



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E DREJTËSISË
QENDRA E PARANDALIMIT TË KRIMEVE TË TË MITURVE DHE TË RINJVE

Nr. 99 prot.

Tiranë, më 13.12.2021

URDHËR

Nr. 16, datë 13.12.2021

“PËR
MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT PËR QENDRËN E
PARANDALIMIT TË KRIMEVE TË TË MITURVE DHE TË RINJVE 2022-2024”

Në mbështetje të nenit 18, të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, vendimit nr. 314, datë 15.05.2019, të Këshillit të Ministrave, “Për organizimin, funksionimin, si dhe përcaktimin e rregullimeve specifike lidhur me strukturën dhe organikën e Qendrës së Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve”, si dhe vendimit nr. 247, datë 20.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit për periudhën 2015-2020”, të ndryshuar,

URDHËROJ:

1. Miratimin e Planit të Integritetit për Qendrën e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve 2022-2024, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e këtij urdhri.
2. Ky urdhër publikohet për njohje në faqen zyrtare të Qendrës së Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

DREJTORI

NË MUNGESË DHE ME URDHËR
PËRGJEGJËS I SEKTORIT TË MBIKËQYRJES,
ADMINISTRIMIT TË SISTEMIT ELEKTRONIK DHE STATISTIKAVE

Brezida Manoli





REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E DREJTËSISË

QENDRA E PARANDALIMIT TË KRIMEVE TË TË MITURVE DHE TË RINJVE

PLAN INTEGRITETI

2022-2024

Miratuar me Urdhrin nr. 16, datë 13.12.2021, të Drejtorit të Qendrës së Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve

Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Qendrën e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve

Denisa Velu, Përgjegjës i Sektorit të Hartimit të Planeve të Rehabilitimit dhe Zhvillimit të Programeve të Specializimit, **Kryetare**.

Ira Muço, Specialist në Sektorin e Hartimit të Planeve të Rehabilitimit dhe Zhvillimit të Programeve të Specializimit, **Anëtar**.

Olsi Prifti, Specialist në Sektorin e Mbikëqyrjes, Administrimit të Sistemit Elektronik dhe Statistikave, **Anëtar**.

Denisa Kamberi, Specialist në Sektorin e Mbikëqyrjes, Administrimit të Sistemit Elektronik dhe Statistikave, **Anëtar**.

Majlinda Dervishi, Specialist Finance/Buxheti në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, **Anëtar**.

Ky Plan Integriteti është hartuar në përmbushje të masës A.8.3 dhe A.9.2, të objektivit strategjik A.8 dhe A.9, të Planit të Veprimit 2020-2023 të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit miratuar me VKM nr.247, datë 20.03.2015, të ndryshuar. Këto objektiva parashikojnë përdorimin sistematik të mekanizmit për evidentimin e hapësirave për korrupsion dhe forcimin e integritetit të nëpunësve publikë, nëpërmjet vlerësimit të riskut të integritetit dhe hartimit, miratimit e zbatimit të planeve të integritetit në të gjitha institucionet e varësisë së Ministrisë së Drejtësisë.

TABELA E PËRMBAJTJES

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL	4
LISTA E SHKURTESAVE	5
1. HYRJE	6
2. PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT	6
2.1. Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit	7
2.2. Identifikimi dhe analiza e riskut.....	7
2.3. Vlerësimi i risqeve të integritetit.....	8
2.4. Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut	8
3. QASJA METODOLOGJIKE	8
Përmbajtja e Planit të Integritetit	9
4. OBJEKTIVAT STRATEGJIKË, 2022-2024	9
5. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT	10
5.1. Mekanizmat e brendshëm rregullatorë dhe të kontrollit.....	10
5.2. Efektiviteti në menaxhimin e burimeve njerëzore	12
5.3. Transparenca me publikun	12
6. MONITORIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT	14
PLANI I VEPRIMIT, 2022-2024	15

DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Përballja efektive me korrupsionin për Qendrën e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve është tepër e rëndësishme për arritjen e rezultateve të larta në forcimin e integritetit institucional, mirëqeverisjen, si dhe ofrimin e shërbimeve më të mira për qytetarët e Republikës së Shqipërisë.

