



Kingdom of the Netherlands

CSDG

Center  
for the Study  
of Democracy  
and Governance

# Vlerësim i Sistemit të Vlerësimit të Performancës së Prokurorëve të Prokurorive të Juridiksionit të Përgjithshëm në Shqipëri

DOKUMENT POLITIKASH



QERSHOR 2024



Kingdom of the Netherlands

# Vlerësim i Sistemit të Vlerësimit të Performancës së Prokurorëve të Prokurorive të Juridiksionit të Përgjithshëm në Shqipëri

DOKUMENT POLITIKASH

## Autorë

Ilvana Dedja LLM  
Nino Strati

## Rishikim i brendshëm

Arjan Dyrmishi

## Design

Ergys Temali

## Images

freepik.com



Center for the Study of Democracy and Governance  
Qershor 2024

Ky dokument politikash është përgatitur nga Qendra për Studimin e Demokracisë edhe Qeverisjes në kuadër të projektit: “Përmirësimi i Debatit të Politikave dhe Llogaridhënies në Përbushjen e Grupit të Parë të Kapitujve Negociues (Cluster 1), përmes Krijimit të Platformës së Negociatave BE-Shqipëri për Cluster 1 (C1-EU-NPA)”, mbështetur nga Ambasada e Mbretërisë së Vendeve të Ulëta në Tiranë.

Opinionet, gjetjet, përfundimet dhe rekomandimet e shprehura në këtë dokument janë të autorëve dhe nuk reflektojnë opinionet apo pikëpamjet e Ambasadës së Mbretërisë së Vendeve të Ulëta në Tiranë.



# PËRMBAJTJA

<b>LISTA E SHKURTIMEVE DHE AKRONIMEVE.....</b>	<b>5</b>
<b>PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....</b>	<b>6</b>
<b>KONTEKSTI .....</b>	<b>13</b>
<b>STANDARDET NDËRKOMBËTARE DHE METODOLOGJIA .....</b>	<b>19</b>
METODOLOGJIA.....	29
<b>SISTEMI I VLERËSIMIT I PROKURORËVE NË SHQIPËRI.....</b>	<b>33</b>
PERIUDHA E PARË: PARA REFORMËS NË DREJTËSI .....	35
PERIUDHA E DYTË: VETINGU.....	40
PERIUDHA E TRETË: SISTEMI AKTUAL I SISTEMIT TË VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS SË PROKURORËVE.....	41
SISTEMI I VLERËSIMIT I PERFORMANCËS SË PROKURORËVE NË SHQIPËRI .....	53
<b>DREJT PËRMIRËSIMIT TË PERFORMANCËS SË PROKURORËVE .....</b>	<b>64</b>
<b>KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME .....</b>	<b>67</b>
<b>PROBLEMET E IDENTIFIKUARA DHE IMPAKTI NË VLERËSIMIN E PERFORMANCËS SË PROKURORËVE</b>	
<b>SHTOJCA 1: METODOLOGJIA E PIKËZIMIT E SISTEMIT TË VLERËSIMIT .....</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>86</b>
LEGJISLACIONI KOMBËTAR .....	86
LIGJE .....	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>
STANDARDET NDËRKOMBËTARE .....	86
INTERNATIONAL ASSOCIATION OF PROSECUTORS – IAP .....	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>
WORLD BANK .....	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>
COUNCIL OF EUROPE .....	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>
OECD.....	87
PROKURORIA E PËRGJITHSHME .....	87
KËSHILLI I LARTË I PROKURORISË (KLP).....	88



## LISTA E SHKURTIMEVE DHE AKRONIMEVE

<b>BE</b>	Bashkimi Evropian
<b>CAMS</b>	Sistemi i Menaxhimit të Çështjeve të Sheërbimit të Prokurorisë Shqiptare
<b>CSDG</b>	Center for the Study of Democracy and Governance
<b>GJEDNJ</b>	Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut
<b>GJK</b>	Gjykata Kushtetuese
<b>GJL</b>	Gjykata e Lartë
<b>PGJ</b>	Policia Gjyqësore
<b>QTI</b>	Qendra e Teknologjisë së Informacionit për Sistemin e Drejtësisë
<b>OPGJ</b>	Oficer i Policisë Gjyqësore
<b>OSBE</b>	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Europë
<b>ILD</b>	Inspektori i Lartë i Drejtësisë
<b>TI</b>	Teknologjia e informacionit
<b>KE</b>	Këshilli i Evropës
<b>KEDNJ</b>	Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut
<b>KLQJ</b>	Këshilli i Lartë Gjyqësor
<b>KLP</b>	Këshilli i Lartë i Prokurorisë
<b>KM</b>	Këshilli i Ministrave
<b>KPA</b>	Kolegji i Posaçëm i Apelit
<b>KPGJ</b>	Komisioni i Policisë Gjyqësore
<b>KPK</b>	Komisioni i Pavarur i Kualifikimit
<b>KPP</b>	Kodi i Procedurës Penale
<b>MD</b>	Ministria e Drejtësisë
<b>OJQ</b>	Organizata Jo-Qeveritare
<b>PP</b>	Prokuroria e Përgjithshme
<b>SHM</b>	Shkolla e Magjistraturës
<b>SND</b>	Strategjia Ndërsektoriale e Drejtësisë
<b>SVPAPMP</b>	Sistem i Vlerësimit të Punës dhe Aftësive Profesionale dhe Morale të Prokurorëve
<b>OKB</b>	Organizata e Kombeve të Bashkuara
<b>UNODC</b>	Zyra e Organizatës së Kombeve të Bashkuara për Drogën dhe Krimin

# PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Përkufizimi i suksesit në punën e prokurorëve nuk është detyrë e lehtë. Roli i prokurorëve është i shumëanshëm dhe kompleks, i cili përfshin dimensione ligjore, etike dhe sociale. Prokurorët kanë detyrë të garantojnë drejtësinë, të sigurojnë që procesi ligjor të jetë i drejtë dhe t'u shërbejnë interesave të komunitetit. Ata duhet të balancojnë ndjekjen penale me detyrimin për të mbrojtur të drejtat e të akuzuarve, duke ruajtur standardet më të larta të integritetit dhe profesionalizmit. Duke marrë në konsideratë këto përgjegjësi të ndryshme, vlerësimi i prokurorit kërkon një vlerësim gjithëpërfshirës të performancës, sjelljes së tyre etike, aftësinë për të menaxhuar dhe kryer hetime të plota dhe ndikimin e tyre në komunitetin të cilit i shërbejnë.

Në Shqipëri, vlerësimi i performancës së prokurorëve ka marrë vëmendje si një komponent kritik në forcimin e shtetit të së drejtës dhe rritjen e besimit të publikut në sistemin gjyqësor. Pas largimit të sistemit të drejtësisë nga prokurorë të cilët nuk kaluan vlerësimin e veting-ut, sfida vijuese është garantimi i standardeve më të larta në punën dhe performancën e prokurorëve që janë pjesë e që do të bëhen pjesë e sistemit. Për këtë arsye, mirëfunksionimi i sistemit të vlerësimit etiko-profesional të prokurorëve, potencialisht, mund të ndikojë në krijimin e një kulture të mirë gjyqësore dhe profesionale, ku prokurorët janë të motivuar profesionalisht për të performuar mirë gjatë kryerjes së detyrave të tyre prokuroriale.

Sistemi i vlerësimit etik dhe profesional i prokurorëve u reformua me Ligjin nr. 96/2016 "Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve". Ligji nr. 96/2016 parashikon kriteret dhe procedurën për vlerësimin e magjistratit prokuror dhe magjistratit gjyqtar, si dhe detyrimin e Këshillit përkatës (në rastin e prokurorëve, KLP), për të miratuar një rregullore të detajuar mbi vlerësimin etik dhe profesional të magjistratit. KLP-ja miratoi me Vendimin nr. 78, datë 24.05.2022, Rregulloren "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve", i cili rregullon vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve të prokurorive të juridiksionit të përgjithshëm në Republikën e Shqipërisë.<sup>1</sup>

Në një analizë krahasuese të tre sistemeve të vlerësimit të performancës, që kemi pasur në njëzet vitet e fundit, (1) Sistemin e Vlerësimit të Punës dhe Aftësive Profesionale e Morale të Prokurorëve (Prokurori i Përgjithshëm, Urdhri nr. 221, datë 19.11. 2012 për miratimin e Rregullore për "Sistemin e Vlerësimit të Punës dhe të Aftësive Profesionale e Morale të Prokurorëve", (2) Sistemi për rivlerësimin kalimtar të prokurorëve të rregulluar me ligjin nr. 84/2016 "Për tranzicionin rivlerësimi i gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë" dhe (3) Sistemi i vlerësimit

---

<sup>1</sup> Shih Vendimi nr. 406, datë 28.12.2023, Për "Caktimin me short të prokurorëve për të cilët do të kryhet vlerësimi etik dhe profesional përgjatë vitit 2024, të relatorit dhe këshilltarit ligjor përgjegjës për procedurën e vlerësimit";



të performancës së prokurorëve të rregulluar me ligjin nr.96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve) (Këshilli i Lartë i Prokurorisë, Urdhri nr. 85, datë 09.05.2022, Rregullore për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve) vijmë në përfundimet e mëposhtme:

- Sistemi i vlerësimit të performancës para nisjes së reformës në drejtësi kishte hapësirë për interpretim te organet përkatëse që bënë vlerësimin. Duke qënë se Grupi i Ekspertëve të Lartë në Analizën e Sistemit të Drejtësisë në 2015 identifikoi probleme me nepotizmin, klientelizmin dhe korrupsionin, potencialisht, kishte rrisht që kur vlerësimet e performancës kryheshin, vendimet mbi performancën e prokurorëve përdorshin për promovimin ose uljen në detyrë të prokurorëve sipas preferencave të drejtuesve (pavarësisht se kjo nuk është e mbështetur në prova faktike por nga thënie);
- Sistemi aktual i vlerësimit të performancës së prokurorëve shton mbi sistemin e mëparshëm për sa i përket kriterëve të përdorura për të vlerësuar (si aftësitë profesionale, aftësitë organizative, pozita etike dhe sociale, angazhimet personale dhe profesionale), dhe shkon përtej duke prezantuar një metodologji pikëzimi. Gjithashtu, sistemi aktual i vlerësimit të performancës ka prezantuar procedura të ndryshme për vlerësimin e drejtuesit të prokurorisë, anëtarit të KLP-së dhe prokurorit të komanduar në KLP apo në Prokurorinë e Përgjithshme. Një tjetër element që ka ndryshuar është frekuenca e kryerjes së vlerësimit të performancës. Në sistemin e mëparshëm, vlerësimet e performancës kryheshin rregullisht, pa kaluar tre vjet nga një vlerësim performance në tjetrën. Në sistemin aktual, shpeshësia e vlerësimeve përcaktohet nga numri i viteve në profesion, i cili mund të jetë çdo 3 ose 5 vjet;
- Proceduralisht, të dy sistemet ndjekin pothuajse të njëjtën procedurë vlerësimi (me ndryshimin e strukturave): Drejtoria e Inspektiveve dhe Burimeve Njerëzore në sistemin e mëparshëm të vlerësimit të performancës bënte punën përgatitore dhe përgatiste aktin e vlerësimit fillestar të performancës së prokurorit. Drejtuesi i Prokurorisë jepte mendimin e tij dhe më pas ia kthente Këshillit të Prokurorisë, e cila do ta dërgonte për miratim në Prokurorit të Përgjithshëm. Në sistemin aktual, një komision prej dy personash (këshilltar dhe relator) përgatit raportin përfundimtar të vlerësimit të performancës së prokurorit. KLP vendos në një seancë plenare për vlerësimin e performancës. Të dy sistemet e vlerësimit kanë parashikuar të drejtën e ankimit të vendimit në mekanizmat e brendshëm. Sistemi i mëparshëm i vlerësimit nuk parashikonte që prokurori të kishte të drejtën e ankimit gjyqësor kundër vendimit, ndërsa sistemi aktual i vlerësimit e ka parashikuar këtë të drejtë, por vetëm për shkelje të rënda procedurale;
- Analiza për sistemin e drejtësisë (2015) nuk ka evidentuar në mënyrë eksplicite ndonjë problem, gjetje apo rekomandim në lidhje me sistemin e vlerësimit të performancës së prokurorëve. Shumica e rekomandimeve të tyre lidheshin me



vlerësimin e performancës së gjyqtarëve. Duke qenë se Ligji nr. 96/2016 është hartuar duke marrë parasysh gjetjet e Grupit të Ekspertëve të Nivelit të Lartë, është ngritur shqetësim nëse çështjet në lidhje me sistemin e vlerësimit të performancës së prokurorëve nuk janë adresuar në mënyrë adekuate. Gjatë diskutimeve të Fokus Grupit me prokurorët e Prokurorisë së Rrethit Tiranë, pjesëmarrësit vunë në dukje se sistemi i vlerësimit mund të jetë dizenuar në mënyrë më të përshtatshme për gjyqtarët, pasi disa metrika nuk arrijnë të kapnin thelbin e punës së prokurorëve. Prokurorët ngritën shqetësime në veçanti për sistemin e pikëve, i cili mund të diskriminonte ndërmjet një prokurori që merret vetëm me çështjet penale, kundrejt atij prokurori që merret me çështje penale, si dhe angazhohet në punë akademike, si shembull. Gjithashtu, u theksua se kriteri për mentorimin e magistratëve mund të jenë potencialisht diskriminuese për prokurorët që punojnë në prokuroritë e rretheve, pasi ata nuk mund të mentorojnë objektivisht studentët në shkollën e magistraturës. Kriteret e tjera si pjesëmarrja në konferenca dhe trajnime vihen në diskutim për logjikën dhe domosdoshmërinë e tyre në punën e një prokurori;

- Për më tepër, sistemi aktual është burokratik dhe i ndërlikuar. Në një intervistë me një anëtar të KLP-së, u evidentua se raportet e para të vlerësimit të performancës së prokurorëve ishin rreth 300 faqe. Vlerësimi i performancës së prokurorëve nuk supozohet të ndodhë vetëm një herë gjatë karrierës së një prokurori, por duhet të jetë një mekanizëm funksional, që operon në mënyrë të duhur dhe evidenton prokurorët që performojnë më mirë në sistem. Duke marrë në konsideratë kompleksitetin, mungesën e të dhënave dhe statistikave për shumë nga treguesit dhe indikatorët e sistemit të vlerësimit të performancës së prokurorëve, sistemi aktual i vlerësimit të performancës është kthyer në një mekanizëm jofunksional, duke dështuar të prodhojë një vendimarrje nga KLP-ja mbi ndonjë nga prokurorët që janë caktuar për të marrë vlerësimin e performancës së tyre, në këto tre vite;
- Është evidentuar një metodologji e ngjashme e ndjekur nga vetingu dhe sistemi aktual i vlerësimit etiko-profesional i prokurorëve. Veting-u ishte një zgjidhje *sui generis* dhe *ad hoc* për problemet e sistemit të drejtësisë. Për këtë arsye, mënyra e funksionalizimit të tij mund të justifikohet për qëllimin e nevojshëm, për të luftuar korrupsionin dhe joprofesionalizmin brenda sistemit. Një element që evidentohet i ndryshëm është mekanizmi kontrollues i veting-ut. Në sistemin aktual ka mekanizma kontrolli monitorues, por jo në nivelin e paraqitur të vetingu; dhe
- Sistemi i vlerësimit të performancës së prokurorëve duhet të jetë i qëndrueshëm, i drejtpërdrejtë, të mos lërë hapësirë për interpretim dhe të bazohet në vlerësime logjike, të drejta dhe të sakta të performancës së prokurorët. Nëse kjo nuk arrihet, rrezikohet të: (1) promovohet ose ulen në detyrë prokurorë me performancë të keqe, të cilët kanë arritur formalisht të "hakojnë" sistemin e pikëve, ose (2) çenohet apo ulet integriteti dhe besimi në procesin e vlerësimit





të prokurorëve, duke çuar në padrejtësi dhe humbje të besimit të publikut në sistemin gjyqësor.

Sinteza e analizës mbi studimet, dokumentet dhe vlerësimet e sistemeve të vlerësimit të performancës së prokurorëve në sisteme të ndryshme prokuroriale është se që një sistem vlerësimi i performancës të funksionojë, **ai duhet të jetë i dizajnuar posaçërisht për prokurorët**, të marrë parasysh metrikat sasiore dhe cilësore dhe të jetë i orientuar drejt qëllimi nga rezultati. Duke marrë parasysh gjetjet e Fokus Grupit, seancat plenare të KLP-së dhe intervistat me aktorë të ndryshëm të sistemit, çështjet kryesore që lidhen me dizenjimin e sistemit të vlerësimit të performancës së prokurorëve për prokurorët në prokuroritë e juridiksionit të përgjithshëm janë:

### **GJETJA 1:**

Sistemi i vlerësimit të performancës për prokurorët ka fuqi prapavepruese për shkak të Ligjit nr. 96/2016. Prokurorët që kanë punuar në sistemin e drejtësisë para vitit 2016 do të vlerësohen në bazë të një mekanizmi që ata nuk ishin në dijeni dhe nuk e dinin se duhej të respektonin. Kjo rregullore bie ndesh me parimet ligjore dhe logjikën e një sistemi të vlerësimit të performancës. Kjo mund të çojë në vlerësime diskriminuese midis prokurorëve më me përvojë dhe atyre të sapoemëruar, duke i favorizuar këta të fundit për role drejtuese, gjë që mund të ulë cilësinë e sistemit të drejtësisë.

### **GJETJA 2:**

Sistemi i vlerësimit përfshin metrika të pa matura më parë nga prokuroritë, duke krijuar pengesë për përfundimin e proceseve të vlerësimit. Konkretisht, treguesit janë të rinj, që do të thotë se prokuroritë nuk kanë të dhëna historike apo metoda të përcaktuara për gjurmimin dhe vlerësimin e këtyre kritereve. Ky boshllëk i të dhënave e ka bërë të vështirë për KLP-në të përpilojë raporte të plota dhe të besueshme të vlerësimit të performancës. Për më tepër, metrikat e reja mund të kërkojnë zbatimin e proceseve krejtësisht të reja të mbledhjes së të dhënave, duke rënduar më tej zyrat që janë të kufizuara nga burimet. Për të adresuar këtë, prokuroritë e juridiksionit të përgjithshëm aktualisht po nxjerrin manualisht të dhënat e nevojshme. Megjithatë, kjo qasje është e gabuar dhe ka të ngjarë të dështojë për disa arsye, pasi nxjerrja manuale e të dhënave është e prirur për gabime; mungon ekspertiza e nevojshme statistikore për mbledhjen dhe interpretimin e saktë të të dhënave; dhe zyra të ndryshme të prokurorive mund të zbatojnë metoda të ndryshme për mbledhjen e të dhënave, duke çuar në mospërputhje në të gjithë sistemin.

### **GJETJA 3:**



Disa nga metrikat e prezantuara konsiderohen të palogjikshme dhe të parëndësishme për prokurorët. Prokurorët në përgjithësi kanë treguar nevojën për një sistem më të përshtatshëm dhe objektiv për të vlerësuar performancën e tyre në detyrat e tyre ligjore.

#### **GJETJA 4:**

Sistemit aktual i mungojnë mekanizmat efektiv të reagimit që prokurorët të shprehin shqetësimet dhe sugjerimet e tyre në lidhje me procesin e vlerësimit. Procesi i vlerësimit të performancës është i lidhur pazgjidhshmërisht me karrierën e prokurorëve. Duke qenë se ka patur një paaftësi për të trajtuar çështjet dhe problemet me sistemin e vlerësimit të performancës, një shkëputje mes subjektivitetit (vetë prokurorëve), mekanizmit të vlerësimit (KLP) dhe Prokurori të Përgjithshëm, kjo mund të çojë në pakënaqësi dhe mosangazhim mes prokurorëve, duke penguar më tej efektivitetin e sistemit.

#### **GJETJA 5:**

Prezantimi i metrikave subjektive ose mbështetja në mbledhjen manuale të të dhënave rrit rrezikun e subjektivitetit në vlerësim. Pa kontrolle dhe balanca rigoroze, paragjykimet personale të atyre që kryejnë vlerësimet mund të ndikojnë në rezultatet e sistemit të vlerësimit. Për më tepër, disa aspekte të performancës së prokurorisë, të tilla si aftësia për të ndërmarrë hetime logjike, për të mbledhur prova siç kërkohet nga ligji, dhe për të interpretuar ligjin dhe për të analizuar jurisprudencën (kriteret e grupit 1 të sistemit aktual të vlerësimit), nuk duhet t'i nënshtrohen vlerësimit nga një komisioni vlerësues në mënyrë cilësore. Dhënia e këtyre prerogativave vlerësuese një komisioni vlerësues është e papërshtatshme dhe minon rolin dhe bashkëpunimin gjyqësor-prokurori. Duhet të ketë një dallim të qartë midis matjeve të performancës të përshtatshme për detyrat prokuroriale dhe atyre që duhet të rezervohen për mbikëqyrjen gjyqësore. Gjithashtu, komisioneve të vlerësimit mund t'u mungojë ekspertiza ligjore e nevojshme për të vlerësuar siç duhet komponentët teknikë të interpretimit të ligjit dhe mbledhjes së provave. Kjo mund të rezultojë në vlerësime që nuk përfaqësojnë në mënyrë të drejtë respektimin e normave ligjore nga ana e prokurorit.

#### **GJETJA 6:**

Ekziston një nevojë thelbësore për rritjen e bashkëpunimit dhe koordinimit ndërmjet Prokurorit të Përgjithshëm dhe Këshillit të Lartë të Prokurorisë. Një bashkëpunim i tillë do të mundësonte një qasje më të integruar për vlerësimin e performancës së prokurorisë, duke siguruar që të merren parasysh pikëpamjet prokuroriale dhe mbikëqyrja administrative. Pavarësisht se është një sistem i bazuar



në pikë, komisioni vlerësues ka tagër të gjërë vlerësimi. Ndërkohë, një zgjidhje potenciale mund të jetë vendosja e standarteve nga Prokurori i Përgjithshëm, në lidhje me standardet e përdorura në të gjitha prokuroritë e juridiksioneve të përgjithshme në Shqipëri.

Mosaarritja e KLP-së për të finalizuar vlerësimet e performancës për shkak të këtyre sfidave minon besueshmërinë dhe efektivitetin e të gjithë sistemit të vlerësimit. Pa të dhëna të sakta dhe të plota, vlerësimet mund të mos pasqyrojnë në mënyrë të qartë aftësinë dhe performancën e prokurorëve. Kjo mund të sjellë rezultate të padrejta, si dhe mund të çënojë besimin në drejtësinë dhe objektivitetin e procesit të vlerësimit.

Si prioritet, studimi rekomandon që KLP dhe Prokuroria e Përgjithshme të fokusohen në dy elementë kyç, para se të përshtatet potencialisht sistemin e vlerësimit të performancës me nevojat e prokurorëve:

### **Krijimi një kulture të matjes së mirë të performancës**

Sistemi i vlerësimit ka paraqitur treguesit në bazë të të cilëve do të vlerësohen prokurorët; por atyre u mungon të përcaktojnë se çfarë përbën performancë të mirë për prokurorët. Prokuroria e Përgjithshme, në bashkëpunim me KLP-në, duhet të punojë drejt krijimit të një kulture të matjes së mirë të performancës. Ata duhet të sigurohen që rëndësia e matjes së performancës të kuptohet gjerësisht dhe të përqafohet nga të gjitha palët e interesuara, duke përfshirë prokurorët, administratën dhe politikëbërësit, përmes fushatave ndërgjegjësuese, sesioneve trajnuese dhe përpjekjeve të komunikimit.

Gjithashtu, duhet të ketë udhëzime dhe standarde të qarta për të ndihmuar prokurorët të kuptojnë se çfarë pritet prej tyre për sa i përket sjelljes profesionale, efikasitetit dhe efektivitetit të punës së tyre.

Më e rëndësishmja, të gjitha institucionet përkatëse duhet të inkurajojnë reagimin konstruktiv i cili lehtëson përmirësimin e vazhdueshëm dhe nxjerrin në pah performancën më të lartë të prokurorëve. Nëpërmjet kësaj, përcesimi mund të synojë të krijojë prokurorë të cilët performojnë me nivel të lartë në sistemin e drejtësisë, duke krijuar një efekt domino si për gjyqtarët ashtu edhe për avokatët për t'u përshtatur më mirë me performancën e tyre. Së fundi, konceptualisht, duhet të ndryshoë qasja që sistemi i vlerësimit të performancës të përdoret për të "kapur" prokurorët me performancë të keqe. Është e rëndësishme që përmes sistemit të vlerësimit të performancës të synohet krijimi i një sistemi transparent dhe objektiv i cili mundëson identifikimin e prokurorëve me performancën më të mirë, të cilët meritojnë të avancojnë në karrierën e tyre.

### **Përcaktimi dhe testimi i masave të performancës**



Konsensusi është se sistemi aktual i vlerësimit të performancës ka dështuar të arrijë misionin e tij. Mungesa e përfundimit e të paktën 1 (një) vlerësimi të performancës në tre vjet është dëshmi e mjaftueshme për të mbështetur këtë deklaratë.

Potencialisht, sistemi i vlerësimit të performancës ka nevojë të reformohet (edhe pse është problematike që ne po bëjmë një reformë të bazuar në një sistem të reformuar së fundmi). Për këtë arsye, institucionet përkatëse duhet të bashkëpunojnë për të identifikuar masat e performancës që pasqyrojnë me saktësi përgjegjësitë dhe detyrat e ndryshme të prokurorëve. Është e rëndësishme që përpara zbatimit të çdo ndryshimi në sistemin e vlerësimit, KLP të kryejë teste pilot të masave të propozuara të performancës për të vlerësuar fizibilitetin, vlefshmërinë dhe besueshmërinë e tyre. Gjithashtu, një rekomandim i mirë është që të merren mendimet nga prokurorët dhe palët e tjera të interesuara për të identifikuar sfidat e mundshme dhe fushat për përmirësim.

Gjithashtu, inkurajohet ndjekja e standardeve ndërkombëtare. Megjithatë, vlerësimi i performancës së prokurorit duhet të bazohet në kontekstin kulturor dhe historik të një vendi. Për të përcaktuar se cilët nga prokurorët tanë janë më të mirët, nuk këshillohet të projektohet një sistem në vakum apo gjendje ideale pa marrë parasysh kërkesat dhe kapacitetet e sistemit aktual të prokurorisë.



## KONTEKSTI

Reforma në drejtësi e nisur në 2016 synoi "krijimin e një drejtësie të besueshme, të drejtë, të pavarur, profesional dhe të orientur drejt shërbimit, të hapur, të përgjegjshëm dhe efiçent, i cili gëzon besimin e publikut, të mbështesë zhvillimin e qëndrueshëm social-ekonomik të vendit dhe të mundësojë integrimin e tij në familjen evropiane".<sup>2</sup> Në këtë proces, u krijuan institucione të reja të drejtësisë, u ndryshuan mekanizmat, si dhe u shtuan forma dhe trajta të reja të marrëdhënieve ndërvepruese ndërmjet aktorëve. Qëllimin ishte që sistemi i drejtësisë të jetë vetëmenaxhues, joklientelist, jo i korruptuar, dhe që qytetarët të besojnë në mirëfunksionimin e tij.

Në 2016, u miratua Ligji nr. 96/2016 "Për Statusin e prokurorëve dhe gjyqtarëve", ku parashikohet sistemi aktual i vlerësimit të performancës së prokurorëve.

Nga viti 2016 deri më tani, vlerësimet e performancës së prokurorëve janë kryer në bazë të procesit të rivlerësimit kalimtar, bazuar në Ligjin nr. 84/2016 "Për rivlerësimin kalimtar të gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë" ("Vetingu"). Ky sistem vlerësimi është një procedurë *ad hoc*, e krijuar dhe dizenuar për të "garantuar funksionimin e shtetit të së drejtës, pavarësisë së sistemit të drejtësisë, si dhe rikthimin e besimit të publikut tek institucionet e këtij sistemi, sipas parashikimeve të nenit 179/b të Kushtetutës"<sup>3</sup>. Si i tillë, me realizimin e qëllimit të tij, ky sistem i vlerësimit duhet t'i linte vend sistemit të ri të vlerësimit të performancës së prokurorëve, të parashikuar në Ligjin nr. 96/2016. Pra, për të bërë një paralelizëm, në rast se "vetingu" ishte procedura në një "kohë të masave të jashtëzakonshme", sistemi aktual i vlerësimit të performancës së prokurorëve është për kohë të paqtë të operacionalitetit të sistemit të drejtësisë.

Deri në prill të vitit 2024, Këshilli i Lartë i Prokurorisë ("KLP") nuk kishte përfunduar asnjë vlerësim të performancës së prokurorëve në bazë të metodologjisë së re.<sup>4</sup> Në kthim-përgjigjen e Qendrës për Studimin e Demokracisë dhe Qeverisje për qasje në dokumentat dhe raportet e vlerësimit të prokurorëve për vitet 2022, 2023 dhe 2024, KLP-ja u përgjigj se për shkak të mungesave të të dhënave nga zyrat e prokurorive, procesi kishte mbetur pezull. Në momentin që sistemi i ri i vlerësimit ka nisur me *backlog*, lind pyetja nëse dizenjimi i sistemit është i vesuar.

Përveç dizenjimit të sistemit të vlerësimit, i rëndësishëm për t'u analizuar është dhe konteksti i implementimit të sistemit të vlerësimit të performancës së prokurorëve. Elementë si numri i prokurorëve, ngarkesa e çështjeve, kushtet e punës dhe sfidat e veçanta të sistemit të drejtësisë në Shqipëri duhet të merren parasysh për të kuptuar plotësisht efektivitetin dhe ndikimin e sistemit të ri të vlerësimit.

---

<sup>2</sup> Komisioni i Posaçëm Parlamentar për Reformën në Sistemin e Drejtësisë, Strategjia e Reformës në Sistemin e Drejtësisë (2015), fq. 2.

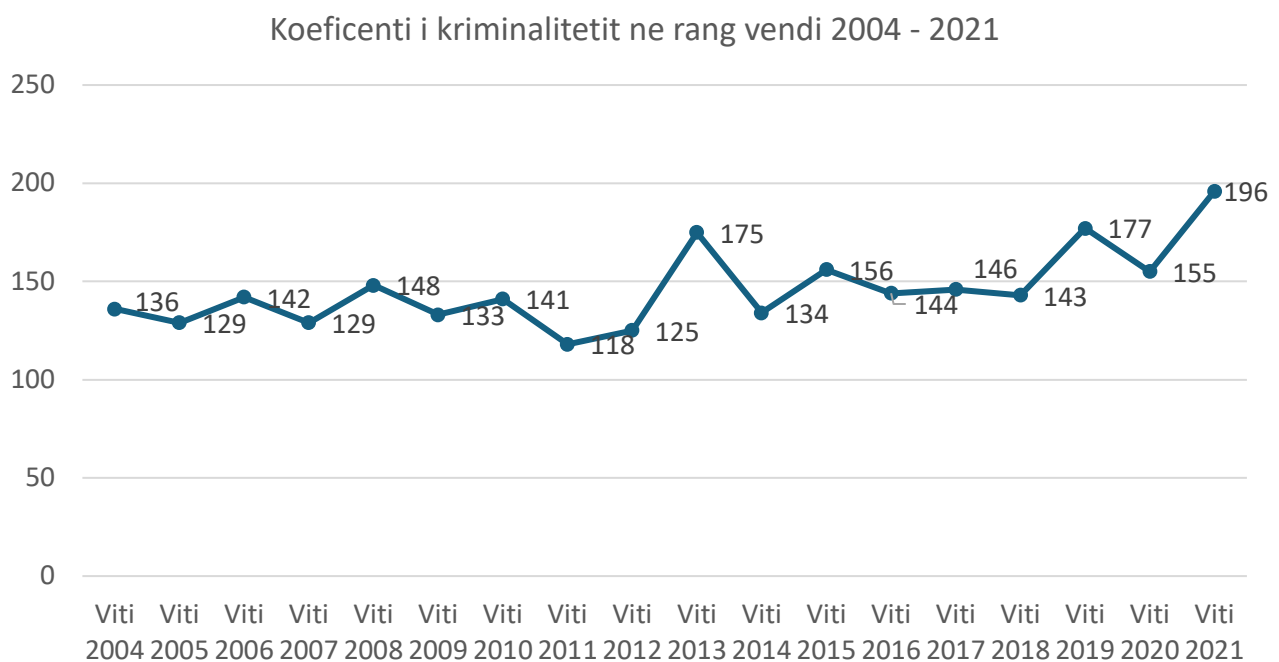
<sup>3</sup> Ligji nr. 84/2016, Për rivlerësimin kalimtar të gjyqtarëve në Republikën e Shqipërisë, Neni 1.

