



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
AGJENCIA PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL
DREJTORIA JURIDIKE DHE SHËRBIMEVE MBËSHTETËSE

Nr. 748 prot.

Tiranë, më 6.2.2025

URDHËR

Nr. 81, datë 6.2.2025

PËR

MIRATIMIN E UDHËZUESIT PËR ADMINISTRIMIN E KONFIKTTIT TË INTERESIT
NË AGJENCINË PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL

Bazuar në ligjin nr. 9367, datë 7.4.2005, “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar, VKM nr. 874, datë 29.9.2021, “Për miratimin e rregullave për zbatimin e parimeve të etikës, të klasifikimit të veprimtarive të jashtme dhe vlerën edhuratave, që mund të pranohen gjatë veprimtarisë sënëpunësit të administratës publike”, në VKM nr. 719, datë 31.10.2014, “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural”, i ndryshuar, në Udhëzimin nr. 1, datë 10.1.2025, të Ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, “Për përcaktimin e rregullave dhe procedurave për funksionimin e brendshëm të Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural”, në Urdhrin e Kryeministrit me nr. 93, datë 12.6.2024, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural”, si dhe në Urdhrin e Departamentit të Administratës Publike me nr. 70, datë 21.1.2025, “Për miratimin e manualit praktik për etikën në administratën publike”,

URDHËROJ:

1. Për miratimin e udhëzuesit për administrimin e konfliktit të interesit në Agjencinë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural, sipas shtojcës 8 bashkëlidhur këtij urdhri.
2. Për zbatimin e këtij urdhri ngarkohen gjithë strukturat e Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural, si dhe për kontrollin e zbatimit ngarkohet Drejtoria Juridike dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

DREJTOR I PËRGJITHSHËM

Ardita Kuçi



SHTOJCA NR. 8

UDHËZUES PËR ADMINISTRIMIN E KONFIKTIT TË INTERESIT NË AGJENCINË PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL

Përmbajtja

UDHËZUES PËR ADMINISTRIMIN E KONFIKTIT TË INTERESIT NË AGJENCINË PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL	1
2. HYRJE	4
3. TERMAT KRYESORË	4
3.1 Konflikti i interesit	4
3.2 Konflikti faktik i interesit	5
3.3 Konflikti i mundshëm i interesit	5
3.4 Konflikti në dukje të interesit	5
3.5 Konflikt rast për rast i interesit	6
3.6 Konflikt i vazhdueshëm i interesit	6
3.7 Interesi privat	6
3.8 Personi i lidhur me zyrtarin	7
4. PËRCAKTIMI I KONFLIKTIT TË INTERESIT	7
4.1 Konflikti i qartë i interesit	8
4.2 Rrethanat e dyshimta	8
Pyetje testuese lidhur me konfliktin e interesit	8
Pyetje testuese lidhur me konfliktin në dukje të interesit	9
Pyetje testuese lidhur me konfliktin e mundshëm të interesit	9
Pyetje testuese shitesë lidhur me konfliktin e interesit	10
Në prokurimin publik	10
4.3 Autotest	10
4.4. Shembuj konflikti të mundshëm interesi	11
4.4.1 Situata 1	11
4.4.2 Situata 2	11
4.4.3 Situata 3	11
4.4.4 Situata 4	12
4.4.5 Situata 5	12
4.4.6 Situata 6	12
4.4.7 Situata 7	13
4.4.8 Situata 8	13

4.4.9	Situata 9	14
4.4.10	Situata 10	14
4.4.11	Situata 11	15
5.	ZGJIDHJA E KONFLIKTIT TË INTERESIT	15
5.1	Zgjidhja rast për rast e konfliktit të interesit	15
5.2.	Zgjidhja e konfliktit të interesit pas marrjes së detyrës së re	16
6.	PËRGJEGJËSITË E DREJTUESVE DHE INSTITUCIONEVE PUNËDHËNËSE	16
6.1	Përgjegjësitë e drejtuesit	16
6.2	Detyrat kryesore të institucionit	16
7.	VEPRIMTARITË E JASHTME	17
7.1	Rregullat e përgjithshme	18
7.2	Rregulla shtesë për zyrtarët e lartë	19
7.3	Shembuj të veprimtarive të jashtme	20
7.3.1	Situata 1	20
7.3.2	Situata 2	20
7.3.4	Situata 4	21
7.3.5	Situata 5	21
7.3.6	Situata 6	22
7.3.7	Situata 7	22
7.3.8	Situata 8	22
7.3.9	Situata 9	22
8.	DHURATAT	22
8.1	Lista e kontrollit për dhuratat dhe favoret	24
9.	VEPRIMET KUNDËR NDIKIMIT NË VULLNETIN E ZYRTARIT	27
10.	DETYRIMET DHE SANKSIONET E TJERA	27
11.	KUFIZIMET PAS PUNËSIMIT	29
12.	AUTORITETET PËRGJEGJËSE PËR PARANDALIMIN, KONTROLLIN DHE ZGJIDHJEN E GJENDJEVE TË KONFLIKTIT TË INTERESAVE	29
13.	LISTA E SHTOJCAVE	29
	AGJENCIA PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL	30
	Shtojca 1. Formulari për informim rreth konfliktit të interesit që ka ndodhur ose mund të ndodhë	30
	AGJENCIA PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL Error! Bookmark not defined.	
	Shtojca 2: Formulari për deklarimin e konfliktit të interesit	31
	AGJENCIA PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL	32
	Shtojca 3: Formulari për deklarimin e interesave private në regjistrin e brendshëm të institucionit	32

AGJENCIA PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL	34
Shtojca 4. Formulari për informim rreth transferimit të të drejtave të ndërmarrjes	34
AGJENCIA PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL	35
Shtojca 5. Formulari për njoftim për përpjekjen për të ndikuar / ushtrimin e ndikimit në vullnetin e zyrtarit	35

1. PËRMBLEDHJE

Ky dokument teknik ofron udhëzime për administrimin e konfliktit të interesit në shërbimin publik, në bazë dhe në mbështetje të zbatimit të Ligjit nr. Ligji Nr. 9367, datë 7.4.2005, "Për Parandalimin e Konfliktit të Interesave në Ushtrimin e Funksioneve Publike", i ndryshuar (në vijim: Ligji për Parandalimin e Konfliktit të Interesit). Ky udhëzues synon të lehtësojë pajtueshmërinë me legjislacionin për parandalimin e korrupsionit dhe t'i ndihmojë punonjësit e AZHBR-së të ruajnë besimin e publikut në shërbimin që ofrojnë.

Udhëzuesi shpjegon termat kryesorë, si konflikti real, i mundshëm dhe në dukje i interesit, interesi privat pasuror dhe jopasuror, apo personi i afërm me zyrtarin. Një pjesë e rëndësishme e udhëzuesit u drejtohet punonjësve përkatës për të dalluar konfliktin e interesit. Pyetjet testuese i ndihmojnë punonjësit të përcaktojnë nëse ka apo jo konflikt interesi. Shpjegimet e përgjithshme plotësohen me situata hipotetike ku sqarohet nëse përbëjnë apo jo konflikt interesi. Disa shembuj pasqyrojnë rrethana ku prania e konfliktit të interesit nuk është qartësisht e dallueshme në pamje të parë, ose kur zgjidhja e konfliktit është e ndërlikuar. Hapat kryesorë, procedurat dhe përgjegjësitë për zgjidhjen e konfliktit të interesit janë paraqitur si lista kontrolli dhe si grafikë. Për më tepër, janë rishikuar formularët ekzistues që duhet të përdoren nga zyrtarët, ose janë shtuar formularë të rinj aty ku është parë e nevojshme. Përveçse si material udhërrëfyes, udhëzuesi shërben edhe për rikujtim të disa dispozitave të përzgjedhura nga ligji.

Listat e kontrollit dhe shembujt e situatave hipotetike kanë për qëllim gjithashtu t'i udhëzojnë punonjësit lidhur me veprimtaritë e jashtme të lejuara dhe të ndaluara në kontekstin e pozicionit të punës. Shembujt paraqesin rrethana në të cilat punonjësit mund të keqinterpretojnë kërkesat e ligjit dhe të arrijnë në përfundime të gabuara për lejueshmërinë e disa veprimtarive të jashtme.

Ky udhëzues ndalet edhe te detyrimet e punonjësve në lidhje me dhuratat, kur përballen me përpjekjet për ndikim apo ushtrim ndikimi në vullnetin e tyre dhe te kufizimet në periudhën pas përfundimit të detyrës pranë AZHBR-së.

Ky udhëzues ofron shpjegime shtesë për vetë rregullimet e Ligjit. Prandaj, punonjësit nxiten të konsultohen me ligjin sa herë gjenden në ndonjë konflikt të mundshëm interesi, apo kur përballen me ndonjë rrethanë kur aktet ligjore e përcaktojnë sjelljen. Ky udhëzues mund të përditësohet sistematikisht, në mënyrë që të përshtatet me rrethanat e ndryshueshme të situatave reale. Agjencia do të shohin mundësinë e plotësimit të këtij udhëzuesi me mundësi trajnimi për punonjësit e saj në formën klasike në klasë dhe me trajnime online për çështje që kanë të bëjnë me konfliktin e interesit.

2. HYRJE

Ky udhëzues është hartuar për t'iu ardhur në ndihmë punonjësve të Agjencisë në mënyrë që ata të veprojnë në pajtueshmëri me kërkesat e Ligjit për Parandalimin e Konfliktit të Interesit. Sipas Ligjit, çdo zyrtar publik dhe institucioni ku është i punësuar kanë përgjegjësinë parësore për administrimin e konfliktit të interesit.

Njohja dhe zgjidhja e duhur e konfliktit të interesit kërkon që punonjësit të vlerësojnë themelin dhe të bëjnë gjykime të shëndosha lidhur me rrethanat që mund të duken të paqarta në pamje të parë. Gjithashtu, nevojitet aftësia për të vlerësuar me saktësi anë të ndryshme të rrethanave të dyshimta, për të vendosur me saktësi nëse një punonjës mund të angazhohet dhe të përfshihet në veprimtari shtesë - përveç funksionit të vet publik - jashtë institucionit. Lidhur me këto dhe tema të tjera, dokumenti shërben si kujtesë për detyrimet kryesore të administratës së AZHBR sipas Ligjit për Parandalimin e Konfliktit të Interesit.

Ligji për Parandalimin e Konfliktit të Interesit është themeli për pjesën më të madhe të udhëzimeve në këtë dokument. Sidoqoftë, sjellja në këtë fushë rregullohet edhe nga ligje e rregullore të tjera të brendshme të institucionit. Prandaj, aty ku është e nevojshme, ky udhëzues iu referohet edhe ligjeve të tjera. Udhëzuesi pasqyron kornizën e përgjithshme dhe nuk synon të trajtojë në mënyrë shteruese rregullat specifike. Prandaj, punonjësit inkurajohen ta përdorin këtë udhëzues si burimin e parë të referimit, por duke verifikuar çdo herë nëse ka rregulla specifike të zbatueshme për ta për shkak të llojit të funksionit dhe detyrës që kryejnë.

3. TERMAT KRYESORË

3.1 Konflikti i interesit

Neni 4, ligji nr 9131/2003, "Për etikën në administratën publike", i ndryshuar

1. Konflikti i interesave është situata në të cilën një nëpunës i administratës publike ka një interes personal të tillë, që ndikon ose mund të ndikojë në paanshmërinë ose objektivitetin e kryerjes së detyrës zyrtare. Është gjendja e konfliktit ndërmjet detyrës publike dhe interesave privatë të një zyrtari, në të cilën ai ka interesa private, të drejtpërdrejta ose të tërthorta, që ndikojnë, mund të ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në kryerjen në mënyrë të padrejtë të detyrave dhe përgjegjësi të tij publike.

2. Interesat personale të nëpunësit përfshijnë ëdo përparësi për veten, familjen, të afërmit deri në shkallën e dytë, personat ose organizatat, me të cilat nëpunësi ka ose ka pasur marrëdhënie biznesi ose lidhje politike. Konflikti i interesave përfshin, gjithashtu, çdo lloj detyrimi financiar ose civil të nëpunësit.

Si dhe nenet 6, 9, 10 dhe 11 të VKM-së nr. 874, datë 29.09.2021, "Për miratimin e rregullave për zbatimin e parimeve të etikës, të klasifikimit të veprimtarive të jashtme dhe vlerën e dhuratave, që mund të pranohen giatë veprimtarisë së nëpunësit të administratës publike"

Konflikti i interesit nuk është konflikt ndërmjet individëve, roleve ose detyrave. Kur interesi privat mund të cenojë mënyrën se si zyrtari i përmbush detyrat e veta, aty ka konflikt interesi. Ky është konflikt ndërmjet interesave private dhe publike.

Kodi i Procedurës Administrative (KPA) dhe ligji nr. 9367, datë 7.4.2005, "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", i ndryshuar. Për nëpunësit civilë, neni 46 i ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar, parashikon detyrimin e shmangies së çdo

konflikti ndërmjet interesit privat të nëpunësit dhe interesit publik në ushtrimin e detyrës në shërbimin civil. Kjo dispozitë përcakton qartë se regjimi juridik i konfliktit të interesit është ai i ligjit të posaçëm. Po ashtu, në ligje të tjera që rregullojnë këtë çështje, veprimtari të posaçme apo organizimin dhe funksionimin e institucioneve mund të përcaktohen rregulla për konfliktin e interesave.

