



A.nr.336/2026

**Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës**–Kolegji për Shqyrtimin dhe Vendosjen e Ankesave në përbërje nga: Arben Mehmeti, kryetar, Malsore Gashi Bajraktari dhe Eshref Shabani, anëtarë, me Avdyl Bekteshi, në cilësinë e procesmbajtësit, në procedurën sipas ankesës me numër A.nr.336/2026, të datës 24.03.2026, të parashtruar nga ankuesja S.D nga Peja, kundër organit të punësimit/Komunës së Pejës, më objekt kontesti “*Vlerësimi i rezultateve në punë*”, duke vepruar në pajtim me nenin 6, paragrafin 1, nën paragrafin 1.1 dhe nenin 18, paragrafin 1, nën paragrafin 1.1 të Ligjit Nr.06/L-048 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, si dhe të Rregullores Nr.02/2018 për Procedurën e Shqyrtimit dhe Vendosjes së Ankesave në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, në seancën për këshillim dhe votim, më datë 22.05.2026, mori:

## V E N D I M

- I. Refuzohet si e pabazuar** ankesa A.nr.336/2026, e datës 24.03.2026, e parashtruar nga ankuesja S.D.
- II. Mbetet në fuqi** Formulari i Vlerësimit të Rezultateve në Punë për ankuesen i datës 26.02.2026.

## A r s y e t i m

Nëpunësja civile, S.D (tutje referuar vetëm ankuesja), më datë 18.03.2026, përmes postës ka parashtruar ankesë në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, e cila është pranuar më datë 24.03.2026, dhe është regjistruar nën shenjën A.nr.336/2026, kundër Formularit për vlerësimin e rezultateve në punës për vitin 2025, i datës 26.02.2026.

Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës (*tutje Këshilli*) bazuar në dispozitat e Rregullores Nr. 02/2018 për Procedurën e Shqyrtimit dhe Vendosjes së Ankesave në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, më datës 26.03.2026, ka proceduar kërkesën për përgjigje në ankesë tek Komuna e Pejës, ndërsa, kjo e fundit, më datë 03.04.2026, ka përcjell përgjigjen në ankesë.

Kryetari i Këshillit, me datë 05.05.2026 ka nxjerrë Vendimin me shifër VK/2025 dhe numër protokolli:2172/2026, përmes të cilit ankesës së ankueses nën shenjën A.nr.336/2026 të datës 24.03.2026 ia ka vazhduar afatin e vendimmarrjes edhe për dhjetë (10) ditë të tjera, ditë pune.

**Kolegji për Shqyrtimin dhe Vendosjen e Ankesave (në tekstin e mëtejme referuar: Kolegji i Këshillit) për vendosje meritore administroi këto prova:** Ankesën me numër protokolli 1472/2026 të datës 24.03.2026, e parashtruar nga ankuesja në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbimit Civil të Kosovës; Vendimin me shifër VK/2025 dhe numër protokolli:2172/2026; Formularin për vlerësimin e rezultateve në punës i datës 26.02.2026; Akt Emërimit e ankueses i datës 20.06.2023 me përshkrimin e detyrave të punës; Parashtresë e datës 02.03.2026; Raport vjetor i punës i datës 02.03.2026; E-mailin e datës 22.12.2025; Kërkesën e datës 02.02.2026; Njoftimin e datës 04.02.2026; Kërkesën e datës 05.02.2026 të ankueses; Përgjigja e Njesisë së Burimeve Njerëzore e datës 06.02.2026; Njoftimin raportues të datës 04.02.2026; Shkresat e datës 05.06.2025 dhe 30.06.2025 lidhur me shfrytëzimin e pushimit; Kopjen e ID-së së ankueses; Zarf postar me shifër R11024311; Formular i datës 24.03.2026 për regjistrimin e ankesës; Kërkesën për përgjigje në ankesë e datës 26.03.2026; Përgjigjen në ankesë e datës 03.04.2026; Përgjigjen e drejtoreshës së Administratës; Vendimin e datës 06.01.2026; Njoftimin e datës 27.12.2024; Draftin e planit të punës për vitin 2025; Njoftimin e datës 02.12.2025 dhe datës 07.11.2024; Raporte e punës në periudhën kohore shkurt-mars 2025; Përgjigjen e datës 26.03.2026 të Drejtoreshës së Drejtorisë së Administratës; Paralajmërimin e datës 09.01.2026; Njoftimin e datës 12.02.2026 të K.B; Kërkesën e datës 12.02.2025 të N.P; Përgjigjen e ankueses të datës 31.03.2026; Konkursin e datës 19.03.2026.

