



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KËSHILLI I EMËRIMEVE NË DREJTËSI

METODOLOGJIA PËR VLERËSIMIN DHE ÇAKTIMIN E PIKËVE PËR RENDITJEN E KANDIDATËVE PËR GJYQATAR NË GJYKATËN KUSHTETUESE¹

1. Vlerësimi, pikëzimi dhe renditja e kandidatëve për vendet vakante në Gjykatën Kushtetuese bëhet duke u bazuar në kriteret e posaçme të parashikuara në pikën 4 dhe 5 të nenit 125 të Kushtetutës dhe në nenin 7/a të ligjit nr. 8577/2000 “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, të plotësuara, për aq sa nuk përcaktohet ndryshe në këto dispozita, me kriteret e përgjithshme të vlerësimit të parashikuara në nenin 240 të ligjit nr. 115/2016.

2. Në mbështetje të pikës 2 të nenit 229 dhe të pikës 6 të nenit 240 të ligjit nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”, rregulla më të hollësishme për kriteret dhe procedurën e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve për gjyqtar në Gjykatën Kushtetuese përcaktohen në aktin nënligjor normativ, vendimi i Këshillit të Emërimeve në Drejtësi nr. 5 datë 02.04.2019 “Për kriteret dhe procedurën e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve për pozicionet vakante në Gjykatën Kushtetuese dhe të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë”².

3. Detajimi i mëtejshëm i kriterëve ligjore të posaçme dhe të përgjithshme të vlerësimit dhe përcaktimi më i hollësishëm i peshës specifike të tyre në pikëzimin dhe renditjen e kandidatëve për gjyqtar në Gjykatën Kushtetuese bëhet në Shtojcën nr.1 të vendimit të Këshillit të Emërimeve në Drejtësi nr. 5 datë 02.04.2019 “Për kriteret dhe procedurën e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve për pozicionet vakante në Gjykatën Kushtetuese dhe të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë”.

4. Në dispozitat e ligjeve të sipërcituara dhe në vendimin e Këshillit të Emërimeve në Drejtësi nr. 5 datë 02.04.2019, kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe të renditjes së kandidatëve klasifikohen në tre kategori:

- a) Meritat profesionale;
- b) Meritat morale;
- c) Meritat organizative, drejtuese dhe menaxhuese.

5. Në Shtojcën nr. 1 të vendimit të Këshillit të Emërimeve në Drejtësi nr. 5 datë 02.04.2019, përcaktohen më në detaje ndarja e kriterëve të vlerësimit në kategori, lista e kriterëve që përbëjnë secilën kategori, pikëzimi maksimal i secilës prej tyre, si edhe burimet dokumentare dhe parime metodologjike në funksion të vlerësimit dhe të pikëzimit të kandidatëve për gjyqtar në Gjykatën Kushtetuese.

¹ Miratuar me vendimin nr.51 datë 21.06.2019 të Këshillit të Emërimeve në Drejtësi

² Botuar në Fletoren Zyrtare nr. 46, date 4 Prill 2019

<http://qbznew.qbz.gov.al/eli/fz/2019/46/78c76647-ff37-431c-b9ec-76501167cf68>

6. Në pikën 12 të vendimit nr. 5 datë 02.04.2019, Këshilli i Emërimeve në Drejtësi ka vendosur që të miratojë edhe metodologjinë që përmban shpjegime mbi mënyrën se si Këshilli orientohet dhe arsyeton, sipas cilësive dhe të dhënave konkrete të secilit kandidat në raport me kushtet dhe kriteret ligjore të kandidimit, për vlerësimin dhe pikëzimin e tyre.

7. Kjo Metodologji për Vlerësimin dhe Caktimin e Pikëve për Renditjen e Kandidatëve për Gjyqtar në Gjykatën Kushtetuese shpjegon orientimet që mban parasysh Këshilli në vlerësimin dhe caktimin e pikëve sipas secilës prej kategorive të meritave të kandidatit.

1. MERITAT PROFESIONALE (60 pikë)

A. Historiku arsimor dhe profesional (18 pikë)

Vjetërsia (4 pikë)

Ky kriter vlerëson kohëzgjatjen e karrierës profesionale përtej pragut ligjor prej 15 vitesh, sipas parashikimit të nenit 125 të Kushtetutës. Standardet ndërkombëtare parashikojnë qartë se progresi në karrierë profesionale dhe promovimi nuk duhet të mbështeten vetëm në vjetërsinë si e tillë,³ por më së shumti në cilësitë dhe meritat e konstatuara në realizimin e funksioneve dhe të detyrimeve të tjera profesionale.

Megjithatë, pritshmëria është që kandidati i kërkuar për t'u bërë gjyqtar në Gjykatën Kushtetuese vjen nga një përvojë më e gjatë dhe e gjerë, jetësore dhe profesionale. Prandaj, është e arsyeshme të vlerësohet dhe të caktohen pikë të diferencuara edhe për angazhimin gjithnjë e më të gjatë profesional të kandidatit.

Së fundi, përvoja më e gjatë profesionale reflektohet edhe në vlerësimin e kandidaturës për kriteret e tjera të kategorisë së Meritave Profesionale, si edhe në Meritat Morale dhe Meritat Organizative, Drejtuese dhe Menaxheriale.

Prandaj, në dhënien e 4 pikëve të mundshme, Këshilli mund të mbajë parasysh vlerësimin me 1 pike për çdo katër vite vjetërsi në profesion, bazuar në tabelën orientuese si më poshtë :

Vjetërsi në profesion, në vite kalendarike	Pikë
15-19 vjet	1 Pikë
Mbi 19-23 vjet	2 Pikë
Mbi 23-27 vjet	3 Pikë
Mbi 27 vjet	4 Pikë

³ Këshilli i Europës, Këshilli Konsultativ i Gjyqtareve në Europë (CCJE), Opinioni Nr. 1 (2001) mbi standardet në lidhje me pavarësinë e gjyqësorit dhe palëvizshmërinë e gjyqtarëve, Strasburg, 23 Nëntor 2001, para. 73, e disponueshme në: <https://rm.coe.int/1680747830>; CCJE e përsërit këtë gjë në Opinionin nr. 17 (2014) për vlerësimin e punës së gjyqtarëve, për cilësinë e së drejtës dhe garancinë e pavarësisë së gjyqtarëve, paragrafi 27 "CCJE dhe UN parashikojnë se emërimi dhe promovimi i gjyqtarëve nuk duhet të mbështetet vetëm në vjetërsi, por në kriteret objektive, veçanërisht në aftësi, integritet dhe eksperiencë."

