Heqje dorë nga përgjegjësia:
Jeni të lutur të vini re se ky dokument përbën një konsolidim jozyrtar të destinuar vetëm për qëllime informimi. Teksti nuk jep asnjë të drejtë dhe nuk imponon asnjë detyrim të ndryshëm nga çfarë parashikohet në legjislacionin e miratuar dhe të botuar në Fletoren Zyrtare. EURALIUS nuk garanton saktësinë dhe nuk mban përgjegjësi për përdorimin që mund t'i bëhet informacionit të mëposhtëm.

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
ZYRA E INSPEKTORIT TË LARTË TË DREJTËSISË
INSPEKTORI I LARTË I DREJTËSISË

Nr. 445 Prot. Tiranë, më 04.03.2020

U R DH Ë R
Nr. 7, datë 04.03.2020

"PËR
MIRATIMIN E RREGULLORES "PËR PROCEDURËN DHE KRITERET E VLERËSIMIT, PIKËZIMIT DHE RENDITJES SË KANDIDATËVE JOMAGJISTRATË PËR POZICIONIN E INSPEKTORIT PRANË ZYRËS SË INSPEKTORIT TË LARTË TË DREJTËSISË""

Në mbështetje të nenit 211, pika 2, të nenit 204, pika 1, shkronja "c" dhe "k", të ligjit nr. 115/2016 "Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë", të ndryshuar, Vendimit Nr. 536, datë 25.07.2019, të Këshillit të Ministrave "Për krijimin e kushteve për Inspektorin e Lartë të Drejtësisë për verifikimin e plotësimit të kushteve dhe të kritereve ligjore, verifikimin e figurës e të pasurise së kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inpektorit",

U R DH Ë R O J

1. Miratimin e Rregullores "Për procedurën dhe kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të lartë të Drejtësisë", sipas tekstit bashkëlidhur këtij Urdhëri.
2. Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë dhe publikohet në faqen zyrtare te Inspektorit të Lartë të Drejtësisë.

INSPEKTORI I LARTË I DREJTËSISË
ARTUR METANI

RREGULLORE
"PËR
PROCEDURËN DHE KRITERET E VLERËSIMIT, PIKËZIMIT DHE RENDITJES SË KANDIDATËVE JOMAGJISTRATË PËR POZICIONIN E INSPEKTORIT PRANË ZYRËS SË INSPEKTORIT TË LARTË TË DREJTËSISË"

KREU I
DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1
Objekti

Kjo Rregullore përcakton rregulla më të hollësishme lidhur me:

a) veprimet përgatitore dhe procedurat që Inspektori i Lartë i Drejtësisë zhvillon për vlerësimin, pikëzimin dhe renditjen e kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë;

b) kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe të renditjes së kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë.

Neni 2
Qëllimi

Përcaktimi në këtë Rregullore i rregullave më të hollësishme mbi procedurat e konkurrimit së kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë, si edhe mbi kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe të renditjes së kandidatëve, ka për qëllim realizimin e kësaj procedure duke u bazuar në meritat e kandidatëve dhe duke respektuar procesin e rregullt ligjor, si edhe parimet e përgjithshme të procedurës administrative.

Neni 3
Fusha e zbatimit

Kjo Rregullore zbatohet për të gjithë kandidatët jomagjistratë, të cilët kanë kaluar me sukses procedurën e verifikimit të kushteve dhe kritereve ligjore lidhur me pasurinë dhe integritetin sipas parashikimeve të Vendimit Nr. 536, datë 25.07.2019, të Këshillit të Ministrave "Për krijimin e kushteve për Inspektorin e Lartë të Drejtësisë për verifikimin e plotësimit të kushteve dhe të kritereve ligjore, verifikimin e figurës e të pasurisë së kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit".

Neni 4
Baza ligjore

Rregullorja "Për procedurën dhe kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë" bazohet në nenin 211, pika 2, të ligjit nr. 115/2016 "Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë", të ndryshuar.

Neni 5
Përkufizime

Në këtë Rregullore termat e mëposhtëm kanë këto kuptime:

a) "Inspektori" është Inspektori i Lartë i Drejtësisë;

b) "Procedurë përzgjedhëse" do të kuptohet procedura e verifikimit dhe procedura e konkurrimit e zhvilluar nga ana e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për rekrutimin e kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë;

c) "Procedurë verifikimi" do të kuptohet procedura e zhvilluar nga ana e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për verifikimin e kushteve dhe kritereve ligjore lidhur me pasurinë dhe integritetin e kandidatëve jomagjistratë, sipas parashikimeve të Vendimit Nr. 536, datë 25.07.2019, të Këshillit të Ministrave "Për krijimin e kushteve për Inspektorin e Lartë të Drejtësisë për verifikimin e plotësimit të kushteve dhe të kritereve ligjore, verifikimin e figurës e të pasurisë së kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit";

ç) "Procedurë konkurrimi" do të kuptohet procedura e zhvilluar nga ana e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për vlerësimin, pikëzimin dhe renditjen e kandidatëve jomagjistratë, të cilët kanë kaluar me sukses procedurën e verifikimit për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë;

d) "Kandidat" është kandidati jomagjistratë, i cili ka kaluar me sukses procedurën e verifikimit dhe është lejuar të konkurrojë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë;

f) "Vendim i Këshillit të Ministrave" është Vendimi Nr. 536, datë 25.07.2019, i Këshillit të Ministrave "Për krijimin e kushteve për Inspektorin e Lartë të Drejtësisë për verifikimin e plotësimit të kushteve dhe të kritereve ligjore, verifikimin e figurës e të pasurisë së kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit".

KREU II

RREGULLA TË PËRGJITHSHME TË PROCEDURËS SË KONKURRIMIT TË KANDIDATËVE

Neni 6
Përgatitja dhe zhvillimi i procedurës

1. Bazuar në planifikimin vjetor të pranimit të kandidatëve jomagjistratë në pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë, ose gjatë vitit, kur shfaqet e nevojshme si rezultat i krijimit të vendeve vakante në mënyrë të paparashikuar, Inspektori njofton hapjen e procedurës së përzgjedhjes së kandidatëve.

2. Procedura e përzgjedhjes së kandidatëve kryhet në çdo rast nga Inspektori duke u bazuar në meritat e kandidatëve jomagjistratë dhe duke respektuar parimet e përgjithshme të procedurës administrative, veçanërisht ato të ligjshmërisë, të transparencës, të informimit, të drejtësisë, të paanësisë, të proporcionalitetit, të mbrojtjes të të dhënave, konfidencialitetit dhe të sekretit shtetëror dhe të parimeve të tjera që garantojnë të drejtën për një proces të rregullt ligjor gjatë procesit të verifikimit dhe konkurrimit.

3. Procedura e përzgjedhjes së kandidatëve përbëhet nga 2 (dy) faza:

a) Procedura e verifikimit;

b) Procedura e konkurrimit.

4. Procedura e konkurrimit kryhet nga Inspektori dhe fillon brenda 5 (pesë) ditëve nga publikimi i listës së kandidatëve jomagjistratë, të cilët kanë kaluar me sukses procedurën administrative të verifikimit.

5. Nëse Inspektori zbulon rrethana ose prova të reja me shkresë, që kanë rëndësi për lejimin e kandidimit, të cilat nuk diheshin dhe nuk mund të diheshin gjatë zhvillimit të procedurës administrative të verifikimit, atëherë procedon me rishikimin e vendimit të procedurës së verifikimit.

6. Për organizimin dhe zhvillimin e procedurës së përzgjedhjes së kandidatëve, Inspektori mund të kërkojë asistencë teknike të nevojshme nga Shkolla e Magjistraturës, Fakulteti i Drejtësisë, Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA), ente apo institucione akademike ose profesionale të njohura në fushën e së drejtës, në nivel kombëtar ose ndërkombëtar.

Neni 7
Të drejtat e kandidatit

1. Kandidati ka të drejtë të përzgjedhë dhe të paraqesë pranë Inspektorit dokumente që i çmon të nevojshme për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidaturës sipas rregullave dhe kritereve të përcaktuara në këtë Rregullore.

2. Kandidati ka të drejtë të parashtrojë mendime dhe të dëgjohet, mbi motivet dhe objektivat e kandidimit, cilësitë morale dhe aftësitë profesionale për t`u përzgjedhur nga Inspektori.

3. Kandidati ka të drejtë që, në procedurën e konkurrimit, me kërkesën e tij, të njihet me dokumentet e dosjes së kandidimit dhe aktet procedurale të kryera nga Inspektori për vlerësimin, pikëzimin dhe renditjen e kandidaturës, si edhe të marrë kopje të tyre, sipas rregullave të Kodit të Procedurave Administrative dhe atyre të përcaktuara në këtë Rregullore.