Qendra e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve ka përgjegjësinë kryesore për realizimin e veprimtarisë rehabilituese dhe ri-integruese nëpërmjet mbikëqyrjes dhe mbrojtjes së të miturve/të rinjve pas kryerjes së dënimit. Duke patur një rol qendror në këtë fushë, jemi të vetëdijshëm se duhet të jemi ndër të parët që të japim shembullin për t'i shërbyer interesit publik, në mënyrë që të gjitha veprimet tona të jenë me integritet të lartë, me vlera etike dhe të bazuara në ligj. Ky plan integriteti është shprehje konkrete e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional, si edhe e qëndrimit pro-aktiv për të mbështetur përpjekjet dhe reformat antikorrupsion.

Ky Plan Integriteti përfshin risqet e integritetit sipas fushave funksionale të Qendrës e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve dhe aktivitetet konkrete për adresimin e tyre. Qëllimi tij është përmirësimi i politikave, rregullave, praktikave të parandalimit të korrupsionit, si dhe forcimi i rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit. Plani i Integritetit për institucionin tonë do të ndikojë pozitivisht në rritjen e cilësisë së punës së institucionit dhe të ofrimit të shërbimit për qytetarët.

Jemi të ndërgjegjshëm se dhënia e shembullit personal dhe menaxhimi i integritetit që nga nivelet më të larta drejtuese, duke ndjekur para së gjithash standarde të larta profesionale dhe etikën, do të sigurojnë një brendësim dhe zbatim efektiv të tij nga të gjitha nivelet e institucionit, duke rritur në këtë mënyrë edhe besimin e publikut tek ne.

LISTA E SHKURTESAVE

BNJ - Burime Njerëzore

DAP - Departamenti i Administratës Publike

GMS - Grupi i Menaxhimit Strategjik

MD - Ministria e Drejtësisë

MVRI – Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit MVRI

PI – Plan Integriteti

PT - Programi i Transparencës

QPKMR – Qendra e Parandalimit të Krimeve të Miturve dhe të Rinjve

1. HYRJE

Plani i Integritetit për Qendrën e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve u hartua gjatë periudhës tetor - nëntor 2021. Ky plan është hartuar duke u mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRI) për Institucionet e Qeverisjes Qendrore, miratuar me Urdhër të Ministrit të Drejtësisë nr.334, datë 07.10.2021.

Qëllimi i Planit të Integritetit në këtë institucion është: i) vlerësimi i risqeve të integritetit të cilat komprometojnë aftësinë e QPKMR për të kryer funksionin e shërbimit publik në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme dhe i faktorëve që mund të mbështesin apo rrisin risqet e vlerësuara si dhe ii) formulimi i masave të përshtatshme për adresimin e tyre.

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre është kryer për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë së institucionit. Këto fusha përfshijnë: menaxhimin financiar; menaxhimin e burimeve njerëzore; transparencën; arkivimin, ruajtjen dhe administrimin e dokumentacionit individual të të miturit; administrimin e Sistemit të Integruar të të Dhënave të Drejtësisë Penale për të Miturit, me qëllim evidentimin e të dhënave që lidhen me datat e fillimit dhe të mbarimit të dënimit në bashkëpunim me Shërbimin e Provës dhe institucionin e ekzekutimit të vendimeve penale për të mitur, si dhe përpunimin e të dhënave statistikore të të miturve të përfshirë në programet e rehabilitimit dhe parandalimit.

2. PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

Plani i Integritetit për Qendrën e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve është hartuar duke u mbështetur në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRI) për institucionet e qeverisjes qendrore. Qëllimi i Planit të Integritetit në këtë institucion është:

- i) vlerësimi i risqeve të integritetit të cilat komprometojnë aftësinë e QPKMR për të kryer funksionin e shërbimit publik në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme dhe i faktorëve që mund të mbështesin apo rrisin risqet e vlerësuara;
- ii) formulimi i masave të përshtatshme për adresimin e tyre.

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre është kryer për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë së institucionit. Këto fusha përfshijnë:

- i) fusha e menaxhimit financiar;

- ii) fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- iii) fusha e transparencës;
- iv) fusha e prokurimeve publike;
- v) fusha e administrimit në dosje të posaçme të kopjes së dokumentacionit individual të të miturit;
- vi) fusha e hartimit të planeve individuale të rishoqërimit dhe rehabilitimit të të miturve;
- vii) ndjekja e procesit të programimit dhe të koordinimit të trajnimit e të specializimit të profesionistëve për drejtësinë për të miturit;
- viii) administrimin e Sistemit të Integruar të të Dhënave të Drejtësisë Penale për të Miturit, me qëllim evidentimin e të dhënave që lidhen me datat e fillimit dhe të mbarimit të dënimit në bashkëpunim me Shërbimin e Provës dhe institucionin e ekzekutimit të vendimeve penale për të mitur;
- ix) përpunimin e të dhënave statistikore të të miturve të përfshirë në programet e rehabilitimit dhe parandalimit.