Më poshtë shihni një shembull të konfliktit të interesit.

Detyra e zyrtarit është të përzgjedhë kandidatin për një vend të caktuar pune. Nëse vajza e tij/saj ka konkurruar, zyrtari duhet të deklarojë interesin privat dhe të tërhiqet nga vendimmarrja.

Tërheqja është e nevojshme edhe kur vajza është kandidatja më e mirë. Arsyeja është se mund të lindin dyshime për paanshmërinë dhe objektivitetin e zyrtarit në këtë rrethanë.

3.2 Konflikti faktik i interesit

“Konflikti faktik i interesit” është gjendja, në të cilën interesat private të zyrtarit ndikojnë, kanë ndikuar ose mund të kenë ndikuar në kryerjen në mënyrë të padrejtë të detyrave dhe përgjegjësi të tij zyrtare.

Shembulli ku vajza e zyrtarit ka konkurruar për një vend pune përbën konflikt faktik interesi.

Një punonjës i ngarkuar me vlerësimin e një projekt kontrate ka marrëdhënie miqësore me subjektin me të cilin parashikohet lidhja e kontratës.

3.3 Konflikti i mundshëm i interesit

Konflikti i mundshëm i interesit shfaqet në rrethanat kur interesat private të zyrtarit mund të rezultojnë në konflikt real interesi. Pra është gjendja, në të cilën interesat private të zyrtarit mund të shkaktojnë, në të ardhmen, shfaqjen e konfliktit faktik ose në dukje të interesit, nëse zyrtari do të përfshihej në detyra apo përgjegjësi të caktuara; Me fjalë të tjera, interesi privat nuk ndikon në kryerjen e detyrave zyrtare për momentin, por ka gjasa të ndikojë në të ardhmen e parashikueshme.

Shembuj të konfliktit

Shembull: Nëse drejtori X i institucionit ka nevojë për një vlerësim të pasojave politike të një projektvendimi të Këshillit të Ministrave të hartuar për t'u propozuar nga institucioni, dhe një nga nëpunësit ka interesa të lidhura me këtë projektvendim, titullari duhet të shmangë marrjen e mendimit nga ky nëpunës.

3.4 Konflikti në dukje të interesit

Konflikti në dukje i interesit është gjendja, në të cilën interesat private të zyrtarit duken, në pamje ose në formë, sikur kanë ndikuar, ndikojnë ose mund të ndikojnë në kryerjen në mënyrë të padrejtë të detyrave apo përgjegjësi të tij zyrtare, por, në fakt, ndikimi nuk ka ndodhur, nuk ndodh ose nuk ka mundësi të ndodhë. Megjithatë, një person i jashtëm mund të ketë përshtypjen se ai ndikon.

Dukja e konfliktit të interesit duhet të mbështetet në fakte specifike, që paraqesin arsye të bazuara se përse mund të ndodhë konflikti i interesit. Nuk ka konflikt në dukje të interesit kur arsyet janë të paqarta dhe dyshimet janë të rrënjësura në mosbesimin e përgjithshëm të institucionit.

Shembull: Një punonjës ka të njëjtin mbiemër si dhe një administrator i një subjekti privat që ka aplikuar Për marrjen e një licence nga ministria ku është i punësuar punonjësi. Sekretari i Përgjithshëm e cakton këtë punonjës për vlerësimin e dosjes së hartuar nga punonjësit e ministrisë lidhur me këtë licensë. Punonjësi nuk ka asnjë lidhje të asnjë lloji me këtë subjekt, edhe pse për shkak të të njëjtit mbiemër duket sikur ka lidhje familjare.

3.5 Konflikt rast për rast i interesit

“Konflikt rast për rast i interesit” është gjendja me konflikt interesi, në njërën nga tri llojet e mësipërme, që shfaqet rast për rast dhe lidhet me një vendimmarrje të veçantë;

3.6 Konflikt i vazhdueshëm i interesit

“konflikt i vazhdueshëm i interesit” është gjendja, në të cilën konflikti i interesit mund të shfaqet në mënyrë të përsëritur dhe/ose të shpeshtë në të ardhmen.

Shembull: A.B. është një nëpunës që caktohet të kontrollojë subjektet e një zone të caktuar të qytetit. Në këtë zonë janë të vendosur subjekte me të cilët A.B. ka lidhje të ndryshme, si familjare ashtu edhe miqësore. Sa herë të realizojë kontrollet, atëherë ai do të ndodhet në kushtet e konfliktit të interesit.

3.7 Interesi privat

Interesi privat është çdo përfitim që ka zyrtari, familja e tij/saj, të afërmit, miqtë dhe personat ose organizatat me të cilat ai ka apo ka pasur marrëdhënie pune (shih nenin 5, të Ligjit për Parandalimin e Konfliktit të Interesit). Interesat private mund të jenë pasurore (fitime ose humbje financiare apo materiale të tjera) dhe jopasurore (si marrëdhëniet personale, familjare ose marrëdhënie apo përfshirje të tjera).

Interesat privatë të zyrtarit janë ata interesa që përputhen, përmbajnë, bazohen ose burojnë nga:

- a. të drejta dhe detyrime pasurore të çdo lloji natyre;
- b. çdo marrëdhënie tjetër juridiko-civile;
- c. dhurata, premtime, favore, trajtime preferenciale;
- d. negociime të mundshme për punësim në të ardhmen nga ana e zyrtarit gjatë ushtrimit të funksionit apo negociime për çdo lloji forme tjetër marrëdhëniesh me interes privat për zyrtarin, pas lënies së
- e. detyrës, të kryer nga ai gjatë ushtrimit të detyrës;
- f. angazhime në veprimtari private me qëllim fitimi ose çdo lloji veprimtarie, që krijon të ardhura, si dhe angazhime në organizata fitimprurëse dhe jofitimprurëse, sindikata ose organizata profesionale,
- g. politike, shtetërore dhe çdo organizatë tjetër;
- h. marrëdhënie:
- i. familjare apo të bashkëjetesës;
- j. të komunitetit;
- k. etnike;
- l. fetare;
- m. të njohura të miqësisë apo të armiqësisë;
- n. angazhime të mëparshme, nga të cilat kanë buruar ose burojnë interesa të përmendur në shkronjat e mësipërme të këtij neni.

3.8 Personi i lidhur me zyrtarin

“Personi i lidhur me një zyrtar” është çdo person fizik ose juridik, i cili rezulton të ketë pasur ose të ketë lidhje interesi, pasurore ose vetjake jo pasurore, sipas nenit 5 të ligji, me zyrtarin. Sipas Ligjit Nr. 9367, datë 7.4.2005, për Parandalimin e Konfliktit të Interesave në Ushtrimin e Funksioneve Publike në Shqipëri, një “person i lidhur” me një zyrtar përfshin çdo person fizik ose juridik që ka pasur ose ka lidhje interesi, pasurore ose vetjake jo pasurore me zyrtarin.

Këto lidhje mund të përfshijnë:

Familjarët e zyrtarit (bashkëshorti/ja, fëmijët, prindërit, vëllezërit dhe motrat).

Personat që kanë marrëdhënie biznesi me zyrtarin.

Personat që kanë marrëdhënie financiare ose pasurore me zyrtarin.

Çdo person tjetër që ka një lidhje të ngushtë personale ose profesionale me zyrtarin.

Këto lidhje mund të krijojnë një konflikt interesi nëse ndikojnë në vendimmarrjen e zyrtarit në mënyrë që favorizon interesat private mbi interesin publik.

Interesat private të personit të afërm mund të shkaktojnë konflikt interesit për një zyrtar njësoj si interesat private të vetë zyrtarit(es).

Personi juridik konsiderohet i afërm kur zyrtari ose anëtari i familjes ka marrëdhënie financiare aktuale ose të ardhshme me të, përfshirë marrëdhëniet kontraktore ose marrëdhëniet e punës ose dobi financiare të çfarëdolloj natyre.

Një zyrtar ka disa detyrime në lidhje me personat e lidhur për të parandaluar konfliktin e interesave. Këto detyrime përfshijnë:

Deklarimi i interesave: Zyrtari duhet të deklarojë të gjitha interesat private që mund të krijojnë një konflikt interesi, përfshirë interesat e personave të lidhur si familjarët dhe partnerët e biznesit.

Shmangia e vendimmarrjes: Zyrtari duhet të shmangë përfshirjen në vendimmarrje që mund të ndikohen nga interesat private të tij ose të personave të lidhur.

Transparenca: Zyrtari duhet të veprojë me transparencë dhe të informojë autoritetet përkatëse për çdo situatë që mund të krijojë një konflikt interesi.

Ruajtja e integritetit: Zyrtari duhet të veprojë në përputhje me ligjin dhe të mbrojë interesin publik mbi interesat private.

Raportimi i dhuratave: Çdo dhuratë ose përfitim që zyrtari ose personat e lidhur marrin duhet të raportohet dhe të jetë në përputhje me rregullat e përcaktuara nga ligji.

4. PËRCAKTIMI I KONFLIKTIT TË INTERESIT

Nëse filloni të dyshoni se konflikti i interesit mund të ndodhë ose mund të ketë ndodhur, duhet t'u përgjigjeni dy pyetjeve:

- ✓ A keni interes privat (pasuror apo jopasuror) në këtë rrethanë?

- ✓ A ndikon, mund të ndikojë ose a duket se ndikon interesi privat në kryerjen me paanshmëri dhe objektivitet të detyrave tuaja zyrtare?

Ekziston një marrëdhënie e dyanshme midis interesave publikë dhe privatë. Nëse kryerja e detyrave mund t'i sjellë përfitim ose dëm interesit privat, interesi privat mund të ndikojë në kryerjen e detyrave.

Nëse përmbushja e detyrave tuaja sjell dobi apo dëm për interesin tuaj privat. Interesi privat mund të ndikojë në përmbushjen e detyrave tuaja.

4.1 Konflikti i qartë i interesit

Disa ndikime mbi interesin privat dhe konfliktet e interesit përkatëse janë të qarta. Kjo ndodh për shembull kur veprimet e punonjësit mund t'i sjellin përfitime financiare vetë zyrtarit, bashkëshortit(es) të tij (saj), të afërme ose personave të tjerë në marrëdhënie me të. Veprime zyrtare në lidhje me miratimin e projekteve, kontratat e prokurimit, qiradhënien etj... me një subjekt juridik ku bashkëshortja ose një person tjetër i afërm i zyrtarit është themelues, drejtues ose ka marrëdhënie të tjera financiare.

Shembuj të konfliktit;

- Mbikëqyrja ose kontrolli i një shoqërie ku është i/e punësuar një anëtar i të qartë të interesit familjes.
- Vendimi për të punësuar një të afërm, caktimi i pagës, shpërblimit ose pushimit të një të afërmi; mbikëqyrja e një të afërmi.
- Të gjitha më lart në lidhje me vetë zyrtarin.

Kur dalloni një interes privat të qartë dhe perceptoni qartë se kryerja e detyrave zyrtare mund t'i sjellë përfitime ose dëme interesit privat, duhet ta trajtoni rrethanën si konflikt interesi.

4.2 Rrethanat e dyshimta

Lloje të ndryshme interesash private mund të ndikojnë në kryerjen e detyrave në mënyra të ndryshme. Jeta e përditshme mund të sjellë një shumëllojshmëri rrethanash që nuk mund të renditen në mënyrë shteruese në një listë konfliktesh interesi. Herët a vonë, do të përballeni me rrethana ku nuk jeni të sigurt nëse ka apo jo konflikt interesi.

- Inspektori bën inspektimin e një aplikanti që është shoku i djalit të tij.

Shembuj ndikimi;

- Zëvendësdrejtori ka pranuar për nënshkrim një projekt për të ndryshuar kriteret për ndërtimin e një bujtine ku mjeku i fëmijëve të tij është aksioner.
- Anëtari i komisionit të vlerësimit të ofertave në një procedurë prokurimi i ka para borxh njërit prej ofertuesve.

Për të vlerësuar rrethanat e dyshimta në të cilat duhet të përmbushni detyrat publike, tregohuni pragmatikë dhe përgjigjuni pyetjeve në vijim:

Pyetje testuese lidhur me konfliktin e interesit

- A mendoni se një person i zakonshëm që kupton mirë funksionimin e institucioneve publike do të dyshonte në aftësinë tuaj për të shqyrtuar çështjet e personave të përfshirë me paanshmëri dhe objektivitet?

- A mund të keni ju ose një person i afërm me ju përfitime që mund të ngrinin dyshime mbi paanshmërinë tuaj në këtë rast?
- A mundeni ju ose një person i afërm me ju të humbisni diçka?
- A mendoni se jeni disi i varur nga dikush që është përfshirë në këtë rast?
- A mendoni se një person i afërm me ju varet nga dikush i përfshirë në këtë rast?
- A keni një lidhje të fortë emocionale ose armiqësi me dikë të përfshirë në këtë rast?

