

KONCEPT DOKUMENTI PËR KRYEPROKUROR

Mbiemri: VUÇETAJ

Emri: LUMTURIJE

Bazuar në kompetencat ligjore të parapara për pozitën që aplikoni, ju lutem të ofroni:

I. Analizën tuaj, si vijon:

1. Si e vlerësoni gjendjen aktuale në Prokurorinë e Shtetit?

Gjendja aktuale në Prokurorinë e Shtetit të Kosovës përballet me një sërë sfidash dhe përmirësimesh të nevojshme. Disa nga elementet kryesore që vlen të theksohen janë

- **Lufta kundër korrupsionit dhe krimit të organizuar**: Këto janë çështje të ndjeshme, komplekse dhe sfiduese në Kosovë dhe për trajtimin e rasteve të tilla më efikasitet, Prokuroria e Shtetit përballet me një sërë sfidash për të ndjekur rastet të korrupsionit dhe krimit të organizuar, por shpesh përballet edhe me presion si medial ashtu edhe politik.
- **Kapacitetet e Prokurorisë**: Një nga problemet deri diku të theksuara është mungesa e kapaciteteve dhe burimeve të mjaftueshme për të trajtuar një numër të madh rastesh. Kjo përfshin si burimet njerëzore, ashtu edhe ato financiare dhe teknike, të cilat janë të kufizuara.
- **Transparenca dhe llogaridhënia**: Prokuroria është kritikuar shpesh për mungesë të transparencës në proceset e hetimeve dhe vendimmarrjeve, çka ka ndikuar në zvogëlimin e besimit të publikut në këtë institucion.

2. Si e vlerësoni gjendjen aktuale në Prokurorinë që keni aplikuar?

Gjendja aktuale në Prokurorinë e Pejës, pasqyron një sërë sfidash të ngjashme me ato të nivelit kombëtar, por ka edhe karakteristika specifike lokale:

- **Lufta kundër korrupsionit**: Në Pejë, si në të gjithë vendin, korrupsioni mbetet sfidë e rëndësishme. Prokuroria e Pejës është e angazhuar në ndjekjen e këtyre rasteve, por shpesh përballet me mungesë burimesh dhe kapaciteteve për t'i trajtuar ato në mënyrë të shpejtë dhe efektive.
- **Veprat penale kundër martesës dhe familjes e në veçanti "dhuna në familje"**: Veprat e lartcekura janë një problem dhe sfidë e madhe për gjithë Kosovën e sidomos për rajonin e Pejës, të cilat nuk adresohen në mënyrë efektive, në kohën kur kanë ndodh veprat, e në veçanti dhuna që kryhet ndaj grave dhe fëmijëve. Konsideroj që ky problem apo fenomen është në rritje në gjithë vendin, ku në pjesën dërrmuese të rasteve viktimat dhe parashtruesit e ankesave apo kallëzimeve penale janë gratë. Mirëpo edhe përkundër numrit alarmant të rasteve të trajtuara, mbetet edhe një numër i madh i rasteve që nuk lajmërohet për shkak të mungesës së besimit në organet e drejtësisë, e duke shtuar edhe rrethanat e tjera kështu që,

duhet punuar në drejtim të ngritjes së nivelit të besueshmërisë në prokurori në mënyrë që asnjë lloj i dhunës mos të mbetet i pa lajmëruar, theks të veçantë këto raste duhet të trajtohen në përputhshmëri me Konventën e Stambollit e pa përjashtuar edhe konventat e tjera të cilat garantojnë të drejtat e grave dhe të fëmijëve.

- **Numri i lartë i lëndëve të pazgjidhura:** Një sfidë e vazhdueshme është numri i lartë i lëndëve të pazgjidhura. Për shkak të mbingarkesës së lëndëve dhe resurseve të kufizuara, por edhe mungesës së prokuroreve, sidomos në Departamentin e Përgjithshëm, ka ndikuar që proceset të vonohen, çka ndikon në cilësinë e drejtësisë së ofruar dhe në besimin e qytetarëve.

