e departamenteve dhe mbikëqyrësit e njërive.

2. Të gjithë kryeprokurorët dhe KPSH-ja takohen me vartësit e tyre për të diskutuar vlerësimin vjetor të punës jo më vonë se data 31 janar e vitit vijues. Pas konsultimit, KPSH-ja ose kryeprokurori mund të bëjnë ndryshime në vlerësimin vjetor.
3. Vlerësimi vjetor i punës bëhet sipas kategorive nga neni 10 dhe në përputhje me indikatorët e përcaktuar në nenin 11 të kësaj rregulloreje.
4. Vlerësimi vjetor i punës nga eprori duhet të përmbajë arsyetimin për secilën kategori nga neni 10 i rregullores. Arsyetimi duhet të ketë mbështetje faktike.
5. Vlerësimi duhet të jetë konciz dhe të ketë mbështetje faktike objektive.
6. Çdo dështim i eprorit për të përmbushur detyrimet në përputhje me këtë rregullore ka ndikim në vlerësimin e tij.
7. Vlerësimi vjetor i punës nga eprori vendoset në dosje të prokurorit jo më larg se data 15 shkurt e vitit vijues, ndërsa kur vlerësimi është i panjaftueshëm i dërgohet njoftimi edhe Komisionit.
8. Me rastin e dërgimit të vlerësimit vjetor të punës, eprori detyrohet të përcaktojë për Komisionin nëse prokurori i vlerësuar bie në 1/3 e fundit, të mesme apo të lartë të prokurorëve nën mbikëqyrjen e tij.

Neni 21

Diskutimi gjashtëmuajor

1. Përveç dispozitave nga neni 20 i kësaj rregulloreje, eprori takohet me vartësit e tij çdo gjashtë muaj për të diskutuar mbi performancën. Takimi mbahet më së largu deri më 30 qershor të vitit përkatës.
2. Nëse eprori ka shqetësime lidhur me performancën e prokurorit, ai duhet të adresojë shqetësimet e tilla sa më parë që të jetë e mundur me prokurorin dhe t'i ofrojë këshilla specifike për përmirësim.
3. Mangësitë e identifikuar dhe masat e propozuara për trajtimin e tyre bëhen me shkrim.

KAPITULLI VII

VLERËSIMI NGA KOMISIONI

Neni 22

Vlerësimi i performancës

1. Komisioni e bënë vlerësimin e performancës së prokurorëve të shtetit në përputhje me këtë rregullore.
2. Vlerësimi i performancës nga Komisioni duhet të përmbajë arsyetimin për secilën kategori nga neni 10 i rregullores. Arsyetimi duhet të ketë mbështetje faktike, duke cekur burimet përkatëse të informacionit.

3. Vlerësimi duhet të jetë konciz dhe të ketë mbështetje faktike objektive.

Neni 23

Fillimi dhe procedura e vlerësimit të performancës

1. Komisioni i informon prokurorët, të cilët i nënshtrohen vlerësimit për fillimin e procesit të vlerësimit. Komisioni i informon ata edhe për detyrimet e tyre gjatë procesit të vlerësimit, përfshirë raportin e vetëvlerësimit dhe lëndët e zgjidhura.
2. Gjatë procesit të vlerësimit të performancës së kryeprokurorëve, prokurorët vartës mund të dërgojnë mendimet e tyre eventuale në formë ankete te KPSH-ja, i cili mund t'i marrë ato për bazë gjatë vlerësimit të kryeprokurorëve. Pas vlerësimit të tyre, KPSH-ja ia përcjell të njëjtat Komisionit.
3. Gjatë secilit proces të vlerësimit të performancës, Komisioni kërkon informacion, statistika dhe burime të informacionit nga mekanizmat kompetentë për të kryer vlerësimin e performancës së secilit prokuror.

Neni 24

Dosjet që administrohen nga Komisioni

1. Komisioni administron dhe azhuron burimet e informacionit në regjistrat individualë për të gjithë prokurorët e regjistruar.
2. Burimet e informacionit dhe informacioni përkatës administrohen dhe shërbejnë për procesin e ardhshëm të vlerësimit të performancës. Ato nuk përdoren në procese të tjera të vlerësimit të performancës.
3. Komisioni administron raportin gjithëpërfshirës të Akademisë së Drejtësisë për trajnimin fillestar me informacion në lidhje me trajnimin fillestar të prokurorëve.
4. Gjatë gjithë procesit të vlerësimit, Komisioni mban të drejtën për të pranuar të dhëna, informacione, ndonjë akt ose dokument tjetër, që mungon në dosjet e administruara për qëllim të vlerësimit.

