



**Republika e Kosovës**  
**Republika Kosova - Republic of Kosovo**  
*Qeveria - Vlada - Government*

Nr. 13/153  
Datë: 26.07.2023

Në mbështetje të nenit 92 paragrafi 4. dhe të nenit 93 paragrafi 4 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, të nenit 8 të Ligjit Nr. 08/L-117 për Qeverinë e Republikës së Kosovës, duke u bazuar në nenin 4 të Rregullores Nr. 02/2021 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive e ndryshuar dhe e plotësuar me Rregulloren Nr. 04/2021 dhe me Rregulloren Nr. 03/2022, në pajtim me nenin 19 të Rregullores së Punës së Qeverisë së Republikës së Kosovës Nr. 09/2011, Qeveria e Republikës së Kosovës, në mbledhjen e mbajtur më 26 korrik 2023, merr këtë:

**V E N D I M**

1. Aprovohet Koncept-dokumenti për Nëpunësit Civil në Administratën e Gjykatave dhe Prokurorive.
2. Obligohet Ministria e Drejtësisë dhe institucionet tjera kompetente për zbatimin e këtij Vendimi, në pajtim me Rregulloren e Punës së Qeverisë.
3. Vendimi hyn në fuqi ditën e publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

**Albin KURTI**

Kryeministër i Republikës së Kosovës

**Iu dërgohet:**

- Zëvendëskryeministrave
- Të gjitha ministrive (ministrave)
- Sekretarit të Përgjithshëm të ZKM-së
- Arkivit të Qeverisë



**Republika e Kosovës**  
**Republika Kosova - Republic of Kosovo**  
*Qeveria - Vlada – Government*  
**Ministria e Drejtësisë**  
**Ministarstvo Pravde / Ministry of Justice**

---

**KONCEPT DOKUMENTI PËR NËPUNËSIT CIVIL NË  
ADMINISTRATËN E GJYKATAVE DHE PROKURORIVE**

**Korrik 2023**

Përmbajtja	
<b>Përmbledhje e koncept dokumentit</b> .....	3
<b>Hyrje</b> .....	5
<b>Kapitulli 1: Përkufizimi i problemit</b> .....	6
<b>Kapitulli 2: Objektivat</b> .....	23
<b>Kapitulli 3: Opsionet</b> .....	23
<b>Kapitulli 3.1: Opsioni asnjë ndryshim</b> .....	23
<b>Kapitulli 3.2: Opsioni për përmirësimin e zbatimit dhe ekzekutimit pa ndryshime</b>	
<b>Ligjore</b> .....	24
<b>Kapitulli 3.3: Opsioni i tretë - Hartimi i një akti të veçante për administratën e sistemit të drejtësisë</b> .....	24
<b>Kapitulli 4: Identifikimi dhe vlerësimi i ndikimeve të ardhshme</b> .....	27
Kapitulli 4.1: Sfidat me mbledhjen e të dhënave .....	27
<b>Kapitulli 5: Komunikimi dhe konsultimi</b> .....	29
<b>Kapitulli 6: Krahasimi i opsioneve</b> .....	29
Përfitimet .....	29
Kapitulli 6.1: Planet e zbatimit për opsionet e ndryshme .....	31
<b>Kapitulli 7: Konkluzionet dhe hapat e ardhshëm</b> .....	34
Kapitulli 7.1 Dispozitat për Monitorim dhe Vlerësim .....	34
Shtojca 1: Forma e vlerësimit për ndikimin ekonomik .....	35
Shtojca 2: Forma e vlerësimit për ndikimet shoqërore .....	38
Shtojca 3: Forma e vlerësimit për ndikimet mjedisore .....	42
Shtojca 4: Forma e vlerësimit për ndikimin e të drejtave themelore .....	44
Shtojca 5: .....	46

## Përmbledhje e koncept dokumentit

Informata të përgjithshme	
Informata të përgjithshme	
Titulli	Koncept dokument për nëpunësit civil në administratën e gjykatave dhe prokurorive
Ministria bartëse	Ministria e Drejtësisë; Departamenti për Integrimet Evropiane dhe Koordinim të Politikave (DIEKP)
Personi kontaktues	Ruzhdi Osmani, Udhëheqës i Divizionit për Integrim Evropian, DIEKP, 038 200 67 131
Plani Kombëtar për Zhvillim	Ky koncept dokument është i paraparë në listën e koncept dokumenteve për vitin 2023
Prioriteti strategjik	Drejtësia e pavarur dhe efikase - avancimi i legjislacionit dhe rritja e nivelit të zbatimit dhe monitorimit të tij. - Strategjia për Sundimin e Ligjit 2021-2026

Vendimi	
Çështja kryesore	Duke pasur parasysh gjendjen e krijuar pas Vendimit të Gjykatës Kushtetuese, me qëllim që të avancohet statusi i nëpunësve civil konform këtij Vendimi dhe që të fuqizohet pavarësia funksionale e sistemit gjyqësor dhe prokurorial, duke garantuar funksionimin e administratës sipas parimeve të shërbimit civil, si dhe duke marrë parasysh specifikat e sistemit gjyqësor dhe prokurorial.
Përmbledhje e konsultimeve	Deri më tani janë zhvilluar konsultime me akterët relevant siç janë sekretariati i KGJK, KPK, administrata përmes organizatave sindikale, poashtu përfaqësuesit e MPB e MFPT e të tjerë. Pas shpërndarjes së Koncept dokumentit për konsultime do të adresohen komentet e ofruara
Opsioni i propozuar	Opsioni 3 - Nxjerrja e Projektligjit të veçantë

Ndikimet kryesore të pritshme	
Ndikimet buxhetore	Nuk pritet që të ketë ndikime buxhetore
Ndikimet ekonomike	Nuk ka ndikime në këtë kategori

Ndikimet shoqërore	Ndikimi në qeverisje- trajtimi i barabartë dhe informimi më i mirë i publikut; të drejtave civile dhe administrative, të drejtën në gjykim brenda kohës së arsyeshme.
Ndikimet mjedisore	Nuk ka ndikime relevante të pritshme në këtë kategori.
Ndikimet ndër-sektoriale	Nuk ka ndikime relevante të pritshme në këtë kategori
Ngarkesat administrative për kompanitë	n/a.
Testi i NVM-ve	Ky test nuk është relevant për këtë koncept dokument.

<b>Hapat e ardhshëm</b>	
Afatshkurtër	1) Hartimi dhe miratimi i koncept dokumentit që rregullon statusin e nëpunësve civil në Gjykata dhe Prokurori.
Afatmesëm	2. Hartimi dhe miratimi i Projektligjit për nëpunësit civil në administratën e gjykatave dhe prokurorive. Zbatimi i Aktgjykimit të Gjykatës Kushtetuese GJK-KO203/19-AKV

## Hyrje

Figura 1: Tabela me informacione të përgjithshme për koncept dokumentin

Titulli	Koncept dokumenti për nëpunësit civil në administratën e gjykatave dhe prokurorive
Ministria bartëse	Ministria e Drejtësisë; Departamenti për Integrimet Evropiane dhe Koordinim të Politikave (DIEKP)
Personi kontaktues	Ruzhdi Osmani, Udhëheqës i Divizionit për Integrim Evropian, DIEKP, 038 200 67 131
Plani Kombëtar për Zhvillim	Nr. 49
Prioriteti strategjik	Avancimi i legjislacionit për administratën e gjykatave dhe prokurorive
Grupi punues	<p><b>Ruzhdi Osmani</b>, MD, DIEKP, kryesues</p> <p><b>Shkëlzen Maliqi</b>, Zëvendës kryesues, Drejtor i Përgjithshëm, SKGJK</p> <p><b>Valdrin Krasniqi</b>, Zëvendës Kryesues, u.d Drejtor i Përgjithshëm i Sekretariatit, KPK</p> <p><b>Veton Shabani</b>, Zëvendës Kryesues, KPK, anëtar</p> <p><b>Qerim Ademaj</b>, Zëvendës Kryesues, KGJK, anëtar</p> <p><b>Florent Spahija</b>, MD, Kabineti i Ministres, anëtar</p> <p><b>Albulena Uka</b>, Zyrtare e lartë ligjore, MD, anëtare</p> <p><b>Saranda Salihu</b>, Zyrtare për analizë dhe monitorim të Mediave, zyrtar anëtarë nga MD</p> <p><b>Gëzim Bislimi</b>, Analist i lartë i buxhetit, MFPT, zyrtarë nga MFPT dhe Divizioni i Buxhetit</p> <p><b>Albert Selimi</b>, Zyrtar i lartë për koordinim të politikave, SKQ/ZKM</p> <p><b>Kushtrim Canolli</b>, Zyrtar i lartë për planifikim të politikave, ZPS/ZKM</p> <p><b>Alberita Hyseni</b>, Zyrtare e Lartë Ligjore, ZL/ZKM</p> <p><b>Dodona Gashi</b>, zyrtare e lartë, ZKP/ZKM</p> <p><b>Aziz Sylejmani</b>, Përfaqësues i Sindikatës së Punëtorëve të judikaturës</p> <p><b>Gzim Shala</b>, IKD</p> <p><b>Blerta Ibërdemaj</b>, BIRN</p>

## Kapitulli 1: Përkufizimi i problemit

Ministria e Drejtësisë (MD) në kuadër të avancimit të reformave në drejtësi, që dalin nga Programi i Qeverisë, përkatësisht në Planin Kombëtar për Zhvillim, për vitin 2023, pjesa e Ministrisë së Drejtësisë ka paraparë hartimin e Koncept dokumentit për nëpunësit civil në administratën e gjykatave dhe prokurorive. Për më tepër, kjo nismë bën pjesë në pakon e reformës ligjore për fuqizimin e sundimit të ligjit në Kosovë, e cila është reflektuar në Deklaratën e Përbashkët të Zotimeve dhe synohet të jetësohet nga institucionet nënshkruese: Ministria e Drejtësisë, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Këshilli Prokurorial i Kosovës, Gjykata Supreme dhe Kryeprokurori i Shtetit.

MD ka pranuar një numër kërkesash si me shkrim poashtu edhe nga takimet me kategoritë e ndryshme përfshirë këtu nga bashkëpunëtorët profesional, referentë, zyrtar ligjor e të tjerë, poashtu edhe me përfaqësues të sindikatave të sistemit të judikaturës, me qëllimin që të kemi një gjithëpërfshirje sa më të madhe, duke pasur parasysh që MD është sponzouruese e Ligjit për KGJK dhe Ligjit për Gjykata kemi themeluar grupin punues për adresimin e kësaj çështjeje.