Historiku arsimor (2 pikë)

Sipas këtij kriteri vlerësimi, caktimi i pikëve nga Këshilli për secilin kandidat/e orientohet duke u bazuar në rezultatin e arritur në arsimin e lartë juridik, diplomë e nivelit të dytë apo e ekuivalentuar me të, brenda apo jashtë vendit, sipas përcaktimeve të nenit 7/a, pika 1 shkronja “b” dhe pika 3 shkronja “d” të ligjit nr. 8577/2000, të nenit 240 pika 1 shkronja “c” të ligjit nr. 115/2016, të nenit 124 të ligjit nr. 80/2015 dhe akteve nënligjore të nxjerra në zbatim të këtij ligji lidhur me arsimin e lartë.

Për caktimin secilit kandidat/e të pikëve lidhur me këtë kriter vlerësimi, Këshilli orientohet nga vlerësimi i rezulttit të arritur në arsimim juridik dhe institucioneve arsimore të ndjekura prej tyre, duke filluar nga rezultati minimal ligjor i notës mesatare 8 dhe duke pasur parasysh shtetin dhe llojin e shkollës ku është arritur nota mesatare e arsimimit.

Dispozita e nenit 7/a, pika 3 shkronja “d” të ligjit nr. 8577/2000 përcakton si kriter vlerësimi mesataren e notave jo më pak se 8 ose të barasvlershme me të nëse arsimi i lartë është përfunduar në shkollat jashtë vendit apo në Shkollën e Magjistraturës, duke mos i përcaktuar ndonjë përparësi me pikë shtesë llojit të shkollës së lartë të përfunduar, por vetëm nivelit të mesatares së notave. Pra, vlerësimi i secilit kandidat do të mbajë parasysh dhënien e 1 pike duke filluar nga mesatarja e notave 8.

Bazuar në këto konsiderata, Këshilli do të orientohet në caktimin e pikëve për secilin kandidat sipas vlerësimeve si më poshtë:

- a) Nota mesatare 8 - 9 = 1 pikë
- b) Nota mesatare mbi 9 = 2 pikë

Nisur nga sistemet e ndryshme të vlerësimit të rezultateve të arsimit të lartë në shtete të ndryshme, sipas rastit, Këshilli orientohet për nxjerrjen e notës mesatare të barasvlershme me notën mesatare 8 duke pjesëtuar rezultatin e arritur nga kandidati/tja me notën maksimale të përcaktuar nga sistemi përkatës, si edhe nga Tabela ndërkombëtare të njohura të konvertimit të rezultateve të arsimimit për këtë qëllim.

Kualifikime pasuniversitare (8 pikë)

Kualifikimet pasuniversitare kontribuojnë në rritjen e profesionalizmit. Ky kriter vlerëson llojin dhe nivelin e angazhimit të kandidatit në ndjekjen e veprimtarive të kualifikimit profesional që mundësojnë arritjen e një profesionalizmi më të madh në shërbim të ushtrimit të funksioneve dhe detyrimeve profesionale.

Referuar kritereve ligjore të vlerësimit dhe metodologjisë së pikëzimit të përcaktuara sipas ligjit nr. 8577/2000 “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, si dhe në ligjin nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë” dhe që gjejnë pasqyrim në mënyrë të detajuar në Shtojcën nr. 1 të vendimit të Këshillit të Emërimeve në Drejtësi nr. 5 datë 02.04.2019 “Për kriteret dhe procedurën e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve për pozicionet vakante në Gjykatën Kushtetuese dhe të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë”, kualifikimeve pasuniversitare, si një nga indikatorët me të cilët vlerësohet niveli profesional i kandidatëve, u janë caktuar në total 8 pikë.

Për të realizuar një vlerësim sa më objektiv të kandidatëve që janë mbajtës të titujve akademikë, gradave shkencore, apo që kanë kryer Shkollën e Magjistraturës ose studime të tjera afatgjata, mastera ekzekutivë dhe trajnime të tjera, mbahen në konsideratë edhe kriteret e përcaktuara në ligjin për arsimin e lartë (ligji nr. 80/2015), i cili ka qenë në fuqi në momentin e miratimit të ndryshimeve në ligjin nr. 8577/2000 dhe ligjit nr. 115/2016.

Prandaj, Këshilli do të orientohet që, në vlerësimin dhe pikëzimin e meritës profesionale të kandidaturave për këtë kriter ligjor, mund të caktojë:

1. Për *Titujt akademikë* (ku përfshihen titujt “Profesor” dhe “Profesor i asociuar”) :

- a) Profesor : 6 pikë
- b) Profesor i asociuar : 5 pikë

2. Për *Gradën shkencore* “Doktor” : 4 pikë

3. Nëse titulli akademik ose grada shkencore “Doktor” (PhD) është fituar pranë universiteteve të vendeve anëtare të OECD-së ose BE-së, kandidatit/tes i shtohet 0,5 pikë.

4. Për *Studime afatgjata*, ku përfshihen Shkolla e Magjistraturës, Masteri ekzekutiv dhe studimet e specializuara afatgjata, duke pasur parasysh edhe ecurinë gjatë kryerjes së tyre, të vlerësohen si vijon:

- a) Master ekzekutiv 2 - 3 pikë
- b) Studime të specializuara afatgjata 2 - 3 pikë
- c) Shkolla e Magjistraturës 3 - 4 pikë

5. Nëse kandidati, krahas Shkollën e Magjistraturës:

- a) ka kryer edhe master ekzekutiv apo studime të specializuara afatgjata, i shtohet 0,5 pikë;
- b) ka fituar gradën shkencore “Doktor”, i shtohet 1 pikë;
- c) ka fituar titullin akademik “Profesor i asociuar”, i shtohen 2 pikë;
- ç) ka fituar titullin akademik “Profesor”, i shtohen 3 pikë.

