

Udhëzues për menaxhimin e konfliktit të interesave, kufizimeve dhe ndalimeve në njësitë e vetëqeverisjes lokale



Titull:	Udhëzues për menaxhimin e konfliktit të interesave, kufizimeve dhe ndalimeve në njësitë e vetëqeverisjes lokale
Autore:	Mr. Vladimir Georgiev, ekspert vendas Dr. Maja Lazarova, Oficere nacionale programore, Departamenti i demokratizimit
Botuesi:	Misioni i OSBE-se ne Shkup
Përktheu dhe lektoroi:	EUROLINGUA DOOEL SKOPJE
Dizajni grafik:	Polyesterday

ISBN: 978-92-9271-527-4

Permbajtja e ketij publikimi nuk perfaqeson medoemos kendveshtrimet apo qendrimet e Misionit te OSBE-se ne Shkup.

Materialet ne kete botim jane vetem per referim. Edhe pse Misioni i OSBE-se ne Shkup ka perkushtuar kujdesin me te madh ne zhvillimin e tij, i njeiti nuk pranon asnje pergjegjesi per saktesine dhe plotesine e informacioneve, udhezimeve dhe keshillave te ofruara, apo per ndonje gabim shtypi. Permbajtja e ketij botimi, pikepamjet, mendimet, gjetjet, interpretimet dhe konkluzionet e shprehura ketu nuk pasqyrojne domosdoshmerish politiken zyrtare ose qendrimin e OSBE-se. Per keto arsye, asnje pretendim nuk mund te behet kunder OSBE-se lidhur me pasojat e mundshme nga besueshmeria e informacioneve ose konkluzioneve te perfshira ne kete botim.

Përmbajtja

I. Hyrje	5
II. Konflikti i interesave - standarde ndërkombëtare.....	7
III. Konflikti i interesave- legjislacioni kombëtar	9
IV. Konflikti i interesit dhe format në të cilat mund të ndodhë	15
V. Ndalimet, kufizimet dhe trajtimi i situatave të konfliktit të interesit ...	18
VI. Mekanizma të tjerë për parandalimin e konfliktit të interesit	29
VI.1. Deklaratë për gjendjen pronësore dhe interesa	29
VI.2. Ndërtimi i një kulture të hapur organizative për të zbuluar dhe menaxhuar konfliktet e interesit	30
VII. Pasqyrë e kërkesave më të zakonshme për mendim, të paraqitura në KSHPK në lidhje me dilemat dhe rastet e konfliktit të interesit në njësitë e vetëqeverisjes lokale.	33
VIII. Konflikti i interesit si element i sistemit të integritetit në njësitë e vetëqeverisjes lokale	52
IX. Përcaktimi dhe raportimi i zbatimit të politikës së konfliktit të interesit në njësitë e vetëqeverisjes lokale	55

Lista e shkurtesave

Ligji për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të Interesave	LPKKI
Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit	KSHPK
Njësitet e vetëqeverisjes lokale	NJVL
Ligji për qeverisje lokale	LVL
Ligji për marrëdhënie pune	LMP
Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë	OSBE
Republika e Maqedonisë së Veriut	RMV

I. Hyrje

Ky udhëzues u zhvillua në kuadër të bashkëpunimit ndërmjet Komisionit Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit (KSHPK) dhe Misionit të OSBE-së në Shkup - për të mbështetur zbatimin e politikës së integritetit në njësitë e vetëqeverisjes lokale (NJVL). Ai është i destinuar për nëpunësit zyrtarë në NJVL-të, por duke pasur parasysh se përmban standardet, parimet dhe rregullat për parandalimin dhe menaxhimin e konflikteve të interesit, si dhe legjislacionin në këtë fushë në Republikën e Maqedonisë së Veriut¹, mund t'i shërbejë çdo personi të interesuar.

