

**FORMULARI NUMËR 3**  
**KONCEPTDOKUMENTI PËR KRYEPROKUROR**

<b>Mbiemri:</b>	<b>DEMA</b>
<b>Emri:</b>	<b>ATDHE</b>

**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 Prokurorin e Shtetit?
2. Si e vlerësoni gjendjen aktuale në prokurorinë, për të cilën keni aplikuar?
3. Cilat janë mangësitë dhe sfidat kryesore të kësaj prokurorie?
4. A mendoni se strategjitë aktuale të sistemit adresojnë nevojat e Prokurorisë për të cilën aplikoni si Kryeprokuror?

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

Ju lutem listoni/përmendni veprimet tuaja afatshkurtra, afatmesme dhe afatgjata:

1. Cili është vizioni juaj për të përmirësuar punën operative gjatë mandatit tuaj?
2. Cilat janë objektivat tuaja kryesore?

3. Cilat janë vështirësitë që prisni gjatë përbushjes së këtyre objektivave?
4. Si do t'i tejkalonit ato?

### **III. Vizioni për të menaxhuar personelin në sistemin prokurorial**

Ju lutem renditni hapat konkretë që do t'i ndërmerrnit gjatë mandatit tuaj:

1. Cili është modeli juaj në menaxhimin e stafit?
2. Si planifikoni ndarjen e barabartë të punës për stafin?
3. Si planifikoni të përmirësoni llogaridhënien dhe profesionalizmin e stafit?

### **IV. Hapat që do të ndërmerrni për përmirësimin e integritetit dhe llogaridhënies së sistemit dhe besimit të publikut?**

Ju lutem listoni/përmendni veprimet tuaja afatshkurtra, afatmesme dhe afatgjata:

1. Hapat që do të ndërmerrni për të ngritur nivelin e besueshmërisë në Prokurorinë tuaj, duke vënë baraspeshë mes transparencës dhe konfidencialitetit të procedurës?
2. Çfarë planifikoni të ndërmerrni për të siguruar punë cilësore në Prokurorinë tuaj?
3. Çfarë planifikoni të përmirësoni në llogaridhënien e përgjithshme në Prokurorinë tuaj?

Konceptdokumenti nuk duhet të përmbajë më shumë se 10 faqe me shkrim e llojit Book Antiqua, madhësia 12, hapësira njëshe.

Marrë për bazë se numri i prokurorëve vjen duke u shtuar, poashtu edhe stafi administrativ kompletohet me numër si dhe numri i rasteve të ndjekjeve penale vjen vazhdimisht duke u rritur, janë sinjale të mira të cilat japin shpresë se Prokuroria është duke i vendosur themelet që të vazhdohet edhe më tutje me zhvillimin e kapaciteteve të saj, si në nivel profesional, poashtu edhe të resurseve njerëzore dhe ngritjes në nivelin më të lartë të autonomisë së saj, e cila garantohet me Kushtetutë dhe ligjet e aktet nënligjore në fuqi.

Sfida më e madhe i sistemit prokurorial edhe më tutje ngelet luftimi i korrupsionit dhe krimit të organizuar. Këto dy komponente jo vetëm se nuk japin shenja se janë duke u zvogëluar, por përkundrazi ka tendencë të rritjes. Megjithë punën e vazhdueshme dhe të mirë të një pjese të madhe të prokurorëve, megjithë tentimin që këto dukuri të bien në nivel më të ulët, është më se e vështirë të arrihet qëllimi.

Në Raportin e Progresit për Kosovën, në vazhdimësi thuhet se lufta kundër korrupsionit në Kosovë është në fazë të hershme por që ka përparim krahasuar me vitet paraprake. Në Indeks të Përceptimit të Korrupsionit të publikuar nga Transparency International, Kosova radhitet e fundit prej vendeve që kanë përparim. Kosova është notuar vazhdimisht më mirë se vitin paraprak, kurse vlerësimi bëhet sipas metodologjisë së Transparency International, që bëhet në një shkallë ku 100 pikë do të thotë se një vend 'perceptohet shumë i pastër' kurse zero pikë do të thotë 'perceptohet shumë i korruptuar'.