4. Kandidati ka të drejtë të tërhiqet në çdo kohë nga procedura e konkurrimit, duke e njoftuar me shkrim Inspektorin. Pas këtij njoftimi, Inspektori vendos menjëherë përfundimin e procedurës së

konkurrimit të kandidatit jomagjistrat. Akti i Inspektorit për konstatimin e tërheqjes nga konkurrimi i njoftohet menjëherë kandidatit dhe bëhet publik në faqen zyrtare të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë.

Neni 8
Afatet dhe llogaritja e tyre

1. Afatet në procedurën e konkurrimit të kandidatëve caktohen në ditë kalendarike.

2. Përveç kur parashikohet shprehimisht ndryshe në ligj ose në këtë Rregullore, në llogaritjen e afatit përjashtohet dita kur ka ndodhur ngjarja, nga e cila fillon të ecë afati.

3. Të shtunat, të dielat dhe ditët e festave zyrtare nuk pengojnë fillimin dhe kohëzgjatjen e afateve. Kur dita e fundit e një afati bie e shtunë, e diel ose një ditë feste zyrtare, afati mbaron në ditën e punës që vjen pas saj.

4. Dita e fundit e afatit të kryerjes së veprimit procedural, paraqitjes së kërkesave dhe shpjegimeve, vazhdon deri në orën 24 të saj. Afati nuk quhet i humbur, kur kërkesa, shpjegimet ose akti është dërguar me postë edhe në ditën e fundit të afatit.

5. Kandidati njofton menjëherë Inspektorin, në rastet kur, për pamundësi objektive ose motive të tjera të justifikuara, nuk mund të paraqitet apo të paraqesë shpjegime dhe dokumente brenda afatit të përcaktuar në këtë Rregullore për procedurën e konkurrimit. Kur i vlerëson motivet e parashtruara me shkrim si të justifikuara, Inspektori i cakton kandidatit një afat të ri të arsyeshëm.

Neni 9
Njoftimet

1. Njoftimet e Inspektorit drejtuar kandidatit gjatë procedurës së konkurrimit bëhen me shkresë, në adresën postare ose në adresën elektronike të deklaruara për këtë qëllim nga kandidati.

2. Njoftimet dhe kërkesat e kandidatit drejtuar Inspektorit bëhen me shkrim, duke i depozituar drejtpërdrejt pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë ose në adresën elektronike, e cila i është bërë e njohur për këtë qëllim secilit kandidat, me fillimin e procedurave të verifikimit të kandidaturave.

3. Kandidati ka detyrimin të njoftojë menjëherë me shkrim Inspektorin për çdo ndryshim të adresës postare dhe elektronike të deklaruar.

KREU III

VEPRIMET PËRGATITORE PËR REALIZIMIN E PROCEDURËS SË KONKURRIMIT TË KANDIDATËVE

Neni 10
Veprimet përgatitore

1. Veprimet përgatitore për realizimin e procedurës së konkurrimit të kandidatëve zhvillohen njëkohësisht me procedurat e verifikimit të tyre.

2. Inspektori ndjek dhe kryen të gjitha veprimet procedurale të komunikimit me kandidatët në lidhje me paraqitjen, pranimin dhe plotësimin e dokumenteve të nevojshme për vlerësimin, pikëzimin, renditjen, si dhe përgatitjen e dokumentacionit lidhur me procedurën e konkurrimit sipas përcaktimeve të kësaj Rregullore.

3. Në kryerjen e detyrës, Inspektori mbështetet nga Komiteti i Emërimit dhe Vlerësimit të Inspektorëve dhe stafi i Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë, të cilët, kanë detyrimin të ndjekin procedurat, të kryejnë veprimet dhe të përgatisin aktet përkatëse, sipas udhëzimeve të Inspektorit.

4. Brenda 15 ditëve nga ajo e paraqitjes në zyrën e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për të kryer veprimet e parashikuara në pikën 15, të Vendimit të Këshillit të Ministrave, kandidati dorëzon pranë kësaj zyre dokumentet e nevojshme për konkurrimin, vlerësimin, pikëzimin dhe renditjen sipas përcaktimeve të kësaj Rregullore.

5. Lista e dokumenteve që kandidati dorëzon në kopje origjinale ose të vërtetuar sipas ligjit përfshin:

a) jetëshkrimin e përditësuar me të dhënat deri në kohën e dorëzimit sipas pikës 4 të këtij neni, të hartuar sipas formatit të miratuar nga Inspektori;

b) dokumentin që përshkruan motivimin e kandidimit dhe objektivat nëse emërohet;

c) pesë dokumente profesionale të përzgjedhura nga vetë kandidati për vlerësim sipas metodologjisë profesionale të parashikuar në këtë Rregullore;

ç) dokumente të tjerë që shërbejnë për vlerësimin e kandidatit, sipas kritereve të vlerësimit dhe metodologjisë së pikëzimit të kandidatëve, në zërin “Burimet e Vlerësimit”, për secilën kategori dhe kriter të vlerësimit;

d) deklarimin, nëse zotëron, të njohurive në gjuhë të huaja, të shoqëruar nëse i disponon me dokumente përkatëse vërtetuese të lëshuar nga subjekte publike ose private të specializuara.

Neni 11
Shqyrtimi paraprak i dokumentacionit

1. Nëse nga shqyrtimi i dokumentacionit të paraqitur nga secili kandidat, Inspektori vlerëson se ka mangësi të lidhura me vërtetësinë, rregullshmërinë ose plotësinë e përmbajtjes së dokumentit, njofton menjëherë kandidatin, duke i caktuar një afat jo më shumë se 5 (pesë) ditë për të dhënë shpjegime apo për të saktësuar ose plotësuar mangësitë e dokumentit të paraqitur.

2. Mungesa e përgjigjes së kandidatit për dhënien e shpjegimeve dhe për saktësimin ose plotësimin e mangësive për dokumentet e paraqitur nuk pengon vijimin e veprimeve përgatitore të Inspektorit për procedurën e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatit.

3. Njëkohësisht, ose menjëherë pas përgjigjes së dhënë nga kandidati sipas pikës 1, të këtij neni, si edhe kur vjen në dijeni, për rrethana që vënë në dyshim vërtetësinë dhe saktësinë e të dhënave që përmbahen në dokumentet e paraqitura nga kandidati, Inspektori mund të kërkojë nga subjekte publike dhe private, brenda dhe jashtë territorit të Shqipërisë, shpjegime, të dhëna apo kopje të konfirmuara zyrtarisht prej tyre.

4. Pas kryerjes së veprimeve përgatitore të parashikuara në nenin 10 dhe në nenin 11, pika 1, 2 dhe 3, të kësaj Rregullore, Inspektori:

a) shqyrton dhe përgatit dokumentacionin e secilit kandidat për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidaturës;

b) përgatit relacionin që përmban përshkrimin e procedurave të ndjekura gjatë veprimeve përgatitore, të dokumenteve të paraqitura nga kandidati apo të ardhura nga subjekte publike a private mbi kërkesën e Inspektorit, përmbledhjen faktike të përmbajtjes së këtyre dokumenteve për qëllime të vlerësimit dhe pikëzimit të kandidatit, si edhe kopje të këtyre dokumenteve bashkëlidhur relacionit.

5. Veprimet përgatitore për procedurën e vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatit ndërpriten në rastin kur Inspektori vendos urdhërimin e ndalimit të kandidimit.

KREU IV

ZHVILLIMI I PROCEDURËS SË VLERËSIMIT, PIKËZIMIT, RENDITJES DHE EMËRIMIT TË KANDIDATËVE

Neni 12
Intervista me kandidatin

1. Pas kryerjes së veprimeve përgatitore nga ana e Inspektorit, kandidati njoftohet për vendin, ditën dhe kohën e paraqitjes për intervistë. Njoftimi përmban edhe udhëzimet lidhur me natyrën dhe kohëzgjatjen e intervistës.

2. Inspektori njofton ekspertët për vendin, ditën dhe kohëzgjatjen e shërbimit të kërkuar. Njoftimi përmban edhe udhëzimet lidhur me natyrën e shërbimit të kërkuar.

3. Nëse kandidati ka deklaruar zotërimin e gjuhëve të huaja dhe Inspektori ka vendosur të vlerësojë me shkallën e zotërimit, eksperti i thirrur për këtë qëllim bisedon dhe i drejton pyetje kandidatit gjatë procedurës së intervistës, shqyrton dokumente me shkrim në gjuhë të huaj të paraqitur nga vetë kandidatët, si dhe përgatit mendimin me shkrim për shkallën e zotërimit të gjuhës së huaja.