Kolegji i Këshillit pas shqyrtimit dhe analizimit të shkresave të lëndës të parashtruara nga palët në procedurë, ka konstatuar se ankesa e ankueses, **është e pabazuar**, sepse:

Nga analizimi i shkresave të lëndës, Kolegji i Këshillit konstatoi se ankuesja sipas Akt Emërimit me numër: 01-112/01-0047728/24, të datës 05.07.2024, mban pozitën “Zyrtare për barazi gjinore” në kuadër të Drejtorisë për Administratë në Komunën e Pejës, ndërsa Drejtoresha e Drejtorisë së Administratës me datë 26.02.2026 ka bërë vlerësimin e rezultateve në punë për ankuesen për vitin 2025 dhe të njëjten e ka vlerësuar sipas nivelit të vlerësimit “Ka nevojë për përmirësim”.

Ankuesja në ankesën e parashtruar në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, kundërshton vlerësimin e rezultateve në punë të datës 26.02.2026, duke pretenduar së vlerësimi nuk është objektiv, vlerësimi është bërë në kundërshtim dispozitat e nenit 5, 6, 7 dhe 8 Rregullores (QRK) Nr. 26/2024 për Vlerësimin e Rezultateve në Punë, në kundërshtim me nenin 52 paragrafi 1, 2, 3, 4, 12 dhe 13 të Ligjit Nr.08/L-197 për Zyrtarët Publik, po ashtu ankuesja pretendon se në fillim të muajit mars udhëheqësja e saj në mënyrë verbale i ka thënë se nga ai moment duhet të kalojë në raportim te Zyra e Kryetarit, me supozimin se asnjëherë më nuk ka kërkuar raporte pune dhe se e njëjta ka vepruar në mirëbesim, me kërkesën që ankesa të aprovohet.

Ndërsa, në kontekst të shqyrtimit të pretendimeve ankimore Kolegji i Këshillit iu referua nenit 52 të Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë, më të cilin është përcaktuar se: *1. Vlerësimi i rezultateve në punë është proces i vazhdueshëm, që përfshin vlerësimin e realizimit të objektivave të paracaktuara, vlerësimin e aftësisë profesionale, metodologjike, personale dhe sociale të nëpunëses/it civil në realizimin e objektivave dhe përmbushjen e përgjithshme të përgjegjësisë të njesisë. 2. Periudha e vlerësimit zgjat një (1) vit, nga 1 janari deri me 31 dhjetor. Procedura e dhënies së vlerësimit përfundon deri më 28 shkurt të vitit pasues. 3. Vlerësimi i rezultateve në punë bazohet në: 3.1. realizimin e objektivave të paracaktuara në planin vjetor individual, përmbushjen e detyrave të punës në përputhje*