Në bazë të këtyre shënimeve, mund të nxirret një pasqyrë e përafërt e situatës momentale dhe mund të kuptohet se sa e vështirë është për prokurorët të ballafaqohen me këto sfida. Me rëndësi është që sistemi prokurorial të jetë sa më pak i ndikuar dhe të vazhdojë të rritet edhe më tepër pavarësinë e saj.

Poashtu, do të kërkoj që çdo veprim drejt luftimit të dukurive negative e në shoqërinë tonë e që paraqesin vepra penale që bien në kompetencë tonë, të paraqitet në mënyrë reale dhe ashtu siç është, duke e marrë për bazë burimi informacionin zyrtar.

I tërë mekanizmi dhe metodologjia që u përmend deri më tani në këtë dokument, do të vihet në shërbim të luftimit të këtyre dukurive negative dhe veprave tjera penale të cilat janë kompetencë ekskluzive e PSRK-së.

Cështje tjetër e cila duhet të zhvillohet, e e cila momentalisht nuk është në nivel të kënaqëshëm është buxheti të cilën duhet ta ketë prokuroria e Shtetit. Me buxhetin momental, e i cili është shumë i vogël, Prokurorisë i pamundësohet zhvillimi dhe investimi në të ardhme të sigurt dhe në qëndrueshmërinë e autonomisë së saj.

Për më tepër, sipas mendimit tim, Prokuroria e Shtetit duhet të ketë linjë e vet të pavarur buxhetore, që në asnjë mënyrë mos të ketë kontakt me pushtetin ekzekutiv, në këtë aspekt. Duhet të jetë vet Prokuroria e Shtetit ajo e cila duhet të identifikojë, hulumtoj dhe kërkoj buxhet të mjaftueshëm për realizimin e qëllimit të vet ligjor si institucion, e që natyrshëm do të reflektohet edhe në Prokurorinë Speciale.

Zvogëlimi i numrit të lëndëve paraqitet një sfidë tjetër. Me gjithë rritjen e numrit të prokurorëve koheve të fundit, edhe më tutje është evidente se ka ende numër të konsiderueshëm të lëndëve të cilat duhet të përfundojnë.

Në këtë drejtim, shfaqet si domosdoshmëri rritja e numrit të Prokurorëve dhe stafit mbështetës.

Është e vërtetë se në vazhdimësi investohet në zhvillimin e vazhdueshëm ligjor të Prokurorëve, ashtu që mbahen trajnime, seminare e konferenca të ndryshme për këtë qëllim, qofshin ato të organizuara nga niveli nacional i njohësve të fushave të caktuara, e poashtu edhe nga niveli ndërkombëtar.

Megjithate, konkludoj se shumë trajnime, në materie janë të "thata" dhe prandaj, Prokuroria e Shtetit dhe PSRK duhet të bëjnë identifikim e saktë dhe përzgjedhjen e ndjekësve të këtyre trajnimeve të caktuara sipas nevojës dhe pozitës aktuale të cilën e mban një prokuror i caktuar.

Pra, trajnimet duhet të jenë të dizajnuara në atë formë, që plotësojnë nevojat konkrete, të jenë produktive, të cilat lidhen direkt me punën e prokurorëve dhe të cilat përkojnë me realitetin në të cilën ndodhet vendi.

I njëjti konstatim si më lartë vlen edhe për Prokurorinë ku aplikoj. Pothuajse situatë identike paraqitet në këtë Prokurori, ku, duke pasur parasysh rëndësinë e saj, duhet që të rritet buxheti, të shtohet numri i prokurorëve, i stafit mbështetës si dhe trajnimet dhe seminarët të organizohen me qëllim të qartë dhe të jenë të nevojshëm për Prokurorët.

Poashtu, kjo Prokurori duhet në mënyrë urgjente të bëj ndarjen e plotë të lëndëve në departamente të cilat vecse janë të krijuara. Kjo për faktin se puna definohet më mirë, caktohen prokurorët që të punojnë me një kategori të caktuar të lëndëve si dhe ngritja e tyre e vazhdueshme profesionale do të fokusioet në këtë kategori veprash penale, me fjalë tjera arrijmë të bëjmë profilizimin e prokurorëve.