4. Në ditën dhe kohën e paracaktuar, Inspektori verifikon paraqitjen e ekspertëve, u kujton atyre rëndësinë e detyrës për të cilën janë thirrur dhe i fton të bëjnë betimin se do të kryejnë me profesionalizëm dhe me nder detyrën që u është besuar.

5. Pas betimit, ekspertëve u njoftohen kandidatëve që kanë deklaruar se zotërojnë njohuri në gjuhë të huaja për të cilët Inspektori vlerëson të nevojshëm mendimin e ekspertit dhe u kërkohet të shprehen nëse janë në kushte papajtueshmërie apo konflikti interesi me ta.

6. Pas orientimit për mënyrën e zhvillimit të intervistës dhe kohëzgjatjen e saj, kandidati ftohet për parashtrimin e lirë të motiveve dhe arsyeve të kandidimit dhe objektivave që synon të ndjekë nëse emërohet në pozicionin e inspektorit.

7. Ekspertët e thirrur nga Inspektori bisedojnë me kandidatin, në gjuhët e huaja të deklaruara, për çështje të natyrës së përgjithshme dhe të fushës profesionale. Ekspertët hartojnë mendimin me shkrim për shkallën e zotërimit të gjuhëve të huaja nga kandidati, sipas kritereve dhe mënyrës së vlerësimit të përcaktuar në Shtojcën nr. 1 “Për kriteret e vlerësimit dhe metodologjia e pikëzimit të

kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë" dhe në Shtojcën nr. 2 "Metodologjia për vlerësimin dhe caktimin e pikëve për renditjen e kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë", të kësaj Rregullore.

Neni 13
Kriteret e vlerësimit të kandidatëve, pesha specifike dhe pikëzimi i tyre

1. Vlerësimi, pikëzimi dhe renditja e kandidatëve bëhet duke u bazuar në kriteret e posaçme të parashikuara në pikën 6, të nenit 209 të ligjit nr. 115/2016 "Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë", të ndryshuar, të plotësuara, për aq sa nuk përcaktohet ndryshe në këto dispozita, me kriteret e përgjithshme të vlerësimit të parashikuara në nenin 240 të ligjit nr. 115/2016 "Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë", të ndryshuar.

2. Detajimi i mëtejshëm i kritereve ligjore të posaçme dhe të përgjithshme të vlerësimit dhe përcaktimi më i hollësishëm i peshës specifike të tyre në pikëzimin dhe renditjen e kandidatëve bëhet në këtë Rregullore, në Shtojcën nr. 1 "Për kriteret e vlerësimit dhe metodologjia e pikëzimit të kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë" dhe në Shtojcën nr. 2 "Metodologjia për vlerësimin dhe caktimin e pikëve për renditjen e kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë".

3. Kriteret e vlerësimit, pikëzimit dhe të renditjes së kandidatëve klasifikohen në tre kategori:

a) Meritat profesionale;

b) Meritat morale;

c) Meritat organizative, drejtuese dhe menaxheriale.

4. Secila kategori kriteresh e treguar në pikën 3 të këtij neni përfshin, në radhë të parë, kriteret e posaçme ligjore të vlerësimit, të plotësuara me kritere të tjera të së njëjtës natyrë sipas përcaktimeve më të përgjithshme të nenit 240 të ligjit nr. 115/2016 "Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë", të ndryshuar.

5. Pesha specifike dhe pikëzimi maksimal i secilës kategori kriteresh të treguara në pikën 3 të këtij neni, bazohet në radhë të parë në rëndësinë dhe peshën që i përcaktohet kritereve përkatëse që ato kanë në përbërje nga vetë parashikimi i tyre i posaçëm në pikën 6, të nenit 209 të ligjit nr. 115/2016 "Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë", të ndryshuar, të cilat plotësohen me peshën specifike të kritereve më të përgjithshme sipas nenit 240 të ligjit nr. 115/2016 "Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë", të ndryshuar.

6. Në të njëjtën mënyrë, edhe rëndësia, pesha specifike dhe pikëzimi maksimal i secilit element të kriterit të vlerësimit bazohet në atë që rezulton nga parashikimet e posaçme të treguara në pikën 1, të këtij neni, të plotësuara me parashikimet e nenit 240 të ligjit nr. 115/2016 "Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë", të ndryshuar.

7. Për efekt të renditjes së kandidaturave, pikëzimi përfundimtar i kandidatit të vlerësuar është shuma e pikëve që i është përcaktuar nga vlerësimi i secilit kriter të përfshirë në të tre kategoritë e kritereve të vlerësimit dhe pikëzimit.

8. Ndarja e kritereve të vlerësimit në kategori, lista e kritereve që përbëjnë secilën kategori, pikëzimi maksimal i secilës prej tyre, si edhe burimet dokumentare dhe metoda e vlerësimit përcaktohen në mënyrë të hollësishme nga Shtojca nr. 1 "Për kriteret e vlerësimit dhe metodologjia e pikëzimit të kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë" dhe Shtojca nr. 2 "Metodologjia për vlerësimin dhe caktimin e pikëve për renditjen e kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë" e kësaj Rregullore.

Neni 14
Vlerësimi, pikëzimi dhe renditja e kandidatëve

1. Në përfundim të seancave të mbledhjes për intervistat e të gjithë kandidatëve për vendin vakant ose për vendet vakante të shpallura, Inspektori vijon me vlerësimin, pikëzimin dhe renditjen e kandidatëve.

2. Vlerësimi dhe pikëzimi i kandidatëve bëhet sipas procedurës dhe kritereve të parashikuara në rregullat e detajuara të kësaj Rregullore. Ky vlerësim mbështetet në dokumentacionin e administruar dhe intervistat e realizuara me secilin kandidat.

3. Inspektori vlerëson meritat dhe bën pikëzimin e secilit kandidat. Renditja e kandidatëve bëhet duke u bazuar në rezultatin e pikëzimit për secilin kandidat.

4. Në rast të barazisë së pikëve mes kandidatëve, renditja përcaktohet nga rezultati i pikëve të dhëna për kategorinë "Merita Profesionale" dhe, nëse rezulton përsëri barazi në pikë, nga rezultati i pikëve për kriterin "vjetërsia në profesion".

5. Inspektori përgatit aktin e vlerësimit të kandidatit, ku pasqyrohet totali i pikëve sipas mbledhjes aritmetike të pikëzimit. Po, kështu, në këtë vendim pasqyrohet edhe arsyetimi lidhur me vlerësimin për kandidatin në lidhje me secilin prej kritereve.

6. Inspektori kryen renditjen e kandidatëve në listën përfundimtare sipas totalit të pikëve të marra nga secili kandidat. Kandidatët renditen, sipas rezultateve më të larta të pikëve, në rend zbritës, deri në plotësimin e numrit të pozicioneve të lira, por pa zbritur te kandidatët që kanë marrë më pak se 70 % (për qind) të totalit të pikëve maksimale.

7. Nëse asnjë nga kandidatët nuk ka siguruar mbi 70 % (për qind) të totalit të pikëve maksimale atëherë Inspektori vendos përfundimin e procedurës së përzgjedhjes.

Neni 15
Emërimi i kandidatëve

Në përfundim të procedurës së përzgjedhjes, inspektori duke mbajtur në konsideratë renditjen e kandidatëve në raport me pozicionet e lira të shpallura emëron kandidatët në pozicionin e inspektorit në përputhje me kushtet, kriteret dhe procedurat e parashikuara në ligjin nr. 115/2016 "Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë", të ndryshuar.

KREU VI
DISPOZITA TË FUNDIT

Neni 16
Publikimi i akteve

Informacioni në lidhje me formën e kërkesës, formularëve, regjistrimin, shpalljen e listës së kandidatëve, afateve, aktet, si dhe çështje të tjera që lidhen me organizimin dhe zhvillimin e procedurës së përzgjedhjes së kandidatëve, publikohet në faqen zyrtare të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë.

Neni 17
Arkivimi i dokumentacionit

Dokumentacioni i procedurës së përzgjedhjes së kandidatëve arkivohet dhe ruhet në përputhje me legjislacionin në fuqi për arkivat.

Neni 18
Hyrja në fuqi

Kjo Rregullore hyn në fuqi menjëherë dhe publikohet në faqen zyrtare të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë.