Neni 25

Përzgjedhja e lëndëve për shqyrtim nga Komisioni

1. Me përjashtim të prokurorëve në mandatin fillestar gjatë vlerësimit të parë, Komisioni shqyrton jo më pak se tre lëndë të përfunduara për secilin prokuror që i nënshtrohet vlerësimit, sipas nivelit të prokurorisë dhe departamentit.
2. Rastet përzgjidhen sipas mënyrës në vijim:

- 2.1. Tri raste të zgjedhura nga prokurori i vlerësuar;
- 2.2. Tri raste të zgjedhura në mënyrë rastësore nga Komisioni;
- 2.3. Tri raste të përzgjedhura nga kryeprokurori;
- 2.4. Rastet që marrin vëmendje të shoqërisë civile dhe mediave, të cilat Komisioni mund t'i vlerësojë si të nevojshme për t'i shqyrtuar.
- 2.5. Çdo parashtrësë formale nga gjykata, pala, avokati mbrojtës ose burimet e tjera relevante lidhur me lëndën që trajtohet nga prokurori;
- 2.6. Çdo rast të nevojshëm për të vlerësuar kategoritë e përcaktuara në nenin 10 të kësaj rregulloreje.

Neni 26

Vëzhgimi i prokurorëve gjatë seancave gjyqësore

1. Në pajtim me planin vjetor të Komisionit të miratuar nga Këshilli, anëtari i Komisionit mund të merr pjesë në seancat gjyqësore për të marrë burime informacioni mbi performancën e prokurorit të shtetit, nëse e vlerëson se është nevojshme.
2. Anëtarët e Komisionit që marrin pjesë në seancën gjyqësore hartojnë raport me shkrim për të regjistruar të dhënat për performancën e prokurorit të shtetit në seancë gjyqësore, të cilin edhe e nënshkruajnë.
3. Eprori së paku një herë në vit obligohet të marrë pjesë në seanca gjyqësore të prokurorëve të asaj prokurorie.

Neni 27

Baza për pezullimin dhe ndërprerjen e procesit të iniciuar të vlerësimit

1. Komisioni pezullon procesin e iniciuar të vlerësimit të performancës nëse:
 - 1.1. Prokurori arrestohet me dyshim të kryerjes së veprës penale;
 - 1.2. Është ngritur aktakuzë kundër prokurorit dhe
 - 1.3. Prokurori është pezulluar.
2. Procesi i vlerësimit të performancës vazhdon kur pushojnë së ekzistuari arsyet, për të cilat është pezulluar. Periudha e pezullimit nuk përfshihet në vlerësim.
3. Komisioni pushon procedurën e procesit të iniciuar të vlerësimit të performancës në rast të:
 - 3.1. Dorëheqjes;

3.2. Shkarkimit dhe

3.3. Vdekjes.

4. Nëse vlerësimi ndërpritet për shkak të bazës nga paragrafi 3.1 i këtij neni, Komisioni e bënë një shënim në dosje.
5. Në rast se prokurori aplikon sërish për pozitë pas ndërprerjes së vlerësimit të performancës, Komisioni e bën vlerësimin e parregullt të performancës, i cili përfshinë periudhën paraprake të vlerësimit.

KAPITULLI VIII

E DREJTA PËR KUNDËRSHTIM DHE EFEKTET E VLERËSIMIT

Neni 28

E drejta për të mos u pajtuar me vlerësimin e bërë nga eprori dhe për të kundërshtuar

1. Pas pranimit të rezultateve të vlerësimit, çdo prokuror që i nënshtrohet vlerësimit vjetor të performancës nga eprori i tij mund të paraqesë mospajtim me shkrim për cilindo nga kriteret, konkluzionet ose gjetjet e vlerësuar.
2. Mospajtimi, së bashku me raportin e vlerësimit të eprorit, i bashkëngjitet dosjes dhe i paraqitet Komisionit.
3. Mospajtimi duhet të paraqitet brenda pesë (5) ditëve nga pranimi i vlerësimit nga eprori.