3. Cilat janë mangësitë dhe sfidat kryesore të kësaj prokurorie?

Prokuroria e Pejës, si pjesë e sistemit të drejtësisë në Kosovë, përballet me disa mangësi dhe sfida, të cilat ndikojnë në funksionimin dhe performancën e saj. Disa nga mangësitë dhe sfidat kryesore që mund të përmenden janë:

- **Mungesa e burimeve të mjaftueshme, respektivisht personel i pamjaftueshëm:** Një nga sfidat më të mëdha është mungesa e prokuroreve si dhe stafit ndihmës dhe lëvizjet e tyre, gjë që shkakton mbingarkesë të çështjeve. Me një numër të kufizuar të prokuroreve kohë pas kohe dhe punonjësve administrativë, trajtimi i çështjeve mund të zgjasë më shumë, duke shkaktuar vonesa në zgjidhjen e rasteve.
- **Mbingarkesa e çështjeve dhe numri i madh i rasteve:** Me një fluks të lartë të çështjeve për të trajtuar, prokurorët në Pejë shpesh përballen me mbingarkesë të punës dhe kjo mund të rezultojë në vonesa dhe ulje të cilësisë së trajtimit të çështjeve, duke ndikuar në drejtësinë e procesit gjyqësor.
- **Koordinimi i dobët me organet e tjera të drejtësisë, me Policinë dhe Gjykatat:** Koordinimi i dobët ndërmjet prokurorisë, policisë dhe gjykatave mund të vonojë hetimet dhe ndjekjen penale të çështjeve. Mos koordinimi efikas shpesh pengon përparimin e hetimeve, veçanërisht në rastet më komplekse në mungesën e protokolleve jo të qarta për bashkëpunim të cilat çojnë në pengesa dhe keqkuptime gjatë hetimeve.

4. A mendoni se strategjitë aktuale të sistemit adresojnë nevojat e Prokurorisë për të cilën aplikoni si Kryeprokuror?

Konsiderojmë se strategjitë ekzistuese në përmirësimin e gjendjes dhe efikasitetit në Prokurori i adresojnë disa nga çështjet problematike, por jo të gjitha, pas parasysh numrin dhe volumin e lëndëve të pazgjidhura, vonesat në trajtimin e rasteve si dhe vet cilësinë e punës së kryer. Mendojmë se është i nevojshëm zbatimi me rigoroz i këtyre strategjive, duke përdorur instrumentin e tolerancës zero në të gjitha aspektet, duke filluar nga prokurorët dhe stafi, e po ashtu duhet hartuar dhe zbatuar edhe strategjitë e reja të cilat i referohen me shumë nevojave dhe problemeve momentale në Prokurorinë e Pejës.

II. Vizioni juaj në përmirësimin e punës operative në Prokurorinë që keni aplikuar?

Ju lutem listoni/përmendni veprimet e juaj afatshkurtër, afatmesme dhe afatgjate:

Përmirësimi i punës operative në Prokurorinë e Pejës kërkon një vizion të qartë dhe të strukturuar në afate të ndryshme kohore dhe atë:

○ *Vizioni afatshkurtër*

Në këtë fazë, përpjekjet duhet të përqendrohen në stabilizimin dhe optimizimin e operacioneve ekzistuese, duke trajtuar sfidat urgjente dhe përmirësuar efikasitetin në ndjekjen e çështjeve dhe zgjidhjen e lëndëve:

- **Përcaktimi i qëllimeve të qarta:** Sa më shpejtë që është e mundur, duhet të hartohet një plan i qartë lidhur me të gjitha sfidat dhe pengesat me të cilat përballlet Prokuroria e Pejës, ku do të përfshihen strategjitë të qarta në rritje të efikasitetit dhe cilësisë së punës.
- **Rritja e kapaciteteve njerëzore:** Rekrutimi i prokurorëve dhe stafit mbështetës është thelbësor për të përballuar volumin e lartë të lëndëve.
- **Shmangia e vonesave dhe përpunimi më i shpejtë i çështjeve urgjente:** Fokusimi në përpunimin më të shpejtë të lëndëve që janë të mbingarkuara ose kanë mbetur të pazgjidhura për periudha të gjata.
- **Stimulimi i zgjidhjes së lëndëve përmes procedurave alternative:** Procedurat alternative sipas KPPRK-së, janë mundësi të shkëlqyeshme për të gjitha palët në procedurën penale, pasi që ofrojnë zgjidhje të shpejta të lehta dhe efikase për trajtimin e rasteve për të cilat janë lejuar dhe lehtësojnë ngarkesën e prokurorisë dhe gjykatës duke sjell edhe përparësi për palët, e më këtë kursehet edhe koha edhe burimet financiare.
- **Identifikimi i rasteve me kohë për sekuestrim dhe konfiskim si dhe i rasteve ku mund të aplikohen procedurat sipas LKZK-së:** Trajtimi i këtyre rasteve është i rëndësishëm së veçantë si për aparatit shtetëror ashtu edhe për palët e që vonesat e tyre mund të sjellin dëme të cilat do të kenë një kosto buxhetore e që do të bien në kurriz të shtetit.