me përshkrimin përkatës të punës, objektivat e njësisë dhe institucionit, si dhe kryerjen e detyrave të atypëratyshme që nuk janë paracaktuar paraprakisht apo nuk kanë mundur të paracaktohen; 3.2. aftësitë profesionale të shfaqura nga shërbyesja/i civil gjatë ushtrimit të detyrës, si dhe sjelljen profesionale; 3.3. aftësitë metodologjike, personale dhe sociale të shfaqura nga shërbyesja/i civil gjatë ushtrimit të detyrës. 4. Përcaktimi i objektivave individuale të nëpunëses/it civil bëhet nga mbikëqyrësja/i i drejtpërdrejtë në bashkëpunim me nëpunësen/in dhe përfaqësuesen/in e njësisë së burimeve njerëzore, me shkrim, në muajin janar të çdo viti, së bashku me planin individual të punës për arritjen e këtyre objektivave. 5. Plani individual i punës i përcaktuar në paragrafin 4. të këtij neni, mund të rishikohet nga mbikëqyrësja/i i drejtpërdrejtë dhe përfaqësuesja/i i njësisë së burimeve njerëzore, në bashkëpunim me nëpunësen/in civil. 6. Procedura e vlerësimit të rezultateve në punë përfshin dy (2) faza kryesore: 6.1. mbikëqyrjen e vazhdueshme të rezultateve të punës nga mbikëqyrësja/i i drejtpërdrejtë; 6.2. vlerësimin vjetor të rezultateve të punës nga mbikëqyrësja/i i drejtpërdrejtë dhe përfaqësuesja/i i njësisë së burimeve njerëzore. 7. Performanca e nëpunëses/it civil të kategorisë profesionale dhe kategorisë së specialistes/it vlerësohet nga mbikëqyrësja/ie saj/tij i drejtpërdrejtë dhe përfaqësuesja/i i njësisë së burimeve njerëzore. 8. Performanca e nëpunëses/it civil të kategorisë së ulët, të mesme dhe të lartë drejtuese, vlerësohet nga mbikëqyrësja/i i saj/tij i drejtpërdrejtë, udhëheqësja/i më i lartë administrativ dhe nga nëpunësitqë ka në vartësi. 9. Përynjatimisht, në rastin e ndërrimit të mbikëqyrëses/it përpara përfundimit të vlerësimit vjetor, secila/i mbikëqyrëse/ës vlerëson nëpunësen/in vetëm për periudhën përkatëse. 10. Përfaqësuesja/i i njësisë së burimeve njerëzore, merr pjesë, mbështet dhe vëzhgon çdo proces të vlerësimit. 11. Mbikëqyrësja/i i drejtpërdrejtë gjatë procesit të vlerësimit është e/i obliguar të vlerësojë nëpunësen/in në mënyrë objektive dhe të argumentojë vlerësimin. 12. Në fund të periudhës së vlerësimit, mbikëqyrësja/i i drejtpërdrejtë dhe përfaqësuesja/i i njësisë së burimeve njerëzore zhvillojnë takim me nëpunësen/in për vlerësimin e rezultateve të punës. Pas takimit, mbikëqyrësja/i i drejtpërdrejtë aprovon formularin e vlerësimit që e nënshkruajnë të gjitha palët. 13. Nivelet e vlerësimit të rezultateve në punë janë: 13.1. arritje e jashtëzakonshme; 13.2. tejkalon pritshmëritë; 13.3. arrin pritshmëritë; 13.4. ka nevojë për përmirësim; 13.5. e papranueshme. 14. Në rastin e vlerësimit në nivelet sipas paragrafit 13, nën-paragrafëve 13.4. dhe 13.5. të këtij neni, për përmirësimin e aftësive profesionale, mbikëqyrësja/i i drejtpërdrejtë, në bashkëpunim me NjMBNj-në e institucionit, miraton trajnimet e detyrueshme, që nëpunësja/i duhet t'i ndjekë vitin që vjen dhe sipas vlerësimit mund të ofrojë edhe rekomandime për transferimin me qëllim të përmirësimit të rezultateve të punës. 15. Në rastin e vlerësimit në nivelet sipas paragrafit 13, nën-paragrafit 13.4. dhe 13.5. përpos trajnimeve të detyrueshme, mbikëqyrësja/i i drejtpërdrejtë në bashkëpunim me NjMBNj-në e institucionit, vendos që nëpunësja/i civil i nënshtrohet një vlerësimi të veçantë. 16. Periudha e vlerësimit të veçantë sipas paragrafit 15. të këtij neni, është sa një e katërta (1/4) e periudhës së vlerësimit vjetor të përcaktuar sipas paragrafit 2. të këtij neni. 17. Nëpunësja/i civil e cila nuk është e kënaqur me vlerësimin si në paragrafin 13. nën-paragrafit 13.4. dhe 13.5. të këtij neni, ka të drejtë të paraqesë ankesë në KPMSHCK, sipas afatit të përcaktuar në ligjin përkatës për procedurën administrative...

Po ashtu, Kolegji i Këshillit mori parasysh edhe Rregulloren (QRK) Nr.26/2024 për Vlerësimin e Rezultateve në Punë, në fuqi nga data 15.10.2024, me theks të veçantë: Nenin 4 [Përcaktimi i objektivave] 1. Përcaktimi i objektivave individuale të nëpunësit civil bëhet nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë në bashkëpunim me nëpunësin, së bashku me planin individual të punës për arritjen e këtyre objektivave. Gjatë përcaktimit të objektivave, NjMBNj siguron përfshirjen e trajnimeve të nevojshme për nëpunësin civil në planin individual të tij. 2. Plani individual i punës sipas paragrafit 1 të këtij neni, mund të