2.1. Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit

Drejtuksi i Qendrës së Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve ngriti grupin e punës për vlerësimin e riskut të integritetit dhe përgatitjen e planit të integritetit të QPKMR-së. Në përbërje të grupit të punës ishin punonjës të QPKMR-së të nivelit drejtues dhe ekzekutiv. Grupi i punës u kryesua nga një koordinator, i cili siguroi mbarëvajtjen e procesit dhe koordinimin e aktiviteteve në institucion. Koordinatori i grupit të punës është përgjegjës për sigurimin e një plani për secilin vlerësim specifik të riskut, bazuar në dokumentin e përgjithshëm të metodologjisë dhe përshtatur me nevojat specifike të vlerësimit.

2.2. Identifikimi dhe analiza e riskut

Gjatë kësaj faze, grupi i punës i kushtoi vëmendje të veçantë analizës së kuadrit ligjor dhe atij të brendshëm rregullator për veprimtarinë e institucionit. Kjo fazë përfshiu edhe analizën e raporteve të ndryshme të QPKMR-së mbi veprimtarinë e saj, por dhe të jashtme mbi çështje që lidhen me fushat e veprimtarisë së institucionit. Grupi i Punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të institucionit. Gjithashtu, grupi i punës administroi një anketim me stafin e Qendrës, për të matur perceptimet e tyre mbi çështje të integritetit dhe etikës në institucion, si dhe për të vlerësuar njohuritë e tyre mbi kuadrin rregullator për integritetin në institucion.

2.3. Vlerësimi i risqeve të integritetit

Gjatë kësaj faze, grupi i punës vlerësoi intensitetin e risqeve të analizuara në fazën e mësipërme. Grupi i punës identifikoi dhe analizoi faktorët e riskut që mund të pritët të mbështesin ose rrisin risqe të tilla. Gjatë kësaj faze të procesit u krye edhe një analizë për fushat e veprimtarisë që kërkonin vlerësim më të detajuar për shkak të ekspozimit të tyre më të madh ndaj risqeve të integritetit. Në vijim, risqet e vlerësuara dhe faktorët e tyre u renditën sipas përparësisë. Procesi vijoi me vlerësimin e efektivitetit të masave ekzistuese të kontrollit në institucion për risqet e vlerësuara dhe me propozimin e masave të reja për trajtimin e tyre.

2.4. Plan i Veprimit për Menaxhimin e Riskut

Grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre. Zbatimi i këtij Plan i Integriteti është parashikuar për periudhën 2022-2024. Kostot financiare të këtij Plan do të mbulohen nga buxheti i Qendrës së Parandalimit të Krimeve të Miturve dhe të Rinjve.

3. QASJA METODOLOGJIKE

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në QPKMR, në përputhje me MVRI, u përdorën këto metoda:

Për procesin e vlerësimit të riskut të integritetit në Qendrën e Parandalimit të Krimeve të Miturve dhe të Rinjve u përdor metoda sasiore. Përmes vlerësimit me anë të një ankete të strukturuar, ku punonjësit e QPKMR iu përgjigjën pyetjeve mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Anketimi përfshiu një kampion me 12 punonjës të institucionit. Për të krijuar një larmishmëri më të madhe në analizë, kampionimi përfshiu një shpërndarje më të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Pyetësorët e strukturuar u plotësuan në mënyrë anonime nga stafi i QPKMR.

Ky Plan Integriteti është hartuar në bashkëpunim dhe me konsulencën e Ministrisë së Drejtësisë, në veçanti për hartimin e masave dhe Planin e Veprimit. Procesi u shoqërua edhe më një analizë të kuadrit të brendshëm rregullator të QPKMR (shqyrtim literature), i cili përfshin: urdhra, manuale, rregullore dhe akte të brendshme.

Përmbajtja e Planit të Integritetit

Përmbajtja e Planit të Integritetit paraqitet si më poshtë:

- ***Deklarata e Integritetit Institucional***: shprehja e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional nga ana e titullarit të QPKMR-së;
- ***Prezantimi i përgjithshëm i procesit të hartimit të Planit të Integritetit të QPKMR- së***: përshkrimi i fazave të procesit të planifikimit të integritetit dhe qasja metodologjike;
- ***Risqet e integritetit dhe faktorët e tyre***: i cili përfshin një përshkrim të risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre në fushat e përgjegjësisë së institucionit.
- ***Plani i Veprimit***: i cili përmban masat e kontrollit që duhet të ndërmerren për të adresuar risqet e identifikuara dhe të vlerësuara.