○ *Vizioni afatmesëm*

Kjo periudhë ka për qëllim ngritjen e kapaciteteve më të qëndrueshme dhe adresimin e sfidave strukturore që kërkojnë një kohë më të gjatë për zgjidhje:

- **Pavarësia institucionale dhe integriteti profesional:** Forcimi i mekanizmave të brendshëm që garantojnë pavarësinë e prokurorëve nga ndërhyrjet eventuale, duke zbatuar masa të reja për mbrojtjen e tyre.
 - **Përmirësimi i koordinimit ndërinstitutional:** Zhvillimi i marrëdhënieve më të mira dhe më të qëndrueshme me institucionet e tjera të drejtësisë, përfshirë policinë, gjykatat dhe institucionet tjera përgjegjëse. Ky bashkëpunim do të ndihmojë në hetime më të suksesshme dhe ndjekje të rasteve të ndërlikuara.
 - **Rregullimi i çështjes së masave për sigurimin e të pandehurit në procedurë:** Çështja e masës së paraburgimit është një sfidë e vazhdueshme për sistemin prokurorial dhe gjyqësor. Lidhur me çështjen e paraburgimit, institucionet e zbatimit të ligjit në Kosovë kanë marrë dhe marrin kritika të shumta lidhur me propozimin dhe caktimin e kësaj mase. Në këtë drejtim është hartuar edhe raporti i OSBE-së të tetorit të vitit 2023, ku si një prej çështjeve kryesore është ngritur fillimisht fakti se alternativat e masave të tjera shpesh herë nuk merren parasysh por propozohet masa me e rëndë, ku pjesa dërrmuese e tyre aprovohen nga gjykatat edhe për kundër mungesës së arsytimit të bazuar mirë.
- *Vizioni afatgjatë*

Në këtë fazë, vizioni duhet të përqendrohet në ndërtimin e një sistemi të qëndrueshëm, të besueshëm dhe të pavarur të prokurorisë, që funksionon në standarde të larta ndërkombëtare:

- **Arritja e objektivave përmes udhëheqjes cilësore:** Aftësitë e mira menaxheriale konsideroj se janë të rëndësishme jetike për pozitën për të cilën aplikoj, pasi që ndikojnë drejtpërdrejt në performancën e stafit dhe arritjen e objektivave. Këto aftësi nënkuptojnë krijimin e një ambienti me harmoni dhe produktivitet. Gjithashtu, vlen të përmendet edhe mënyra e komunikimit efektiv, në mënyrë të qartë, të hapur duke eliminuar keqkuptimet, pastaj motivimin dhe frymëzimin e stafit lidhur me arritjen e objektivave, identifikimin e problemeve dhe sigurimin që puna të zhvillohet pa ndërprerje, duhet shfrytëzuar në tërësi kohën dhe burimet e dhëna si dhe do të zhvillohen edhe takime me stafin në mënyrë që të njëjtit të ndihen të respektuar dhe të vlerësuar. Gjithashtu, duke pasur parasysh dinamikën e punës, konsideroj që duhet të kemi një fleksibilitet në udhëheqjen e punës për shkak të ndryshimeve të shumta momentale në profesionin tonë, duke treguar edhe aftësi të përshtatjes në rrethana të reja.
- **Standarde të larta të integritetit dhe besimit publik:** Ndërtimi i një sistemi të drejtësisë që është i besueshëm dhe transparent, me një reputacion të lartë në mesin e qytetarëve, ku qytetarët ndjehen të sigurt dhe besojnë në punën e Prokurorisë.

1. Cili është vizioni juaj për të përmirësuar punën operative gjatë mandatit tuaj?

Vizioni im si Kryeprokuror i Prokurorisë Themelore në Pejë do të ketë prioritet punën me integritet të lartë, krijimi i një ambienti motivues pune dhe mbështetja e vazhdueshme e Prokurorëve dhe stafit mbështetës si dhe theks të veçantë do ti vihet llogaridhënies dhe transparencës.

2. Cilat janë objektivat tuaja kryesore?

Objektivat kryesore për përmirësimin e punës operative në Prokurorinë Pejë lidhen me rritjen e efikasitetit, pavarësisë, llogaridhënies dhe besueshmërisë së këtij institucioni. Më poshtë janë disa nga objektivat kryesore:

- **Rritja e efikasitetit operativ:** Përmirësimi i procedurave të brendshme për përpunimin më të shpejtë të lëndëve, duke zvogëluar vonesat dhe numrin e çështjeve të pazgjidhura.
- **Lufta kundër korrupsionit:** Forcimi i kapaciteteve të prokurorëve për të ndjekur rastet e korrupsionit dhe atyre që klasifikohen si të ndërlikuar, duke përfshirë trajnime intensive dhe krijimin e stafit të specializuar. Krijimi i njësisë të specializuara brenda Prokurorisë që fokusohen ekskluzivisht në ndjekjen penale të korrupsionit të lartë dhe krimeve financiare. Reduktimi i nivelit të korrupsionit në Kosovë përmes një sistemi efikas ndjekjeje dhe dënimi, duke krijuar një ambient ku ligji është mbi të gjitha.