Është e vërtetë se strategjitë aktuale në përgjithësi i adresojnë të gjitha këto probleme të cilat i identifikova si më lartë, dhe ate sic përshkruhet në planin e punës të Prokurorit të Shtetit për vitin 2018 (10 pikat kryesore), me të cilat në plotëni pajtohem, mirëpo të njëjtat në afat sa më të shpejt duhet të realizohen dhe të vehen në praktikë në mënyrë sa më efikase.

Lidhur me çështjen e menaxhimit të stafit, ndarjes së barabartë të punës dhe llogaridhënies dhe profesionalizimit të stafit nga ana ime, konkludoj se do të bazohet në katër pika kryesore.

1. Modeli i ashtuquajtur "largpamës". Kjo bazohet në faktin se një menaxher vizionar komunikon një qëllim dhe drejtim në të cilin punonjësit besojnë, gjë që bind ekipin të punojë shumë për të ekzekutuar vizionin. Pasi të vendos vizionin e ekipit dhe strategjinë gjithëpërfshirëse, menaxherët i lënë punonjësit e tyre të punojnë me kushtet e tyre, për sa kohë që janë produktivë.
2. Demokratik. Në bazë të këtij modeli unë do të i lë prokurorët dhe stafin që të diskutojnë lirshëm lidhur me vështirësitë dhe problemet me të cilat mund të ballafaqohen, duke çmuar vlerat e secilit dhe duke i marrë në konsideratë propozimet e secilit prokuror. Çdo takim i imi në baza ditore apo javore, do të jetë i hapur që për një çështje të caktuar profesionale apo ndonjëherë edhe organizative e këto takime do të konsiderohet të jenë "tryezë" diskutimi dhe

ballafaqimi idesh, me qëllimin e vetëm, se si të arrihet rezultat i dëshirueshëm për Prokurorinë në përgjithësi.

3. Transformues, ku unë do të jem inovator, ashtu që do të merren përvojat më të mira të sistemeve të ndryshme dhe të njëjtat, ajo çka është e mundur dhe ligjërish e zbatueshme, të vihet në punë dhe të zbatohet edhe nga ne. Poashtu, ndryshimi dhe zhvillimi është proces i vazhdueshëm, prandaj ky proces nuk guxon assesi të ndalet, por përkundrazi duhet të jetë motiv për prokurorët dhe stafin mbështetës, që në vazhdimësi të përmirësojnë vetveten në aspekt profesional dhe të punës ekipore.
4. Roli i trajnerit – ku gjatë tërë kohës do të motivoj stafin për punën e bërë, ashtu që nëpërmjet kësaj metode, edhe të tjerët indirekt të marrin mesazhin se në të njëjtën mënyrë dhe efikasitet duhet të qasen punës. Në këtë drejtim ndarja e punëve do të bëhet në mënyrë të barabartë, sipas rradhës do të pranohen lëndët, lëndët të cilat do të pranohen do të trajtohen nga departamenti i caktuar, kompetencë e së cilës do të jenë. Marrë për bazë se prokurorët janë të pavarur në punën e tyre, assesi nuk do të përdor metodën e presionit apo ndonjë formë tjetër negative lidhur me punën e tyre. Në qoftëse në ndonjë rast të caktuar mund të ketë ngecje, do të flas personalisht me ate prokuror për vështirësitë e mundshme apo problemet me të cilat mund të jetë ballafaquar e si rezultat i kësaj ka ardhur deri te ngecja në një rast të caktuar.

Pas identifikimit, do të ofroj të gjitha kapacitetet e mia si profesionale apo edhe ndihmë tjetër, si p.sh puna ekipore, që në rastet e ngecjeve, përmirësimi të jetë sa më i shpejt dhe mos të ndikoj negativisht në rezultatin përfundimtar të ndonjë rasti apo çështje të caktuar që do të trajtohet nga kjo Prokurori.

Planifikimi dhe organizimi janë dy funksionet kryesore të çdo pune. Efikasiteti dhe produktiviteti varet nga organizimi i vetvetes, punës, kohës, stafit dhe aspekteve tjera me rëndësi që ndërlidhen me këto aftësi. Nisur nga përvoja ime e deritanishme, jo vetëm si prokuror, jam ballafaquar shpeshherë gjatë karrierës sime si menaxher, me këto dy komponentë të rëndësishme të menaxhmentit.