Neni 29

E drejta për ta kundërshtuar vlerësimin e bërë nga Komisioni

1. Pas përfundimit të vlerësimit të performancës, Komisioni ia paraqet raportin prokurorit. Raporti i dorëzohet personalisht.
2. Secili prokuror që i nënshtrohet vlerësimit nga Komisioni mund të paraqesë kundërshtim me shkrim për cilindo prej kriterëve të vlerësuar në raport, përfshirë aspektet procedurale.
3. Kundërshtimi paraqitet brenda dhjetë (10) ditëve të punës pas pranimit të raportit. Kundërshtimi i paraqitet Këshillit.
4. Këshilli e shqyrton kundërshtimin jo më vonë se gjashtëdhjetë (60) ditë nga pranimi i tij. Përgjashtimisht, për kundërshtimin e vlerësimit të dytë për prokurorin me mandat fillestar, afati do të jetë jo më vonë se tridhjetë (30) ditë.

5. Gjatë shqyrtimit të kundërshtimit, Këshilli mund ta ftojë prokurorin, i cili ka paraqitur kundërshtimin për ta sqaruar atë.
6. Këshilli mund të vendosë ta hedhë poshtë, refuzojë ose miratojë kundërshtimin. Nëse Këshilli vendos ta miratojë kundërshtimin, vlerësimi nga kjo pjesë përsëritet.
7. Prokurori që i nënshtrohet vlerësimit të serishëm mund të paraqesë kundërshtim, për të cilin vendos Këshilli. Në rast të aprovimit të kundërshtimit, Këshilli do t'i rekomandojë konkretisht Komisionit kriteret të cilat duhet të rivlerësohen. Rekomandimet e Këshillit janë obligative për Komisionin.

Neni 30 **Efektet e vlerësimit**

1. Në rast të vlerësimit të përgjithshëm nga Komisioni si “i pamjaftueshëm” për prokurorin në mandatin fillestar, Këshilli merr vendimet në vijim:
 - 1.1. Për prokurorin, i cili ka vijuar trajnimin fillestar, Këshilli merr vendim për vazhdim të trajnimit fillestar për temat e zgjedhura për periudhë deri në tre muaj. Pas përfundimit të këtij trajnimi shtesë, Komisioni e informon Këshillin për rezultatet e trajnimit.
 - 1.2. Për prokurorin me mandat fillestar, Këshilli merr vendim për vijim të trajnimit të detyrueshëm.
 - 1.3. Nëse performanca e prokurorit vlerësohet si “e pamjaftueshme” për vlerësimin e dytë me radhë, Këshilli mund të vendosë të mos e propozojë prokurorin për emërim të përhershëm.
2. Në rast të vlerësimit të përgjithshëm “i pamjaftueshëm” për prokurorin në mandat të përhershëm, Këshilli mund të marrë vendimet në vijim:
 - 2.1. Detyron prokurorin për të vijuar trajnime të detyrueshme për temat e propozuara nga Komisioni;
 - 2.2. Ulë prokurorin në detyrë;
 - 2.3. Transferon prokurorin në një zyrë tjetër dhe
 - 2.4. Propozon shkarkimin e prokurorit.
3. Nëse prokurori nuk e vijon trajnimin e detyrueshëm, Këshilli fillon procedurë disiplinore kundër prokurorit.

KAPITULLI IX

KOMISIONI PËR VLERËSIM TË PERFORMANCËS SË PROKURORËVE

Neni 31

Fushëveprimi i Komisionit

1. Komisioni është organ i përhershëm i Këshillit Prokurorial të Kosovës me kompetenca dhe përgjegjësi për të bërë vlerësimin e rregullt të performancës së prokurorëve me mandat fillestar dhe të përhershëm, si dhe vlerësim të jashtëzakonshëm të performancës në bazë të vendimit të Këshillit.
2. Komisioni sigurohet që vlerësimi i performancës të bëhet në mënyrë të pavarur, profesionale dhe të paanshme, në pajtim me detyrat dhe përgjegjësitë e prokurorëve brenda periudhës së vlerësimit.