Nëse përgjigja juaj për ndonjërin nga këto pyetje është "po", trajtojeni rrethanën si konflikt interesi. Nëse të gjitha përgjigjet janë "jo", atëherë duhet t'u përgjigjeni disa pyetjeve shtesë (të renditura më poshtë), për të verifikuar nëse ka konflikt në dukje ose konflikt të mundshëm interesi. Për të identifikuar konfliktin në dukje të interesit, sërish tregohuni praktikë dhe përgjigjuni pyetjeve të mëposhtme:

Pyetje testuese lidhur me konfliktin në dukje të interesit

- A mendoni se vetëm në bazë të informacionit të disponueshëm për publikun, një person i zakonshëm që kupton mirë funksionimin e institucioneve publike do të dyshonte në aftësinë tuaj për të kryer detyrat tuaja me paanshmëri dhe objektivitet?
- A mendoni se vetëm në bazë të informacionit të disponueshëm për publikun, një person i tillë do të besonte se ju mund të ndikoni në ndonjë rast, i cili sjell përfitime ose dëme për interesin tuaj privat ose atë të një personi të afërm me ju?
- A do të preferonit ta fshihnit këtë rrethanë rreth jush dhe institucionit tuaj, nëse një përfaqësues i mediave të respektuara ju pyet për të?
- A do të shqetësoheshit nëse situata do të zbulohet në publik?

Nëse përgjigja është "po" për cilëndo nga pyetjet, konsiderojeni rrethanën si konflikt në dukje të interesit.

Ndërkohë, kini parasysh se konflikti në dukje i interesit është specifik. Kështu, vetëm mosbesimi i përgjithshëm apo dyshimi i bazuar në rrethana të rastësishme nuk përbëjnë konflikt interesi. Për shembull, në një procedurë prokurimi, mund të rastisë që një anëtar i komisionit të vlerësimit të ofertave mund të ketë mbimër të njëjtë me një ofertues; kjo rrethanë nuk përbën asnjë lloj konflikti interesi, përveçse nëse personat kanë ndonjë marrëdhënie tjetër.

Për të identifikuar një konflikt të mundshëm interesi, përgjigjuni pyetjes në vijim:

Pyetje testuese lidhur me konfliktin e mundshëm të interesit

- A besoni se konflikti real i interesit nuk ekziston për momentin, por mund të lindë në të ardhmen?

Nëse përgjigja është "po", shqyrtojeni rrethanën e konfliktit të mundshëm të interesit.

Për fusha specifike me rrezik të lartë korrupsioni, mund të përdoren pyetje testuese shtesë. Meqë prokurimi cilësohet si një prej fushave me rrezikun më të lartë, gjeni më poshtë disa pyetje shtesë që këshillohen për këtë fushë. Ato vlejné në çastin kur një institucion dëshiron të zbatojë një standard më të rreptë të konfliktit të interesit sesa normalisht, në procedura të tjera.

Pyetje testuese shitesë lidhur me konfliktin e interesit

Në prokurimin publik

- A mundet që përjashtimi apo ndonjë veprim tjetër i pafavorshëm për cilindo nga pjesëmarrësit në prokurim, të jetë i favorshëm për ju apo një person të afërm me ju?
- A përfitoni ju apo ndonjë person i afërm me ju nga një biznes që ofron mallra apo shërbime të llojit që do të prokurohet në këtë procedurë?
- A keni komunikuar së fundmi veçmas me ndonjërin prej pjesëmarrësve në prokurim, aq shumë dhe aq miqësisht (ose armiqësisht), sa që një person i zakonshëm me njohuri të mira për funksionimin e institucioneve publike do të dyshonte në aftësinë tuaj për ta trajtuar pjesëmarrësin në mënyrë të barabartë me të tjerët?
- A jeni konsultuar veçmas me ndonjërin prej pjesëmarrësve në prokurim, se si duhet përgatitur ose zhvilluar kjo procedurë e prokurimit?
- A keni diskutuar së fundmi me ndonjërin prej pjesëmarrësve në prokurim për mundësi të ardhshme punësimi për ju apo një person të afërm me ju?
- A është njëri prej pjesëmarrësve në prokurim sponsor i ndonjë partie politike ose kandidati me të cilin ju jeni apo keni qenë së fundmi i angazhuar politikisht si mbajtës i një posti politik, si anëtar ose çfarëdo tjetër?

Nëse përgjigja për ndonjërin prej këtyre pyetjeve më lart është “po”, trajtojeni rrethanën si konflikt në dukje të interesit.

4.3 Vetvlerësim

Për të zbuluar çfarëdolloj konflikti i interesit, ju mund të plotësoni testin në vijim. Për të arritur rezultate objektive, duhet t'u përgjigjeni pyetjeve me sinqeritet, duke mos gënjyer veten. Për lehtësi, krijoni një dokument të thjeshtë elektronik në Word, Excel apo në ndonjë format tjetër të përshtatshëm me tabelën më poshtë.

Modeli i vetvlerësimit

Lista e detyrave tuaja zyrtare të parashikuara me ligj, rregullore, kontratë punësimi, përshkrim të vendit të punës, etj.

Lista e interesave private që ndërlidhen në çfarëdo mënyre me sferën e detyrave tuaja zyrtare.

Ndikimi i interesit privat

Ndikimi i interesit privat si perceptohet nga publiku

Ndikimi i pritshëm i interesit privat në të ardhmen

Konflikti real i interesit Konflikti në dukje i interesit Konflikti i mundshëm i

1. 1.
2. 2.
3. 3.

4.4. Shembuj konflikti të mundshëm interesi

4.4.1 Situata 1

Një vajzë është diplomuar në drejtësi. Babai i saj është drejtor drejtorie në një institucion administrativ. Drejtori ka një vend të lirë për jurist dhe vajza është e gatshme të kthehet në qytezën e lindjes dhe të fillojë punë aty. Ajo aplikon për vendin e punës, por babai i saj është personi që merr vendimet për punësimet në atë drejtori. A ka ndonjë mënyrë të pranueshme për të dy të afërmit të punojnë në të njëjtin drejtori?

Kjo është një rrethanë e një konflikti interesi.

Drejtori e ka të ndaluar kategorikisht të kryejë detyra zyrtare që kanë ndikim tek e bija. Një zyrtar më i lartë ose institucioni udhëheqës (njësia qendrore e institucionit) mund ta zgjidhë këtë konflikt interesi, duke marrë përsipër vendimmarrjen në fazën e rekrutimit.

Pas emërimit të vajzës së drejtorit, shfaqet një konflikt i mundshëm interesi, sidomos nëse drejtorja është e vogël me vetëm dy nivele hierarkie (drejtori dhe vartësit). Është e sigurt se në të ardhmen e afërt do të lindë një konflikt real interesi.

Për të shmangur konfliktin, është e nevojshme të ketë së paku një nivel të ndërmjetëm në hierarki ndërmjet dy të afërmeve. Kini parasysh se institucionet mund të kenë rregullat e tyre të brendshme lidhur me punësimin e të afërmeve. Për shembull, disa institucione e kanë të ndaluar që dy të afërm të punojnë në të njëjtin drejtori.

4.4.2 Situata 2

Drejtuesi i një institucioni të madh dëshiron të emërojë zëvendësin e vet dhe konstaton se kandidati më i kualifikuar për postin është bashkëthemeluesi i shoqërisë private të drejtuesit. A ka ndonjë mënyrë të ligjshme për ta emëruar këtë person, pa shkelur rregullat për konfliktin e interesit?

Kjo është një rrethanë e konfliktit të interesit.

Ligjërisht, ky emërim është i pamundur. Bashkëthemeluesit në shoqëri qartazi kanë interes në zhvillimin e biznesit dhe shtimin sa më të madh të përfitimeve, prandaj, drejtuesi do të ishte në shkelje të ushtrimit të detyrës publike, nëse emëron bashkëthemeluesin.

Konflikti i interesit në aktin e emërimit mund të administrohet duke vënë në lëvizje një zyrtar më të lartë ose Agjencinë kundër Korrupsionit, nëse nuk ka epror të drejtpërdrejtë. Çdo drejtues dhe zëvendësi i vet kanë marrëdhënie varësie të drejtpërdrejtë, gjë që ndalohet prej rregullave për konfliktin e interesit. Konflikti i interesit do të zgjidhej nëse personi emërohet si zëvendës vetëm pas dorëheqjes së drejtuesit dhe/ose transferimit të tij në një post tjetër. Sidoqoftë, largimi i një drejtuesi me qëllim që si zëvendës i tij të punësohet një person i caktuar është zakonisht i pamundur në praktikë.

4.4.3 Situata 3

Një person ka aplikuar për një pozicion pune pranë departamentit të planifikimit në një ministri. Gjyshi i aplikuesit është drejtuesi i departamentit të furnizimit të asaj ministrie. Gjyshi nuk është i përfshirë as në komisionin përzgjedhës dhe as në vendimmarrjen lidhur me kandidatët. Nëse punësohet, aplikuesi nuk do të jetë vartës i gjyshit. Sidoqoftë, kryesuesi i komisionit përzgjedhës shqetësohet se dikush mund të mendojë se drejtuesi i departamentit të

furnizimit ka ndikuar në përzgjedhje dhe rekrutimi do të konsiderohej si konflikt në dukje interesit.

Kjo nuk është rrethanë e konfliktit të interesit.

I afërmi (gjyshi) nuk ka dhe nuk pritet të ketë ndonjë fuqi vendimmarrëse mbi punonjës të ri. Edhe për një konflikt interesit në dukje, duhet të ekzistojë një tregues specifik më i qartë i ndikimit të interesit privat.

4.4.4 Situata 4

Anëtari i komisionit për vlerësimin e ofertave në një prokurim zbulon se një kushëriri i vet ka dorëzuar një ofertë.

Kjo është rrethanë konflikti interesit.

Kushëriri i një zyrtari është person i afërm me zyrtarin. Përveç procedurave për zgjidhjen e konfliktit të interesit të përcaktuara me ligj, zyrtari duhet të marrë parasysh Rregullat dhe procedurat për Prokurimin Publik, që parashikon se: “Në rast se një anëtar i Komisionit të Vlerësimit të Ofertave konstaton se ai/ajo ka një konflikt interesit në vlerësimin e tenderit, ai/ajo duhet të deklarojë interesin e vet në tender dhe të largohet nga takimi dhe nuk do të marrë pjesë më tej në procesin e vlerësimit në lidhje me veprimtarinë në fjalë. Individit që nuk merr pjesë në vlerësim, vazhdon të mbetet i betuar ende për konfidencialitetin.”

4.4.5 Situata 5

Një person ka aplikuar për pozitë zyrtare në institucionin për mbrojtjen e mjedisit. Pak para se të fillojë detyrën zyrtare, kandidati ia shet aksionet e veta të një shoqërie që merret me qiradhënie të automjeteve një personi të cilin nuk e njeh personalisht. Disa muaj më vonë, institucioni hap procedurën e prokurimit për shërbime të automjeteve me qira. Meqë zyrtari në fjalë ka njohuri për këto shërbime, ai është anëtar i komisionit për vlerësimin e prokurimit. Më vonë, zbulohet se ish-shoqëria ku ka pasur aksione ka dorëzuar ofertë në tender.

Ky është konflikt interesit në dukje

Një person i jashtëm mund të dyshojë se zyrtari ka lidhje personale me ofertuesin, edhe pse këto lidhje nuk ekzistojnë. Mund të krijohet perceptimi se çmimi për shitjen e biznesit ka qenë i ekzagjeruar, me qëllim që të krijohen marrëdhënie biznesi me institucionin publik në të ardhmen. Për më tepër, zyrtari e ka të ndaluar të ndërmarrë veprime që i përshtaten interesit të personave në lidhje të mëhershme biznesi në pesë vitet e fundit (neni 9, nënparagrafi 1.8 i Ligjit për Parandalimin e Konfliktit të Interesit).

Zyrtari duhet ta deklarojë interesin e tij/saj siç parashtrohet në Rregullat dhe Udhëzuesin Operativ për Prokurimin Publik dhe nuk duhet të marrë pjesë në procesin e mëtejshëm të vlerësimit.

4.4.6 Situata 6

Një familje ka një biznes privat që ofron shërbime udhëtimi. Një nga bashkëshortët dëshiron të nisë karrierën në shërbimin civil dhe pranohet si drejtues i një njësie në një ministri. Ministria prokuron herë pas here shërbime nga agjenci udhëtimesh. A ka të drejtë shoqëria e familjes të aplikojë në tenderë të shpallur nga ministria?

Po, një shoqëri mund të aplikojë në tender edhe nëse bashkëpronari i vet shërben në institucionin blerës si zyrtar jo i lartë. Sipas Ligjit nr. 04/L-04 për Prokurimin Publik, konflikti i interesit paraqitet nëse shërbyesi civil përfshihet në kryerjen e procedurës së prokurimit ose nëse është në gjendje të ndikojë në rezultatin e procedurës. Në këtë rast, shërbyesi civil duhet të deklarojë konfliktin e interesit, siç parashihet në ligj dhe në rregulla.

Sidoqoftë, kjo rrethanë mund të konsiderohet si konflikt në dukje i interesit edhe nëse shërbyesi civil, me këtë interes privat, nuk është i përfshirë në procedurë. Konflikti në dukje i interesit është i pranishëm edhe kur shërbyesi civil përfshihet në procedura të ngjashme prokurimi ose duket se mund të ndikojë apo është në gjendje të ndikojë në procedurë, falë marrëdhënies së afërt me shërbyesit civilë të ngarkuar me këtë procedurë. Rekomandohet që ministria të miratojë në Rregulloren e Brendshme përkufizimet për llojet e rrethanave që cilësohen si konflikt në dukje i interesit.

4.4.7 Situata 7

Arkitekti i një bashkie pranon për nënshkrim një akt për modifikimin e planit të detajuar të një ngastre në pronësi të një ortakut nga ish-studio e arkitekturës. Arkitekti ia ka shitur pjesën e vet në këtë studio ortakut rreth një vit më parë. Sidoqoftë, edhe pas kësaj, ai ende është konsulent në përgatitjen e dy projekteve për studion.