6. Nëse masteri ekzekutiv dhe studimet e specializuara afatgjata janë kryer a fituar pranë universiteteve ose institucioneve të vendeve anëtare të OECD-së ose BE-së, kandidatit/tes i shtohet 0,5 Pikë.

7. Për *Trajnimet e tjera*, ku vlerësohen veçanërisht trajnime me një kohëzgjatje minimale 2 javore, do të mbahen pasur parasysh edhe numri, llojet, tematikat dhe kohëzgjatjet e përgjithshme të trajnimeve në fusha të caktuara, institucionet trajnuese, si dhe nëse trajnimet janë shoqëruar me një certifikatë vlerësimi, për kandidatin/ten Këshilli mund të caktojë deri në 2 pikë.

Njohja e gjuhëve të huaja (4 pikë)

Për vlerësimin e njohurive për gjuhët e huaja, në rastet kur Këshilli e vlerëson të nevojshme, do të caktojë ekspertë të gjuhës së huaj, të cilët japin mendim për shkallën e zotërimit të aftësive gjuhësore të kandidatit/es.

Shkalla e zotërimit të aftësive gjuhësore të kandidatit/es mund të vlerësohet deri në 3 Pikë.

Për vlerësimin konkret në pikë të secilit kandidat/e për shkallën e zotërimit të gjuhës së huaj, Këshilli do të bazohet:

a) Në testet ndërkombëtare dhe në metodat, kriteret dhe nivelin e njohjes së gjuhës së huaj që përdoren nga institucionet e arsimit të lartë sipas përcaktimeve të ligjit nr. 80/2015, veçanërisht nenet 76 dhe 78 të tij, si edhe në udhëzimin nr. 52 datë 03.12.2015 (i ndryshuar) “Për përcaktimin e niveleve të gjuhëve të huaja dhe të testeve ndërkombëtare, për pranimet në programet e studimit të ciklit të dytë dhe të tretë, në institucionet e arsimit të lartë”, përfshirë edhe Kuadrin e Përbashkët Evropian të Referencave për Gjuhët.

b) Në mendimin me shkrim të dhënë nga ekspertët, të cilët, pas intervistës që zhvillohet me kandidatin për këtë qëllim, do të japin vlerësimin e tyre për nivelin e njohjes së gjuhës së huaj. Përveç intervistës, eksperti mund ta mbështesë mendimin e tij edhe në punimet me shkrim të kandidatit në gjuhë të huaj.

Në vlerësimin dhe pikëzimin e shkallës së zotërimit të gjuhëve të huaja sipas këtij kriteri, Këshilli do të mbajë parasysh njohjen nga kandidatët/et të pesë gjuhëve të huaja (anglisht, frëngjisht, gjermanisht, italisht dhe spanjisht), të treguara në nenet 76 pika 4 dhe 78 pika 3 të ligjit nr. 80/2015. Në mënyrë të veçantë, Këshilli do të konsiderojë në vlerësim shkallën e zotërimit të gjuhëve anglisht e frëngjisht.

Vlerësimi i nivelit të njohjes së gjuhës së huaj do të orientohet mbi gjuhën apo njërin nga gjuhët që vetë kandidati deklaron paraprakisht se preferon të testohet gjatë zhvillimit të intervistës. Nga ana tjetër, përkundrejt mospërfitimit të pikëve përkatëse për këtë kriter vlerësimi, kandidati/tja mund të zgjedhë, sipas çmimit të tij/saj, që të mos i nënshtrohet vlerësimit të Këshillit për gjuhët e huaja gjatë intervistës.

Këshilli mban parasysh edhe zotërimin e gjuhëve të tjera të deklaruara për të cilat kandidati/tja nuk testohet gjatë intervistës, me kushtin që të jenë të shoqëruara me dokumente vlerësuese të vlefshme për nivelin e njohurive të tyre. Në këtë rast, krahas vlerësimit konkret me pikë për gjuhën e huaj të zgjedhur prej tij/saj për pikëzim, kandidatit/es mund ti shtohet 1 Pikë.

Gjithashtu, në varësi të të dhënave të jetëshkrimit profesional të kandidatëve dhe të dokumentacionit të vlefshëm të paraqitur prej tij/saj, Këshilli do të përcaktojë, rast pas rasti, kandidatët për të cilët nuk nevojitet të realizohet veprimi i verifikimit në intervistë të nivelit të njohjes së gjuhëve të huaja. Të tilla raste mund të jenë, ndër të tjera, kryerja e studimeve të larta në cikël të plotë në universitete të njohura jashtë shtetit.

B. Kualifikimi i përgjithshëm profesional (30 pikë)

Duke realizuar në fillim vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve sipas ecurisë dhe historikut të arsimit dhe të shkuarës së tyre profesionale (Seksioni A “*Historiku arsimor dhe profesional*”), ky Seksion B synon të identifikojë ata kandidatë të cilët kanë performuar në mënyrë të dalluar në fushën përkatëse të ushtrimit të profesionit. Prandaj, Seksioni B synon të vlerësojë dhe pikëzojë kandidatët duke u mbështetur në arritjen e rezultateve më të larta dhe të dallueshme profesionale, e të konsideruara gjerësisht.

Në vlerësimin dhe pikëzimin e çdo kandidati, Këshilli do të vlerësojë si sasinë ashtu edhe cilësinë e rezultateve profesionale, me një fokus të veçantë tek cilësia. Në këtë mënyrë, Këshilli mund të marrë në konsideratë caktimin e një maksimumi prej 25 pikësh për sa i përket vlerësimit cilësor dhe një maksimum prej 5 pikësh për vlerësimin e sasisë së rezultateve profesionale.