Në muajin korrik të vitit 2020, Gjykata Kushtetuese e Kosovës ka nxjerrë Aktgjykimin nr. KO 203/19 lidhur me Ligjin nr. 06/L-114 për Zyrtarë Publikë. Bazuar në këtë aktgjykim, Gjykata Kushtetuese ka konstatuar se ligji i kontestuar është në kundërshtim me parimin e ndarjes së pushteteve që garantohet me Kushtetutën e Republikës së Kosovës. Ligji i kontestuar nuk i ka përfshirë nëpunësit civilë të KGJK-së dhe KPK-së, gjykatave dhe prokurorive në përjashtimet e nenit 4 nëpunësit civilë me status të veçantë, duke shkelur kështu nenet 4 dhe 7 të Kushtetutës së Kosovës për ndarjen e pushteteve, si dhe nenet 102 dhe 108 për pavarësinë e sistemit gjyqësor dhe nenet 109 dhe 110 për pavarësinë e sistemit prokurorial.

Në vlerësimin e kushtetutshmërisë së neneve të caktuara të Ligjit nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publikë është konstatuar shkelje e Ligjit të kontestuar në raport me nëpunësit e KGJK-së dhe KPK-së por nuk është anuluar zbatimi i Ligjit të kontestuar në raport me institucionet e tjera lidhur me të cilat nuk është kontestuar kushtetutshmëria e Ligjit të kontestuar, sipas këtij Vendimi Kuvendi i Kosovës duhet, të ndërmarrë veprimet e nevojshme për plotësimin dhe ndryshimin e Ligjit të kontestuar në harmoni me gjetjet e këtij Aktgjykimi, në mënyrë që të njeh të drejtën e KGJK-së dhe KPK-së për nxjerrjen dhe aplikimin e rregullave të tyre të brendshme, sa i përket, inter alia, çështjeve të strukturës organizative të funksionimit; klasifikimit të pozitave; kushteve të veçanta për rekrutim; orarit të punës; si dhe të drejtave dhe detyrimeve specifike të përcaktuara me Ligjin e kontestuar, ashtu si parashihet për nëpunësit e Kuvendit sipas nenit 4 [Nëpunësit civilë me status të veçantë], paragrafi 3 dhe 4, ku Kryesia e Kuvendit ka të

drejtë të nxjerrë akte nënligjore për të rregulluar çështje të caktuara të nëpunësve të saj civilë.

Megjithatë, ashtu si u theksua dhe më lart, lidhur me institucionet e sistemit të drejtësisë, Gjykata nuk e sheh të nevojshme të anulojë këto dispozita në tërësinë e tyre pasi këto dispozita aplikohen edhe ndaj nëpunësve të institucioneve të pavarura kushtetuese përderisa ato nuk cenojnë pavarësinë e tyre dhe gjithashtu aplikohen në raport me nëpunësit e institucioneve të tjera, kushtetutshmëria e të cilave nuk është kontestuar para Gjykatës në mënyrë specifike.

Deri në plotësimin dhe ndryshimin e Ligjit nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publikë nga ana e Kuvendit, dispozitat e këtij Ligji zbatohen vetëm për atë që nuk cenon pavarësinë funksionale dhe organizative të Institucioneve të Pavarura të referuara specifikisht në Dispozitiv të këtij Aktgjykimi.

Një ndër aspektet siç u tha më lartë që e ka konstatuar Aktgjykimi i Gjykatës Kushtetuese në Ligjin e kontestuar ka qenë lidhur me mos njohjen e statusit të veçantë të nëpunësve civil të KGJK dhe KPK. Sipas ligjit aktual Nëpunësit profesionalë të shërbimit diplomatik dhe shërbimi korrektues janë nëpunës civil me status të veçantë, të cilët rregullohen me këtë ligj dhe me ligj të veçantë.

Sipas këtij Aktgjykimi “2. Rregullimi me ligj të veçantë, sipas paragrafit 1 të nenit 4 të LZP, duhet të jetë në pajtim me parimet e përcaktuara me këtë ligj dhe mund t'i rregullojë ndryshe vetëm këto elemente të marrëdhënies së punës:

2.1. kushte të veçanta apo shtesë për rekrutim;

2.2. të drejtat ose detyrimet specifike të tjera nga ato të parashikuara me këtë ligj;

2.3. rregullat e veçanta për zhvillimin e karrierës sipas sistemit të gradave;

2.4. zhvillimin profesional dhe nevojat për trajnime;

2.5. transferimin dhe sistematizimin e nëpunësve.

3. Nëpunësi i Administratës së Kuvendit të Republikës së Kosovës është nëpunës civil me status të veçantë, statusi i të cilit rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga Kryesia e Kuvendit të Republikës së Kosovës.

4. Rregullimi me akt të veçantë, sipas paragrafit 4 të këtij neni, bëhet për:

4.1. Strukturën organizative të funksionimit, klasifikimin e pozitave;

4.2. Kushtet e veçanta për rekrutim;

4.3. Orarin e punës, i cili mund të tejkalojë kufirin e orarit të punës të përcaktuar me këtë ligj, pushimin vjetor; dhe



4.4. *Të drejtat dhe detyrimet specifike tjera nga ato të parashikuara me këtë ligj.*

Nëpunësit civil të KGJK dhe KPK nuk kanë qenë të përfshirë në kuadër të stafit me status të veçantë. Kjo si dhe arsye tjera që rrjedhin nga ky Ligj aktual ka ndikuar në masë të konsiderueshme që të kemi pakënaqësi nga ana e administratës për mos rregullimin adekuat të organizimit dhe funksionimit përmes një akti normativ me efekt të ligj i cili do të mundësonte kësaj kategorie që të kenë siguri më të madhe juridike në mënyrë që të jenë më efikas në ushtrimin e detyrave dhe përgjegjësi. Kjo iniciativë është ndërmarr edhe më herët për çka janë themeluar grupe punuese por nuk ka shkuar në faza të mëtejshme dhe si rezultat ka mbet e rregulluar plotësisht brenda rregullativës së shërbyesve civil.

Kushtetuta e Republikës së Kosovës përcakton në Nenin 93(6) që Qeveria ka kompetencë të *“udhëzon dhe mbikëqyr punën e organeve të administratës”*, ndërsa Ligji aktual për zyrtarët publik në nenin 10 se përcakton se Qeveria *“miraton politikat e përgjithshme shtetërore për punësimin e zyrtarit publik; miraton aktet nënligjore në bazë të këtij ligji; publikon raportin vjetor për menaxhimin e burimeve njerëzore të zyrtarëve publik.*

Rregullorja (QRK) -Nr.02/2021 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive e ndryshuar dhe plotësuar me Rregulloren (QRK) nr. 04/2021 dhe Rregulloren (QRK) nr. 03/2022 në shtojcën nr. 5 (5.14) përcakton që MPB zbaton politikat dhe legjislacionin e zyrtarëve publikë, poashtu menaxhon dhe bashkërendon punën rreth procesit të reformës së administratës publike (5.17), bashkërendon politikat e shërbimeve publike administrative dhe organizimit funksional të institucioneve të administratës shtetërore.

Ligji Nr. 06/L-055 për Këshillin Gjyqësor të Kosovës, në nenin 29 përcaktohet të Këshilli (KGJK) mbikëqyrë funksionimin e gjykatave të Republikës së Kosovës dhe përcakton politikat dhe strategjitë për funksionimin efikas dhe efektiv të gjykatave, ndërsa në nenin 34 paragrafi 1.5 përcaktohet që sekretariati i KGJK menaxhon me personelin administrativ dhe mbështetës të gjyqësorit, bazuar në ngarkesën me punë, mirëmbajtjen e regjistrave të personelit, themelimin e sistemit të vlerësimit të performancës, sigurimin e disiplinimit të duhur të punonjësve të gjykatës si dhe mbrojtjen e të drejtave të tyre të punësimit. Përshtatshmërisht edhe në kuadër të sistemit prokurorial rregullohet kjo fushë në Ligjin për KPK, që përcakton se KPK administron sistemin prokurorial.

Sipas Ligjit nr. 06/L-114 për Zyrtarë Publik, Nëpunës civil është zyrtari publik në kuadër të Shërbimit Civil, i cili ushtron detyrën në një pozitë, duke filluar nga zyrtari profesional deri në pozitën e sekretarit të përgjithshëm në administratën e Presidentit, në administratën e Kuvendit, në Zyrën e Kryeministrit, në ministri, në agjenci

ekzekutive, në agjenci dhe në një degë lokale të tyre, në administratën e institucioneve të sistemit të drejtësisë, në institucion të pavarur, në agjenci të pavarur, në administratën komunale dhe çdo nëpunës i përcaktuar drejtpërdrejt me ligj të veçantë. Pra në bazë të këtij definimi, nëpunës civil konsiderohen stafi administrativ dhe mbështetës në gjykata dhe prokurori. Aktualisht, shumica e stafit jo-gjyqësor (rreth 72%) të Gjykatave e Prokurorive të Kosovës dhe organeve tjera gjyqësore janë nëpunës civil, që aktualisht i nënshtrohen Ligjit për Zyrtarë Publik, pra që e kanë statusin e shërbyesit civil.

Gjykata	Numri total i gjyqtarëve në Gjykatat e Kosovës	Stafi mbështetës shërbyes civilë
Gjykata Supreme	18	31
Dhoma Posaçme	15	34
Gjykatat e Apelit	56	88
Gjykata Themelore	299	1354
<b>Gjithsej</b>	<b>388</b>	<b>1507</b>

Kushtetuta e Republikës së Kosovës parasheh ndarjen e pushtetit gjyqësor, për të garantuar pavarësinë e tij. Gjyqtarët dhe prokurorët mbështeten në stafin administrativ dhe mbështetës për të ju ndihmuar në menaxhimin dhe kryerjen e duhur të punës në gjykata dhe prokurori.

Në bazë të shqetësimeve kryesisht nga sekretariatet e KGJK dhe KPK janë identifikuar probleme sa i përket zbatimit të dispozitave të legjislacionit në fuqi, garantimin e pavarësisë së sistemit gjyqësor dhe prokurorial, vonesat në kërkesat për publikimin e konkurseve të dërguara në ish MPBAB(tani MPB) nga KGJK e KPK, madje sipas tyre edhe për një pozitë shumë të ulët për t'u rekrutuar.

Për të siguruar pavarësinë në funksionimin e sistemit gjyqësor, është e nevojshme ndryshimi i politikës ekzistuese, duke siguruar administrimin e pavarur të sistemit për punësimin e stafit profesional dhe teknik të gjyqësorit, i cili bazohet në meritë, profesionalizëm, dhe llogaridhënie.