SHTOJCA NR. 1

Kriteret e vlerësimit dhe metodologjia e pikëzimit të kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë

1. MERITAT PROFESIONALE			**Totali i Pikëve**	**Pikëzimi**
			50	
KRITERET KUSHTETUESE DHE LIGJORE TË VLERËSIMIT	***BURIMET E VLERËSIMIT (LISTË JOSHTERUESE)***	***INDIKATORË VLERËSUES PËR PIKËZIMIN (LISTË JOSHTERUESE)***	**Pikëzimi maksimal i grupit të kritereve**	**Pikëzimi**
A. Historiku arsimor dhe profesional ***<u>Ligji nr. 115/2016: Neni 240 (1) (c), (ç), 240 (4) (a), (b) dhe (c)</u>***			**10**	
<u>Historiku arsimor:</u> ***Neni 240 (1) (c) i Ligjit nr. 115/2016*** Rezultatet gjatë studimeve në ciklet e arsimit të lartë.	Jetëshkrimi. Informacione dhe dokumente zyrtare konkrete lidhur me ecurinë e kryerjes së studimeve të ndjekura, sipas rastit: - nga institucione të arsimit të lartë, brenda dhe jashtë vendit,	Niveli i rezultateve të arritura gjatë kryerjes së arsimit të lartë juridik. Lloji, profili dhe tematika të dhënies së titullit akademik. Institucioni arsimor që ka dhënë	**2**	

	- Shkolla e Magjistraturës. Informacione dhe dokumente zyrtare konkrete nga institucionet kompetente lidhur me dhënien e titullit akademik.	titullin.		
Kualifikime pasuniversitare: ***Neni 240 (1) (ç) e Ligjit nr. 115/2016*** Ecuria në punë dhe pjesëmarrja në trajnime profesionale dhe në kurse të tjera të certifikuara brenda dhe jashtë vendit. ***Neni 240 (4) (b) e Ligjit nr. 115/2016*** Kryerja e studimeve dhe trajnimeve afatgjata jashtë vendit. ***Neni 240 (4) (a) e Ligjit nr. 115/2016*** Titujt akademikë	Jetëshkrimi. Informacione dhe dokumente zyrtare konkrete lidhur me pjesëmarrje në: - trajnime dhe kurse profesionale. - kualifikime pasuniversitare dhe trajnime në të drejtën kushtetuese, të drejtat e njeriut ose në një fushë tjetër të së drejtës. - studime dhe trajnime afatgjata jashtë vendit.	Vëmendja, angazhimi dhe korrektësia e ndjekjes së veprimtarive që mundësojnë rritjen e shkallës së profesionalizimit në ushtrimin e veprimtarisë profesionale. Institucioni organizues, trajnues dhe lloji i kualifikimeve pasuniversitare dhe trajnimeve të ndjekura. Angazhimi, korrektësia dhe rezultatet e ndjekjes së studimeve dhe trajnimeve afatgjata jashtë vendit. Institucioni arsimor dhe trajnues, lloji i studimeve dhe trajnimeve afatgjata të ndjekura.	**5**	

Njohja e gjuhëve të huaja: ***Neni 240 (4) (c) e Ligjit nr. 115/2016*** Njohja e gjuhëve të huaja	Jetëshkrimi. Informacione dhe dokumente zyrtare konkrete lidhur me certifikimin ose evidentimin e zotërimit të gjuhëve të huaja. Intervistë dhe mendimi i ekspertit. Botime ose dokumente të përgatitura dhe të dorëzuara nga kandidati në gjuhën përkatëse.	Lloji, shkalla e zotërimit dhe institucioni ku është vlerësuar njohja e gjuhës së huaj.	**3**	
B. Kualifikimi i përgjithshëm profesional ***Ligji nr. 115/2006: Neni 240 (1) (a)***			**30**	
Neni 240 (1) (a) e Ligjit nr. 115/2016 Rezultatet e vlerësimit profesional dhe të etikës të kandidatëve në punët që kanë bërë në të shkuarën, nëse ka, ose rezultatet e arritura gjatë përvojave të tyre të punës, që lidhen me ushtrimin e funksioneve në fushën përkatëse që lidhet me veprimtarinë e institucionit për të cilën kandidon.	Jetëshkrimi Punime dhe dokumente profesionale të kandidatit, të përgatitura në përmbushje të funksioneve dhe veprimtarive profesionale, sipas profilit përkatës, ku përfshihen por pa u kufizuar vetëm në to: vendime gjyqësore, kërkesa për	Vlerësimi dhe identifikimi i rezultateve profesionale më të spikatura dhe më të shkëlqyera. Rezultatet e vlerësimit profesionale të nxjerrë nga 5 dokumente të paraqitura dhe përzgjedhura nga vetë kandidatët si më të përshtatshmet për t'u	**30**	

	gjykim, pretenca, padi, parashtresa të mbrojtjes së çështjes, mjete të kundërshtimit të vendimeve, akte administrative dhe parashtrime në praktika administrative të përgatitura me kontribute nga kandidati, përfaqësime të ndryshme të interesave publike ose private përpara organeve të drejtësisë ose institucioneve brenda apo jashtë vendit, prezantime, artikuj dhe publikime shkencore e profesionale. Dokumente, ndërmjet atyre të treguara më sipër, të përzgjedhura nga vetë kandidati, që vlerësohen bazuar në metodologjinë profesionale të miratuar posaçërisht nga Inspektori. Dokumente zyrtare për rezultatet e procesit të vlerësimit profesional. Dokumente zyrtare që tregojnë	shqyrtuar, të cilat vlerësohen nga Inspektori në mënyrë të veçantë, por pa u kufizuar, për tregues të tillë si: -Origjinaliteti (përfshirë edhe kontrollin e plagjiaturës) dhe/ose impaktin e dokumentit; - Aftësitë analitike; - Aftësitë hulumtuese; - Saktësia dhe konciziteti; - Zhvillimi logjik i koncepteve juridike, lexueshmëria, kuptueshmëria dhe gjithëpërfshirja; - Aftësia për të identifikuar dhe interpretuar në mënyrë të harmonizuar burimet e ndryshme të së drejtës, si dhe kurajo profesionale për të treguar dhe argumentuar ligjin e zbatueshëm për zgjidhjen e problemit; - Aftësia për të referuar dhe trajtuar me efektivitet, në vendin e duhur dhe sipas llojit e qëllimit të aktit, të praktikës e konsoliduar gjyqësore, praktikës së unifikuar të		

	cilësinë dhe arritjet gjatë përvojave të punës, nga institucione vendase ose ndërkombëtare. Statistika profesionale nga institucione kompetente.	Gjykatës së Lartë, praktikës gjyqësore të Gjykatës Kushtetuese, asaj të GJEDNJ dhe jurisprudencës në tërësi.		
C. Kualifikimi shtesë profesional ***Ligji nr. 115/2016: Neni 240 (1) (b)***			**10**	
Relevanca e eksperiences profesionale në lidhje me rolin dhe funksionet e ILD-së ***Neni 240 (1) (b) e Ligjit nr. 115/2016*** Vlerësimi i rëndësisë së punimeve akademike, studimeve shkencore, shkrimeve dhe ligjëratave profesionale, botimeve [...]	Jetëshkrimi Dokumente zyrtare për angazhimin dhe rezultatet e procesit të vlerësimit profesional. 5 dokumente profesionale që tregojnë fushën e specializimit, krahas cilësisë dhe arritjeve gjatë përvojave të punës, ku mund të përfshihen, por pa u kufizuar vetëm në to, edhe dokumentet e përzgjedhura nga vetë kandidati, që vlerësohen bazuar në metodologjinë profesionale të	Rezultatet profesionale vlerësohen nga Inspektori në lidhje me rëndësinë dhe dobinë e profilizimit dhe specializimit të arritur në përvojat e veçanta profesionale të kandidatit të cilat tregojnë vlera të spikatura profesionale në shërbim të drejtimit, organizimit dhe funksionimit të Inspektoratit të Lartë të Drejtësisë, si edhe të ushtrimit të kompetencave të këtij Institucioni. Vlerësimi i njohurive të posaçme profesionale në lidhje me ushtrimin e kompetencave të kontrollit, inspektimeve,	**7**	

	miratuar posaçërisht nga Inspektori.	hetimeve disiplinore si edhe kompetencave të tjera që përcaktohen nga ligji. Lloji dhe kohëzgjatja e angazhimit të posaçëm apo të profilizuar, për fusha konkrete të së drejtës: - në veprimtari të caktuara profesionale; - në funksione institucionale, të lidhura me ushtrimin e profesionit.		
<u>Angazhime profesionale shtesë</u> ***Neni 240 pika 1 shkronja "b" e Ligjit nr. 115/2016*** [...] pjesëmarrja në aktivitete shkencore, pjesëmarrja në procesin e hartimit ose të konsultimit të legjislacionit, si edhe çdo angazhim tjetër profesional të kandidatit përgjatë 5 viteve të fundit në fushën e së drejtës	Jetëshkrimi. Dokumente zyrtare për angazhime profesionale. Dokumente, ndërmjet atyre të treguara më sipër, të përzgjedhura nga vetë kandidati, Të cilat dëshmojnë angazhimin, ekspertizën dhe ndikimin e angazhimit. Informacione dhe dokumente zyrtare konkrete mbi pjesëmarrje në veprimtari shkencore, të hartimit të	Lloji dhe rëndësia e angazhimeve të tjera profesionale në pesë vitet e fundit. Natyra dhe shkalla e kontributit konkret të dhënë në këto veprimtari, ku vlerësohen, por pa u kufizuar: - prezantimet në konferenca shkencore kombëtare dhe ndërkombëtare; -pjesëmarrja si përfaqësues, ekspert etj. në organizata ndërkombëtare;	**3**	