Ky është së paku konflikt interesi në dukje.

Shitja e aksioneve sigurisht që ka kufizuar interesin privat të arkitektit në këtë studio. Por, duket se kanë mbetur ende disa lidhje të caktuara shoqërore dhe biznesi. Të dy ortakët kanë pasur marrëdhënie interesi për sa kohë kanë zotëruar të njëjtën studio dhe përfshirja e vazhduar e arkitektit të bashkisë në projekte e bën te besueshme se marrëdhënia e tyre vazhdon. Për më tepër, përfshirja në projekte krijon mundësi për të fituar të ardhura shtesë në të ardhmen. Arkitekti duhet të bëjë deklarin rast pas rasti të interesave private.

4.4.8 Situata 8

Drejtuesja e departamentit të planifikimit urban të bashkisë është e martuar me drejtorin ekzekutiv të një shoqërie të madhe ndërtimi. Drejtuesja vazhdimisht nënshkruan plane hapësinore të qytetit dhe ndryshimet e tyre. Deri tani, nuk ka pasur asnjë rast ku të nënshkruajë ndonjë plan me kërkesë të shoqërisë së bashkëshortit, apo plane që ndikojnë në projektet e hartuara nga shoqëria e ndërtimit.

Ky është konflikt i mundshëm interesi.

Drejtuesja e departamentit duhet të ndërmarrë hapa për të shmangur konfliktin e interesit, duke njoftuar eprorin ose institucionin udhëheqës/mbikëqyrës. Ajo dhe eprori duhet të diskutojnë mbi situatën dhe të ndërmarrin hapa kur miratimi i një plani ndikon realisht në projektin e përgatitur nga shoqëria.

Bashkia duhet të miratojë rregullore të brendshme ku specifikon rregullat për format e konfliktit të interesit. Nëse konflikti i mundshëm i interesit shndërrohet shpesh në konflikt real interesi, interesat private ose detyrat publike të zyrtarit duhet të ripërshtaten (neni 19 i Ligjit për Parandalimin e Konfliktit të Interesit).

4.4.9 Situata 9

Bashkëshortja e drejtuesit të autoritetit për sigurinë ushqimore është zëvendëskryetare e Shoqatës së Prodhuesve të Bulmetit. Institucioni publik inspekton ndërmarrjet që janë anëtare të shoqatës. Përfaqësuesit e shoqatës takohen shpesh me zyrtarët e autoritetit për sigurinë ushqimore dhe ministrinë mbikëqyrëse për të diskutuar mbi praktikën e inspektimeve dhe politikat për sigurinë ushqimore.

Ky është konflikt i mundshëm interesi.

Personat e afërm me zyrtarin janë bashkëshortja e tij dhe Shoqata e Prodhuesve të Bulmetit, sepse bashkëshortja ka marrëdhënie financiare atje. Për sa kohë drejtuesi i autoritetit i kryen detyrat zyrtare i pandikuar nga interesat e bashkëshortes ose të shoqatës, nuk ka konflikt real interesi.

Megjithatë, drejtuesi përcakton përparësitë dhe drejtimin e punës së autoritetit, rishikon ankesat administrative ndaj rezultateve të inspektimit dhe merr pjesë në hartimin e politikave në fushën e sigurisë ushqimore. Prandaj, veprimet e tij mund të ndikojnë në interesat e biznesit të disa anëtarëve të shoqatës dhe rrjedhimisht në suksesin e bashkëshortes në çuarjen përpara të interesave të anëtarëve të shoqatës. Pra, drejtuesi gjendet në konflikt të mundshëm interesi.

Ai duhet ta deklarojë këtë interes tek eprori ose tek institucioni udhëheqës/mbikëqyrës. Meqenëse ai është drejtuesi i institucionit, institucioni mbikëqyrës me siguri nuk është në gjendje të rishikojë apo të ndryshojë detyrat dhe kompetencat e zyrtarit për të shmangur konfliktin e mundshëm të interesit. Për të shmangur nevojën e zgjidhjes së konflikteve të shpeshta reale të interesit, duhet të shihet mundësia e transferimit të tij në pozitë tjetër. Alternativa tjetër është që bashkëshortja të heqë dorë nga puna në shoqatë.

4.4.10 Situata 10

Institucioni shpërndan subvencione dhe grante. A mundet zyrtari i institucionit të aplikojë për subvencion ose grant?

Përgjithësisht, zyrtari i një institucioni nuk e ka të ndaluar të aplikojë për subvencione ose grante që shpërndahen nga institucioni ku punon. Në rastin konkret, përgjigjja varet së pari nga karakteri i subvencionit ose grantit. Nëse është subvencion që i garantohet me ligj një subjekti (p.sh. fermë) që përmbush kriteret, zyrtarit nuk mund t'i mohohet e drejta e aplikimit.

Nëse është grant që ofrohet vetëm për aplikues të përzgjedhur, për shembull, gjatë një konkursi, institucioni mund të përjashtojë zyrtarët e vet si të papranueshëm në bazë të rregulloreve të veta, me qëllim parandalimin e konfliktit të interesit. Në rastin e një zyrtari të lartë, ekziston ndalimi që ndërmarrja e tij/saj të përfitojë ndihmë nga institucioni ku punon zyrtari (neni 13, paragrafi 3 i Ligjit për Parandalimin e Konfliktit të Interesit).

Kur zyrtarit i lejohet të aplikojë, përgjegjësia bie mbi zyrtarët e tjerë të institucionit që të parandalojnë, shmangin dhe zgjidhin konfliktin e interesit. Vendimmarrësit nuk duhet të varen tek aplikuesi. Nëse ata nuk varen tek aplikuesi, pra nuk janë vartësit e tij/saj, gjasat për konflikt të interesit ulen dukshëm. Vendimet duhet të merren nga zyrtarët që nuk janë vartës të aplikuesit, të cilët punojnë në njësi të tjera dhe nuk kanë marrëdhënie personale të posaçme me të.

Nëse nuk ka vendimmarrës të tillë, kur aplikuesi është drejtues i institucionit, vendimmarrësit duhet të bëjnë deklarin rast për rast të interesave private. Nëse këto deklarata pranohen nga aplikuesi në cilësinë si drejtues, çështja duhet t'i drejtohet Agjencisë kundër Korrupsionit.

Institucioni mund të kufizojë perceptimin e konfliktit në dukje të interesit, duke fuqizuar qartësinë dhe transparencën e procedurave lidhur me shpërndarjen e subvencioneve ose granteve si dhe duke miratuar rregullore të brendshme.

4.4.11 Situata 11

Grupi punues i ekspertëve (i përbërë nga zyrtarë dhe jozyrtarë) është krijuar në nivel të lartë të organit ekzekutiv për të hartuar standarde për llojet e programeve kompjuterike që duhet të përdorin institucionet publike. Standardet janë të nevojshme, sepse mundësojnë përputhshmëri të ndërsjellë mes programeve të institucioneve të ndryshme. Ndërkohë, një nga efektet e standardeve mund të jetë që disa prodhues dhe shitës programesh të jenë në gjendje të furnizojnë institucionet publike, ndërsa të tjerë jo. Disa ekspertë apo persona të afërm me ta, mund të kenë interesa biznesi apo përfitime nga disa shoqëri si ofruese shërbimesh.

Organi që ka krijuar grupin punues duhet t'u kërkojë ekspertëve të deklarojnë interesat e tyre dhe interesat e personave të afërm me ta, që mund të ndikohen nga standardet e hartuara nga grupi punues.

Nëse kanë interesa të tilla, anëtarët e grupit punues që janë zyrtarë duhet të paraqesin deklarin rast pas rasti të interesave private në përputhje me ligjin, meqë veprimtaria e grupit punues ka gjasa të ndikojë në vendimet e mëtejshme që merren për standardet.

Rregulloret e brendshme duhet të parashikojnë zgjidhjen e të gjitha konflikteve të interesit, duke përjashtuar një anëtar nga grupi punues apo nga etapa të caktuara të punës.

Po kështu, institucionet duhet të administrojnë të gjitha rastet e konfliktit të interesit që shfaqen gjatë proceseve të hartimit dhe zhvillimit të politikave.

5. ZGJIDHJA E KONFLIKTIT TË INTERESIT

5.1 Zgjidhja rast për rast e konfliktit të interesit

(Kreu IV, Neni 37 i Ligjit për Parandalimin e Konfliktit të Interesit).

Ju mund të bëni gjithashtu deklarin rast pas rasti kur kërkohet nga eprori ose institucioni udhëheqës ose mbikëqyrës. Kur kërkohet, deklarata duhet të dorëzohet gjithsesi, edhe nëse asnjë interes privat nuk mund të shkaktojë konflikt interesi në një rrethanë të caktuar.

Deklarimi rast pas rasti i konfliktit të interesit përbën një akt formal për t'i informuar të tjerët dhe për të raportuar tek eprori në lidhje me praninë e një interesi privat që mund të ndikojë në kryerjen e detyrave zyrtare në një proces vendimmarrës për një çështje të caktuar ku përfshihet zyrtari.

Deklarimi rast pas rasti i interesave është i detyrueshëm për çdo zyrtar. Shpesh ai përdoret në rrethana që lidhen me rekrutimin ose komisione të vlerësimit të prokurimit, inspektime ose auditime, hetime, diskutime ose votime në organe kolegjiale dhe vendimmarrje për vendime, procese ose veprimtari zyrtare të veçanta.

Paraqitja e deklaratës rast pas rasti është veçse hapi i parë në zgjidhjen e konfliktit të interesit. Është përgjegjësia juaj dhe e eprorit tuaj që ta zgjidhni konfliktin e interesit në mënyrë efektive. Ligji parasheh masa që një zyrtar dhe eprori i tij/saj ose institucioni epror mund të marrin në varësi të rastit dhe të rrethanave. Për më tepër, mund të merren edhe masa të tjera sipas nevojës.

5.2. Zgjidhja e konfliktit të interesit pas marrjes së detyrës së re

Nëse dyshoni ose përcaktoni se konflikti i interesit ka ndodhur ose mund të ndodhë

- Pezulloni të gjitha veprimet që kanë të bëjnë me çështjen;
- Konsultohuni dhe njoftoni eprorin tuaj ose njësinë e burimeve njerëzore sa më parë të jetë e mundur;
- Nëse jeni zyrtar drejtues dhe nuk keni epror të drejtpërdrejtë, çështjen ia përcillni institucionit epror.

Ashtu si në rastin e zgjidhjes rast për rast të konfliktit të interesit, pezullimi i veprimeve dhe njoftimi i eprorit janë vetëm hapat e parë në zgjidhjen e konfliktit të interesit. Brenda afateve të përcaktuara në nenin 38 të ligjit, zyrtari ose institucioni duhet të ndërmarrin hapat e nevojshëm për parandalimi dhe zgjidhja e konfliktit të interesit.

6. PËRGJEGJËSITË E DREJTUESVE DHE INSTITUCIONEVE PUNËDHËNËSE

Sipas nenit 38 të Ligjit për Parandalimin e Konfliktit të Interesit, konflikti i interesit duhet fillimisht dhe përgjithësisht të zgjidhet brenda institucionit.

6.1 Përgjegjësitë e drejtuesit

Nëse jeni drejtues, keni përgjegjësi specifike lidhur me konfliktin e interesit:

Kërkoni deklaram rast pas rasti të interesave private të një vartësi, qoftë i konsultuar ose i informuar nga zyrtari në fjalë ose sipas detyrës zyrtare;

Parandaloni ose zgjidhni një konflikt interesi kur keni dijeni në lidhje me konfliktin real ose të mundshëm të interesit të një vartësi;

Drejtojeni Inspektoratit të Lartë për Deklarimin dhe Kontrollin e Pasurive dhe Konfliktit të Interesave, nëse nuk jeni të sigurt si ta zgjidhni konfliktin e interesit të një vartësi, ose e perceptoni se mund të jeni në konflikt interesi në atë rast;

Njoftoni Inspektorati i Lartë për masat që janë marrë për parandalimin dhe zgjidhjen e konfliktit të interesit ose papajtueshmërive;

Paraqitni kallëzim penal në prokurori ndaj zyrtarit që ka kryer vepër penale.

Ju mbani përgjegjësi qoftë si zyrtar apo epror i tij/saj kur masat e ndërmarra rezultojnë joefektive në parandalimin apo zgjidhjen e konfliktit të interesit apo papajtueshmërive.