<sup>4</sup> KLP, Kthim përgjigje, Nr. 963/1 Prot., datë 20.04.2024.



Në 2022, Shqipëria ka më pak se 8 prokurorë për 100 000 banorë (202 prokurorë me kohë të plotë).<sup>5</sup> Mesatarja e BE-së në vitin 2021 ishte 10.8 prokurorë për 100 000 banorë.<sup>6</sup> Ky dallim në numrin e prokurorëve tregon një mungesë potenciale të kapacitetit të sistemit të drejtësisë për të mbuluar nevojat e popullsisë për të patur një rend juridik të sigurtë. Në lidhje me performancën, mungesa e numrit të mjaftueshëm të prokurorëve mund të çojë në një ngarkesë të lartë pune për secilin prokuror, duke ndikuar në shkallën e tyre të efikasitetit dhe aftësinë për të trajtuar çështjet penale në një mënyrë të shpejtë dhe efektive. Kjo situatë gjithashtu mund të ndikojë në qëllimin e prokurorëve për të përmbushur detyrat e tyre me standardet më të larta të profesionalizmit dhe integritetit.

Nga 2004 deri në 2021, llogaritet një koeficient mesatar vjetor rreth 146 krime për 100 000 banorë.<sup>7</sup> Viti 2021 shënon vlerën më të lartë të këtij indikator, përkatësisht 196 krime për 100 000 banorë, ndërsa 2011 shënon vlerën më të ulët me 118 krime për 100 000 banorë.<sup>8</sup> Ulja ose ngritja e këtij koeficienti mund të reflektojë performancën e sistemit të drejtësisë, duke treguar aftësinë e tij për të parandaluar dhe përballuar kriminalitetin në mënyrë efektive.



**Grafik 1:** Koeficienti i kriminalitetit në Republikën e Shqipërisë

**Burimi:** MD / **Komente dhe Analiza:** Open Data Albania

<sup>5</sup> KE, Progres Raporti mbi Shqipërinë (2022), fq. 22.

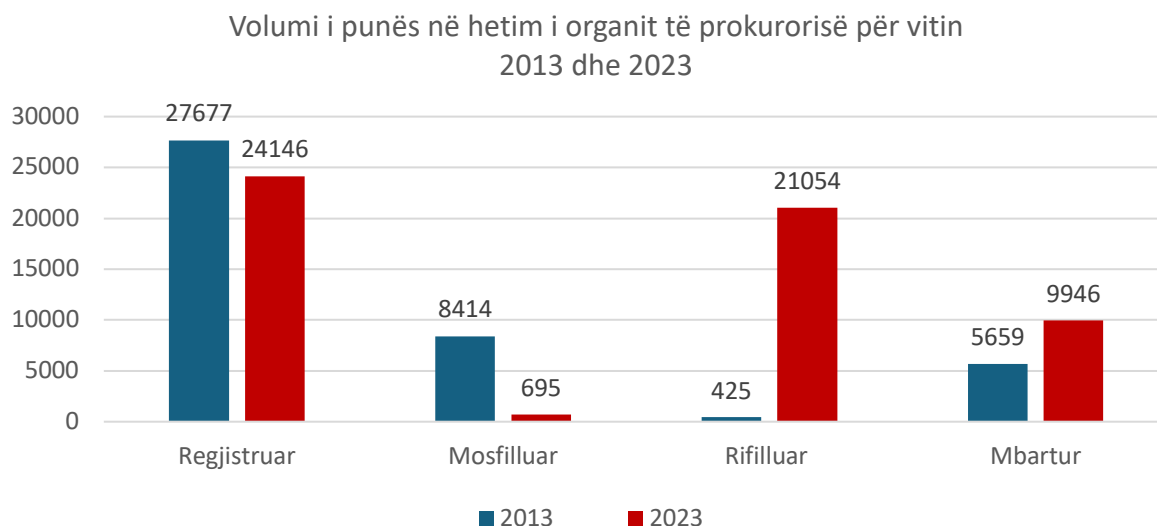
<sup>6</sup> KE, Progres Raporti mbi Shqipërinë (2022), fq. 22.

<sup>7</sup> [Open Data Albania](#) (2023), aksesuar për herë të fundit 1.06.2024.

<sup>8</sup> Shih po aty. Nga 2016 në vijim, vlera nuk ka qënë konstantë në rritje ose në zbritje, por ka patur një trajektore të thyer.



Sistemi i vlerësimit individual të performancës së prokurorëve nuk mund të vlerësohet në vakum. Një volum i lartë i punës në hetim mund të sjellë një ngarkesë të madhe pune për prokurorët dhe për personelin e sistemit të drejtësisë. Kjo mund të ketë si rezultat ngarkesa e prokurorëve me shumë detyra dhe çështje që duhet të trajtojnë në një periudhë kohore të shkurtër.



**Grafik 2: Volumi i punës në hetim i organit të prokurorisë për vitin 2013<sup>9</sup> versus 2023**  
**Burimi: Raporti i Prokurorit të Përgjithshëm mbi gjendjen e kriminalitetit për vitin 2013 dhe 2023.**

Në një vështrim krahasimor të volumit të punës së prokurorisë në vitin 2013 me vitin 2023, diferenca është e dukshme. Në 2023, organi i prokurorisë ka përballuar një volum prej 55347 çështjesh<sup>10</sup>, duke u rritur për rreth 63.95% nga viti 2013 në vitin 2023.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Viti 2013 është viti i parë i vlerësimit të performancës së prokurorëve, në bazë të rregullores

<sup>10</sup> Raporti i Prokurorit të Përgjithshëm mbi gjendjen e kriminalitetit (2023), fq. 45.

<sup>11</sup> Raporti i Prokurorit të Përgjithshëm mbi gjendjen e kriminalitetit (2013), fq. 30. Mungojnë të dhëna të numrit total të prokurorëve në organigramën e sistemit të prokurorisë në vitin 2013. Në bazë të Vendim nr. 17 datë 23.04.2013, të Gjykatës Kushtetuese, me kërkesë Tom Dedaj dhe subjekte të interesuara Prokuroria e Përgjithshme dhe Zyra e Përmbartimit Gjyqësor "Etebest" me objekt "Konstatimi i cenimit të parimit për një proces të rregullt ligjor, si pasojë e mosekzekutimit të vendimit gjyqësor të formës së prerë nga autoritetet e ngarkuara nga ligji, brenda afatit të arsyeshëm, në kuptim të nenit 42 të Kushtetutës, dhe nenit 6/1 të Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut", evidentohet se në datën 16.02.2012, me shkresën nr.423/9 prot., Prokuroria e Përgjithshme ka vënë në dijeni institucionin e Presidentit të Republikës së Shqipërisë se "Organika për prokurorë është e plotësuar, duke përfshirë këtu dhe Prokurorinë e Rrethit Gjyqësor Kurbin". Pra, në 2013, organigrama ishte e plotësuar. Në krahasim me vitin 2023, sistemi kishte gjithsej 129 vakanca, dhe vetëm 212 prokurorë ushtronin detyrën. Shih [Raporti Vjetor 2023 KLP](#), Miratuar me vendimin Nr.60, datë 25.04.2023 të Këshillit të Lartë të Prokurorisë.

Për më tepër, nga shkurt 2018 deri në prill 2024, 107 prokurorë janë shkarkuar nga detyra<sup>12</sup>, 2 prokurorë janë pezulluar nga detyra<sup>13</sup>, duke cuar në 129 vakanca në vitin 2023.<sup>14</sup>

Në 2022, numri i përgjithshëm i miratuar është 321 prokurorë në prokuroritë me juridiksion të përgjithshëm.<sup>15</sup> Shpërndarja e tyre në prokuroritë sipas niveleve ka qenë: 278 prokurorë në prokuroritë pranë gjykatave të shkallës së parë (numri faktit 174), 26 prokurorë në prokuroritë pranë gjykatave të apelit (numri faktit 16), dhe 17 prokurorë në Prokurorinë e Përgjithshme (numri faktit 12).<sup>16</sup> Pra, faktikisht, për shkak të vakancave, në 2022, numri i prokurorëve ishte 202, me 37.07% mungesë personeli.

Sistemi aktual i vlerësimit të performancës së prokurorëve, siç parashikohet në Vendimin nr. 95, datë 09.05.2022 të Këshillit të Lartë të Prokurorisë<sup>17</sup>, parashikon një sistem vlerësimi të përbërë nga 4 kritere vlerësimi<sup>18</sup>, 28 tregues vlerësimi, nga të cilat 14 janë cilësorë dhe 14 janë sasiorë. Vlerësimi bazohet në një metodologji pikëzimi, të parashikuar në Aneksin nr. 1 të Rregullores.

Sistemi i dizenuar ka një diskrepancë ndërmjet indikatorëve që matin KLP-ja dhe Prokurori i Përgjithshëm për sa i përket performancës së shërbimit prokurorial, dhe vlerësimit individual të performancës së prokurorit.

Për një prokuror, i cili mesatarisht duhet të mbyllë 300 çështje në vit, indikatorë si *disponueshmëria e prokurorit për të udhëhequr magjistratët e ardhshëm gjatë stazhit*<sup>19</sup>, *kryerja e publikimeve ligjore akademike*<sup>20</sup>, apo *pjesëmarrja e prokurorit në veprimtari ndërinstytucionale për përmirësimin e sistemit të drejtësisë, në veprimtari të marrëdhëniet me median dhe publik*<sup>21</sup>, janë të rëndësishme dhe mund të inkurajohen, por jo të jenë thelbësore për të vlerësuar performancën e tyre në mënyrë të drejtë. Gjithashtu, intervistat me prokurorë ngritën shqetësimin se sistemi i vlerësimit është dizenuar për magjistratin gjyqtar, duke mos marrë në konsideratë diferencat ndërmjet rolit të prokurorit dhe gjyqtarit. Ky argument mund

<sup>12</sup> Komisioni i Pavarur i Kualifikimit, [Raport statistikor](#), shkurt 2018-prill 2024, aksesuar për herë të fundit 1.06.2024, fq. 2.

<sup>13</sup> Shih po aty.

<sup>14</sup> Këshilli i Lartë i Prokurorisë, [Raporti Vjetor 2023](#), fq. 14. Nga të cilat 55 prej tyre janë vakanca të përhershme ndërsa 74 janë vakanca të përkohshme të shkaktuara kryesisht nga vendimet e shkarkimit nga detyra të prokurorëve nga organet e rivlerësimit kalimtar.

<sup>15</sup> Prokurori i Përgjithshëm, Raporti Vjetor mbi ngarkesën e punës së prokurorive (2022), fq. 1.

<sup>16</sup> Shih po aty.

<sup>17</sup> Këshilli i Lartë i Prokurorisë, Vendimi nr.95, datë 09.05.2022, Për miratimin e [Rregullores "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve"](#).

<sup>18</sup> [Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve"](#), Neni 7:

Kriteri 1: Aftësitë Profesionale;

Kriteri 2: Aftësitë Organizative;

Kriteri 3: Etika dhe Angazhimi ndaj vlerave profesionale;

Kriteri 4: Aftësitë Personale dhe Angazhimi Profesional.

<sup>19</sup> [Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve"](#), Shtojca 1, 4. Aftësitë personale dhe angazhimi profesional, c. Gatishmëria për t'u angazhuar në veprimtari të tjera, pika a.

<sup>20</sup> [Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve"](#), Shtojca 1, 4. Aftësitë personale dhe angazhimi profesional, c. Gatishmëria për t'u angazhuar në veprimtari të tjera, pika b.

<sup>21</sup> [Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve"](#), Shtojca 1, 4. Aftësitë personale dhe angazhimi profesional, c. Gatishmëria për t'u angazhuar në veprimtari të tjera, pika c.





të jetë i bazuar meqënëse funksionalisht, ky sistem ka funksionuar për gjyqtarët<sup>22</sup>. Gjithashtu, evidentohet se në Analizën e Sistemit të Drejtësisë, e hartuar nga Grupi i Ekspertëve të Nivelit të Lartë të angazhuar nga Komisioni i Posaçëm Parlamentar për Reformën në Sistemin e Drejtësisë, në vitin 2015, ekspertët kanë referuar më së shumti probleme në lidhje me procesin e vlerësimit të performancës së gjyqtarëve, duke mos u ndalur në probleme mbi vlerësimin etiko-profesional të prokurorëve.<sup>23</sup>

Vlerësimi i performancës së prokurorëve dhe i punës së tyre është një mekazimin i nevojshëm për të përmirësuar aftësitë e nevojshme për të përballuar kërkesat mbi cilësinë, efikasitetin dhe profesionalizimin e prokurorëve në sistemin e drejtësisë.<sup>24</sup> Ky mekанизm lejon për ndjekjen e llojeve të ndryshme të vlerësimit, për sa kohë që sistemi i vlerësimit parashikon të jetë i drejtë dhe objektiv, i saktë dhe i besueshëm, gjithëpërfshirës, transparent dhe i përgjegjshëm, si dhe i orientuar drejt rezultatve. Për këtë arsye, ky studim do të ndjekë një qasje të kombinuar analize, të mënyrës së krijimit të një kulture të mirë të matjes së performancës.

Ky studim, duke u konsultuar me prokurorë, KLP-në, dokumentet ligjore dhe standardet ndërkombëtare, nxjerr në pah problematikat kryesore të sistemit aktual të vlerësimit të prokurorëve. Synimi është analizimi në mënyrë kritike i sistemit, duke shqyrtuar modele dhe standarde të ndryshme të përdorura nga vende të tjera. Nëpërmjet kësaj analize, kërkohet të identifikohen praktika të mira për një kuadër vlerësimi më të fortë dhe kuptimplotë, që jo vetëm të udhëheqë sjelljen e prokurorisë, por edhe të përmirësojë në tërësi sistemin e drejtësisë.

Ky studim fokusohet vetëm në vlerësimin e performancës së prokurorëve dhe drejtuesve të prokurorisë të juridiksionit të përgjithshëm të Republikës së Shqipërisë. Çdo referencë në vijim mbi sistemin e performancës së prokurorëve do të nënkuptojë vetëm sistemin e vlerësimit të performancës së prokurorëve të prokurorisë të juridiksionit të përgjithshëm.

---

<sup>22</sup> KLGJ ka miratuar vendime për vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarëve që prej vitit 2022. Shih KLGJ, Vendim Nr. 72, datë 20.02.2024, [Për vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarit {...}, për vitin 2022.](#)

<sup>23</sup> Komisioni i Posaçëm Parlamentar për Reformën në Sistemin e Drejtësisë, Grupi i Ekspertëve të Nivelit të Lartë, [Analizë e sistemit të drejtësisë në Shqipëri](#) (2015). Duke qënë se Ligji nr. 16/2016 është bazuar në këtë raport, ngrihet hipoteza se gjetjet e këtij studimi mbi gjyqtarët, janë implementuar drejtëpërdrejtë në sistemin prokurorial, pa bërë një studim të mirëfilltë mbi indikatorët e nevojshëm të prokurorisë.

<sup>24</sup> UNODC, [Public prosecutors as the 'gate keepers' of criminal justice](#), aksesuar për herë të fundi 1.06.2023.

# STANDARDET NDËRKOMBËTARE DHE METODOLOGJIA





# STANDARDET NDËRKOMBËTARE DHE METODOLOGJIA

*Prokurorët janë agjentët thelbësorë të administrimit të drejtësisë, dhe si të tillë duhet të respektojnë dhe mbrojnë dinjitetin njerëzor dhe të mbrojnë të drejtat e njeriut, duke kontribuar kështu në sigurimin e procesit të rregullt dhe funksionimin pa probleme të sistemit të drejtësisë penale. Prokurorët gjithashtu luajnë një rol kyç në mbrojtjen e shoqërisë nga kultura e mosndëshkimit dhe funksionojnë si derëtarë të gjyqësorit.<sup>25</sup>*

Sistemet e vlerësimit të performancës së prokurorëve janë të ndryshme, dhe ngushtësisht të lidhura me mënyrën dhe funksionimin e një sistemi prokurorial në një vend të caktuar. Nuk ekziston një model i vetëm i cili do të merret si standardi i artë i cili duhet ndjekur.<sup>26</sup> Thënë kjo, pranohet gjerësisht se masat/treguesit e matjes së performancës së prokurorëve, si statistikat e krimeve, rëniet e kriminalitetit, apo masa të tjera konvencionale të matjes së performancës së prokurorëve, duhet të lidhen me nevojat e komunitetit dhe të vendit.<sup>27</sup> Ato duhet t'u përgjigjen qëllimeve dhe nevojave të shoqërisë, dhe të shoqërohen me një set treguesish realist të standardeve të performancës.<sup>28</sup>

Dimensionet dhe masat e matjet se performancës së rekomanduara në këtë studim vijnë nga një lexim i thellë i standardeve ndërkombëtare dhe kritereve të konsoliduara të sistemeve të ndryshme të vlerësimit të performancës së prokurorëve. Baza mbi të cilën ngrihet studimi është që: *Prokurorët duhet të vlerësohen në bazë të asaj që është e arsyeshme dhe realiste për sa i përket detyrave të tyre ligjore, kompetencave, dhe përgjegjësisë.*

Standardet e analizuara për të nxjerrë në pah karakteristikat e një sistemi të mirë të vlerësimit të performancës së prokurorëve janë:

- Statusi dhe roli i prokurorëve, Guida e Zyrës së Kombeve të Bashkuara për Drogën dhe Krimin dhe Shoqatës Ndërkombëtare të Prokurorëve (2014);
- Raporti “Mbi standardet evropiane lidhur me pavarësinë e sistemit gjyqësor: Pjesa e II - Shërbimi i Prokurorisë”, adoptuar në datë 17-18 Dhjetor 2010, nga Komisioni i Venecias”;

---

<sup>25</sup> Report of the Special Rapporteur on the independence of judges and lawyers (A/HRC/20/19), para. 93, cituar në UNODC, The Status and Role of Prosecutors: A United Nations Office on Drugs and Crime and International Association of Prosecutors Guide (2014), f. 1.

<sup>26</sup> Po aty.

<sup>27</sup> APRI, Do loëer conviction rates mean prosecutor offices are performing poorly? (2007).

<sup>28</sup> Fokus Grup me prokurorët e Prokurorisë së Rrethit Tiranë, datë 24.04.2024, organizuar nga CSDG (më tej referuar si Fokus Grupi). Prokurorët u shprehën se shumë nga kriteret e sistemit aktual të sistemit të vlerësimit nuk janë logjik apo të bëjnë sens për natyrën e punës së tyre si prokurorë.



- Rekomandim (2000) 19, “Mbi rolin e prokurorisë publike në sistemin e drejtësisë penale”.

Opinion Nr.9/2014 i Këshillit Konsultativ të Prokurorëve Europianë drejtuar Këshillit të Ministrave të Këshillit të Evropës në paragrafët 65-67 “Vlerësimi i aftësive profesionale”, parashikon se: “Vlerësimi i performancës së prokurorëve duhet të kryhet në intervale të rregullta, të jetë i arsyeshëm, në bazë të kriterëve adekuate, objektive dhe të përcaktuara në një procedurë të përshtatshme dhe të drejtë. Prokurorët duhet të kenë akses në rezultatet në lidhje me vlerësimin e tyre dhe të kenë të drejtë të paraqesin vërejtje dhe korrigjim ligjor, kur është e nevojshme. Ngritja në detyrë i prokurorëve duhet të bazohet në faktorë objektivë, në veçanti në kualifikimet profesionale, aftësitë, integritetin dhe përvojën, si dhe të vendoset në përputhje me procedurë të drejtë dhe të paanshme”.<sup>29</sup>

Me decentralizimin e sistemit prokurorial, prokurorët kanë vendimarrje të lirë mbi kë të ndjekin penalisht (pavarësi në vendimarrjen prokuroriale)<sup>30</sup> dhe vendimarrja për sa i përket ndjekjes penale, pushimit apo jo të çështjes, apo masave të dënimeve që përcaktojnë për një çështje.<sup>31</sup> Thënë kjo, pavarësia në vendimarrje nuk mund të kuptohet si mungesë e llogaridhënies së prokurorit mbi performancën e tij. Ka disa aspekte që mund të përfshihen në këtë diskutim: *Si mund të përcaktohen dhe vlerësohen kriteret e performancës për prokurorët në këtë kontekst të decentralizimit? A duhet të përfshihen në vlerësimin e tyre cilësitë profesionale, efikasiteti, pavarësia në vendimarrje dhe përputhshmëria me ligjin? Si mund të sigurohet një nivel i duhur i kontrollit dhe mbikëqyrjes mbi veprimtarinë e prokurorëve në kushtet e decentralizimit të vendimarrje?*

Standardi ndërkombëtar është që “Shtetet duhet të sigurohen që prokurorët mund të performojnë funksionet e tyre pa praninë e frikës, pengesë, ngacmim, ndërhyrje të paligjshme ose ekspozim të pajustificuar ndaj përgjegjësive civile, penale ose të tjera.”<sup>32</sup>

Shoqata Ndërkombëtare e Prokurorëve (IAP) miratoi në prill 1999 “Standardet e përgjegjësive profesionale dhe një deklaratë e detyrave kyçe dhe të drejtave të prokurorëve” (Karta e Standardeve). Kjo “Karte e Standardeve” përshkruan standardin ndërkombëtar për sa i përket sjelljes së prokurorëve në rrafshin individual, dhe të shërbimit prokurorial në tërësi. Për qëllimin e studimit, “Karta e Standardeve” parashikon në mënyrë të shprehur se prokurorëve duhet t’i garantohen disa të drejta, me qëllim që ata të kryejnë detyrat dhe përgjegjësitë e tyre profesionale në mënyrë të pavarur dhe në përputhje me standardet e parashikuara në këtë dokument.<sup>33</sup> Sipas “Kartës së Standardeve”, ndër të tjera, prokurorëve duhet

<sup>29</sup> [Opinion Nr.9/2014 i Këshillit Konsultativ të Prokurorëve Europianë drejtuar Këshillit të Ministrave të Këshillit të Evropës.](#)

<sup>30</sup> UNODC, ‘The Status and Role of Prosecutors: A United Nations Office on Drugs and Crime and International Association of Prosecutors Guide’ (2014), fq. 8.

<sup>31</sup> UNODC, ‘The Status and Role of Prosecutors: A United Nations Office on Drugs and Crime and International Association of Prosecutors Guide’ (2014), fq. 9.

<sup>32</sup> Udhëzime mbi Rolin e Prokurorëve, 4.

<sup>33</sup> IAP, International Association of Prosecutors, Standards of professional responsibility and statement of the essential duties and rights of prosecutors (1999), fq. 5.



t'u garantohen (1) rekrutim dhe ngritje në detyrë bazuar në faktorë objektivë, dhe të lidhura në vecanti me kualifikime specifike profesionale, aftësitë, integriteti, performanca dhe eksperiencia, dhe të vendosura në bazë të një procedura të drejtë dhe të paanshëm<sup>34</sup>, dhe (2) **vlerësim performance objektiv** dhe vendimarrje në bazë të dëgjësive disiplinore.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Si më sipër, pika 6, para. e.

<sup>35</sup> Si më sipër, pika 6, para. g.



**Statusi dhe roli i prokurorëve, Guida e Zyrës së Kombeve të Bashkuara për Drogën dhe Krimin dhe Shoqatës Ndërkombëtare të Prokurorëve (2014)**

- 1.** Menaxhimi i kujdesshëm dhe gjurmimi i çështjeve është thelbësor për të siguruar që të gjitha çështjet të gjykoen paanshmërisht dhe në zbatim të plotë të ligjit, ose të ndalohej procedimi penal pasi të jenë marrë në konsideratë aspekte ligjore të përshtatshme.
- 2.** Llogaridhënia, transparenca dhe efektiviteti operacional kërkojnë që shërbimi i prokurorisë të jetë në gjendje të gjurmojë dhe të shpjegojë çfarë po bëhet me çdo dosje që është hapur ose mbyllur nga çdo zyrë në shërbimin e prokurorisë. Në shumicën e juridiksioneve, kjo do të kërkojë përpjekje të konsiderueshme nga ana e administratës së bashku me menaxhimin dhe vetë prokurorët për të siguruar që dosja të dokumentohet dhe ndiqet siç duhet gjatë gjithë jetës së saj, duke përfshirë edhe periudhën e arkivimit. Ka disa avantazhe të gjurmimit të dosjeve në këtë mënyrë:
  - Aftësia për të prodhuar statistika mbi dosjet që mund të ndihmojnë në përmirësimin e efikasitetit të shërbimit të prokurorisë, si dhe për të ofruar informacion mbi performancën dhe për të mbështetur përgjegjshmërinë publike.
  - Garantimi që prokurorët nuk mbingarkohen me dosje.
  - Garantimi që prokurorëve u caktohen dosje dhe një kohë e mjaftueshme për ta përgatitur me kujdes rastin.
  - Aftësia për të patur qasje të shpejtë në dosje për të informuar zyrtarët e lartë ose palët e interesuara të tilla si viktimat ose dëshmitarët rreth statusit të dosjes.
  - Aftësia për të shqyrtuar një dosje që është mbyllur për të parë cili ishte rezultati (p.sh., mbyllje për mungesë të provave, shfaqësi dhe në çfarë bazash, dënim dhe vendim, rekomandime për apel).
  - Aftësia për të ndarë kërkesa, vendime ose metodologji midis prokurorëve që kanë raste të ngjashme, me qëllim ndarjen e mësimave të nxjerra në mënyrë që ato të shpërndahen dhe të ndihmojnë në sigurimin e një përgjigje të qëndrueshme.
  - Aftësia për të prodhuar statistika mbi dosjet që mund të ndihmojnë në përmirësimin e efikasitetit të shërbimit të ndjekjes penale, si dhe në sigurimin e informacionit të performancës për të mbështetur llogaridhënien publike.
- 3.** Rëndësia e mbajtjes së statistikave:
  - Normat e përfundimit të rasteve, veprimet të ndërmarra, numri i rasteve që trajtohen në ditë, javë, muaj ose vit mund t'i tregojnë shumë Prokurorit të Përgjithshëm mbi shpërndarjen e stafit, efikasitetin, mbi veprimet që duhen ndërmarre dhe si mund të zgjidhen sfidat.



- Shqyrtimi i kujdesshëm i numrit të çështjeve të trajtuara nga çdo prokuror dhe norma e përfundimit të tyre mund t'i japë informacion zyrtarëve të lartë mbi veprimet që duhet të ndërmerren.
- Efikasiteti mund të arrihet thjesht duke siguruar që ngarkesa e punës së secilit prokuror të jetë e barabartë.
- Statistikat gjithashtu mund të jenë të dobishme në adresimin e perceptimeve negative të grupimeve ose individëve lidhur me efikasitetin e prokurorisë. Statistikat i lejojnë prokurorisë të përgjigjet në mënyrë transparente duke forcuar kështu besimin e publikut

**4.** Luajnë një rol aktiv në procedurat penale, përfshirë institucionin e ndjekjes penale dhe, ku lejohet nga ligji ose në përputhje me praktikat lokale, në hetimin e krimit, mbikëqyrjen e ligjshmërisë të këtyre hetimeve, mbikëqyrjen e zbatimit të vendimeve gjyqësore dhe ushtrimin e funksioneve të tjera si përfaqësues të interesit publik.

**5.** Kryejnë detyrat e tyre në mënyrë të rregullt, konsistente dhe të shpejtë, dhe të respektojnë dhe mbrojnë dinjitetin e njeriut dhe të përmbajnë të drejtat e njeriut, duke kontribuar në sigurimin e procedurës së duhur dhe funksionimit tërësor të sistemit të drejtësisë penale.

**6.** Nuk duhet të nisin ose vazhdojnë ndjekjen penale, ose duhet të bëjnë përpjekje të mëdha për të ndaluar procedurat, kur hetimet objektive tregojnë që akuza është e paarsyeshme.

**7.** Duhet t' ikushtojnë vëmendje të duhur ndjekjes penale të krimeve të kryera nga zyrtarët publikë, veçanërisht korrupsionit, abuzimit të pushtetit, shkeljeve të rënda të të drejtave të njeriut dhe krimeve të tjera të njohura nga ligji ndërkombëtar dhe, ku lejohet nga ligji ose në përputhje me praktikat lokale, hetimit të këtyre veprave penale.

**8.** Ndërmarre të gjitha hapat e nevojshme kur marrin në dorëzim prova kundër të dyshuarve që ata e dinë ose besojnë në mënyrë të arsyeshme se janë marre përmes metodave të paligjshme, të cilat paraqesin një shkelje të rëndë të të drejtave të të dyshuarit, veçanërisht duke përfshirë torturë ose abuzime të tjera të të drejtave të njeriut. Në këtë rast, ata duhet të refuzojnë përdorimin e këtyre provave kundër kujtdo tjetër përveç atyre që kanë përdorur këto metoda, ose të informojnë Gjykatën për këtë, dhe duhet të ndërmerren të gjitha hapat e nevojshëm për të siguruar që ata përgjegjës për përdorimin e këtyre metodave do të vendosen para drejtësisë.

Lidhur me rolin e prokurorëve në procedimet penale, standardet theksojnë se (4.2) prokurorët duhet të kryejnë një rol aktiv në procedurat penale si më poshtë:



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kur lejohet të marrin pjesë në hetimin e krimit, ose të ushtrojnë autoritet mbi policinë ose hetuesit e tjerë, ata do ta bëjnë këtë në mënyrë objektive, të paanshme dhe profesionale;</li><li>• Kur mbikëqyrin hetimin e krimit, ata duhet të sigurojnë që shërbimet hetimore të respektojnë parimet ligjore dhe të drejtat themelore të njeriut;</li><li>• Kur japin këshilla, ata do të kujdesen të mbeten të paanshëm dhe objektiv;</li><li>• Në rastin e procedurave penale, ata do të veprojnë vetëm kur një rast është i bazuar mirë në prova që besohet se janë të besueshme dhe të pranueshme, dhe nuk do të vazhdojnë me ndjekjen penale në mungesë të këtyre provave;</li><li>• Gjatë zhvillimit të procedurave, rasti do të ndiqet me vendosmëri por në një mënyrë të drejtë; dhe jo më tepër se ç'tregojnë provat;</li></ul> <p><b>Neni 5 (b):</b> Gjithashtu, nënvizohet që të sigurohet drejtësia dhe efektshmëria e ndjekjeve penale, prokurorët duhet t'u ofrojnë ndihmë shërbimeve të ndjekjes penale dhe kolegëve të juridiksione të tjera, në përputhje me ligjin dhe me një frymë bashkëpunimi reciprok.</p> <p><b>Neni 39:</b> Për më tepër theksohet nxitja e bashkëpunimit ndërmjet prokurorëve në përgjithësi, ndërgjegjësimi për nevojën e pjesëmarrjes aktive në bashkëpunimin ndërkombëtar, dhe specializimin e disa prokurorëve në fushën e bashkëpunimit ndërkombëtar.</p>
<p><b>Raportit “Mbi standardet evropiane lidhur me pavarësinë e sistemit gjyqësor: Pjesa e II - Shërbimi i Prokurorisë”, adoptuara në datë 17-18 Dhjetor 2010, nga Komisioni i Venecias”</b></p>	<p>Shtetet duhet të sigurojnë që në kryerjen e detyrave të tyre, prokurorët publikë të veprojnë në përputhje me "kodet e sjelljes".</p> <p><b>Performanca e prokurorëve publik duhet t'i nënshtrohet rishikimit të rregullt të brendshëm.</b></p> <p>Meqenëse prokurorët publikë bëhen gjithnjë e më të pavarur ose autonome, dhe rrjedhimisht marrin përsipër një barrë më të madhe përgjegjësie, rregulloret ekzistuese statutoare dhe procedurale mund të bëhen të pamjaftueshme për të udhëhequr etikën dhe sjelljen profesionale. Për këtë arsye, "kodi i sjelljes" apo rregulloret nuk duhen parë si instrumente të ngurtë. Duhet kryer monitorim i rregullt i prokurorëve për të siguruar respektimin e rregullave.</p> <p><b>Neni 7.</b> Në veçanti, prokurorët duhet të informohen për: d. parimet dhe praktikat e organizimit të punës, menaxhimit dhe burimeve njerëzore në kontekstin gjyqësor; e. mekanizmat dhe materialet që kontribuojnë në konsistencën në aktivitetet e tyre.</p>





<p>Rekomandim (2000) 19, “Mbi rolin e prokurorisë publike në sistemin e drejtësisë penale”</p>	<p><b>Pika 5 b.</b> Karriera e prokurorëve publikë, ngritjet në detyrë dhe lëvizshmëria e tyre rregullohen nga kriteret të njohura dhe objektive, si <b>kompetenca dhe përvoja</b>;</p> <p><b>Pika 6.</b> Për të siguruar që prokurorët të jenë në gjendje të kryejnë përgjegjësitë e tyre profesionale në mënyrë të pavarur dhe në përputhje me standardet, prokurorët duhet të mbrohen nga veprimet arbitrare të pushtetit të shtetit. Në përgjithësi, ata duhet të kenë të drejtë: e) të kenë <b>rekrutimi dhe promovim bazuar në faktorë objektivë</b>, dhe në veçanti, në <b>kualifikimet profesionale, aftësinë, integritetin, performancën dhe përvojën</b>, dhe të vendosen në përputhje me procedurën të drejtë dhe të paanshme;</p> <p><b>Pika 7.</b> Trajnimi për ruajtjen e etikës dhe integritetit është detyrë dhe e drejtë e të gjithë prokurorëve, para emërimit të tyre si dhe gjatë ushtrimit të detyrës. Kështu, shtetet duhet të marrin masa efektive për të siguruar që prokurorët të kenë arsimin dhe trajnimin e duhur, si para dhe pas emërimit të tyre.</p> <p><b>Pika 11.</b> Prokuroria duhet të japë llogari periodikisht dhe publikisht për aktivitetet e saj në tërësi dhe, në veçanti, për mënyrën se si janë realizuar prioritetet e saj.</p>
--	---

*Tabela 1: Standardet ndërkombëtare në lidhje me Performancën.*

*Burimi: Mirsada Hallunaj, Anila Dollani, Jonida Jani, "Performanca e Shërbimit të Prokurorisë në Shqipëri: Vlerësim i Mekanizmave kryesorë për një Sistem Efiçent dhe Efektiv" (2023). Disa nga indikatorët janë krijuar për këtë studim.*

Në një studim mbi sistemin e vlerësimit të performancës së prokurorëve në Letoni, është ndarë një kuti me tregues ndërkombëtarë që përdoren në vlerësimin e performancës së prokurorëve.