Kam bërë planifikime të efektshme, të cilat me kanë lejuar të realizoj qëllime të rëndësishme dhe të korr rezultate të cilat mua më janë dashur si dhe kam planifikuar në atë mënyrë që të përgatitem të përballem në mënyrë sa më efektive me sfidat dhe ndryshimet, e të cilat janë proces i vazhdueshëm dhe i pandalshëm i zhvillimit të një organizate të caktuar.

Përpos këtyre dy komponenteve menaxheriale, jashtëzakonisht me rëndësi është edhe profesionalizmi, pra njohja konkrete e punës të cilën do ta udhëheqësh.

Këto që u thanë më lartë, janë cilësi të cilat unë i posedoj, mund të i aplikoj dhe me bindje e them se edhe do të prodhojnë rezultate konkrete në drejtim të zhvillimit të mëtutjeshëm të PSRK-së.

Këto aftësi i kam fituar nga përvoja ime praktike gjatë viteve të përvojës sime si dhe studimeve, trajnimeve dhe punëtorive të ndryshme të cilat ndërlidhen me këtë temë dhe të cilat unë i kam përfunduar me sukses të plotë.

Duke qenë se në PSRK ballafaqohemi me raste specifike, planifikoj që rastet të trajtohen me prioritet dhe atë nga ato më të rënda. Poashtu, duke qenë se edhe numri i prokurorëve kohëve të fundit është rritur, është një nga prioritetet e mia që të krijohen departamente të veçanta, të përbërë nga një numër i caktuar i prokurorëve, të cilët do të punojnë vetëm me lëndë të caktuara. P.sh. prokurorët të cilët do të caktohen të punojnë në Departamentin e Krimeve të luftës, nuk do të pranojnë raste të tjera, por ekskluzivisht do të merren vetëm me raste të cilat bien në kompetencën e tyre si departament.

Vet kjo ndarje, determinon edhe çështjen e profilizimit të prokurorëve në departamente të caktuara. Do të bëhet investim në specializimin e tyre, e në të cilin drejtim do të propozoj dhe organizoj trajnime të vazhdueshme.

Këto trajnime dhe konferenca do të organizohen me ekspertë vendor dhe ndërkombëtar, duke i'u kërkuar fillimisht për çdo trajnim, kurikulën si dhe përvojën e përgatitjen profesionale për çdo trajnues.

Në aspekt të fondeve, do të shfrytëzohen ato të PSRK, Prokurorisë së Shtetit dhe ndërkombëtare. Ka shumë përfaqësi diplomatike në Kosovë të cilat japin fonde me qëllimin e vetëm ngritjen e kapaciteteve të Prokurorëve, prandaj edhe do të kërkohen me qëllimin e vetëm, atë të ngritjes së vazhdueshme profesionale të Prokurorëve.

Ngritja profesionale do të vlej edhe për pjesën tjetër të stafit, si bashkëpunëtorët, zyrtarët ligjor, ekspertët antikorrupsion, e të cilët do të jenë pjesë e vazhdueshme e trajnimeve dhe arsimit të vazhdueshëm profesional. Të gjitha këto veprime do të ndikojnë në arritjen e rezultateve të vazhdueshme pozitive dhe ngritjen e performancës së PSRK-së si dhe besimit në punën tonë si nga Prokuroria e Shtetit ashtu edhe nga qytetarët e Kosovës në veçanti.

Për sa i përket planifikimit të punës, këtë çështje veçse e shpjegova në pikën 1 të këtij koncept dokumenti, kurse lidhur me hartimin dhe përgatitjen e raporteve si kreu administrativ i prokurorisë në ushtrimin sa më efikas dhe efektiv të përgjegjësive, do të përdor këto hapa:

Hapi 1: Do të vendos mbi "Termet e Referencës", pra identifikimi i pyetjeve, Për çfarë bëhet fjalë?, Çfarë saktësisht nevojitet?, Pse është e nevojshme?, Kur duhet ta bëj atë?, Kush është ai, apo kush është ai që synon?

Hapi 2: Vendosja e procedurës, apo Çfarë informacioni apo dokumente më nevojiten?, A duhet dhe kur të kontaktoj Prokurorinë e Shtetit për ndihmë?, A kam nevojë të intervistoj apo të vëzhgoj njerëzit?, A duhet të regjistroj të dhënat?