3. Cilat janë vështirësitë që i prisni gjatë përmbushjes së këtyre objektivave?

Realizimi i objektivave të përmirësimit të punës operative në Prokurori përballet me disa vështirësi të konsiderueshme, të cilat kanë rrënjë në faktorë institucionalë, politikë, dhe

socio-ekonomikë. Këto pengesa kërkojnë një qasje strategjike dhe bashkëpunim të gjerë për t'u kapërcyer. Më poshtë janë disa nga vështirësitë kryesore në realizimin e objektivave:

- **Kapacitetet e kufizuara njerëzore dhe teknologjike**

Pengesa: Prokuroria shpesh përballet me mungesë të burimeve njerëzore të trajnuara dhe kapacitete të mjaftueshme teknologjike. Prokurorët dhe stafi mbështetës janë të mbingarkuar me numrin e lartë të lëndëve dhe përballen me kufizime të rëndësishme në përpunimin e tyre në kohë.

Pasojë: Kjo situatë çon në vonesa në zgjidhjen e çështjeve dhe ndikon negativisht në efikasitetin dhe performancën e Prokurorisë.

- **Mungesa e besimit dhe bashkëpunimit të publikut**

Pengesa: Një tjetër sfidë është mungesa e besimit të publikut në sistemin e drejtësisë dhe në Prokurorinë e Shtetit. Ky mosbesim vjen si pasojë e perceptimeve për korrupsion, mungesës së transparencës dhe vonesave të vazhdueshme në hetime.

Pasojë: Pa mbështetjen dhe besimin e qytetarëve, është e vështirë për Prokurorinë të funksionojë në mënyrë efektive dhe të kryejë hetime të suksesshme, veçanërisht në rastet kur duhen dëshmi ose bashkëpunim nga qytetarët.

4. Si do t'i tejkaloni ato?

Tejkalimi i vështirësive në përmirësimin e punës të Prokuroritë të Shtetit kërkon një qasje të integruar dhe shumëdimensionale, e cila duhet të përfshijë reforma të brendshme, bashkëpunim ndër-institucional, dhe rritje të përgjegjshmërisë. Më poshtë janë disa hapa dhe strategji në tejkalimin e këtyre sfidave:

- **Ndryshime të brendshme për përmirësimin e kulturës së punës:** Krijimi i një atmosfere të re brenda Prokurorisë që nxit meritokracinë, përgjegjshmërinë dhe transparencën. Kjo mund të arrihet përmes trajnimeve për stafin, rritjes së ndjenjës së përgjegjësisë dhe vlerësimit të performancës.
- **Inkurajimi i inovacionit dhe ndryshimeve:** Promovimi i një qasjeje që mirëpret ndryshimet dhe inovacionin përmes udhëheqësisë efektive dhe mbështetjes së qartë nga strukturat drejtuese të Prokurorisë.
- **Programet e trajnimit për specializim:** Trajnimi i prokurorëve në fusha specifike si krimi financiar, krimi kibernetikë, krimi ndërkombëtar dhe korrupsioni i lartë do të sigurojë që ata të jenë të përgatitur për të trajtuar raste të ndërlikuara.

III. Vizioni juaj për të avancuar administratën në Prokurorinë që keni aplikuar; Ju lutem renditni hapat konkret që do t'i ndërmerrnit gjatë mandatit tuaj:

1. Cilat janë metodat dhe mënyrat tuaja për avancimin e stafit administrativ?

Përmirësimi i punës së administratës së Prokurorisë është thelbësor për rritjen e efikasitetit të përgjithshëm të këtij institucioni dhe për mbështetjen e funksionimit më të mirë të sistemit të drejtësisë. Ky përmirësim kërkon ndërhyrje në disa fusha, duke përfshirë reformimin e strukturave organizative, rritjen e aftësive të stafit dhe vendosjen e praktikave të mira për menaxhimin e burimeve dhe lëndëve.