Vlerësimi sasior

Vlerësimi sasior mund të realizohet sipas informacionit të detajuar në jetëshkrim ose në dokumente të tjerë të cilat përmbajnë të dhëna statistikore për sasinë dhe tipologjinë e punimeve dhe dokumenteve profesionale të kandidatit, të përgatitur në kuadër të përmbushjes së funksioneve dhe veprimtarive profesionale, sipas profilit përkatës. Informacioni sasior mund të lidhet me dokumente, duke përfshirë por pa u kufizuar në: vendime gjyqësore, kërkesa për gjykim, konkluzione përfundimtare, padi, parashtresa të mbrojtjes së çështjes, mjete të kundërshtimit të vendimeve, akte administrative dhe parashtrime në praktika administrative të përgatitura me kontribute nga kandidati, përfaqësime të ndryshme të interesave publike ose private përpara organeve të drejtësisë ose institucioneve brenda apo jashtë vendit, prezantime, artikuj dhe publikime shkencore e profesionale.

Në caktimin e pikëve të mundshme, Këshilli mund të ndjekë një qasje krahasuese, që do të thotë duke iu referuar produktivitetit të një kolegu “mesatar”. Produktiviteti mesatar mund të rezultojë në 1 pikë. Pikët e tjera mund të caktohen në varësi të tipologjisë së punimeve dhe dokumenteve profesionalë të kandidatit.

Vlerësimi cilësor

Midis të gjitha punimeve dhe dokumenteve profesionalë gjatë karrierës, kandidati përzgjedh dhe i parashtron Këshillit, pesë ndër punimet më të dallueshme sipas tij/saj, ku paraqiten aftësitë e tij/saj intelektuale dhe profesionale në nivelin më të lartë.

Elementet shtesë mbi cilësinë e rezultateve profesionale mund të nxirren nga dokumentet zyrtarë për rezultatet e procesit të vlerësimit profesional të paraqitur nga kandidati ose të kërkuara nga Këshilli nga autoritetet përkatëse, si edhe dokumentet zyrtarë të cilët paraqesin cilësinë dhe arritjet gjatë eksperiencës në punë, nga institucionet kombëtare dhe ndërkombëtare.

Pesë dokumentet profesionalë vlerësohen nga Këshilli, mbështetur në indikatorë të tillë si:

1. Origjinaliteti dhe/ose impakti (duke përfshirë kontrollin për plagjiaturë) të dokumentit

Këshilli, në këtë rast, vlerëson nivelin e njohurive të reja të nxjerra nga pesë dokumentet e paraqitura prej kandidatit – në vend të përmbledhjes të njohurive tashmë të njohura – edhe pse kandidati mund të ketë nxjerrë argumente nga punë të tjera kërkimore për të mbështetur argumentet e tij/saj. Në rastin e magjistratëve dhe të avokatëve, kjo mund të vlerësohet me anë të aftësisë për të ndikuar në vlerësimin e praktikës së re gjyqësore ose interpretimit të ri të ligjit, ku ekzistojnë boshllëqe ligjore ose ku ligji është i paqartë. Në rastin e profesorëve dhe lektorëve të drejtësisë, origjinaliteti dhe ndikimi mund të interpretohen si kontribuues për një këndvështrim të ri ndaj kërkimit ekzistues, ose nëse punimet e kandidatit kanë nxjerrë përfundime të reja nga një seri të dhënash kërkimore të publikuara. Në rastin e nëpunësve të

nivelit të lartë në administratën publike, origjinaliteti interpretohet si aftësia për të ndikuar dhe kontribuar në vendime të reja politikash solide në përputhje me ligjin, parimet kushtetuese dhe standardet ndërkombëtare, të përshtatura me kontekstin lokal.

2. Aftësitë analitike

Aftësitë analitike i referohen mundësisë për të mbledhur dhe për të analizuar informacione dhe për të identifikuar zgjidhje me anë të një zhvillimi logjik të koncepteve ligjore. Një element kyç për mendimin analitik është aftësia për të identifikuar marrëdhëniet shkak-pasojë si edhe për të shqyrtuar se si konceptet, institutet, dispozitat e reja lidhen me ato origjinale, ose se si ato zbatohen në kontekst. Në rastin e magjistratëve dhe avokatëve, dhe deri diku, për sa i përket profesorëve dhe lektorëve të së drejtës kjo vlerësohet me anë të aftësisë për të identifikuar një çështje ligjore, për ta kornizuar atë brenda parimeve të përgjithshme doktrinale, për të identifikuar burimet relevante të ligjit dhe për të ofruar argument në lidhje me zbatimin e parimeve dhe parashikimeve ligjore për zgjidhjen e problemit. Në mënyrë analoge, në rastin e nëpunësve të nivelit të lartë në administratën publike, aftësitë analitike do të interpretoheshin si aftësia për të parashikuar probleme duke identifikuar paraprakisht pasojat e vendimeve për politikën dhe për gjetjen e zgjidhjeve efikase.

3. Aftësitë kërkimore

Aftësitë kërkimore i referohen aftësisë për të kërkuar, lokalizuar, shkëputur, organizuar dhe përdorur informacionet të cilat janë relevante për një temë të caktuar. Në këtë aspekt, Këshilli vlerëson masën se sa kandidati përdor dhe krahason në 5 punimet e paraqitura burime të ndryshme nga sistemi vendas ligjor; burimet nga sisteme të ndryshme ligjore; identifikon praktikën gjyqësore vendase dhe atë ndërkombëtare si edhe të dhënat relevante, në mbështetje të një vendimi ose interpretimi të caktuar.

4. Saktësia dhe precizoni

Saktësia i referohet mbulimit të duhur të tematikave në detajet e duhura, ndërsa precizoni lidhet me përcjelljen vetëm të materialit të nevojshëm, duke reduktuar përsëritjet dhe duke hequr detajet e panevojshme. Këshilli vlerëson nëse dokumentet e paraqitura nga kandidati përmbajnë një përcaktim të qartë të problemit; përcaktojnë problemin paraprakisht, përdorin në mënyrë korrekte dhe konsistente termat teknike, i referohen dhe menaxhojnë me efikasitet, në vendin e duhur dhe sipas llojit të qëllimit të aktit praktikën e konsoliduar gjyqësore, praktikën e unifikuar të Gjykatës së Lartë, praktikën gjyqësore të Gjykatës Kushtetuese, GJEDNJ dhe të gjithë jurisprudencën.