Plani i është vënë në dispozicion të gjithë stafit të QPKMR, për të qenë një dokument i gjallë dhe një instrument efektiv që orienton punët e përditshme drejt interesit publik, standardeve të larta profesionale dhe performancës së mirë institucionale.

4. OBJEKTIVAT STRATEGJIKË, 2022-2024

Si rezultat i procesit të vlerësimit të riskut të integritetit, nëpërmjet këtij Plani Integriteti, Qendra e Parandalimit të Krimeve të Miturve dhe të Rinjve ka vendosur tre objektiva të realizueshëm brenda periudhës 2022-2024, nëpërmjet të cilëve synohet që të minimizohen dhe adresohen risqet e konstatuara. Objektivi përfundimtar i këtij plani është ndërtimi i një sistemi të brendshëm efektiv dhe forcimi i kulturës së integritetit institucional.

Objektivat strategjikë 2022-2024 të Planit të Integritetit, janë:

1. Forcimi i mekanizmave të brendshëm rregullatorë dhe të kontrollit;
2. Rritja e efektivitetit në menaxhimin e burimeve njerëzore;
3. Sigurimi i nivelit më të lartë të transparencës me publikun;
4. Efikasiteti në kryerjen e prokurimeve publike.

Këto objektiva strategjike bazohen dhe përputhen në parimet e menaxhimit të riskut të integritetit të MVRI, me vizionin e Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, si edhe me paketën e legjislacionit në fushën e anti-korrupsionit, parandalimit të konfliktit të interesit dhe transparencës në sektorin publik. Këto objektiva do të udhëheqin punën e institucionit përgjatë periudhës së parashikuar, duke angazhuar në mënyrë të drejtpërdrejtë të gjitha strukturat dhe nëpunësit përgjegjës.

5. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT

Në këtë seksion paraqitet në mënyrë të përmbledhur analiza dhe rezultatet e procesit të vlerësimit të riskut të integritetit në QPKMR. Pas kryerjes së procesit të vlerësimit të riskut në fushat e përgjegjësisë së institucionit rezultoi se në disa fusha të caktuara si fusha e menaxhimit financiar nuk u identifikuan risqe, pasi burimet njerëzore janë të kualifikuara dhe kuadri ligjor është i qartë. Gjithashtu në fushat më specifike të punës së QPKMR si fusha e administrimit në dosje të posaçme të kopjes së dokumentacionit individual të të miturit; fusha e hartimit të planeve individuale të rishoqërimit dhe rehabilitimit të të miturve; ndjekja e procesit të programimit dhe të koordinimit të trajnimit e të specializimit të profesionistëve për drejtësinë për të miturit; administrimin e Sistemit të Integruar të të Dhënave të Drejtësisë Penale për të Miturit, me qëllim evidentimin e të dhënave që lidhen me datat e fillimit dhe të mbarimit të dënimit në bashkëpunim me Shërbimin e Provës dhe institucionin e ekzekutimit të vendimeve penale për të mitur dhe përpunimin e të dhënave statistikore të të miturve të përfshirë në programet e rehabilitimit dhe parandalimit nuk janë identifikuar risqe. Një arsye për mos identifikimin e risqeve në këto fusha mund të përmendet dhe fakti që institucioni është i ri në fushën ku ai operon dhe punonjësit ende nuk kanë hasur me problematika të caktuara që mund të përbëjnë risk për integritetin e institucionit. Gjatë kryerjes së procesit të vlerësimit të riskut rezultoi se disa nga fushat në të cilat janë identifikuar risqe janë:

5.1. Mekanizmat e brendshëm rregullatorë dhe të kontrollit

Qendra e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve ka hartuar rregulloren e brendshme të institucionit, e cila është ende në proces miratimi. Për këtë arsye gjatë anketës së zhvilluar, vihet re se 50% e punonjësve të QPKMR shprehen se nuk kanë dijeni mbi rregulloren e brendshme.