Ja cilët janë disa nga hapat kryesorë për përmirësimin e administratës së Prokurorisë:

- **Analizimi i strukturës aktuale:** Të bëhet një analizë e plotë e strukturës organizative aktuale për të identifikuar pikat e dobëta dhe mangësitë. Kjo do të ndihmojë për të parë se cilat departamente ose seksione kanë nevojë për përforsim, ose cilat procese janë të tepërta ose të ngadalta.
- **Inkurajimi i meritokracisë dhe llogaridhënies:** Promovimi i stafit në bazë të aftësive dhe përkushtimit, duke eliminuar çdo bindje që nuk krijon një kulturë llogaridhënieje në institucion.
- **Vendosja e kanaleve të qarta të komunikimit:** Të krijohen procedura standarde për komunikimin midis departamenteve të ndryshme dhe niveleve të ndryshme të administratës për të përmirësuar koordinimin dhe shkëmbimin e informacionit në kohë reale.

2. Si planifikoni ndarjen e barabartë të punës për stafin administrativ?

Planifikimi i ndarjes së punës së stafit administrativ është një proces kyç për të siguruar funksionimin efikas të administratës së Prokurorisë. Ndarja e punës duhet të bëhet duke pasur parasysh aftësitë, përvojën dhe kualifikimin e stafit, si dhe kërkesat dhe nevojat e institucionit. Një plan i mirë i ndarjes së punës ndihmon në reduktimin e mbingarkesës, evitimin e dublimit të detyrave dhe përmirësimin e performancës së përgjithshme.

- **Analiza e detyrave dhe përgjegjësi**

Identifikimi i detyrave të çdo pozicioni: Duhet të bëhet një analizë e plotë e detyrave dhe përgjegjësi për secilin rol brenda administratës. Kjo përfshin përshkrimin e qartë të punës për çdo pozicion, në mënyrë që të dihet se cilat detyra duhet të përmbushen nga çdo punonjës.

Përcaktimi i prioriteteve: Dallimi i detyrave prioritare nga ato sekondare është i rëndësishëm për të organizuar më mirë kohën dhe për të siguruar që burimet kryesore të fokusohen në detyrat më të rëndësishme.

- **Vlerësimi i aftësive dhe kapaciteteve të stafit**

Vlerësimi i aftësive të stafit: Duhet të bëhet një vlerësim i aftësive të stafit aktual për të siguruar që detyrat të ndahen në përputhje me ekspertizën dhe përvojën e tyre. Kjo ndihmon në përshtatjen e detyrave me kapacitetet e individëve, duke maksimizuar efikasitetin.

Identifikimi i nevojave për trajnim: Nëse stafi ka nevojë për përmirësimin e aftësive për të përmbushur detyrat e caktuara, atëherë duhen organizuar trajnime të posaçme për rritjen e aftësive teknike dhe menaxheriale të stafit administrativ.

- **Ndarja e detyrave në mënyrë të drejtë dhe të balancuar**

Shmangia e mbingarkesës së punës: Është e rëndësishme që puna të ndahet në mënyrë të drejtë, duke marrë parasysh kapacitetet dhe ngarkesën aktuale të çdo punonjësi. Ndarja e barabartë e punës ndihmon në reduktimin e stresit dhe mbingarkesës, si dhe përmirëson produktivitetin.

Sigurimi i fleksibilitetit: Detyrat duhet të jenë të ndara në mënyrë të tillë që të ketë fleksibilitet për të reaguar ndaj situatave emergjente ose të papritura, duke bërë që ndarja e punës të jetë dinamike dhe të përshtatet me nevojat në kohë reale.

- **Monitorimi dhe vlerësimi i performancës**

Monitorimi i vazhdueshëm i përparimit: Mbikëqyrësit duhet të monitorojnë përparimin e detyrave për të siguruar që ato po kryhen në kohë dhe me cilësi të duhur. Kjo mund të

bëhet përmes raporteve periodike ose takimeve të rregullta të stafit.

- **Sigurimi i llogaridhënies dhe përgjegjësive**

Krijimi i mekanizmave për llogaridhënie: Çdo anëtar i stafit duhet të jetë përgjegjës për detyrat që i janë ndarë dhe duhet të raportojë për përparimin dhe pengesat që has gjatë përmbushjes së tyre.

Planifikimi i ndarjes së punës së stafit administrativ duhet të fokusohet në organizimin e qartë të detyrave, përdorimin efikas të burimeve, bashkëpunimin e mirë dhe monitorimin e vazhdueshëm të performancë. Kjo ndarje duhet të sigurojë që puna të jetë e drejtë dhe e balancuar, të përputhet me aftësitë e stafit, dhe të promovohet një mjedis pune ku detyrat kryhen në mënyrë të organizuar dhe efikase.

3. Si planifikoni të përmirësoni llogaridhënien dhe profesionalizmin e stafit administrativ?

Planifikimi i llogaridhënies dhe profesionalizmit të stafit administrativ është thelbësor për të garantuar funksionimin efektiv dhe të përgjegjshëm të administratës. Llogaridhënia ndihmon në mbajtjen e standardeve të larta etike dhe profesionale, ndërsa profesionalizmi i stafit rrit cilësinë dhe efikasitetin e punës së përditshme.