5. Qartësia

Qartësia i referohet lehtësisë në kuptueshmëri dhe lexueshmëri. Këshilli vlerëson nëse në punimet e paraqitura nga kandidatet përdoren: gjuha e thjeshtë dhe e drejtpërdrejtë; përdorimi i saktë i rregullave gramatikore dhe atyre të sintaksës; përzgjedhja e kujdesshme e gjuhës, i paragrafëve dhe strukturës së fjalisë për të shprehur kuptimin; krerët e formuluar në mënyrë efikase për të orientuar lexuesit dhe për të ruajtur në fokus kuadrin e plotë.

Duke pasur parasysh sa shpjegohet më sipër, Këshilli do të vlerësojë pesë dokumentet sipas këtyre indikatorëve, duke caktuar për secilin prej tyre pikë maksimale sime poshtë:

Indikator	Pikët Maximale*
Originaliteti dhe impakti	6
Aftësitë analitike	6
Aftësitë kërkimore	4
Saktësia dhe precizioni	5
Qartësia	4
Totali	25

*Në rastin e plagjiaturës, rezultatet e përgjithshme mund të vlerësohen me 0.

C. Kualifikimi shtesë profesional (12 pikë)

Në mënyrë ideale, Gjykata Kushtetuese duhet të përbëhet nga anëtarë me ekspertizë në fusha të ndryshme të së drejtës me një veprimtari të njohur profesionale. Fushat e ndryshme të ekspertizës do të plotësojnë njëra-tjetrën për të pasuruar dhe zgjeruar fushën e mbulimit të aktiviteteve të Gjykatës Kushtetuese.

Prandaj, ky kriter i tretë i vlerësimit të meritave profesionale synon të vlerësojë rëndësinë dhe dobinë e specializimit të arritur në përvojën e veçantë profesionale të kandidatit, në mënyrë që të sigurojë ‘plotësimin e ekspertizës’ profesionale dhe të pasurojë kapacitetet profesionale të Gjykatës Kushtetuese me profesionistë të spikatur nga fusha e të drejtës kushtetuese, e të drejtave të njeriut apo fusha të tjera specifike të së drejtës. Si e tillë, perspektiva e vlerësimit është e ndryshme nga vlerësimi i “kualifikimit të përgjithshëm profesional” në Seksionin B më lart.

Në vlerësimin e kandidatëve, Këshilli do të marrë parasysh llojin, plotësimin e ekspertizës, thellësinë dhe kohëzgjatjen e angazhimit të posaçëm ose të profilizuar në fusha konkrete të së drejtës, siç jepet në veprimtaritë profesionale të kandidatit dhe në ushtrimin e funksioneve institucionale, lidhur me ushtrimin e profesionit.

Skema e pikëzimit dhe renditjes në Shtojcën nr. 1 të vendimit të KED nr. 5 datë 02.04.2019 bën dallimin ndërmjet ekspertizës në të drejtën kushtetuese dhe të drejtat e njeriut (A) dhe ekspertizës në fusha të tjera të veçanta të së drejtës (B): në varësi të profilit të tyre kandidatët mund të vlerësohen në një specializim ose, në mënyrë alternative, në një tjetër, duke marrë një maksimum prej 8 pikësh.

Specializimi në të drejtën kushtetuese, të drejtat e njeriut OSE në fusha të tjera të së drejtës (8 pikë)

Në varësi të historikut dhe specializimit të kandidatëve (në të drejtën kushtetuese dhe të drejtat e njeriut, nga njëra anë, ose në fusha të tjera të së drejtës nga ana tjetër) Këshilli mund të diferencojë pikëzimin ndërmjet kandidatëve, për shembull, në bazë të: kohëzgjatjes së angazhimit në fushën përkatëse; botime përkatëse; ndikimit të rezultateve profesionale në fushën përkatëse; konsulencave në fushën përkatëse të specializimit.

Në rastin e kandidatëve që kanë ekspertizë në fusha të tjera të veçanta të së drejtës, ekspozimi ndaj së drejtës kushtetuese është një aset, ilustruar për shembull nëpërmjet: referencave të çështjeve në Gjykatën Kushtetuese, analizës së praktikës gjyqësore në Gjykatën Kushtetuese ose GJEDNJ në gjykime, padi, vendime, ankesa, rekurse, përfaqësim të çështjeve para Gjykatës Kushtetuese ose GjEDNJ-së.

Angazhime profesionale shitesë (4 pikë)

Ky kriter synon të vlerësojë vetëm angazhimet, të cilat nuk janë vlerësuar nga Këshilli sipas kritereve të mëparshme, pra as në kriterin “Kualifikimi i përgjithshëm profesional” dhe as në kriterin “Specializim në të drejtën kushtetuese ose të drejtat e njeriut, ose ekspertizë në fusha të tjera të veçanta të së drejtës”. Këshilli mund të vlerësojë, në veçanti, prezantimet në konferenca shkencore kombëtare dhe ndërkombëtare (bazuar në fjalimet e paraqitura); kontribute në hartimin e legjislacionit (bazuar në të dhëna të dokumentuara të paraqitura); konsulenca, siç janë dokumentuar; pozicione përkatëse si i/e ftuar nderi dhe angazhime në fushën juridike etj.

Në caktimin e pikëve në dispozicion, Këshilli mund të marrë në konsideratë aspekte të tilla si: sasinë dhe cilësinë e angazhimit, rolin e luajtur nga kandidati dhe ndikimin në veprimtarinë specifike dhe shtrirjen ndërkombëtare të angazhimit.

2. MERITAT MORALE (30 pikë)

Vlerësimi i meritave morale mund të jetë problematik, sepse karakteristika të tilla të një personi janë jashtëzakonisht të vështira për t'u përkufizuar. Një kritikë e zakonshme është se vlerësimet e meritave morale priren të kenë norma të larta dështimi, janë subjektive dhe përdorimi i një vlerësimi shumë të rreptë mund të rezultojë në refuzimin e kandidatëve të ndershëm.