Në bazë të nenit 72 të Ligjit për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesave (LPKKI), në rast të dyshimit për konflikt interesi, nëpunësi zyrtar është i detyruar të kërkojë mendim nga KSHPK-ja. Prandaj, Udhëzuesi përdor raste nga praktika, përkatësisht paraqet disa nga mendimet që KSHPK-ja ka dhënë në bazë të kërkesave të paraqitura nga nëpunësit zyrtarë të NJVL-ve, në periudhën nga viti 2019 deri në qershor 2024. Për ta bërë më të lehtë ndjekjen e këtyre shembujve dhe përdorimin e tyre si pikëpamjet kryesore të KSHPK-së, në lidhje me situatat e konfliktit të interesit në NJVL-të, gjë që do t'u mundësojë personave zyrtarë të njohin se si të veprojnë kur përballen me dilema të ngjashme, jepen mendime të grupuara sipas fushave në varësi të faktit nëse u referohen personave të zgjedhur ose të emëruar në NJVL-të, ose punonjësve të administratës komunale dhe shërbimeve publike të krijuara nga komuna.

Janë përdorur edhe materiale të tjera,² si plotësim i legjislacionit dhe praktikës. Në këtë mënyrë, udhëzuesi duhet të kontribuojë në forcimin e ndërgjegjësimit të konflikteve të interesit gjatë kryerjes së funksionit, autorizimeve publike dhe detyrës zyrtare dhe si të njihen dhe parandalohen në kohën e duhur, përpara se të lindin pasoja për të cilat, në të kundërt, pasojnë kundërvajtje dhe sanksione penale përkatëse.

Konflikti i interesit si situatë lind kur nëpunësi zyrtar duhet të vendosë nëse, në një situatë të caktuar, do ta vërë kryerjen e funksionit të besuar, autorizimin publik, detyrën ose pozicionin zyrtar në varësi të interesit të tij privat ose interesit të personave të afërt, në vend të interesit publik dhe interesit të qytetarëve. Duke pasur parasysh se në thelb është një dilemë morale që në fund të fundit lidhet me një përfitim të caktuar material ose jomaterial, trajtimi i situatave në të cilat ndodh një situatë e konfliktit të interesit varet shumë nga ndërgjegjësimi etik dhe integriteti i nëpunësit zyrtar.

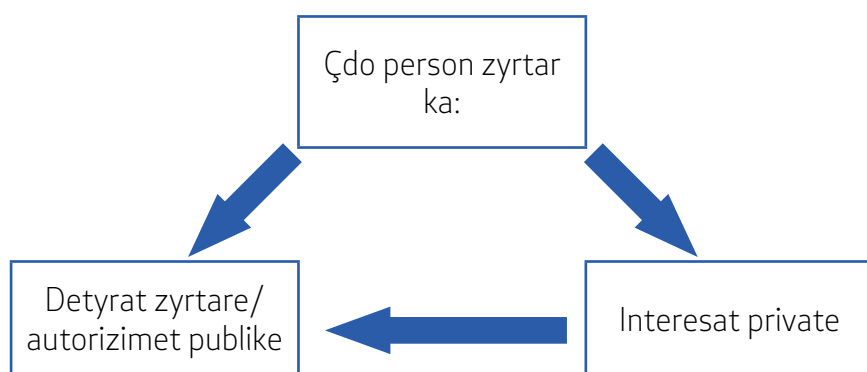
Nëpunësi zyrtar është përfaqësues i sektorit publik, në nivel qendror ose brenda vetëqeverisjes lokale dhe kjo i lejon atij të ushtrojë një sërë të drejta që i takojnë në

¹ Ligji për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit; Ligji për vetëqeverisjen lokale; Ligji për të punësuarit në sektorin publik; Ligji për nëpunësit administrativë, Ligji për prokurimin publik dhe aktet e tjera materiale dhe procedurale në fuqi në Republikën e Maqedonisë së Veriut, si dhe dokumentet ndërkombëtare në lidhje me konfliktin e interesit: [Konventa e Kombeve të Bashkuara kundër korrupsionit \(UNCAC\)](#); [Njëzet parime udhëzuese të Këshillit të Evropës për luftën kundër korrupsionit](#); [Parandalimi dhe menaxhimi i konflikteve të interesit në sektorin publik](#), Udhëzuesi i praktikave të mira, [Udhëzime për shmangien dhe menaxhimin e konflikteve të interesit sipas Rregullores Financiare](#), [Njoftimi i Komisionit, Komisioni Evropian](#), etj. Në Manual, përveç citimeve, disa fragmente të këtyre ligjeve dhe dokumenteve parafrazohen për t'u afruar me përdoruesin.