*Figura 1: Pema e problemit, që paraqet problemin kryesor, shkaqet e tij dhe efektet*

<b>Efektet</b>	Rregullimi i legjislacionit të nëpunësve në KGJK dhe KPK Qartësimi i dispozitave dhe rolit ndër institucional për sa i përket funksionimit të administratës
	Avancimi i statusit të stafit, rritjen e efikasitetit dhe efektivitetit duke u bazuar në specifikat që ka sistemi gjyqësor dhe ai prokurorial.
	Siguria më e madhe juridike për stafin administrativ në gjykata dhe prokurori
<b>Problemi kryesor</b>	Mungesa e rregullimit të statusit të nëpunësve civil në gjykata dhe prokurori
<b>Shkaqet</b>	Mos rregullimi adekuat me legjislacionin aktual
	Mungesa e efikasitetit të administratës gjyqësore
	Paqartësitë ekzistuese në funksionimin e administratës

*Tabela 1: Dokumentet përkatëse të politikave, ligjet dhe aktet nënligjore*

Dokument i politikave, ligj ose akti nënligjor	Lidhja me politikën apo dokumentin planifikues përmes internetit ose me aktet ligjore në Gazetën Zyrtare	Institucioni(-et) shtetëror (e) përgjegjës(e) për zbatim	Roli dhe detyrat e Institucionit(-eve)
Ligji për zyrtar publik	<a href="https://gzk.rks.gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=25839">https://gzk.rks.gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=25839</a>	Ministria e Punëve të Brendshme;  Ministria e Drejtësisë;  Gjykatat dhe Prokuroritë	Hartimi i legjislacionit dhe administrimi i shërbimit civil;  Bartëse e hartimit të politikave dhe reformave në fushën e sundimit të ligjit;  Administrimi i nëpunësve civil në

			kuadër të KGJK dhe KPK
Ligji Nr. 06/L-055 për Këshillin Gjyqësor të Kosovës	<a href="https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18335">https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18335</a>	KGJK  Sekretariati	Administrimi i prokurorive;  Menagjimi i stafit profesional, administrativ dhe mbështetës
Ligji për Gjykatat (Ligji nr. 05/L-54)	<a href="https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18302">https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18302</a>	Administratori i Gjykatës	menaxhon dhe mbikëqyrë funksionet administrative të gjykatës në mënyrë autonome, në bashkëpunim me kryetarin e gjykatës dhe në koordinim me sekretariatit e Këshillit. Administratori i gjykatës mbikëqyrë;
Ligji Nr. 06/L-056 për Këshillin Prokurorial të Kosovës	<a href="https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18920">https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18920</a>	KPK  Sekretariati	Administrimi i gjykatave;  Menagjimi i stafit profesional, administrativ dhe mbështetës
i Aktgjykimit të Gjykatës Kushtetuese GJK-KO203/19-AKV	Gazeta zyrtare	KGJK dhe KPK	Menagjimi i stafit profesional, administrativ dhe mbështetës

Tabela 2: Pasqyrë e palëve të interesuara bazuar në përkufizimin e problemit

Emri i palës së interesuar	Shkaku-qet me të cilat është e lidhur pala	Efekti (efektet) me të cilat është e lidhur pala	Mënyra me të cilën pala është e lidhur me këtë shkak (shkaqe) apo efektin (efektet)
Ministria e Punëve të Brendshme	Për shkak se ligji është kontestuar përmes aktgjyqimit të Gjykatës Kushtetuese	Dispozitat aktuale të Ligjit për zyrtar publik nuk mund të zbatohen	Menagjimi me zyrtarët publik që përbëjnë kategori të shërbimit civil
Ministria e Drejtësisë	MD udhëheq me reformat në fushën e sundimit të ligjit	Për shkak të pakënaqësive që janë shprehur nga akter të nfryshëm	Bartëse e reformave në fushën e drejtësisë
Këshilli Gjyqësor i Kosovës	Sipas Legjislacionit aktual KGJK bënë administrimin e gjykatave	Për shkak se aktgjykimi i Gjykatës Kushtetuese nuk e ka të obliguar që të bëjë zbatoj një pjesë të konsidereshme të ligjit aktual për zyrtar publik	Administrimi i sistemit gjyqësor
Këshilli Prokurorial i Kosovës	Sipas Legjislacionit aktual KPK bënë administrimin e prokurorive	Për shkak se aktgjykimi i Gjykatës Kushtetuese nuk e ka të obliguar që të bëjë zbatoj një pjesë të konsiderueshme	Administrimi i sistemit prokurorial

		të ligjit aktual për zyrtar publik	
Stafi i gjykatave dhe prokurorive	Janë të prekura drejtpërdrejt nga kjo politikë	Ligji aktual nuk ua njeh statusin e veçantë si kategori e stafit civil në kuadër të LZP.	Janë implementues të kësaj politike

## Kapitulli 2: Zbatimi i instrumenteve ndërkombëtare dhe përvojat e shteteve të rajonit

**Komisioni i Venedikut** në opinion e tij për ndarjen e pushteteve (CDL-PI(2020)012 ka theksuar Gjyqësori duhet të jetë i pavarur. Pavarësia do të thotë që gjyqësori është i lirë nga presioni i jashtëm, dhe nuk i nënshtrohet ndikimit apo manipulimit politik. Kjo kërkesë është pjesë përbërëse e parimit themelor demokratik të ndarjes së pushteteve.

**Karta Evropiane për Statusin për Gjyqtarët** vë në pah rëndësinë themelore të pavarësisë dhe autonomisë ku parimet e tilla duhet vënë në kushtetutat e vendeve dhe përpunimi i këtyre parimeve duhet të bëhet të paktën në ligje (jo akte nënligjore). Më tej, Karta parashikon që gjyqtarët, nëpërmjet përfaqësuesve të tyre, duhet të përfshihen në përcaktimin e buxhetit të gjykatës dhe përcaktimin e fondeve të nevojshme për gjykatat, të gjitha me qëllim që gjyqtarët të mos përjashtohen nga procesi i vendimmarrjes për financimin e gjyqësorit duke përfshirë edhe stafin. Poashtu edhe instrumentet në vijim: Rekomandimi i Këshillit të Evropës CM/Rec (2010)12 i miratuar nga Komiteti i Ministrave më 17 nëntor 2010, para. 57. Këshilli Konsultativ i Gjyqtarëve Evropianë (CCJE), opinioni nr. 4 (2003) mbi trajnimin e duhur fillestar dhe gjatë shërbimit për gjyqtarët, para. 14-19 Deklarata e parimeve të trajnimit gjyqësor të Organizatës Ndërkombëtare për Trajnimin Gjyqësor (IOJT) nga viti 2017, Parimi 2.

### Praktikat e Vendeve të Rajonit

Në këtë Koncept dokumenti janë analizuar mënyrat e rregullimit të statusit të nëpunësve civil të kategorisë në fjalë në vendet e rajonit. Sipas analizës së bërë nuk ka ndonjë praktikë të unifikuar sa i përket rregullimit të statusit të administratës së gjykatave dhe prokurorive. Një numër i shteteve i përjashton këto kategori apo vetëm njërën prej kategorive nga ligji për shërbyes civil duke i rregulluar ato me akt të veçantë, kurse shtete të tjera i klasifikon këto pozita brenda ligjit për shërbyes civil. Meqenëse këto vende po kalojnë në procesin e integritimit evropian, do të ishin relevante për qëllime të krahasimit me ndryshimet ligjore sa i përket statusit të nëpunësve civil të

gjykatave dhe prokurorive në Kosovë. Më poshtë gjeni në mënyrë përmbledhëse disa prej praktikat shteteve të rajonit.

## **Shqipëria**

Statusi i nëpunësve civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial në Shqipëri rregullohet me Ligjin 98/2016 dhe me Ligjin 97/2016 respektivisht. Këto ligje rregullojnë kategoritë e nëpunësve civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial, kriteret e pranimit të tyre në shërbim, formimin profesional, të drejtat dhe detyrimet e tyre, transferimin, pezullimin dhe përgjegjësinë disiplinore. Këto çështje janë të rregulluara në terma shumë të ngjashme në të dyja ligjet. Prandaj, diskutimi do të përqendrohet në tema të cilat janë të zbatueshme për nëpunësit civilë si të sistemit gjyqësorë ashtu edhe për atë prokurorial, me referenca përkatëse në kornizën ligjore përkatëse.

### **Kategoritë, Kualifikimet dhe Pranimet e Nëpunësve Civilë në sistemin Gjyqësor dhe Prokurorial**

Kategoritë e nëpunësve civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial janë të rregulluara në mënyrë të detajuar në ligj. Kategoritë e nëpunësve civilë në sistemin gjyqësor janë<sup>1</sup>:

- a) kancelari;
- b) këshilltari ligjor në Gjykatën e Lartë;
- c) ndihmësi ligjor në gjykatën e shkallës së parë dhe gjykatën e apelit;
- ç) kryesekretari;
- d) sekretari gjyqësor;
- dh) nëpunësi i financës dhe buxhetit;
- e) nëpunës të tjerë që punojnë në fushat e kërkimit ligjor dhe dokumentacionit, burimeve njerëzore, teknologjisë së informacionit, arkivit dhe marrëdhëniet me publikun, me jashtë ose me median.

Kategoritë e nëpunësve civilë në sistemin prokurorial janë<sup>2</sup>:

- a) Sekretari i Përgjithshëm në Prokurorinë e Përgjithshme;
- b) kancelari;
- c) nëpunësit e financës dhe buxhetit;
- ç) sekretaria e prokurorisë;

---

<sup>1</sup> Neni 50 i ligjit 98/2016.

<sup>2</sup> Neni 70 i ligjit 97/2016.

d) nëpunësit e tjerë që punojnë në fushat e kërkimit ligjor dhe dokumentacionit, burimeve njerëzore, teknologjisë së informacionit, arkivit dhe marrëdhënieve me publikun e median.

Kushtet e punës së punonjësve tjerë në gjykata dhe prokurori rregullohen me Kodin e Punës.<sup>3</sup>

Këshilli i Lartë Gjyqësor (KLGJ) dhe Këshilli i Lartë Prokurorial (KLP) në bashkëpunim me Shkollën e Magjistraturës (SHM) janë përgjegjës për organizimin e kurrikulës për trajnimin fillestar të të gjitha kategorive të nëpunësve civilë të sistemit gjyqësor dhe prokurorial. Hollësitë e kurrikulës për secilën kategori dallojnë. Por parimet kryesore dhe çështjet të cilat duhet të trajtohen nga secili program përkatës janë të përcaktuara në ligj. Rregullat dhe rregulloret e mëtejshme miratohen nga KLGJ-ja, KLP-ja dhe SHM-ja.<sup>4</sup>

Vlerësimi kualifikues për pozitat e kancelarit, këshilltarëve ligjorë në Gjykatën e Lartë dhe ndihmësit ligjorë në Gjykatën e Apelit dhe Gjykatën e Shkallës së Parë bëhet nga KLGJ-ja dhe KLP-ja, respektivisht, dhe nga SHM-ja. KLGJ-ja përcakton numrin e vendeve për nëpunësit civilë gjyqësorë të përmendur më sipër, ndërsa Prokurori i Përgjithshëm përcakton numrin e vendeve për nëpunësit civilë në sistemin prokurorial. KLGJ-ja dhe KLP-ja vlerësojnë nëse vlerësojnë nëse aplikantët për vendet e lira i plotësojnë kriteret ligjore për rekrutim. SHM-ja organizon provimin pranues dhe vlerëson testet me shkrim të kryera në kuadër të rekrutimit. Kandidatët që kalojnë pragun e provimit pranues pranohen më pas në programet përkatëse të trajnimit fillestar. Jo të gjithë kandidatët që e kalojnë pragun pranohen. Për shembull, nëse numri i vendeve për kancelar është 5, por janë 10 kandidatë që kanë kaluar pragun, 5 të parët me rezultatet më të mira do të pranohen në programin e trajnimit. Pasi kandidatët të kenë kaluar me sukses trajnimin fillestar, ata emërohen në pozicionet përkatëse në përputhje me rezultatet e tyre nga trajnimi.<sup>5</sup>

Kancelari në gjykatë, këshilltarët ligjorë në Gjykatën e Lartë dhe ndihmësit ligjorë në Gjykatën e apelit dhe Gjykatën e Shkallës së Parë emërohen nga KLGJ-ja<sup>6</sup>, ndërsa kancelari në shërbimin prokurorial emërohet nga KLP-ja<sup>7</sup>.

