



A.nr.239/2026

Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës–Kolegji për Shqyrtimin dhe Vendosjen e Ankesave në përbërje nga: Ardita Haxhnikaj Demi, kryetare, Malsore Gashi Bajraktari dhe Eshref Shabani, anëtarë, me Avdyl Bektashi, në cilësinë e procesmbajtësit, në procedurë sipas ankesës me numër A.nr.239/2026, të datës 04.03.2026, të parashtruar nga ankuesi S.K nga Gjilani, kundër organit të punësimit/Komunës së Gjilanit, më objekt kontesti “*vlerësimi i rezultateve në punë*”, duke vepruar në pajtim me nenin 6, paragrafin 1 nën, paragrafin 1.1, nenin 16, paragrafin 3 dhe nenin 18, paragrafin 1 nën paragrafin 1.2 dhe 1.6 të Ligjit Nr.06/L-048 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, në seancën për këshillim dhe votim të datës 31.07.2026, mori këtë:

V E N D I M

I. Aprovohet si e bazuar ankesa me numër me numër A.nr.239/2026, e datës 04.03.2026, e parashtruar nga ankuesi S.K. **Anulohet** Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë për ankuesin i datës 05.02.2026, ndërsa, çështja ndërsa çështja *kthehet në dhe rivendosje* të organi i njëjtë.

II. Obligohet Drejtorja e Drejtorisë së Inspeksionit, në Komunën e Gjilanit që në cilësinë e mbikëqyrëses së drejtpërdrejtë të ankuesit të bëjë rivlerësimin e rezultateve në punë të ankuesit për periudhën janar-qershor 2025 dhe atë në pajtim me dispozitat ligjore në fuqi dhe pikëpamjet juridike si në arsyetim të këtij vendimi, të gjitha këto në afat prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh nga dita e pranimi të vendimit.

III. Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës të njoftohet me shkrim për veprimet e ndërmarra.

A r s y e t i m

Nëpunësi civil, S.K (tutje referuar vetëm ankuesi), më datë 28.02.2026, përmes postës ka parashtruar ankesë në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, e pranuar më datë 04.03.2026 dhe është regjistruar nën shenjën A.nr.239/2026, kundër Formularit për vlerësimin e rezultateve në punë të datës 05.02.2026, për periudhën janar-qershor 2025.

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, ka proceduar kërkesën për përgjigje në ankesë tek Komuna e Gjilanit, ndërsa, kjo e fundit, ka përcjell përgjigjen në ankesë.

Kolegji për Shqyrtimin dhe Vendosjen e Ankesave, për shqyrtimin e kësaj lënde ka administruar këto prova: Ankesën me numër protokoli 1113/2026 të datës 04.03.2026, e parashtruar nga ankuesi në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbimit Civil të Kosovës; Kopjen e ID-së së ankuesit; Formularin për vlerësimin e rezultateve në punës i datës 05.02.2026; Vendimin A.nr.323/2023, Vendimin A.nr.289/2024, Vendimin A.nr.542/2025 të KPMSHCK-së; Kërkesën për përgjigje në ankesë e datës 10.03.2026; Përgjigjen në ankesë e datës 30.03.2026; Akt Emërimit e datës 01.07.2020; Përshkrimin e punës Udhëheqës i Sektorit të Inspektiveve; Planin e punës 2025 për Sektorin e Inspektiveve; Raporti i punës Janar-Qershor 2025 i Sektorit të Inspektiveve; Njoftimin për masë ndëshkuese datës 05.02.2026; Emailin e datës 16.01.2026 nga E./H për ankuesin; Emailin e datës 16.01.2026 nga A.M për E.H; Emailin e datës 16.01.2026 nga E.H për A.M; Emailin e datës 29.12.2025, 22.12.2025, 10.06.2025, 09.06.2025, 03.06.2025, 30.05.2025, 29.05.2025, nga E.H për ankuesin; Emailin e datës 28.05.2025 nga E.H për A.H; Emailin e datës 26.05.2025, 06.05.2025, 30.04.2025, 25.04.2025, 03.04.2025, 13.02.2025, 10.02.2025, 05.02.2025, 03.02.2025, 21.01.2025 nga E.H për ankuesin.

Kolegji i Këshillit pasi shqyrtimit dhe analizimit të provave materiale veç e veç dhe të gjitha së bashku në tërësinë e tyre, ka gjetur se ankesa është e bazuar dhe së çështja duhet të kthehet në rishqyrtim, **sepse:**

I. Vlerësimi i gjendjes së fakteve

Nga provat e administruara rrjedhë se:

- Ankuesi sipas Akt Emërimit me numër protokoli 51840, të datës 01.07.2020, mban pozitën e punës *Udhëheqës i Sektorit për Inspektive*, në Komunën e Gjilanit.
- Drejtoresha e Drejtorisë së Inspeksionit në Komunën e Gjilanit, më datës 05.02.2026, ka bërë vlerësimin e rezultateve në punë për ankuesin për vitin 2025 respektivisht për periudhën janar-qershor dhe të njëjtin e ka vlerësuar sipas nivelit të vlerësimit *“Ka nevojë për përmirësim”*.