Neni 32

Përbërja dhe përzgjedhja e anëtarëve të Komisionit

1. Komisioni përbëhet nga prokurorë me përvojë dhe integritet të lartë profesional dhe personal.
2. Komisioni përbëhet nga 3 anëtarë si në vijim:
 - 2.1. Një (1) anëtar prokuror i Këshillit dhe
 - 2.2. Dy (2) prokurorë me mandat të përhershëm.
3. Komisioni do të ketë edhe tre (3) anëtarë zëvendësues nga radhët e prokurorëve me mandat të përhershëm, të cilët do të zëvendësojnë anëtarët e Komisionit për shkaqe objektive apo në rast të konfliktit të interesit.
4. Me pëlqim të Këshillit, Kryesuesi e propozon anëtarin prokuror të Këshillit për anëtar të Komisionit në përputhje me kriteret e kërkuara për anëtarët e komisionit dhe zëvendësin e tij.
5. Secili kryeprokuror ka të drejtë të nominojë deri dy (2) kandidatë, të cilët plotësojnë kriteret e kërkuara për anëtarët e Komisionit. Kryesuesi e propozon një listë të kandidatëve të nominuar për miratimin nga Këshilli.
6. Komisioni kryesohet nga anëtari i Këshillit nga radhët e prokurorëve.

Neni 33

Kriteret për zgjedhjen e anëtarëve

1. Përzgjedhja e anëtarëve të Komisionit bëhet në bazë të kriterëve të mëposhtme:
 - 1.1. Niveli i vlerësimit të performancës profesionale i dalluar, shumë mirë ose e mirë;

1.2. Asnjë masë disiplinore në 5 vjetët e fundit dhe

1.3. Prokuror në mandat të përhershëm.

Neni 34

Detyrat dhe përgjegjësitë e Komisionit

1. Përgatit listën me emrat e prokurorëve me mandat fillestar dhe të përhershëm, të cilët do t'i nënshtrohen vlerësimit të performancës vitin e ardhshëm dhe ia dërgon atë Këshillit.
2. Përgatit planin vjetor të punës së Komisionit dhe ia dërgon Këshillit për miratim.
3. Vendos për organizimin, menaxhimin dhe administrimin e procesit të vlerësimit të performancës për prokurorët.
4. Në bazë të vendimit të Këshillit, Komisioni kryen vlerësimin e jashtëzakonshëm të performancës së prokurorit.
5. Dërgon raportin me rezultatet e vlerësimit të prokurorët e vlerësuar dhe i informon ata për të drejtën për paraqitjen e kundërshtimit në Këshill.
6. Komisioni ia dërgon Këshillit raportet e vlerësimit të performancës dhe raportin përfundimtar, përfshirë rekomandimet konkrete.
7. Pas pranimit të vlerësimeve vjetore nga eprorët, përfshirë kundërshtimin e prokurorit, Komisioni ia dërgon Këshillit raportin vjetor jo më vonë se 30 ditë nga pranimi i rivlerësimeve të mundshme.
8. Komisioni përgatit plan vjetor të punës dhe ia dërgon Këshillit për miratim.
9. Komisioni do të kërkojë nga prokurori që i nënshtrohet vlerësimit që të sigurojë informacione nga SMIL-i për të kryer procesin e vlerësimit të performancës.
10. Brenda fushëveprimit të kryerjes së detyrave të tij, Komisioni, në përbërje prej të paktën dy (2) anëtarëve të tij, merr pjesë në seancat gjyqësore gjatë procesit të vlerësimit të performancës.
11. Komisioni e informon Këshillin ose Autoritetin Kompetent për çdo pengesë ose neglizhencë në procesin e vlerësimit të performancës.

Neni 35

Kryesuesi dhe zëvendëskryesuesi i Komisionit

1. Komisioni drejtohet nga Kryesuesi i Komisionit, i cili i ka këto autorizime:

- 1.1. Kryeson të gjitha mbledhjet e Komisionit;
 - 1.2. Miraton rendin e ditës;
 - 1.3. Mbikëqyr dhe menaxhon punën e Komisionit;
 - 1.4. Harton planin vjetor të punës së Komisionit;
 - 1.5. Harton raporte periodike për punën e Komisionit dhe
 - 1.6. Përfaqëson Komisionin në Këshill.
2. Në mungesë të Kryesuesit të Komisionit, vepron zëvendëskryesuesi i Komisionit.

Neni 36
Përbërja dhe përzgjedhja e anëtarëve të Komisionit

1. Mandati i Kryesuesit të Komisionit dhe i anëtarit zëvendësues të tij, të cilët vijnë nga radhët e Këshillit, është i njëjtë me mandatin e tyre në Këshill, ndërsa anëtarët e tjerë dhe zëvendësit e tyre zgjidhen në mandat pesë (5) vjeçar.
2. Kryetari i Komisionit do të shërbejë me orar të plotë në Komision.