*rishikohet nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë dhe përfaqësuesi i njësisë së burimeve njerëzore, në bashkëpunim me nëpunësin civil. 3. Objektivat e punës duhet të jenë konkrete, të matshme, të arritshme, relevante dhe të përcaktuara në kohë. 4. Përcaktimi i objektivave dhe plani individual për arritjen e objektivave bëhen në muajin Janar të çdo viti, përmes SIMBNj-së. 5. Përcaktimi i objektivave, bazohet në objektivat e institucionit, të njësisë ku është i punësuar nëpunësi dhe në përshkrimin përkatës të punës. 6. Formulari i gjeneruar nga SIMBNj, ruhet edhe në dosjen individuale. Nenin 5 [Vlerësimi i rezultateve të punës ]1. Vlerësimi i rezultateve në punë është proces i vazhdueshëm, që përfshin vlerësimin e realizimit të objektivave të paracaktuara, vlerësimin e aftësisë profesionale, metodologjike, personale dhe sociale të nëpunësit civil në realizimin e objektivave dhe përmbushjen e përgjithshme të përgjegjësisë të njësisë. 2. Vlerësimi i rezultateve në punë bazohet në: 2.1. realizimin e detyrave të punës që përfshin; 2.1.1. objektivat e përcaktuara në planin vjetor individual, përmbushjen e detyrave të punës në përputhje me përshkrimin përkatës të punës, objektivat e njësisë dhe institucionit; dhe 2.1.2. kryerjen e detyrave të tjera që nuk janë paracaktuar paraprakisht apo nuk kanë mundur të paracaktohen. 2.2. aftësitë profesionale të shfaqura nga shërbyesi civil gjatë ushtrimit të detyrës, si dhe sjelljen profesionale; 2.3. aftësitë metodologjike, personale dhe sociale të shfaqura nga shërbyesi civil gjatë ushtrimit të detyrës. 3. Përfaqësuesi i njësisë së burimeve njerëzore, konfirmon objektivat dhe vlerësimin e rezultateve në punë, për nëpunësin civil në SIMBNj.*

Kolegji i Këshillit fillimisht konstatoi faktin se pozita të cilën e mban ankuesja, “Zyrtare për barazi gjinore” sipas përshkrimit të detyrave të punës të datës 05.07.2024, si dhe konkursit të datës 19.03.2024 me referencë RN00013565 i raporton drejtpërdrejtë Drejtoreshës së Drejtorisë së Administratës, madje kjo e fundit përmes Vendimit 06.01.2025 Nr.01-112/03-0000444/25 ia kishte konfirmuar marrëdhënien e punës në shërbimin civil, sikurse përcaktohet me dispozitat e aplikuara të ligjit material, nga neni 51 paragrafi 4 të Ligjit Nr.08/L-197 për Zyrtarët Publik, nga rrjedh se është fakt i pakontestueshëm se udhëheqëse e drejtpërdrejtë e ankueses është Drejtoresha e Drejtorisë së Administratës.

Lidhur me përcaktimin e aktiviteteve të punës dhe objektivat përkatëse, ankuesja i kishte paraqitur propozimin e saj me datë 27.12.2024, planin e punës për vitin 2025 udhëheqëses së saj të drejtpërdrejtë, ndërsa në fund të planit të punës ankuesja kishte theksuar faktin se raportimin do ta bëjë te Kryetari i Komunës, kurse plani në fjalë do të implementohet në bashkëpunim me të gjitha departamentet relevante, kurse planin në fjalë në bazë të provave të lëndës del që e kanë pranuar që të dyja, e që në parim është konsumim apo respektim i normës material që nëpunësi dhe udhëheqësi dakordohen për planin vjetor të punës dhe objektivat e përcaktuara, mirëpo udhëheqësja e ankueses/Drejtoresha e Drejtorisë së Administratës, përmes emailit me datë 12.02.2025 i ishte drejtuar ankueses me paralajmërimin dhe tërheqjen e vërejtjes për mos raportim sipas kërkesës dhe obligimeve ligjore, kurse ankuesja po në të njëjtën ditë, me datë 12.02.2025 e kishte përcjell raportin javor përmes emailit te Drejtoresha e Drejtorisë së Administratës, mirëpo në njoftim/email e kishte mbajtur kopje “cc” edhe zyrtarin K.B, i cili sipas shkresave të lëndës rezulton të jetë edhe Shefi i Kabinetit të Kryetarit të Komunës së Pejës, ndërsa ky i fundit, pra shefi i kabinetit të Kryetarit të Komunës, përmes e-mailit kishte reaguar ndaj ankueses, duke ia bërë me dije se udhëheqëse e drejtpërdrejtë e ankueses është Drejtoresha e Drejtorisë së Administratës, dhe se referuar strukturës organizative apo organogramit të komunës, ankuesja duhet t’i raportoj dhe jap llogari vetëm Drejtoreshës së Drejtorisë së Administratës, dhe nga shkresat e lëndës Kolegji arriti të konstatoi se pas këtij rasti ankuesja kishte filluar të raportojë te udhëheqësja e saj deri në muajin mars, respektivisht raportimi i fundit del të jetë ai i datës 13.03.2025.