## **TREGUES SASIORË DHE CILËSORË TË VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS SË PROKURORËVE**

- Numri mesatar i çështjeve për prokuror.
- Numri mesatar i çështjeve të apelit për prokuror.
- Numri i çështjeve të përfunduara në vit për prokuror.
- Numri i rasteve ku një ndjekje penale është nisur dhe më pas është ndërprerë ose ka mbetur.
- Përqindja e çështjeve në një vit që dërgohen në gjyq.
- Përqindja e rasteve në një vit ku është marrë një dënim, i cili duhet të merret parasysh vetëm në kontekstin e të gjithë treguesve të tjerë dhe jo si meritë e pavarur.
- Përqindja e çështjeve që dërgohen në gjyq në të cilat autori shpallet i pafajshëm.
- Numri i rasteve të dënimeve të gabuara në një vit.
- Përqindja e rasteve që u shmangën nga procesi formal i drejtësisë penale (dhe të njëjtët tregues veçanërisht për shkelësit e mitur).
- Kostoja mesatare për rast të ndjekur penalisht gjatë një periudhe të caktuar, zakonisht një vit.

Performanca e prokurorive matet nëpërmjet:

- Besimit të publikut, duke vlerësuar nëse publiku beson se sistemi gjyqësor është i drejtë dhe efektiv dhe respekton të drejtat individuale.
- Integritetit dhe pavarësisë, duke vlerësuar nëse gjykatat ose prokurorët shkelin të drejtat e njeriut ose shpërdorjnë pushtetin e tyre dhe janë të lira nga ndikimi i padrejtë i interesave politike dhe private (ryshfet për gjyqtarët, prokurorët ose personelin e gjykatës).
- Transparenca dhe llogaridhënia, duke vlerësuar nëse informacioni përkatës është i disponueshëm publikisht për aktivitetet, proceset e vendimmarrjes,



vendimet dhe përdorimin e burimeve nga gjykatat dhe nëse gjyqtarët dhe prokurorët mbahen përgjegjës për veprimet e tyre:

- Akses publik në gjykimet penale.
- Hetimi i sjelljes së pahijshme të prokurorit.
- Sistemi i monitorimit të performancës për prokurorinë.
- Vlerësimi nëse gjyqësori i trajton, në mënyrë të drejtë dhe pa diskriminim, individët e cenueshëm, si anëtarët e pakicave, fëmijët në nevojë për mbrojtje ose në konflikt me ligjin, personat e zhvendosur brenda vendit, azilkërkuesit, refugjatët, të kthyerit dhe pa shtetësi dhe mendërisht individë të sëmurë.

Vlerësimi i kapacitetit të shërbimeve prokuroriale: Kapaciteti matet duke vlerësuar ekzistencën dhe përdorimin e:

- burimeve materiale: nëse shërbimet e prokurorisë kanë infrastrukturën dhe pajisjet që u nevojiten për të ofruar në të gjithë vendin, siç janë burimet materiale të gjykatave, mjetet për të mbrojtur personelin e gjykatës, burimet materiale të prokurorisë dhe
- burimeve njerëzore: nëse gjykatat dhe shërbimet e prokurorisë kanë personel të mjaftueshëm, i cili është i kontrolluar në mënyrë adekuate, i rekrutuar në mënyrë të drejtë dhe i paguar mjaftueshëm - të gjitha të fokusuar në kompetencën (aftësitë dhe njohuritë) e prokurorëve krahasuar me kompetencën (aftësitë dhe njohuritë) e avokatëve mbrojtës dhe shpërblimin e prokurorët.

*Tabela 2: Shembuj të treguesve ndërkombëtarë*

*Burimi: OECD (2021), Performance of the Prosecution Services in Latvia: A Comparative Study, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c0113907-en>, i cili referon (DPKO & OHCHR, 2011[2]).*

Treguesit ndërkombëtarë vlerësojnë performancën në dy nivele: së pari, në nivel individual, prokurorët duhet të arrijnë disa standarde për t'u vlerësuar mirë për punën e tyre; së dyti, vetë zyrat e prokurorive duhet të vlerësohen për performancën e tyre, në luftën kundër kriminalitetit. Thënë kjo, performanca e mirë e prokurorit ka rëndësi për promovimin dhe rritjen e tij apo të saj në karrierë. Po në të njëjtën kohë, performanca kumulative e mirë e prokurorëve çon në përmirësimin e shërbimit prokurorial dhe rritjen e besimit të ky institucion. Për këtë arsye, vlerësohet e rekomandueshme vlerësimi i performancës si në nivel individual, dhe në nivel institucioni.

Në rastin e zhvillimit të karrierës së gjyqtarëve, standardi i sistemit të ngritjes në detyrë të gjyqtarëve (kur nuk bazohet në vjetërsinë e punës), është i bazuar



eksluzivisht në cilësitë dhe meritat *"e observuara në performancën e detyrave të besuara gjyqtarit"*, me anë të vlerësimeve objektive të kryera nga një ose disa gjyqtarë dhe të diskutuara me gjyqtarin përkatës.<sup>36</sup> Nëse ndjekim një trajtim të ngjashëm mbi karrierën e prokurorëve, vlerësimi i performancës së prokurorëve duhet të jetë: **(1) vlerësim objektiv; (2) i kryer nga persona me të njëjtin status, dhe (3) i diskutuar me subjektin e vlerësimit.** Sipas Memorandumit Shpjegues të Statutit Evropian mbi Statusin e Gjyqtarëve, një sistem i tillë konsiderohet shumë efektiv pasi presupozon që procesi i një cilësie së lartë të rekrutimit do të jetë e garantuar në rast se **pavarësia dhe paanshmëria** nuk do të çënohen në fushën e karrierës së prokurorëve.<sup>37</sup>

Janë dy probleme që duhet të adresohen nëse qëllimi është krijimi i një sistemi vlerësimi të performance i drejtë. Duke ndjekur të njëjtën vijë logjike, dhe në analizën e sistemit të vlerësimit të performancës së prokurorëve në Shqipëri, dy janë problematikat që synohen të shmangen:

- 1.** Prokurorë që duhet të ngrihen në detyrë, por kriteret e sistemit të vlerësimit pengojnë që të promovohen në mënyrë të drejtë.
- 2.** Prokurorë që ngrihen në detyrë në mënyrë të padrejtë dhe jo për shkak të cilësive dhe meritave të observuara në performancën e detyrave prokuroriale.

Përsa i përket këtyre problematikave, është e nevojshme të krijohet një sistem vlerësimi i sofistikuar dhe i drejtë që mund të trajtojë këto çështje në mënyrë efektive.

---

<sup>36</sup> CoE, Statuti Evropian mbi Statusin e gjyqtarëve, DAJ/DOC (98) 23, para. 4.1.

<sup>37</sup> Po aty.

## METODOLOGJIA

Studimi është përgatitur duke përdorur një kryqëzim të metodave të hulumtimit cilësor dhe sasior. Burime të përdorura janë:

- Legjislacioni i brendshëm, rregullore, raporte dhe materiale kontekstuale;
- Standardet ndërkombëtare dhe rregulloret e vendeve të ndryshme;
- Raporte të Prokurorit të Përgjithshëm, KLP-së dhe Kuvendit;
- Intervista me ekspertë të fushës, dhe
- Të dhëna të rezultuara nga një fokus grup me prokurorët pranë Prokurorisë së Tiranës.

Informacioni në lidhje me kriteret e vlerësimit të performancës së prokurorëve është marrë drejtëpërdrejtë nga Ligji nr. 96/2016 "Për statusin e gjyqtarëve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë" dhe Rregullorja për vlerësimin e performancës dhe etikës së prokurorëve<sup>38</sup>. Më datë 28 Mars Prill, CSDG i drejtoi një kërkesë për informacion dhe dokumentacion institucionit të KLP-së, me qëllim qasjen në raportet e vlerësimit dhe vendimarrjen e KLP-së për prokurorët që u ishin nënshtruar procesit të vlerësimit të performancës në vitin 2022, 2023, dhe 2024.<sup>39</sup> KLP-ja ktheu përgjigje që për shkak të problematikave në lidhje me statistikat dhe të dhënat për treguesit të mbledhur nga prokuroritë, ata nuk kishin përfunduar asnjë nga proceset e vlerësimit.<sup>40</sup> KLP shpjegoi se:

"Aktualisht, Komisioni i Vlerësimit të Veprimtarisë Etike dhe Profesionale pranë KLP, bazuar në të dhënat statistikore të dërguara nga prokuroritë përkatëse ku prokurorët kanë ushtruar funksionin gjatë periudhës së vlerësimit, ka draftuar raportet analitike dhe projekt raportet e vlerësimit për disa prokurorë, por për shkak të problematikave të hasura gjatë përpunimit të këtyre të dhënave nga grupet e punës të ngritura në çdo prokurori (të cilat në ndryshim nga Këshilli i Lartë Gjyqësor duhet të nxirreshin manualisht dhe nuk pasqyroheshin më parë në regjistrat fizikë dhe elektronikë që plotësonin Prokuroritë për efekt statistikash), plotësimi i një pjesë të tyre në rrugë manuale ka sjellë vonesa në ecurinë e hedhjes së shortit të dosjeve që do të vlerësoheshin si pjesë e procesit të mëtejshëm. Për këtë arsye, KLP ende nuk ka dalë me një vendimarrje për miratim raporti etik dhe profesional, sipas përcaktimeve të listës së prokurorëve që do t'i nënshtrohen këtij procesi, të parashikuar në programet e vlerësimit të viteve 2022, 2023 dhe 2024."<sup>41</sup>

<sup>38</sup> Miratuar nga Këshilli i Lartë i Prokurorisë me Vendimin nr. 95, datë 09.05.2022.

<sup>39</sup> CSDG, Kërkesë për dokumentacion të projekt raporteve të vlerësimit dhe vendimeve të Këshillit të Lartë të Prokurorisë në lidhje me procedurat e vlerësimit etik dhe profesional të prokurorëve dhe drejtuesve të prokurorisë të juridiksionit të përgjithshëm, të kryera në vitin 2022, 2023, dhe 2024, datë 28.03.2024.

<sup>40</sup> KLP, Kthim Përgjigje Nr. 963/1 Prot., datë 03.04.2024.

<sup>41</sup> Po aty, fq. 2-3.



Në lidhje me sistemin e vlerësimit të performancës së prokurorëve të zyrave të prokurorive të juridiksionit të përgjithshëm, objekt i këtij studimi, Prokurori i Përgjithshëm u shpreh gjatë seancës dëgjimore pranë Kuvendit për veprimtarisë e Prokurorit të Përgjithshëm për vitin 2023 se:

"Problemi i vlerësimit ka probleme serioze. Ka probleme serioze, së pari, pasi është përceptuar si një sistem i cili vlen njësoj si për gjyqtarët dhe prokurorët. Ndërkohë gjyqtarët dhe prokurorët janë magjistratë, por kryejnë funksione shumë të ndryshme nga njëri-tjetri. Nuk mund të përdoren të njëjtat kritere për të vlerësuar si prokurorët dhe gjyqtarët. (...) Sistemi i vlerësimit *de facto* ka dështuar."<sup>42</sup>

Duke marrë në konsideratë sa më sipër, studimi ngrihet *a priori* mbi aksiomën se sistemi aktual i vlerësimit të performancës së prokurorëve nuk është i dizenuar mirë. Pyetjet studimore që ngrihen mbi këtë bazë janë: A është problem ndërtimi i sistemit, apo implementimi? A janë problematike treguesit apo matja dhe statistikat e tyre? Në rast se nuk janë problem statistikat, a është një sistem adekuat për të vlerësuar performancën e prokurorëve?

CSDG kreu intervista dhe analiza të të dhënave me qëllim zgjedhjen e masave të performancës së prokurorëve në Shqipëri. Duke përdorur si bazë "Modelin për matjen e performancës së prokurorëve" e krijuar nga American Prosecutors Research Institute (APRI) në 2007<sup>43</sup>, CSDG-ja adoptoi një qasje të ngjashme me qëllim gjetjen e lidhjes logjike nëpërmjet qëllimeve, objektivave, masave të performancës dhe aktiviteteve. Lidhja shkak-pasojë u analizua me qëllim analizimin e marrëdhënies ndërmjet masave dhe objektivave/qëllimeve të prokurorëve.

Pyetjet kryesore që përshkrojnë studimin janë si në vijim:

- A janë masat e performancës dhe qëllimi i vlerësimit etiko-profesional të lidhura në mënyrë logjike?
- A është sistemi i vlerësimit adekuat për të vlerësuar aspektet e punës së prokurorit?

---

<sup>42</sup> Kuvendi, Komisioni për Çështjet Ligjore, Administratën Publike dhe të Drejtat e Njeriut, [Seancë dëgjimore për Raportin Vjetor të veprimtarisë së Prokurorit të Përgjithshëm](#), minuta 1:31:48-

<sup>43</sup> M E Naugent-Borakove, L Budziloëicz, American Prosecutor Research Institute (APRI), 'Do loëer conviction rates mean prosecutions offices are performing poorly' (2007), fq. 3, duke cituar Bill Gibbons, Prokuror i Përgjithshëm i Distriktit Shelby County, Tenesi, i cili ka thënë: "Klienti ynë—publiku—pret që ne të kemi një plan të qartë mbi suksesin dhe të përdorim burimet e limituara që kemi për të maksimizuar suksesin tonë. E thënë thjesht, ne duhet të planifikojmë punën tonë, dhe më pas, të zbatojmë planin tonë. Për të mirën e publikut dhe të mirën tonë, ne duhet të jemi të hapur për të matur punën tonë në mënyrë të qartë dhe të prekshme". Pavarësisht se sistemi prokurorial në Shtetet e Bashkuara të Amerikës (SHBA) është i ndryshëm me sistemin prokurorial në Shqipëri, ky model shërben si një inkuadrim i mirë për të nisur një debat mbi sistemin aktual të vlerësimit të prokurorëve në Shqipëri. Modeli i APRI-t u krijua me qëllim ardhjen në ndihmë të prokurorëve në SHBA, të cilët, në trysinë e rritjes së përgjegjësisë para qytetarëve përpara i përket suksesit të tyre dhe justifikimit të përdorimit të duhur të burimeve financiare, vlerësonin të nevojshme të masin punën "në mënyrë të qartë dhe të prekshme".



- Edhe nëse eventualisht do të rregullohej problematika e matjes së disa prej treguesve, a do të ishte ky sistem sistemi i duhur për të vlerësuar prokurorët e Republikës së Shqipërisë?

Gjetjet nga Fokus Grupi<sup>44</sup> do të paraqiten në analizën e sistemit aktual të vlerësimit të performancës së prokurorëve.

Studimi strukturohet si në vijim: Së pari, bëhet një analizë me qasje krahasimore në evoluimin e vlerësimit të performancës së performancës së prokurorëve në tre etapa, në periudhën para reformës në drejtësi në 2016, sistemi i vlerësimit i prokurorëve si pjesë e ri-vlerësimit kalimtar të prokurorëve ("veting-u") dhe sistemi aktual i vlerësimit të performancës dhe etikës së prokurorëve. Në vijim, analizohet në detaje sistemi aktual i vlerësimit të performancës së prokurorëve, duke ndarë problematikat dhe gjetjet. Në përfundim, nëpërmjet mekanizmit të vlerësimit të sistemit të vlerësimit, do të vlerësohet sistemi aktual i vlerësimit nëpërmjet 5 dimensioneve të parashikuara.

Në përgjithësi, pranohet se prezantimi i një sistemi adekuat të vlerësimit të performancës së prokurorëve do të sigurojë përmirësimin e cilësisë së shërbimeve prokuroriale, transparencën në ngritje në detyrë dhe përgjegjësinë disiplinore, si dhe rritje në motivimin e prokurorëve. Përveç të sipërpërmendurave, analiza e vlerësimit të sistemit performancës së prokurorëve synon të evidentojë boshllëqet e sistemit prokurorial, si dhe hapat e nevojshme për të përmirësuar sistemin prokurorial, dhe eventualisht, sistemin e drejtësisë, në Shqipëri.

---

<sup>44</sup> Fokus Grup-i u zhvillua në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë. Numri i pjesëmarrësve në fokus grup ishin 10 prokurorë, nga të cilët:

- 5 burra dhe 5 gra;
- 4 të emëruar nga prokuroritë e rretheve gjatë 2 viteve të fundit;
- 2 të cilët nuk e kanë kryer asnjëherë procesin e vlerësimit;
- 3 prokurorë me mbi 10 vjet karrierë.

Objektivi kryesor i fokus grup-it ishte marrja e të dhënave nëse sistemi aktual i vlerësimit të performancës së prokurorëve arrin të masë punën dhe performancën e prokurorëve në mënyrë objektive, gjithëpërfshirëse, reale, si dhe të vlerësojë sfidat në lidhje me implementimin e sistemit të krijuar nga KLP-ja në realitet në një prej zyrave të Prokurorive në vend.

# SISTEMI I VLERËSIMIT I PROKURORËVE NË SHQIPËRI





# SISTEMI I VLERËSIMIT I PROKURORËVE NË SHQIPËRI

*Sistemi i vlerësimit ka ndër të tjerash si qëllim të përmirësojë në mënyrë të vazhdueshme veprimtarinë profesionale dhe etike të magistratëve dhe të vendosë standarde të qëndrueshme për cilësinë dhe sasinë e veprimtarisë së magistratëve. Rezultatet e vlerësimit orientojnë Këshillat (Gjyqësor dhe të Prokurorisë) lidhur me vendimet për statusin e magistratit, në funksion të zhvillimit të karrierës bazuar mbi meritat si dhe orientojnë Këshillat dhe Shkollën e Magistraturës në lidhje me nevojat për trajnim të magistratëve dhe për të lehtësuar planifikimin e trajnimit të tyre. Sistemi i vlerësimit bazohet dhe zbatohet nëpërmjet parimit të pavarësisë, parimit të meritokracisë dhe zhvillimit të karrierës, parimit të efikasitetit, procesit të rregullt ligjor dhe konfidencialitetit.<sup>45</sup>*

Në Shqipëri, prokuroria është organ i pavarur kushtetues, që ushtron ndjekjen penale, përfaqëson akuzën në gjyq në emër të shtetit, merr masa dhe mbikëqyr ekzekutimin e vendimeve penale, drejton dhe kontrollon veprimtarinë e policisë gjyqësore, si dhe kryen detyra të tjera të parashikuara me ligj.<sup>46</sup> Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Ligji nr. 96/2016 "Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë" vendosin kuadrin rregullator të punës së prokurorëve. Prokuroria i ushtron funksionet në mënyrë të pavarur nëpërmjet prokurorëve.

Në 2016, prokuroria ishte një nga institucionet kryesore që iu nënshtrua ndryshimeve, përta i përket elementëve të decentralizimit të sistemit, dhe garantimit të pavarësisë së prokurorëve.<sup>47</sup>

Më parë, në sistemin e centralizuar në Shqipëri, vlerësimi i performancës së prokurorëve kishte karakter të brendshëm. Drejtuesi i prokurorisë përkatëse mbikëqyrte respektimin e etikës së prokurorit, disiplinën në punë, planifikimin e punës së tij, si dhe përmbushte detyrimet ligjore për vlerësimin profesional të prokurorëve.<sup>48</sup> Në sistemin aktual, prokurorët gëzojnë autonomi në vendimarrje, pavarësi financiare, si dhe një organ kolegjal i cili ka si qëllim të garantojë

<sup>45</sup> [Relacion për Projektligjin "Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë"](#), fq. 12.

<sup>46</sup> [Raport i Prokurorit të Përgjithshëm mbi gjendjen e kriminalitetit për vitin 2023](#), fq. 5.

<sup>47</sup> Mirsada Hallunaj, Anila Dollani, Jonida Jani, "Performanca e shërbimit të prokurorisë në Shqipëri: Vlerësimi i mekanizmave kryesorë për një sistem eficient dhe efektiv", fq. 8.

<sup>48</sup> Prokurori i Përgjithshëm, Rregullore Për sistemin e vlerësimit të punës dhe të aftësive profesionale e morale të prokurorëve (2008). Kjo rregullore komplementohet me "Rregullat mbi Etikën dhe Sjelljen e Prokurorëve", miratuar me Urdhrin nr. 141 të prokurorit të Përgjithshëm në datën 19 qershor 2014. Këto rregulla bazohen në standardet ndërkombëtare të tilla si Rekomandimet Rec (2000), 19 "Mbi rolin e prokurorisë në sistemin e drejtësisë penale", Udhëzimet Europiane "Mbi etikën dhe sjelljen e prokurorëve", "Udhëzimet e Budapestit". Aspektet kryesore të etikës të tilla si pavarësia, paanshmëria (neni 4-5); ndershmëria dhe drejtësia (neni 8); profesionalizimi (neni 6-7), integriteti, konflikti i interesave dhe veprimtaritë e jashtme (nenet 10-12), marrëdhëniet institucionale dhe ndër-institucionale (nenet 13-16) gjejnë pasqyrim në Rregullat mbi Etikën dhe Sjelljen e Prokurorëve. Shih Mirsada Hallunaj dhe të tjerë (2022).



pavarësinë, llogaridhënien, disiplinën, statusin dhe karrierën e prokurorëve -- Këshillin e Lartë të Prokurorisë (KLP).<sup>49</sup> Gjithashtu, me ndryshimet ligjore, vlerësimi i performancës së prokurorëve është decentralizuar si proces, duke kaluar si prerogativë e KLP-së.<sup>50</sup> Drejtuesi i prokurorisë merr pjesë në procesin e vlerësimit të performancës së prokurorëve duke paraqitur mendimin për veprimtarinë e prokurorit.<sup>51</sup> Pikat e përbashkëta dhe devijimet e dy sistemeve do të analizohen në vijim.

Në analizën e sistemit të drejtësisë në Shqipëri në 2015, Grupi i Ekspertëve të Nivelit të Lartë (GENL) ndalet shkurtimisht në vlerësimin e performancës së prokurorëve.<sup>52</sup> GENL shpjegojnë procedurën e vlerësimit të performancës, por nuk parashtrojnë problematikat në lidhje me këtë sistem. Ndryshe, GENL ka publikuar gjetje në lidhje me vlerësimin e performancës së gjyqtarëve, si:

- Sistemi (*i mëparshëm i vlerësimit*) nuk është efektiv dhe eficient për shkak të kalimit të një kohe të konsiderueshme për nxjerrjen e rezultateve të vlerësimit<sup>53</sup>;
- Procesi i vlerësimit është tejte i gjatë dhe i hollësishëm, duke e vështirësuar atë;
- Kriteret e përdorura janë të komplikuar dhe ndonjëherë nuk arrijnë të marrin parasysh situatën konkrete të gjyqtarit të vlerësuar. Gjithashtu, kriteret, procedurat dhe kompetencat për vlerësimin profesional të gjyqtarëve nuk kanë qënë të parashikuara shprehimisht me ligj, por janë trajtuar me akte nënligjore të KLD-së;
- Inspektorati i Këshillit të Lartë të Drejtësisë (*organi përkatës i cili kryente procesin e vlerësimit në sistemin e mëparshëm, sot KLGJ-ja*), nuk ka burime të mjaftueshme për të zhvilluar procesin me efektivitet;
- Sistemi i vlerësimit merret kryesisht me performancën profesionale të gjyqtarëve, duke i kushtuar pak rëndësi performancës etike.<sup>54</sup>

---

<sup>49</sup> Po aty, fq. 11.

<sup>50</sup> Kushtetuta e Shqipërisë, Neni 148, pika 1. Këshilli i Lartë i Prokurorisë garanton pavarësinë, llogaridhënien, disiplinën, statusin dhe karrierën e prokurorëve të Republikës së Shqipërisë.

<sup>51</sup> Rregullorja për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve, Neni 10, pika 2, para c.

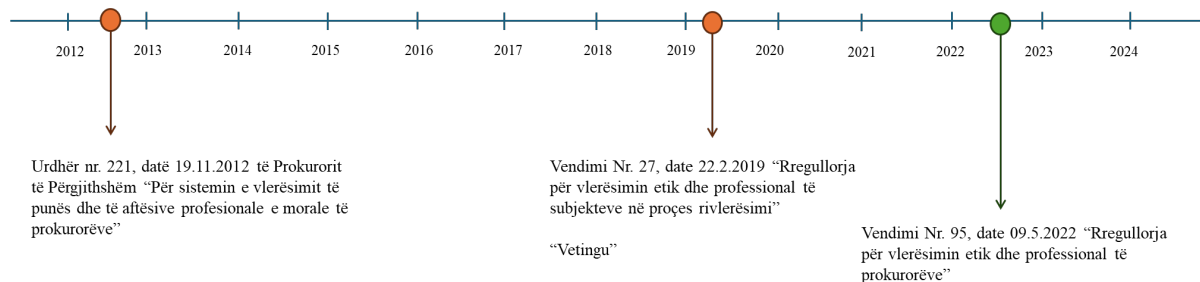
<sup>52</sup> Reforma në drejtësi, Dokument analitik (2015) fq. 265.

<sup>53</sup> Në dokumentin analitik diskutohet mbi sistemin e vlerësimit të performancës së gjyqtarëve. KLD-ja është autoriteti përgjegjës për vlerësimin profesional dhe karrierën e gjyqtarëve të gjykatave të shkallës së parë dhe të apelit. Gjyqtarët e Gjykatës së Lartë nuk i nënshtroheshin vlerësimit të performancës. Neni 14 i Ligjit për organizimin e pushtetit gjyqësor, parashikonte se në kriteret për emërimin si kryetar gjykate duhet që kandidatët për kryetar gjykatë ndër të tjera të ishin vlerësuar me rezultatin "shumë mirë" nga KLD-ja dy herët e fundit. Që nga miratimi i skemave të vlerësimit të gjyqtarëve: nr. 193/2, datë 11 maj 2006 dhe nr. 261/2, datë 14 prill 2010, KLD-ja përfundoi në janar të vitit 2014 raundin e parë të vlerësimit të gjyqtarëve për vitin 2005 dhe 2006, me anë të së cilit u vlerësuan 279 gjyqtarë. Në vitin 2014 filloi raundi i dytë i vlerësimit për periudhën 2007-2009. Së pari, hapësirat kohore ndërmjet periudhës kur dalin rezultatet e vlerësimit dhe asaj të referencës (periudhës kur është zhvilluar veprimtaria e gjyqtarit që vlerësohet) është i konsiderueshëm dhe jo logjik. Së dyti, për shkak të këtyre vonesave, në praktikë ishte konstatuar se gjyqtarët nuk mund të emëroheshin kryetarë të gjykatave për shkak se nuk ishin vlerësuar 2 herë me rezultatin "shumë mirë".

<sup>54</sup> Reforma në drejtësi, Dokument analitik (2015) fq. 282.

Projektligji "Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë" është hartuar në bazë të gjetjeve dhe rekomandimeve të Dokumentit Analitik të GENL.<sup>55</sup>

Siç evidentohet nga leximi i Dokumentit Analitik mbi sistemin e drejtësisë, nuk janë evidentuar problematika të hapura të sistemit të mëparshëm të vlerësimit të prokurorëve<sup>56</sup>. Për këtë arsye, lind pyetja në rast se është kryer një studim mbi mirëfunksionimin apo jo të sistemit të mëparshëm, mbi bazën e të cilit të krijohet sistemi i ri i vlerësimit të prokurorëve dhe gjyqtarëve.



**Figura 2:** Evoluimi i sistemeve të vlerësimit të performancës së prokurorëve në Shqipëri.

Për qëllimin e studimit, vlerësohet e rëndësishme kryerja e një analize krahasuese e sistemit të vlerësimit etiko-profesional të prokurorëve në tre etapa, për të kuptuar dhe ndryshimet. Së pari, sistemi i vlerësimi në fuqi para ndryshimeve ligjore të prezantuara nga Ligji nr. 96/2016; së dyti, ligji nr. 96/2016 parashikoi një periudhë kalimtare për vlerësimin etik dhe profesional të magjistratëve<sup>57</sup>, deri në miratimin e akteve nënligjore të vlerësimit etik dhe profesional të magjistratëve nga këshillat, dhe së treti, periudha aktuale që qëveriset nga akti nënligjor i vlerësimit etik dhe profesional i prokurorëve i miratuar nga KLP-ja<sup>58</sup>.

## PERIUDHA E PARË: PARA REFORMËS NË DREJTËSI

- Karriera e Prokurorit

Sistemi para reformës në drejtësi ishte një sistem hierarik, i organizuar sipas niveleve të organizimit dhe funksionimit, nga prokurori më i lartë te prokurori më i

<sup>55</sup> Komisioni i posaçëm Parlamentar për Reformën në Drejtësi, [Paraqitja e projektligjit "Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë"](#), datë 29.06.2016.

<sup>56</sup> Përveç se evidentimit se: "vlerësimi paraprak i punës së prokurorit kryhet nga drejtuesi i prokurorisë. Nuk ka një procedurë të standardizuar vlerësimi, të shoqëruar me kriteret specifike për matjen e aftësive, kompetencës dhe integritetit. Gjithashtu, nuk ofrohet mundësia për të ankimuar rezultatet e vlerësimit ose vendimin e emërimit." Por, këto nuk adresojnë substancialisht problematikën e sistemit të vlerësimit të performancës së prokurorëve, në të njëjtën mënyrë apo fokus sic analizohet sistemi i vlerësimit i gjyqtarëve.

<sup>57</sup> Ligji nr. 96/2016, Neni 171.