	legjislacionit dhe në veprimtari të tjera profesionale.	- pjesëmarrja në grupe pune dhe kontributet konkrete në nisma të konsultimit dhe procese legjislative për hartimin e legjislacionit ; -konsulenca profesionale të dokumentuara; -pozicione përkatëse si i/e ftuar nderi dhe angazhime të njohura në fushën juridike.		
2. MERITAT MORALE			**Totali i Pikëve** **25**	**Vlerësimi i Kandidatit**
Neni 209 (6) (b) e Ligjit nr. 115/2016 Kandidatët për inspektorë duhet të kenë integritet të lartë moral dhe profesional. ***Neni 240 (1) (a) e Ligjit nr. 115/2016*** Rezultatet e vlerësimit të etikës të kandidatëve gjatë punës, nëse ka. ***Neni 240 (2) (b) e Ligjit nr. 115/2016*** Cilësitë morale, të tilla si ndershmëria, përpikëria në ushtrimin e detyrave, drejtësia në marrjen e	Jetëshkrimi. Intervista me kandidatin. Dokumente zyrtare për rezultatet e procesit të vlerësimit të integritetit etik dhe moral. Dokumente zyrtare që tregojnë arritje mbi nivelin e etikës dhe cilësive morale gjatë përvojave të punës.	Niveli e kërkuar e i pritshëm i shkallës së lartë të zotërimit të integritetit etik dhe të cilësive morale të domosdoshme për ushtrimin e funksionit të Inspektorit. Paraqitja, sjellja, cilësia, besueshmëria, dinjiteti dhe profesionalizmi i treguar gjatë intevistës. Gadishmëria,korrektesa,	**15**	

vendimeve, përgjegjshmëria, besueshmëria, paanësia, dinjiteti dhe prirja për të marrë përsipër përgjegjësi.	Informacione zyrtare të ardhura posaçërisht ose të bëra vetë publike nga institucione të tjera shtetërore. Informacione dhe opinione të ardhura nga institucionet publike që kanë lidhje me sistemin e drejtësisë, organizata të shoqërisë civile me veprimtari në mbrojtjen e të drejtave të njeriut ose të krijuara për mbrojtjen e interesave të përdoruesve të sistemit të drejtësisë. Informacione dhe dokumente të tjera të aksesueshme publikisht ose të paraqitura.	saktësia dhe cilësia në komunikimet me Inspektorin gjatë procedurave të verifikimit dhe vlerësimit, si edhe në përgjigjet e parashtruara gjatë zhvillimit të intervistës.		
Neni 240 (2) (a) e Ligjit nr. 115/2016 Reputacioni që gëzon kandidati në shoqëri dhe midis kolegëve.	Jetëshkrimi. Intervista me kandidatin Dokumente zyrtare për rezultatet e procesit të vlerësimit të integritetit etik dhe moral.	Shkalla e vlerësimit profesional, etik, moral dhe qytetar që gëzon figura dhe performanca profesionale dhe jetësore e kandidatit/es në shoqëri, në publik dhe ndërmjet kolegëve. Paraqitja, sjellja, cilësia, besueshmëria, dinjiteti dhe	**8**	

	Dokumente zyrtare që tregojnë arritje mbi nivelin e etikës dhe cilësive morale gjatë përvojave të punës. Informacione zyrtare të ardhura posaçërisht ose të bëra vetë publike nga institucione të tjera shtetërore. Informacione dhe opinione të ardhura nga institucionet publike që kanë lidhje me sistemin e drejtësisë, organizata të shoqërisë civile me veprimtari në mbrojtjen e të drejtave të njeriut ose të krijuara për mbrojtjen e interesave të përdoruesve të sistemit të drejtësisë. Informacione të tjera të aksesueshme publikisht ose dokumente të paraqitura.	profesionalizmi i treguar gjatë intevistës. Gadishmëria, korrektesa, saktësia dhe cilësia në komunikimet me Inspektorin gjatë procedurave të verifikimit dhe vlerësimit, si edhe në përgjigjet e parashtruara gjatë intervistës.		
Neni 240 (2) (c) e Ligjit nr. 115/2016 Angazhimi i provuar në ndjekje të kauzave të shoqërisë civile.	Jetëshkrimi. Intervista me kandidatin Informacione dhe dokumente zyrtare konkrete lidhur me	Lloji, kohëzgjatja dhe shkalla e angazhimit konkret të kauzat e shoqërisë civile.	**2**	

	angazhime në kauza të shoqërisë civile. Informacione dhe opinione të ardhura nga institucionet publike që kanë lidhje me sistemin e drejtësisë, organizata të shoqërisë civile me veprimtari në mbrojtjen e të drejtave të njeriut ose të krijuara për mbrojtjen e interesave të përdoruesve të sistemit të drejtësisë. Informacione të tjera të aksesueshme publikisht ose dokumente të paraqitura.			
3. MERITAT ORGANIZATIVE, DREJTUESE DHE MENAXHERIALE			**Totali i Pikëve** **25**	**Vlerësimi i Kandidatit**
Neni 240 pika 3 shkronja "a" e Ligjit nr. 115/2016 Cilësia e programit dhe e vizionit të paraqitur.	Parashtrimi me shkrim i platformës dhe vizionit për mënyrën se si kandidati e kupton rolin e tij/saj në ILD, si edhe sfidat në këtë pozicion dhe masat për t'i kaluar ato. Parashtrimi i këtyre	Cilësia, thellësia dhe origjinaliteti i vlerësimeve dhe objektivave të identifikuara për çështjet e organizimit të punës dhe ushtrimin e detyrës së inspektorit.	**8**	

	argumenteve gjatë intervistës së kandidatit/es.			
Neni 240 pika 3 shkronja "b" e Ligjit nr. 115/2016 Aftësitë e provuara për të marrë vendime dhe përgjegjësi bazuar në përvojat e mëparshme profesionale dhe shoqërore.	Jetëshkrimi Intervista Dokumente zyrtare për rezultatet e procesit të vlerësimit profesional. Dokumente zyrtare që tregojnë cilësinë dhe arritjet gjatë përvojave të punës, nga institucione vendase ose ndërkombëtare. Informacione dhe dokumente zyrtare konkrete lidhur me aftësitë e treguara në ushtrimin e detyrave në përvoja të mëparshme dhe aktuale për çështje të organizimit dhe administrimit të punëve. Statistika profesionale të lëshuara nga nstitucionet kompetente.	Niveli i aftësive të fituara në përvojat, pozicionet dhe përgjegjësitë e ushtruara për aspektet e administrimit, drejtimit dhe administrimit të punëve . Ecuria dhe arritjet e kandidatit/es në ushtrimin e këtyre detyrave	**10**	
Neni 240 pika 3 shkronja "c" e Ligjit nr. 115/2016 Aftësitë e komunikimit.	Jetëshkrimi Intervista Dokumente zyrtare për	Niveli i aftësive të fituara për komunikim dhe përfaqësim publik.	**5**	

Neni 240 pika 3 shkronja "d" e Ligjit nr. 115/2016 Aftësitë e përfaqësimit publik.	rezultatet e procesit të vlerësimit profesional. Dokumente zyrtare që tregojnë cilësinë dhe arritjet gjatë përvojave të punës, nga institucione vendase ose ndërkombëtare. Informacione dhe dokumente zyrtare konkrete lidhur me aftësitë e treguara në përvoja të mëparshme dhe aktuale për çështje të komunikimit dhe përfaqësimit publik			
Neni 240 pika 3 shkronja "ç" e Ligjit nr. 115/2016 Aftësitë e punës në grup dhe në ambiente multidisiplinore dhe/ose multikulturore.	Jetëshkrimi. Intervista Dokumente zyrtare për rezultatet e procesit të vlerësimit profesional. Dokumente zyrtare që tregojnë cilësinë dhe arritjet gjatë përvojave të punës, nga institucione vendase ose ndërkombëtare.	Ekspozimi i kandidatit në mjedisin ndërkombëtar dhe multidisiplinar gjatë karrierës.	**2**	
TOTALI I PIKËVE PËR RENDITJEN E KANDIDATIT			**Totali i Pikëve**	**Pikëzimi**
			100	

SHTOJCA NR. 2

METODOLOGJIA PËR VLERËSIMIN DHE CAKTIMIN E PIKËVE PËR RENDITJEN E KANDIDATËVE JOMAGJISTRATË PËR POZICIONIN E INSPEKTORIT PRANË ZYRËS SË INSPEKTORIT TË LARTË TË DREJTËSISË

Kjo metodologji për vlerësimin dhe caktimin e pikëve për renditjen e kandidatëve jomagjistratë për pozicionin e inspektorit pranë Zyrës së Inspektorit të Lartë të Drejtësisë, shpjegon orientimet që mbahen në konisderatë nga ana e Inspektorit në vlerësimin dhe caktimin e pikëve sipas secilës prej kategorive të meritave të kandidatit.