Rrjedhimisht, në vështrim të kuadrit ligjor si më sipër Kolegji i Këshillit ka analizuar vlerësimin e rezultateve në punë të kontestuar me ankesë në ndërlidhje me provat materiale të çështjes dhe si rrjedhojë erdhi në përfundimin se ankuesja me asnjë provë nuk ka rritur të argumentoj pretendimet e saj lidhur me vlerësimin jo të drejtë dhe tendencioz të rezultateve në punë për vitin 2025 respektivisht për periudhën Janar-Dhjetor 2025, e në veçanti ankuesja me rastin e parashtrimit të ankesës nuk ka ofruar asnjë dëshmi se e njëjta t'i ketë raportuar udhëheqëses së saj të drejtpërdrejtë, përjashtimisht raportit fillestar të datës 12.02.2025 dhe atij përfundimtar të datë 13.03.2025 pra vetëm për periudhën kohore prej një muaji, gjatë tërë vitit, kurse ankuesja me datë 22.12.2025 i kishte paraqitur raport vjetor Shefit të Kabinetit të kryetarit të Komunës, mirëpo nuk e kishte mbajtur të njoftuar apo nuk i kishte bërë raport vjetor edhe Udhëheqëses së saj të drejtpërdrejtë.

Drejtoresha e Drejtorisë së Administratës më datë 02.02.2026 kishte kërkuar që ankuesja deri më datë 04.02.2026 të dorëzoj planin e punës për vitin 2026 ndërsa për shkak të mos përgjigjes së ankueses, udhëheqësja e drejtpërdrejtë i kishte shkruar ankueses sërish me datë 04.02.2026, duke e mbajtur të njoftuar edhe Njësinë e Burimeve Njerëzore, respektivisht Ushtruesin e Detyrës, nëpunësin A.K, e që sipas njoftimit në fjalë, Drejtoresha e Drejtorisë së Administratës e ka njoftuar ankuesen për vështirësitë që ka për vlerësimin e rezultateve të punës, pasi që vlerësimi mund të bëhet vetëm mbi bazën e provave materiale dhe fakteve, respektivisht raportimeve të rregullta pranë eprorit tuaj, e që në rrethanat e rastit konkret në adresë të Drejtorisë së Administratës ishte raporti i fundit ai i datës 13.03.2025 përgjatë tërë vitit kalendarik 2025.

Ankuesja duke shmangur korrespondencën dhe përgjegjësinë për raportim tek udhëheqësja e saj, me datë 05.02.2026 i ishte drejtuar Ushtruesit të Detyrës së udhëheqësit të Njesisë së Burimeve Njerëzore, duke i kërkuar takim me qëllim të sqarimeve lidhur me procesin e vlerësimit të rezultateve të punës, kurse ky i fundit ia konfirmon takimin për datë 09.02.2026, mirëpo përtej kësaj shkresë Kolegjit të Këshillit nuk i ishte ofruar ndonjë informate tjetër zyrtare apo provë materiale lidhur me qëndrimin e njësisë së burimeve njerëzore referuar kërkesës së ankueses.

Tutje, Drejtoresha e Drejtorisë së Administratës, me datë 26.02.2026 sipas obligimeve ligjore pas konsumimit të veprimeve procedurale sipas normës materiale, respektivisht kërkesës së saj drejtuar ankueses për raport vjetore, dhe paraqitjes së njoftimit të datës 04.02.2026 se mungesa e raportimit të saj dhe sjelljes së saj ndikon në vlerësimin e raportimit të performancës vjetore, çështje për të cilin ishte mbajtur në dijeni edhe Njësia e Burimeve Njerëzore, e ka vlerësuar ankuesen sipas Formularit të Vlerësimit të Rezultateve të Punës për vitin 2025, sipas nivelit të vlerësimit të notës së përgjithshme “*Ka nevojë për përmirësim*”, vlerësim ky brenda afateve kohore referuar nenit 10 paragrafi 2 të Rregullores (QRK) Nr. 26/2024 për Vlerësimin e Rezultateve në Punë ku përcaktohet se: “2. *Procesi i vlerësimit në SIMBNj i nëpunësit civil realizohet nga 1 Janari deri më 28 Shkurt të vitit pasues*”, ndërsa ankuesja vetëm pasi që kishte pranuar vlerësimin nga udhëheqësja e saj, jashtë afateve të përcaktuara si më lartë, me datë 02.03.2026 përmes Arkives kishte përcjellë një raport vjetor për vitin 2025 lidhur me aktivitetet e ndërmarrë, mirëpo Kolegji i Këshillit kësaj prove nuk mundi t'i fal besimin, pasi që raporti në fjalë është bërë jashtë afatit kohor dhe periudhës brenda së cilës një nëpunës civil duhet të vlerësohet, madje Kolegji i Këshillit thekson faktin se është i pakuptueshëm fakti se si me datë 22.12.2025 ankuesja