- **Vendosja e standardeve të qarta të llogaridhënies**

Përkrahimi i qartë i detyrave dhe përgjegjësive: Çdo anëtar i stafit duhet të ketë një përkrahim të qartë të detyrave dhe përgjegjësive që mban. Kjo ndihmon në përcaktimin e qartë të pritshmërive dhe në mbajtjen e një sistemi llogaridhënieje të fortë.

Politika dhe rregullore të brendshme për llogaridhënie: Duhet të hartohen politika të qarta për mënyrën se si punonjësit duhet të raportojnë dhe për të siguruar që të gjitha detyrat kryhen me përgjegjësi të plotë. Këto rregullore duhet të jenë transparente dhe të njohura për të gjithë e të gjitha këto të arrihen në koordinim me përgjegjësinë e administratës.

- **Përmirësimi i procedurave të mbikëqyrjes dhe raportimit**

Raportim i rregullt dhe transparent: Stafi duhet të raportojë në mënyrë periodike për detyrat që kanë përmbushur, progresin dhe sfidat e hasura. Këto raporte duhet të përfshijnë afate të caktuara për përfundimin e detyrave dhe rekomandime për përmirësim.

- **Vendosja e mekanizmave për feedback dhe përmirësim të vazhdueshme**

Identifikimi i sfidave dhe vendosja e planit të veprimit: Kur ndodhin probleme ose performanca nuk përmbush standardet, duhet të krijohet një plan veprimi për t'i tejkaluar këto sfida. Kjo përfshin vendosjen e afateve për përmirësim dhe mbështetje shtesë për stafin.

- **Sigurimi i një kulture organizative të llogaridhënies dhe profesionalizmit**

Promovimi i një etike të fortë pune: Llogaridhënia duhet të bëhet pjesë e kulturës së punës brenda organizatës. Kjo përfshin respektimin e të gjitha standardeve etike dhe profesionale, si dhe promovimin e një ambienti pune të drejtë dhe të hapur.

Ndërgjegjësimi për rëndësinë e integritetit: Stafi administrativ duhet të kuptojë se profesionalizmi dhe llogaridhënia janë të lidhura ngushtë me integritetin personal dhe profesional, duke u ndihmuar të kuptojnë përgjegjësitë e tyre ndaj publikut dhe institucionit.

- **Përmirësimi i komunikimit dhe transparencës në punë**

Transparenca në detyrat dhe objektivat: Detyrat dhe objektivat e stafit duhet të jenë të qarta dhe transparente, duke siguruar që të gjithë anëtarët e ekipit janë të vetëdijshëm për rolet dhe përgjegjësitë e tyre, rritet llogaridhënia dhe shmanget konfuzioni.

Vendosja e proceseve disiplinore: Në raste të shkeljeve të llogaridhënies ose sjelljes jo profesionale, duhet të iniciohen procese disiplinore të qarta, të cilat sigurojnë ndjekjen e drejtë dhe transparente të rasteve.

IV. Hapat që do të ndërmerrni në përmirësimin e integritetit dhe llogaridhënies në Prokurorinë që keni aplikuar dhe besimin e publikut?

Ju lutem listoni/ përmendni veprimet e juaj afatshkurtër, afatmesme dhe afatgjate:

1. Përvoja e juaj e deri tanishme?

Përvoja ime si Prokuror i Shtetit që nga viti 2012 si në Departamentin e Përgjithshëm ashtu edhe në Krime të Rënda, për një kohë edhe si udhëheqës i Departamentit të Përgjithshëm, e në disa raste edhe si mentor e si udhëheqës i grupeve të punës ekipore e duke shtuar edhe të qenit si koordinator në kategoritë e ndryshme të veprave penale dhe përvoja ime shumë vjeçare si juriste në pozita udhëheqëse dhe koordinuese në nivelin e pushtetit lokal si dhe përvoja e bashkëpunimit për zbatim të projekteve si ligjëruese si me OSCE dhe me ICITAP, më kanë kompletuar që të jem fillimisht një personalitet me aftësi shumë dimensionale dhe njohëse e mirë e të gjitha sistemeve, e që vlerësoj që e gjithë përvoja ime e deri tanishme ka qenë tregues i sukseseve si rezultat i përkushtimit dhe punës time të palodhshme.

2. Hapat që do të ndërmerrni për të ngritur nivelin e besueshmërisë në Prokurorinë tuaj duke vënë baraspeshë mes transparencës dhe konfidencialitetit të procedurës?