Nëse burime mjaftueshëm të besueshme tregojnë mangësi të një kandidati në këto aspekte, kandidati përkatës duhet të renditet ulët, megjithëse ai/ajo mund të ketë aftësi të shkëlqyera njohëse. Në mënyrë që të shmanget që një person me aftësi të tilla të shkëlqyera njohëse, por me merita morale të ulta të renditet në vendet e para, skema e renditjes paraqet një gamë mjaft të lartë pikësh.

Një nga sfidat e mëdha të Këshillit do të jetë gjetja e burimeve përkatëse dhe përcaktimi i besueshmërisë së tyre. Anëtarët e Këshillit duhet të vërtetojnë informacionin e marrë.

Integriteti është një karakteristikë që një person e ka ose nuk e ka. Prandaj, në rast të treguesve nga burime të besueshme në lidhje me një mangësi në integritet, Këshilli do të shënojë mundësisht 0.

Duke qenë në dijeni të këtyre konsideratave të historikut, në këtë seksion Këshilli do të vlerësojë nëse dhe në çfarë mase kandidati respekton, miraton dhe mbështet vlerat themelore të punës së gjyqtarit, siç janë: integriteti, rezervimi dhe diskrecioni, dhe i përgjigjet pritshmërive të publikut, duke demonstruar cilësitë personale të mençurisë, ndershmërisë, ndjenjës së humanizmit, guximit, seriozitetit dhe maturisë. Gjyqtari duhet të jetë i vetëdijshëm se sjellja profesionale, jeta private dhe sjellja në shoqëri kanë ndikim në imazhin e drejtësisë dhe besimit të publikut.

Në lidhje me këtë, puna e Këshillit do të udhëhiqet dhe do të mbështetet nga Parimet e Bangalorit për sjelljen gjyqësore dhe komentari përkatës,⁴ si dhe parimet për etikën gjyqësore të përpunuara nga Rrjeti Evropian i Këshillave Gjyqësorë (ENCJ).⁵

Integriteti etik dhe moral (18 pikë)

Gjyqtari duhet të përmbushë rolin e tij/të saj me integritet, në interes të drejtësisë dhe shoqërisë. Sipas parimeve të ENCJ-së për etikën gjyqësore një detyrë e tillë integriteti zbatohet si në jetën publike, ashtu edhe në jetën personale. Integriteti është atribut i korrektesisë dhe drejtësisë. Duke u bazuar në përpunimin e hollësishëm të parimit të integritetit që jepet në dokumentet ndërkombëtare të referencës, Këshilli mund të vlerësojë elementët vijues (siç parashtrohet në parimet e ENCJ-së):

1. Detyrimi i ndershmërisë, korrektesës dhe respektit

Këshilli mund të marrë parasysh në vlerësim se përmbushja e këtij detyrimi profesional kërkon që kandidati në ushtrimin e profesionit dhe funksioneve duhet të tregojë dhe të provojë se në mënyrë të ndërgjegjshme dhe me vërtetësi shmanget nga çfarëdo sjellje që tregon mungesë respekti, vetëpërmbytje, ndjeshmërie, vëmendjeje apo qasje të papërshtatshme dhe ofensive, pra jo thjesht e vetëm shmangien nga sjellje që formalisht kualifikohen se janë në kundërshtim me ligjin.

Gjithashtu, Këshilli mund të marrë parasysh në vlerësim nëse dhe në çfarë mase kandidati/tja janë kujdesur dhe tregojnë kujdes për sa vijon:

- a) Kandidati ushtron dhe ka ushtruar (në të kaluarën) funksionet profesionale pa favorizim.
- b) Kandidati nuk kërkon ndërhyrje të pamërituara për të arritur ndonjë transferim, emërim apo promovim personal dhe as të veprojë për të kërkuar përfitimin e një avantazhi për veten ose për të tjerët.
- c) Kandidati refuzon të pranojë çfarëdo dhurate ose avantazhi për veten ose për ata që janë pranë tij/saj, kur ushtron funksionin e gjyqtarit ose profesion tjetër.
- ç) Kandidati ushtron funksionet profesionale duke zbatuar me ndershmëri rregullat e procedurës.

2. Detyrimi për respektimin e nderit dhe të dinjitetit

Në lidhje me dinjitetin, Këshilli vlerëson nëse kandidati/tja, nga njëra anë, ka treguar dhe premtion të tregojë vëmendje dhe interes për respektimin e dinjitetit të individëve dhe, nga ana tjetër, nëse kandidati dëshmon se sillet dhe vepron në përputhje me ligjin.

Në lidhje me nderin, Këshilli vlerëson nëse kandidati/tja dëshmon se nuk cenon nderin në sjellje dhe veprimtari duke siguruar që, nëpërmjet praktikës së tij/të saj profesionale dhe të jetës e të personit të tij/të saj, ai/ajo nuk ka cenuar dhe nuk rrezikon të cenojë imazhin dhe figurën publike të gjyqtarit, gjykatës dhe të sistemit të drejtësisë.

⁴UNODC, Komentari për Parimet themelore të Bangalorit për Etikën Gjyqësore, Shtator 2007, https://www.unodc.org/documents/corruption/publications_unodc_commentary-e.pdf

⁵Raporti për etikën gjyqësore I GRUPIT TË PUNËS SË ENCJ-së 2009-2010, <https://www.enci.eu/images/stories/pdf/ethics/judicialethicsdeontologiefinal.pdf>

Prandaj, Këshilli mund të marrë në konsideratë edhe nëse, si edhe deri në çfarë mase, në sjelljen dhe performacën e kandidatit ka gjetur zbatim sa vijon: A ka mirësjellje kandidati në lidhje me të gjithë profesionistët dhe stafin e përfshirë në punën e përditshme, administratën dhe sekretariatit, nëpunësit, avokatët dhe juristët, magistratët, palët e tjera të përfshira në çështje, klientët, studentët dhe shtypin?

