



A.nr.277/2026

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.277, të datës 12.03.2026, të parashtruar nga ankuesi I.U, nga Podujeva, kundër organit të punësimit/Komunës së Podujevës, 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 A.nr.277/2026, e datës 12.03.2026, e parashtruar nga ankuesi I.U. **Anulohet** Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë për ankuesin i datës 26.02.2026, ndërsa, çështja *kthehet në rivlerësim* të organi i njëjtë.

III. Obligohet Drejtori-ja i/e Drejtorisë për Pronë, Kadastër dhe Gjeodezi, të Komunës së Podujevës, që në cilësinë e mbikëqyrëses së 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 pranimit të vendimit.

III. Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës të njoftohet me shkrim për veprimet e ndërmarra, në zbatim të këtij vendimi.

A r s y e t i m

Nëpunësi civil, I.U (tutje referuar vetëm ankuesi), më datë 12.03.2026, ka parashtruar ankesë në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, kundër Formularit për vlerësimin e rezultateve në punës të 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, ka proceduar kërkesën për përgjigje në ankesë tek Komuna e Podujevës, ndërsa, kjo e fundit, ka përcjell vetëm shkresat materiale lidhur më çështjen në procedurë ankimore.

Kolegji për Shqyrtimin dhe Vendosjen e Ankesave, për shqyrtimin e kësaj lënde ka administruar këto prova: Ankesën me numër protokolli 1277/2026 të datës 12.03.2026, e parashtruar nga ankuesja në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbimit Civil të Kosovës; Formulari për vlerësimin e rezultateve në punës i datës 26.02.2026; Raportin e njësisë kadastrat i nxjerr nga Agjencia Kadastrale e Kosovës; Lista e lëndëve të mbyllura dhe të pranuar nga zyrtarët e Drejtorisë për Pronë, Kadaster dhe Gjeodezi; Akt Emërimit të datës 22.02.2024 të ankuesit; Vendimin e datës 08.10.2024 për konfirmimin e marrëdhënies së punës; Formulari për vlerësimin e punës provuese i datës 08.10.2024; Kopjen e ID-së së ankuesit; Kërkesën për përgjigje në ankesë e datës 17.03.2026; Përgjigjen në ankesë e datës 24.03.2026; Organogramin e Komunës së Podujevës.

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 është i punësuar në Komunën e Podujevës, dhe si i njëjti sipas Akt Emërimit AE.Nr.13-016/01-0012596/24, të datës 22.02.2024, ushtron pozitën e punës *Zyrtar Ligjor* në Drejtorinë për Pronë, Kadaster dhe Gjeodezi.
- Drejtori-ja i/e Drejtorisë për Pronë, Kadaster dhe Gjeodezi, të Komunës së Podujevës, në rolin e mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë të ankuesit, më datë 26.02.2026, ka bërë vlerësimin e rezultateve në punë për ankuesin për vitin 2025 , më nivel vlerësimi “*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 26.02.2026, duke pretenduar se vlerësimi nuk është real, ngase për gjatë periudhës asnjëherë nuk kam qenë i njoftuar për ndonjë ngecje në punë, dhe ka kryer të gjitha detyrat dhe përgjatë tërë vitit vlerësues ka kryer 2144 lëndë, ndërsa zyrtarët tjerët të kësaj drejtorie edhe pse kanë kryer me pak lënë janë vlerësuar me vlerësimin arrin pritshmëritë. Vlerësimi nuk është real as në aspektin e aftësive, sepse edhe përkundër që kam respektuar të gjitha procedurat jam vlerësuar me ka nevojë për përmirësim për këtë pjesë. Kërkon që vlerësimi i rezultateve në punë të anulohet.

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 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 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 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 nëpunësitqë ka në vartësi. 9. Përfundimisht, në rastin e ndërrimit të mbikëqyrës/it përpara përfundimit të vlerësimit vjetor, secila/i mbikëqyrës/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 më provat materiale të çështjes dhe si rrjedhojë konstatoi së ankuesi ishte vlerësuar për