Për të ngritur nivelin e besueshmërisë në Prokurori, është thelbësore të vendoset një baraspeshë efektive mes transparencës dhe ruajtjes së konfidencialitetit të procedurave hetimore dhe gjyqësore. Publiku ka nevojë të dijë se institucionet ligj zbatuese janë të përgjegjshme dhe veprojnë me integritet, ndërkohë që disa aspekte të procesit hetimor dhe gjyqësor duhet të mbrohen për të garantuar të drejtat e palëve.

- **Zbatimi i rregullave të qarta për transparencën**

Publikimi i informacionit të përgjithshëm mbi rastet: Mund të publikohet informacion bazik dhe i përgjithshëm për rastet që trajtohen nga Prokuroria, duke përfshirë natyrën e çështjes, fazën procedurale dhe veprimet ligjore, pa zbuluar detaje që mund të dëmtojnë hetimet ose të drejtat e palëve të përfshira.

Vendosja e protokolleve për ndarjen e informacionit: Duhet të zhvillohen protokolle të qarta për ndarjen e informacionit me publikun dhe mediat, duke përfshirë kur dhe si duhet të jepen njoftime publike, çfarë përmbajtje mund të publikohet, dhe cilat informacione duhet të mbeten konfidenciale dhe gjithnjë në përputhje me strategjinë për komunikim të sistemit prokurorial.

- **Balancimi i transparencës me ruajtjen e konfidencialitetit të hetimeve**

Respektimi i konfidencialitetit të hetimeve në fazat kritike: Hetimet penale kanë faza kritike ku ruajtja e konfidencialitetit është e domosdoshme për të mos dëmtuar procesin e drejtësisë, duhet të sigurohet që informacionet që mund të dëmtojnë hetimet ose të drejtat

e palëve të mos publikohen pa miratim.

- **Monitorimi i punës së Prokurorisë nga organizatat e pavarura**

Bashkëpunimi me organizatat e monitorimit: Bashkëpunimi me organizata të pavarura të monitorimit të drejtësisë dhe të drejtave të njeriut mund të ndihmojë në rritjen e besueshmërisë së publikut në punën e Prokurorisë. Raportet e tyre të pavarura mund të sigurojnë që institucionet janë të përgjegjshme dhe transparente.

Zbatimi i rekomandimeve të auditimeve të jashtme: Çdo rekomandim që vjen nga auditimet e jashtme ose raportet e monitorimit duhet të merret seriozisht dhe të përkthehet në përmirësime konkrete në mënyrën e operimit.

3. Çfarë planifikoni të ndërmerri për të siguruar punë cilësore në Prokurorinë tuaj?

Për të siguruar një punë cilësore në Prokurori, është thelbësore të ndërmerren masa që përmirësojnë efikasitetin, profesionalizmin dhe transparencën e veprimeve ligjore.

- **Ngritja e një kulture të fortë etike dhe integriteti**

Kodi i etikës dhe trajnime për integritetin: Implementimi i kodit të etikës dhe integritetit për prokurorët dhe stafin, i cili duhet të jetësohet nga të gjithë. Trajnimet e rregullta për etikën profesionale dhe përgjegjësinë ligjore ndihmojnë në parandalimin e korrupsionit dhe sjelljeve të papranueshme.

Politika për parandalimin e konflikteve të interesit: Zbatimi i politikave të rrepta për të identifikuar dhe shmangur konfliktet e interesit për prokurorët dhe stafin ndihmës. Transparenca në këtë drejtim ndihmon në rritjen e besimit të publikut.

- **Përmirësimi i transparencës dhe raportimit publik**

Komunikim më i hapur me mediat dhe publikun: Përmirësimi i marrëdhënieve me publikun për të ofruar informacion të saktë dhe në kohë mbi çështjet që kanë interes të madh publik, duke ruajtur konfidencialitetin në të gjitha rastet me ndjeshmëri të lartë.

- **Ngritja e sistemeve për menaxhimin e rasteve dhe gjykimeve të ndërlikuara**

Menaxhimi efektiv i rasteve të mëdha: Zhvillimi i metodave dhe mjeteve për menaxhimin e rasteve të komplikuar dhe me interes të madh publik, për të siguruar që çështjet të trajtohen në mënyrë efikase dhe të drejtë, pa vonesa të panevojshme.

- **Implementimi i një sistemi efektiv të monitorimit dhe auditimit të brendshëm**

Monitorimi i brendshëm dhe auditimi i punës: Zhvillimi i mekanizmave për monitorimin e punës së prokurorëve dhe stafit administrativ, duke përfshirë auditime të brendshme dhe mbikëqyrje të rregullt për të siguruar cilësinë e lartë të procedurave dhe vendimmarrjes.