1. MERITAT PROFESIONALE (50 pikë)

A. Historiku arsimor dhe profesional (10 pikë)

Historiku arsimor (2 pikë)

Sipas këtij kriteri vlerësimi, caktimi i pikëve për secilin kandidat/e orientohet duke u bazuar në rezultatin e arritur në arsimin e lartë juridik, diplomë e nivelit të dytë "Master i shkencave", ose diplomë të njësuar me të, brenda apo jashtë vendit, sipas përcaktimeve të nenit 209 pika 6 shkronja "a" dhe të nenit 240 pika 1 shkronja "c" të ligjit nr. 115/2016, të nenit 124 të ligjit nr. 80/2015 dhe akteve nënligjore të nxjerra në zbatim të këtij ligji lidhur me arsimin e lartë.

Për caktimin secilit kandidat/e të pikëve lidhur me këtë kriter vlerësimi, Inspektori orientohet nga vlerësimi i rezultatit të arritur në arsimim juridik dhe institucioneve arsimore të ndjekura prej tyre. Inspektori do të orientohet për të filluar vlerësimin në pikë, duke filluar nga rezultati minimal ligjor i notës mesatare 8 dhe duke pasur parasysh shtetin dhe llojin e shkollës ku është arritur nota mesatare e arsimimit. Pra, vlerësimi i secilit kandidat do të mbajë parasysh dhënien e 1 pike duke filluar nga mesatarja e notave 8.

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

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

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

Kualifikime pasuniversitare (5 pikë)

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

Referuar kritereve ligjore të vlerësimit dhe metodologjisë së pikëzimit të përcaktuara sipas ligjit nr. 115/2016 "Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë" dhe që gjejnë pasqyrim në mënyrë të detajuar në Shtojcën nr. 1, kualifikimeve pasuniversitare, si një nga indikatorët me të cilët vlerësohet niveli profesional i kandidatëve, u janë caktuar në total 5 pikë.

Për të realizuar një vlerësim sa më objektiv të kandidatëve që janë mbajtës të titujve akademikë, gradave shkencore, apo që kanë kryer Shkollën e Magjistraturës ose studime të tjera afatgjata, mastera ekzekutivë dhe trajnime të tjera, mbahen në konsideratë edhe kriteret e përcaktuara në ligjin për arsimin e lartë (ligji nr. 80/2015), i cili ka qenë në fuqi në momentin e miratimit të ligjit nr. 115/2016. Prandaj, Inspektori do të orientohet që, në vlerësimin dhe pikëzimin e meritës profesionale të kandidaturave për këtë kriter ligjor, mund të caktojë:

1. Për titujt akademikë (ku përfshihen titujt "Profesor" dhe "Profesor i asociuar"):

a) Profesor: 3 pikë
b) Profesor i asociuar: 2,5 pikë

2. Për Gradën shkencore "Doktor": 2 pikë

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

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

a) Master ekzekutiv 1 – 1,5 pikë
b) Studime të specializuara afatgjata 1 – 1,5 pikë
c) Shkolla e Magjistraturës 1,5 - 2 pikë

5. Nëse kandidati, krahas Shkollën e Magjistraturës:

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

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

7. Për Trajnimet e tjera, ku vlerësohen veçanërisht trajnime me një kohëzgjatje minimale 2 javore, do të mbahen pasur parasysh edhe numri, llojet, tematikat dhe kohëzgjatjet e përgjithshme të trajnimeve në fusha të caktuara, institucionet trajnuese, si dhe nëse trajnimet janë shoqëruar me një certifikatë vlerësimi, për kandidatin/ten Inspektori mund të caktojë deri në 1 pikë.

Njohja e gjuhëve te huaja (3 pikë)

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

Shkalla e zotërimit të aftësive gjuhësore të kandidatit/es mund të vlerësohet deri në 2 Pikë.

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

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

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

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

Vlerësimi i nivelit të njohjes së gjuhës së huaj do të orientohet mbi gjuhën apo njërën nga gjuhët që vetë kandidati deklaron paraprakisht se preferon të testohet gjatë zhvillimit të intervistës.

Nga ana tjetër, përkundrejt mospërfitimit të pikëve përkatëse për këtë kriter vlerësimi, kandidati/tja mund të zgjedhë, sipas çmimit të tij/saj, që të mos i nënshtrohet vlerësimit të Inspektorit për gjuhët e huaja gjatë intervistës.

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

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

B. Kualifikimi i përgjithshëm profesional (30 pikë)

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

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

<u>Vlerësimi sasior</u>

Vlerësimi sasior mund të realizohet sipas informacionit të detajuar në jetëshkrim ose në dokumente të tjerë të cilat përmbajnë të dhëna statistikore për sasinë dhe tipologjinë e punimeve dhe dokumenteve profesionale të kandidatit, të përgatitur në kuadër të përmbushjes së funksioneve dhe veprimtarive profesionale, sipas profilit përkatës.

Informacioni sasior mund të lidhet me dokumente, duke përfshirë por pa u kufizuar në: vendime gjyqësore, kërkesa për gjykim, konkluzione përfundimtare, padi, parashtresa të mbrojtjes së çështjes, mjete të kundërshtimit të vendimeve, akte administrative dhe parashtrime në praktika administrative të përgatitura me kontribute nga kandidati, përfaqësime të ndryshme të interesave publike ose private përpara organeve të drejtësisë ose institucioneve brenda apo jashtë vendit, prezantime, artikuj dhe publikime shkencore e profesionale.

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

Vlerësimi cilësor

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

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

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

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

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

2. Aftësitë analitike

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

3. Aftësitë kërkimore

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

4. Saktësia dhe precizoni

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

5. Qartësia

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

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

Indikator	Pikët Maksimale*
Origjinaliteti dhe impakti	6
Aftësitë analitike	6
Aftësitë kërkimore	4
Saktësia dhe precizoni	5
Qartësia	4
Totali	**25**

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

C. Kualifikimi shtesë profesional (10 pikë)

Përvoja dhe cilësi profesionale të posaçme për rolin dhe funksionet e Inspektorit pranë Zyrës së Inspektoit të Lartë të Drejtësisë (7 pikë)

Në mënyrë ideale, pritshmëria për kandidatin e përzgjedhur për funksionin e inspektorit nevojitet të ketë përvoja dhe aftësi të treguar e të provuar, veçanërisht në fushën e inspektimeve dhe hetimeve, duke përfshirë veprimtari verifikuese, hetimore a gjyqësore në fushën penale, civile, administrative, disiplinore ose të të drejtave të njeriut, sikurse edhe në administratën publike, ose në çështjet e analizave të menaxhimit.

Për pasojë, ky kriter i tretë i vlerësimit dhe pikëzimit të meritave profesionale synon vlerësimin e rëndësisë dhe dobisë së specializimit dhe aftësive të veçanta të fituara nga kandidati/tja në lidhje me rolin dhe funksionet e inspektorit. Si i tillë, qasja e Inspektorit për vlerësimin dhe pikëzimin e kandidaturave është e ndryshme nga ai lidhur me 'kualifikimin e përgjithshëm profesional' në Seksionin B më sipër.

Në pikëzimin e kandidatëve, Inspektori do të konsiderojë përfshirjen dhe pjesëmarrjen e posaçme të kandidatëve, në kryerjen ose mbështetjen e hetimeve apo inspektimeve të natyrave civile, penale dhe/ose administrative, si dhe në përvoja profesionale të inspektimit të përgjithshëm, auditit, avokatisë, analistit dhe vlerësuesit të veprimtarive dhe funksioneve, prokurorit, inspektorit dhe të specialiteteve kërkimore në fushat e hetimeve dhe kontrollit. Inspektori do të vlerësojë posaçërisht natyrën, fushën, plotësinë, thellësinë dhe kohëzgjatjen e angazhimit të posaçëm dhe të profilizuar të kandidatit/es në këto lloje veprimtarish.