6.2 Detyrat kryesore të institucionit

Nëse jeni drejtues i një institucioni, mbani parasysh detyrat kryesore të institucionit:

Përcaktoni rregullat e konfliktit të interesit në rregulloret e brendshme, sipas nevojës dhe siguron zbatimin e tyre;

Regjistroni rastet e konfliktit të interesit që kanë ndodhur në institucion dhe hollësitë e rezultatet e secilit rast;

Mblidhni dhe verifikoni informacionin për interesat private të punonjësve;

Parandaloni dhe zgjidhni konfliktin e interesit në mënyrë proporcionale dhe informoni Inspektoratin e Lartë rreth masave të ndërmarra në lidhje me konfliktin e interesit ose papajtueshmëritë;

Kufizoni bashkëpunimin e biznesit me ish-zyrtarë të lartë të institucionit në rrethanat e përcaktuara me ligj;

Njoftoni Inspektoratin Lartë për shkeljet e kufizimeve pas punësimit që zbatohen për ish-zyrtarët e lartë të institucionit;

Vini në dispozicion dhe/ose jepni qasje te informacionet dhe burimet e nevojshme në dobi të Inspektoratit të Lartë, për verifikim dhe hetim të konfliktit të interesit dhe papajtueshmërive;

Nisni procedurën për pezullimin apo shkarkimin e zyrtarit në rrethanën e papajtueshmërisë, me kërkesë të Inspektoratit të Lartë dhe njoftoni për veprimet e ndërmarra;

Nisni procedurën disiplinore në rastet kur konstatohet se punonjësi ushtron detyrën në kushtet e konfliktit të interesit;

Ushtroni kallëzim penal në prokurori ndaj zyrtarit që ka kryer vepër penale;

Filloni ose ndiqni veprime ligjore në lidhje me rishikimin, revokimin dhe/ose anulimin e akteve ose kontratave të nxjerra/të lidhura në konflikt interesi si dhe veprimin e duhur në lidhje me vlerësimin e dëmit dhe zgjidhjen e pasojave;

Hartoni raportin vjetor me informacion se si institucioni ka administruar konfliktin e interesit.

Rregullat për konfliktin e interesit në rregulloret e brendshme mund të përcaktojnë çështje të ndryshme si:

Udhëzime të hollësishme se si të shmangen konflikti në dukje dhe konflikti i mundshëm i interesit, që mund të ndodhin shpesh brenda institucionit;

Procedura për administrimin e konfliktit në dukje apo konfliktit të mundshëm të interesit;

Kritere specifike për punët e jashtme të kufizuara ose të ndaluara për zyrtarët;

Formularë dhe procedura për regjistrimin e brendshëm sistematik të interesave private të zyrtarëve (shih Shtojcën 3).

7. VEPRIMTARITË E JASHTME

Ligji nr. 9131/2003, në nenet 6 deri 8, si dhe VKM nr. 874, datë 29.09.2021, në Kreun IV, Rregullat e klasifikimit të veprimtarive të jashtme, neni 10, rregullojnë të ashtuquajturat veprimtari të jashtme.

Duhet pasur parasysh se rregulla për veprimtaritë e jashtme mund të ketë edhe në ligje të tjera të posaçme. Për shembull, për zyrtarët që kanë statusin e nëpunësit civil, neni 47 i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, parashikon se “nëpunësi civil” ka detyrimin të informojë paraprakisht eprorin e tij për çdo veprimtari me pagesë që kryen jashtë detyrës së

tij në shërbimin civil dhe mund të lejojë një veprimtari të tillë vetëm me lejen me shkrim të institucionit.

7.1 Rregullat e përgjithshme

Veprimtaritë e jashtme, sipas përkufizimit në nenin 6 të ligjit për etikën, janë çdo lloj veprimtarie, e rregullt ose e rastësishme, që kërkon angazhimin e nëpunësit, qoftë për qëllime fitimi ose jo, dhe që zhvillohet jashtë detyrës zyrtare. Ato nuk janë pjesë e detyrave ose funksioneve zyrtare të nëpunësve publikë. Në këto aktivitete, punonjësi i angazhuar nuk vepron si përfaqësues i institucionit ku është i/e punësuar. Veprimtaritë e jashtme ndërmerren në kapacitetin personal të individit, në kohën përtej orarit të punës dhe me shpenzimet e vetë zyrtarëve. Megjithatë, ato mund të ndodhin edhe gjatë kohës së ushtrimit të detyrës, por nuk kanë lidhje me të. Në përputhje me këtë përcaktim, çdo nëpunës i administratës publike ka lirinë të organizojë jetën e tij/saj jashtë punës, pa lidhje me detyrat e punës, duke ruajtur lirinë e tij/saj si parim.

Neni 31 i Ligjit përcakton detyrimet dhe kufizimet për zyrtarin e nivelit të lartë dhe të mesëm, drejtues të administratës publike.

Zyrtari i nivelit të lartë dhe të mesëm drejtues sipas legjislacionit të shërbimit civil, të barasvlefshëm me zyrtarët në pozicionet drejtor drejtorie, drejtor drejtorie të përgjithshme.

a) nuk mund të jenë drejtues në organizatat fitimprurëse:

b) nuk mund të jenë anëtarë në organet drejtuese të një shoqërie tregtare ose në një organizatë jofitimprurëse, kur këta ushtrojnë veprimtari në një sferë që përputhet ose pritet me sferën e juridiksionit të zyrtarit dhe të kompetencës së tij për të vepruar. me akte të nxjerra nga ai, ose kur zyrtari ka rol thelbësor dhe përcaktues në nxjerrjen e këtyre akteve. me akte të cilat krijojnë pasoja juridike, përfitime ose kosto mbi këto shoqëri a organizata apo mbi shoqëri ose organizata të tjera që bashkëpunojnë ose konkurrojnë me shoqërinë në fjalë, përjashtuar rastet kur ky pozicion në shoqëri ose organizatë vjen për shkak të funksionit dhe/ose të statusit:

c) nuk mund të ushtrojnë veprimtari private, që krijon të ardhura në formën e personit fizik tregtar, ortakëri personash fizikë tregtarë të çdo forme, profesione të lira të avokatisë, noterisë, ekspertit të licencuar, si dhe të konsulentit, agjentit a të përfaqësuesit të organizatave, të përcaktuara në shkronjën “a” të këtij neni, dhe nuk mund të jenë të punësuar, me kohë të plotë, në një detyrë tjetër:

ç) mund të zotërojnë në mënyrë aktive, aksione ose pjesë në kapital të një shoqërie tregtare, pa asnjë kufizim, me përjashtim të rastit kur shoqëria ushtron veprimtari në një sferë që përputhet ose pritet me sferën e juridiksionit të zyrtarit dhe të kompetencës së tij për të vepruar, me akte të nxjerra nga ai, ose kur zyrtari ka rol thelbësor dhe përcaktues në nxjerrjen e këtyre akteve, të cilat krijojnë pasoja juridike, përfitime ose kosto mbi këto shoqëri apo mbi shoqëri të tjera, që bashkëpunojnë ose konkurrojnë me shoqërinë në fjalë, rast në të cilin zyrtari mund të zotërojë aksione ose pjesë në kapital vetëm, në përputhje me kushtet e përcaktuara në shkronjën “c” të nenit 27 të këtij ligji.

Keqpërdorimi i informacionit zyrtar do të ndodhte, për shembull, nëse zyrtari i ka siguruar informacion të privilegjuar punëdhënësit të vet privat.

Puna e jashtme nuk duhet të çojë drejt konfliktit të interesit. Nëse paraqitet konflikti i interesit, ai duhet të administrohet në përputhje me ligjin dhe rregulloret e brendshme. Për shembull, një zyrtar nuk duhet të marrë pjesë në dhënien e kontratës një organizate joqeveritare ku punon vetë ose një familjar i tij/saj. Nëse ky zyrtar nuk merr pjesë në dhënien e kontratës, por ka mundësinë që të ndikojë në të, rrethana trajtohet si konflikt në dukje i interesit.

Parimet e konkurrencës cenohen, për shembull, nëse zyrtari i prokurimit i ka siguruar informacion të privilegjuar punëdhënësit të tij/saj privat dhe kështu i ka dhënë operatorit ekonomik përparësi konkurruese.

Institucionet publike duhet të specifikojnë kufizimet në rregulloret e tyre të brendshme, për shembull, të përkufizojnë llojet e punëve të tjera që dëmtojnë emrin e institucionit. Në varësi të gjykimit të institucionit, këto punë mund të kenë lidhje me ushtrimin e një veprimtarie me pije alkoolike, punën për një subjekt të përfshirë në veprimtari të paligjshme, ofrimin me pagesë të shërbimeve që janë të ngjashme me ato që ofron institucioni, etj.

Institucionet mund të caktojnë edhe rregulla shtesë lidhur me punët e jashtme, për shembull, të ndalojnë përfshirjen në veprimtari të jashtme gjatë orarit të zakonshëm të punës, të caktojnë kufi të pagës në punën tjetër në krahasim me pagën e zyrtarit, apo të kërkojnë që eprorit të drejtpërdrejtë t'i jepen informacione të hollësishme për veprimtarinë e jashtme. Angazhimi në punë të jashtme lejohet vetëm me autorizimin përkatës të eprorit.

Sa herë që shqyrtoni mundësinë e angazhimit në punë shtesë, duhet të konsultoheni jo vetëm me ligjin, por edhe me rregulloret që ka miratuar institucioni juaj.

Nëpunësi civil i AZHBR nuk duhet të përfshihet në veprimtari të jashtme që pengojnë kryerjen e detyrave zyrtare dhe që cenojnë në çfarëdo mënyre realizimin e objektivave të institucionit; duhet të njoftojnë paraprakisht eprorin dhe Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse lidhur me angazhimet e jashtme; mund të përfshihen në veprimtari sindikale ose të përfaqësimit të shërbyesve civilë, ose në veprimtari mësimdhënëse, hulumtuese dhe trajnuese, kur ato nuk pengojnë kryerjen e detyrës dhe nuk bien ndesh me natyrën e punës.

Ka edhe papajtueshmëri të tjera, për shembull ndërmjet emërimeve politike dhe statusit të nëpunësit civil që duhen mbajtur në konsideratë nga të gjithë punonjësit e AZHBR dhe janë pjesë e Kodit të Etikës së miratuara nga institucioni.

7.2 Kufizime dhe rregullime për ushtrimin e veprimtarive të jashtme

7.2.1 Veprimtari të ndaluara

Nëpunësi i administratës publike nuk duhet të angazhohet në një veprimtari të jashtme, kur ai/ajo:

- ✓ krijon ose duket sikur krijon një konflikt interesash me pozicionin e tij/saj zyrtar;
- ✓ kërkon një angazhim, mendor ose fizik të nëpunësit që ndikon në kryerjen normale të detyrave zyrtare, pengon ose e bën të vështirë kryerjen e detyrës;
- ✓ është vazhdim i detyrës zyrtare dhe nëpunësi duhet të përdorë të dhënat që ka nga pozicioni i tij/saj në administratën publike;
- ✓ cenon figurën e nëpunësit të administratës publike ose të institucionit të administratës publike, ku është i punësuar nëpunësi;

- ✓ qëllimi i veprimtarisë bie në kundërshtim me qëllimin dhe objektivat e pozicionit zyrtar të punës;
- ✓ është një veprimtari, e cila hyhet me kohë të plotë.

7.2.2 Veprimtari të lejuara

Janë veprimtaritë e jashtme që nuk janë shprehimisht të ndaluara nga ligji dhe që nuk pengojnë kryerjen normale të detyrës zyrtare.

Ligji garanton që disa angazhime, të cilat lidhen ngushtë me angazhimin qytetar të individëve apo edhe me ndarjen e njohurive, cilësohen si të lejueshme.

Angazhimi në shoqata kulturore, sociale apo sportive si, veprimtaria në kuadër të këtyre shoqatave, pjesëmarrja në organet drejtuese të këtyre shoqatave.

Sindikata: angazhimi në kuadër të veprimtarive sindikale ose të përfaqësimit të punëmarrësve.

Veprimtari mësimdhënieje apo trajnuese: Veprimtaria mësimdhënëse apo trajnuese, kur nuk pengon në kryerjen e detyrës.

Për të: kërkohet miratimi i titullarit/epropolit kur kërkohet të kryhet gjatë orarit zyrtar, nuk mund të jepet leje për më shumë se 4 orë në javë nga orari zyrtar për veprimtari të tilla, dhe kur kryhet gjatë orarit zyrtar, të cilat kompensohen në orë pune, brenda javës, pas orarit ditor të punës.

I punësuari që angazhohet në mësimdhënie detyrohet të depozitojë, pranë njësisë së burimeve njerëzore të institucionit ku është i punësuar, kopjen e kontratës së lidhur me institucionin arsimor.

7.3 Shembuj të veprimtarive të jashtme

7.3.1 Situata 1

Funksioni i zyrtarit të lartë përfshin vlerësimin e kërkesave për financim që paraqiten nga universitetet shtetërore. A mund të punojë zyrtari si profesor në ndonjërin nga këto universitete shtetërore?

Përgjithësisht, zyrtarëve u lejohet të zotohen në veprimtari të jashtme në sferën e arsimit. Prandaj, zyrtari mund të punojë si profesor nëse respekton rregullat e zbatueshme për punët e jashtme.

Sidoqoftë, me këtë punësim të jashtëm, universiteti bëhet subjekt juridik i afërm me zyrtarin. Interesat e universitetit mund të ndikojnë të kryerja e detyrave të zyrtarit, në rastin e vlerësimit të kërkesave për fonde nga ky universitet ose universitete të tjera, kur ka garë për fonde të pakta. Prandaj, kjo rrethanë çon drejt konfliktit të mundshëm të interesit. Konfliktet e interesit që ndodhin mund të zgjidhen rast për rast, por rekomandohet rishikimi i përhershëm i detyrave (ndërprerja e përfshirjes në vlerësimin e kërkesave për fonde), nëse zyrtari dëshiron të ruajë pozitën e profesorit.

Është me rëndësi që zyrtari i lartë të sigurohet se nuk ka pozitë drejtuese me pagesë (rektor, dekan, etj.) në universitet, pasi pozita të tilla të jashtme nuk lejohen për zyrtarët e lartë në institucionet publike.