3. *Parimet e Bangalorit* përcaktojnë se nuk ka shkallëzime integriteti të përkufizuara si të tilla. Integriteti është absolut. Në sistemin gjyqësor, integriteti është më shumë se një virtut, është një domosdoshmëri.

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

- a) Nëse nuk ka informacione në dispozicion që tregojnë se kandidatit i mungon integriteti, konkluzioni duhet të jetë në favor të kandidatit.
- b) Nëse ka informacione që kandidati është (ose ka qenë në të kaluarën) në një nga situatat e parashikuara më sipër, do të caktohen 0 pikë sipas këtij kriteri vlerësimi.

Njohuritë personale të një kandidati nuk mund të konsiderohen si një burim i mjaftueshëm, në vetvete nga ana e anëtarëve të Këshillit. Në përgjithësi, Këshilli do të nxjerrë informacione nga burime të tilla si shprehjet e përdorura nga kandidati, të dokumentuara ose në deklarata publike, të dhënat e seancave gjyqësore, dëshmitë nga dokumentet zyrtare, etj.

Reputacioni (10 pikë)

Degët e shkencës kanë identifikuar lloje të ndryshme personalitetesh, në varësi të të cilave, një person ka tendencë të bëhet i njohur për një rreth më të gjerë ose më të kufizuar personash. Personat që kanë personalitete të hapura dhe aktiviste natyrisht kërkojnë dhe mund të fitojnë më shumë publicitet, ndërsa personalitetet introverte, të mbyllura ose të tërhequra, më shumë janë të prirur të veprojnë në një shkallë më të vogël e të kufizuar.

Gjithashtu, një person mund të ketë pasur mundësinë të bëhet i njohur nga një publik i gjerë për shkak të situatave të rastësishme, për shembull për shkak të ekspertizës së tij/të saj në një fushë të caktuar, e cila në një moment të caktuar bëhet e rëndësishme për shoqërinë, ose jo, ose për shkak të pozicionit të tij/të saj në një periudhë të caktuar kohore, ndërkohë që, një person tjetër nuk është i ekspozuar dukshëm ndaj marrëdhënieve me publikun e më gjerë, por, gjithsesi, e ka krijuar një atmosferë që e dallon dhe e vlerëson atë për mjedisin e tij/të saj qoftë edhe më të kufizuar profesional.

Këshilli mban parasysh që llojet e ndryshme të personalitetit ose situatat e tjera më të rastësishme dhe efektet që këto kanë në reputacion nuk i vënë kandidatë të caktuar *ex ante* (bazuar në parashikime më shumë sesa fakte) në një avantazh apo disavantazh kundrejt të tjerëve.

Në përgjithësi, qëllimi i arsytimit të këtij indikatori është të vlerësojë nëse dhe deri në çfarë mase kandidati mund të pranohet se përmbush pritshmëritë e qytetarëve dhe të shoqërisë në lidhje me cilësitë profesionale të tilla si: rezerva dhe diskrecioni, kujdesi dhe respekti, si dhe cilësitë personale si: mençuria, besnikëria, humanizmi, serioziteti dhe maturia.

Reputacioni, si i tillë, ndërtohet dhe vjen nga integriteti dhe profesionalizmi, të cilat gjithashtu vlerësohen edhe kriteret e tjera të vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes. Një reputacion i mirë nxit krijimin dhe ekzistencën e besimit, por reputacioni shkon edhe përtej performancës *de facto* të individit, përderisa një pjesë thelbësore e reputacionit lidhet me perceptimin. Prandaj, për të shmangur mbivendosjet me vlerësimin e bërë në kriteret e tjera, Këshilli mund të marrë parasysh këtu vetëm vlerësimin e aspekteve që nuk janë vlerësuar më parë.

Në caktimin e pikëve në dispozicion Këshilli mund të vlerësojë shkallën në të cilën mbizotëron perceptimi i mëposhtëm:

a) Kandidati ka shmangur sjelljen që mund të sjellin bindjen se vendimet e tij/të saj nxiten nga motive të ndryshme nga zbatimi i drejtë dhe i arsyetuar i ligjit.

b) Kandidati kryen detyrat e tij/të saj profesionale në mënyrë të kujdesshme dhe efikase; ai/ajo konsiderohet një person i devotshëm, me mentalitet praktik dhe është model për të tjerët në angazhim.

c) Kandidati nuk ka tejkalime dhe ekstravagancë në ushtrimin e funksioneve të tij/të saj.

ç) Kandidati kryen funksione profesionale me ndershmëri, d.m.th. kandidati nuk i tejkalon kompetencat që i janë besuar atij/asaj dhe i ushtron ato, si edhe nuk kryen veprimtari që rezultojnë përtej kufijve ligjorë në raport me statusin ligjor dhe detyrat profesionale të kryera.

d) Kandidati ka ndjenjë humanizmi.

dh) Sjellja e përgjithshme e kandidatit të mund të konsiderohet e përshtatshme në raport me detyrat profesionale dhe pritshmëritë e përgjithshme për një gjyqtar të Gjykatës Kushtetuese. Serioziteti dhe rregullsia kërkojnë moskryerjen e një numri sjelljesh kundërproduktive në punë si për shembull:

- përdorimi i të mirës publike përtej qëllimit që është dhënë në administrim/përdorim;
- keqpërdorim informacioni, duke përfshirë edhe pengimin e fluksit të njohurive organizative (për shembull, fshehja e qëllimshme e njohurive, kur kolegët e kërkojnë këtë, ose akumulimi i informacioneve, duke fshehur faktin e zotërimit të tyre);
- keqpërdorimi i kohës së punës, personelit dhe burimeve për qëllime private,
- *cyber-loafing*, d.m.th. navigimi në internet në çfarëdo forme i detyrave që nuk lidhen me punën, duke përfshirë thirrjet telefonike të gjata private;
- bullizmi (p.sh. keqtrajtimi progresiv dhe sistematik i kolegëve ose stafit vartës, nëpërmjet abuzimit verbal, thashethemeve, përjashtimit social, ose përhapjes së thashethemeve);
- frekuentimi i dobët (mungesa, mungesa e informacionit për mungesat në punë);
- sjellje dhe veprimtari në jetën e përditshme për realizimin e interesave të ndryshme individuale që nuk perceptohen të pritshme a të përshtatshme nga një individ në ushtrimin e një funksioni a detyre profesionale të caktuar apo që mund të ushtrojë detyrën e gjyqtarit kushtetues;
- përdorimi i alkoolit ose drogës etj.