kishte raportuar te Shefi i Kabinetit të Kryetarit të Komunës, dhe kishte zgjedhur mënyrën që të shmang raportimin te eprozja e saj pavarësisht obligimeve ligjore dhe kërkesave të bëra nga kjo e fundit.

Kolegji i Këshillit thekson faktin se nëpunësit civil janë të obliguar të veprojnë përshtatshmërisht dhe në pajtueshmëri me detyrimin ligjor që kanë e që rrjedhin nga neni 29 i Ligjit Nr.08/L-197 për Zyrtarët Publik ku përcaktohet se Zyrtarja/i publik ka për detyrim të veprojë në përputhje me urdhrin e marrë nga mbikëqyrësja/i apo zyrtarja/i tjetër me kompetenca kontrolli ndaj saj/tij, sipas legjislacionit në fuqi dhe rregullave të brendshme të institucionit, ndërsa pavarësisht faktit që udhëheqësja e ankueses e kishte thirrur në përgjegjësi për raportim, e që sipas kuadrit ligjor në fuqi, nëpunësi për përmbushjen e detyrave të punës dhe arritjen e objektivave duhet të raportojë tek udhëheqësi i saj, ankuesja e kishte zgjedhur të kundërtën, dhe si rrjedhojë edhe procesi i vlerësimit apo nota e vlerësimit është dhënë mbi bazën e aktivitetet të raportuara apo mungesës së raportimeve të ankueses lidhur me përmbushjen e objektivave të punës, shtuar faktin se qysh në fillim të vitit Shefi i Kabinetit të Kryetarit të Komunës e kishte njoftuar ankuesen se raportimin duhet ta bëjë vetëm te Drejtoresha e Drejtorisë së Administratës.

Andaj, në kuptim të gjendjes së fakteve të evidentuara si më lartë dhe duke qenë se ankuesja nuk ka arritur të argumentoj pretendimet e saj ankimore, atëherë, Kolegji i Këshillit konstaton se ankesa është e pabazuar dhe për rrjedhojë vlerësimi rezultateve në punë për ankuesin lidhur me vitin 2025 respektivisht është i drejtë dhe në pajtim me dispozitat e Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publik dhe Rregulloren (QRK) Nr. 26/2024 për Vlerësimin e Rezultateve në Punë.

Theksuar si më sipër dhe duke u bazuar në dispozitat e nenit 6 paragrafin 1 nën paragrafin 1.1 dhe nenin 18 paragrafin 1 nën paragrafin 1.1 të Ligjit Nr. 06/L-048 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, si dhe nenin 132 paragrafi 2 të Ligjit Nr.05/L-031 për Procedurën e Përgjithshme Administrative, Kolegji i Këshillit vendosi si në dispozitiv të këtij Vendimi.

Ky vendimi hyn në fuqi ditën e nënshkrimit nga Kryetari i Kolegjit.

**Këshillë juridike:** Kundër vendimit të Këshillit, pala e pakënaqur mund të iniciojë konflikt administrativ në Gjykatën Administrative në Prishtinë- Departamenti për Konteste të Punës, brenda afatit prej tridhjetë (30) ditësh nga dita në të cilën i është dorëzuar vendimi. Inicimi i konfliktit administrativ nuk e ndalon ekzekutimin e këtij vendimi.

**KËSHILLI I PAVARUR MBIKËQYRËS PËR SHËRBIMIN CIVIL TË KOSOVËS**  
**Lënda:A.nr.336/2026, datë 22/05/2026**

**Avdyl BEKTESHI**

**Arben MEHMETI**

---

**Procesmbajtës**

---

**Kryetar i Kolegjit**

**Vendimi i dërgohet:**

- Ankueses S.D
- Komunës së Pejës (Udhëheqësit të Burimeve Njerëzore dhe Drejtoreshës së Drejtorisë së Administratës), dhe
- Arkivit të KPMSHCK-së.