<sup>58</sup> Këshilli i Lartë i Prokurorisë, Vendim Nr. 95, datë 9.5.2022 "Për miratimin e rregullores për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve". Reforma në drejtësi, Dokument analitik (2015) fq. 282.



ulët.<sup>59</sup> Prokurori emërohej në një të një prej prokurorive pranë gjykatës së shkallës së parë kur plotësonte 8 kushte, si:

- a) është shtetas shqiptar;
- b) ka zotësi të plotë për të vepruar;
- c) ka arsim të lartë juridik;
- d) ka përfunduar Shkollën e Magjistraturës;
- e) nuk është i dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një veprë penale;
- f) nuk është larguar për shkelje disiplinore nga administrata publike brenda një afati prej tre vjetësh nga data e depozitimit të kërkesës; kur shkelja disiplinore është kryer gjatë ushtrimit të funksionit si gjyqtar, prokuror, oficer i policisë, noter ose avokat, afati është pesë vjet;
- g) është jo më pak se 25 vjeç;
- h) ka cilësi të larta morale dhe profesionale.<sup>60</sup>

Emërimi i prokurorit në prokurorinë pranë gjykatës së shkallës së parë bëhet nga Presidenti i Republikës, me propozimin e Prokurorit të Përgjithshëm, pasi ky i fundit të kishte marrë mendimin e këshillit të prokurorisë.<sup>61</sup> Vlerësimi i punës së tyre si prokuror bëhet për aftësitë profesionale dhe personale, aftësitë dhe qëndrimin shoqëror, aftësitë administruese, si dhe për respektimin e disiplinës në punë dhe masat disiplinore.<sup>62</sup> Puna e prokurorit mund të vlerësohet: shumë mirë, mirë, mjaftueshëm dhe i paaftë.<sup>63</sup>

Për sa i përket progresionit në karrierë, prokurori mund të ngrihet në detyrë duke u emëruar si prokuror pranë gjykatës për krime të rënda<sup>64</sup>, dhe si prokuror pranë

---

<sup>59</sup> Ligj nr. 8737, datë 12.2.2001, Neni 3/b.

<sup>60</sup> Ligj nr. 8737/2001, Neni 17. Në këtë sistem, mund të emërohet prokuror edhe personi që nuk kishte përfunduar Shkollën e Magjistraturës, në rast se përmbushte kriteret e tjera të mësipërme dhe njërin prej kriterëve vijuese: (i) të ketë punuar gjyqtar ose prokuror, ose (ii) të ketë punuar jo më pak se 5 vjet oficer i policisë gjyqësore. Ky rregullim nuk është më në sistemin e ri. Prokurori i Përgjithshëm kishte prerogativën për të emëruar deri në 10% të numrit të përgjithshëm të prokurorëve shtetas sipas këtij rregullimi.

<sup>61</sup> Ligj nr. 8737/2001, Neni 21.

<sup>62</sup> Ligj nr. 8737/2001, Neni 42.

<sup>63</sup> Ligj nr. 8737/2001, Neni 42, pika 6. Vlerësimi "I paaftë" përbën shkak për fillimin e procedurës, për shkarkimin nga detyra të prokurorit. Kur prokurori vlerësohet "mjaftueshëm", brenda një viti bëhet rivlerësimi i tij.

<sup>64</sup> Ligj nr. 8737/2001, Neni 21. Prokurori në prokurorinë pranë gjykatës për krime të rënda emërohet nga Presidenti i Republikës, me propozimin e Prokurorit të Përgjithshëm, në bazë të konkurrencës me jetëshkrime. Kriteret: a) të ketë punuar jo më pak se 5 vjet në prokurorinë pranë gjykatës së shkallës së parë; b) të jetë dalluar për aftësi profesionale dhe cilësi të larta etiko-morale; c) të jetë vlerësuar "Shumë mirë", për aftësi profesionale, dy herët e fundit; dhe ç) të mos ketë masë disiplinore në fuqi.



gjykatës së apelit<sup>65</sup>, si prokuror në Prokurorinë e Përgjithshme<sup>66</sup>. Kriteret e emërimit dhe ngritjes në detyrë në të treja rastet janë kualifikuese. Për këtë arsye, legjislacioni i mëparshëm kishte parashikuar se diferenca në vendimarrjen e prokurorit që do të ngrihej në detyrë, në prokurorinë e apelit ose në Prokurorinë e Përgjithshme, sipas pikëve, do të përcaktohej nga: (1) përvoja/vjetërsi në profesion, (2) merita/rezultate në punë në vijimësi, dhe (3) veprimtaritë shkencore/akademike.<sup>67</sup> Prokurori që propozohet nga Prokurori i Përgjithshëm dekretohet nga Presidenti, brenda 30 ditëve. Kjo mund të konsiderohet një hallkë mbikqyrjeje mbi propozimet e Prokurorit të Përgjithshëm, duke mos i lënë diskrecion absolut në përcaktimin e karrierës së prokurorëve.<sup>68</sup>

- Procedura e vlerësimit profesional

Para ndryshimeve kushtetuese të vitit 2016, në sistemin e centralizuar të prokurorisë<sup>69</sup>, drejtuesi i prokurorisë mbikqyrte respektimin e etikës së prokurorit, disiplinën në punë, planifikimin e punës së tij, si dhe përmbushjen e detyrimeve ligjore për vlerësimin profesional të prokurorëve.<sup>70</sup> Vlerësimi i punës dhe i aftësive profesionale e morale të prokurorit bëhej nga drejtuesi i prokurorisë në formën e një akti të shkruar, sipas formularit nr. 1, bashkëngjitur Rregullores “Për sistemin e vlerësimit të punës dhe të aftësive profesionale e morale të prokurorëve” (ndryshe i njohur si SVAPMP).<sup>71</sup> Në këtë formular, drejtuesi i Prokurorisë përshkruan veprimtarinë e prokurorit, duke bërë një vlerësim të përgjithshëm, si dhe shprehej mbi secilin tregues dhe aftësi, si dhe mbi mangësitë profesionale dhe morale që janë të rëndësishme për një vlerësim të drejtë. Duhet pasur parasysh se Rregullorja e cituar përmbante një detajim të të gjitha kritereve që do të shërbejnë për vlerësimin e punës së prokurorëve dhe se këto kritere përfshijnë pothuajse çdo aspekt.

---

<sup>65</sup> Ligj nr. 8737/2001, Neni 43, pika 1. Prokurori i prokurorisë pranë gjykatës së apelit emërohet nga Presidenti i Republikës, me propozimin e Prokurorit të Përgjithshëm, në bazë të konkurrimit me dokumente. Kriteret: a) të ketë punuar jo më pak se 7 vjet në prokurorinë pranë gjykatave të shkallës së parë; b) të jetë dalluar për aftësi profesionale dhe cilësi të larta etiko-morale; c) të jetë vlerësuar “Shumë mirë”, për vlerësimin e punës, dy herët e fundit; ç) të mos ketë masë disiplinore në fuqi.

<sup>66</sup> Ligj nr. 8737/2001, Neni 21, pika 2. Prokurori i Prokurorisë së Përgjithshme emërohet nga Presidenti i Republikës, me propozimin e Prokurorit të Përgjithshëm, në bazë të konkurrimit me dokumente. Kriteret: a) të ketë punuar jo më pak se 5 vjet në prokurorinë pranë gjykatave të apelit ose 12 vjet në prokuroritë pranë gjykatave të shkallës së parë; b) të jetë dalluar për aftësi profesionale dhe cilësi të larta etiko-morale; c) të jetë vlerësuar “Shumë mirë”, për vlerësimin e punës, dy herët e fundit; ç) të mos ketë masë disiplinore në fuqi.

<sup>67</sup> Ligj nr. 8737/2001, Neni 43, pika 3.

<sup>68</sup> Ligj nr. 8737/2001, Neni 43, pika 4.

<sup>69</sup> Ligji nr. 8737, datë 12.2.2001, Neni 3. Prokuroria organizohet dhe funksionon nën drejtimin e Prokurorit të Përgjithshëm si strukturë e centralizuar, ku përfshihen zyra e Prokurorit të Përgjithshëm, Këshilli i Prokurorisë dhe prokuroritë pranë sistemit gjyqësor.

<sup>70</sup> Reforma në drejtësi, Dokument analitik (2015) fq. 265.

<sup>71</sup> Ky sistem njihet si “Sistem i Vlerësimit të Punës dhe Aftësive Profesionale dhe Morale të Prokurorëve”, SVAPMP, dhe ishte tërësia e kritereve dhe rregullave, për vlerësimin e punës, aftësive profesionale dhe morale të prokurorëve, në bazë të treguesve kryesorë siç janë: - aftësia profesionale; - aftësia personale; - aftësia dhe qëndrimi shoqëror; - aftësia drejtuese/menaxhuese; - respektimi i disiplinës në punë; - masat disiplinore.

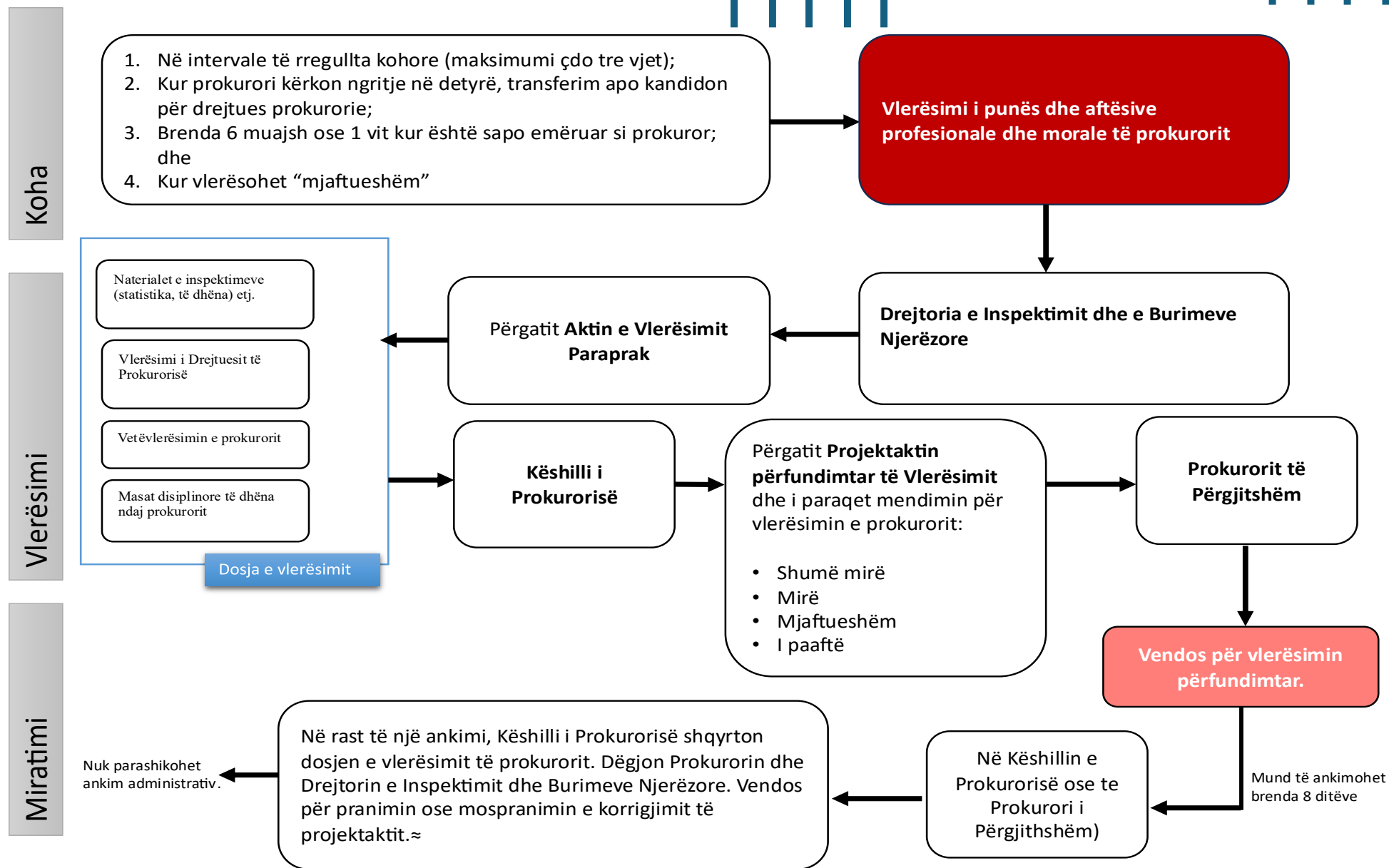


Figura 3: Procedura e vlerësimit të prokurorit, sipas SVPAPMP (2008).



Disa nga karakteristikat e këtij sistemi të vlerësimit janë:

- Institucionet e përfshirë në procedurat e vlerësimit ishin Drejtoria e Inspektimit dhe Burimeve Njerëzore, Drejtuesi i Prokurorisë, Këshilli i Prokurorisë dhe Prokurori i Përgjithshëm;
- Çdo prokuror vlerësohej nga drejtuesi i prokurorisë. Më pas, vlerësim i nënshtrohej shqyrtimin nga ana e Këshillit të Prokurorisë. Rekomandimet e Këshillit të Prokurorisë për çdo prokuror vlerësoheshin nga Prokurori i Përgjithshëm;
- Pavarësisht se sistemi ishte gjithëpërfshirës në lidhje me kriteret e vlerësimit të prokurorëve, rregullorja nuk parashikonte proceduralisht kryerjen e analizës dhe peshën e secilit kriter në rezultatin përfundimtar të vlerësimit të prokurorëve -- pra, niveli i interpretimit mbi kriteret është i konsiderueshme;
- Procedura nuk ishte e standardizuar;
- Nuk ofrohej mundësia për të apeluar rezultatin e vlerësimit;
- Prokurori që donte të emërohej në (1) prokurorinë pranë gjykatës për krime të rënda, (2) në prokurorinë pranë gjykatës së apelit, dhe (3) në Prokurorinë e Përgjithshme, duhet të ishte vlerësuar "shumë mirë" për aftësi profesionale, dy herë të fundit<sup>72</sup>,
- Një nga kompetencat e drejtuesit në sistemin e mëparshëm, ishte të mbikqyrte respektimin e etikës së prokurorit dhe planifikimin e punës së tyre, të përmbushë angazhimet ligjore për vlerësimin profesional të prokurorëve<sup>73</sup>, si dhe të punonte për ngritjen profesionale të prokurorëve<sup>74</sup>;
- Ekzistonte një listë e përhershme e rënditjes së prokurorëve, e cila përcaktohej nga Prokurori i Përgjithshëm, pas marrjes së mendimit të këshillit të prokurorisë<sup>75</sup>

Këshilli i Prokurorisë nisi procesin e vlerësimit të performancës së prokurorëve sipas këtij sistemi në vitin 2013.<sup>76</sup> Vlerësimi përfshinte periudhën kohore janar-dhejtor 2012, ku u përfunduan vlerësimet e paftësive profesionale dhe morale të 280 prokurorëve.<sup>77</sup> Pra, në vitin e parë të implementimit të sistemit, 280 prokurorë patën mundësinë të vlerësoheshin. Në raportin e Prokurorisë të Përgjithshme evidentohen se sistemi kishte probleme teknike, dhe një nga objektivat e vitit pasues ishte konsolidimi i sistemit të vlerësimit profesional.<sup>78</sup>

---

<sup>72</sup> Ligji nr. 8737/2001, neni 21.

<sup>73</sup> Ligji nr. 8737/2001, neni 27/c, pika 1, para d.

<sup>74</sup> Ligji nr. 8737/2001, neni 27/c, pika 1, para ë.

<sup>75</sup> Ligji nr. 8737/2001, neni 42, pika 9.

<sup>76</sup> Prokurori i Përgjithshëm, Raporti vjetor mbi gjendjen e kriminalitetit 2013, fq. 9.

<sup>77</sup> Po aty.

<sup>78</sup> Po aty, fq. 251.



Nuk ka të dhëna apo statistika publike mbi numrin e prokurorëve të vlerësuar në bazë të kësaj performance. Gjithashtu, nuk ka një studim të kryer nga studiues të jashtëm, ose nga vetë institucionet relevante, mbi funksionalitetin e sistemit të vlerësimit të performancës së prokurorëve gjatë kësaj periudhe. Problematikat e evidentuara për këtë sistem kanë qënë më tepër të lidhura me ndikimin nga palë të treta në karrierën e prokurorëve<sup>79</sup>, se sa me vetë (jo)funksionalitetin e sistemit të vlerësimit.

## PERIUDHA E DYTË: VETINGU

Ligji nr. 96/2016 "Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve në Republikën e Shqipërisë" përcaktoi një kuadër të ri juridik për zhvillimin e karrierës dhe për vlerësimin e veprimtarisë etike dhe profesionale të magjistratëve prokurorë dhe gjyqtarë.<sup>80</sup> Ligji u miratua në bazë të Analizës së Sistemit të Drejtësisë, Grupi i Ekspertëve të Nivelit të Lartë pranë Komisionit të Posaçëm Parlamentar për Reformën në Sistemin e Drejtësisë<sup>81</sup>, ku u evidentuan probleme që lidhen me të gjitha aspektet e statusit të gjyqtarit dhe prokurorit, duke filluar që nga emërimi, promovimi, vlerësimi, disiplinimi dhe trajtimi i tyre financiar.<sup>82</sup>

Me qëllim adresimin e nivelit të pakënaqshëm të cilësisë së punës të gjyqtarëve dhe prokurorëve, si dhe "mosfunksionimin efektiv të mekanizmave (...) për vlerësimin e punës së tyre"<sup>83</sup>, u vendos që të gjithë gjyqtarët dhe prokurorët do të rivlerësohen në përputhje me Ligjin nr. 84/2016 "Për rivlerësimin kalimtar të gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë (më tej referuar si "vetingu"). Qëllimi i këtij ligji ishte që nëpërmjet rivlerësimit kalimtar të të gjithë gjyqtarëve, prokurorëve dhe subjekteve të parashikuara në ligj, sistemi i drejtësisë të popullohej vetëm nga subjekte që kaluan "testin e vetingut". Më pas, në këtë tërësinë e prokurorëve dhe magjistratëve që kanë kaluar vetingun, do të aplikohet regjimi i vlerësimit të performancës së prokurorëve në përputhje me Ligjin nr. 96/2016.

Procesi i vetingut përfshin intervalin kohor "8 tetor 2013-8 tetor 2016".<sup>84</sup>

- Periudha e parë 8.10.2013 - 7.10.2014
- Periudha e dytë 8.10.2014 - 7.10.2015
- Periudha e tretë 8.10.2015 - 8.10.2016

<sup>79</sup> Raporti Komisioni Evropian për Shqipërinë (2020), fq. 24.

<sup>80</sup> Relacion për Projektligjin "Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë", fq. 1.

<sup>81</sup> Reforma në drejtësi, Dokument analitik (2015).

<sup>82</sup> Relacion për Projektligjin "Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë", fq. 1.

<sup>83</sup> Po aty.

<sup>84</sup> Vendim Nr. 27, datë 22.2.2019 për miratimin e Rregullores "Për vlerësimin etik dhe profesional të subjekteve në procesin e rivlerësimit", Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional të magjistratit në proces rivlerësimi" (Vetingu), neni 5.





Subjekt vlerësimi ishin magistratë prokurorë, ish prokurorë, dhe këshilltarë/ndihmësa ligjorë. Grupi i punës përbëhej nga një përfaqësues i KPK-së (Komisioni i Pavarur u Kualifikimit), një përfaqësues i KLP-së, drejtuesi i Prokurorisë ku zhvillohet shorti dhe një punonjës i administratës së prokurorisë që caktohet nga drejtuesi (grupi asistohet nga një specialist IT).<sup>85</sup>

Për çdo subjekt vlerësimi përzgjidheshin 5 dosje penale. U përdor formati standard tabelar.<sup>86</sup>

Çdo prokurori përgatiti të dhëna statistikore për numrin e përgjithshëm të çështjeve të hetuara në periudhën e rivlerësimit, duke i kategorizuar ato sipas llojit të çështjeve. Dosja për vlerësimin e subjektit përmbante: 5 dosjet penale të shortuara për subjekt; 3 akte të përzgjedhura nga subjekti i vlerësimit; Procesverbal i shortimit; Kopjet e akteve të marra direkt pas shortimit; Matrica e shortimit; Statistika e përgatitur për subjektin së bashku me shkresën përcjellëse; Aktet e nxjerra nga drejtoria e personelit të Prokurorisë së Përgjithshëm (në vijim nga dega e burimeve njerëzore të KLP-së) në lidhje me masat disiplinore, ankesat, denoncimet si dhe cdo akt tjetër i nevojshëm.<sup>87</sup> Dosjet shpërndaheshin për kontroll te prokuroret e komanduar pranë KLP nga ana e Komisionit në Vlerësimin e Veprimtarisë Etike dhe Profesionale të KLP-së.

Raporti i vlerësimit etik dhe profesional përgatitej në tre kopje nga Komisioni i Vlerësimit të Veprimtarisë Etike dhe Profesionale dhe miratohej nga Këshilli i Lartë i Prokurorisë.<sup>88</sup>

Vetingu ishte një zgjidhje *sui generis* dhe *ad hoc* për problemet e sistemit të drejtësisë.<sup>89</sup> Për këtë arsye, dhe mënyra e operacionalizimit të tij mund të justifikohet për shkak të qëllimit të nevojshëm, për të luftuar korrupsionin dhe joprofesionalizmin brenda sistemit. Pavarësisht vetingu ka qenë efektiv në identifikimin dhe eliminimin e elementeve të korruptuara, ka qenë gjithashtu një proces i gjatë dhe sfidues që kërkoi burime të mëdha dhe përkushtim të vazhdueshëm.

## PERIUDHA E TRETË: SISTEMI AKTUAL I VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS SË PROKURORËVE

Në studimin e kryer nga APRI në 2004, mbi "Prokurorin e shekullit të 21" në SHBA, studiuesit theksojnë se si prokurorët modernë kryejnë punën e tyre ka ndryshuar nga roli tradicional. Sipas tyre, "*prokurorët e sotshëm janë lidera në komunitetin e tyre, të shqetësuar për parandalimin e krimit, promovimin e sigurisë*

<sup>85</sup> Vetingu, neni 6.

<sup>86</sup> [Relacion për Projektligjin "Për rivlerësimin kalimtar të gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë"](#), fq. 1.

<sup>87</sup> Vetingu, neni 19.

<sup>88</sup> Vetingu, neni 20.

<sup>89</sup> Të evidentuara në Reforma në drejtësi, Dokument analitik (2015).



*publikë, dhe përmirësimin e cilësisë së jetës, përveç kryerjes së rolit të tyre tradicional të zbatimit të ligjeve penale dhe sigurimit të administrimit të drejtë të drejtësisë. Shkalla e dënimit, ndoshta masa e identifikuar më shpesh e performancës së prokurorisë, nuk adreson këto qëllime dhe objektiva të ndryshme brenda sferës së përgjegjësisë së prokurorit.”<sup>90</sup>*

Sipas mekanizmit të krijuar nga APRI, një nga qëllimet e prokurorisë është "të promovojë integritetin në prokurori dhe në profesion, dhe koordinim në sistemin e drejtësisë".<sup>91</sup> Për ilustrim, modeli i APRI vlerëson se për të arritur këtë qëllim, Prokuroria ka tre objektiva apo rezultate që synon të arrijë: kompetencë dhe sjellje profesionale; menaxhim eficient dhe i përgjegjshëm nga ana fiskale; dhe përpjekje konsistente dhe të koordinuara të ndjekjes penale dhe në administrimin e drejtësisë. Për të arritur këto objektiva dhe rezultate, si dhe për të vlerësuar suksesin ose jo të këtyre objektivave, evidentohen masat e vlerësimit të performancës janë evidentuar, në bazë të të cilave do të matet arritja e qëllimit.

Kjo metodologji nxjerr në pah problematikën ligjore të krijuar mbi kompetencat e KLP-së dhe PP-së mbi vlerësimin e performancës së prokurorëve.

Decentralizimi i sistemit, i cili shoqërohet me pavarësinë e prokurorëve, ka krijuar premisat për një distancim të shkallëve të prokurorisë nga njëra-tjetra, si dhe ka vendosur mbivendosje të funksioneve që duhet të kishte Prokurori i Përgjithshëm me ato të KLP-së përse përket performancës së prokurorëve.<sup>92</sup> Ndërsa Prokurori i Përgjithshëm është përgjegjës për funksionimin e prokurorisë, në fakt, e ndan këtë përgjegjësi me KLP-në, i cili nuk është organi përgjegjës për funksionimin e sistemit të prokurorisë.<sup>93</sup> Pra, nëse mekanizmi i vlerësimit të performancës është një mekanizëm funksional, Prokurori i Përgjithshëm duhet të ketë një rol më proaktiv për të përcaktuar standardet profesionale të performancës së prokurorëve, sipas nevojave të shoqërisë.

Aktualisht, vlerësimi i sistemit të vlerësimit të performancës së prokurorëve shfaq këto karakteristika:

- Vlerësimi i performancës ka përjashtuar Prokurorin e Përgjithshëm në procesin e vlerësimit të performancës së prokurorisë;
- Vendimarrja mbi vlerësimin e performancës së prokurorëve kryhet nga KLP-ja, në një seancë plenare<sup>94</sup>;
- Sistemi i vlerësimit përdor metodologji pikëzimi, duke vlerësuar me pikë kriteret në bazë të së cilave do të vlerësohet prokurori. Mungon një relacion

<sup>90</sup> Steve Dillingham dhe të tjerë, APRI, "Prosecution in the 21st Century: Goals, Objectives and Performance Measures (2004)", fq. 2.

<sup>91</sup> Po aty, fq. 12.

<sup>92</sup> Kuvendi, Komisioni për Çështjet Ligjore, Administratën Publike dhe të Drejtat e Njeriut, [Seancë dëgjimore për Raportin Vjetor të veprimtarisë së Prokurorisë të Përgjithshme](#), minuta 1:26:37.

<sup>93</sup> Kuvendi, Komisioni për Çështjet Ligjore, Administratën Publike dhe të Drejtat e Njeriut, [Seancë dëgjimore për Raportin Vjetor të veprimtarisë së Prokurorisë të Përgjithshme](#), minuta 1:25:07.

<sup>94</sup> Rregullorja për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve (2022), neni 34.



mbi arsyetimin e vendosjes së pikëve për secilin tregues. Gjithashtu, metodologjia e pikëzimit nuk shpjegon vendimarrjen e grupit të vlerësimit (relatorit dhe këshilltarit);

- Me qëllim rritjen e transparencës, ekstraktet e raportit të vlerësimit dhe vendimi, të cilat pasqyrojnë të dhënat statistikore, analizën e të dhënave, nivelin e vlerësimit, arsyetimin ëpr caktimin e nivelit, duke respektuar të drejtën e konfidencialitetit dhe mbrojtjes së të dhënave, do të publikohen<sup>95</sup>;
- Mund të kryhen vlerësime të përshpejtuara, vetëm me kërkesë me shkrim të prokurorit, kur ai kërkon të transferohet dhe të ngrihet në detyrë<sup>96</sup>;
- KLP-ja miraton në muajin nëntor të çdo viti programin vjetor të vlerësimit që do të realizohet në vitin pasardhës, me listën e prokurorët për të cilën përfundon ose ka përfunduar periudha e vlerësimit<sup>97</sup>.

Elementët më sipër janë elementë diferencues me sistemin e mëparshëm të vlerësimit të performancës së prokurorëve.

Përsa përket ndryshimit të sistemit aktual me sistemin e rivlerësimit kalimtar të prokurorëve, ndryshimet janë si në vijim:

- Vlerësimi i aftësive profesionale është një nga tre kriteret e procesit të rivlerësimit, duke shtuar vlerësimin e pasurisë dhe kontrollin e figurës<sup>98</sup>;
- Objekti i vlerësimit të aftësive profesionale i Ligjit nr. 84/2016 është "vlerësimi etik dhe profesional të subjekteve të rivlerësimit", i cili do të kryhet në përputhje me Ligjin nr. 84/2016 dhe Ligjin nr. 96/2016;
- Në Ligjin nr. 84/2016, subjekt i rivlerësimit janë të gjithë personat e parashikuar në nenin 179/b të Kushtetutës<sup>99</sup>, ndërsa në Ligjin nr. 84/2016,

<sup>95</sup> Rregullorja për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve (2022), neni 13, pika 3.

<sup>96</sup> Rregullorja për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve (2022), neni 35. Pika 2 e nenit 35 parashikon se Këshilli vendos fillimin e procedurës së vlerësimit të përshpejtur. Përjashtimisht, kjo kërkesë mund të përjashtohet në rast se veprimtaria profesionale dhe etike e prokurorit nuk është vlerësuar në dy vitet e fundit kalendarik (pika 2, paragrafi i dytë). Në vendimin nr. 182, datë 22.06.2024 i KLP-së, Për "Refuzimin e vlerësimit etik dhe profesional me kërkesë për vlerësim të përshpejtuar për prokuroren Ermina Manelli", KLP-ja ka vendosur "refuzimin e vlerësimit etik dhe profesional me kërkesë për vlerësim të përshpejtuar për prokuroren, Ermira Manelli". Duke marrë në konsideratë se në bazë të sistemit të ri të vlerësimit të performancës nuk janë kryer vlerësime performance, dhe potencialisht, vlerësimi i performancës që mund të jetë kryer për Ermira Manelli mund të jetë vetëm procesi i ri-vlerësimit kalimtar, lind dilema mbi arsyetimin e KLP-së mbi refuzimin e kësaj kërkesë. Në bazë të rregullores, përjashtimi i vetëm nga rregulli i përgjithshëm që prokurori mund të kërkojë përshpejtim të procedurës së vlerësimit është në rast se ka kryer një në dy vitet e fundit. A konsiderohet Vetingu vlerësim performancë në kuptimin e nenit 35 të Rregullores?

<sup>97</sup> Vendimi nr. 316, datë 02.12.2022 "Për miratimin e planifikimin tremujor të vlerësimit etik dhe profesional individual të 20 (njëzet) prokurorëve, përgjate vitit 2023". KLP miraton listën me 20 (njëzet) prokurorëve, për të cilët do të kryhet vlerësimi etik dhe profesional individual i tyre, përgjate vitit 2023. Ky vendim është miratuar në dhjetë të vitit 2022.

<sup>98</sup> Ligj nr. 84/2016 "Për rivlerësimin kalimtar të gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë", neni 4, pika 1, para a-c.

<sup>99</sup> Gjyqtarët, Gjyqtarët e Gjykatës Kushtetuese, Gjyqtarët e Gjykatës së Lartë, Prokurorët, Prokurorin e Përgjithshëm, këshilltarët ligjorë pranë Gjykatës Kushtetuese dhe Gjykatës së Lartë, ndihmësit ligjorë pranë gjykatave administrative, ndihmësit ligjorë pranë Prokurorisë të Përgjithshme. Kryeinspektorin dhe inspektorët e tjerë pranë Këshillit të Lartë të Drejtësisë



subjekt vlerësimi është prokurori që është përcaktuar në listën e miratuar nga Këshilli për vlerësimin etik dhe profesional, për vlerësimin 3- ose 5-vjeçar, si dhe prokurori, i cili ka kërkuar.<sup>100</sup>

- Institucionet e rivlerësimit janë Komisioni, Kolegji i Apelimit, komisionerët publik, dhe vëzhguesit ndërkombëtarë<sup>101</sup>, ndërsa organet që merren me procesin e vlerësimit të performancës së prokurorëve janë Këshilli i Prokurorisë, relatori, drejtuesi i prokurorisë, dhe këshilltari ligjor;
- Subjekti i rivlerësimit mund të marrë "i aftë", "me mangësi", "i papërshtatshëm"<sup>102</sup>
- Burimet për rivlerësimin e aftësive profesionale për ish-prokurorin janë (a) 5 dokumente ligjore të përpiluara prej tij, (b) raportet e vlerësimit të aftësive profesionale gjatë kohës që ka punuar, dhe (c) në rast se nuk ka raporte vlerësimi, ai i nënshtrohet testimit pranë Shkollës së Magjistraturës<sup>103</sup>;
- Prokurorët subjekt rivlerësimi do të vlerësoheshin për 3 vitet e fundit të ushtrimit të detyrës nga hyrja në fuqi e këtij ligji (në 2016)<sup>104</sup>, ndërsa prokurorët subjekt vlerësimi do të vlerësohen për të gjithë vitet e ushtrimit të detyrës së tyre, në intervale 3 ose 5 vjeçare.