Vlerësimi i kualifikimit për kategoritë e tjera të nëpunësve civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial bëhet përkatësisht nga KLGJ-ja dhe Prokurori i Përgjithshëm, respektivisht. Procedura është identike. KLGJ-ja, për nëpunësit civilë në sistemin gjyqësor, dhe Prokurori i Përgjithshëm, për nëpunësit civilë në sistemin prokurorial, shpallin vendet e lira pasi të ketë përfunduar procesi i lëvizjes paralele dhe ngritjes në

<sup>3</sup> Neni 51 i ligjit 98/2016 dhe neni 71 i ligjit 97/2016.

<sup>4</sup> Neni 52 i ligjit 98/2016 dhe neni 72 i ligjit 97/2016.

<sup>5</sup> Neni 53 i ligjit 98/2016 dhe neni 73 i ligjit 97/2016.

<sup>6</sup> Neni 59 i ligjit 98/2016.

<sup>7</sup> Neni 79 i ligjit 97/2017.



detyrë<sup>8</sup> dhe vendet janë edhe të paplotësuara. Pranimi paraprihet nga një marrëveshje e hapur. Para kësaj, kancelari bën një verifikim nëse aplikantët përmbushin kriteret e pranimit<sup>9</sup>. Vlerësimi i kandidatëve, në bazë të testimi të tyre, bëhet nga Komisioni i posaçëm i Pranimit për sistemin Gjyqësor dhe atë Prokurorial, respektivisht.

Kategoritë tjera të nëpunësve civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial emërohen nga KLGJ-ja dhe KLP-ja, respektivisht.<sup>10</sup>

## **Të drejtat dhe detyrimet**

Si ligji 98/2016 ashtu edhe ligji 97/2016 parashikojnë që nëpunësit civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial, respektivisht, kanë të njëjtat të drejta dhe detyrime siç parashikohen nga legjislacioni në fuqi për nëpunësit civilë. Megjithatë, të dy ligjet u japin të drejta dhe detyrime shtesë nëpunësve civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial sa i përket skemës së pagave. Pagat bazohen në shkallët e përdorura për pozitat drejtuese të nivelit të mesëm dhe të lartë në administratën e nivelit qendror të qeverisë (d.m.th. drejtor i përgjithshëm, drejtor drejtorie dhe shef sektori) në varësi të kohëgjatësisë së nëpunësve civilë në sistemin gjyqësor ose prokurorial. Gjithashtu, kandidatët për nëpunës civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial (kancelari, këshilltarët/ ndihmësit ligjorë) që ndjekin trajnimin fillestar në SHM gëzojnë të drejtën e 50% të pagës së tyre të plotë gjatë trajnimit fillestar. Rregullat e hollësishme rregullojnë edhe rastet kur ata kandidatët për nëpunës civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial detyrohen të kthejnë shpërblimin e marrë gjatë trajnimit dhe tre vitet e para pas trajnimit.<sup>11</sup>

Performanca e çdo nëpunësi civil në sistemin gjyqësor dhe prokurorial vlerësohet periodikisht të paktën çdo dy vjet, nga data e emërimit, sipas këtyre kriterëve:

- a) njohuritë profesionale dhe aftësitë teknike;
- b) përkushtimi në punë;
- c) etika në punë.

Nëpunësve civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial u kërkohet të bëjnë vetëvlerësimin dy muaj para përfundimit të periudhës dyvjeçare të vlerësimit. Nëpunësit civilë gjyqësorë bëjnë vetëvlerësimin brenda dy javëve nga data e marrjes së njoftimit përkatës. Nëpërmjet vetëvlerësimit, nëpunësi civil në sistemin gjyqësor dhe prokurorial përshkruan veprimtaritë, identifikon nevojat për trajnim, sugjeron

<sup>8</sup> Neni 57 i ligjit 98/2016 dhe neni 77 i ligjit 97/2016.

<sup>9</sup> Nenet 55 dhe 56 të ligjit 98/2016 dhe nenet 75 dhe 76 të ligjit 97/2016.

<sup>10</sup> Neni 60 i ligjit 98/2016 dhe neni 80 i ligjit 97/2016.

<sup>11</sup> Neni 64 i ligjit 98/2016 dhe neni 84 i ligjit 97/2016.

përmirësim të kushteve të punës dhe masa për zhvillimin e tij/saj profesional, identifikon dobësitë dhe përparësitë në lidhje me çdo kriter vlerësimi. Nëpunësit civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial kanë të drejtën të kundërshtojnë vendimin e vlerësimit të tij/saj brenda afateve strikte. Korniza ligjore në fuqi (përfshirë aktet nënligjore) përmban parimet kryesore dhe rregullat e hollësishme për vlerësimin e performancës, përfshirë autoritetet përgjegjëse për vlerësimin.<sup>12</sup>

Transferimi i përkohshëm dhe i përhershëm i nëpunësve civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial bëhet në përputhje me kornizën e përgjithshme ligjore në fuqi për të gjithë nëpunësit civilë. Megjithatë, është e vetëkuptueshme se transferimi i nëpunësve civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial do të bëhet vetëm brenda sistemit gjyqësorit ose atij prokurorial, respektivisht.<sup>13</sup>

### **Pezullimi dhe përgjegjësia disiplinore**

Rregullat e pezullimit të parashikuara në kornizën e përgjithshme ligjore për nëpunësit civilë zbatohen njësoj për nëpunësit civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial, përveç rasteve kur legjislacioni i veçantë që rregullon statusin e tyre e parashikon ndryshe. Normalisht, nëpunësit civilë në sistemin gjyqësor dhe prokurorial nuk gëzojnë të drejtën e pagës gjatë pezullimit të tyre. Sidoqoftë, ata marrin pagë në situatat e mëposhtme:

- a) në rastin e procedimit disiplinor;
- b) në rastin ku pezullimi është vendosur si masë ndaluese nga gjykata;
- c) nëse krijohet një situatë e vazhdueshme konflikti interesi që deklarohet në kohën dhe mënyrën e duhur, sipas ligjit për parandalimin e konfliktit të interesave, deri në transferimin përfundimtar në një pozicion tjetër;
- ç) gjatë ndjekjes së programit të formimit fillestar.

Nëpunësi civil gjyqësor duhet të kthejë shumën prej 50 për qind të pagës së përfituar gjatë periudhës së pezullimit, bazuar në një procedurë të papërfunduar disiplinore ose penale në rastet kur:

- a) është larguar nga detyra me vendim përfundimtar, në kuadër të procedimit disiplinor përkatës;
- b) është shpallur fajtor për kryerjen e një vepre penale në çështjen përkatëse, me vendim përfundimtar.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Neni 65 i ligjit 98/2016 dhe neni 85 i ligjit 97/2016.

<sup>13</sup> Neni 66 i ligjit 98/2016 dhe neni 86 i ligjit 97/2016.

<sup>14</sup> Nenet 67 dhe 68 të ligjit 98/2016 dhe nenet 87 dhe 88 të ligjit 97/2016.

Procedura disiplinore është përshkruar hollësisht në ligj. Rregullat e hollësishme zbatohen për fillimin e hetimit, ndarjen e organit kompetent për hetimin nga ai që shqipton masat disiplinore. Gjithashtu rregulla të hollësishme zbatohen në lidhje me të drejtat e nëpunësit civil nën hetim dhe që i nënshtrohen procedimeve disiplinore. Edhe individualizimi i masës dhe proporcionaliteti i saj, duke përfshirë rrethanat rënduese dhe lehtësuese, rregullohen me ligj deri në detaje. Masa disiplinore e shqiptuar mund të kundërshtohet në gjykatë.<sup>15</sup>

## **Bullgaria**

Sistemi i drejtësisë në Bullgari përbëhet nga gjykata, prokuroria dhe hetuesia (tani pjesë e Prokurorisë), përkatësisht nga gjyqtarë, prokurorë dhe hetues gjyqësor.

Ky sistem drejtohet nga Këshilli i Lartë Gjyqësor (KLGJ), i përbërë nga 25 anëtarë:

- 11 anëtarë të zgjedhur nga Kuvendi me shumicë të cilësuar
- 11 të zgjedhur nga kolegët e tyre (6 gjyqtarë, 4 prokurorë dhe 1 hetues gjyqësor)
- 3 anëtarë sipas detyrës zyrtare: Kryetari i Gjykatës Supreme të Kasacionit, Kryetari i Gjykatës Supreme Administrative dhe Kryeprokurori

Mandati i anëtarëve të zgjedhur është 5 vjet, pa të drejtë të një mandati tjetër.

Që nga viti 2016, Këshilli i Lartë Gjyqësor operon në dy Oda, kompetente përkatësisht për gjykatat/gjyqtarët dhe prokuroritë/prokurorët, si dhe në një Odë plenare, kompetente për të gjitha çështjet e përbashkëta për sistemin e drejtësisë në tërësi (si buxheti dhe financat, TI, bashkëpunimi ndërkombëtar, trajnimi, marrëdhëniet me publikun dhe komunikimi, etj.)

Përveç Kushtetutës, sistemi i drejtësisë rregullohet në thelb me Aktin e Sistemit Gjyqësor të vitit 2007, i ndryshuar (bashkëngjitur). Ligji përmban mbi 450 dispozita që rregullojnë të gjitha aspektet e funksionimit të sistemit të drejtësisë – organizimin dhe strukturën e tij; menaxhimi i sistemit; statusi, emërimi, shkarkimi, vlerësimi dhe disiplinimi i gjyqtarëve, prokurorëve dhe hetuesve; buxheti dhe financat e sistemit të drejtësisë, trajnimi (i kryer nga Instituti Kombëtar i Drejtësisë); inspektimi i kryer nga Inspektorati në Këshilli i Lartë Gjyqësor; organet e përmbarimit dhe regjistrimit dhe jo më pak e rëndësishme, administrata e institucioneve gjyqësore dhe stafi i tyre administrativ.