Gjithashtu një pjesë e konsiderueshme e tyre, 66.7% shprehen se nuk janë plotësisht të qartë mbi detyrat që duhet të ndjekin, si dhe 50% e tyre shprehen se procedurat e punës nuk janë të përshkruara hollësisht, shifra të cilat kthehen në faktor risku. Një risk i tillë mund të sjellë parregullsi në koordinimin institucional dhe konfuzion përsa i përket ndarjes së detyrave me institucionet e tjera bashkëpunuese në fushën e drejtësisë penale për të mitur, e cila vjen si rezultat i mungesës së rregullave të qarta dhe mungesës së informacionit që punonjësit kanë mbi këto rregulla.

Në lidhje me integritetin institucional apo atë personal, përgjithësisht të anketuarit shprehen se diskutohet rrallëherë ose nuk diskutohet fare gjatë takimeve, qoftë për forcimin apo cenimin e integritetit personal si dhe profesional. Më konkretisht, 50% e tyre shprehen se diskutojnë rrallëherë mbi çështje që cenojnë integritetin personal,

gjithashtu rrallëherë diskutohet dhe për çështje që cenojnë integritetin institucional 41.7%. Po ashtu shprehen se rrallëherë diskutohet për çështjet që forcojnë integritetin institucional (66.7%) dhe personal (50%).

Pavarësisht mungesës së rregullore së miratuar, punonjësit e QPKMR-së kanë deklaruar se nuk kanë qenë në dijeni të situatave kur kolegë të tyre kanë kryer sjellje jo-etike dhe jo-profesionale. 50% e të anketuarve kanë raportuar se nuk kanë patur dijeni, 25% kanë patur dijeni të rasteve, ndërsa 25% e tyre kanë raportuar se nuk kanë informacion për këtë çështje. Në lidhje me mënyrën e tyre të reagimit kur kanë qenë në dijeni të një rasti të tillë, 16.7% e tyre ka tentuar ta ballafaqojë me kolegun dhe 8% raportojnë se e kanë raportuar në strukturën përkatëse.

Të pyetur nëse kanë dijeni ku duhet të raportojnë nëse hasin një situatë në konflikt interesi, 91.7% e tyre janë përgjigjur se e dinë ku duhet të drejtohen, por të pyetur më poshtë nëse kanë dijeni për ekzistencën e një strukture përgjegjëse për deklarimin, regjistrimin dhe monitorimin e rasteve të konfliktit të interesit, 50% e të anketuarve raportojnë se nuk kanë dijeni, 16.7% e tyre vlerësojnë se nuk ka një strukturë të tillë në institucion. Në lidhje me pyetjen nëse kanë informacion për regjistrimin zyrtar të rasteve të konfliktit të interesit në institucion, 83.3% e të anketuarve kanë deklaruar se nuk kanë dijeni në lidhje me këtë procedurë.

Qendra e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve ende nuk ka miratuar rregulla të brendshme për funksionimin dhe administrimin e regjistrimit të dhuratave në institucion, si dhe për deklarimin, origjinën dhe kontrollin e dhuratave të marra nga punonjësit e institucionit. Gjithashtu, nuk rezulton të jetë në funksion një regjistër i dhuratave. Të pyetur mbi rregullat për administrimin e dhuratave në institucion, 41.7% e të anketuarve raportojnë se nuk dinë për ekzistencën e tyre, ndërsa 41.7% e tyre raportojnë se nuk ka rregulla të miratuara në institucion. Të pyetur nëse Institucioni duhet të ketë rregulla të qarta për marrjen dhe administrimin e dhuratave nga palët e treta, 91.7% e tyre janë shprehur shumë dakord.

Mosnjohja e rregullave të etikës lidhur me dhuratat dhe favoret, mund të sjellë abuzimin e punonjësve të institucionit lidhur me rolin e tyre si nëpunës civilë, dhe rrjedhimisht mund të përbëjë faktor risku përse i përket marrjes së masave disiplinore që parashikon kuadri ligjor në fuqi për shkeljen e parimeve të etikës, pasi neni 19 i ligjit nr. 9131, datë 8.9.2003 *“Për rregullat e etikës në administratën publike”* parashikon se: *“Nëpunësit që shkelin parimet e etikës, të përcaktuara në këtë ligj, kur veprimet e tyre nuk përbëjnë vepër penale, ndëshkohen me masat disiplinore, sipas procedurës së përcaktuar në legjislacionin për statusin e nëpunësit civil”*.