---

<sup>100</sup> Rregullorja për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve (2022), neni 9.

<sup>101</sup> Ligji nr. 84/2016, neni 5, pika 1.

<sup>102</sup> Ligji nr. 84/2016,

<sup>103</sup> Ligji nr. 84/2016, neni 42, pika 5.

<sup>104</sup> Ligji nr. 84/2016, neni 41, pika 3.



Rregullorja “Për sistemin e vlerësimit të punës dhe të aftësive profesionale e morale të prokurorëve”, miratuar në vitin 2008.

Vendimi Nr. 95, datë 9.5.2022 Për miratimin e Rregullores për Vlerësimin Etik dhe Profesional të Prokurorëve

**Synimi:** vlerësimi i punës dhe aftësive profesionale e morale të prokurorëve, për efekt të qëndrueshmërisë në detyrë, ngritjes në karrierë, apo caktimin në funksione drejtuese si dhe për të përmirësuar dhe zhvilluar punën personale dhe organizative, duke inkurajuar një nivel më të lartë të motivimit dhe pjesëmarrjes më gjerësisht të prokurorëve në ushtrimin e funksioneve të tyre.

- Sistemi i Vlerësimit të Punës dhe Aftësive Profesionale dhe Morale të Prokurorëve (SVPAMP) - tërësia e kriterëve dhe rregullave për vlerësimin e punës, aftësive profesionale dhe morale të prokurorëve, në bazë të treguesve kryesore sic janë:

- Aftësia profesionale;
- Aftësia personale;
- Aftësia dhe qëndrimi shoqëror;
- Aftësia drejtuese/menaxhuese;
- Respektimi i disiplinës në punë;
- Masat disiplinore.

Secila ka të parashikuara treguesit/elementët thelbësore që përbëjnë secilën pikë.

**Qëllimi** (Neni 1) - (1) vlerësimi etik dhe profesional i prokurorëve, si elementi bazë i zhvillimit të karrierës dhe përmirësimit të vazhdueshëm të etikës dhe aftësive profesionale të prokurorëve; (2) vendosja e standarteve të qëndrueshme për cilësinë dhe sasinë e punës së prokurorëve; (3) rritja e efektivitetit dhe e cilësisë së punës së prokurorëve, forcimi i pavarësisë dhe integritetit të tyre, si dhe identifikimi I prokurorëve që kanë aftësi të vecanta profesionale për sistemin; (4) përcaktimi i mënyrës së kryerjes së vlerësimit të prokurorëve.

**Subjekti:** Prokurorët, të caktuar në një pozicion në prokurori, të cilët kanë ushtruar detyrën e prokurorit gjatë periudhës së vlerësimit.

**Përfshihen:** (1) drejtuesi I prokurorisë, për veprimtarinë si drejtues, (2) anëtari prokuror I KLP-së, për aq kohë sa ky person ushtron këtë funksion, (3) prokurori në skemën e delegimit ose të komanduar në KLP ose Prokurorinë e Përgjithshme. Rregullat që plotësojnë skemën e vlerësimit etik dhe profesional të këtyresubjekteve miratohen me rregullore të vecantë të KLP-së. Gjithashtu, këto rregulla nuk zbatohen për prokurorin e komanduar në struktura të tjera ndryshe nga ato të përcaktuara më sipër, I cili ruan statusin e magjistratit//veprimtaria e tij do të vlerësohet nga vetë institucioni, sipas sistemit të vlerësimit të strukturës përkatëse, ku është komanduar.

### Qëllimi i sistemit:

- Rritja e përgjegjësisë së prokurorëve në ushtrimin e funksioneve;
- Realizimi i procesit për të ndjekur karrierën dhe përzgjedhur në mënyrë të drejtëpërdrejtë dhe transparente kandidatët;
- Promovimi i qëndrueshmërisë në detyrë të prokurorëve dhe për marrjen e masave disiplinore ndaj atyre që vlerësohen të paaftë;
- Identifikimi i boshllëqeve ose mangësive profesionale dhe nevojat për trajnimin e prokurorëve.

### Koha, mënyra dhe forma

Intervale të rregullta gjer në 3 vjet (përfshihen prokurorët e PP); kryhet për prokurorët që kërkojnë ngritje në detyrë, transferim, apo kandidojnë për drejtues prokurorie; për çdo prokurori të prosa emeruar, gjashtë muajsh ose një vit nga data e fillimit të punës; nëse një prokuror vlerësohet "mjaftueshëm", brenda një viti bëhet rivlerësimi i tij.

Vlerësim në formë përshkruese dhe statistikore, mbi bazën e të dhënave nga Drejtoria e Inspektimit dhe e Burimeve Njerëzore.

Këshilli i Prokurorisë shqyrton vlerësimin, dhe i paraqet mendimin e tij PP.

**Burimet, aktet dhe procedura e vlerësimit.** Për vlerësimin e prokurorit, do të përdoren:

### Sistemi i vlerësimit:

- Parimet e vlerësimit (Neni 5)
  - Vlerësimi do të kryhet në përputhje me parimet e pavarësisë, meritokracisë, dhe zhvillimit të karrierës, efikasitetit, procesit të rregullt ligjor, dhe konfidencialitetit.
- Kriteret e vlerësimit (Neni 7)
  - Aftësitë profesionale
  - Aftësitë organizative
  - Etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale të prokurorit
  - Aftësitë personale dhe angazhimi profesional
  - Standardi matës
    - Proces i individualizuar - standardi matës zbatohet duke individualizuar pozicionin e prokurorit në prokurori, lidhur me shkallën, juridiksionin dhe përkatësinë në seksionin e peosacëm.
- Prokurori që vlerësohet (neni 9)
  - Është i përcaktuar në listën e miratuar nga Këshilli për vlerësimin etik dhe profesional, për vlerësimin 3- ose 5- vjecar, si dhe prokurori, i cili ka kërkuar vlerësimin të përshpejtuar, ose për të cilin duhet të kryhet vlerësimi i përshpejtuar.
- Grupi i punës (aktorët e përfshirë në sistemin e vlerësimit)



- Akte të procedimeve penale të marra nga prokurori, të përzgjedhura nga Drejtoria e Inspektimit dhe Burimeve Njerëzore (akte të ndryshme);
- Akte të procedimeve penale të marra nga prokurori, që prezantohen nga vetë ai;
- Akte të procedimeve penale të marra nga prokurori, të prishura ose të mospranuara nga gjykata apo të ndryshuara ose shfuqizuara nga prokurori më i lartë.
- Akti i vlerësimit të drejtuesit të prokurorisë - bën vlerësimin në formën e një akti të shkruar (Formulari 1), i cili shërben si propozim për Prokurorin e Përgjithshëm. Vlerësimi shoqërohet me treguesit statistikorë për volum, cilësinë dhe shpejtësinë.

Në rast se prokurori nuk bie dakord me vlerësimin, prokurori ka të drejtë të bëjë një kundër-deklarim me shkrim ose një vetëvlerësim brenda 8 ditësh nga njohja me vlerësimin e propozuar (ankesë).

Akti i vlerësimit paraprak bëhet nga prokurori i Drejtorisë së inspektimit dhe burimeve njerëzore.

Këshilli i Prokurorisë përgatit projektaktin përfundimtar të vlerësimit (Formulari nr. 2) dhe i paraqet mendimin e tij PP-së. Këshilli i Prokurorisë parashtron mendimin e tij për vlerësimin e prokurorit me një nga vlerësimet:

- Shumë mirë;
- mirë;

- Drejtuesi i prokurorisë (neni 10) është ai dejtues ku prokurori që vlerësohet ka ushtruar aktivitetin gjatë periudhës së vlerësimit
  - Përgjegjës për të dhënat statistikore/të dhënat që administrohen nga prokuroria ku ai është drejtues; merr masat për hedhjen e shortit në ambientet e prokurorisë për përzgjedhjen e çështjeve dhe akteve për vlerësimin e prokurorit, si dhe paraqet mendimin për veprimtarinë e prokurorit në përputhje me standartet e përcaktuar në Aneks;
- Këshilltari për vlerësimin (neni 11) është Prokurori i komanduar pranë KLP-së, pjesë e njësisë mbështetëse të komisiioneve
  - Nën mbikqyrjen e relatorit, është përgjegjës për (1) mbledhjen e dokumentacionit dhe krijimin e dosjes së vlerësimit, (2) hartimin e raportit analitik, (3) cdo detyrë tjetër të caktuar në lidhje dhe në këtë rregullore.
- Relatori (Neni 12) është anëtari i Komisionit dhe/ose anëtari zëvendësues, i caktuar me short për cdo vlerësim.
  - KLP mund të vendosë, me kërkesë të motivuar të kryetarit të komisionit ose të cdo anëtari të komisionit:
    - ◆ Përfshirjen e një anëtari të Komisionit nga shorti;
    - ◆ Përfshirjen në procedurat e shortit për caktimin e relatorit të anëtarëve zëvendësues;
    - ◆ Rregulla të tejkra për mënyrën e dhedhjes së shortit në varësi të rrethanave dhe në funksion të rritjes së efektivitetit dhe transparencës.



- mjaftueshëm;
- I paaftë.

Prokurori i Përgjithshëm, pasi shqyrton dosjen e vlerësimit të prokurorit dhe projektaktin përfundimtar të vlerësimit të Këshillit të Prokurorisë, vendos për vlerësimin përfundimtar.

Prokurori ka të drejtën e ankimit brenda 8 ditëve vetëm mbi projektaktin përfundimtar të vlerësimit të Këshillit të Prokurorisë// ankimohet në Këshillin e Prokurorisë ose tek Prokurori i Përgjithshëm. Shqyrtimi i ankimit bëhet nga Këshilli i Prokurorisë.

- Relatori është përgjegjës për zhvillimin e procedurës së vlerësimit dhe merr masa për (i) përcaktimin e prokurorisë/ve ku prokurori ka ushtruar funksionin në periudhën për të cilën bëhet vlerësimi, (ii) njoftimin e prokurorit dhe drejtuesit për fillim e procedurës së vlerësimit, (iii) mbledhjen e dokumentacioni të vlerësimit, (iv) mbikqyrjen e krijimit të dosjes së vlerësimit dhe të përgatitjes së raportit analitik, dhe (v) njoftimin e drejtuesit të Komisionit për krijimin e dosjes së vlerësimit dhe përgatitjen e raportit analitik.
- KLP (Neni 14) është përgjegjës për (i) miratimin e programit vjetor të vlerësimit, (ii) miratimin e raportit përfundimtar të vlerësimit ose kërkesën e hartimit të një raporti të ri vlerësimi, (iii) publikimin e ekstraktve të raportit të vlerësimit dhe vendimit, të cilat pasqyrojnë të dhënat statistikore, analizën e të dhënave, nivelin e vlerësimit dhe arsyetimin për caktimin e këtij niveli duke resetuar të drejtën e konfidencialitetin dhe mbrojtjes së të dhënave; (iv) hartimin e raportit të vlerësimit për veprimtarin e vlerësimit të kryer në vitin parardhës, raport i cili duhet të kryhet deri në fund të muajit mars të vitit pasardhës; (v) publikimi çdo 3 vjet të një raporti periodik për sistemin e vlerësimit.
  - Periudha e vlerësimit (neni 6)
    - Llogaritet në bazë të viteve të përvojës profesionale (Neni 84, pikat 1 dhe 2, të ligjit për statusin;
    - Periudha e vlerësimit përbëhet nga vite kalendarike dhe fillon në datën 1 janar të vitit të parë të periudhës së vlerësimit
    - Vlerësim 3 ose pesë vjecar (koha e ushtrimit të detyrës së prokurorit nuk mund të jetë më pak se 1 vit)





- Dosja e vlerësimit
  - Neni 90, ligji nr. 96/2016, “Për statusin e gjyqtarëve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.
- Procedura e vlerësimit (Neni 15)
  - Faza I: Veprimet paraprake
  - Faza II: Mbledhja e dokumentacionit dhe krijimi i dosjes së vlerësimit
  - Faza III: Shqyrtimi i plotësimit të procedurave të vlerësimit nga Komisioni
  - Faza IV: Hartimi i projektraportiut të vlerësimit nga relatori
  - Faza V: Miratimi i projektraportit të vlerësimit nga Këshilli dhe publikimi i ekstrakteve të raportit të vlerësimit dhe të vendimit të vlerësimit.
- Prokurori ka të drejtën e ankimit vetëm për shkelje të rënda procedurale;

\*\* Anekset dhe rregullat e Rregullores Nr. 95/2022 nuk janë të vlefshme për prokurorët që ushtrojnë funksionet pranë Gjykatave të Apelit dhe në Prokurorinë e Përgjithshme (Përmbajtja e anekseve do të rregullohet nga Këshilli, me akt të vecantë).

Metodologjia e pikëzimit me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të prokurorit.

*Tabela 3: Sistemi i vlerësimit të performancës së prokurorëve para dhe pas Reformës në Drejtësi*



Ligji nr. 96/2016 ka si objekt përcaktimin e statusit të magjistratëve, duke parashikuar rregulla në lidhje me, ndër të tjerë, vlerësimin etik dhe profesional. Në kuptimin e Ligjit nr. 96/2016, "magjistrat" është gjyqtari, prokurori dhe kryetarët (e gjykatës, prokurorisë, Prokurorin e Përgjithshëm dhe Drejtuesin e Prokurorisë së Posaçme). Pra, ligji rregullon vlerësimin etik dhe profesional si të prokurorëve dhe të gjyqtarëve.

Ligji nr. 96/2016 parashikon se rezultatet e vlerësimit të aftësive profesionale kanë rëndësi për karrierën e magjistratëve në këto raste:

- Në caktimin e magjistratëve të riemëruar (emërimi magjistrat i ish-gjyqtarëve dhe ish-prokurorëve, Neni 36 dhe Neni 39/4/a);
- Në rastin e procedurës së lëvizjes paralele (Neni 43/2/b), ku magjistratët që mund të kandidojnë për lëvizje paralele duhet të jetë vlerësuar të paktën dy herë, me vlerësim jo më të ulët se "shumë mirë", në dy vlerësimet e fundit;
- Në vendimarrjen e Këshillave kur rëndisin magjistratët që bëjnë kërkesë për lëvizje paralele, ku merren për bazë dy vlerësimet e mëparshme;
- Në procedurën e ngritjes në detyrë në shkallët më të larta ose të specializuara në bazë të kriterëve, ku njëra prej tyre është elementi "dy vlerësimet e mëparshme" (Neni 48/9/a); etj.

Në nenin 43, pika 12, parashikohet se: Këshillat miratojnë rregulla më të detajuara, të cilat përcaktojnë:

- a) Kriteret për vlerësimin etik dhe profesional ndërmjet magjistratëve me pikë të barabarta vlerësimi;
- b) kriteret për vlerësimin e përvojës profesionale që kërkohet për pozicionin e lirë;
- c) procedurën që ndiqet në rastin e pikëve të barabarta;
- d) zbatimin dhe përshtatjen e Nenit 43 për pozicionet e lira të përkohshme.

Synimi i sistemit të vlerësimit është të sigurojë meritokraci dhe standarde afatgjata për sasinë dhe cilësinë e punës së prokurorit si dhe identifikimin e prokurorëve me cilësi të veçanta (neni 1 i Rregullores, për rrjedhojë do të forcohej pavarësia dhe integriteti i prokurorëve), duke garantuar që mandati dhe karriera e tyre të mbrohen nga ndikimet dhe kërcënimet e jashtme nëpërmjet një mekanizmi vlerësimi publik dhe të përgjegjshëm.

Procesi i vlerësimit (faza e parë - aktet përgatitore) nisët nga KLP, e cila miraton çdo nëntor, programin dhe listën e prokurorëve që do të kryejnë vlerësimin në vitin pasardhës, si dhe relatorin dhe këshilltarin për vlerësimin. Relatori dhe këshilltari zgjidhen me short për çdo vlerësim. Në fazën e dytë, këshilltari përpilon dosjen për vlerësim, nën mbikëqyrjen e relatorit. Në fazën e tretë, këshilltari përkatës harton raportin analitik për prokurorin që vlerësohet. Komisioni vlerësues mbikëqyr



përfundimin e procedurave në fazën e katërt. Në fazën e pestë, relatori harton një projekt-raport vlerësimi për prokurorin, i cili i dërgohet KLP-së për miratim. Sistemi i vlerësimit mbyllet nga KLP, i cili miraton, me ose pa ndryshime, raportin përfundimtar të vlerësimit. Nëse është e nevojshme, KLP-ja mund t'i kërkojë raportuesit të bëjë një raport të ri për prokurorin (faza e gjashtë). Një analizë paraprake e sistemit të vlerësimit të performancës së prokurorëve nxjerr në pah elementet e mëposhtme:

- Raporti dhe vendimet që dalin nga vlerësimet duhet të bëhen publike (neni 15).
- Prokurorët duhet të plotësojnë një formular vetëvlerësimi brenda tre javëve nga momenti kur është parashikuar se ai/ajo do të jetë subjekt i procesit të vlerësimit në vitin e ardhshëm. Drejtuesi i prokurorisë ku prokurori ka kryer detyrën gjatë periudhës së vlerësimit jep mendimin e tij paraprak, i cili mund të kundërshtohet nga prokurori. Drejtuesi i prokurorisë i dërgon KLP-së formularin e integruar me dokumentet shoqëruese, dy aktet e zgjedhura nga prokurori, si dhe çdo dokument përkatës të dërguar nga prokurori që i nënshtrohet vlerësimit.
- Dosja e vlerësimit të prokurorit përfshin dosjet e çështjeve të zgjedhura përmes një procesi përzgjedhjeje elektronike të rastësishme, me përzgjedhje manuale nëse procedura elektronike nuk është e mundur. Numri i dosjeve që do të shqyrtohen nga komisioni përcaktohet në bazë të viteve të periudhës së vlerësimit të prokurorit. Disa kritere duhet të ndiqen nga raportuesi në kategoritë e rasteve për vlerësimin e përgjithshëm (nenet 25-29).
- Relatori harton dosjen e vlerësimit dhe harton draft raportin në vijim të raportit analitik të kryer nga këshilltari përkatës. Relatori merr parasysh të dhënat statistikore për shkallën e përfundimit të çështjes, kohëzgjatjen e gjykimeve dhe kohën mesatare të arsyetimit të vendimeve ose në përfundimin e një çështjeje, të dhënat personale të prokurorit, të dhënat nga burime të tjera të siguruar nga prokurori, etj. Prokurori njoftohet për draft raportin dhe ka dy javë kohë nga data e njoftimit për të bërë kundërshtim me shkrim. Prokurori ka të drejtë të dëgjohet në mbledhjen plenare të KLP-së e cila do të vendosë për draft raportin e dhënë nga relatori.
- Draft raporti i vlerësimit të performancës së prokurorit dërgohen nga relatori në KLP për t'u diskutuar në një mbledhje plenare. Çdo anëtar i KLP-së ka të drejtë të japë mendimin e tij mospajtues, përpara procesit të vendimmarrjes nga këshilli.
  - Relatori mund të rekomandojë që performanca e prokurorit të vlerësohet sipas niveleve; Shume mire; Mirë; Të mjaftueshme, ose të pamjaftueshme. KLP jep vendimin përfundimtar. Nëse prokurori vlerësohet “i pamjaftueshëm”, paga i ulet me dy për qind për dy vjet



pas këtij vlerësimi dhe raporti i përcillet Inspektorit të Lartë të Drejtësisë.

- KLP duhet të bëjë publike ekstrakte nga raporti, që pasqyrojnë të dhënat statistikore, analizën e të dhënave, nivelin e vlerësimit dhe analizën që mbështet vendimin.
- Prokurori ka të drejtë ankim në Gjykatën Administrative të Apelit vetëm për shkelje të rënda procedurale.

Standardi i vlerësimit të aftësive profesionale të prokurorit është se ai duhet të kryhet në intervale të rregullta, të jetë i arsyeshëm, në bazë të kriterëve adekuate, objektive dhe të përcaktuara dhe në një procedurë të përshtatshme dhe të drejtë. Kjo nënkupton që prokurorët duhet të kenë akses në vlerësim dhe të kenë të drejtën të paraqesin vërejtje dhe ankim (vlerësimi duhet t'i nënshtrohet shqyrtimit të pavarur dhe të paanshëm), kur është e përshtatshme.

Matja e performancës së prokurorëve është një aspekt i rëndësishëm i matjes së cilësisë së sistemit prokurorial, si dhe një element kyc për të përmirësuar ose penguar performancën e individëve. Nga analiza ligjore e këtyre rregulloreve dhe nga kryerja e një fokus grup-i me prokurorët e Prokurorisë Tiranë, sintetizohen tre probleme kryesore të sistemit aktual të vlerësimit të performancës së prokurorëve:

- 1.** Procesi është burokratik. Procesi i vlerësimit aktual përshkruhet si i ngarkuar me procedura dhe formalitete, që e bëjnë të vështirë për të përdorur dhe për të siguruar saktësi në të dhënat. Në vend që të jetë një proces i shpejtë dhe efektiv, ai shpesh ndihet si një barrë për prokurorët dhe drejtuesit e tyre. Kjo mund të rezultojë në demotivim dhe zvogëlim të qëllimeve reale të vlerësimit.
- 2.** Procesi është më shumë i fokusuar në metrika sesa rezultate. Sistemi aktual duket të jetë i orientuar më shumë në mbledhjen e të dhënave dhe të metrikave sesa në analizimin e rezultateve të vërteta të punës së prokurorëve. Kjo mund të çojë në një situatë ku shkalla e vlerësimit nuk është reflektimi i performancës së vërtetë të prokurorit, por thjesht një shifër që përfaqëson sa mirë ata kanë përmbushur kriteret e vendosura.
- 3.** Procesi nuk është fleksibël, por është një mekanizëm i ngurtë. Procesi aktual duket të jetë i përcaktuar, duke mos lejuar për fleksibilitet të mjaftueshëm në trajtimin e rasteve të ndryshme ose në përshtatjen ndaj kontekstit të veçantë. Kjo mungesë e fleksibilitetit mund të bëjë që procesi të mos jetë në gjendje të përputhet me sfidat reale që prokurorët mund të përjetojnë në detyrën e tyre përditëshme.



Nga analiza e tre sistemeve të vlerësimit të performancës së prokurorëve të studiuara më sipër, dalim në konkluzionin se sistemi i vlerësimit të performancës para reformës në drejtësi ishte i centralizuar dhe linte vend për interpretim mbi mënyrën e kryerjes dhe vendimarrjen e instancave përkatëse. Gjithashtu, mungesa e pikëve për secilin tregues lë marzh interpretimi dhe gabimi eventual. Për sa i përket kryerjes të vlerësimit të performancës së performancës në mënyrë të centralizuar, në sistemin para reformës në drejtësi, kjo mund të jetë identifikuar si problem.

Reforma ka sjellë një rritje të transparencës dhe krijimin e standardeve të qarta për vlerësimin e performancës. Kjo ndihmon në uljen e mundësive për abuzim. Megjithatë, është thelbësore që sistemi të monitorohet dhe përmirësohet vazhdimisht për të adresuar të metat e mundshme dhe për të siguruar që ai vlerëson në mënyrë efektive performancën duke ruajtur fleksibilitetin për rrethanat individuale.

Standardet dhe kriteret më të qarta duhet ta bëjnë procesin e vlerësimit më transparent dhe konsistent. Standardet e përcaktuara, nga KLP-ja ose Prokurori i Përgjithshëm, ulin mundësinë e interpretimeve subjektive dhe favorizojnë vlerësimin objektiv.

## **SISTEMI I VLERËSIMI I PERFORMANCËS SË PROKURORËVE NË SHQIPËRI**

Sipas regjimit të ri të vlerësimit etiko-profesional të prokurorëve, prokurori në stade të ndryshme të karrierës prokuroriale, do të jetë subjekt i vlerësimit në bazë të rregullave të ndryshme.<sup>105</sup> Prokurori i cili është i caktuar në një pozicion në prokurori të juridiksionit të përgjithshëm, i cili ka ushtruar detyrën e prokurorit gjatë periudhës së vlerësimit, do të vlerësohet në bazë të Rregullores "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve", miratuar nga KLP, me vendimin nr. 95, datë 9.5.2022. Kur ai person të ngrihet në detyrë, si prokuror pranë Gjykatave të Apelit apo si prokuror në Prokurorinë e Përgjithshme, do të zbatohet e njëjta rregullore, me ndryshimin e vetëm që metodologjia e vlerësimit do të kenë përmbajtje tjetër.

---

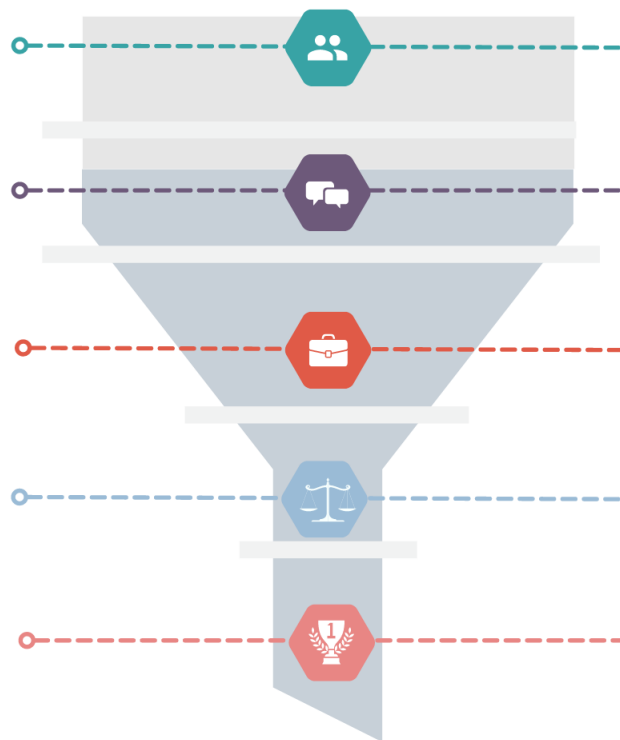
<sup>105</sup> Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve", miratuar me vendimin nr. 95, datë 9.5.2022, Këshilli i Lartë i Prokurorisë, Neni 3.



# Karriera e Prokurorit

## FAZAT E KARRIERËS

- Prokurori Magjistrat.** Diplomuar nga Shkolla e Magjistraturës dhe është emëruar si magjistrat nga KLP
- Prokuror pranë Gjykatave të Apelit dhe në Prokurorinë e Përgjithshme.**
- (1) Anëtar prokuror i KLP, (2) Prokurori në skemën e delegimit ose të komanduar në KLP ose PP**
- Drejtuës i Prokurorisë**
- Prokuror i Përgjithshëm**



## VLERËSIMI I PERFORMANCËS

Vlerësohet në detyrat e dhëna gjatë stazhit profesional në vitin e tretë të formimit fillestar. Rregullorja për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve 2022.

Rregullorja për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve 2022. Aneksat të rregulluara me akt të vecantë (pra jo e njëjta metodologji si më lartë).

Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve të komanduar në Këshillin e Lartë të Prokurorisë".

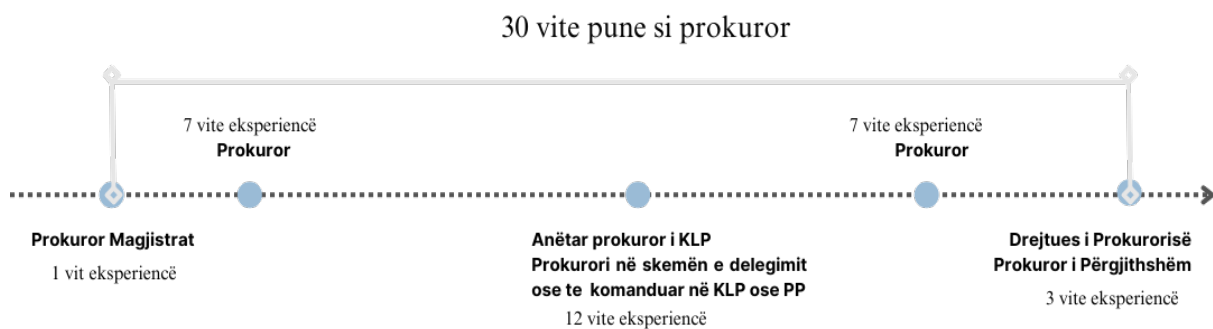
Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional të drejtuesve të prokurorive të juridiksionit të përgjithshëm. Miratuar nga Këshilli i Lartë i Prokurorisë me Vendimin nr.380, datë 30.11.2023.

? (Raportimi në Kuvend)

Figura 4: Karriera e Prokurorit dhe vleresimi i performances së tyre.

Në rastin kur prokurori emërohet si anëtar prokuror i KLP-së, apo komandohet në KLP ose Prokurorinë e Përgjithshme, vlerësimi etik dhe profesional do të bëhet nga institucioni në të cilin magjistrati është komanduar, në përputhje me kriteret dhe procedurën që zbatohet për anëtarët e tjerë të këtij institucioni.<sup>106</sup>

## Karriera e Prokurorit



*Figura 5: Karriera e Prokurorit.*

Për ta ilustruar, një prokuror i cili ka 30 vite eksperiencë pune (Figura 4), do të kalojë në disa skema vlerësimi performance etiko-profesionale gjatë karrierës së tij. Së pari, prokurori magjistrat do të vlerësohet për performancën e tij gjatë stazhit nga Këshilli pedagogjik i Shkollës së Magjistraturës dhe KLP-ja.<sup>107</sup> Prokurori vlerësohet një herë në tre vjet, gjatë pesëmbëdhjetë viteve të para të përvojës profesionale, dhe një herë në pesë vjet, pas 15 viteve të para të përvojës profesionale si magjistrat.<sup>108</sup> Në rast se një prokuror ka 30 vite pune (Figura 4), ai do të ketë kaluar këto vlerësime:

- Vlerësimi i parë në vitin e tretë, në bazë të Rregullores "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve";
- Vlerësimi i dytë në vitin e gjashtë, në bazë të Rregullores "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve";

<sup>106</sup> Ligj nr. 96/2016, Neni 10.

<sup>107</sup> Ligj nr. 96/2016, Neni 35. Vlerësimi minimalisht "mirë" për të gjitha detyrat e dhëna gjatë stazhit profesional në vitin e tretë të formimit fillestar është kriter për emërimin e kandidatit magjistrat të diplomuar.

<sup>108</sup> Ligj nr. 96/2016, Neni 84. Kjo përfshin dhe përvojën profesionale si ndihmësmagjistrat ose magjistrat i komanduar.



- Vlerësimi i tretë në vitin e nëntë. Në këtë rast, në vitin e nëntë të vlerësimit, prokurori është emëruar anëtar prokuror i KLP-së/komanduar në KLP ose PP. Në këtë rast, ai nuk do të jetë pjesë pjesë e programit vjetor të vlerësimit etik dhe profesional të prokurorëve<sup>109</sup>. Vlerësimi do të kryhet në bazë të rregullave të institucioneve.
- Pas rikthimit si prokuror pas përfundimit të eksperiencës së tij si anëtar prokuror i KLP-së/komanduar në KLP ose PP, prokurori ka kryer mbi 15 vite eksperiencë. Në këtë rast, ai do të vlerësohet çdo pesë vite. Por, eksperiencia e tij si anëtar prokuror i KLP-së/komanduar në KLP ose PP nuk do të jetë subjekt vlerësimi për vlerësimet në vijim.

Prokurorët do të vlerësohen në bazë të "Metodologjisë së pikëzimit me qëllim përcaktimin e nivelit të vlerësimit të prokurorit", Aneksi nr. 1 i Rregullores "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë". Metodologjia e pikëzimit ka për qëllim "përcaktimin e nivelit të vlerësimit të prokurorit, përcaktimin e kriterit, dhe treguesit përkatës ligjorë, mbi bazën e një sistemi pikësh, të përcaktuar mbi meritat e prokurorit, kualifikimin, integritetin, aftësinë dhe efikasitetin e tij, duke respektuar parimin e pavarësisë së prokurorit".<sup>110</sup>

Vlerësimi i prokurorit kryhet sipas kriterëve (1) aftësitë profesionale, (2) aftësitë organizative, (3) etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale, dhe (ç) aftësitë personale dhe angazhimi profesional. Secili kriter ka 100 pikë. Shkalla e pikëzimit që përcaktohen nivelet e vlerësimit është:

- a)** 90 deri 100 pikë "Shkëlqyeshëm";
- b)** 70 deri 89 pikë "Shumë mirë";
- c)** 50 deri në 69 pikë "Mirë";
- d)** 30 deri në 49 pikë "Mjaftueshëm" dhe;
- e)** 1 deri në 29 pikë "Pamjaftueshëm".