7.3.2 Situata 2

A mundet një zyrtar me funksion auditor në administratën tatimore të punojë si kontabilist?

Ky kombinim i veprimtarive nuk është i lejueshëm. Meqë kontabilisti është përgjegjës për të siguruar respektimin e legjislacionit tatimor, auditori i administratës tatimore mund të keqpërdorë informacionin zyrtar dhe ta ndihmojë subjektin të shmangë kontrollin e administratës tatimore. Kjo veprimtari shtesë mund të cenojë parimet e konkurrencës, pasi i siguron përparësi të padrejtë subjektit dhe dëmton emrin e administratës tatimore, duke krijuar përshtypjen se zyrtarët tatimorë ndihmojnë privatisht disa operatorë ekonomikë.

E njëjta qasje vlen edhe për situatat kur detyrat e zyrtarit përfshijnë kontrollin ose inspektimin, ndërkohë që veprimtaria e pritshme private përfshin sigurimin e pajtueshmërisë së subjektit privat në të njëjtën sferë. Shih edhe pyetjen pasardhëse.

7.3.3 Situata 3

A mundet një zyrtar të punojë si komisioner i doganave nëse vendi ku shërben është dogana?

Ky kombinim i veprimtarive nuk është i lejueshëm. Meqë komisioneri i doganave është përgjegjës për respektimin e rregullave në dogana, zyrtari mund të keqpërdorë informacionin zyrtar dhe të ndihmojë subjektin të anashkalojë kontrollin e doganor. Kjo veprimtari shtesë gjithashtu mund të cenojë parimet e konkurrencës, duke i dhënë përparësi të padrejtë subjektit dhe të dëmtojë emrin e doganës, duke krijuar përshtypjen se zyrtarët e doganave ndihmojnë privatisht disa operatorëve ekonomikë.

7.3.4 Situata 4

A mundet një nëpunës civil i Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural të praktikojë punën si këshilltar për fermerët pas orarit të punës?

Nga këndvështrimi i legjislacionit për konfliktin e interesit, kjo praktikë lejohet në varësi të disa rrethanave. Ashtu si në situatat 2 dhe 3 më lart, nëpunësi civil që punon në një njësi me funksione kontrolli dhe inspektimi, nuk duhet të punojë për një punëdhënës privat për të siguruar respektimin e rregullave të zbatueshme.

Për më tepër, puna private nuk duhet të ketë përplasje apo mbivendosje me funksionin publik, apo të jetë vazhdim ose zgjatje e këtij të fundit. Për shembull, nëse ofrimi i këshillave për fermerët është pjesë e detyrave zyrtare, këshillimi privatisht i tyre kundrejt pagesës mund të krijojë përshtypjen se ai, në cilësinë e nëpunësit civil, jep qëllimisht këshilla të cunguara për të nxitur kërkesën për këshillime private. Kjo rrethanë mund të cenojë paanshmërinë e kryerjes së detyrës publike (cilësia e këshillës zyrtare) dhe ka rrezik të dëmtojë emrin e institucionit (duke krijuar përshtypjen se nëpunësi civil pret pagesë në formën e shpërblimit në para për shërbimin privat). Situata e krijuar përbën së paku konflikt në dukje të interesit.

7.3.5 Situata 5

A mundet një zyrtar të punojë njëkohësisht si ekspert gjyqësor?

Ligji për Parandalimin e Konfliktit të Interesit, në përgjithësi, nuk e ndalon zyrtarin të veprojë si ekspert gjyqësor. Megjithatë, duhet të merren parasysh funksionet e institucionit publik, përgjegjësitë e zyrtarit dhe fusha e ekspertizës. Zyrtari nuk duhet të jetë ekspert gjyqësor në ndonjë çështje ku është i përfshirë institucioni ku ushtron detyrën publike, pasi kjo do të komprometonte paanshmërinë e ekspertizës dhe emrin e institucionit, çka mund të perceptohet si përpjekje për të ndikuar në çështjen gjyqësore në favorin e vet duke komprometuar ekspertizën gjyqësore.

Zyrtari i lartë e ka të ndaluar të punojë si ekspert, nëse për këtë qëllim kërkohet licencë.

7.3.6 Situata 6

A mundet një zyrtar të punojë si rojë sigurie private gjatë kohës kur është i lirë nga shërbimi publik?

Po, me kushtin që ofrimi i mbrojtjes të mos jetë pjesë e detyrave zyrtare. Përndryshe, krijohet përshtypja se institucioni publik u jep mbrojtje përparësore punëdhënësve private të zyrtarit. Kjo mund të dëmtojë emrin e institucionit. Gjithashtu, ekziston rreziku që simbolet (stemat etj.) dhe pajisjet e institucionit të përdoren gjatë ofrimit të shërbimit privat.

7.3.7 Situata 7

A mundet një zyrtar i lartë të bëhet anëtar i bordit të ndonjë OJQ-je për luftën kundër korrupsionit, nëse nuk paguhet për anëtarësi?

Po, kjo anëtarësi lejohet. Zyrtari i lartë mund të jetë anëtar pa pagesë në organin drejtues të ndonjë organizate joqeveritare në fushën e shkencës, sportit, kulturës, veprimtarive humanitare dhe të ngjashme. Këto veprimtari përfshijnë promovimin e të drejtave të njeriut, praktikat demokratike dhe shoqërinë civile. Duke interpretuar ligjin në mënyrë sistematike, mund të arrihet në përfundimin se veprimtaritë kundër korrupsionit u përkasin veprimtarive me interes publik dhe janë të ngjashme me veprimtaritë e përkufizuara në Ligjin për Parandalimin e Konfliktit të Interesit.

7.3.8 Situata 8

A mundet një zyrtar të punojë si konsulent i një shoqërie ku drejtorët ekzekutivë janë nën hetim për korrupsion?

Zyrtari nuk mund të përfshihet në punë shtesë që mund të dëmtojnë emrin e institucionit. Të punosh për një punëdhënës që njihet apo dyshohet si i përfshirë në veprimtari të paligjshme aktualisht ose rishtazi, mund të dëmtojë emrin e institucionit. Kjo situatë mund të krijojë përshtypjen se institucioni toleron paligjshmërinë, apo që zyrtarët e tij madje marrin pjesë vetë në veprime të paligjshme. Para se të ndërmarrë punësim shtesë, zyrtari duhet t'i kushtojë vëmendje informacionit për punëdhënësin e mundshëm dhe, kur është e nevojshme, t'i kërkojë punëdhënësit të shpjegojë veprimtarinë. Me fjalë të tjera, zyrtari duhet të bëjë përpjekje të arsyeshme për t'u bindur se punëdhënësi nuk përbën rrezik për dëmtim të emrit.

7.3.9 Situata 9

A mundet një person të marrë pozitën e drejtorit të një teatri shtetëror gjatë kohës që është nëpunës civil në Ministrinë e Kulturës?

Jo, emërimi i tillë shkel ndalimin e përfshirjes në punë të tjera që kanë të bëjnë me përzgjedhjen, emërimin ose caktimin në institucione të varura të institucionit punëdhënës, me përjashtim të rasteve sipas ligjit specifik. Në varësi të rregullave të tjera të zbatueshme, lejohet përfshirja artistike (jo e natyrës menaxhuese) në teatër.

8. DHURATAT

Në kontekstin e zyrtarëve publikë në Shqipëri, dhuratat dhe përfitimet e tjera janë të rregulluara për të parandaluar konfliktin e interesave dhe korrupsionin. Sipas ligjit nr. 9367,

datë 7.4.2005, “Për Parandalimin e Konfliktit të Interesave në Ushtrimin e Funksioneve Publike”, zyrtarët kanë disa detyrime lidhur me dhuratat:

Raportimi i dhuratave: Zyrtarët duhet të raportojnë çdo dhuratë që marrin, përfshirë dhuratat nga personat e lidhur. Kjo përfshin dhuratat që mund të ndikojnë në vendimmarrjen e tyre.

Kufizimet për vlerën e dhuratave: Ekzistojnë kufizime për vlerën e dhuratave që zyrtarët mund të pranojnë. Dhuratat me vlerë të lartë mund të konsiderohen si përpjekje për të ndikuar në vendimmarrjen e zyrtarit.

Deklarimi i dhuratave: Zyrtarët duhet të deklarojnë dhuratat në formularët e deklarimit të pasurisë dhe interesave. Kjo ndihmon në transparencën dhe parandalimin e korrupsionit.

Refuzimi i dhuratave: Nëse një dhuratë mund të krijojë një konflikt interesi ose të perceptohet si e tillë, zyrtari duhet ta refuzojë atë.

Nëse dikush i ofron një dhuratë zyrtarit publik, krijohet një lidhje personale mes dy individëve, e cila mund të shtrembërojë përmbushjen e detyrave dhe të krijojë konflikt interesi. Prandaj, ligji parashikon rregulla të prera në lidhje me dhuratat. Si zyrtar publik, mos kërkonte kurrë dhuratë!

Neni 22 i Ligjit përcakton ndalime në sigurimin e të ardhurave për shkak të funksionit të veçantë

1. I ndalohet që të zotërojë, në mënyrë aktive, aksione ose pjesë në kapital, si dhe çdo lloj përfitimi tjetër, që nuk buron nga zotërimi pasiv, nga shoqëritë tregtare, që janë të përjashtuara ose të lehtësuara nga detyrimet doganore ose tatimore, si dhe kur këto shoqëri ushtrojnë veprimtari në zonat e lira, çdo zyrtari që ka kompetencë thelbësore dhe përcaktuese në dhënien shoqërisë të secilit prej trajtimeve të sipërpërmendura.

2. Zyrtarit, që është përfaqësues i një institucioni publik në zotërimin e aksioneve ose të pjesëve në kapital të shoqërive tregtare, gjatë ushtrimit të këtij funksioni i ndalohet:

a) marrja drejtpërdrejt ose tërthorazi, me ndërmjetësimin e palëve të treta, e çdo përfitimi financiar, përfshirë krijimin e një burimi të ardhshëm financiar, që lidhet ose përftohet për shkak të detyrës së tij si përfaqësues;

b) pranimi, në favor të tij, i dhuratave ose pjesëve në kapital nga shoqëria, anëtarët ose organet e saj;

c) blerja e pjesëve në kapital, aksioneve ose pasurive të këtyre shoqërive;

ç) përfitime të drejtpërdrejta ose të tërthorta nga furnizues apo klientë të këtyre shoqërive.

Ndalimi i marrjes së dhuratave, favoreve, premtimeve ose trajtimeve preferenciale trajtohet gjerësisht në nenin 23, të Ligjit dhe përcakton ndalesat më poshtë;

1. Është e ndaluar që një zyrtar të kërkojë ose të marrë, në mënyrë të drejtpërdrejtë a të tërthortë, dhurata, favore, premtime ose trajtime preferenciale, të cilat i jepen për shkak të pozicionit të tij, nga një individ, person fizik ose juridik privat.

2. Përjashtohen vetëm rastet e përcaktuara me akte të organeve kompetente, të cilat lejojnë pranimin e dhuratave apo trajtimeve preferenciale për arsye protokollare.

3. Zyrtari, të cilit i janë ofruar dhurata, favore, premtime ose trajtime preferenciale, sipas pikës 1 të këtij neni, duhet:

- a) t' i refuzojë ato dhe, në rast se ofrimi është kryer pa dijeninë e tij ose paraprakisht, t' ia kthejë mbrapsht ofruesit ose, në pamundësi, t' ia dorëzojë zyrtarisht eprorit ose institucionit më të afërt epror;
- b) të përpiqet të identifikojë personin që i ofron ato, motivet dhe interesat e tij;
- c) të informojë, në çdo rast dhe menjëherë, eprorin ose institucionin më të afërt epror për dhuratën, favorin, premtimin ose trajtimin preferencial të ofruar apo të dhënë, identitetin e ofruesit, kur ky është i identifikueshëm, rrethanat, si dhe të japë gjykimin për arsyet e mundshme të kësaj ngjarjeje e për lidhjen e saj me detyrat e tij si zyrtar;
- d) ç) të vazhdojë normalisht ushtrimin e detyrës, sidomos për problemin për të cilin është ofruar dhurata, favorin, premtimi ose trajtimi preferencial dhe të mbajë vazhdimisht në dijeni eprorin për çdo zhvillim të mundshëm;
- e) në rast se ofrimi ose dhënia e të mirave të sipërpërmendura lidhen me kryerjen e një veprë penale,

Sigurohuni që të deklaroni të gjitha dhuratat pranë institucionit tuaj për regjistrim. Informoni eprorin tuaj me shkrim, nëse ju është ofruar apo ju është dhënë ndonjë dhuratë. Të gjitha dhuratat bëhen pronë e institucionit ku ushtroni detyrën, përveç dhuratave të rastit me natyrë personale.

Në lidhje me dhuratën e rastit, mund t'ju duket e vështirë të vendosni vlerën e saktë. Nëse dyshoni se vlera mund të jetë më e lartë se 10.000 lekë, refuzojeni dhuratën me mirësjellje. Më mirë të jeni të sigurt!

Mund të keni edhe dyshime se mos të tjerët kujtojnë se dhurata mund të ndikojë në ushtrimin e detyrës suaj. Vendosni nëse ta pranoni apo jo një dhuratë të tillë, duke menduar në përputhje me listën e kontrollit më poshtë.