Gjithashtu, Qendra e Parandalimit të Krimeve të Miturve dhe të Rinjve, në bashkëpunim me Ministrinë e Drejtësisë ka hartuar Rregulloren për Funksionimin e Sistemit të Integruar të Dhënave të Drejtësisë Penale për të Mitur, për të përcaktuar rregulla të qarta e të sakta për përdorimin e tij nga stafi i Qendrës. Kjo Rregullore është në proces miratimi nga strukturat përkatëse të Ministrisë.

5.2. Efektiviteti në menaxhimin e burimeve njerëzore

Mirëfunksionimi i administratës ka nevojë për linja të qarta hierarkike, manual të proceseve të punës, plan vjetor pune, si dhe për promovimin dhe përqafimin e standardeve dhe parimeve të administratës publike. Këto elementë nxisin një kulturë integriteti për administratën qendrore. Qendra e Parandalimit të Krimeve të Miturve dhe të Rinjve ka një organikë të miratuar me 16 punonjës nga të cilët 4 prej tyre janë vakante. Nga vlerësimi i situatës rezulton mungesë në staf në pozicionet e nivelit të mesëm drejtues, të ulët drejtues, të kategorisë ekzekutive, si dhe punonjës administrativë në njësitë përbërëse të QPKMR. Mungesa e stafit mund të përkthehet në problematika të ndryshme siç mund të jetë dhe moskoordinimi i detyrave nga punonjësit. Rasti i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, në të cilin pozicioni i përgjegjës të sektorit është vakant, mund të përkthehet në faktor risku sepse ndikon në mbarëvajtjen e punës.

Të pyetur në lidhje me kryerjen e konsultimeve të përbashkëta me eprorët dhe kolegët, 91.7% e tyre shprehen se është e nevojshme të zhvillohen për kryerjen dhe qartësimin e detyrave të punës.

Një tjetër pikë e cila shihet si problematike gjatë mbledhjes së të dhënave të anketës ishte dhe mungesa e informacionit mbi planin e kualifikimit të punonjësve. Të pyetur nëse janë të informuar mbi planin e kualifikimit, 75% e tyre u shprehën se nuk janë fare të informuar. Gjithashtu, 41.7% e tyre shprehen se institucioni nuk ka një plan kualifikimi, ndërsa 41.7% shprehen se nuk kanë dijeni. Mungesa e kualifikimit të punonjësve në fushat specifike të punës së tyre, si psh. puna me të miturit apo përdorimi i sistemit të të dhënave mund të çojë në trajtim jo adekuat të të miturve apo përdorim të gabuar të sistemit.

5.3. Transparenca me publikun

QPKMR ka publikuar Programin e Transparencës (PT) në faqen zyrtare të saj, por informacioni që përmban nuk është i plotë. Programi i Transparencës përfaqëson një instrument që kontribuon për transparencën dhe përgjegjshmërinë e institucionit, një detyrim i përcaktuar në ligjin për mbrojtjen e së drejtës për informim. Në rastin kur Programi i Transparencës nuk është i plotë mund të çojë në risqe si psh. publik i pa-

informuar mbi veprimtarinë e institucionit si rezultat i mospublikimit të aktiviteteve në faqen zyrtare.

Nga analiza e faqes zyrtare të internetit të QPKMR-së, vihet re se publikohen të dhëna dhe informacion me karakter informues. Nuk janë të publikuara informacione dhe dokumente që lidhen me mekanizmat monitorues, të kontrollit dhe llogaridhënës, siç mund të jenë: raporte të ndryshme monitorimi të kontrollit të brendshëm, kontrata publike, procesverbale, raporti vjetor i transparencës, etj., kjo për vetë faktin se Qendra e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve është një institucion i ri, i krijuar së fundmi në varësi të Ministrisë së Drejtësisë, dhe ka filluar funksionimin që prej datës 23.03.2021.

Koordinatori për të Drejtën e Informimit është caktuar nga titullari i institucionit, dhe të dhënat e tij janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit.

Menaxhimi i informacionit dhe dokumentacionit kërkon jo vetëm staf të informuar dhe më aftësitë e duhura, por edhe komunikim efektiv që respekton afatet kohore në sigurimin e informacionit. Për më tepër, koordinimi dhe komunikimi i brendshëm ndërmjet sektorëve dhe Koordinatorit për të Drejtën e Informimit është i një rëndësie të veçantë edhe në aspektin e përmbushjes së objektivave të këtij Plani të Integritetit. Nga të dhënat e anketimit 58.3% e punonjësve të QPKMR-së raportojnë se informimin e publikut mbi aktivitetet e institucionit e realizojnë përmes faqes zyrtare të internetit të QPKMR-së.

