



A.nr.271/2026

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 Bekteshi, në cilësinë e procesmbajtësit, në procedurë sipas ankesës me numër A.nr.271/2026, të datës 10.02.2026, të parashtruar nga ankuesi V.X, nga Prishtina, kundër organit të punësimit/Ministrit të Digjitalizimit dhe Administratës Publike, 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, më datë 31.07.2026, mori këtë:

V E N D I M

I. Aprovohet si e bazuar ankesa me numër A.nr.271/2026, e datës 10.03.2026, e parashtruar nga ankuesi V.X. **Anulohet** Formulari, i datës 10.02.2026, lidhur më vlerësimin e rezultateve në punë për ankuesin për vitin 2025, ndërsa çështja *kthehet në dhe rivendosje* të organi i njëjtë.

II. Obligohet Drejtori i Departamentit për Reformën e Administratës Publike, që në cilësinë e mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë të ankuesit të bëjë rivlerësimin e rezultateve në punë të ankuesit për vitin 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 pranimin 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, V.X (tutje referuar vetëm ankuesja), më datë 10.03.2026, ka parashtruar ankesë në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, kundër Formularit të datë 10.02.2026, lidhur më vlerësimin e rezultateve në punë për vitin 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 Ministria e Digjitalizimit dhe Administratës Publike, 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 protokolli 1257/2026 të datës 10.03.2026, e parashtruar nga ankuesi në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbimit Civil të Kosovës; Formularin për vlerësimin e rezultateve në punës i datës 10.02.2026 dhe 09.02.2026; Konkurs i brendshëm për pozitën Koordinator për ofrimin e shërbimeve administrative; Akt Emërimit të datës 30.08.2019; Kopjen e ID-së së ankuesit; Kërkesën për përgjigje në ankesë e datës 17.03.2026 ; Përgjigjen në ankesë e datës 26.03.2026; Emailin e datës 03.12.2025 nga SIMBNJ për ankuesin për planin e punës; Emailin e datës 25.11.2025 nga E.S për B.A, I.M, B.K, V.X, F.B, M.B; Plani i pinës së DRAP 2025; Raporti vjetor i punës së DRAP për vitin 2024; Emailin e datës 04.09.2024 nga B.P për ankuesin Emailin e datës 18.12.2025 nga E.S për ankuesin dhe I.M; Emailin e datës 06.09.2024 nga ankuesi për B.P; Emailin e datës 25.02.2026 nga I.M për ankuesin; Emailin e datës 18.12.2025 nga ankuesi për E.S dhe I.M; Emailin e datës 22.08.2025 nga ankuesi për I.M, B.D, E.S; Emailin e datës 22.08.2025 nga I.M për V.X dhe B.K; Emailin e datës 18.08.2025 nga E.S për I.M dhe B.K; Emailin e datës 19.12.2025, 03.02.2026, 18.08.2025 nga ankuesi për E.S; Emailin e datës 18.12.2025 nga ankuesi për E.S dhe I.M; Emailin e datës 21.05.2025 nga ankuesi për E.S; Emailin e datës 14.03.2025, 15.05.2025, 24.10.2025 nga ankuesi për E.S, I.M, B.A, B.K, F.B, M.B; Emailin e datës 06.10.2025 dhe 10.09.2025 nga ankuesi për F.T; Emailin e datës 24.10.2025 nga ankuesi për F.T dhe Q.B.

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, **sepse:**

I. Vlerësimi i gjendjes së fakteve

Nga provat e administruara rrjedhë se:

- Ankuesi sipas Akt Emërimit me Nr. Port: 109.2019 të datës 30.08.2019, mbanë pozitën Koordinator për Ofrimin e Shërbimeve Administrative, në Ministrinë e Digjitalizimit dhe Administratës Publike.
- Drejtori i Departamentit për Reformën e Administratës Publike, si Mbikëqyrës i drejtpërdrejtë i ankuesit më datë 10.02.2026, ka bërë vlerësimin e rezultateve në punë për ankuesin për vitin 2025 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 10.02.2026, duke pretenduar së vlerësimi është bërë pa pasur të përcaktuar në mënyrë të qartë detyra të punës. Shton së vlerësimi është bërë në rrethana kur struktura për të cilën është emëruar nuk ka ekzistuar. Gjatë periudhës raportuese ankuesi pretendon së nuk është përfshirë në aktivitete, nuk është njoftuar për takimet e departamentit dhe nuk ka qenë pjesë e proceseve që lidhen drejtpërdrejtë me fushën e punës. Në formular pretendohet për mungesë produktivitetit, ndërsa në po të njëjtin dokument pranohet se aftësitë analitike, komunikimi dhe respektimi i procedurave janë pozitive. Gjatë periudhës së vlerësimit nuk ka marr kërkesa konkrete apo udhëzimi për realizimin e produkteve specifike nga mbikëqyrësi. Kërkon që të konstatohet paligjshmëria e procesit të vlerësimit dhe të shpallet i pavlefshëm dhe të urdhërohet përsëritja e procesit të vlerësimit.