---

<sup>109</sup> Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve", neni 16, pika 1. Programi miratohet nga KLP-ja brenda muajit nëntor të çdo viti. Programi vjetor përmban listën e prokurorëve për të cilët do të kryhet vlerësimi përgjatë vitit në vazhdim, periudhën e vlerësimit dhe, për aq sa është e mundur, planifikimin tremujor të vlerësimeve individuale, duke garantuar një organizim efikas të procedurave të vlerësimit, si dhe lehtësimin e zhvillimit të shortit.

<sup>110</sup> Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë", Aneksi 1, pika 1.





Në bazë të këtij vlerësimi, vlerësimi i prokurorëve kryhet sipas këtyre niveleve:

Kriteret	Vlerësim i përgjithshëm "Shkëlqyeshëm"	Vlerësim i përgjithshëm "Shumë mirë"	Vlerësim i përgjithshëm "Mirë"	Vlerësim i përgjithshëm "Mjaftueshëm"	Vlerësim i përgjithshëm "I pamjaftueshëm"
Aftësitë profesionale	Shkëlqyeshëm	Shumë mirë	Mirë	Mjaftueshëm	I pamjaftueshëm
Aftësitë organizative	Shkëlqyeshëm	Shkëlqyeshëm	Mjaftueshëm	I pamjaftueshëm	Mirë
Etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale	Shkëlqyeshëm	Shkëlqyeshëm	Mirë	Mjaftueshëm	I pamjaftueshëm
Aftësitë personale dhe angazhimi profesional	Shkëlqyeshëm	Shkëlqyeshëm	Mjaftueshëm	I pamjaftueshëm	Mirë

**Tabela 5: Shembull i nivele të vlerësimit dhe mënyra e përlllogaritjes.<sup>111</sup>**

<sup>111</sup> Vlerësimi i përgjithshëm "Shkëlqyeshëm" jepet në ato raste kur prokurori është vlerësuar "Shkëlqyeshëm" për të katërta kriteret. Vlerësimi i përgjithshëm "Shumë mirë" jepet vetëm në ato raste kur prokurori vlerësohet "Shumë mirë" për tri kriteret dhe "Mirë" për njërin prej tyre. Në çdo rast, kriteret "aftësitë profesionale" dhe "etika dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale" duhet të jenë vlerësuar "Shumë mirë"; Vlerësimi i përgjithshëm "Mirë" jepet në rastin kur aftësitë e prokurorit vlerësohen "Mirë" për dy kriteret dhe "Mjaftueshëm" për dy kriteret e tjera. I njëjti rregull zbatohet edhe në rastin kur ka barazi në vlerësimin e kriterëve në nivelet "Mjaftueshëm" dhe "i Pamjaftueshëm". Në çdo rast, kriteret "aftësitë profesionale" dhe "etika dhe përkushtimi ndaj vlerave profesionale" duhet të vlerësohen të paktën "Mirë"; Vlerësimi i përgjithshëm "i Pamjaftueshëm" jepet në rastet kur prokurori vlerësohet "i Pamjaftueshëm" për të paktën në 3 kriteret ose kur prokurori vlerësohet "i Pamjaftueshëm" për kriteret "aftësitë profesionale" dhe "etika; dhe angazhimi ndaj vlerave profesionale" dhe jo më shumë se "Mirë" për dy kriteret e tjera.

Ndarja e kriterëve të vlerësimit	Lista e aspekteve të çdo kriteri	Treguesit e vlerësimit	Pikëzimi	Cilësor /Sasior	Burimet e të dhënave	Si matet?	Problematika
I. AFTËSITË PROFESIONALE (100 pikë)	A. Njohuritë ligjore (50 pikë)	Aftësia për të ndërmarrë logjikisht hetimin apo procedura të tjera të sistemit të prokurorisë, sipas kërkesave ligjore	15 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li> <li>Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li> <li>Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li> </ul>	Vlerësuesi do të analizojë aftësinë për të përcaktuar faktet e çështjes, objektin e ndjekjes penale, pikat e forta dhe të dobëta të hetimit etj.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subjektivitet në vlerësim</li> <li>Burime të limituara statistikore</li> <li>Eksperiencia dhe ekspertiza e vlerësuesit</li> <li>Çështjet komplekse dhe ato më të thjeshta mund të mos trajtohen me të njëjtin standard</li> <li>Pa kriteret të qarta dhe të standardizuara, matja mund të jetë e pasaktë dhe e padrejtë.</li> </ul>
		Aftësia për të mbledhur provat e kërkuara me ligj	15 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li> <li>Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li> <li>Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li> </ul>	Vlerësuesi do të analizojë aftësinë për të mbledhur provat e kërkuara me ligj, aftësia për të të përdorur mjetet e përshtatshme për kërkimin e provës, aftësia për të urdhëruar kryerjen e veprimeve hetimore, aftësia për të argumentuar ligjshmërinë e provave gjatë gjyqëit, etj.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subjektivitet në vlerësim</li> <li>Aftësia e prokurorit mund të ndikohet nga faktorë të jashtëm, si bashkëpunimi i policisë gjyqësore</li> <li>Vlerësimi i aftësisë për të argumentuar ligjshmërinë e provave gjatë gjyqit mund të ndryshojë nga një vlerësues te</li> </ul>
		Aftësia për të interpretuar ligjin dhe për të analizuar jurisprudencën në zgjidhjen e çështjes	20 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li> <li>Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li> <li>Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li> </ul>	Vlerësuesi do të analizojë aftësinë e prokurorit për të interpretuar ligjin; aftësinë e prokurorit për të zbatuar parimet e përgjithshme të së drejtës materiale e procedurale; aftësinë e prokurorit për të analizuar jurisprudencën.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subjektivitet në vlerësim</li> <li>Mospërputhje në analizën e rasteve të ngjashme nga prokurorë të ndryshëm.</li> <li>Aftësia e vlerësuesve për të bërë një vlerësim të tillë</li> </ul>
	B. Arsyetimi ligjor (50 pikë)	Qartësia, saktësia dhe kuptueshmëria e akteve	10 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li> <li>Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li> <li>Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short"</li> </ul>	Vlerësimi do të përqendrohet në elementët e mëposhtëm: përdorimi i thjeshtë dhe i drejtpërdrejtë i gjuhës; aftësia për të shprehur mendimin qartë dhe me sa më pak fjalë; zbatimi i saktë i rregullave gramatikore dhe atyre të sintaksës; përzgjedhja e kujdesshme e gjuhës dhe përdorimi i të gjitha shkronjave të alfabetit shqip (ë dhe ç), paragrafëve dhe e strukturës së fjalisë, për të shprehur kuptimin; - përdorimi në mënyrë korrekte dhe të qëndrueshme i termave teknikë.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subjektivitet në vlerësim</li> <li>Dokumentet ligjore komplekse mund të kërkojnë përdorim të gjuhës së ndërliguar</li> <li>A janë vlerësuesit të trajnuar mjaftueshëm për të bërë vlerësimin?</li> </ul>
		Struktura e qëndrueshme dhe e mirorganizuar e akteve	10 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li> <li>Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li> <li>Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li> </ul>	Vlerësimi do të përqendrohet në elementët e mëposhtëm: ndjekja e një metodologjie të caktuar sipas pjesëve përbërëse të dokumentit ligjor, në funksion të orientimit të lexuesit dhe kuptueshmërisë së përmbajtjes së dokumentit. struktura e qartë, e qëndrueshme dhe e mirorganizuar, e cila përmban: prezantimin e fakteve; identifikimin e dispozitave të zbatueshme të ligjit; analizën ligjore të fakteve; përfundimet; dispozitivin dhe mënyrën se si lidhen këta elementë me njëri tjetrin.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subjektivitet në vlerësim</li> <li>Eksperiencia dhe ekspertiza e vlerësuesit</li> <li>Vështirësi në përcaktimin e nivelit të saktë të detajeve të kërkuara për çdo çështje</li> </ul>
		Aftësia për të marrë në pyetje	10 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li> <li>Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li> <li>Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short (procesverbalet e mbajtura gjatë hetimit ose materialet audio të seancave gjyqësore)</li> </ul>	Vlerësimi do të përqendrohet në elementët e mëposhtëm: aftësia e prokurorit për të bërë pyetjet e duhura, të cilat lidhen me objektin e hetimit; mënyra e ndërtimit të pyetjeve, qartësia dhe saktësia e tyre; garantimi dhe respektimi i të drejtave që jep ligji, për personin që merret në pyetje; në rastin e prokurorit të ekzekutimeve, për të vlerësuar këtë kriter do të shërbejnë aftësitë e prokurorit për të administruar të dhëna e nevojshme, për plotësimin e praktikës dhe mbështetjen e objektit të	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si përcaktohen "të duhurë"?</li> <li>Subjektivitet në vlerësim</li> <li>Eksperiencia dhe ekspertiza e vlerësuesit</li> </ul>
		Cilësia e analizës dhe e argumentimit logjik	20 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li> <li>Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li> <li>Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li> </ul>	Vlerësimi do të përqendrohet në elementët e mëposhtëm: aftësia e prokurorit për të identifikuar marrëdhëniet shkak-pasojë ndërmjet faktit penal, provave të mbledhura dhe dispozitave ligjore; aftësia për të analizuar se si konceptet, institutet dhe dispozitat lidhen midis tyre, ose se si ato zbatohen në një situatë të caktuar; nëse niveli i arsyetimit plotëson standardin e procesit të rregullt ligjor; nëse përmbajtja është gjithëpërfshirëse, duke u dhënë përgjigje të gjitha fakteve të pretenduara (të argumentuara) apo të evidentuara gjatë hetimit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subjektivitet në vlerësim</li> <li>Disa çështje janë më të ndërlikuara se të tjerat dhe kërkojnë një analizë më të thellë, gjë që mund të ndikojë në vlerësim.</li> </ul>

**Tabela 6: Metodologjia e pikëzimit e sistemit të vlerësimit etik dhe profesional, Kriteri 1: Vlerësimi i Aftësive Profesionale. Burimi: Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional i prokurorëve". Shih Shtojcën 1 për të gjitha kriteret.**



Tabela e pikëzimit është paraqitur në Shtojcën 1 të këtij dokumenti.

Metodologjia e vlerësimit të prokurorëve bazohet në katër kriterë vlerësimi (secila nga 100 pikë), që ndahen në aspekte të çdo kriteri (1 deri në 3 për secilën), të cilat ndahen në indikatorë me pikë të specifikuar, për t'u dhënë nga vlerësuesi.

Për shembull, prokurori do të vlerësohet për "aftësitë profesionale", që përbëjnë një nga kriteret e vlerësimit, i cili ka 100 pikë. Ky kriter, copëzohet në (i) Njohuritë ligjore [50 pikë]; dhe (ii) Arsyetimi Ligjor [50 pikë]. Me pas "njohuritë ligjore" ndahen në tregues: (i) Aftësia për të ndërmarrë logjikisht hetimin apo procedura të tjera të sistemit të prokurorisë, sipas kërkesave ligjore [15 pikë], Aftësia për të mbledhur provat e kërkuara me ligj [15 pikë]; dhe (iii) Aftësia për të interpretuar ligjin dhe për të analizuar jurisprudencën në zgjidhjen e çështjes [20 pikë]. Brenda secilit tregues, vlerësuesi ka diskrecionin që në bazë të burimeve të vlerësimit<sup>112</sup> të japë pikët përkatëse. Pas vlerësimit me pikë të çdo tregues, bëhet përlllogaritja e pikëve të plota për çdo aspekt. Pas përlllogaritjes së pikëve të plota të aspekteve të çdo kriteri, nxirret vlerësimi për çdo kriter, dhe në rrjedhim, vlerësimi i prokurorit.

Shkalla e aftësisë së prokurorit	Nr. i pikëve
E dobët	3
Nën mesataren	6
Mesatare	9
Mbi mesataren	12
Shumë e lartë	15

*Tabela 7: Vlerësimi i vlerësuesit për një nga treguesit e kriterit të parë të vlerësimit, parashikuar në metodologjinë e vlerësimit.*

*Burimi: Rregullorja "Për vlerësimin etik dhe profesional i prokurorëve"*

<sup>112</sup> Vlerësimi i prokurorëve bazohet në këto burime:

- dosja personale e prokurorit;
- të dhënat statistikore, sipas përcaktimeve të parashikuara në nenin 90, të ligjit për statusin;
- dosjet e përzgjedhura me short për vlerësim, sipas nenit 91, të ligjit për statusin, duke përfshirë edhe regjistrimet e seancave me mjete audio ose video; ç) formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit dhe aktet e përzgjedhura prej tij;
- të dhënat për verifikimin e ankesave të paraqitura ndaj prokurorit gjatë periudhës së vlerësimit; dh) informacioni me shkrim që përcillet nga Shkolla e Magjistraturës ose institucione të tjera, i cili vërteton pjesëmarrjen dhe përfshirjen e prokurorit në veprimtaritë trajnuese;
- vendimet përfundimtare për masat disiplinore ndaj prokurorit që janë dhënë gjatë periudhës së vlerësimit, në mënyrë të pavarur, nëse masa disiplinore është shuar ose jo;
- raportet e kërkuara nga Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave ose institucione të tjera audituese ose kontrolluese;
- kundërshtimet e prokurorit dhe çdo procesverbal ose dokument i seancës dëgjimore gjatë procesit të vlerësimit;
- çdo e dhënë tjetër, që tregon ngritjen profesionale të prokurorit.



Metodologjia parashikon 4 kritere vlerësimi<sup>113</sup>, 11 aspekte të kritereve<sup>114</sup> dhe 28 tregues të vlerësimit<sup>115</sup>.

Problematikat kryesore të evidentuara në metodologjinë e vlerësimit të performancës së prokurorëve janë:

- Vlerësimi për shumë nga indikatorët është subjektiv. Pavarësisht vendosjes së pikiatave të vlerësimit për vlerësuesin, ai ka diskrecion për mënyrën si i interpreton në mënyrë cilësore përmbushjen dhe nivelin e përmbushjes së indikatorëve. Gjithashtu, ngrihet pyetja mbi trajnimin dhe ekspertizën e vlerësuesit për të vlerësuar aftësitë profesionale të prokurorëve. Prerogativa e vlerësuesit për të vlerësuar aftësinë e mbledhjes së provave, mënyrën e kryerjes së veprimeve hetimore, aftësinë e prokurorit për të analizuar jurisprudencën dhe aftësinë për të marrë në pyetje nuk duken logjikisht të mundura për t'u kryer në bazë tre apo pesë vjeçare nga një vlerësues, i cili mund të arrijë të prodhojë një vlerësim të drejtë, objektiv dhe të saktë;
- Ekzistojnë burime të limituara të të dhënave statistikore. Metodologjia ka përcaktuar tregues të rinj që nuk janë matur më parë nga zyrat e prokurorive, të cilat kanë nisur së fundmi t'i matin. Për dosjet e vlerësimit të tanishme, prokurorët duhet të nxjerrin manualisht të dhënat e kërkuara nga KLP-ja për të finalizuar proceset e vlerësimit. Ndërkohë, është evidentuar se nxjerrja

---

<sup>113</sup> Aftësitë profesionale; Aftësitë organizative; Etika dhe angazhimi ndaj vlerave prokuroriale; dhe Aftësitë profesionale dhe angazhimi profesional.

<sup>114</sup> Shih Shtojcën 1.

<sup>115</sup> 1. Aftësia për të ndërmarrë logjikisht hetimin apo procedura të tjera të sistemit të prokurorisë, sipas kërkesave ligjore.

2. Aftësia për të mbledhur provat e kërkuara me ligj

3. Aftësia për të interpretuar ligjin dhe për të analizuar jurisprudencën në zgjidhjen e çështjes

4. Qartësia, saktësia dhe kuptueshmëria e akteve

5. Struktura e qëndrueshme dhe e mirorganizuar e akteve

6. Aftësia për të marrë në pyetje

7. Cilësia e analizës dhe e argumentimit logjik

8. Respektimi i afateve ligjore

9. Koha mesatare që i dedikohet çdo çështjeje, deri në marrjen e vendimit, aktit përfundimtar

10. Rendimenti i përfundimit të çështjeve

11. Plotësimi i standardeve minimale kohore

12. Kryerja e veprimeve të nevojshme hetimore dhe procedurale brenda afatit kohor të përcaktuar

13. Mbledhja e provave të nevojshme

14. Mbikëqyrja e dërgimit pa vonesë të akteve të nevojshme të njoftimit

15. Rregullshmëria e dokumentacionit të dosjes ose praktikës

16. Plotësia dhe saktësia e dokumentacionit të dosjes ose praktikës

17. Angazhimi dhe përgjegjshmëria në funksion

18. Imuniteti ndaj çdo ndikimi ose presioni të jashtëm, nderi dhe dinjiteti

Përdorimi ose jo i gjuhës diskriminuese

19. Numri tejet i lartë i kërkesave të pranuar të palëve për përjashtimin e prokurorit

20. Komunikimi i qartë dhe transparent me palët në proces, publikun, subjektet e tjera, të tretët

21. Respektimi i konfidencialitetit dhe parimeve të mbrojtjes së të dhënave personale

22. Komunikimi dhe bashkëpunimi me kolegët, si dhe shkëmbimi i njohurive dhe i përvojës profesionale me ta

23. Komunikimi dhe bashkëpunimi me administratën

24. Pjesëmarrja në formimin vazhdues të Shkollës së Magjistraturës dhe në trajnime të tjera profesionale

26. Disponueshmëria e prokurorit për të udhëhequr magjistratët e ardhshëm gjatë stazhit profesional dhe/ose për trajnimin e magjistratëve

27. Pjesëmarrja e prokurorit në veprimtari ndërinstucionale për përmirësimin e sistemit të drejtësisë, në veprimtari të marrëdhëniet me median dhe publikun

28. Publikimet ligjore akademike



manuale e të dhënave ka qënë problematike, për shkak se shumë nga treguesit e vlerësimit sasior nuk janë ruajtur;

- Evidentohet si praktikë ndryshe nga vendet e tjera mosreferimi në vendimarrjen e gjykatës apo gjyqtarit të seancës paraprake mbi fillimin, mosfillimin, pushimin, kthimin e akteve, shpalljen e pafajshëm apo dënimin e të pandehurit, si kritere sasiorë për të përcaktuar aftësitë profesionale të prokurorëve.
- Për disa tregues, kriteret krahasohen me mesataren e prokurorëve që kanë kanë ushtruar funksionin në të njëjtën periudhë dhe në të njëjtin seksion. Në mungesë të një databazë që mban rekord, nxjerrja manuale e këtij standardi për çdo dosje vlerësimi mund të vonojë procedurën e vlerësimit.
- Dhënia e pikëve të barabarta kritereve të vlerësimit (nga 100 pikë secila) nuk rekomandohet si qasje. Problematike evidentohet sidomos kriteri 4 "aftësitë personale dhe angazhimi profesional", i cili vlerësohet me 100 pikë, po aq sa kriteri i "aftësive profesionale". Pavarësisht se evidentohet si i rëndësishëm zhvillimi dhe angazhimi profesional, detyra e prokurorit është të kryejë ndjekjen penale në bazë të standardeve më të mira kushtetuese dhe ndërkombëtare. Qëllimi fundor është ulja e kriminalitetit, rritja e besimit të publikut në institucionet e drejtësisë dhe përmirësimi i performancës së prokurorëve në administrimin e drejtësisë. Në një situatë ku një prokuror ka në ngarkim mesatarisht 300 çështje në vit, angazhimi në veprimtari të tjera mund të ishte një vlerësim shtesë, se sa pjesë e vlerësimit themelor të performancës së prokurorëve.

Metodologjia është e komplikuar dhe jo realiste. Si rrjedhojë, sistemi i vlerësimi nuk është në kushtet normale të funksionimit. Deri më 3.4.2024, Komisioni i Vlerësimit të Veprimtarisë Etike dhe Profesionale pranë KLP ka draftuar raportet analitike dhe projekt raportet e vlerësimit vetëm "për disa prokurorë"<sup>116</sup>, por "nuk ka dalë ende me një vendimarrje për miratim raporti etik dhe profesional, sipas përcaktimeve të listës së prokurorëve që do t'i nënshtrohen këtij procesi, të parashikuar nga programet e vlerësimit të viteve 2022, 2023, dhe 2024".<sup>117</sup>

Kjo ndikon vecanërisht prokuroët që nuk kanë asnjë vlerësim, apo vetëm 1 (një) vlerësim, pasi për t'u bërë pjesë e procedurave për lëvizje paralele apo ngritje në detyrë, kusht është që një prokurori duhet të ketë minimalisht dy vlerësime etiko-profesionale.<sup>118</sup> Gjithashtu, backlog-u i krijuar do të jetë i vështirë për t'u rikuperuar.

Vlerësimi i prokurorëve sipas metodologjisë së përmendur më sipër do të nisë nga janari i vitit 2017.<sup>119</sup> Për prokurorët që kanë mbi 15 (pesëmbëdhjetë) vite punë, ato do të vlerësohen për një periudhë 5 (pesë) vjeçare, e cila fillon nga 2017 dhe

<sup>116</sup> KLP, Kthim përgjigje, nr. 963.1 Prot., datë 03.04.2024.

<sup>117</sup> Po aty.

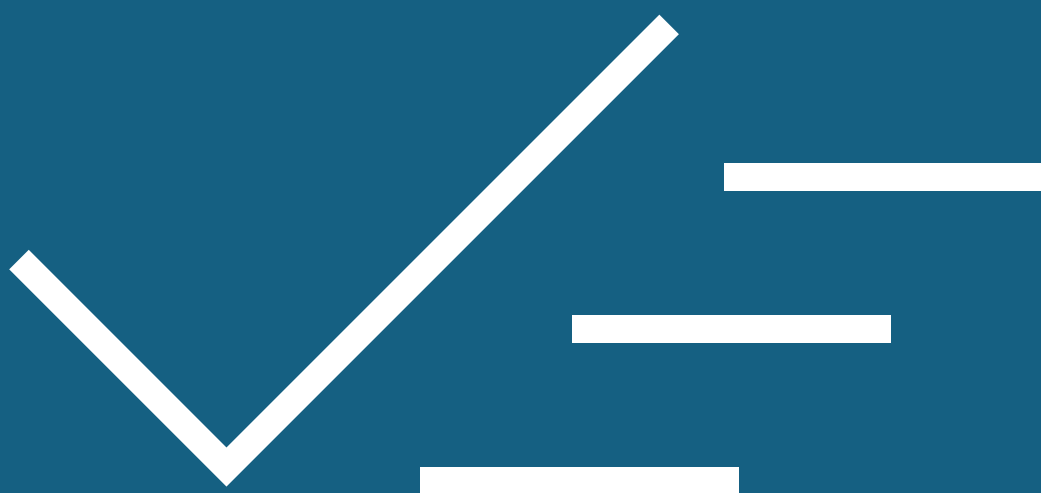
<sup>118</sup> KLP, Përmbledhëse e Procesverbalit, nr. 2448 Prot., datë 19.12.2022, fq. 7.

<sup>119</sup> LP, Përmbledhëse e Procesverbalit, nr. 2448 Prot., datë 19.12.2022, fq. 6.



përfundon në dhjetor 2021. Ky prokuror duhet të vlerësohet sërish në dhjetor të 2026, pasi atëherë do të përmbushej perioda e dytë e vlerësimit 5-vjeçar. Ndërkohë, situata është që në vitin 2024, nuk është kryer akoma asnjë vlerësim, as 3-vjeçar, dhe as 5-vjeçar. Në 2024, nëse një raport vlerësimi miratohet, ai do të jetë për periudhën 2017-2019 ose 2017-2021. Pra, dhe nëse KLP-ja arrin të tejkalojë problematikat e sistemit të vlerësimit, mund të duhen vite për të arritur në vlerësimin në kohë të arsyeshme të prokurorëve. Por, drejtuesi i prokurorisë dhe Prokurori i Përgjithshëm, të cilët duhet të raportojnë mbi performancën e institucioneve të tyre, nuk kanë asnjë mekanizëm llogaridhënie ndaj performancës së prokurorëve, përveç vlerësimeve të prokurorëve. Përveç kësaj, duke mos patur mundësinë të kryejnë analizat mbi raportet e vlerësimit, këto institucione nuk mund të kryejnë planin e tyre mbi rritjen e performancës së zyrës së prokurorisë apo sistemit prokurorial në përgjithësi. Për këto arsye, rregullimi dhe rivendosja e sistemit në funksionalitet duhet të jetë një prioritet i të gjitha institucioneve vendimarrëse në Shqipëri.

# DREJT PËRMIRËSIMIT TË PERFORMANCËS SË PROKURORËVE





# DREJT PËRMIRËSIMIT TË PERFORMANCËS SË PROKURORËVE

Në vitin 2021, OECD publikoi një studim krahasues mbi performancën e shërbimit të prokurorisë së Letonisë, vend anëtar i OECD-së.<sup>120</sup> Ky studim kryen një analizë të praktikave që shërbimet e prokurorisë së Letonisë ndjekin, në krahasim me dhjetë vende anëtare të OECD-së, praktika të mira ndërkombëtare dhe eksperiencën e ekspertëve ndërkombëtare. Një përmbledhje e praktikave të mira të referuara në këtë studim janë paraqitur në Shtojcën 2.

Rekomandimet e dhëna në këtë studim janë të drejtuara Prokurorit të Përgjithshëm, si institucioni përgjegjës për performancën e shërbimit të prokurorisë në Letoni.<sup>121</sup> Ndryshe nga ky studimi, i cili fokusohet në performancën individuale të prokurorit, në studimin mbi Letoninë, performanca individuale e prokurorit është një nga indikatorët që ndikon në performancën e shërbimit të prokurorisë në tërësi.<sup>122</sup> Studimi jep këto rekomandime për sistemin e vlerësimit të performancës së prokurorëve në Letoni, të cilat mund të jenë të vlefshme për t'u konsideruar në kontekstin aktual:

- Së pari, sistemi i vlerësimit individual të performancës së prokurorëve bazohet në të dhëna të forta që mblidhen për çdo prokuror në mënyrë individuale. Pra, ekziston një databazë e cila pasurohet me të dhëna për çdo prokuror (me të dhëna të shumta dhe të forta/të besueshme), të cilat përdoren gjatë kohës së vlerësimit. Rekomandohet që të përmirësohet transparenca dhe koherenca me standardet ndërkombëtare duke thënë në mënyrë të shprehur nëse indikatorët që përdoren për të analizuar të dhënat janë performancë pozitive ose performancë negative.<sup>123</sup>
- Së dyti, në sistemin e Letonisë, është evidentuar se *de facto*, marrja e dënimit për një çështje penale konsiderohet si indikator pozitiv performancë, ndërsa dështimi për të hequr dorë nga procedimi penal nuk konsiderohet si indikator negativ. Për këtë shkak, çështjet nuk dërgohen në gjykatë në rast se nuk është e sigurtë që autorët do të dënohen.
- Së treti, në Letoni, rekomandohet që Prokurori i Përgjithshëm të konsiderojë të forcojë sistemin individual dhe institucional të kritereve dhe metodologjisë së vlerësimit të performancës së prokurorëve, si dhe të integrojë këto në prioritetet e menaxhimit strategjik të Zyrës së Prokurorit të Përgjithshëm.<sup>124</sup>

<sup>120</sup> OECD (2021), *Performance of the Prosecution Services in Latvia: A Comparative Study*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c0113907-en>.

<sup>121</sup> OECD (2021), *Performance of the Prosecution Services in Latvia: A Comparative Study*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c0113907-en>.

<sup>122</sup> Shih po aty.

<sup>123</sup> Shih po aty, seksioni Vlerësime dhe rekomandime.

<sup>124</sup> Shih po aty, seksioni Vlerësime dhe rekomandime.





Një qasje e tillë ndërtohet mbi bazën se Prokurori i Përgjithshëm është institucioni kyç për mbikëqyrjen dhe drejtimin strategjik të shërbimit të prokurorisë.

Prokurori i Përgjithshëm duhet të ketë një rol strategjik në qasjen e tij, duke u fokusuar në rritjen e efikasitetit të proceseve të punës dhe në menaxhimin e burimeve në mënyrë më efektive. Kjo përfshin përdorimin e të dhënave për të identifikuar dobësitë dhe për të përmirësuar proceset, si dhe për të siguruar që prokurorët të kenë burimet dhe mbështetjen e nevojshme për të kryer detyrat e tyre në mënyrë optimale.

Për të përmirësuar më tej performancën, incentiva më të mëdha mund të prezantohen që të tërheqin dhe mbajnë talentin më të mirë në profesionet që kanë të bëjnë me hetimet dhe ndjekjen penale. Kjo mund të përfshijë trajnime të specializuara, mundësi avancimi në karrierë dhe përfitime të tjera që e bëjnë profesionin më tërheqës dhe më të motivuar.<sup>125</sup>

Gjithashtu, një qasje e re e prezantuar së fundmi është trajtimi i organeve gjyqësore dhe prokuroriale si organizata në vetvete, të cilat duhet të investojnë në cilësinë e shërbimeve që ofrojnë.<sup>126</sup> Një aspekt për t'u konsideruar nga prokuroritë e juridiksionit të përgjithshëm dhe Prokurori i Përgjithshëm është prezantimi i konceptit të "Kadrit ndërkombëtar të ekselencës", e cila përfshin menaxhimin dhe lidërshtimin, politikën e brendshme, procedimet, menaxhimin e burimeve, aksesueshmëria dhe përbalueshmëria, lumturia e përdoruesit të sistemit, dhe besimi në institucion.<sup>127</sup> Ky është një kuadër specifik për gjykatat. Një kuadër i ngjashëm mbi ekselencën prokuroriale mund të përmbajë elementët vijues: (1) menaxhimin (i cili përfshin menaxhimin e burimeve) dhe lidërshtimin, (2) politikën e ndjekjes penale; (3) procedura efektive të ndjeljes penale (në të drejtë civile dhe penale); (4) bashkëpunim efektiv me autoritete relevante të drejtësisë dhe policisë; (5) një cilësi e lartë e akuzave të ngritura nga prokuroria, (6) një nivel i lartë i besimit të përdoruesit të sistemit të sistemit, (7) një nivel i lartë i aksesit në sistemin.<sup>128</sup>

Një praktikë tjetër është krijimi i një "sistemi të bazuar në matjen e performancës" (performance-based monitoring system).<sup>129</sup>

---

<sup>125</sup> OECD (2021), *Performance of the Prosecution Services in Latvia: A Comparative Study*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c0113907-en>.

<sup>126</sup> Pim Albers, *New quality standards for the public prosecutors: is there a need for a framework for prosecution excellence?*, 6 March 2016, Annual conference of prosecutors, Vilamoura Portugal, fq. 3.

<sup>127</sup> Shih po aty. Albers komenton se një qasje e tillë, që ndiqet më së shumti nga gjykata mund të jetë e zbarueshme dhe për zyrat e prokurorive të përgjithshme.

<sup>128</sup> Shih po aty. The framework for Prosecutor excellence.

<sup>129</sup> Council of Judges and Prosecutors, *The Secretariat General of the Council of Judges and Prosecutors, Performance Based Monitoring and Evaluation System*, No. E.75743956-010-40/45170, datë 22.09.2022. Në bazë të këtij kuadri, "zyra e efikasitetit gjyqësor" krijohet me qëllim për të vlerësuar efikasitetin dhe produktivitetin e gjyqësorit dhe zyrave të prokurorive të juridiksionit të përgjithshëm.

# KONKLUSIONE DHE REKOMANDIME





## KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

### PROBLEMET E IDENTIFIKUARA DHE IMPAKTI NË VLERËSIMIN E PERFORMANCËS SË PROKURORËVE

Një nga problemet kryesore është se nuk është bërë asnjë vlerësim në bazë të rregullores së përcaktuar. Të dhënat nuk janë të regjistruara në sistemin e menaxhimit të çështjeve, dhe mungojnë indikatorët e nevojshëm. Kjo ka bërë që vlerësimet të nxirren manualisht, dosje pas dosje, duke e bërë procesin të vështirë për të qenë i saktë dhe për të provuar saktësinë e të dhënave.