Stafi administrativ në sistemin e drejtësisë në Bullgari quhen “nëpunës civilë gjyqësorë”. Ata përbëjnë të ashtuquajturën “administratë gjyqësore”.

---

<sup>15</sup> Nenet 69-79 të ligjit 98/2016 dhe nenet 89-99 të ligjit 97/2016.

Administrata gjyqësore dhe nëpunësit civilë gjyqësorë rregullohen nga Akti i Sistemit Gjyqësor (ASGJ) i vitit 2007. Akti i parë i Sistemit Gjyqësor i vitit 1994 (tani i shfuqizuar) ishte i zbatueshëm njësoj për ta në të kaluarën.

I gjithë Kapitulli 18 (nenet 340-360) i kushtohet statusit, strukturës, funksioneve, rekrutimit, organeve rregullative mbikëqyrëse, akteve nënligjore, etj.

Janë edhe disa akte nënligjore të miratuara nga Këshilli i Lartë Gjyqësor që rregullojnë në detaje këtë çështje.

Administrata gjyqësore dhe nëpunësit civilë gjyqësorë janë të radhitur në mënyrë gjithëpërfshirëse nga Akti i Sistemit Gjyqësor (ASGJ) (neni 340). Këta janë stafi administrativ i:

- Gjykatave
- Prokurorive
- Shërbimeve Hetimore (tani pjesë e Prokurorisë)
- Këshilli i Lartë Gjyqësor (KLGJ)
- Inspektorati pranë Këshillit të Lartë Gjyqësor (IKLGJ)
- Instituti Kombëtar i Drejtësisë (IKD), Institucioni i Trajnimit Gjyqësor

Ata ndryshojnë nga Administrata Publike dhe Shërbyesit Civil të cilët rregullohen me Ligjin për Administratën Publike dhe Ligjin për Shërbyesit Civil.

Arsyet janë kryesisht:

- Të pasqyrojë specifikat e punës në Sistemin e Drejtësisë
- Të garantojë pavarësinë e sistemit të drejtësisë nga pushteti ekzekutiv dhe legjislativ për sa i përket shërbimeve administrative, siç kërkohet nga standardet ndërkombëtare dhe disa vendime të Gjykatës Kushtetuese bullgare.

### **Kategoritë - Llojet e administratës gjyqësore**

Ekzistojnë disa lloje të administrimit gjyqësor:

#### 1) Administratë e specializuar

Janë shërbimet dhe zyrtarët që kryejnë detyrat e specializuara gjyqësore të institucioneve të sistemit të drejtësisë, veprimtaritë e tyre thelbësore, si: sekretarët dhe nëpunësit gjyqësorë, procesmbajtësit, asistentët e gjyqtarëve/prokurorëve, asistentët e thirrjeve, statistikave, arkivave, etj.

#### 2) Administrata e përgjithshme

Këto janë shërbimet dhe zyrtarët që kryejnë detyra të përbashkëta për të gjitha institucionet e sistemit të drejtësisë, si: BNJ, marrëdhëniet me publiku, TI, buxheti dhe financat, furnizimet dhe prokurimet, mirëmbajtja, pastrimi, transporti, etj.

### 3) Administrata specifike

Këto janë shërbimet dhe zyrtarët që kryejnë detyra specifike vetëm për disa prej institucioneve të sistemit të drejtësisë, si: Shefi i Kabinetit (për Kryetarët e Gjykatave Supreme dhe Prokurori të Përgjithshme), Sekretari i Përgjithshëm për Këshilli i Lartë Gjyqësor (KLGJ), KNDGJ, Gjykatat Supreme, Prokuroria dhe Instituti Kombëtar i Drejtësisë (IKD), Koordinatorin për Trajnime në IKD, etj.

Ligji përcakton autoritetet kompetente për mbikëqyrjen dhe nxjerrjen e akteve nënligjore për institucionet përkatëse të Sistemit të Drejtësisë:

- Oda e Gjyqtarëve pranë KLGJ-së për Gjykatat.
- Oda e Prokurorëve pranë KLGJ-së për Prokuroritë.
- Oda Plenare e KLD-së për vetë KLGJ-së, për Inspektoratin dhe për IKD-në, ose për Administratën Gjyqësore në tërësi.

Organi rregullator përkatës miraton një Klasifikues të Pozicioneve në organet gjyqësore përkatëse, duke përcaktuar emrat e pozicioneve, nivelin minimal arsimor dhe kërkesat e tjera për pozicionin përkatës, shpërblimin për pozicionin, gradën për pozicionin dhe shpërblimin për një gradë (neni 341, paragrafët 1 dhe 3). Ato miratojnë gjithashtu numrin e nëpunësve civilë gjyqësorë në autoritetet gjyqësore përkatëse, duke marrë parasysh ngarkesën me lëndë dhe kornizën buxhetore (neni 341, pika 2 dhe 4).

Oda Plenare e KLD-së miraton Rregullore për administrimin e autoriteteve gjyqësore përkatëse që përfshijnë: llojet e njësive të administratës gjyqësore, funksionet dhe strukturën organizative të tyre, përshkrimet standarde të punës për nëpunësit civilë gjyqësorë, procedurën e zhvillimit të konkursit për emërim, papajtueshmëritë, organet e emërimit etj. (neni 342).

KLGJ përcakton edhe masën e pushimit vjetor (neni 350).

### **Statusi i administratës gjyqësore**

Statusi i nëpunësve civilë gjyqësorë rregullohet me Ligjin për sistemin gjyqësor (neni 359) dhe nënligjor me Kodin e Punës, jo me Ligjin për Nëpunësin Civil.

#### 1) Kushtet për emërim

Kushtet, papajtueshmëritë dhe kufizimet për emërim janë renditur në nenin 340a.

#### 2) Procedura për emërim

Nëpunësit civilë gjyqësorë emërohen me konkurs publik (neni 343). Megjithatë, konkursi zhvillohet në nivel lokal, nga institucioni përkatës, jo në nivel vendi.

Konkurrenca nuk kërkohet në rast transferimi nga administrata e një institucioni gjyqësor në tjetrin (p.sh. nga një gjykatë në tjetrën, ose nga një prokurori në KLGJ, etj.).

### 3) Kompensimi

Kompensimi i nëpunësve civilë gjyqësorë përcaktohet nga Klasifikuesi i Pozicioneve përkatës. Shkalla më e lartë është përcaktuar me ligj (neni 348) në masën 80% të pagës së Administratorit Gjyqësor (drejtuesit të administratës së një gjykate ose prokurorie).

Administratori gjyqësor ka të drejtë në pagë në shumën prej 80% të pagës bazë të gjyqtarit në gjykatën/prokurorinë përkatëse (neni 357, paragrafi 9).

### 4) Gradat

Nëpunësve civilë gjyqësorë u caktohen grada (nga 5 deri në 1), që sjellin disa shpërblime shtesë. Kështu ngritja e tyre mund të ndodhë ose me emërim në një pozicion më të lartë, ose në një gradë më të lartë në të njëjtin pozicion.

### 5) Përfitimet

Nëpunësve civilë gjyqësorë u jepen disa përfitime, si:

- Sigurimet sociale dhe shëndetësore, si dhe sigurimet nga aksidentet e paguara tërësisht nga shteti (neni 351).
- Shtesa vjetore për veshje zyrtare në shumën e dy pagave mesatare mujore (neni 352)
- Kompensimi për pension në masën maksimale 10 paga mujore bruto (neni 354).

### 6) Përgjegjësia disiplinore

Përgjegjësia disiplinore dhe procedurat për nëpunësit civilë gjyqësorë ndjekin rregullat e përgjithshme të Kodit të Punës.

### 7) Kodi i Etikës

Kodi i Etikës për Nëpunësit Civilë Gjyqësorë është miratuar nga KLGJ (i tanishëm, i vitit 2009).

### 8) Deklarata e pasurisë dhe konflikti i interesit

Nëpunësit civilë gjyqësorë dorëzojnë çdo vit një deklaratë të pasurisë dhe konfliktit të interesit (neni 343a).

#### 9) Konfidencialiteti profesional

Nëpunësit civilë gjyqësorë janë të detyruar të ruajnë sekretet zyrtare (neni 346).

#### 10) Orari i punës

Nëpunësit civilë gjyqësorë janë të detyruar të kryejnë detyrat e tyre zyrtare edhe jashtë orarit kur është në interes të shërbimit.

#### 11) Orari i punës

Nëpunësit civilë gjyqësorë janë të detyruar të kryejnë detyrat e tyre zyrtare edhe jashtë orarit kur është në interes të shërbimit.

Atyre mund t'u kërkohet ta bëjnë këtë edhe në ditët e festave dhe në ditët jo të punës, me ç' rast kanë të drejtë në kompensim në të holla (neni 345).

#### 12) Trajnimi

Nëpunësit civilë gjyqësorë janë grupi i synuar i trajnimit për Institutin Kombëtar të Drejtësisë. Nuk ka trajnim të detyrueshëm, megjithatë praktika është që shumica e nëpunësve civilë gjyqësorë të rinj të emëruar i nënshtrohen një lloj trajnimi fillestar pas emërimit.

## Kapitulli 2: Objektivat

Ky konceptdokument ka për qëllim të paraqesë opsionet e mundshme për përmirësimin e politikës aktuale për rregullimin e statusit të stafit civil të gjykatave dhe prokurorive, sipas parimeve e standardeve të përcaktuara kushtetuese ato të BE-së dhe praktikave më të mira ndërkombëtare.

Në këtë drejtim, objektivat e këtij Koncept Dokumenti janë marrë nga dokumente planifikuese strategjike ekzistuese të Qeverisë dhe Ministrisë së Drejtësisë, si dhe është krijuar një objektiv specifik bazuar në analizën e grupit punues në përgatitjen e Konceptit.

Figure 2: Objektivat relevante të Qeverisë

Qëllimi i politikës	Emri i dokumentit përkatës të planifikimit (burimi)
Objektivi strategjik/Objektivi specifik	Plani Strategjik Operacional
Fuqizimi i pavarësisë funksionale të sistemit gjyqësor dhe prokurorial, duke garantuar funksionimin e administratës sipas parimeve të shërbimit civil, si dhe duke marrë parasysh specifikat e sistemit gjyqësor dhe prokurorial.	1.2.1 Përmirësimi i funksionimit të institucioneve të drejtësisë
Përmirësimi i kornizës ligjore	
Rritja e efikasitetit dhe profesionalizmit të stafit administrativ në gjykata dhe prokurori	
Unifikimi i stafit administrative gjyqësor dhe prokurorial	

## Kapitulli 3: Opsionet

Në këtë koncept dokument janë elaboruar të gjitha opsionet në pasqyrimin e gjendjes aktuale që ndërlidhet me nëpunësit civil për gjykata dhe prokurori

### Kapitulli 3.1: Opsioni asnjë ndryshim

Mos-ndryshimi i politikës/ligjit do të rezultojë me menaxhimin jo-efektiv të stafit administrativ dhe mbështetës në gjykata dhe prokurori. Miratimi i klasifikimeve të pozitive do të vazhdojë të ketë vonesa në mënyrë rutinore dhe madje do të mohohet për shkak të kërkesave të tyre unike dhe faktit që ata nuk përshtaten lehtë në skemat e klasifikimit për degën ekzekutive. Kjo cenon aftësinë e gjyqësorit për të menaxhuar



punët e veta në mënyrë efikase dhe të pavarur bazuar në nenin 3 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës. Vazhdimi i politikës ekzistuese mund të rezultojë në probleme të mëtuqjeshme në efikasitetin e punës së stafit administrativ gjyqësor dhe prokurorial, për shkak kryesisht të vonesave të shkaktuara ndaj kërkesave të KGJK e KPK drejtuar MPBAP-it.