Hapi 3: Gjetja e informacionit nëpërmjet së cilës edhe do të hartohet një raport i caktuar. Në këtë aspekt do të më duhet të bisedoj me njerëzit, lexoj materiale të caktuara, me qëllim të vërtetimit se informacioni a është i saktë dhe i përshtatshëm.

Hapi 4: Vendosja e strukturës

Hapi 5: Analiza gjetjeve të mia dhe marrja e konkluzioneve

Hapi 6: Bëj rekomandime

Hapi 7: Rishikimi i draft raportit

Raportet pozitive në mes prokurorëve dhe stafit administrativ janë kryesore për suksesin e përgjithshëm të Prokurorisë Speciale. Pa një bashkëpunim të mirëfilltë dhe profesional është e pamundur të kemi sukses të lakmueshëm dhe të pritshëm.

Me gjithë faktin se jo çdo veprim i imi si kryeprokuror do të i kënaq të gjithë njësoj, është me rëndësi që veprimet e mia të jenë të drejta, të kuptueshme për të gjithë dhe që të mos ndikoj në raportet pozitive të prokurorëve dhe stafit.

Pikat kryesore të krijimit dhe mbajtjes së raporteve pozitive në PSRK (dhe jo vetëm), sipas mendimit tim janë, nën një, dërgimi i mesazhit të qartë - krijimi i një deklaratë të qartë dhe koncize të misionit të Prokurorisë dhe shpërndarja e një kopjeje të deklaratës tek secili punonjës.

Deklarata e misionit duhet të përshkruajë qëllimin e Prokurorisë. Diskutimi se si përshtatja e misionit përputhet me vlerat dhe rolet personale të Prokurorëve dhe punonjësve në Prokurori. Mbajtja e takimeve të rregullta të Prokurorëve dhe stafit, për të nxjerrë në pah aktivitetet e fundit të Prokurorisë, si dhe për të diskutuar se si punonjësit po punojnë drejt ose mbajnë misionin e tonë.

Krijimi i ekipit të fortë - inkurajimi i punës ekipore përmes aktiviteteve formale dhe joformale. Organizimi i ndonjë ekskursioni të orientuar ( së paku një herë në vit), ose përfshirja e zyrës në një aktivitet bamirësie të bazuar në ekip, për shembull një herë në vit.

Marrëdhëniet e mira në vendin e punës lulëzojnë kur individët ndjehen pjesë e një ekipi dhe janë të kënaqur me shokët e tyre. Sipas një studimi të fundit në disa Universitete amerikane, respektimi dhe besimi midis bashkëpunëtorëve dhe

ndërmjet mbikëqyrësve dhe stafit çon në një bashkëpunim më të madh, inovacion dhe efikasitet në vendin e punës.

Komunikimi efektiv me prokurorët dhe stafin administrativ - do të komunikoj pritjet e grupit menjëherë dhe rregullisht dhe do të vendos pritshmëri të larta të performancës dhe do të theksoj rëndësinë e rolit të secilit punonjës në suksesin e prokurorisë.

Do theksoj nevojën për komunikim të dyanshëm, instruksione të qarta dhe të sakta, dhe nevojën që individët të ndjehen të respektuar si individë dhe kontribuues të rëndësishëm në shërbimin përfundimtar.

Vendosja e qëllimeve të qarta dhe të matshme për prokurorët dhe anëtarët e stafit. Punonjësit duhet të dinë se çfarë të bëjnë, se si ta bëjnë atë, sa mirë duhet të bëhet detyra dhe ku të drejtohen për ndihmë. Për këtë qëllim, do të jap përshkrime të detajuara të punës dhe do të ofroj trajnime brenda Prokurorisë.

Përveç kësaj, punonjësit duhet të kuptojnë qartë se çfarë përbën punë të kënaqshme dhe saktësisht se si do të matet performanca e tyre.