Reagimi ndaj feedback-ut dhe ankesave: Një sistem efektiv për të mbledhur feedback nga publiku dhe për të adresuar ankesat mbi mënyrën e funksionimit të Prokurorisë. Përgjigja e shpejtë ndaj ankesave do të rrisë besimin publik dhe do të sigurojë përmirësime të vazhdueshme si dhe marrja në konsideratë e reagimeve të arsyeshme.

4. Çfarë planifikoni të përmirësoni në llogaridhënien e përgjithshme në Prokurorinë tuaj?

Përmirësimi i llogaridhënies në Prokurori është kyç për të siguruar që ky institucion të funksionojë me transparencë, përgjegjësi dhe integritet. Llogaridhënia forcon besimin publik dhe rrit efikasitetin e operacioneve të brendshme, duke garantuar që vendimet dhe

veprimet e prokurorëve dhe stafit të mbahen në standarde të larta. Ja disa hapa dhe strategji për të përmirësuar llogaridhënien në Prokurori:

- **Zbatimi i një sistemi të fortë për vlerësimin e performancës (i brendshëm)**

Krijimi i treguesve të qartë të performancës Treguesit kyç të performancës duhet të përcaktohen qartë për të matur rezultatet e prokurorëve dhe stafit administrativ. Këtu mund të përfshijnë numrin e çështjeve të përfunduara, kohën e trajtimit të çështjeve, cilësinë e hetimeve dhe rezultatet në ndjekjet penale.

- **Transparenca në vendimmarrje dhe komunikim publik**

Mekanizmat për të komunikuar me publikun dhe mediat: Përmirësimi i transparencës përmes komunikimit të qartë me publikun dhe mediat. Kjo përfshin njoftime për shtyp, konferenca periodike dhe një qasje të hapur për të adresuar pyetjet ose shqetësimet nga qytetarët.

- **Politika të qarta për parandalimin dhe menaxhimin e konfliktit të interesit**

Politika strikte për menaxhimin e rasteve të konfliktit të interesit: Krijimi i rregullave të qarta për menaxhimin e situatave kur një prokuror ka një konflikt interesi në një çështje dhe përjashtimi të bëhet vetëm në rastet e parapara me dispozita ligjore.

Politikat disiplinore për shkeljet: Nëse një prokuror ose anëtar i stafit kryen një shkelje, duhet të ketë politika disiplinore të qarta dhe të zbatueshme. Kjo përfshin hetimin e brendshëm dhe marrjen e masave dhe adresimin e tyre në rast të shkeljeve të rënda.

- **Përmirësimi i bashkëpunimit dhe mbikëqyrjes nga organet e tjera**

Mbikëqyrje nga organet e tjera të drejtësisë: Bashkëpunimi me organet e tjera të drejtësisë, si Gjykatat dhe Policia, për të siguruar një rrjedhë të qëndrueshme dhe transparente të punës. Mbikëqyrja e ndërsjellë mund të ndihmojë në ndarjen e përgjegjësisë dhe identifikimin e çështjeve që kërkojnë ndërhyrje.

Vlerësimi dhe rekomandimet nga organizatat ndërkombëtare: Përfitimi nga rekomandimet dhe vlerësimet e organizatave ndërkombëtare që merren me mbikëqyrjen e sistemit të drejtësisë. Këto raporte ndihmojnë në identifikimin e zbrazëtirave dhe përmirësimin e mëtejshëm të transparencës dhe llogaridhënies.

- **Inkurajimi i kulturës së përgjegjësive dhe transparencës në çdo nivel**

Përgjegjësia kolektive dhe individuale: Të gjithë anëtarët e Prokurorisë duhet të kuptojnë rëndësinë e llogaridhënies dhe transparencës në punën e tyre. Inkurajimi i një kulture ku të gjithë ndihen përgjegjës për veprimet e tyre dhe për cilësinë e punës që kryejnë është thelbësor.

Promovimi i një qasjeje të hapur për përmirësim të vazhdueshëm: Krijimi i një mjedisi ku përmirësimi i vazhdueshëm dhe marrja e feedback-ut përmbajnë vlera kryesore. Kjo do të ndihmojë në zhvillimin e një institucioni që është gjithmonë i gatshëm të përshtatet dhe të përmirësohet.

Deklaroj se përmbajtjen e këtij Koncept dokumenti e kam përgatitur vet, dhe jam në dijeni se Koncept dokumenti i Kryeprokurorit të emëruar do të publikohet në ueb faqe.

Nënshkrimi: _____

Datë: _____

07.11.2024