Angazhimi në ndjekje të kauzave të shoqërisë civile (2 pikë)

Ky kriter synon të vlerësojë vetëm angazhimet, të cilat nuk janë vlerësuar nga Këshilli sipas kritereve të mëparshme, në veçanti nën “angazhimin profesional shtesë”.

Angazhimi në një fushë tjetër përveç asaj ligjore i ofron një kandidati mundësinë për të zgjeruar horizontet e tij ose të saj dhe i jep kandidatit një ndjeshmëri për problemet në shoqëri, e cila plotëson njohuritë e fituara nga ushtrimi i detyrave në profesionin ligjor.

Për sa i përket gjyqtarëve, parimet e Bangalorit për etikën gjyqësore parashetrojnë në mënyrë të qartë se një gjyqtar mund të marrë pjesë në edukimin e komunitetit dhe mund të angazhohet në aktivitete të përshtatshme jashtëgjyqësore në mënyrë që të mos izolohet nga komuniteti. Në këtë drejtim, Këshilli, mund të vlerësojë nëse kandidati angazhohet dhe/ose përkushtohet në cilëndo nga aktivitetet që vijojnë:

- a) Pjesëmarrja në edukimin qytetar të komunitetit, në formën e të folurit publikisht, mësimdhënies ose pjesëmarrjes në aktivitete të tjera jashtëgjyqësore.
- b) Angazhimi në arte, sporte dhe aktivitete të tjera sociale dhe rekreative, nëse aktivitete të tilla nuk e ulin dinjitetin e detyrës së kandidatit ose nuk ndërhyjnë në kryerjen e detyrave.
- c) Pjesëmarrja në komunitet, organizata jofitimprurëse të llojeve të ndryshme si anëtar i organizatës dhe i organeve drejtues të saj. Shembujt përfshijnë organizatat bamirëse, këshillat e universiteteve dhe të shkollave, organet fetare, laike, bordet spitalore, klubet shoqërore, organizatat sportive dhe organizatat që promovojnë interesa qytetare, mjedisore, kulturore ose artistike.

3. MERITAT ORGANIZATIVE, DREJTUESE DHE MENAXHERIALE (10 pikë)

Cilësia e platformës dhe e vizionit të paraqitur (3 pikë)

Këshilli do të vlerësojë këtu cilësinë, thellësinë dhe origjinalitetin e vlerësimeve dhe objektivave të identifikuar nga kandidati në dokumentin ku paraqet programin dhe vizionin, për qëllimin e arritjes së një organizimi dhe funksionimi cilësor dhe efikas të Gjykatës Kushtetuese në ushtrimin e funksioneve të specifikuar në Kushtetutë dhe ligj.

Në lidhje me këtë kriter vlerësimi Këshilli mund të vlerësojë sa vijon:

- a) nivelin e kuptimit që kandidati/tja ka për rolin e tij/të saj si gjyqtar në Gjykatën Kushtetuese dhe për rolin e Gjykatës Kushtetuese si e tillë;
- b) vizionin e kandidatit në lidhje me sfidat kryesore me të cilat përballet Gjykata Kushtetuese, nga perspektiva materiale dhe organizative ;
- c) mendimet dhe sugjerimet e kandidatit për t'i adresuar këto sfida.

Aftësitë vendimmarrëse (4 pikë)

Këshilli do të vlerësojë këtu nivelin e aftësive të fituara në përvoja, pozicione dhe përgjegjësitë e mbuluara, në lidhje me aspektet që kanë të bëjnë me menaxhimin, sjelljen dhe administrimin e punëve.

Këshilli mund të vendosë të caktojë pikë shtesë për kandidatët që kanë mbajtur pozicione drejtuese ose që kanë kryer funksione që përfshijnë vendimmarrje me efekt të drejtpërdrejtë ndaj palëve të treta.

Aftësitë e komunikimit dhe përfaqësimit publik (2 pikë)

Aftësitë e komunikimit luajnë një rol të rëndësishëm në kryerjen e funksionit të një gjyqtari. Gjyqtari pritët të dëgjojë me kujdes palët në të gjitha fazat e procedurës. Dëgjimi nënkupton mungesën e paramendimeve dhe paragjytimeve. Kjo cilësi nënkupton jo vetëm mendjen e hapur dhe gatishmërinë e vërtetë, por edhe aftësinë për të ngritur dyshime në lidhje me veten.

Prandaj, Këshilli do të vlerësojë nëse një kandidat është në gjendje të komunikojë me të tjerët, edhe nëse kandidati e shpreh veten në mënyrë të qartë, lehtësisht të kuptueshme, të matur, me respekt dhe në mënyrë jodiskriminuese.

Informacione të këtij lloji mund të merren sidomos nga intervistat, ashtu si edhe nga burimet dokumentare.

Puna në ekip dhe puna në ambiente multidisiplinore (1 pikë)

Kandidati i përshtatshëm për t'u bërë gjyqtar në Gjykatën Kushtetuese ka kompetenca dhe aftësi të mëdha profesionale. Ai/ajo duhet të ofrojë dëshmi të aftësisë për t'u përshtatur shpejt me zhvillimet e reja. Kandidati duhet të demonstrojë një qasje metodike ndaj punës, si dhe aftësinë për të qenë pjesë e një komuniteti pune, d.m.th. të punojë në ekipe me kolegët dhe anëtarët e stafit. Sipas këtij indikator, Këshilli do të vlerësojë ekspozimin e kandidatit ndaj punës në ekip, ambienteve ndërkombëtare dhe multidisiplinore gjatë karrierës.