Neni 37
Përfundimi i mandatit

1. Mandati i një anëtari të Komisionit përfundon në rast të:
 - 1.1. Dështimit të paarsyetuar të anëtarit për të marrë pjesë në aktivitetet e Komisionit për më shumë se tre (3) muaj;
 - 1.2. Ndërprerjes së statusit, mbi të cilin bazohet emërimi në Komision;
 - 1.3. Për shkaqe disiplinore;
 - 1.4. Dorëheqjes;
 - 1.5. Pensionimit dhe
 - 1.6. Vdekjes.
2. Nëse anëtari e shkel parimin e konfidencialitetit, përkatësisht nëse zbulon natyrën, përmbajtjen ose rezultatet e vlerësimit të performancës së prokurorëve, anëtari shkarkohet nga Komisioni me vendim të Këshillit para skadimit të mandatit të tij. Shkarkimi i tillë nuk e përjashton përgjegjësinë penale apo disiplinore.

Neni 38
Fushëveprimi i Komisionit

1. Takimet e Komisionit janë të mbyllura për publikun.
2. Anëtarët e Komisionit njoftohen paraprakisht me rendin e ditës.
3. Procesverbali mbahehet për çdo mbledhje të Komisionit.

Neni 39
Kuorumi dhe vendimmarrja

1. Kuorumi për Komisionin është tre (3) anëtarë. Vendimet merren me shumicë të thjeshtë.
2. Raportet e vlerësimit të performancës nënshkruhen nga të gjithë anëtarët e Komisionit.
3. Nëse një anëtar i Komisionit nuk pajtohet me vlerësimin, kundërshtimi dhe arsyetimi i tij duhet të ceket në procesverbal.

KAPITULLI X
MBËSHTETJA ADMINISTRATIVE PËR KOMISIONIN

Neni 40
Mbështetja administrative për komisionin

Sekretariati dhe administratorët e zyrave të prokurorive do t'i ofrojnë Komisionit mbështetje administrative, duke përfshirë caktimin e zyrtarëve dhe sigurimin e burimeve të nevojshme për funksionimin e tij.

Neni 41
Formularët e vlerësimit

Formularët e vlerësimit, vetëvlerësimi, vlerësimi nga eprori dhe vlerësimi nga Komisioni përcaktohen me Udhëzimin për zbatimin e Rregullores për Vlerësimin e Performancës së Prokurorëve, bazuar në kategorizimin e kriterëve sipas nivelit të prokurorisë, departamentit dhe funksionit. Formularët janë pjesë përbërëse e kësaj rregulloreje.

KAPITULLI XI
MBROJTJA E KONFIDENCIALITETIT

Neni 42
Mbrojtja e konfidencialitetit

Nëse nuk parashihet ndryshe nga ligjet dhe rregulloret e tjera, të dhënat dhe informacionet e mbledhura ose të ruajtura gjatë procesit të vlerësimit janë konfidenciale dhe nuk zbulohen.

Neni 43

Administrimi i dokumenteve pas procesit të vlerësimit

Pas miratimit të vlerësimit të performancës nga Këshilli, Komisioni shkatërron dokumentacionin e përdorur në procesin e vlerësimit, përveç dokumenteve që duhet të mbeten në dosjen e prokurorit.

KAPITULLI XII

DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE DHE KALIMTARE

Neni 44

Dispozitat përfundimtare dhe kalimtare

Procedurat për vlerësimin e performancës së prokurorëve të filluara para hyrjes në fuqi të kësaj rregulloreje do të vazhdojnë dhe përfundojnë në përputhje me dispozitat e Rregullores nr. 12/2015 për Vlerësimin e Performancës së Prokurorëve.

Neni 45

Shfuqizimi

1. Me hyrjen në fuqi të kësaj rregulloreje, shfuqizohet:

- 1.1. Rregullorja nr. 12/2015 për vlerësimin e performancës së prokurorëve dhe
- 1.2. Formularët e vlerësimit të performancës.

Neni 46

Hyrja në fuqi

Kjo rregullore hyn në fuqi më 1 janar 2021.

Bahri Hyseni

Kryesues i Këshillit Prokurorial të Kosovës