II. Pretendimet ankimore

Ankuesi në ankesën e parashtruar në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, kundërshton vlerësimin e rezultateve në punë të datës 05.02.2026, duke pretenduar së vlerësimi është bërë në mënyrë subjektive, pasi që ka përmbushur detyrat e punës dhe sikurse ky vlerësim kanë qenë edhe vlerësimet paraprak me tendencë dhe kjo është e paarsyeshme për një punëtor që ka 25 vite përvojë pune. Kërkon të anulohet vlerësimi dhe të obligohet mbikëqyrësi të bëjë rivlerësim të rezultateve në punë.

III. Vlerësimi i Kolegjit

Kolegji i Këshillit lidhur me pranueshmerinë e ankesës konstaton se e njëjta është e lejueshme në kuptim të nenit 52, paragrafi 17 të Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë, dhe e njëjta është e pranueshme në

kuptim të nenit 127 paragrafi 1 ndërlidhur me nenin 129 paragrafi 1 nën paragrafi 1.3 të Ligjit Nr. 05/L-031 për Procedurën e Përgjithshme Administrative.

Ndërsa, në kontekst të shqyrtimit të pretendimeve ankimore Kolegji i Këshillit iu referua nenit 52 të Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrarët 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 nëpunës/it civil në realizimin e objektivave dhe përmbushjen e përgjithshme të përgjegjësi të njësisë. 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 përshtatshme 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 nëpunës/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 nëpunës/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 nëpunës/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 nëpunësit që ka në vartësi. 9. Përfundimisht, në rastin e ndërrimit të mbikëqyrës/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 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 përgjegjësi 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.

-Nenin 9 [Nivelet e vlerësimit] 1.Nivelet e vlerësimit të rezultateve në punë janë: 1.1. arritje e jashtëzakonshme; 1.2. tejkalon pritshmërinë; 6 / 8 1.3. arrin pritshmërinë; 1.4. ka nevojë për përmirësim; 1.5. e papranueshme... 3.4. “Ka nevojë për përmirësim” është vlerësim që tregon se nëpunësi civil nuk ka arritur të përmbushë në mënyrë të plotë pritshmërinë dhe kërkesat për rolin e tij. Ekzistojnë fusha ku kërkohet përmirësim i dukshëm për të arritur nivelin e pritshëm të performancës; ...4. Në rastin e vlerësimit në nivelet “e papranueshme” dhe “ka nevojë për përmirësim”, për përmirësimin e aftësive profesionale, mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë, në bashkëpunim me NjMBNj-në, e institucionit, miraton trajnimet e detyrueshme, që nëpunësi duhet t’i ndjekë vitin që vjen në tre mujorin e parë pas vlerësimit. NjMBNj, sipas vlerësimit mund të ofrojë edhe rekomandime për transferimin me qëllim të përmirësimit të rezultateve të punës. 6. Në fund të periudhës së vlerësimit, mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë dhe përfaqësuesi

i NjMBNj-së, e zhvillojnë takim me nëpunësin për vlerësimin e rezultateve të punës. Pas takimit, mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë aprovon formularin e vlerësimit që e nënshkruajnë të gjitha palët.

Rrjedhimisht, në vështrim të kuadrit ligjor si më sipër Kolegji ka analizuar aktin e kontestuar më ankesë në ndërlidhje me provat materiale të çështjes dhe si rrjedhojë konstatoi se ankuesi ishte vlerësuar për periudhën janar -qershor 2025 më noti të vlerësimit ka nevojë për përmirësim.

Rrjedhimisht në pjesën e komenteve lidhur me objektivat e punës vlerësuesi ka dhënë vetëm një konstatim të përgjithshëm se ankuesi ka dështuar të përmbush në mënyrë të dukshme dhe te përsëritur pritshmërinë dhe kërkesat për orlin e tij. Përformanca është poshtë standardeve të përcaktuar dhe kërkohet veprim i menjëhershëm për përmirësim.

Andaj, duke qenë se mbikëqyrësi i ankuesit në përgjigjen në ankesë nuk ka ofruar prova që argumentojnë vlerësimin e rezultateve në punë për ankesën për vitin 2023, dhe në anën tjetër meqenëse ankuesi nuk ka prezantuar dëshmi që kundërshtojnë vlerësimin, atëherë në mungesë të këtyre provave dhe dëshmive, Kolegji i Këshillit nuk mund të vendos meritorisht lidhur me pretendimin ankimor referuar vlerësimit për përdhën janar-qershor 2025, kështu që vendosi që çështja të kthehet në rishqyrtim dhe rivlerësimin me obligimin që Drejtorja e Drejtorisë së Inspeksionit, në Komunën e Gjilanit, në cilësi të mbikëqyrëses së drejtpërdrejtë të ankuesit si të bëjë rivlerësimin e rezultateve në punë për ankuesin për përdhën janar-qershor 2025 dhe ankuesit ti ofrohet mundësia e diskutimit lidhur me vlerësimin si dhe ofrimin te kundër argumenteve.

Këshillë juridike: *Vendimi hyn në fuqi në ditën e nënshkrimit nga Kryetarja e Kolegjit. 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

A.nr.239/2026

Avdyl BEKTESHI

Procesmbajtës

Ardita Haxhnikaj-DEMI

Kryetare Kolegjit

Vendimi i dërgohet:

- Ankuesit S.K;
- Komunës së Gjilanit: Udhëheqësit të Burimeve Njerëzore dhe Drejtoreshës së Drejtorisë së Inspeksionit
- Arkivit të KPMSHCK-së.