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 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 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 përcaktuara 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. *Përfashtimisht, 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 mori parasysh edhe Rregulloren (QRK) Nr. 26/2024 për Vlerësimin e Rezultateve në Punë, 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.

-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.

Kolegji i Këshillit referuar kuadrit ligjor si me lart, ka analizuar aktin e kundërshtuar më ankesë në ndërlidhje më materiale të lëndës dhe si rrjedhojë ka konstatuar së plani i punës për vitin 2025 për ankuesin nuk është përgatit në fillim vit, por i njëjti ishte bërë më datë 03.12.2025 (në fund të periudhës së vlerësimit), pozita e ankuesit nuk parashihej më strukturën organizative të MPB-së, rrjedhimisht, MPB edhe pse kishte në fuqi Rregulloren për Organizmin e Brendshëm nr.21/202 (e plotësuar dhe ndryshuar me Rregulloren Nr.03/2023) nuk kishte përfunduar procesin e ristrukturimit dhe mbi këtë shkak pozuat e ankuesit ishte e pa sistemuar /klasifikuar, veprime këto që në vlerësimin e Kolegjit nuk mund ta bëjnë përgjegjës ankuesin për mos përmbushje të objektivave si në aktin e kontestuar, sepse, ankuesi nuk ka pas të përcaktuara objektiva konkrete të punës dhe as afate brenda të cilave këto objektiva duhej të realizoheshin.

Rrjedhimisht, mbikëqyrësi i ankuesit në formularin e vlerësimit të kontestuar ka dhënë komente të njëjta të çdo objektivë, duke mos argumentuar saktë vlerësimin dhe së në përgjigje në ankesë nuk janë ofruar prova që provojnë këtë vlerësim si të drejtë dhe të bazuar.

Ndërlidhur më pjesën e aftësive personale, Kolegji ka gjetur një vlerësim kontradiktor në mes të notave të vlerësimit dhe komenteve, në atë mënyrë që në komentin e kësaj këtyre aftësive thuhet se ka ide të vlefshme, por të pa prezantuara tutje e të formatizuar me propozim dhe apo produkt, ka qasje të mirë komunikimi duke shtuar se aspekti i komunikimi të brendshme, gjuha e përdorur dhe sjellja duhen përmirësuar patjetër.

Për me tepër, Kolegji nga provat e prezantuara nga palët në procedurë nuk ka arrit të vërtetoj nëse mbikëqyrësi i ankuesit ka ndërmarr ndonjë veprim në kuptim të mbikëqyrjes e vazhdueshme të rezultateve të punës të ankuesit dhe po ashtu nuk ka prova që është zhvilluar ndonjë takim në fund të periudhës vlerësuese në mes të ankuesit dhe mbikëqyrësit për të diskutuar rreth vlerësimit, veprime këto procedurale në kundërshtim më paragrafin 6.1 dhe paragrafin 12 të nenit 52 të Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë.

Andaj, bazuar në të gjeturat dhe konstatimet si më sipër, Kolegji erdhi në përfundimin së vlerësimi i rezultateve në punë për ankuesin për vitin 2025 nuk mund të pranohet si i drejtë, kështu që, në kuptim të nenit 18, paragrafi 1, nën paragrafi 1.2 dhe 1.6 të Ligjit Nr.06/L-048 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, Kolegji vendosi si në dispozitiv të këtij vendimi, rrjedhimisht aprovoj ankesën si të bazuar, anuloi Formularin e datës 10.02.2026, lidhur më vlerësimin e rezultateve në punë për ankuesin për vitin 2025, ndërsa çështja kthehet në rishqyrtim dhe rivendosje të organi i njëjtë, më detyrimin që Udhëheqësi i Departamentit për Reformën e Administratës Publike në cilësinë e mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë të ankuesit, të bëjë rivlerësimin e rezultateve në punë për ankuesin për vitin 2025, ashtu që, vlerësimin i

rezultateve të ankuesit të bëhët vetëm pas eliminimit të gjeturave si në këtë vendim dhe duke u bazuar në vlerësim të drejtë dhe të argumentuar saktë.

KËSHILLË JURIDIKE: Ky vendim hynë 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.271/2026

Avdyl BEKTESHI

Procesmbajtës

Ardita Haxhnikaj-DEMI

Kryetare Kolegjit

Vendimi i dërgohet:

- Ankuesit V.X;
- Ministrisë së Digjitalizimit dhe Administratës Publike: Udhëheqësit të Burimeve Njerëzore dhe Drejtorit të Departamentit për Reformën e Administratës Publike;
- Arkivit të KPMSHCK-së.