Vlerësimi - shpërblimi i punës dhe adresimi i menjëhershëm i problemit. Prokurorët dhe anëtarët e stafit, publikisht, do të përgëzohen me shkrim ose me gojë, kur tejkalojnë pritjet e performancës dhe ofrojnë ndihmë për ata që dështojnë. Modeli i sjelljes së krijimit të marrëdhënieve të mira në vendin e punës duke kërkuar në mënyrë aktive mundësitë për të ofruar ndihmë do të ndihmojë prokurorët dhe stafin mbështetës që të bëjë punën më të mirë.

Siç u tha edhe më lartë në këtë koncept dokument, trajnimet e vazhdueshme dhe njohja me praktika të reja është ndër elementet kryesore që puna të kryhet në mënyrë sa më profesionale dhe të mirë. Në këtë aspekt është shumë me rëndësi çfarë performance ofrojmë dhe sa transparent jemi në aspekt të kryerjes së punës sonë të përditshme. Në këtë drejtim, do të promovoj që pune prokurorëve të jetë në përputhje me vlerat thelbësore dhe qëllimet dhe synimet e Prokurorisë, pra të promovohet profesionalizmi dhe ndershmëria si dhe puna ekipore, gjithnjë kur është e mundur të realizohet. Do të hap gjithmonë debate që kanë të bëjnë me procesin e vendimmarrjes dhe vetëm në raste të rralla do të më duhet të ndërhyj direkt në punën e stafit administrativ (për sa i përket Prokurorëve, është e qartë dhe rregullohet me dispozita ligjore konkrete puna e tyre).

Çka është me rëndësi, do të inkurajoj gjithnjë me të gjithë pa përjashtim, qofshin prokuror apo staf administrativ, komunikimin e drejtpërdrejtë, pra në këtë drejtim edhe pse jetojmë në erën e telekomunikimit dhe në të shumtën e rasteve preferojmë delegimin e punëve apo informimin për ndonjë çështje nëpërmjet postave elektronike, kjo mënyrë e "vjetër" e bisedës megjithatë është shumë efikase dhe transparente.



Një prej pikave më të rëndësishme është trajtimi i të gjithë prokurorëve dhe stafit administrativ në mënyrë të barabartë, pa preferenca dhe pa anime.

Thelbi i transparencës është të sigurohet se askush nuk është mbi rregullat. Ne fund, më e rëndësishmja, dyert e mia do të jenë gjithnjë të hapura për secilin që do të ketë nevojë të bisedoj apo këshillohet me mua.

Për sa i përket zvogëlimit të numrit të lëndëve, do të përqendrohem në rritjen e numrit të prokurorëve, ashtu edhe sic është parashikuar, sepse pa numër adekuat të prokurorëve nuk do të mund të kemi edhe reduktim të dëshiruar të lëndëve të pranuar.

Hapi i dytë është dhënia e prioritetit lëndëve tek të cilat afatet e parashkrimit apo kalimit të afatit për hetim është afër, si dhe kategorizimi i tyre në bazë të rëndësisë.

Modernizimi i vazhdueshëm do të kontribuoj dukshëm në reduktimin e numrit të lëndëve. Në këtë drejtim veçse është duke hyrë gradualisht në funksion sistemi i ashtuquajtur SMIL, mirëpo megjithatë duhet edhe shumë përgatitje konkrete që i njëjti të jetë plotësisht funksional dhe i përdorshëm.

Një sistem i mirë elektronik-teknologjik, është ndihmesë e madhe në këtë drejtim.

Përmirësimi i praktikave të diskutimit dhe afatizimi i sjelljes së raporteve me kohë dhe pa vonesë. Në këtë aspekt do të kërkohet edhe nga hetuesia dhe institucionet tjera, që të jenë më efikas, diskutimet të fokusohen në çështje konkrete dhe të gjeturat të sillen në afat sa më të shpejtë kohor, kuptohet duke i 'u dhënë përparësi rasteve të cilat trajtohen nga PSRK.

Me përvojën të cilën e kam dhe me atë që e thash më lartë, besoj se jam i përshtatshëm për pozitën në të cilën aplikoj dhe se rezultate pozitive do të jenë të prekshme gjatë mandatit tim.

**Deklaroj se përmbajtjen e këtij Koncept dokumenti e kam përgatitur vet dhe jam në dijeni se pas emërimit, i njëjti do të publikohet në faqet zyrtare.**

Nënshkrimi: \_\_\_\_\_

Datë: \_\_\_\_\_

03/11/2023