5.4. Efikasiteti në kryerjen e prokurimeve publike

QPKMR ka publikuar regjistrin e prokurimeve në Agjencinë e Prokurimit Publik. Për kryerjen e procedurave të prokurimit fillimisht janë hasur vështirësi, për arsye se vendi i drejtuesit të institucionit është ende vakant dhe në këto kushte nevojitej nxjerrja e urdhrit nga Ministri i Drejtësisë për delegimin e kompetencave të titullarit të Autoritetit Kontraktor, personit të ngarkuar për drejtimin administrativ të institucionit. Në muajin Nëntor 2021 është realizuar me sukses procedura e blerjes me vlerë të vogël nëpërmjet sistemit e-Prokurim. Një nga sfidat që është evidentuar nga anëtarët e komisionit të blerjeve të vogla ka të bëjë me mungesën e trajnimeve në këtë fushë, pavarësisht se personat e ngarkuar për të ndjekur prokurimet kanë marrë disa njohuri nga trajnimet e zhvilluara online nga ASPA, për më tepër duke marrë parasysh faktin që të gjithë punonjësit janë në periudhë prove.

6. MONITORIMI I PLANIT TË INTEGRITETIT

Objektivat strategjikë të këtij plani integriteti, do të implementohen nëpërmjet planit të veprimit, i cili parashikon afatet specifike, strukturat përgjegjëse dhe të dhëna të tjera për secilin aktivitet të parashikuar.

Implementimi i planit të integritetit do të monitorohet rregullisht çdo gjashtë muaj nga Koordinator i Integritetit në institucion. Koordinator është përgjegjës për monitorimin, analizën dhe vlerësimin e nivelit të implementimit të masave dhe aktiviteteve të parashikuara në planin e veprimit.

Rezultatet e monitorimit të planit të integritetit do të bëhen publike në kuadër të praktikës institucionale të transparencës.

PLANI I VEPRIMIT, 2022-2024

1. Kuadri i brendshëm rregullator

Objektivi: Forcimi i mekanizmave të brendshëm rregullatorë dhe të kontrollit							
Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Rishikimi i draftit final të Rregullores së Brendshme.	Miratimi i Rregullores së Brendshme	3 muaji parë i vitit 2022	Grupi i punës që ka punuar në hartimin e Rregullores	I lartë	Mundësi për parregullsi në koordinimin institucional, si rezultat i mungesës së rregullave të qarta, dhe mungesa e informacionit që punonjësit kanë mbi këto rregulla.	Rishikimi i Rregullores së Brendshme të institucionit. Miratimi i Rregullores së Brendshme.	Burimet njerëzore të institucionit, Kosto administrative. Pa kosto shtesë financiare.
Parashikimi i rregullave të plota për aspekte të veçanta të integritetit në draft-rregullore.	Rregulla të plota për integritetin	3 muaji parë i vitit 2022					
Parashikimi në rregulloren e brendshme të rregullave të qarta për procesin e pranimi të dhuratave nga punonjësit si dhe administrimin e këtij procesi.	Përfshirja e rregullave të brendshme mbi procesin e pranimi të dhuratave	3 muaji parë i vitit 2022					
Hartimi dhe miratimi i Rregullores për funksionimin e Sistemit të Integruar të të Dhënave të Drejtësisë Penale për të Mitur	Miratimi i Rregullores për funksionimin e Sistemit të Integruar të të Dhënave të	3 muaji parë i vitit 2022	Grupi i punës (Ministria e Drejtësisë dhe QPKMR) që ka punuar për hartimin e	I lartë	Vonesë në përdorimin/mbikëqyrjen e sistemit, pasi në dispozitat ligjore në fuqi specifikohet se është MD administrator i këtij sistemi dhe nuk është specifikuar roli i QPKMR	Bashkëpunimi me MD për hartimin dhe miratimin e Rregullores	Burimet njerëzore të institucionit. Kosto administrative.