8.1. Përkufizimi i dhuratave dhe favoreve

Koncepti i dhuratave përfaqëson sendet fizike (para, llogari, mallra, sende, aksione), dhe sendet jo-fizike, si oferta, udhëtime, kurse etj.

Kuptimi i plotë jepet në nenin 3, shkronja “dh”, neni 11, shkronjat “b” dhe “c” i vendimit nr. 874/2021, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave për zbatimin e parimeve të etikës, të klasifikimit të veprimtarive të jashtme dhe vlerën e dhuratave, që mund të pranohen gjatë veprimtarisë së nëpunësit të administratës publike”,

8.2. Lista e kontrollit për dhuratat dhe favoret

G-Genuine

“E mirëfilltë”- A është kjo dhuratë e mirëfilltë në këmbim të përpjekjes sime dhe jo kompensim për një vendim, që nuk është kërkuar apo nxitur nga unë?

I-Independent

“I/e pavarur”-Nëse e pranoj këtë dhuratë, a do të dyshonte një person i arsyeshëm në kryerjen me pavarësi të detyrave të mia në të ardhmen? Duhet pasur kujdes i veçantë në rastet kur dhuruesi është i përfshirë ose preket nga një vendim që e kam unë në dorë.

F-Free

“I/e liruar”-Nëse e pranoj këtë dhuratë, a ndihem i lirë dhe i padetyruar për të bërë diçka në këmbim në favor të dhuruesit apo të familjes ose miqve/ bashkëpunëtorëve të tij/saj?

T-Transparent

“Transparent”-A jam i/e gatshme të deklaroj këtë dhuratë dhe burimin e saj në mënyrë transparente, te organizata ime dhe te klientët e saj, kolegët e punës, në media dhe te publiku në përgjithësi?

8.3. Dhuratat dhe përfitimet që duhen refuzuar

Si parim themelor, nëpunësit publikë nuk lejohen të pranojnë dhurata apo përfitime të tjera në lidhje me punën e tyre.

Rregulli i përgjithshëm vlen edhe në situatat kur ofruesi i dhuratës apo i përfitimeve të tjera nuk ka ose nuk ka pasur në shqyrtim çështje pranë autoritetit publik. Dhuratat nuk pranohen as kur janë shprehje mirënjohjeje për punën e bërë. Nëpunësi i administratës publike duhet ti përmbushë detyrën e tij me përkushtim dhe të zbatojë rreptësisht ligjin. Puna e tij shpërblehet me pagën dhe vlerësohet sipas rregullave për shërbimin publik.

Marrja apo kërkimi i drejtpërdrejtë i dhuratave apo favoreve nënkupton situata në të cilat dhuratat apo favorët i jepen apo kërkohen nga nëpunësi, që lidhen me pozicionin dhe cenojnë paanësinë e sjelljes së nëpunësit publik. Pra, ky proces bazohet në raportet e drejtpërdrejta të nëpunësit me personat e interesuar.

Marrja apo kërkimi i tërthortë i dhuratës bëhet nëpërmjet një pale të tretë, e cila në këtë rast mund të jetë: familjar; i afërm i nivelit të dytë; organizatë, biznes apo parti politike me të cilët nëpunësi ka lidhje.

8.4. Dhuratat e lejuara

Në raste të veçanta, dhuratat ose përfitimet e tjera mund të pranohen nga nëpunësit publik, por vetëm në kuadër të punës së tyre.

Një dhuratë mund të jetë e pranueshme, në varësi të natyrës së dhuratës ose përfitimit dhe kontekstit në të cilin ofrohet. Në çdo rast, duhet të bëhet një vlerësim individual lidhur me dhuratën apo përfitimin, i cili përfshin jo vetëm vlerën, por edhe rrethanat e veçanta që lidhen me ofruesin e dhuratës apo përfitimit. Megjithatë, nëse ka dyshime se një dhuratë/përfitim jepet me qëllim ndikimin në ushtrimin e detyrës, ajo konsiderohet e palejueshme dhe duhet refuzuar!

Nëpunësi publik mund të bëjë pyetjet e mëposhtme apo edhe pyetje të tjera, në varësi të rastit, sa herë i paraqitet nevoja për të bërë një vlerësim individual lidhur me dhurata/premtime/ favore:

- 1) A ka dhurata apo përfitimi një vlerë modeste financiare?
- 2) Cila është marrëdhënia e ofruesit të dhuratës/përfitimit/favorit me nëpunësin publik dhe vendin e punës së nëpunësit?
- 3) A pret ofertuesi një shërbim nga nëpunësi ose a krijon pranimi i kësaj dhurate një pritshmëri të tillë?
- 4) A ka mundësi që pranimi i dhuratës ose përfitimit të komprometojë aftësinë e nëpunësit për t'i kryer detyrat — p.sh. të krijojë një ndjenjë borxhi nga ana e nëpunësit?
- 5) A mund të vihet në dyshim paanshmëria e nëpunësit nëse ai pranon dhuratën ose përfitimin?

Ky vlerësim duhet të jetë i detajuar dhe të marrë parasysh të gjitha rrethanat dhe mundësitë që mund të ndikojnë në integritetin dhe paanshmërinë e ushtrimit të detyrës zyrtare.

8.4. Detyrimet për komunikimin e dhuratave

Marrja apo kërkimi i dhuratave duhet të komunikohet. Nëse vlerësimi individual nuk e bind nëpunësin, as për vlerën dhe as për rrethanat, ai njofton eprorin e drejtpërdrejtë dhe i kërkon njësisë së burimeve njerëzore për të bërë vlerësimin. Sipas pikës 6, nenit 11, të VKM-së nr. 874/2021, komunikimi me eprorët dhe zyrën e burimeve njerëzore është shumë i rëndësishëm për të shmangur çdo paqartësi dhe për të parandaluar çdo lloj shkelje nga ana e nëpunësit.

Dhuratat e pranuar nga nëpunësi i administratës publike, që kalojnë vlerën e caktuar, për shkak të pozicionit të tij, duhet të deklarohen brenda 30 (tridhjetë) ditëve tek eprorët, si dhe në njësinë e shërbimeve mbështetëse. Kjo masë synon ruajtjen e transparencës dhe parandalimin e ndikimeve të mundshme në integritetin e ushtrimit të detyrës publike.

8.5. Procedura për mënyrën e vlerësimit të dhuratave

Procesi i vlerësimit ka si qëllim të sigurojë që dhuratat të respektojnë kufizimet ligjore dhe të shmangin çdo mundësi për ndikim të padrejtë në ushtrimin e detyrave publike.

Në një rast të tillë, zyra e burimeve njerëzore ndërmerr hapat e mëposhtëm për të vlerësuar dhe menaxhuar dhuratat e pranuar nga punonjësit:

Ngritja e një grupi pune: Zyra e burimeve njerëzore ngre një grup pune, ku bëjnë pjesë edhe përfaqësues nga sektorët përkatës, si ai i financës/buxhetit.

Përcaktimi i detyrave të grupit: Grupi i punës cakton detyrat që lidhen me vlerësimin e tregut dhe siguron që vlerësimi të jetë në përputhje me ligjin dhe rregullat e përcaktuara.

Mbledhja e të dhënave nga tregu: Grupi i punës mbledh të dhëna nga të paktën tre burime të ndryshme dhe harton një raport të shkurtër që përfshin vlerën e dhuratës, burimet nga të cilat mund të jetë ofruar, mënyrën e përdorimit të mundshëm dhe aspekte të tjera të nevojshme.

Miratimi i raportit: Zyra e burimeve njerëzore miraton raportin dhe komunikon me punonjësin lidhur me vendimin për vlerësimin e dhuratës. Ky vendim përfshin:

Përcaktimin e diferencës: Nëse punonjësi dëshiron ta mbaj dhuratën, përcaktohet nëse ka një diferencë mes vlerës së dhuratës dhe asaj që është e lejueshme sipas ligjit.

Lejimin e mbajtjes së dhuratës: Lejohet mbajtja e dhuratës për sa kohë ajo është në përputhje me vlerën e përcaktuar nga ligji.

Regjistrimin e dhuratës: Dhurata regjistrohet në regjistrin e dhuratave të institucionit.

Kalimin e dhuratës në administrim: Nëse është e nevojshme, dhurata mund të kalojë në administrimin e institucioneve të specializuara (p.sh., muze, arkiv, etj.), për ruajtje dhe përdorim të mëtejshëm.

Për të menaxhuar dhuratat dhe përfitimet e pranuar nga punonjësit, do të krijohet një regjistër të posaçëm, ku do të regjistrohen të gjitha dhuratat dhe favore të deklaruara. Ky regjistër duhet të përfshijë informacion të detajuar për çdo dhuratë të marrë, përfshirë këtu natyrën, vlerën, dhe çdo informacion tjetër të rëndësishëm lidhur me dhuratën. Një shembull i një regjistri të tillë jepet në tabelën 1 më poshtë.

Tabela 1. Regjistri për mbajtjen e dhuratave në institucionin

Nr.	Dhurata/ emërtimi/përshkrimi	Nëpunësi	Data e regjistrimit	Viera e vetëdeklaruar nga nëpunësi	Shënime
-----	---------------------------------	----------	------------------------	--	---------

1.	Skulpturë në bronz marrë në airin e zhvilluar më.	AB	3/2/2024	1,500 Lek	
2.					

8.6. Përfitime të tjera

Ndërveprimi me subjekte të ndryshme është pjesë e detyrave të nëpunësit dhe, si rrjedhojë, ai/ajo mund të marrë ftesa për aktivitete, udhëtime, trajnime brenda dhe jashtë vendit, si dhe premtime të tjera që lidhen ose jo me punën e tij/saj. Këto ftesa dhe premtime mund të vijnë nga shoqëritë tregtare private, individë përfaqësues të shteteve të huaja, apo organizata ndërkombëtare. Pranimi i ftesave duhet të jetë funksional, i moderuar dhe efikas, ndërkohë që në konsideratë duhet të merret edhe reciprociteti i ftesave.

Ashtu si me pranimin e dhuratave, edhe me pranimin e ftesave apo përfitimeve të tjera, është e rëndësishme të merret parasysh konteksti në të cilin ato ofrohen dhe pranohen. Në parim, një ftesë për një drekë pas një konference apo takimi pune nuk është domosdoshmërisht diçka e palejueshme. Megjithatë, nëse një shoqëri tregtare e fton nëpunësin në zonën VIP të stadiumit për të ndjekur një ndeshje, kjo mund të jetë një ftesë që kërkon një vlerësim më të kujdesshëm.

9. VEPRIMET KUNDËR NDIKIMIT NË VULLNETIN E ZYRTARIT

Ligji për Parandalimin e Konfliktit të Interesit ju detyron që të ndërmerrni hapa nëse dikush përpiqet të ndikojë apo ushtron ndikim në vullnetin tuaj.

Veprimet kundër ndikimit mbi vullnetin tuaj përpiqen të ndikojnë në vullnetin tuaj ose të bëheni subjekt i ndikimit për të votuar apo për të marrë një vendim të caktuar.

Nëse ndikimi përfshin ofrimin e një përfitimi, vendimi nuk është në përputhje me hapat më lart, vendimi anulohet.

10. DETYRIMET DHE SANKSIONET E TJERA

Mosrespektimi i rregullave për konfliktin e interesave në Shqipëri mund të ketë disa pasoja të rëndësishme për zyrtarët publikë. Këto pasoja përfshijnë:

Sanksione administrative: Zyrtarët që shkelin rregullat mund të përballen me masa administrative, të tilla si gjoba, pezullim nga detyra, ose shkarkim.

Përgjegjësi penale: Në raste të rënda, shkeljet mund të çojnë në ndjekje penale dhe dënime me burg, veçanërisht nëse shkeljet përfshijnë korrupsion ose abuzim me detyrën.

Humbja e besueshmërisë: Shkeljet e rregullave për konfliktin e interesave mund të dëmtojnë reputacionin e zyrtarit dhe të institucionit ku ai punon, duke ulur besimin e publikut në institucionet publike.

Përrjashtimi nga funksionet publike: Zyrtarët që shkelin rregullat mund të përjashtohen nga mbajtja e funksioneve publike për një periudhë të caktuar kohe.

Detyrimi për të kthyer përfitimet: Nëse zyrtari ka përfituar në mënyrë të padrejtë nga pozita e tij, ai mund të detyrohet të kthejë përfitimet e marra.

Ligji për Parandalimin e Konfliktit të Interesit përmban disa ndalime, detyrime dhe kufizime të tjera.