Gjatë intervistave, u evidentua se janë hartuar draft raportet e para që variojnë në 300 faqe, të cilat po sintentizohen në 60 faqe. Kjo tregon një përpjekje për të thjeshtuar procesin, pasi raportet e gjata janë të papërshtatshme për rutinën. Draftet e thjeshtëzuara janë të nevojshme për të lehtësuar procesin e vlerësimit dhe për të bërë raportet më të menaxhueshme.

Gjithashtu, gjatë intervistave, KLP-ja informoi mbi prezencën e ekspertëve të huaj të nga EU for Justice, të cilët kanë ofruar rekomandime për të thjeshtuar procesin e vlerësimit.

Disa nga shqetësimet e shprehura gjatë fokus grup-it me prokurorët e Prokurorisë së Tiranës ishte se sistemi ndihej si një sistem i krijuar për të vlerësuar magjistratin gjyqtar, më tepër sesa magjistratin prokuror, për shkak të funksionaliteteve të metrikave të përcaktuara. Evidentohet se Ligji nr. 96/2016 përcakton indikatorët makro, ndërsa zbërthimi në mikro duhet të bëhet nga KLP-ja me indikatorë që kanë kuptim për prokurorët. Kjo ndarje e përgjegjësisive është e rëndësishme për të siguruar që treguesit të jenë të përshtatshëm dhe të aplikueshëm për vlerësimin e prokurorëve.

Duhet bërë një adjustim për të trajtuar çështjen e standardeve të dyfishta për prokurorët që i nënshtrohen sistemit të ri vlerësimit për periudhën e punës gjatë së cilës ata nuk kishin dijeni mbi standardin e ri.

Një problematikë është mentorimi dhe vlerësimi i prokurorëve, ku disa prokurorë marrin përfitime diskriminuuese. Rregullorja e vlerësimit kishte përfshirë lobim nga persona akademikë për përfitime avantazhuese, gjë që duhet të eliminohet për të siguruar një proces të drejtë.

Megjithëse ka iniciativa për të përmirësuar vlerësimin, mungon një përpjekje e sistematizuar nga KLP-ja për të listuar problematikat. Duhet të bashkëpunohet me



Prokurorin e Përgjithshëm, drejtuesit e prokurorive dhe prokurorët në të gjitha prokuroritë në Shqipëri, për të krijuar një proces të qartë dhe të bashkërenduar për vlerësimin e prokurorëve.

Sistemi aktual i menaxhimit të çështjeve nuk është i harmonizuar me të dhënat e vlerësimit. Është e nevojshme një prokurori që mund të gjenerojë të dhënat e nevojshme dhe të sigurojë një rakordim të saktë të tyre. Një qasje "ex novo" nuk është mirëpritur, dhe duhet të sigurohet ruajtja e memories institucionale.

Prokurori i Përgjithshëm duhet të ketë një rol të qartë dhe të ndahen zërat e përgjegjesisë për të siguruar që PP ka kapacitetet e nevojshme dhe të shfrytëzohet për udhëzime dhe mekanizma jo të detyrueshëm.

Prokurori duhet të vlerësojë cilësinë e dobët të ndjekjes penale, që mund të kontrollohet nga ILD-ja. Pavarësia e prokurorëve duhet të përfshijë masat e nevojshme për vendimmarrje në përputhje me ligjin. Prokurorët me më pak pikë nuk duhet të marrin avantazhe të panevojshme, dhe duhet të ketë një person që vlerëson aftësitë organizative, dhe jo vetëm teknikalitetet.

### ***Krijimi një kulture e matjes së performancës së mirë***

Rekomandohet një qasje e koordinuar dhe e sistematizuar për të siguruar një proces të drejtë, të saktë dhe të efektshëm të vlerësimit të performancës së prokurorëve, duke përfshirë një bashkëpunim të ngushtë me ekspertët ndërkombëtarë dhe harmonizimin e sistemeve të menaxhimit të çështjeve.

Kjo qasje e re bazuar në modelin e "vlerësimit të performancës së gjyqtarëve" konsiderohet si jologjik dhe jonormal për sistemin prokurorial.<sup>130</sup> *Modus Operandi* i prokurorëve në sistemin e drejtësisë ndryshon konsiderueshëm me atë të gjyqtarëve. Për këtë arsye, parashikimi i një sistemi të ngjashëm vlerësimi për këto subjekte *a priori* sjell cedime në arritjen e plotë të pesë parametrave të parashikuara në këtë studim.

Sinteza e analizës mbi studime, dokumente dhe vlerësime të sistemeve të vlerësimit të performancës së prokurorëve në sisteme të ndryshme është që një sistem vlerësimi performancë të funksionojë, ai duhet të jetë i dizenuar specifikisht për prokurorët, të marrë në konsideratë metrika sasiorë dhe cilësorë, si dhe të jetë i orientuar drejt qëllimeve/rezultateve.

### ***Përcaktimi dhe testimi i masave të performancës***

Sistemi aktual i vlerësimit të performancës është krijuar në ideal. Në një valë nxitimi duke ndjekur problematikat e evidentuara në sistemin e drejtësisë, sistemi i vlerësimit aktual i performancës së prokurorëve bën një përpjekje për t'u larguar nga elementi i centralizimit dhe hierarkisë brenda sistemit prokurorial. Duke qënë se problematikat e evidentuara lidheshin me nepotizmin dhe vlerësimeve jo të

---

<sup>130</sup> Qasja e përgjithshme e Fokus Grupit.



drejta nga eprorë, zgjidhja më adekuate u mendua decentralizimi i sistemit dhe transferimi i përgjegjësisë së vlerësimit të prokurorëve te institucioni i KLP-së.

Pavarësisht kësaj, mungesa e bashkëpunimit ndërmjet institucioneve si KLP dhe Prokuroria e Përgjithshme dhe zyrat e prokurorive ndërmjet tyre është një sfidë e cila duhet adresuar.

Sistemi aktual i vlerësimit është dizenuar i ndarë nga konteksti i sistemit të drejtësisë. Disa nga problematikat kryesore në lidhje me dizenjimin e sistemit të vlerësimit të prokurorëve janë:

- 1.** Sistemi i vlerësimit të performancës së prokurorëve ka fuqi prapavepruese, pasi Ligji 96/2016 ka fuqi prapavepruese. Kjo do të thotë se prokurorët të cilët kanë punuar në sistemin e drejtësisë para vitit 2016, për ato vite pune deri në miratimin e ligjit 96/2016, do të vlerësohen në bazë të një mekanizmi të cilin ata nuk e njihnin dhe nuk dinin që duhet të zbatonin. Ky rregullim është në kundërshtim me parimet e përgjithshme juridike, si dhe me logjikën e një sistemi vlerësimi performance. Cili është qëllimi i legjislatorit? A ishte ky një ometim ose gabim ligjor? Cila është arsyeja që kjo nuk është ngritur si çështje nga palët e interesuara? Të gjitha këto janë pyetje relevante, por në përfundim, ideja qëndron se vlerësimi pas në kohë në bazë të një sistemi të ri nuk është i drejtë. Përtej faktit që nuk është i drejtë në themel, kjo gjë sjell probleme të tjera në lidhje me:
  - (i) Diskriminimin në vlerësim të prokurorëve që kanë më shumë vite në profesion dhe atyre që janë emëruar vitet e fundit. Kjo mund të rezultojë që prokurorët e rinj të marrin nota më të mira në vlerësimet e performancës se sa prokurorët më të vjetër në eksperiencë. Rrjedhimisht, role drejtuese mund t'u jepen prokurorëve të rinj sesa atyre që kanë më tepër eksperiencë dhe profesionalitet për të kryer detyrat e përcaktuara. Potencialisht, këtu mund të kemi cedim në cilësinë e sistemit të drejtësisë, por më tepër hulumtim është i nevojshëm për të arritur në këtë konkluzion.
- 2.** Sistemi i vlerësimit ka parashikuar disa metrika, të cilat nuk janë matur më parë nga zyrat e prokurorisë. Nga Përgjigja e KLP-së, vlerësohet se kjo ka qënë një nga pengesat e KLP-së për të përfunduar raportet e vlerësimit të performancës.
- 3.** Disa nga metrikat e prezantuara vlerësohen si jologjike dhe jo relevante për prokurorët.<sup>131</sup> Në përgjithësi, prokurorët kanë shprehur nevojën për një sistem më të përshtatshëm dhe më objektiv për të vlerësuar performancën e tyre në detyrën ligjore.

---

<sup>131</sup> Gjetje nga Fokus Grupi.



- (i) Disa prokurorë kanë vënë re që procesi aktual i vlerësimit nuk përputhet me ligjin dhe rregulloret ekzistuese për statusin e tyre. Për shembull, rregulloret parashikojnë diferencime të kufizuara midis roltë e ndryshme, por aktualisht kjo nuk ndodh.
- (ii) Mungesa e treguesve të saktë dhe të përshtatshëm ka bërë që procesi i vlerësimit të ketë pamundësi për të reflektuar realisht aftësitë dhe performancën e prokurorëve. Disa tregues, si zgjatja e afateve të hetimit, nuk janë të mundshme për të matur në mënyrë të saktë.
- (iii) Disa prokurorë kanë përjetuar mungesë të vlerësimit të tyre në përputhje me rolin dhe punën e tyre reale. Për shembull, pjesëmarrja e tyre në punë jashtë zyrës nuk është e vlerësuar siç duhet.
- (iv) Ligji dhe rregullorja aktuale nuk ofrojnë standarde të qarta dhe të drejta për vlerësimin e prokurorëve, duke lejuar trajtime të ndryshme dhe diferencime në karrierën e tyre.
- (v) Metrikat dhe elementet e përdorura aktualisht në vlerësim nuk janë të mjaftueshme dhe nuk reflektojnë plotësisht performancën dhe aftësitë reale të prokurorëve.
- (vi) Ka nevojë për ndryshime në ligjin dhe rregulloret që përcaktojnë statusin dhe procesin e vlerësimit të prokurorëve, duke përfshirë ndryshime në decentralizim dhe në trajtimin e diferencuar të tyre sipas lokacionit dhe rolit të tyre.<sup>132</sup>

**4.** Performanca e prokurorëve varion nga zyra e prokurorisë në tjetrën. Për këtë arsye, monitorim ose vlerësim i diferencuar duhet të konsiderohet për t'u konsideruar një sistem i drejtë.<sup>133</sup>

Përtej problematikave të evidentuara më sipër, prokurorët hasin një mori sfidash që mund të ndikojnë në vendimarrjen dhe performancën e tyre (përtej tyre që mund të maten nga sistemi i vlerësimit). Këto sfida mund të jenë problematika të vazhdueshme që lidhen me burimet buxhetore, mbajtjen e stafit, përgjegjësisë, apo problematikave në lidhje me teknologjinë, jurisprudencën, dhe rritjen e të dhënave statistikore. Në lëmin e këtyre sfidave që kanë prokurorët në Shqipëri, sistemi aktual i vlerësimit të performancës së prokurorëve i konsideron në mënyrë tangente këto indikatorë. Duke patur këtë qasje, sistemi formalisht duhet të funksionojë, por në realitet, është një vegël e cila dështon të përmbushë qëllimin e krijimit të tij.

---

<sup>132</sup> Gjetje nga Fokus Grupi.

<sup>133</sup> Gjetje nga Fokus Grupi.



Gjithashtu, ekziston një boshllëk i politikave të brendshme, procedurave, dhe praktikave standarde që mësojnë dhe përforcojnë standardeg e ekselencës në performancë, profesionalizëm, dhe etikë. Është e nevojshme të krijohet një kuadër për ekselencën prosekutoriale në Shqipëri.

Në përfundim, pavarësisht ekzistencës së kuadrit institucional dhe organizativ, cilësia, efektiviteti dhe drejtësia e tyre nuk është në nivelin e kërkuar nga standardet ndërkombëtare.

## REKOMANDIME

Pavarësisht prezantimit të KLP-së si organi përgjegjës për karrierën e prokurorëve, roli i Prokurorit të Përgjithshëm si struktura përgjegjëse për gjendjen e kriminalitetit prevalon dhe përthith garantimin e performancës së prokurorëve. Pra, edhe nëse KLP-ja ekziston për të kryer procesin e vlerësimit të prokurorëve, performanca e mirë apo e keqe e prokurorëve ndikon drejtëpërsëdrejti në raportimin dhe përmbushjen e detyrave të Prokurorit të Përgjithshëm. Për këtë arsye vlerësohet si shumë e rëndësishme që Prokurori i Përgjithshëm të ndërmarrë një rol më aktiv në vlerësimin e performancës së prokurorëve dhe zyrave të prokurorive, duke nxjerrë udhëzime me karakter jo detyrues, qarkore, dokumente, me qëllim që të evidentojë standardin e kërkuar për çdo prokuror, në varësi të Prokurorisë ku prokurori kryen punën e tij apo të saj. Prokurori i Përgjithshëm mund të eksplorojë ndjekjen e modelit amerikan mbi "The Prosecutorial Performance Indicators", një menu me 55 masa, të cilat vlerësojnë performancën e zyrave të prokurorisë në bazë mujore, çerek viti ose vjetore, në bazë të çështjes që matet dhe madhësisë së juridiksionit.

Prokurorëve në Shqipëri u mungon një udhëzim i bazuar në të dhëna empirike që adreson në mënyrë adekuate nevojën për një menu masash për performancën që mund të përdoren për t'iu përgjigjur pyetjeve në lidhje me matjen e suksesit të prokurorëve. Është i nevojshëm vlerësimi indikator për indikator i sistemit të vlerësimit, duke e pilotuar atë në dy ose më tepër prokurori në Shqipëri.

Më tej, Zyra e Prokurorit të Përgjithshëm duhet të hulumtojë raportet e vlerësimit dhe të bëjë studime tematike për të kuptuar cedimet në vlerësimet e performancës.

Sistemi i vlerësimit të performancës së prokurorëve duhet të marrë në konsideratë:

- Nuk rekomandohet matja e performancës së prokurorëve vetëm në statistika të krimit dhe të procedimeve të pranuar nga gjykata;
- Nevoja për të pasur masa të performancës realiste. Qëllimi është të shkohet drejt mënyrave realiste për të matur performancën e prokurorëve në Shqipëri;
- Duhet të investohet në politika të cilësisë prokuroriale, duke përfshirë çdo aspekt në lidhje me punën e një prokurori. Duhet të krijohen instrumenta



praktikë, si survey që mat sjelljen e prokurorëve nga pjesëmarrësit në gjykate deri në matjen e kohëzgjatjes së procedimeve;

- Duhet të fokusohet në mekanizmat të matjes së cilësisë, për të rritur performancën e prokurorëve dhe cilësinë e shërbimeve prosekutoriale);
- Të pilotohet një sistem i ri i vlerësimit të performancës së prokurorëve në disa nga zyrat e prokurorive në Shqipëri për të identifikuar nëse ka pengesa në zbatimin e sistemit të ri potencial të vlerësimit të performancës (si për shembull, mungesa e të dhënave, përkufizime jo të mirë-definuara, kritere komplekse). Në bazë të kësaj, mund të bëhet një amendim i rregullave para hyrjes në fuqi për të gjitha zyrat e prokurorive.

#### **Për Parlamentin:**

- Ligji nr. 96/2016 duhet rishikuar për sa i përket kritereve të vendosura në sistemin e vlerësimit të performancëve të prokurorëve. Fakti që KLP-ja nuk ka arritur të përfundojë as edhe 1 (një) raport vlerësimi, është prova e mjaftueshme për të krijuar një indicie mbi jofunksionimin e këtij sistemi. Kjo mbështetet nga intervistat me prokurorë të sistemit, të cilët kanë rezervat mbi sistemin e vlerësimit. Gjithashtu, analiza e këtij studimi ndalet në burokracinë dhe Për më tepër, krijimin i një *backlog-u* të tillë i prokurorëve për t'u vlerësuar që në fazat fillestare të ri-funksionimit të sistemit të sistemit të drejtësisë është shqetësuese.

#### **Për Këshillin e Lartë të Prokurorisë:**

- Duhet të ulet *backlog-u* për vlerësimet e performancës së prokurorëve. Për të arritur këtë, mund të konsiderohet rishikimi i sistemit të vlerësimit të prokurorëve, për të krijuar një sistem model, aktual, dhe të realizueshëm, që sjell rezultat e kërkuara dhe të nevojshme në sistemin e prokurorisë.
- KLP duhet të angazhohet në mënyrë aktive dhe të vazhdueshme për të siguruar që prokurorët përmbushin standardet e performancës profesionale dhe etike. Kjo përfshin ofrimin e trajnimeve të vazhdueshme dhe të specializuara për prokurorët, monitorimin e punës së tyre dhe ofrimin e mbështetjes dhe ndihmës në rast nevojë.

#### **Për Prokurorin e Përgjithshëm:**

- Rekomandohet të krijohet një pyetësor nga Zyra e Prokurorit të Përgjithshëm, drejtuar prokurorëve pranë Prokurorive të Gjykatave të Rrethit, për të marrë në konsideratë qasjen e tyre me sistemin e vlerësimit të prokurorëve. Duhet vlerësuar potencialisht përfshirja e pyetjeve të hapura ku prokurorët mund të shprehin mbi metrika më adekuate për të matur performancën e tyre, me





qëllim të shkuarin drejt performancës së përmirësuar të prokurorëve shqiptarë.

- Vlerësohet si i rëndësishëm krijimi i një kuadri për ekselencën prokuroriale. Rregullorja për vlerësimin e performancës dhe etikës së prokurorëve është mekanizimi i cili mat profesionalizmin dhe etikën e prokurorëve, por në të nuk parashtrohen se cili është standardi i artë që prokurorët duhet të ndjekin. Në këndvështrimin e këtij studimi, përcaktimi i këtij standardi në rang shteti është i Prokurorit të Përgjithshëm, dhe i drejtuesve të prokurorive në rang prokurorive të juridiksionit të përgjithshëm. Prokurori i Përgjithshëm rekomandohet që në rast se synon të përmirësojë cilësinë e shërbimeve prokuroriale dhe performancën e prokurorëve, të prezantojë idenë për një kuadër për ekselencën prokuroriale në zyrat e prokurorive të rretheve. Pas krijimit të një kuadri të tillë, rekomandohet që të pilotohet në disa nga zyrat e prokurorive të rrethit, për të parë rezultatet, para se të miratohet apo adoptohet në nivel të përgjithshëm.
- Rekomandohet të forcohen mekanizmat për të matur dhe përmirësuar performancën e prokurorëve, si proces për të rritur cilësinë në sistemin gjyqësor.
- Nevojitet më tepër hulumtim në bashkëpunim me ekspertë të fushës dhe prokurorët e prokurorive të gjykatave për të kuptuar më mirë se si praktika më të mira në lidhje me rekrutimin, trajnimin, dhe mbajtjen e prokurorëve do të ndihmojë në sfidat që kanë prokurorët në kryerjen e detyrave të tyre.

#### **Për Drejtuesit e Prokurorive:**

- Drejtuesit e prokurorive duhet të mbajnë një standart të lartë të performancës për prokurorët nën udhëheqjen e tyre. Kjo përfshinë sigurimin që prokurorët zbatojnë ligjin në mënyrë të drejtë dhe të drejtësishme, duke punuar me integritet dhe profesionalizëm në të gjitha fazat e procesit ligjor. Standartet e performancës duhet të jenë të qarta, të njohura dhe të zbatueshme nëpërmjet trajnimeve, udhëzimeve dhe vlerësimit të rregullt të punës së tyre.

Në vlerësimin e këtij studimi, kërkimi për masa më të mira të vlerësimit të performancës së prokurorëve është i destinuar për të dështuar në rast se fokusohet vetëm në metrika. Për këtë arsye, si rekomandim i përgjithshëm, është krijimi i një pyetësori gjithëpërfshirës nga ana e KLP-së me Prokurorinë e Përgjithshme, duke u bazuar në studim të thelluar, për të marrë perspektivën e prokurorëve dhe ekspertëve të fushës, për të krijuar një sistem të ri vlerësimi, të dizenuar nga prokurorë për prokurorë. Qëllimi është krijimi i një sistemi të vlerësimit të drejtë, efikas, që sjell rezultate dhe i qëndrueshëm. Për këtë arsye, është e nevojshme një qasje e re, e fokusuar drejt qëllimeve dhe objektiva, duke marrë në konsideratë të gjitha dimensionet e performancës së prokurorëve. Duke



krijuar një sistem të tillë, prokurorët, si rregull, do të dinë se çfarë duhet të bëjnë që të marrin vlerësime pozitive për punën e kryer. Në një sistem që mirëfunksion, vlerësimi i duhur do të shërbëje si motivacion për kryerjen e punës në mënyrë ekselente, dhe rrjedhimisht, të shkohet drejt niveleve sa më të larta në shërbimet prokuroriale në Shqipëri.



# SHTOJCA 1: METODOLOGJIA E PIKËZIMIT E SISTEMIT TË VLERESIMIT

Ndarja e kritereve të vlerësimit	Lista e aspekteve të çdo kriteri	Treguesit e vlerësimit	Pikëzimi	Cilësor/Sasior	Burimet e të dhënave	Si matet?	Problematika
1. AFTESITË PROFESIONALE (100 pikë)	A. Njohuritë ligjore (50 pikë)	Aftësia për të ndërmarrë logjikisht hetimin apo procedura të tjera të sistemit të prokurorisë, sipas kërkesave ligjore	15 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li> <li>Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li> <li>Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li> </ul>	Vlerësuesi do të analizojë aftësinë për të përcaktuar faktet e çështjes, objektin e ndjekjes penale, pikat e forta dhe të dobëta të hetimit etj.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subjektivitet në vlerësim</li> <li>Burime të limituara statistikore</li> <li>Eksperienca dhe ekspertiza e vlerësuesit</li> <li>Çështjet komplekse dhe ato më të thjeshta mund të mos trajtohen me të njëjtin standard</li> <li>Pa kritere të qarta dhe të standardizuara, matja mund të jetë e pasaktë dhe e padrejtë.</li> </ul>
		Aftësia për të mbledhur provat e kërkuara me ligj	15 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li> <li>Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li> <li>Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li> </ul>	Vlerësuesi do të analizojë aftësinë për të mbledhur provat e kërkuara me ligj, aftësia për të të përdorur mjetet e përshtatshme për kërkimin e provës, aftësia për të urdhëruar kryerjen e veprimeve hetimore, aftësia për të argumentuar ligjshmërinë e provave gjatë gjyqëit, etj.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subjektivitet në vlerësim</li> <li>Aftësia e prokurorit mund të ndikohet nga faktorë të jashtëm, si bashkëpunimi i policisë gjyqësore</li> <li>Vlerësimi i aftësisë për të argumentuar ligjshmërinë e provave gjatë gjyqit mund të ndryshojë nga një vlerësues te tjetri</li> </ul>
		Aftësia për të interpretuar ligjin dhe për të analizuar jurisprudencën	20 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li> <li>Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li> </ul>	Vlerësuesi do të analizojë aftësinë e prokurorit për të interpretuar ligjin; aftësinë e prokurorit për të zbatuar parimet e përgjithshme të së drejtës materiale e procedurale; aftësinë e	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subjektivitet në vlerësim</li> <li>Mospërputhje në analizën e rasteve të ngjashme nga prokurorë të ndryshëm.</li> <li>Aftësia e vlerësuesve për të bërë</li> </ul>



		në zgjidhjen e çështjes			• Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short	prokurorit për të analizuar jurisprudencën.	një vlerësim të tillë ○ Mund të vlerësohet statistakisht nga vendimarrja e gjykatave
<b>B. Arsyetimi ligjor (50 pikë)</b>		Qartësia, saktësia dhe kuptueshmëria e akteve	10 pikë	C	• Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori • Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit • Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short"	Vlerësimi do të përqendrohet në elementët e mëposhtëm: përdorimi i thjeshtë dhe i drejtpërdrejtë i gjuhës; aftësia për të shprehur mendimin qartë dhe me sa më pak fjalë; zbatimi i saktë i rregullave gramatikore dhe atyre të sintaksës; përzgjedhja e kujdesshme e gjuhës dhe përdorimi i të gjitha shkronjave të alfabetit shqip (ë dhe ç), paragrafëve dhe e strukturës së fjalisë, për të shprehur kuptimin; - përdorimi në mënyrë korrekte dhe të qëndrueshme i termave teknikë.	○ Subjektivitet në vlerësim ○ Dokumentet ligjore komplekse mund të kërkojnë përdorim të gjuhës së ndërlikuar ○ A janë vlerësuesit të trajnuar mjaftueshëm për të bërë vlerësimin?
		Struktura e qëndrueshme dhe e mirorganizuar e akteve	10 pikë	C	• Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori • Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit • Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short	Vlerësimi do të përqendrohet në elementët e mëposhtëm: ndjekja e një metodologjie të caktuar sipas pjesëve përbërëse të dokumentit ligjor, në funksion të orientimit të lexuesit dhe kuptueshmërisë së përmbajtjes së dokumentit. struktura e qartë, e qëndrueshme dhe e mirorganizuar, e cila përmban: prezantimin e fakteve; identifikimin e dispozitave të zbatueshme të ligjit; analizën ligjore të fakteve; përfundimet; dispozitivin dhe mënyrën se si lidhen këta elementë me njëri tjetrin.	○ Subjektivitet në vlerësim ○ Eksperienca dhe ekspertiza e vlerësuesit ○ Vështirësi në përcaktimin e nivelit të saktë të detajeve të kërkuara për çdo çështje



2. AFTËSITË ORGANIZATIVE (100 pikë)	A. Aftësia për të përballuar ngarkesën e punës (50 pikë)	Aftësia për të marrë në pyetje	10 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li><li>• Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li><li>• Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short (procesverbalet e mbajtura gjatë hetimit ose materialet audio të seancave gjyqësore)</li></ul>	Vlerësimi do të përqendrohet në elementët e mëposhtëm: aftësia e prokurorit për të bërë pyetjet e duhura, të cilat lidhen me objektin e hetimit; mënyra e ndërtimit të pyetjeve, qartësia dhe saktësia e tyre; garantimi dhe respektimi i të drejtave që jep ligji, për personin që merret në pyetje; në rastin e prokurorit të ekzekutimeve, për të vlerësuar këtë kriter do të shërbejnë aftësitë e prokurorit për të administruar të dhëna e nevojshme, për plotësimin e praktikës dhe mbështetjen e objektit të çështjes.	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Si përcaktohen "të duhurë"?</li><li>○ Subjektivitet në vlerësim</li><li>○ Eksperienca dhe ekspertiza e vlerësuesit</li></ul>
		Cilësia e analizës dhe e argumentimit logjik	20 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li><li>• Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li><li>• Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li></ul>	Vlerësimi do të përqendrohet në elementët e mëposhtëm: aftësia e prokurorit për të identifikuar marrëdhëniet shkak-pasojë ndërmjet faktit penal, provave të mbledhura dhe dispozitave ligjore; aftësia për të analizuar se si konceptet, institutet dhe dispozitat lidhen midis tyre, ose se si ato zbatohen në një situatë të caktuar; nëse niveli i arsytimit plotëson standardin e procesit të rregullt ligjor; nëse përmbajtja është gjithëpërfshirëse, duke u dhënë përgjigje të gjitha fakteve të pretenduara (të argumentuara) apo të evidentuara gjatë hetimit.	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Subjektivitet në vlerësim</li><li>○ Disa çështje janë më të ndërlikuara se të tjerat dhe kërkojnë një analizë më të thellë, gjë që mund të ndikojë në vlerësim.</li></ul>
		Respektimi i afateve ligjore	20 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Të dhëna statistikore</li><li>• Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li></ul>	Vlerësimi bëhet referuar afatit, brenda të cilit është marrë vendimi (akti përfundimtar), në raport me numrin total të çështjeve të përfunduara, të së njëjtës kategori, për të cilat ligji parashikon të njëjtat afate. Nuk do të jenë pjesë e	Afatet janë të parashikuara në ligj. Kriteri vlerësues që subjekti i vlerësimit merr 20 pikë kur mbyll procedurat hetimore gjatë 1/4 së parë të afatit ligjor, është diskriminues për prokuroritë që kanë



					vlerësimi çështjet e përfunduara me vendim pezullimi.	çështje me tepër komplekse, dhe fluks më të madh pune.
	Koha mesatare që i dedikohet çdo çështjeje, deri në marrjen e vendimit, aktit përfundimtar	10 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Të dhëna statistikore</li><li>• Formulari i integruar i vlerësimi të prokurorit</li></ul>	Vlerësuesi identifikon kohën që i është përkushtuar çdo çështjeje, duke identifikuar një mesatare të saj në raport me numrin e çështjeve të përfunduara për çdo kategori çështjesh (si mosfillime, pushime, kërkesë për dërgimin e çështjes për gjykim etj.). Koha mesatare e identifikuar për prokurorin, krahasohet me kohën mesatare që i është dedikuar të njëjtës kategori çështjesh nga prokurorët që kanë ushtruar funksionin në të njëjtën periudhë dhe në të njëjtin seksion, në mungesë të seksioneve në të njëjtën prokurori, me prokurorin subjekt vlerësimi.	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Krahasimi i kohës mesatare të përkushtuar për kategori të njëjta çështjesh redukton ndikimin e subjektivitetit në vlerësim</li><li>○ Matja e saktë e kohës së përkushtuar për çdo çështje është sfidë</li><li>○ Diversiteti i Çështjeve mund të ndikojë në kohën e përkushtuar dhe të vështirësojë krahasimin e drejtë</li></ul>
	Rendimenti i përfundimit të çështjeve	20 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Të dhëna statistikore</li><li>• Formulari i integruar i vlerësimi të prokurorit</li></ul>	Rendimenti i përfundimit të çështjeve është raporti i numrit të çështjeve apo praktikave të përfunduara nga prokurori brenda një viti kalendarik, me numrin e çështjeve apo praktikave që i janë caktuar brenda atij viti kalendarik duke përfshirë edhe çështjet apo praktikat e mbartura nga viti i mëparshëm. Në përfundim, rendimenti i identifikuar për prokurorin, krahasohet me mesataren e rendimentit të prokurorëve që kanë ushtruar funksionin në të njëjtën periudhë dhe në të njëjtin seksion, në mungesë të seksioneve në të njëjtën prokurori, me prokurorin subjekt vlerësimi.	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Analiza e të dhënave statistikore bazohet në kompleksitetin e çështjeve, volumin e çështjeve në hetim në raport me mesataren e çështjeve për prokuror, në prokurorinë ku ushtron funksioni prokurori, rritjen e papritur të volumit të çështjeve dhe aspekteve të tjera që lidhen me kushtet e punës, të cilat mund të çojnë në një pikëzim më të lartë nga ai i tabelës së mësipërme, deri në pikëzimin maksimal. Kjo evidentohet e ndërlikuar për t'u bërë për çdo prokuror.</li></ul>