### **Kapitulli 3.2: Opsioni për përmirësimin e zbatimit dhe ekzekutimit pa ndryshime Ligjore**

Sipas 116 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, parasheh që vendimet e Gjykatës Kushtetuese janë të detyrueshme për gjyqësorin dhe të gjithë personat dhe institucionet e Republikës së Kosovës. Opsioni për përmirësimin e zbatimit dhe ekzekutimit pa ndryshime ligjore nuk mund të merret parasysh në rastin e këtij koncept dokumenti për shkak se e kemi një vendim të Gjykatës Kushtetuese i cili obligon që të ndërmarim hapat e nevojshëm për të bërë ndryshime ligjore sa i përket stafit të Gjykatave dhe Prokurorive sipas vendimit të Gjykatës Kushtetuese.

### **Kapitulli 3.3: Opsioni i tretë – Hartimi i një akti të veçantë për administratën e sistemit të drejtësisë**

Kushtetuta e Republikës së Kosovës parasheh ndarjen e pushtetit gjyqësor, për të garantuar pavarësinë e tij. Për të siguruar pavarësinë në funksionimin e sistemit gjyqësor, është e nevojshme ndryshimi i politikës ekzistuese, duke siguruar administrimin e pavarur të sistemit për punësimin e stafit profesional.

Hartimi i një Projektligji të veçantë për administratën e Gjykatave dhe Prokurorive do të ishte zgjidhja më e duhur për të përmbushur kërkesën që rrjedh nga vendimi i Gjykatës Kushtetuese dhe rregullimit të mirëfilltë të statusit të nëpunësve të KGJK dhe KPK, të përfshihet edhe stafi i Akademisë së Drejtësisë konform Vendimit përkatës nr. 01/196/2021, i datës 08.03.2021 të nxjerr nga Këshilli Drejtues i Akademisë së Drejtësisë.

Projektligji për Zyrtarët Publikë që aktualisht është miratuar nga Qeveria dhe poashtu nga Kuvendi por nuk është dekretuar, për arsye se është dërguar në Gjykatën Kushtetuese për vlerësim nëse është në pajtim me Kushtetutën e Republikës së Kosovës, në nenin 6, të tij parasheh që nëpunësi civil me status të veçantë është nënkategori e nëpunësit civil, ku bëjnë pjesë (paragrafi 3 dhe 4)

*“3. Të punësuarat/it e administrates në kuadër të sistemit të drejtësisë, Gjykatës Kushtetuese, Presidencës, Kuvendit të Republikës së Kosovës, si dhe institucioneve të pavarura*

kushtetuese janë nëpunës civil me status të veçantë, *rregullimi i të cilëve bëhet me akt të veçantë*.

4. Me rastin e krijimit të agjencive, institucioneve, funksioneve dhe pozitave të reja, institucioni publik në të cilin krijohet pozita e re, përjashtimisht Presidencën e Republikës së Kosovës, Gjykatën Kushtetuese të Republikës së Kosovës, *Sistemin e Drejtësisë*, Kuvendin e Republikës së Kosovës, dhe institucionet e pavarura kushtetuese, kërkon nga ministria përgjegjëse për administratë publike përcaktimin e kategorisë së zyrtares/it publik për atë funksion, pozitë apo emërtesë në bazë të ekuivalencës”.

Inkorporimi i dispozitave të tillë në Projektligjin për zyrtarë publik është në përputhje me vendimin e Gjykatës Kushtetuese KO203/19 ku në paragrafin 119, Gjykata ka konstatuar se Kuvendi është i obliguar që të ndërmarrë veprimet e nevojshme për plotësimin dhe ndryshimin e Ligjit nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publikë në harmoni me gjetjet e këtij Aktgjykimi, sa i përket nëpunësve të institucioneve të përcaktuara specifikisht në Dispozitiv të Aktgjykimit.

#### **Elementet specifike të Aktit normativ**

Projektligji i veçantë përpos elementeve të cekura në nenin 6 të Projektligjit për Zyrtarë publik do të duhej të përfshijnë edhe elementet e mëposhtme:

1. Projektligji do të duhej të përcaktonte se Nëpunësi i Administratës së sistemit të drejtësisë është zyrtar publik me status të veçantë dhe gëzojnë status të veçantë në të drejtat, detyrimet si dhe specifikat e veçanta të punës.

Projektligji poashtu do të duhej të përcaktonte parimet dhe specifikat e veçanta të punës në Administratën e Gjykatave dhe Prokurorive janë:

1. **Ndjeshmëria/natyra e punës**- natyra e punës në Gjykata dhe Prokurori është specifike dhe e ndjeshme në raport me pozitat tjera ekuivalente në institucione tjera. Administrata e Gjykatave dhe Prokurorive, në vazhdimësi ballafaqohen me situata të ndjeshme siç mund të listohen: procedimi/kujdesi për afatet procedurale, qasja në informata të ndjeshme dhe ruajta e tyre, trajtimi i kërkesave të ndryshme konfidenciale, ballafaqimi i vazhdueshëm me palët e pandehura në procedura penale etj.
2. **Kondifencialiteti**- është si parim i përgjithshëm për të gjithë shërbyesit civil në të gjitha institucionet, megjithatë natyra e punës në gjykata dhe prokurori e bënë këtë parim si një nga elementet më të rëndësishme të punës. Në këtë kuptim, mos ruajta e informatave të ndjeshme dhe konfidenciale mund të shkaktoj pasoja të rënda dhe dëmtim thelbësor të procedurave, me fokus procedurave penale.

Në situata të tilla, Administrata e Gjykatave dhe Prokurorive është shumë më i ekspozuar edhe ndaj përgjegjësisë penale për mos kujdes të veçantë ndaj të dhënave të ndejshme, meqë pasojat mund të jenë të mëdha.

3. **Përgjegjësia/përgjegjshmëria**- detyrat kryesore të Administratës së Gjykatave dhe Prokurorive janë kryesisht të natyrës administrative, përjashtimisht bashkëpunëtorëve profesional. Pavarësisht natyrës administrative të punës, përgjegjësia e stafit mbështetës në gjykata dhe prokurori është e lartë, duke u mbështetur në faktin për pasojat që mund të shkaktohen, si humbja e të drejtës së ushtrimit të mjeteve juridike ndaj vendimeve të ndryshme dhe në këtë kuptim afekton në gjithë epilogun e procedurës dhe procesit gjyqësor.
4. **Kodi i etikës**- po ashtu është një parim i përgjithshëm për të gjithë shërbyesit civil në të gjitha institucionet. Megjithatë Administrata e Gjykatave dhe Prokurorive ka një specifikë të veçantë në këtë drejtim. meqë përveç respektimit të Kodit të Etikës për shërbimin civil, ka Kod të veçantë të etikës, dhe po ashtu respekton dhe i nënshtrohet edhe Kodin e Etikës për gjyqtarë dhe prokurorë, si dhe kërkohet të tregohen të kujdesshëm dhe privohen nga disa të drejta edhe jashtë orarit të punës, duke u kujdesur dhe kufizuar në ndonjë element të konfliktit të interesit me palët e jashtme, të cilat eventualisht mund të jenë në procedura gjyqësore.
5. **Rrezikshmëria**- është një element tjetër që mund të veçohet si specifikë e punës në gjykata dhe prokurori. Në këtë kuptim, ballafaqimi i vazhdueshëm me palët në procese të ndryshme gjyqësore, krahas gjyqtarëve dhe prokurorëve, vë në një pozitë të veçantë në këtë aspekt edhe nëpunësit e Administratës së Gjykatave dhe Prokurorive, meqë ata mund të ballafaqohen me këto palë edhe jashtë ambienteve të punës.

## Kapitulli 4: Identifikimi dhe vlerësimi i ndikimeve të ardhshme

Tabela më poshtë paraqet ndikimet më të rëndësishme që janë identifikuar. Shtojcat 1 deri 4 paraqesin vlerësimin e të gjitha ndikimeve në përputhje me mjetet për identifikimin e ndikimeve ekonomike, shoqërore, mjedisore dhe ndikimeve të të drejtave themelore. Këto mjete janë të listuara në Manualin për Hartimin e Koncept Dokumenteve. Katër shtojcat gjithashtu tregojnë vlerësimin e rëndësisë së ndikimeve të ndryshme dhe nivelin e preferuar të analizës.

Figure 3: Ndikimet më të rëndësishme të identifikuara për kategorinë e ndikimit

Kategoritë ndikimeve	e	Ndikimet përkatëse të identifikuara
Ndikimet ekonomike		Nuk ka ndikime ekonomike
Ndikimet shoqërore		Nuk ka
Ndikimet mjedisore		Nuk është relevant
Ndikimet në të drejtat themelore		Do të ndikoj në avancimin e të drejtave
Ndikimi gjinor		Nuk ka ndikim
Ndikimet e barazisë sociale		Nuk ka
Ndikimet tek të rinjtë		n/a
Ndikimet në ngarkesën administrative		Pa ndikim
Ndikimi i NMV-ve		n/a
Ndikimet buxhetore		Nuk do të ketë kosto shtesë

### Kapitulli 4.1: Sfidat me mbledhjen e të dhënave

Gjatë hartimit të këtij dokumenti nuk janë hasur vështirësi në mbledhjen e të dhënave të nevojshme për shkak se grupi punues ka përfshirë anëtarë të Ministrisë së Drejtësisë dhe të KPK-së, KGJK-së, projektit EUKOJUST dhe donatorëve të tjerë të cilët kanë ofruar informata të mjaftueshme për periudhën prej kur ka filluar draftimi i këtij

koncept dokumenti. Grupi punues poashtu ka pasur konsultime dhe bashkëpunim me gjithë akterët tjerë relevant sa i përket mbledhjes së të dhënave.

## Kapitulli 5: Komunikimi dhe konsultimi

Palët e interesit në raport me këtë koncept dokument janë: Ministria e Drejtësisë; nëpunësit civil në gjykata dhe prokurori; Këshilli Gjyqësor, Prokurorial i Kosovës; Akademia e Drejtësisë, Sindikatat e Judikaturës, MPB, dhe MF.