periudhën janar -dhjetor 2025 më notë të vlerësimit ka nevojë për përmirësim. Rrjedhimisht, vlerësues në aktin e kontestuar nuk ka dhënë ndonjë koment pse ankuesi ka dështuar të përmbush objektivat e punës dhe cilat janë mangësitë e aftësive të ankuesit në përmbushje dhe realizim të objektivave të punës. Andaj, në mungesë të komenteve dhe argumentimit, Këshilli përmes kërkesës në përgjigje në ankesa ka kërkuar nga Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore të Komunës së Podujevës, provat si në vijim: *Planin e punës për vitin 2025, për pozitën e ankuesit; Dëshmi se ka është mbajtur takimi mes mbikëqyrësit të drejtpërdrejt të ankuesit dhe ankuesit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë; Dëshmi nëse gjatë vitit 2025, mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë i ankuesit, ka dhënë ndonjë sugjerim lidhur me përmbushjen e planit të punës, apo ka pasur vërejtje lidhur me mos përmbushjen e planit; Raportet e punës të dërguara nga ankuesi; Dëshmitë mbi bazë të të cilave është bërë vlerësimi i rezultateve në punë për ankuesin; Komentet nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejt i ankuesit lidhur me vlerësimin e objektivave dhe aftësive profesionale; Strukturën organizative të Drejtorisë së Pronës, Kadastrit dhe Gjeodezisë; Sipas strukturës së Komunës kush është mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë i ankuesit; Dëshmi mbi detyrat e dhëna nga mbikëqyrësi, ndërsa, përmes përgjigjes në ankesë të datës 24.03.2026, Komuna e Podujevës ka përcjell vetëm këto prova materiale: Akt Emërimit të datës 22.02.2024; Formularin për vlerësimin e rezultateve në punë të datës 26.02.2026 për ankuesin dhe Organo gramit të Komunës së Podujevës, Njoftimin së ankuesi nuk ka asnjë vërejtje disiplinore në dosjen e personelit.*

Andaj, duke qenë se mbikëqyrësi i ankuesit në përgjigjen në ankesë nuk ka ofruar prova që argumentojnë vlerësimin e rezultateve në punë për ankuesin për vitin 2025, apo që kundër argumentojnë pretendimet ankimore të palës ankuese, atëherë, në mungesë të këtyre provave dhe dëshmive Kolegji i Këshillit nuk mund të vendosë meritorisht lidhur me pretendimin ankimor referuar vlerësimit për periudhën janar-dhjetor 2025, kështu që, vendosi që çështja të kthehet në rishqyrtim dhe rivlerësimin me obligimin që Drejtoria i/e Drejtorisë për Pronë, Kadastrë dhe Gjeodezi, të Komunës së Podujevës, në cilësinë e mbikëqyrëses së drejtpërdrejtë të ankuesit të bëjë rivlerësimin e rezultateve në punë për ankuesin për periudhën janar-dhjetor 2025, ashtu që vlerësimi të jetë i qartë dhe argumentues me prova konkret materiale, si dhe në rivlerësim ankuesit ti ofrohet mundësia e diskutimit lidhur me vlerësimin si dhe ofrimit të kundër argumenteve.

Kolegji nga shqyrtimi dhe analizimi i prova materiale të parashtruara nga palët në procedurë nuk ka arritur të vërtetojë nëse mbikëqyrësja e ankuesit ka ndërmarr ndonjë veprim në kuptim të mbikëqyrjes e vazhdueshme të rezultateve të punës të ankuesit dhe po ashtu nuk ka prova nëse është zhvilluar ndonjë takim në fund të periudhës vlerësuese në mes të ankuesit dhe mbikëqyrëses për të diskutuar rreth vlerësimit, veprime procedurale të parapara më paragrafin 6.1 dhe paragrafin 12 të nenit 52 të Ligjit Nr. 08/L-197 për Zyrat e Publikë.

Andaj, nga rrethanat dhe gjetjet si më lartë, bazuar në nenin 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, u vendosi si në dispozitiv të këtij vendimi.

Këshillë juridike: Vendimi hyn në fuqi në ditën e nënshkrimit nga Kryetarja e Kolegjit. Kundër vendimit të Këshillit, pala e pakënaqur e cila pretendon se vendimi i Këshillit nuk është i ligjshëm mund të iniciojë konflikt administrativ në Gjykatën Administrative/Departamenti i Kontesteve 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.277/2026

Avdyl BEKTESHI

Procesmbajtës

Ardita Haxhnikaj-DEMI

Kryetare Kolegjit

Vendimi i dërgohet:

- Ankuesit I.U;
- Organit të punësimit: Kryetari dhe Udhëheqësit të Burimeve Njerëzore në Komunën e Podujevës dhe
- Arkivit të KPMSHCK-së.