		Plotësimi i standardeve minimale kohore	0	S		Mungon. Për të përcaktuar se, çfarë do të konsiderojmë standarde minimale kohore për përfundimin e procedurave hetimore apo procedurave të tjera të sistemit të prokurorisë, lind e nevojshme të bëhet një studim gjithëpërfshirës dhe i shtrirë në kohë për të arritur në përfundimin se, cilat kanë qenë ndër vite afatet minimale kohore që kanë qenë të nevojshme për t'i dhënë zgjidhje çështjeve me natyrë të njëjtë, referuar veprimtarisë së prokurorive të ndryshme. Aktualisht, në mungesë të një studimi të tillë, treguesi i standardeve minimale kohore mbetet i pavlerësueshëm.	
B. Aftësia për të kryer procedurat hetimore dhe procedurat e tjera të sistemit të prokurorisë (40 pikë)	Kryerja e veprimeve të nevojshme hetimore dhe procedurale brenda afatit kohor të përcaktuar	20 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li><li>• Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li><li>• Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li></ul>	Vlerësimi i do të përqendrohet në: realizimin efektiv dhe në kohë të veprimeve hetimore personalisht apo nëpërmjet urdhërimit ose delegimit të kryerjes së këtyre veprimeve nga policia gjyqësore; realizimi i veprimeve hetimore të cilat janë atribut vetëm i prokurorit ose delegimi korrekt i tyre; numri mesatar të veprimeve hetimore dhe procedurale të kryera brenda afateve ligjore për çdo çështje; numrin e veprimeve të duhura për çdo çështje, duke shmangur kryerjen disa herë të veprimeve hetimore dhe procedurale, të cilat nuk janë të nevojshme ose vonesën në kryerjen e veprimeve të nevojshme; kryerjen e të gjitha veprimeve të nevojshme për zgjidhjen e çështjes konkrete; zbatimin ose jo i udhëzimeve jodetyruese të drejtuesit të prokurorisë dhe në rastin e	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Efektiviteti i punës së prokurorit shpesh varet nga bashkëpunimi dhe efikasiteti i policisë gjyqësore. Nëse policia gjyqësore nuk kryen detyrat e saj në kohë ose me saktësi, kjo mund të ndikojë negativisht në performancën e prokurorit.</li><li>○ A merren në konsideratë mungesa e burimeve të mjaftueshme, si personeli ndihmues, teknologjia në prokurori dhe burimet financiare për të mbështetur prokurorët në hetime të suksesshme?</li><li>○ Afatet ligjore strikte mund të jenë sfiduese për t'u përmbushur, sidomos në çështje komplekse.</li></ul>	



					moszbatimit, mbajtja ose jo e një qëndrimi të argumentuar; respektimi i afateve dhe zbatimi i detyrave të lëna nga ana e gjykatës;	
	Mbledhja e provave të nevojshme	15 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li><li>• Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li><li>• Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li></ul>	Vlerësimi do të përqendrohet në elementët e mëposhtëm: Aftësia për të mbledhur prova që janë të nevojshme për të mbështetur objektin e hetimit, si dhe ndikimin e tyre në zgjidhjen përfundimtare të çështjes; Aftësia për të urdhëruar kryerjen e veprimeve të nevojshme hetimore, efikasiteti i veprimeve hetimore të urdhëruar, si dhe ndjekja në dinamikë e veprimeve të urdhëruara dhe të kryera nga Policia Gjyqësore; Aftësia në fazën e gjykimit, për të kërkuar administrimin e provave të nevojshme, që mbështesin aktin e prokurorit, si dhe për të mbajtur qëndrim në lidhje me provat e kërkuara nga i pandehuri.	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Subjekt në vlerësim</li><li>○ Efikasiteti i Delegimit -i veprimeve hetimore - subjektiv dhe i ndikuar nga faktorë jashtë kontrollit të prokurorit.</li><li>○ A ka standard për veprime hetimore?</li><li>○ Aftësia për të mbledhur prova mund të evidentohet dhe nga vendimarrja e gjyqtarit të seancës paraprake, pa ia lënë si diskrecion vlerësuesit.</li></ul>
	Mbikëqyrja e dërgimit pa vonesë të akteve të nevojshme të njoftimit	5 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li><li>• Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li><li>• Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li></ul>	Vlerësimi do të bazohet në elementet e mëposhtëm: dërgimi i akteve të njoftimit të çështjes brenda afateve ligjore dhe brenda kohës së nevojshme të kërkuar nga hetimi; hartimi me shpejtësi dhe brenda afateve ligjore i akteve të njoftimit; mbikëqyrja nga prokurori, për dërgimin pa vonesë të akteve të nevojshme të njoftimit; marrja e masave të tjera për të garantuar njoftime të rregullta.	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Vlerësimi i dërgimit të akteve të njoftimit brenda afateve ligjore mund të ndikohet nga faktorë të jashtëm, si koha e nevojshme për hetim</li><li>○ Procedura e dërgimit të akteve mund të ketë vonesa të pavarura nga prokurori</li></ul>





	C. Aftësia për të administruar dosjet hetimore ose praktikat përkatëse	Rregullshmëria e dokumentacionit të dosjes ose praktikës	5 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li><li>• Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li></ul>	Treguesi i rregullshmërisë vlerësohet dhe pikëzohet në bazë të renditjes së akteve të dosjes hetimore ose të praktikës përkatëse në mënyrë të tillë që dosja të jetë lehtësisht e shfrytëzueshme.	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Mungon metodologjia se si vlerësuesi do të përcaktojë renditjen e akteve dhe praktikës</li><li>○ Vlerësim subjektiv</li><li>○ Nuk i është bërë i ditur si standard prokurorit subjekt vlerësimi paraprakisht</li></ul>
		Plotësia dhe saktësia e dokumentacionit të dosjes ose praktikës	5 pikë	C	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li><li>• Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li></ul>	Vlerësohet aftësia e prokurorit për të garantuar që dosja ose praktika të mos ketë mungesa aktesh dhe që dokumentacioni i përfshirë në dosje të jetë i duhuri dhe t'i përkasë çështjes konkrete.	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Jo e qartë se si do të vlerësohej mungesa e akteve nga ana e vlerësuesit</li></ul>
3. ETIKA DHE ANGAZHIMI NDAJ VLERAVE PROFESIONALE (100 pikë)	A. Etika në punë (35 pikë)	Angazhimi dhe përgjegjshmëria në funksion	35 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vendimet përfundimtare për masat disiplinore brenda periudhës së vlerësimit</li><li>• Rezultatet e ankesave dhe verifikimin e tyre</li><li>• Formulari i integruar të vlerësimit të prokurorit</li></ul>	Aftësia e prokurorit për të pasur një sjellje të kujdesshme, objektive, me vetëpërbajtje dhe maturi gjatë ushtrimit të detyrës, në mënyrë korrekte, të ndërgjegjshme, sistematike dhe në kohë të arsyeshme. Aftësia për të shmangur çdo sjellje që tregon mungesë respekti, vetëpërbajtjeje, ndjeshmërie, vëmendjeje apo qasje të papërshtatshme dhe fyese, duke mos u kufizuar vetëm në shmangien e sjelljeve që formalisht kualifikohen si në kundërshtim me ligjin	Diskrecioni i vlerësuesit nuk është i justifikuar. Në këtë kriter, vendimarrja e KLP-së dhe inspektimi i ILD-së përsa përket ankesat dhe masat disiplinore duhet të ishin pikat e vetme ku të bazohej metodologjia e vlerësimit nga vlerësuesi.
	B. Integriteti (40 pikë)	Imuniteti ndaj çdo ndikimi ose presioni të jashtëm, nderi dhe dinjiteti	40 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vendimet përfundimtare për masat disiplinore brenda periudhës së vlerësimit</li><li>• Rezultatet e ankesave dhe verifikimin e tyre</li><li>• Mendimi i drejtuesit të prokurorisë</li><li>• Të dhënat e raportit të ILDKPI</li></ul>	Çdo prokuror e fillon procesin e vlerësimit me totalin e 100 pikëve. Gjatë procedurës së vlerësimit, pikët mund të zbriten në varësi të problematikave të shfaqura në lidhje me çdo tregues të dalë nga burimet e vlerësimit. Vetëm dy vlerësime: 0 dhe 40 pikë. 0 pikë nëse ka informacione se prokurorit i mungon integriteti, dhe 40 kur nuk ka informacion.	Diskrecioni i vlerësuesit nuk është i justifikuar. Në caktimin e pikëve në dispozicion sipas këtij treguesi, duhet të merren në konsideratë vendimet përfundimtare për masa disiplinore që konfirmon ndikim nga jashtë.



4. AFTËSITË PERSONALE DHE ANGAZHIMI PROFESIONAL (100 pikë)	C. Paanësia (25 pikë)	Përdorimi ose jo i gjuhës diskriminuese	10 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dokumente ligjore të dorëzuara nga prokurori</li><li>• Aktet e dosjeve të përzgjedhura me short</li><li>• Regjistrimet e seancave gjyqësore me mjete audio ose video</li><li>• Rezultatet e ankesave dhe verifikimit të tyre</li></ul>	Vlerësimi i këtij treguesi do të bazohet në elementët e mëposhtëm: respektimi i grupeve të cenueshme, i barazisë gjinore dhe i të drejtave të pakicave; shmangia e përdorimit të gjuhës diskriminuese; shmangia e çdo tendence për paragjykim; shmangia e ndërhyrjes së mendimeve personale në vendimmarrjen e prokurorit.	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Një vlerësues, a dëgjon regjistrimet e seancave gjyqësore për të përcaktuar a përdor prokurori subjekt vlerësimi gjuhe diskriminuese apo jo?</li><li>○ Subjektivitet në vlerësim</li></ul>
		Numri tejet i lartë i kërkesave të pranura të palëve për përjashtimin e prokurorit	15 pikë	S	Mungon		
	A. Aftësitë e komunikimit (40 pikë)	Komunikimi i qartë dhe transparent me palët në proces, publikun, subjektet e tjera, të tretët	25 pikë	C	Mungon		
	B. Aftësia për të bashkëpunuar me kolegët (25 pikë)	Komunikimi dhe bashkëpunimi me kolegët, si dhe shkëmbimi i njohurive dhe i përvojës	15 pikë	C	Mungon	Shkelje e këtyre elementëve është shkelje disiplinore, dhe jo tregues në performancën e një prokurori.	
		Respektimi i konfidencialitetit dhe parimeve të mbrojtjes së të dhënave personale	15 pikë	C	Mungon		



	profesionale me ta					
	Komunikimi dhe bashkëpunimi me administratën	10 pikë	S	Mungon		
C. Gatishmëria për t' u angazhuar në veprimtari të tjera (35 pikë)	Pjesëmarrja në formimin vazhdues të Shkollës së Magjistraturës dhe në trajnime të tjera profesionale	20 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informacionin me shkrim që përcillet nga Shkolla e Magjistraturës, i cili vërteton pjesëmarrjen dhe përfshirjen e prokurorit në trajnime</li><li>• Dokumente të dorëzuara prej prokurorit që tregojnë ngritjen profesionale</li></ul>	Vlerësimi bëhet referuar numrit të trajnimeve, kohëzgjatjes tërësore të tyre në raport me një temë të caktuar. Pjesëmarrje e prokurorit në vlerësim 3-vjecar është 20 pikë për trajnim 15-120 ditë, dhe 4 pikë, për trajnime më pak se 15 ditë ose më shumë se 120 ditë. Në vlerësimin 5 vjecar, prokurori merr 20 pikë për trajnime nga 30 deri në 120 ditë, dhe 4 pikë për trajnime më pak se 30 ditë ose më shumë se 200 ditë.	Përcaktimi i pikëve bazuar vetëm në numrin dhe kohëzgjatjen e rajnimeve mund të mos reflektojë cilësinë dhe përfitimin real të prokurorit nga këto trajnime. Për shembull, një trajnim i gjatë nuk është domosdoshmërisht më efektiv se një trajnim i shkurtër, por më i specializuar dhe me përmbajtje të thelluar.
	Disponueshmëria e prokurorit për të udhëhequr magjistratët e ardhshëm gjatë stazhit profesional dhe/ose për trajnimin e magjistratëve	5 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dosja personale e prokurorit</li><li>• Informacioni me shkrim që përcillet nga Shkolla e Magjistraturës ose institucione të tjera</li></ul>	Të gjithë prokurorët e fillojnë vlerësimin për këtë tregues me 3 pikë. Dy pikë të tjera iu shtohen në vlerësim prokurorëve që kryejnë këtë veprimtari njëkohësisht me veprimtarinë hetimore, pavarësisht nga frekuenca e angazhimit.	o Vlerësimi i pjesëmarrjes në trajnime mund të ndikojë negativisht në prokurorët që kanë më pak kohë të lirë për shkak të ngarkesës së punës



		Pjesëmarrja e prokurorit në veprimtari ndërinstytucional e për përmirësimin e sistemit të drejtësisë, në veprimtaritë për marrëdhëniet me median dhe publikun	5 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formulari i integruar i vlerësimit të prokurorit</li><li>• Të dhënat e dosjes personale</li><li>• Çdo e dhënë tjetër që tregon ngritjen profesionale të prokurorit</li></ul>	Veprimtari jashtë funksionit, me ose pa pagesë. Të gjithë prokurorët e fillojnë vlerësimin për këtë tregues me 3 pikë. Një ose dy pikë të tjera iu shtohen në vlerësim prokurorëve që kryejnë këto veprimtari njëkohësisht me veprimtarinë hetimore.	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Angazhimi në veprimtari jashtë funksionit mund të ndikojë në performancën e prokurorit në detyrat kryesore</li></ul>
		Publikimet ligjore akademike	5 pikë	S	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dosja personale e prokurorit</li><li>• Çdo e dhënë tjetër, që tregon ngritjen profesionale të tij, të cilat japin të dhëna për sasinë, tipologjinë dhe impaktin e punimeve dhe publikimeve ligjore akademike.</li></ul>	Nga 1 deri në 5 pikë caktohen për publikimet ligjore akademike, ku përfshihen artikuj, kapituj, monografi, ose publikime shkencore të tjera, të botuara brenda dhe jashtë vendit, të shoqëruara me numër identifikimi (ISBN, ISSN).	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Cilësia e Publikimeve</li><li>○ Mundësitë për Publikim</li><li>○ Ngarkesa e punës dhe hetimeve</li></ul>

# BIBLIOGRAFIA



# BIBLIOGRAFIA

## LEGJISLACIONI KOMBETAR

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë ndryshuar me ligjet: nr. 9675, datë 13.1.2007; nr. 9904, datë 21.4.2008; nr. 88/2012, datë 18.9.2012; nr. 137/2015, datë 17.12.2015; nr. 76/2016, datë 22.7.2016; nr. 115/2020, datë 30.7.2020; nr. 16/2022, datë 10.2.2022 Link: <https://qbz.gov.al/share/JiLN1sTiQu6JD0BĒHggXjA>
- Ligj Nr. 7905, datë 21.3.1995 “Kodi i Procedurës Penale i Republikës së Shqipërisë” i ndryshuar. Link: [https://qbz.gov.al/share/hATëC6ANSsup7K\\_Q8NYNBë](https://qbz.gov.al/share/hATëC6ANSsup7K_Q8NYNBë)
- Ligj Nr. 97/2016 “Për organizimin dhe funksionimin e prokurorisë në Republikën e Shqipërisë” (Ndryshuar me ligjin nr. 148/2020, datë 17.12.2020; nr. 42/2021, datë 23.3.2021) (i përditësuar), Link: <http://qbz.gov.al/eli/ligj/2016/10/06/97-2016>
- Ligj Nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë” (Shfuqizuar nene me vendimin e Gjykatës Kushtetuese nr. 34, datë 10.4.2017, ndryshuar me ligjin nr. 48/2019, datë 18.7.2019, nr. 15/2020, datë 12.2.2020; nr. 149/2020, datë 17.12.2020; nr. 50/2021, datë 23.3.2021) (i përditësuar), Link: <https://qbz.gov.al/eli/ligj/2016/10/06/96-2016>
- Ligj Nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë” (shfuqizuar nene me vendimin e Gjykatës Kushtetuese nr.41, datë 16.5.2017 dhe me vendimin e Gjykatës Kushtetuesenr. 78, datë 12.12.2017, ndryshuar me ligjin nr. 47/2019, datë 18.7.2019) (i përditësuar), Link: <http://qbz.gov.al/eli/ligj/2016/11/03/115-2016>

## STANDARDET NDËRKOMBËTARE

- UNODC/IAP (2014), The Status and Role of Prosecutors: A United Nations Office on Drugs and Crime and International Association of Prosecutors Guide, United Nations, [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/14-07304\\_ebook.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/14-07304_ebook.pdf)
- UNODC (1990), Guidelines on the Role of Prosecutors, Eighth United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, Link: [https://www.unodc.org/documents/congress/Previous\\_Congresses/8th\\_Congress\\_1990/028\\_ACONF.14.4.28.Rev.1\\_Report\\_Eighth\\_United\\_Nations\\_Congress\\_on\\_the\\_Prevention\\_of\\_Crime\\_and\\_the\\_Treatment\\_of\\_Offenders.pdf](https://www.unodc.org/documents/congress/Previous_Congresses/8th_Congress_1990/028_ACONF.14.4.28.Rev.1_Report_Eighth_United_Nations_Congress_on_the_Prevention_of_Crime_and_the_Treatment_of_Offenders.pdf)
- IAP (1999), Standards of professional responsibility and statement of the essential duties and rights of prosecutors, International Association of Prosecutors, Link: [https://www.iap-association.org/getattachment/Resources-Dokumentation/IAP-Standards-\(1\)/English.pdf.aspx](https://www.iap-association.org/getattachment/Resources-Dokumentation/IAP-Standards-(1)/English.pdf.aspx)
- Council of Europe (2021), Opinion No. 16 (2021) on implications of the decisions of international courts and treaty bodies as regards the practical independence of prosecutors, <https://rm.coe.int/opinion-no-16-2021-en/1680a4bd26>
- CEPEJ (2020), “2020 Report of the Council of Europe European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ), data of 2018.”



- Council of Europe (2019), Opinion No. 14 (2019) of the Consultative Council of European Prosecutors: The role of prosecutors in fighting corruption and related economic and financial crime, <https://rm.coe.int/opinion-14-ccpe-en/168099399f>
- Council of Europe (2018), Opinion No. 13 (2018): Independence, accountability and ethics of prosecutors, <https://rm.coe.int/opinion-13-ccpe-2018-2e-independence-accountability-and-ethics-of-pros/1680907e9d>
- Council of Europe (2016), Opinion No. 11 (2016) on the quality and efficiency of the work of prosecutors, including ehen fighting terrorism and serious and organised crime, <https://rm.coe.int/16807474b9>
- Council of Europe (2014), Opinion No. 9 (2014) on "European norms and principles concerning prosecutors", <https://rm.coe.int/168074738b>
- Council of Europe (2015), Opinion No. 10 (2015) on "The role of prosecutors in criminal investigations", <https://rm.coe.int/1680747720>
- Council of Europe (2012), Opinion No. 7 (2012) on the "Management of the means of Prosecution services", <https://rm.coe.int/16807475b5>
- Council of Europe (2009), Opinion No. 4 (2009) on the relations between Judges and Prosecutors in a democratic society, <https://rm.coe.int/1680747391>
- Committee of Ministers of Justice of the Council of Europe (2000), Recommendation Rec(2000)19 on "The Role of Public Prosecution in the Criminal Justice Systems".

## OECD

- OECD (2021), Performance of the Prosecution Service in Latvia, A comparative Study, <https://www.oecd.org/gov/performance-of-the-prosecution-services-in-latvia-c0113907-en.htm>
- OECD (2020), "The Independence of Prosecutors in Eastern Europe, Central Asia and Asia Pacific", <https://www.oecd.org/corruption/The-Independence-of-Prosecutors-in-Eastern-Europe-Central-Asia-and-Asia-Pacific.pdf>

## PROKURORIA E PERGJITHSHME

### RAPORTE VJETORE

- Raport i Prokurorit të Përgjithshëm mbi gjendjen e kriminalitetit në Shqipëri për vitin 2022, Link: [https://www.pp.gov.al/rc/doc/Raporti\\_Vjetor\\_kriminaliteti\\_2022\\_Kuvendit\\_Prokuroria\\_e\\_Pergjithshme\\_69\\_15.pdf](https://www.pp.gov.al/rc/doc/Raporti_Vjetor_kriminaliteti_2022_Kuvendit_Prokuroria_e_Pergjithshme_69_15.pdf)
- Raport i Prokurorit të Përgjithshëm mbi gjendjen e kriminalitetit në Shqipëri për vitin 2021, Link: [https://www.pp.gov.al/rc/doc/Raporti\\_Vjetor\\_Kuvendit\\_per\\_Kriminalitetin\\_2021\\_31\\_03\\_22\\_PP\\_6411.pdf](https://www.pp.gov.al/rc/doc/Raporti_Vjetor_Kuvendit_per_Kriminalitetin_2021_31_03_22_PP_6411.pdf)
- Raport i Prokurorit të Përgjithshëm mbi gjendjen e kriminalitetit në Shqipëri për vitin 2020, Link: [https://www.pp.gov.al/rc/doc/Raporti\\_Vjetor\\_2020\\_Kuvendit\\_Kriminaliteti\\_PP\\_52\\_90.pdf](https://www.pp.gov.al/rc/doc/Raporti_Vjetor_2020_Kuvendit_Kriminaliteti_PP_52_90.pdf)
- Raporti i monitorimit për performancën e produkteve të buxhetit të shtetit për vitin 2022, Link: [https://www.pp.gov.al/rc/doc/raporti\\_performances\\_2022\\_6884.pdf](https://www.pp.gov.al/rc/doc/raporti_performances_2022_6884.pdf)



- Raporti i monitorimit për performancën e produkteve të buxhetit të shtetit për vitin 2021, Link: [https://www.pp.gov.al/rc/doc/raporti\\_performances\\_2022\\_6051.pdf](https://www.pp.gov.al/rc/doc/raporti_performances_2022_6051.pdf)
- Raporti i monitorimit për performancën e produkteve të buxhetit të shtetit për vitin 2020, Link: [https://www.pp.gov.al/rc/doc/raporti\\_performances\\_per\\_vitin\\_2020\\_5287.pdf](https://www.pp.gov.al/rc/doc/raporti_performances_per_vitin_2020_5287.pdf)
- Raport i Prokurorit të Përgjithshëm mbi Ngarkesën e Punës së Prokurorive për Vitin 2022, Link: [https://www.pp.gov.al/rc/doc/Raporti\\_Vjetor\\_2022\\_Mbi\\_ngarkesen\\_e\\_punes\\_se\\_prokurorive\\_viti\\_2022\\_3\\_1\\_Mars\\_23\\_perf\\_6949.pdf](https://www.pp.gov.al/rc/doc/Raporti_Vjetor_2022_Mbi_ngarkesen_e_punes_se_prokurorive_viti_2022_3_1_Mars_23_perf_6949.pdf)
- Raport i Prokurorit të Përgjithshëm mbi Ngarkesën e Punës së Prokurorive për Vitin 2021, Link: [https://www.pp.gov.al/rc/doc/Raporti\\_Vjetor\\_2021\\_Mbi\\_ngarkesen\\_e\\_punes\\_se\\_prokurorive\\_viti\\_2021\\_4\\_prill\\_6410.pdf](https://www.pp.gov.al/rc/doc/Raporti_Vjetor_2021_Mbi_ngarkesen_e_punes_se_prokurorive_viti_2021_4_prill_6410.pdf)
- Raport i Prokurorit të Përgjithshëm mbi Ngarkesën e Punës së Prokurorive për Vitin 2020, Link: [https://www.pp.gov.al/rc/doc/RAPORTI\\_VJETOR\\_2020\\_MBI\\_NGARKESEN\\_E\\_PUNES\\_SE\\_PROKURORIVE\\_PP\\_2\\_04\\_21\\_5291.pdf](https://www.pp.gov.al/rc/doc/RAPORTI_VJETOR_2020_MBI_NGARKESEN_E_PUNES_SE_PROKURORIVE_PP_2_04_21_5291.pdf)
- Raporte Vjetore 2020 të Prokurorive të Rretheve Gjyqësore, Link: [https://www.pp.gov.al/Dokumente/Raporte\\_te\\_Prokurorive\\_te\\_Rretheve\\_Gjyqesore/Raporte\\_Vjetore\\_2020\\_te\\_Prokurorive\\_te\\_Rretheve\\_Gjyqesore.html](https://www.pp.gov.al/Dokumente/Raporte_te_Prokurorive_te_Rretheve_Gjyqesore/Raporte_Vjetore_2020_te_Prokurorive_te_Rretheve_Gjyqesore.html)

## KESHILLI I LARTE' I PROKURORISE' (KLP)

### VENDIME

- Vendim i KLP nr. 311, datë 21.11.2022 Për miratimin e rregullores "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve të komanduar në Këshillin e Lartë të Prokurorisë", Link: <http://qbz.gov.al/eli/vendim/2022/11/21/311>
- Vendim i KLP nr. 240, datë 29.9.2022 Për disa shtesa dhe ndryshime në rregulloren "Për transferimin e prokurorëve nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele" miratuar me vendimin nr.261, datë 17.11.2020 të Këshillit të Lartë të Prokurorisë, Link:
- Vendim i KLP nr. 222, datë 27.7.2022 Për miratimin e rregullores "Për ngritjen në detyrë në shkallët më të larta në Prokuroritë e Juridksionit të Përgjithshëm", Link: <https://qbz.gov.al/share/pfQAv8ARQH2eYE68GCEOUA>
- Vendim i KLP nr. 95, datë 9.5.2022 Për Miratimin e rregullores, "Për vlerësimin etik dhe profesional të prokurorëve", Link: <https://qbz.gov.al/share/XODpabYËSaebVr3GieuN3A>
- Vendim i KLP nr. 32, datë 24.2.2022 Për miratimin e "Standardeve të etikës dhe rregullave të sjelljes së prokurorit", Link: <https://qbz.gov.al/share/QqomFoQtRGeplIXAziJQ>
- Vendim i KLP nr. 407, datë 17.12.2021 Për miratimin e Rregullores "Për organizimin dhe funksionimin e brendshëm të Këshillit të Lartë të Prokurorisë": Link: <https://kpl.al/ëp-content/uploads/2021/12/Vendim-nr.-407-dt.-17.12.2021-1.pdf>
- Vendim i KLP nr. 261, datë 17.11.2020 Për miratimin e rregullores "Për transferimin e prokurorëve nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele", Link: <https://qbz.gov.al/share/P6ilptYUQmmiX8utlozG0A>
- Vendim i KLP nr. 231, datë 27.10.2020 Për miratimin e një ndryshimi në rregulloren "Për procedurën e verifikimit të kushteve dhe kritereve ligjore për rekrutimin,



emërimin si magjistrat dhe caktimin në pozicion të kandidatëve për prokurorë, si dhe për zhvillimin e karrierës së prokurorëve”, Link: <https://qbz.gov.al/share/50ëMR7IXSJCpHsac4yZP1ë>

- Vendim i KLP nr. 200, datë 23.9.2020 Për miratimin e rregullores “Mbi kriteret dhe procedurat e ngritjes në detyrë në pozicionin e drejtuesit në prokuroritë e juridiksionit të përgjithshëm”, Link: [https://qbz.gov.al/share/CTi4286\\_Q9ij8jEFh\\_Z\\_\\_A](https://qbz.gov.al/share/CTi4286_Q9ij8jEFh_Z__A)
- Vendim i KLP nr. 160, datë 8.7.2020 Për miratimin e rregullores për kriteret dhe procedurën e transferimit të përkohshëm të prokurorit, Link: <https://qbz.gov.al/share/CËriAbAmTM2lOG4OFZKKaë>
- Vendim i KLP nr. 96, datë 15.4.2020 Për krijimin dhe administrimin pranë Këshillit të Lartë të Prokurorisë të dosjes personale dhe të regjistrit të prokurorëve, Link: <https://qbz.gov.al/share/34VzH5VfRP-czp9BbqE3Yë>
- Vendim i KLP nr. 78, datë 4.3.2020 Për miratimin e një ndryshimi në rregulloren “Për caktimin e përkohshëm të prokurorëve”, miratuar me vendimin nr. 64, datë 15.4.2019, të KLP-së, Link: <https://qbz.gov.al/share/XODpabYËSaebVr3GieuN3A>
- Vendim i KLP nr. 171, datë 27.9.2019 Për miratimin e rregullores “Për procedurën e verifikimit të kushteve dhe kriterëve ligjore për rekrutimin, emërimin si magjistrat dhe caktimin në pozicion të kandidatëve për prokurorë, si dhe zhvillimin e karrierës së prokurorëve”, Link: <https://qbz.gov.al/share/EnlQuHexQo6F8qmOb55qpë>
- Vendim i KLP nr. 92, datë 13.5.2019 Për miratimin e një ndryshimi në rregulloren “Mbi kriteret dhe procedurën për ngritjen në detyrë të prokurorëve pranë Prokurorisë së Posaçme kundër Korrupsionit dhe Krimin të Organizuar”, Link: <https://qbz.gov.al/share/y3vmMAe6QVydHkcc9ËUGyQ>
- Vendim i KLP nr. 91, datë 13.5.2019 Për miratimin e rregullores “Për pagesat e prokurorëve për punën e kryer jashtë orarit zyrtar”, Link: <https://qbz.gov.al/share/y3vmMAe6QVydHkcc9ËUGyQ>
- Vendim i KLP nr. 64, datë 15.4.2019 Për miratimin e rregullores “Për caktimin e përkohshëm të prokurorëve”, Link: <https://qbz.gov.al/share/fXXYKDx1TUOËCTr0PmËY7A>
- Vendim i KLP nr. 51, datë 19.3.2019 Për miratimin e rregullores “Mbi kriteret dhe procedurën për ngritjen në detyrë të prokurorëve pranë Prokurorisë së Posaçme kundër Korrupsionit dhe Krimin të Organizuar”, Link: <https://qbz.gov.al/share/sNiljbuTDuëË9ho6f5u0Q>
- Vendim i KLP nr. 50, datë 19.3.2019 Për miratimin e rregullores “Mbi kriteret dhe procedurën për përzgjedhjen e kandidatëve për prokurorë të përgjithshëm në Republikën e Shqipërisë”, Link: <https://qbz.gov.al/share/sNiljbuTDuëË9ho6f5u0Q>
- Vendim i KLP nr. 27, datë 22.2.2019 Për miratimin e Rregullores “Për vlerësimin etik dhe profesional të subjekteve në procesin e rivlerësimit”
- Vendim i KLP nr. 26, datë 22.2.2019 Për miratimin e rregullores “Për veprimtaritë jashtë funksionit të prokurorëve”, Link: <https://qbz.gov.al/share/fXXYKDx1TUOËCTr0PmËY7A>
- Plani Strategjik 2021 - 2024 për Këshillin e Lartë të Prokurorisë, Link: [https://klp.al/wp-content/uploads/2021/03/PLANI-STRATEGJIK-2021-2024\\_KLP.pdf](https://klp.al/wp-content/uploads/2021/03/PLANI-STRATEGJIK-2021-2024_KLP.pdf)

## RAPORTE & PUBLIKIME



- Instituti i Studimeve Politike (2023), “Reforma në drejtësi: Roli i Inspektorit të Lartë të Drejtësisë (ILD)”, Link: <https://ild.al/wp-content/uploads/2023/05/ISP-Reforma-ne-drejtësi-rol-i-Inspektorit-te-Larte-te-Drejtësisë.pdf>
- Qendra për Studimin e Demokracisë dhe Qeverisjes (CSDG), Shkurt 2022, “Sfidat e Shqipërisë në adresimin efektiv të Krimit të Organizuar: Zhvillimi i një kuadri strategjik efektiv dhe të përmirësuar në përputhje me qasjen e Bashkimit Evropian”, Link: <https://cluster1albania.com/wp-content/uploads/2022/03/Policy-paper-1-v.FINAL-ENG02.pdf>
- Qendra për Studimin e Demokracisë dhe Qeverisjes (CSDG), Qershor 2023, “Performanca e shërbimit të prokurorisë në Shqipëri: Vlerësimi i mekanizmave kryesorë për një sistem eficient dhe efektiv”, Link: [https://csdgalbania.org/al/wp-content/uploads/2023/03/Prosecution-Service-Albania-2023\\_ALB\\_Final.pdf](https://csdgalbania.org/al/wp-content/uploads/2023/03/Prosecution-Service-Albania-2023_ALB_Final.pdf)
- M E Naugent-Borakove, L Budzilowicz, American Prosecutor Research Institute (APRI), *‘Do loëer conviction rates mean prosecutions offices are performing poorly’* (2007).
- Steve Dillingham dhe të tjerë, APRI, “Prosecution in the 21st Century: Goals, Objectives and Performance Measures (2004)”.
- J J. Dilulio et al, ‘Performance Measures for the Criminal Justice System’, Discussion Papers from the BJS-Princeton Project (1993).
- S Bibas, ‘Prosecutorial regulation versus prosecutorial accountability’, University of Pennsylvania Law Review (2009).
- Y Mou, ‘Accountable for a Lifetime: Reforms in Prosecutorial Accountability in China’, China Law and Society Review (2022).
- S Kareklas, M Mousmouti, ‘Analysis of comparative practices in selected council of Europe Member States regarding criteria for assessing the complexity of cases in relation to the work of public prosecutors’, Centre for European Constitutional Law (2021).
- UNODC, ‘The Status and Role of Prosecutors: A United Nations Office on Drugs and Crime and International Association of Prosecutors Guide’ (2014).
- V Ivan-Cucu, EIPA ‘Evaluating prosecutors’ performance: celebrating success and censuring failure’ (2014).
- IAP, International Association of Prosecutors, Standards of professional responsibility and statement of the essential duties and rights of prosecutors (1999).