1. Çdo shkelje e detyrimeve të përcaktuara në këtë ligj, kur nuk përbën vepër penale, përbën kundërvajtje administrative dhe dënohet me gjobë, sipas kufijve të përcaktuar më poshtë:

- a) për mosvetëdeklarim apo për mosdeklarim me kërkesë, në përputhje me pikat 1 e 2 të nenit 7 të këtij ligji, zyrtari dënohet me gjobë nga 30 000 (tridhjetë mijë) lekë deri në 50 000 (pesëdhjetë mijë) lekë;
- b) për moslëshim autorizimi, sipas pikës 2 të nenit 10 të këtij ligji, zyrtari dënohet me gjobë nga 30 000 (tridhjetë mijë) lekë deri në 50 000 (pesëdhjetë mijë) lekë;
- c) për shkelje të nenit 21 pikat 1, 2, 3 e 6, nenit 22, nenit 23 pika 1 dhe nenit 24 pika 3 të këtij ligji, zyrtari ose personi i lidhur me të, personi i besuar ose drejtuesi i shoqërisë dënohet me gjobë nga 100 000 (njëqind mijë) lekë deri në 200 000 (dyqind mijë) lekë;
- d) për shkelje të pikave 1 dhe shkronjave “a”, “c” dhe “e” te pikës 4 te nenit 37 dhe pikave 1, 2, 3, 5 e 8 të nenit 38 të këtij ligji, zyrtari ose personi i lidhur me të dënohet me gjobë nga 100 000 (njëqind mijë) lekë deri në 300 000 (treqind mijë) lekë;
- e) kur paraqitet gjendja e përcaktuar në shkronjat “a” e “b” të pikës 2 të nenit 40/1, zyrtari dënohet me gjobë nga 300 000 (treqind mijë) lekë deri në 500 000 (pesëqind mijë) lekë;
- f) kur nuk jepen te dhënat e kërkuara nga Inspektorati i Lartë sipas pikës 1/1 të nenit 42 te këtij ligji personat përgjegjës te institucioneve publike dhe private gjobiten me 50 000 (pesëdhjetë mijë) leke deri 100 000 (njëqind mijë) lekë.
- g) në rastet e shkeljeve të mësipërme, gjoba jepet nga Inspektori i Përgjithshëm, me propozimin e eprorit ose të institucionit epror ose, kur shkelja verifikohet drejtpërdrejt, nga Inspektorati i Lartë;
- h) për shkelje të tjera të këtij ligji, të përcaktuara me urdhër nga Inspektori i Përgjithshëm, e me propozimin e eprorit të strukturës së institucionit, në kuptim të shkronjës “b” të pikës 2 të nenit 41 të këtij ligji, të institucionit epror, ose kur shkelja verifikohet drejtpërdrejt nga Inspektorati i Lartë, dënon personat përgjegjës me gjobë në masën 50 000 (pesëdhjetë mijë) lekë deri në 100 000 (njëqindmijë) lekë;
- i) për çdo masë administrative, Inspektori i Përgjithshëm njofton eprorin ose institucionin epror të zyrtarit të dënuar.

2. Gjobat janë më të larta, sipas vlerësimit të masës së shkeljes dhe sipas nivelit të rritjes së pozitës së zyrtarit.

3. Procedurat për zbatimin e masave administrative dhe ankimin ndaj tyre, rregullohen sipas Kodit të Procedurave Administrative.

4. Gjobat paguhen nga kundërvajtësi dhe derdhen në buxhetin e Inspektoratit të Lartë jo më vonë së 30 ditë nga komunikimi i gjobës. Me kalimin e këtij afati, vendimi i dhënë shndërrohet në titull ekzekutiv dhe ekzekutohet në mënyrë të detyrueshme nga punëdhënësi kur kundërvajtësi është në marrëdhënie pune, ose nga zyra e përmbarimit, me kërkesën e Inspektorit të Përgjithshëm.

5. Shqyrtimi i kundërvajtjeve administrative të konstatuara gjatë kryerjes së inspektimeve të Inspektoratit të Lartë, bëhet jo më vonë se 6 muaj pas konstatimit të shkeljes.

11. KUFIZIMET PAS PUNËSIMIT

Pas largimit nga puna, një nëpunës civil në Shqipëri mund të përballlet me disa kufizime dhe detyrime të përcaktuara nga ligji. Sipas Ligjit Nr. 152/2013 për Nëpunësin Civil, disa nga këto kufizime përfshijnë:

- a) **Periudha e karantinës:** Nëpunësi civil mund të ketë një periudhë karantine gjatë së cilës nuk mund të punojë në një pozicion të ngjashëm në sektorin publik ose privat.
- b) **Detyrimi për të mos zbuluar informacion konfidencial:** Pas largimit, nëpunësi civil është i detyruar të mos zbulojë informacion konfidencial që ka marrë gjatë periudhës së punës.
- c) **Kufizimet për punësim në sektorin privat:** Në disa raste, mund të ketë kufizime për punësim në sektorin privat, veçanërisht nëse kjo mund të krijojë një konflikt interesi me pozicionin e mëparshëm

12. AUTORITETET PËRGJEGJËSE PËR PARANDALIMIN, KONTROLLIN DHE ZGJIDHJEN E GJENDJEVE TË KONFLIKTIT TË INTERESAVE

1. Autoriteti qendror përgjegjës për zbatimin e këtij ligji është Inspektorati i Lartë për Deklarimin dhe Kontrollin e Pasurive dhe Konfliktit të Interesave dhe që përmendet në këtë ligj me shkurtimin “Inspektorati i Lartë”. Inspektorati i Lartë, vihet në lëvizje me kërkesë të institucioneve publike, palëve të interesuara dhe kryesisht me nismën e tij.

2. Autoriteti ose strukturat përgjegjëse për zbatimin e këtij ligji në institucionet publike janë:

- a) eprorët e zyrtarëve, sipas hierarkisë, brenda një institucioni publik;
- b) drejtoritë, njësitë e burimeve njerëzore apo njësi të ngarkuara a të ngritura posaçërisht, sipas nevojës dhe mundësive të çdo institucioni publik;
- c) institucionet eprore.

13. LISTA E SHTOJCAVE

Shtojca 1. Formulari për informim rreth konfliktit të interesit që ka ndodhur ose mund të ndodhë;

Shtojca 2. Formulari për deklarin e konfliktit të interesit;

Shtojca 3. Formulari për deklarin e interesave private në regjistrin e brendshëm të institucionit;

Shtojca 4. Formulari për informim rreth transferimit të të drejtave të ndërmarrjes;

Shtojca 5. Formulari për njoftim për përpjekjen për të ndikuar / ushtrimin e ndikimit në vullnetin e zyrtarit.



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
AGJENCIA PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL

Nr. _____ prot.

Tiranë, më _____. _____. 202_

Shtojca 1. Formulari për informim rreth konfliktit të interesit që ka ndodhur ose mund të ndodhë

Z./Znj.:

Pozicioni i punës:

Drejtoria/Spektori:

Në mbështetje të ligjit nr .9367, datë 7.4.2005, “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar, njoftoj se ka ndodhur/mund të ndodhë konflikt ndërmjet detyrës sime zyrtare dhe interesit tim privat (nënvizo të duhurin).

Përshkrimi i detyrave të mia zyrtare që janë/mund të jenë ndikuar:

Përshkrimi i interesit tim privat që ndikon/mund të ndikojë në detyrat zyrtare:

Masat që kam ndërmarrë për administrimin e konfliktit të interesit:

Nëse është e nevojshme, përdorni fletë shtesë për të përshkruar detyrat zyrtare, interesat private dhe masat e ndërmarra. Nënshkruani secilën fletë.

____ (numri) i fletës(ëve) të shtuara si shtojcë(a) të këtij njoftimi.

Nënshkrimi: _____

Data: _____



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
AGJENCIA PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL

Nr. _____ prot.

Tiranë, më _____.____.202_

Shtojca 2: Formulari për deklarimin e konfliktit të interesit

Z./Znj.:

Pozicioni i punës:

Drejtoria/Sektori:

Në mbështetje të ligjit nr .9367, datë 7.4.2005, “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar, deklaroj se interesi im privat/interesi privat i një të afërmit tim (nënvizo të duhurin) mund të shkaktojë konflikt interesi në vendimmarrje.

Vendimi zyrtar që mund të ndikohet nga interesi privat:

Detyrat e mia zyrtare në çështjen e vendimmarrjes:

Interesi privat që mund të ndikojë në vendim (në rast të një interesi të një të afërmi, emri/pozita e personit dhe marrëdhënia ime me personin):

Masat që kam ndërmarrë për të administruar konfliktin e interesit.

Nëse është e nevojshme, përdorni fletë shtesë për të përshkruar vendimmarrjen, detyrat zyrtare, interesat private dhe masat e ndërmarra. Nënshkruani secilën fletë.

____ (numri) i fletës(ëve) të shtuara si shtojcë(a) të këtij njoftimi.

Nënshkrimi: _____

Data: _____



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
AGJENCIA PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL

Nr. _____ prot.

Tiranë, më _____.____.2024

Shtojca 3: Formulari për deklarimin e interesave private në regjistrin e brendshëm të institucionit

Z./Znj.:

Pozicioni i punës:

Drejtoria/Sektori:

DEKLARATA E INTERESAVE PRIVATE

Zyrtari Z./Znj.:

Pozita zyrtare:

Punëdhënësi/institucioni:

Me anë të këtij formulari, ofroj informacion për interesat e mia private, për t'u përdorur në mbështetje të ligjit nr. 9367, datë 7.4.2005, "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", i ndryshuar.

Personat fizikë të afërm me mua;

Nr. Emri dhe mbiemri Nr. i letënjoft. Adresa Marrëdhënia me mua

1

2

3

4

...

Subjektet juridike në lidhje:

Nr. Titulli Nr i regjistrimit Adresa Marrëdhënia me mua apo me një anëtar të familjes sime

1

2

3

4

Persona të tjerë, përveç atyre të renditur më sipër, nga të cilët unë ose ndonjë anëtar i familjes sime ka marrë ndonjë lloj të ardhure gjatë 12 muajve të mëparshëm ose pret të marrë ndonjë lloj të ardhure gjatë 12 muajve të ardhshëm.

(Pritshmëria përfshin mes të tjerash marrëveshjet dhe kontratat e lidhura, të drejtat e pronësisë, të cilat mund të rezultojnë në të ardhura).

Nr. Emri, mbiemri / pozita Nr i regjistrimit/i letërnjoftimit Adresa Shuma e pranuar Lloji i të ardhurave* Shume e pritshme Lloji i të ardhurave*

1

2

3

...

* Paga, të ardhurat nga qiraja ose shitja, fitime kapitale, etj.

Interesat e tjera private, të cilat dëshiroj t'i theksoj dhe duhet të merren parasysh për të shmangur një konflikt interesi.

Nr. Lloji i interesit, sipas rastit, personat me të cilat ndërlidhet interesi privat dhe marrëdhënia ime me personin / personat

1

2

3

Nëse është e nevojshme, përdorni fletë shtesë për të dhënë informacionin e kërkuar. Nënshkruani secilën fletë.

___ (numri) i fletës(ëve) të shtuara si shtojcë(a) të këtij njoftimi.

Deklaroj në mirëbesim se informacioni i paraqitur më sipër është, sipas dijenisë sime, i sinqertë dhe, i plotë.

Nënshkrimi: _____

Data: _____



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
AGJENCIA PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL

Nr. _____ prot.

Tiranë, më ____ . ____ .202_

Shtojca 4. Formulari për informim rreth transferimit të të drejtave të ndërmarrjes

Z./Znj.:

Pozicioni i punës:

Drejtoria/Sektori:

Në mbështetje të ligjit nr. 9367, datë 7.4.2005, "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", i ndryshuar, e informoj Inspektoratin e Lartë për transferimin e të drejtave të ndërmarrjes ku kam në pronësi aksione/pjesë të kapitalit.

Informacion për ndërmarrjen

Emërtimi:

Forma ligjore:

Numri i regjistrimit:

Adresa ligjore:

Adresa aktuale (nëse është e ndryshme):

Informacion për aksione/pjesë të kapitalit në pronësi

Numri i aksioneve / përqindja e pjesëve të kapitalit në pronësinë time:

Informacion për personin e besuar

Emërtimi:

ID / numri i regjistrimit:

Adresa ligjore:

Adresa aktuale (nëse është e ndryshme):

Telefoni:

E-mail:

Dokumenti(et) e bashkëngjitur si dëshmi e transferimit

Titulli(titujt) e dokumentit(eve)

____ (numri) i dokumentit(eve) të shtuara si shtojcë(a) të këtij njoftimi.

Deklaroj se personi i besuar është në mbështetje të ligjit nr .9367, datë 7.4.2005, "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", i ndryshuar.

Nënshkrimi: _____

Data: _____



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
AGJENCIA PËR ZHVILLIM BUJQËSOR DHE RURAL

Nr. _____ prot.

Tiranë, më _____.202_

Shtojca 5. Formulari për njoftim për përpjekjen për të ndikuar / ushtrimin e ndikimit në vullnetin e zyrtarit

Z./Znj.:

Pozicioni i punës:

Drejtoria/Sektori:

Në mbështetje të ligjit nr. 9367, datë 7.4.2005, "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", i ndryshuar, ju njoftoj se:

() Janë bërë përpjekje për të ndikuar në vullnetin tim.

() Kam qenë subjekt i ndikimit për të votuar ose për të marrë vendim.

Vendos (X) aty ku duhet.

Hollësitë e identitetit të personit(ave) që kanë bërë përpjekje për / kanë ushtruar ndikim:

Përshkrimi i mënyrës se si është bërë përpjekja / ushtrimi i ndikimit dhe rrethanat në të cilat është bërë:

Përshkrimi i përparësisë së paligjshme / dhuratës në fjalë (nëse ka pasur dhuratë) dhe vlera e saj (nëse nuk e dini me saktësi, vendosni vlerën e hamendësuar):

Hollësitë për dëshmitarët (nëse ka):

Masat që keni ndërmarrë në përgjigje të përpjekjeve për ndikim / ndikimit të ushtruar:

Nëse është e nevojshme, përdorni fletë shtesë për të dhënë informacionin e kërkuar. Nënshkruani secilën fletë.

___ (numri) i fletës(ëve) të shtuara si shtojcë(a) të këtij njoftimi.

Nënshkrimi: _____

Data: _____