Figura 4: Përmbledhje e aktiviteteve të komunikimit dhe konsultimit të kryera për një koncept dokument

Procesi i konsultimit synon:						
<ul style="list-style-type: none"> <li>- [jepni informacionin këtu]</li> <li>- [Kur KD-ja dërgohet për konsultime publike, kolona për buxhet duhet të fshihet.]</li> <li>- [Kur KD-ja dërgohet për konsultime publike, titulli i kolonës 'Afati Indikativ' duhet të ndryshohet në 'Afati kohor'.]</li> </ul>						
Qëllimi kryesor	Grupi i synuar	Aktiviteti	Komunikimi/njoftimi	Afati indikativ	Buxheti i nevojshëm	Personi përgjegjës
Takimi i hapur për të gjithë palët e interesuara	Të gjitha palët e interesuara	Takim publik				
Konsultimi publik me shkrim	Të gjitha palët e interesuara	Publikimi i konsultimit në portalin për konsultim publik				

## Kapitulli 6: Krahasimi i opsioneve

### Përfitimet

#### Përfitimet e Opsionit 1

Nuk ekzistojnë përfitime eminente në kuadër të vazhdimit të 'status quo'-së të cekura në Kapitullin 3.1 të këtij Koncept-dokumenti. Si përfitim mund të llogarisim faktin se nuk do ketë kosto të reja buxhetore si rrjedhojë e procedurës së krijimit të një baze ligjore për çështjen në fjalë.

#### Përfitimet e Opsionit 2

Nuk ekzistojnë përfitime eminente -së të cekura në Kapitullin 3.1 të këtij Koncept-dokumenti. Si përfitim mund të llogarisim faktin se nuk do ketë kosto të reja buxhetore si rrjedhojë e procedurës së krijimit të një baze ligjore për çështjen në fjalë.

### Përfitimet e Opsionit 3

Opsioni 3 është opsioni i dëshiruar.

Nxjerrja e aktit të veçantë për Administratën e sistemit të drejtësisë do të ofrojë siguri më të madhe juridike, do të ketë ndikime pozitive në efektivitetin në punë, shërbime kualitative, profesionale, siguri për personelin, stabilitet në resurset njerëzore, tërheqje të kuadrove më të mirë profesional brenda sistemit, si dhe përmes tij do ketë detyrime për ngritje profesionale të organizuara nga Akademia e Drejtësisë.

- Avancimi i mëtejshëm i pavarësisë së sistemit administrativ gjyqësor dhe prokurorial;
- Unifikimi i personelit të stafit administrativ gjyqësor, nënshtrimi i tyre ndaj rregullave e ligjeve të njëjta;
- Administrata do të ishte më efikase;
- KGJK dhe KPK do të ushtronin autorizime dhe përgjegjësi konform legjislacionit që do të rregullohet në lidhje me politikën zhvillimore dhe menaxhimin e personelit administrativ gjyqësor.
- Do të respektohej vendimi i Gjykatës Kushtetuese

### **Pasojat negative të opsionit 1 dhe 2**

Vazhdimi i politikës ekzistuese mund të rezultojë në probleme të mëtutjeshme në efikasitetin e punës së stafit administrativ gjyqësor dhe prokurorial, për shkak kryesisht të vonësave të shkaktuara ndaj kërkesave të KGJK e KPK drejtuar MPB. Gjithashtu kjo do të ishte në kundërshtim me Aktgjykimin e Gjykatës Kushtetuese KO203/19 të datës 9 korrik 2020

### **Pasojat negative të opsionit 3 (Hartimi i një akti të veçantë).**

Përveç koston buxhetore, miratimi i një ligji të tillë nuk do të ketë pasojë negative

Kapitulli 6.1: Planet e zbatimit për opsionet e ndryshme

Figura 5: Plani i zbatimit për Opsionin 2

Qëllimi i politikës	Opsioni për përmirësimin e zbatimit dhe ekzekutimit pa ndryshime ligjore							Shifra e kostos së pritur	
Objektivi strategjik	Përmirësimi i funksionimit të institucioneve të drejtësisë								
	Outputi, aktivitetet, viti dhe organizata/ departamenti përgjegjës								
Objektivi Specifik 1	Outputi 1.1		Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 4	Viti 5	Institucioni /departamenti përgjegjës	
		Aktiviteti							
		Aktiviteti							
		Aktiviteti							
	Outputi 1.2		Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 4	Viti 5	Institucioni /departamenti përgjegjës	
		Aktiviteti 1.2.1							
	Objektivi Specifik 2	Outputi 2.1	Etj.						
Outputi 2.2		Etj.							
Objektivi Specifik N	Outputi N.1	Etj.							



Figura 6: Plani i zbatimit për Opsionin 3

Qëllimi i politikës	Fuqizimi i pavarësisë funksionale të sistemit gjyqësor dhe prokurorial, duke garantuar funksionimin e administratës sipas parimeve të shërbimit civil, si dhe duke marrë parasysh specifikat e sistemit gjyqësor dhe prokurorial.							Shifra e pritshme e kostos		
Objektivi strategjik	1.2.1 Përmirësimi i funksionimit të institucioneve të drejtësisë									
	Outputi, aktivitetet, viti dhe organizata/departamenti përgjegjës									
Objektivi strategjik 1	Outputi 1.1		Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 4	Viti 5	Institucioni /departamenti përgjegjës		
		Aktiviteti 1.1.1	Miratimi i Koncept dokumentit  Hartimi i Projektligjit	Miratimi i Projektligjit					MD/Qeveria KGJK KPK	
		Aktiviteti 1.1.2								
		Aktiviteti 1.1.3								
	Outputi 1.2		Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 4	Viti 5	Institucioni /departamenti përgjegjës		

		Aktiviteti 1.2.1							
Objektivi strategjik 2	Outputi 2.1	Etj.							
	Outputi 2.2	Etj.							
Objektivi strategjik N	Outputi N.1	Etj.							

Figura 7: Krahasimi i opsioneve

<b>Mjeti i krahasimit:</b>									
	Opsioni 1: Asnjë ndryshim			Opsioni 2: Përmirësimi i zbatimit dhe ekzekutimit			Opsioni 3:		
<b>Ndikimet relevante pozitive</b>	Nuk do të ketë ndikime pozitive			Nuk mund të ndikime pozitive pa ndryshime ligjore			Do të ofrojë siguri më të madhe juridike ndikime pozitive në efektivitetin në punë, shërbime kualitative, profesionale stabilitet në resurset njerëzore		
<b>Ndikimet relevante negative</b>	Vazhdimi i status quo			Do të mbetet e pa rregulluar nëse nuk bëhen ndryshime ligjore			Nuk do të ketë ndikime negative me opsionin nr.3		
<b>Kostot relevante</b>	Nuk ka kosto			Nuk ka			Nuk do të ketë kosto shtesë		
<b>Vlerësimi i ndikimit të pritshëm buxhetor</b>	Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 1	Viti 2	Viti 3
<b>Përfundimi</b>	Asnjë përfitim			Ofron përfitime të vogla pozitive			Ofron përfitime të mëdha me një çmim optimal		

## Kapitulli 7: Konkluzionet dhe hapat e ardhshëm

Ministria e Drejtësisë, si sponsorizues i këtij Koncept Dokumenti, i rekomandon Qeverisë së Republikës së Kosovës që të miratojë Opsionin 3, në përputhje me fushën e analizave të paraqitura në këtë Koncept Dokument.

Nëse ndiqen propozimet e ndryshuara sipas Opsionit 3, Nxjerrja e Projektligjit do të ofrojë siguri më të madhe juridike ndikime pozitive në efektivitetin në punë, shërbime kualitative, profesionale, stabilitet në resurset njerëzore.

### Kapitulli 7.1 Dispozitat për Monitorim dhe Vlerësim

Pas miratimit të Koncept Dokumentit nga Qeveria, do të fillohet me hartimin e Projektligjit, përndryshe asnjë përgatitje e jashtëzakonshme për të mundësuar zbatimin e duhur të kësaj politike nuk është e nevojshme.

Shtojca 1: Forma e vlerësimit për ndikimin ekonomik

Kategoria e ndikimeve ekonomike	Ndikimi kryesor	A pritët të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitimi i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo	I lartë/i ulët	I lartë/i ulët	
Vendet punës <sup>16</sup>	A do të rritet numri aktual i vendeve të punës?		x			
	A do të zvogëlohet numri aktual i vendeve të punës?		x			
	A do të ndikojë në nivelin e pagesës?		x			
	A do të ndikojë në lehtësimin e gjetjes së një vendi të punës?					
Bërja biznesit	A do të ndikojë në qasjen në financa për biznes?		x			
	A do të largohen nga tregu produkte të caktuara?		x			
	A do të lejohen në treg produkte të caktuara?		x			
	A do të detyrohen bizneset të mbyllen?		x			
	A do të krijohen biznese të reja?		x			
Ngarkesa administrative	A do të detyrohen bizneset t'i përmbushin detyrimet e dhënjes së informatave të reja?		x			

<sup>16</sup> Kur ndikon në vendet e punës, gjithashtu do të ketë edhe ndikime shoqërore.

	A janë thjeshtuar detyrimet e dhënjes së informatave për bizneset?		x			
Tregtia	A pritet të ndryshojnë flukset aktuale të importit?		x			
	A pritet të ndryshojnë flukset aktuale të eksportit?		x			
Transporti	A do të ketë efekt në mënyrën e transportit të pasagjerëve dhe/ose mallrave?		x			
	A do të ketë ndonjë ndryshim në kohën e nevojshme për të transportuar pasagjerë dhe/ose mallra?		x			
Investimet	A pritet që kompanitë të investojnë në veprimtari të reja?		x			
	A pritet që kompanitë t'i anulojnë ose shtyjnë për më vonë investimet?		x			
	A do të rriten investimet nga diaspora?		x			
	A do të zvogëlohen investimet nga diaspora?		x			
	A do të rriten investimet e huaja direkte?		x			
	A do të zvogëlohen investimet e huaja direkte?		x			
Konkurruesh mëria	A do të rritet çmimi i biznesit të produkteve, siç është energjia elektrike?		x			

	A do të ulet çmimi i inputeve të bizneseve, siç është energjia elektrike?		x			
	A ka gjasa që të promovohen inovacioni dhe hulumtimi?		x			
	A ka gjasa që inovacioni dhe hulumtimi të pengohen?		x			
Ndikimi në NVM	A janë kompanitë e prekura kryesisht NVM?		x			
Çmimet dhe konkurrenca	A do të rritet numri i mallrave dhe shërbimeve në dispozicion për biznesin apo konsumatorët?		x			
	A do të zvogëlohet numri i mallrave dhe shërbimeve në dispozicion për biznesin apo konsumatorët?		x			
	A do të rriten çmimet e mallrave dhe shërbimeve ekzistuese?		x			
	A do të ulen çmimet e mallrave dhe shërbimeve ekzistuese?		x			
Ndikimet ekonomike rajonale	A do të ndikohet ndonjë sektor i veçantë i biznesit?		x			
	A është ky sektor i koncentruar në një rajon të caktuar?		x			
Zhvillimi i përgjithshëm ekonomik	A do të ndikohet rritja e ardhshme ekonomike?		x			
	A mund të ketë ndonjë efekt në normën e inflacionit?		x			

Shtojca 2: Forma e vlerësimit për ndikimet shoqërore

Kategoria e ndikimeve shoqërore	Ndikimi kryesor	A pritët të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitimi i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo	I lartë/i ulët	I lartë/i ulët	
Vendet punës <sup>17</sup>	A do të rritet numri aktual i vendeve të punës?		x			
	A do të zvogëlohet numri aktual i vendeve të punës?		x			
	A ndikohen vendet e punës në një sektor të caktuar të biznesit?		x			
	A do të ketë ndonjë ndikim në nivelin e pagesës?		x			
	A do të ketë ndikim në lehtësimin e gjetjes së një vendi të punës?		x			
Ndikimet shoqërore rajonale	A janë ndikimet shoqërore të përqendruara në një rajon apo qytete të veçanta?		x			
Kushtet punës	A ndikohen të drejtat e punëtorëve?		x			
	A parashihen apo shfuqizohen standardet për punën në kushte të rrezikshme?		x			
	A do të ketë ndikim mbi mënyrën e zhvillimit të dialogut social ndërmjet punonjësve dhe punëdhënësve?		x			
	A do të ketë ndikim mbi varfërinë?		x			

<sup>17</sup> Kur ndikon në vendet e punës, gjithashtu do të ketë edhe ndikime ekonomike.