	Drejtësisë Penale për të Mitur		Rregullores për Sistemin e Integruar të të Dhënave të Drejtësisë Penale për të Mitur				Pa kosto shtesë financiare.
--	--------------------------------	--	--	--	--	--	-----------------------------

2. Menaxhimi i burimeve njerëzore

Objektivi: Rritja e efektivitetit në menaxhimin e burimeve njerëzore							
Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Trajnime specifike për punonjësit që do të punojnë me Sistemin e Integruar të të Dhënave të Drejtësisë Penale për të Mitur.	5 punonjës të trajnuar	6 muaji parë i 2022, si dhe në vazhdi mësi	Njësia e burimeve njerëzore.	I lartë	Vonesë në përdorimin/mbikëqyrjen e Sistemit të Integruar të të Dhënave të Drejtësisë Penale për të Mitur për shkak të rolit të paspecifikuar të Qendrës, si dhe mungesës së njohurive të specializuara të stafit lidhur me përdorimin e sistemit.	Trajnime të stafit për përdorimin e Sistemit të Integruar të të Dhënave të Drejtësisë Penale për të Mitur.	Burimet njerëzore të institucionit. Institucionet përgjegjëse si policia, prokuroria, gjykatat, burgjet dhe shërbimi i provës. Kosto administrative. Kosto financiare.

Sesione trajnimi për stafin në fushën e drejtësisë penale për të mitur.	Punonjës të trajnuar.	2022-2024		I lartë	Mundësi për trajtim jo adekuat të të miturve në konflikt me ligjin për shkak të mungesës së trajnimeve dhe njohurive të specializuara	Vijimi i trajnimeve për stafin edhe për vitet e ardhshme,	QPKMR në bashkëpunim me MD, si dhe organizata që punojnë në fushën e mbrojtjes së të drejtave të fëmijëve në përgjithësi, si dhe drejtësisë penale në veçanti. Kosto administrative. Pa kosto financiare shtesë.
Plotësimi i stafit me punonjës të specializuar në fushën e IT.	Plotësimi i stafit me një punonjës IT.	6-mujori i parë i vitit 2022		I lartë	Vështirësi në administrimin dhe menaxhimin e sistemeve online dhe funksioneve të lidhura me fushën e teknologjisë së informacionit për shkak të mungesës së stafit të specializuar në fushën IT.	Deri në plotësimin e stafit me IT, do të mbahet komunikim i vazhdueshëm me Drejtorinë IT në MD. Në kuadër të Praktikave të Punës Thirrja VI, asistencë 1 vjeçare e një praktikanti me profil IT	Burimet njerëzore të Drejtorisë IT në MD Punonjësi IT me kontratë 1-vjeçare Kosto administrative. Pa kosto financiare shtesë.

Sesione trajnuese të Koordinatorit për të Drejtën e Informimit mbi legjislacionin e së drejtës për informim.	Personel i trajnuar.	2022-2024			Mundësi për mos-ofrim të informacionit të rregullt nga ana e institucionit për publikun për arsye të mungesës së informacionit mbi legjislacionin e së drejtës për informim.	Pjesëmarrja në trajnime të detyruara të Koordinatorit për të Drejtën për Informim.	Burimet njerëzore. ASPA Pa kosto financiare shtesë.
--	----------------------	-----------	--	--	--	--	--

3. Transparenca me publikun

Objektivi: Sigurimi i nivelit më të lartë të transparencës me publikun							
Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Publikimi i raporteve periodike institucionale në faqen zyrtare të institucionit.	Raport periodik i publikuar në faqen zyrtare.	2022-2024	Struktura përgjegjëse për transparen cën.	I lartë	Publik i pa-informuar mbi veprimtarinë e institucionit, si rezultat i mos-publikimit të aktiviteteve të institucionit në faqen zyrtare.	Informimi periodik i publikut mbi të gjitha aktivitetet e institucionit.	Burime të brendshme institucionale, pa kosto shtesë financiare.
Publikimi i Regjistrat të realizimit të procedurave të prokurimit publik.	Regjistri i Prokurimit i publikuar në faqen zyrtare.						

4. Prokurimet Publike

Objektivi: Efikasiteti në kryerjen e prokurimeve publike							
Aktiviteti	Output-i	Afati	Struktura përgjegjëse	Prioriteti	Risku dhe faktorët e riskut	Masa për adresimin e riskut	Burimet
Trajnimi i komisionit të prokurimit me blerje të vogël të institucionit në fushën e prokurimit publik.	Personel i trajnuar.	2022-2024	APP ASPA	I lartë	Vështirësi në përdorimin e sistemit të APP (e-Prokurim) dhe zbatimin korrekt të procedurave përkatëse ligjore.	Trajnimi i personit përgjegjës për prokurimet, si dhe komisionit të prokurimit me blerje të vogël	APP ASPA Burime të brendshme institucionale, pa kosto shtesë financiare.