<u>Angazhime profesionale shtesë (3 pikë)</u>

Ky kriter synon të vlerësojë vetëm angazhimet, të cilat nuk janë vlerësuar nga Ispektori sipas kritereve të mëparshme, pra as në kriterin "Kualifikim i përgjithshëm profesional" dhe as në kriterin "Përvoja dhe cilësi profesionale të posaçme për rolin dhe funksionet e inspektorit". Inspektori mund të vlerësojë, në veçanti, prezantimet në konferenca shkencore kombëtare dhe ndërkombëtare (bazuar në fjalimet e paraqitura); kontribute në hartimin e legjislacionit (bazuar në të dhëna të dokumentuara të paraqitura); konsulenca, siç janë dokumentuar; pozicione përkatëse si i/e ftuar nderi dhe angazhime në fushën juridike etj.

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

2. MERITAT MORALE (30 pikë)

Vlerësimi i meritave morale mund të jetë problematik, sepse karakteristika të tilla të një personi janë jashtëzakonisht të vështira për t'u përkufizuar. Një kritikë e zakonshme është se vlerësimet e meritave

morale priren të kenë norma të larta dështimi, janë subjektive dhe përdorimi i një vlerësimi shumë të rreptë mund të rezultojë në refuzimin e kandidatëve të ndershëm.

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

Një nga sfidat e mëdha të Inspektorit do të jetë gjetja e burimeve përkatëse dhe përcaktimi i besueshmërisë së tyre. Inspektori duhet të vërtetojë informacionin e marrë.

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

Duke qenë në dijeni të këtyre konsideratave të historikut, në këtë seksion Inspektori do të vlerësojë nëse dhe në çfarë mase kandidati respekton, miraton dhe mbështet vlerat themelore të punës së gjyqtarit, siç janë: integriteti, rezervimi dhe diskrecioni, dhe i përgjigjet pritshmërive të publikut, duke demonstruar cilësitë personale të mençurisë, ndershmërisë, ndjenjës së humanizmit, guximit, seriozitetit dhe maturisë.

Në këtë aspekt, puna e Inspektorit do të udhëhiqet dhe do të mbështetet edhe në standardet e cilësisë së inspektimeve, kontrollit dhe vlerësimeve të bëra në vende të tjera, ndër të tjera, veçanërisht nga Standardet për Integritetin dhe Eficiencën të Këshillit të Inspektorëve të Përgjithshëm (CIGIE) të Shtetet e Bashkuara të Amerikës.[1]

Gjithashtu, Inspektori do të mbështetet edhe nga Parimet e Bangalorit për sjelljen gjyqësore dhe komentari përkatës,[2] si dhe parimet për etikën gjyqësore të përpunuara nga Rrjeti Evropian i Këshillave Gjyqësorë (ENCJ).[3]

Integriteti etik dhe moral (15 pikë)

Kandidati duhet të përmbushë rolin e tij/të saj me integritet, në interes të drejtësisë dhe shoqërisë. Integriteti etik dhe moral i figurës së kandidatit duhet të zbatohet si në jetën publike, ashtu edhe në jetën personale. Integriteti është atribut i korrektësisë dhe drejtësisë. Prandaj, duke u bazuar në përpunimin e hollësishëm të Standardeve për Integritetin dhe Eficiencën të CIGIE dhe ato të integritetit për etikën gjyqësore të ENCJ-së, Inspektori mund të vlerësojë elementët vijues:

1. Pandikueshmëria në ushtrimin e detyrës

[1] CIGIE, Quality Standards for Inspection and Evaluation, Janar 2012, https://www.ignet.gov/sites/default/files/files/iestds12.pdf
[2] UNODC, Komentari për Parimet themelore të Bangalorit për Etikën Gjyqësore, Shtator 2007, https://www.unodc.org/documents/corruption/publications_unodc_commentary-e.pdf
[3] Raporti për etikën gjyqësore I GRUPIT TË PUNËS SË ENCJ-së 2009-2010, https://www.encj.eu/images/stories/pdf/ethics/judicialethicsdeontologiefinal.pdf

Pritshmëria është që, nga njëra anë, kandidati është i përgjegjshëm, njeh në hollësi natyrën e veprimtarisë dhe ka parasysh mirë sfidat e gjithanshme të punës së një magjistrati. Nga ana tjetër, kandidati është dhe duhet të jetë i lirë nga lidhjet dhe mentalitetet korporatiste, me qëllim që të jetë në gjendje për të hetuar dhe kryer inspektimet sipas ligjit.

Prandaj, Inspektori mund të konsiderojë në vlerësim dhe pikëzim të këtij kriteri që:

a) Kandidati/tja ka treguar dhe tregon pavarësi për ushtrimin e një funksioni të tillë, në mënyrë që opinionet, konkluzionet, gjykimet dhe rekomandimet në ushtrimin e detyrës të jenë të paanshme dhe të shikohen si të paanshme nga palët e treta me njohuritë e duhura.

b) Kandidati nuk ka treguar dhe nuk do të jetë në marrëdhënie të tilla informale me magjistratët e që mund ti sillte palët e treta të arsyeshme që njohin fakte dhe rrethana të caktuara në përfundimin që kandidati ose inspektorët e këtij institucioni nuk janë të pavarur dhe, në këtë mënyrë, nuk janë në gjendje për të zotëruar gjykim objektiv dhe të paanshëm në kryerjen e kontrolleve, hetimeve dhe inspektimeve dhe në paraqitjen e raporteve përkatëse të inspektimit.

2. Detyrimi i ndershmërisë, korrektesës dhe respektit

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

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

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

3. Detyrimi për respektimin e nderit dhe të dinjitetit

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

Në lidhje me nderin, Inspektori vlerëson nëse kandidati/tja dëshmon se nuk cenon nderin në sjellje dhe veprimtari duke siguruar që, nëpërmjet praktikës së tij/të saj profesionale dhe të jetës e të personit të

tij/të saj, ai/ajo nuk ka cenuar dhe nuk rrezikon të cenojë imazhin dhe figurën publike të gjyqtarit, gjykatës dhe të sistemit të drejtësisë.

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

Parimet e Bangalorit përcaktojnë se nuk ka shkallëzime integriteti të përkufizuara si të tilla. Integriteti është absolut. Edhe në këtë rast, integriteti është më shumë se një virtut, është një domosdoshmëri.

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

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

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

Reputacioni (8 pikë)

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

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

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

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

Reputacioni, si i tillë, ndërtohet dhe vjen nga integriteti dhe profesionalizmi, të cilat gjithashtu vlerësohen edhe kriteret e tjera të vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes. Një reputacion i mirë nxit krijimin dhe ekzistencën e besimit, por reputacioni shkon edhe përtej performancës *de facto* të individit, përderisa një pjesë thelbësore e reputacionit lidhet me perceptimin. Në këtë aspekt, Inspektori mban parasysh që, p.sh., sipas CIGIE-s, standardi për punën e inspektimit është që "në të gjitha çështjet në lidhje me punën e inspektimit, organizata e inspektimit dhe çdo inspektor individual duhet të jetë i lirë, në fakt dhe pamje, nga pengesat personale, të jashtme dhe organizative për të qenë i pavarur". Prandaj, për të shmangur mbivendosjet me vlerësimin e bërë në kriteret e tjera, Inspektori mund të marrë parasysh këtu vetëm vlerësimin e aspekteve që nuk janë vlerësuar më parë.

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

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

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

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

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

d) Kandidati ka ndjenjë humanizmi.

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

i. përdorimi i të mirës publike përtej qëllimit që është dhënë në administrim/përdorim;
ii. keqpërdorim informacioni, duke përfshirë edhe pengimin e fluksit të njohurive organizative (për shembull, fshehja e qëllimshme e njohurive, kur kolegët e kërkojnë këtë, ose akumulimi i informacioneve, duke fshehur faktin e zotërimit të tyre);
iii. keqpërdorimi i kohës së punës, personelit dhe burimeve për qëllime private;
iv. *cyber-loafing*, d.m.th. navigimi në internet në çfarëdo forme i detyrave që nuk lidhen me punën, duke përfshirë thirrjet telefonike të gjata private;

v. bullizmi (p.sh. keqtrajtimi progresiv dhe sistematik i kolegëve ose stafit vartës, nëpërmjet abuzimit verbal, thashethemeve, përjashtimit social, ose përhapjes së thashethemeve);
vi. frekuentimi i dobët (mungesa, mungesa e informacionit për mungesat në punë);
vii. sjellje dhe veprimtari në jetën e përditshme për realizimin e interesave të ndryshme individuale që nuk perceptohen të pritshme a të përshtatshme nga një individ në ushtrimin e një funksioni a detyre profesionale të caktuar apo që mund të ushtrojë detyrën e gjyqtarit kushtetues;
viii. përdorimi i alkoolit ose drogës etj.