Përfshirja sociale	A ndikohet qasja në skemat e mbrojtjes sociale?		x			
	A do të ndryshojë çmimi i mallrave dhe shërbimeve themelore?		x			
	A do të ketë ndikim në financimin apo organizimin e skemave të mbrojtjes sociale?		x			
Arsimi	A do të ketë ndikim në arsimin fillor?		x			
	A do të ketë ndikim në arsimin e mesëm?		x			
	A do të ketë ndikim në arsimin e lartë?		x			
	A do të ketë ndikim në aftësimin profesional?	x				
	A do të ketë ndikim në arsimimin e punëtorëve dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës?					
	A do të ketë ndikim në organizimin apo strukturën e sistemit arsimor?					
	A do të ketë ndikim në lirinë akademike dhe vetëqeverisjen?		x			
Kultura	A ndikon opsioni në diversitetin kulturor?		x			
	A ndikon opsioni në financimin e organizatave kulturore?		x			
	A ndikon opsioni në mundësitë për personat që të përfitojnë nga aktivitetet kulturore ose të marrin pjesë në to?		x			



	A ndikon opsioni në ruajtjen e trashëgimisë kulturore?		x			
Qeverisja	A ndikon opsioni në aftësitë e qytetarëve të marrin pjesë në procesin demokratik?		x			
	A trajtohet çdo person në mënyrë të barabartë?	x				
	A do të informohet më mirë publiku në lidhje me çështje të caktuara?		x			
	A ndikon opsioni në mënyrën se si funksionojnë partitë politike?		x			
	A do të ketë ndonjë ndikim në shoqërinë civile?		x			
Shëndeti dhe siguria publike <sup>18</sup>	A do të ketë ndonjë ndikim në jetën e njerëzve, siç është jetëgjatësia apo shkalla e vdekshmërisë?		x			
	A do të ketë ndikim në cilësinë e ushqimit?		x			
	A do të rritet apo zvogëlohet rreziku shëndetësor për shkak të substancave të dëmshme?		x			
	A do të ketë efekte shëndetësore për shkak të ndryshimeve në nivelet e zhurmës apo cilësinë e ajrit, ujit dhe/ose tokës?		x			
	A do të ketë efekte shëndetësore për shkak të ndryshimeve në përdorimin e energjisë?		x			

<sup>18</sup> Kur ka ndikim në shëndet publik dhe siguri, atëherë rregullisht ka ndikime mjedisore.

	A do të ketë efekte shëndetësore për shkak të ndryshimeve në deponimin e mbeturinave?		x			
	A do të ketë ndikim në mënyrën e jetesës së njerëzve, siç janë nivelet e interesimit për sport, ndryshimet në ushqyeshmëri, ose ndryshimet në përdorimin e duhanit ose alkoolit?		x			
	A ka grupe të veçanta që përballen me rreziqe shumë më të larta se të tjerat (të përcaktuar sipas faktorëve, të tillë si mosha, gjinia, aftësia e kufizuar, grup shoqëror apo rajoni)?		x			
Krimi dhe siguria	A ndikohen gjasat që të kapen kriminelët?	x				
	A ndikohet fitimi i mundshëm nga krimi?	x				
	A ndikon në nivelet e korrupsionit?	x				
	A ndikohet kapaciteti i zbatimit të ligjit?	x				
	A ka ndonjë efekt në të drejtat dhe sigurinë e viktimave të krimit?	x				

Shtojca 3: Forma e vlerësimit për ndikimet mjedisore

Kategoria e ndikimeve mjedisore	Ndikimi kryesor	A pritët të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitimi i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo	I lartë/i ulët	I lartë/i ulët	
Klima dhe mjedisi i qëndrueshëm	A do të ketë ndikim në emetimin e gazrave serë (dioksid karboni, metani etj.)?		x			
	A do të ndikohet konsumi i karburanteve?		x			
	A do të ndryshojë shumëllojshmëria e burimeve që përdoren për prodhimin e energjisë?		x			
	A do të ketë ndonjë ndryshim në çmim për produktet miqësore ndaj mjedisit?		x			
	A do të bëhen më pak ndotëse disa aktivitete të caktuara?		x			
Cilësia e ajrit	A do të ketë ndikim në emetimin e ndotësve të ajrit?		x			
Cilësia e ujit	A ndikon opsioni në cilësinë e ujërave të ëmbla?		x			
	A ndikon opsioni në cilësinë e ujërave nëntokësore?		x			
	A ndikon opsioni në burimet e ujit të pijshëm?		x			
Cilësia e tokës dhe	A do të ketë ndikim në cilësinë e tokës (në lidhje me acidifikimin,		x			

shfrytëzimi i tokës	ndotjen, përdorimin e pesticideve apo herbicideve)?				
	A do të ketë ndikim në erozionin e tokës?		x		
	A do të humbet tokë (përmes ndërtimit, etj.)?		x		
	A do të fitohet tokë (përmes dekontaminimit, etj.)?		x		
	A do të ketë ndonjë ndryshim në shfrytëzimin e tokës (p.sh. nga shfrytëzimi pyjor në shfrytëzim bujqësor apo urban)?		x		
Mbeturinat dhe riciklimi	A do të ndryshojë sasia e mbeturinave të gjeneruara?		x		
	A do të ndryshojnë mënyrat në të cilat trajtohen mbeturinat?		x		
	A do të ketë ndikim në mundësitë për riciklimin e mbeturinave?		x		
Përdorimi i burimeve	A ndikon opsioni në përdorimin e burimeve të ripërtëritshme (rezervave të peshkut, hidrocentraleve, energjisë diellore etj.)?		x		
	A ndikon opsioni në përdorimin e burimeve, të cilat nuk janë të ripërtëritshme (ujërat nëntokësore, mineralet, qymyri etj.)?		x		
Shkalla e rreziqeve mjedisore	A do të ketë ndonjë efekt në gjasat për rreziqe, të tilla, si zjarret, shpërthimet apo aksidentet?		x		

	A do të ndikojë në gatishmërinë në rast të fatkeqësive natyrore?		x			
	A ndikohet mbrojtja e shoqërisë nga fatkeqësitë natyrore?		x			
Biodiversiteti, flora dhe fauna	A do të ketë ndikim në speciet e mbrojtura apo të rrezikuara apo në zonat ku ato jetojnë?		x			
	A do të preket madhësia apo lidhjet midis zonave të natyrës?		x			
	A do të ketë ndonjë efekt në numrin e specieve në një zonë të caktuar?		x			
Mirëqenia e kafshëve	A do të ndikohet trajtimi i kafshëve?		x			
	A do të ndikohet shëndeti i kafshëve?		x			
	A do të ndikohet cilësia dhe siguria e ushqimit të kafshëve?		x			

Shtojca 4: Forma e vlerësimit për ndikimin e të drejtave themelore

Kategoria e ndikimit në të drejtat themelore	Ndikimi kryesor	A pritët të ndodhë ky ndikim?		Numri i organizatave, kompanive dhe/ose individëve të prekur	Përfitimi i pritshëm ose kostoja e ndikimit	Niveli i preferuar i analizës
		Po	Jo			
Dinjiteti	A ndikon opsioni në dinjitetin e njerëzve, në të drejtën e tyre për jetë apo në integritetin e një personi?		x			
Liria	A ndikon opsioni në të drejtën e lirisë së individëve?	x				

	A ndikon opsioni në të drejtën e një personi për privatësi?		x			
	A ndikon opsioni në të drejtën për t'u martuar apo krijuar familje?		x			
	A ndikon opsioni në mbrojtjen ligjore, ekonomike ose shoqërore të individëve apo familjes?		x			
	A ndikon opsioni në lirinë e mendimit, ndërgjegjes apo fesë?		x			
	A ndikon opsioni në lirinë e shprehjes?		x			
	A ndikon opsioni në lirinë e tubimit ose asociimit?		x			
Të dhënat personale	A përfshin opsioni përpunimin e të dhënave personale?		x			
	A janë të drejtat e individit për qasje, korrigjim dhe kundërshtim të garantuara?		x			
	A është e qartë dhe e mbrojtur mirë mënyra në të cilën përpunohen të dhënat personale?		x			
Azili	A ndikon ky opsioni në të drejtën për azil?		x			
Të drejtat pronësore	A do të ndikohen të drejtat e pronësisë?		x			
	A ndikon opsioni në lirinë për të bërë biznes?		x			

Trajtimi i barabartë <sup>19</sup>	A e mbron opsioni parimin e barazisë para ligjit?	x				
	A ka gjasa që grupe të caktuara do të dëmtohen në mënyrë direkte apo indirekte nga diskriminimi (p.sh. ndonjë diskriminim në bazë gjinore, racore, ngjyre, etnie, opinioni politik ose tjetër, moshe ose orientimi seksual)?		x			
	A ndikon opsioni në të drejtat e personave me aftësi të kufizuara?		x			
Të drejtat e fëmijëve	A ndikon opsioni në të drejtat e fëmijëve?		x			
Administrimi i mirë	A do të bëhen procedurat administrative më të komplikuar?		x			
	A ndikohet mënyra në të cilën administrata merr vendime (transparenca, afati procedural, e drejta për qasje në një dosje, etj.)?		x			
	Për të drejtën penale dhe ndëshkimet e parashikuara: a ndikohen të drejtat e të paditurit?		x			
	A ndikohet qasja në drejtësi?		x			

Shtojca 5:

<sup>19</sup> Barazia gjinore trajtohet në [Vlerësimi i Ndikimit Gjinor](#)