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

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

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

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

a) Pjesëmarrja në edukimin qytetar të komunitetit, në formën e të folurit publikisht, mësimdhënies ose pjesëmarrjes në aktivitete të tjera jashtëgjyqësore.

b) Angazhimi në arte, sporte dhe aktivitete të tjera sociale dhe rekreative, nëse aktivitete të tilla nuk e ulin dinjitetin e detyrës së kandidatit ose nuk ndërhyjnë në kryerjen e detyrave.

c) Pjesëmarrja në komunitet, organizata jofitimprurëse të llojeve të ndryshme si anëtar i organizatës dhe i organeve drejtues të saj. Shembujt përfshijnë organizatat bamirëse, këshillat e universiteteve dhe të shkollave, organet fetare, laike, bordet spitalore, klubet shoqërore, organizatat sportive dhe organizatat që promovojnë interesa qytetare, mjedisore, kulturore ose artistike.

3. MERITAT ORGANIZATIVE, DREJTUESE DHE MENAXHERIALE (25 pikë)

Cilësia e platformës dhe e vizionit të paraqitur (8 pikë)

Inspektori do të vlerësojë këtu cilësinë, thellësinë dhe origjinalitetin e vlerësimeve dhe objektivave të identifikuara nga kandidati në dokumentin ku paraqet programin dhe vizionin, për qëllimin e arritjes së një organizimi dhe funksionimi cilësor dhe efikas në ushtrimin e funksionit të inspektorit.

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

a) nivelin e kuptimit që kandidati/tja ka për rolin e tij/të saj si inspektor dhe për rolin e këtij institucioni (Zyra e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë);
b) vizionin e kandidatit në lidhje me sfidat kryesore me të cilat përballet institucioni, nga perspektiva materiale dhe organizative;
c) mendimet dhe sugjerimet e kandidatit për t'i adresuar këto sfida.

Aftësitë vendimmarrëse (10 pikë)

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

Hetimi i shkeljeve disiplinore si rregull mbështetet në ankesa. Në mënyrë ideale, kandidati është i ndërgjegjshëm për dobësitë e sistemit. Duke drejtuar hetime proaktive, kandidati bashkëpunon me të tjerët për të identifikuar me efikasitet dhe për të ndaluar praktikat e këqija dhe mangësitë. Megjithatë, si rregull, inspektimet duhet të jenë të mirë-planifikuara dhe të mirë-strukturuara. Prandaj Inspektori do të vlerësojë përzgjedhjen e kandidatëve që premtojnë aftësi për të drejtuar dhe për të monitoruar edhe planifikimin e veprimtarive të inspektimit.

Në rolin e inspektorit, ai/ajo do të duhet të marrë vazhdimisht vendime. Disa prej këtyre vendimeve kanë ndikime të rëndësishme në institucion, në anëtarët e ekipit ose në sistemin e drejtësisë në përgjithësi. Për të minimizuar pasojat negative, vendimet të cilat janë komplekse ose kanë një ndikim të madh, kërkojnë që ato të përgatiten dhe merren nëpërmjet një qasjeje analitike dhe jo thjesht duke u mbështetur në perceptime personale.

Planifikimi i inspektimeve duhet të garantojë përzgjedhjen e duhur dhe të kujdesshme të çështjeve të inspektimit dhe përgatitjen për realizimin e tyre. Këto aktivitete duhet të bashkërendohen në mënyrën e duhur, edhe për të shmangur mbivendosjen. Kërkimet, planifikimi i punës dhe bashkërendimi duhet të jenë të detajuar e brenda afatit të përcaktuar për inspektimin, kjo edhe për të garantuar që objektivat e inspektimit do të përmbushen.[4] Kandidati ideal duhet të zotërojë aftësi të posaçme për planifikim, koordinim dhe organizim, si edhe aftësinë e duhur për të punuar nën presion dhe për të respektuar afatet.

Për të vlerësuar masën deri ku kandidatët kanë zhvilluar këto aftësi në të gjithë përvojën e tyre profesionale, Inspektori mund të japë pikë shtesë për kandidatët, të cilët kanë mbajtur pozicione drejtuese, role mbikëqyrëse ose kanë realizuar funksione të cilat përfshijnë vendimmarrjen me ndikim të drejtpërdrejtë në palët e treta, duke përcaktuar kuadrin për dhënien dhe planifikimin e detyrave. Prandaj, në vlerësimin e kandidaturave Inspektori orientohet veçanërisht në lidhje me aftësitë e treguara dhe premtuese të kandidatit për:

[4]] Shih edhe CIGIE

a) mirëorganizimin e veprimtarive administrative, nëpërmjet dhënies së vendimeve dhe urdhrave për të siguruar respektimin e afateve dhe përdorimin sa më të mirë të burimeve të disponueshme,

b) mirëorganizimin e strukturave dhe institucioneve ku kandidati/tja ka ushtruar funksione drejtuese;

c) planifikimin dhe përdorimin efikas të fondeve publike, sipas nevojave të institucionit;

udhëheqjen, frymëzimin dhe për të shërbyer vetë si model për personelin që ka mbikëqyrur, ashtu edhe tek të tretë;

ç) mbikëqyrjen dhe ndjekjen e punëve në drejtim të përmirësimit të informimit publik.

Aftësitë e komunikimit dhe përfaqësimit publik (5 pikë)

Lidhur me këtë kriter, për sa i përket aftësive komunikuese, vlerësohet aftësia e kandidatit/es për komunikim të qartë, në kohë dhe transparent. Aftësitë e komunikimit luajnë një rol të rëndësishëm në kryerjen e funksionit të inspektorit. Standardet CIGIE parashikojnë se: "*Çdo organizatë inspektuese duhet të përpiqet të mundësojë marrëdhënie pune dhe komunikim efikas me ato subjekte të cilat inspektohen si edhe me palët e interesuara"*. Prandaj, komunikimi ka një funksion të rëndësishëm. Komunikim efikas dhe lidershipi efikas ndërthuren me njëri-tjetrin. Komunikimi efikas është i nevojshëm si për realizimin e detyrave të institucionit, ashtu edhe së jashtmi, në realizimin e duhur të marrëdhënieve me të tretët.

Komunikuesit e mirë janë edhe dëgjues të mirë. Të dëgjuarit bën të mundur që të kuptohet qartazi qëndrimet dhe njohuritë e të tjerëve. Gjithashtu, imazhi publik i Inspektoratit, si institucion i ri kushtetues, formësohet edhe me anë të komunikimit të duhur me publikun dhe median, duke qenë kështu mjet thelbësor edhe në krijimin dhe rritjen e bindjes dhe besimit të publikut në gjyqësor.

Prandaj, Inspektori do të vlerësojë aftësitë e kandidatëve për të komunikuar me të tjerët, aftësitë për tu shprehur qartë, lehtësisht i kuptueshëm, me maturi, respekt dhe në mënyrë jodiskriminuese me të tjerët.

Gjithashtu, Inspektori do të vlerësojë nëse kandidati ka përvojë të mëparshme apo tregon aftësi në vendosjen dhe ruajtjen e komunikimit cilësor brenda një institucioni dhe në komunikimin për çështje sensitive në një mënyrë transparente për publikun, duke iu bindur njëkohësisht rregullave të konfidencialitetit të hetimit dhe inspektimeve; ose të paktën ka potencialin për këtë gjë.

Në vlerësimin e këtyre cilësive profesinale Inspektori do të mbështetet si në informacione dhe përfundime të nxjerra gjatë intervistës, ashtu si edhe nga burimet e ndryshme dokumentare.

Puna në ekip dhe puna në ambiente multidisiplinore (2 pikë)

Kandidati i përshtatshëm duhet të tregojë kompetencë dhe aftësi profesionale. Ai/ajo duhet të ofrojë dëshmi të aftësisë për t'u përshtatur shpejt me zhvillimet e reja. Kandidati duhet të demonstrojë një qasje metodike ndaj punës, si dhe aftësinë për të qenë pjesë e një komuniteti pune, d.m.th. të punojë

në ekipe me kolegët dhe anëtarët e stafit. Sipas këtij kriteri, Inspektori do të vlerësojë ekspozimin e kandidatit ndaj punës në ekip, ambienteve ndërkombëtare dhe multidisiplinore gjatë karrierës.