² [Udhëzime për përgatitjen e një akti të brendshëm për menaxhimin e konflikteve të interesit](#); [Udhëzime për zbatimin e politikës së integritetit të NJVL-ve](#), etj.

përputhje me kushtetutën dhe ligjet. Por në të njëjtën kohë ka një sërë obligimesh, përkatësisht detyrash. Kështu, nëpunësi zyrtar në punën e tij është i detyruar të veprojë në mënyrë të ndërgjegjshme, profesionale, të ndershme, efikase dhe të paanshme. Kjo do të thotë se askush nuk guxon të përdorë funksionin, autorizimin publik, detyrën dhe pozicionin zyrtar ushtrimin ose lëshimin e një veprimi që, sipas ligjit, nuk guxon, respektivisht duhet ta ushtrojë, **as ta shkelë ushtrimin e veprimit të ligjshëm në interesin e tij personal, e as në interesin e personit tjetër.**

Kështu, duhet të kihet parasysh se, nga pikëpamja ligjore, veprimi në kundërshtim me rregullat në lidhje me konfliktin e interesit mund të rezultojë, në një procedurë të veçantë, në pavlefshmërinë e vendimit të marrë në gjendje konflikti interesi, dhe paralelisht me një procedurë për kundërvajtje dhe/ose sanksione penale.



Burimi: Mjetet për menaxhim me konfliktin e interesave në sektorin publik, Këshilli i Evropës, 2019

Me "person zyrtar" nënkuptohen të gjithë personat e zgjedhur ose të emëruar dhe të punësuar në sektorin publik.³ Për qëllime të këtij udhëzuesi, gjegjësisht për shkak të fushës së cilës i referohet, vetëqeverisja lokale, termi "person zyrtar" nënkupton kryetarin e komunës, këshilltarët në këshillat e komunave dhe Qytetin e Shkupit dhe personat e emëruar prej tyre, si dhe të punësuarit në administratën komunale dhe në shërbimet publike të themeluara nga komuna dhe Qyteti i Shkupit.

Qëllimi i këtij udhëzuesi është:

- Të avancojë njohuritë për zbatimin e rregullave për parandalimin dhe menaxhimin e konfliktit të interesit të personave zyrtarë në NJVL-të;
- Të kontribuojë, nëpërmjet shembujve praktikë, në forcimin e mëtejshëm të ndërgjegjësimit për sjelljen etike në përputhje me vlerat morale; dhe
- Të njoftojë partnerët e jashtëm – kompanitë, organizatat e shoqërisë civile, mediat lokale, por edhe qytetarët në lidhje me rregullat për parandalimin e konfliktit të interesit në rregullimin e brendshëm.

³ LPKKI, neni 8, paragrafi 2

II. Konflikti i interesave - standarde ndërkombëtare

Korrupsioni lidhet drejtpërdrejt me konfliktin e interesit, sepse në një situatë kur interesi privat i personit zyrtar ka mbizotëruar mbi ushtrimin e paanshëm të detyrës, kompetencave publike ose detyrave zyrtare, kjo do të thotë se personi ka keqpërdorur pozicionin e tij për përfitime personale. Duke njohur kërcënimet serioze të paraqitura nga korrupsioni, bashkësia ndërkombëtare ka miratuar disa instrumente ligjore rajonale dhe globale kundër korrupsionit.

Dokumenti më i rëndësishëm universal është Konventa e Kombeve të Bashkuara kundër Korrupsionit (UNCAC), e cila trajton disa aspekte: parandalimin dhe kriminalizimin e korrupsionit, bashkëpunimin ndërkombëtar dhe konfiskimin dhe kthimin e pasurisë së fituar përmes korrupsionit. Konventa gjithashtu u bën thirrje Shteteve Palë të krijojnë sisteme që nxisin transparencën dhe parandalojnë konfliktin e interesit.⁴ Për më tepër, Konventa kërkon që Shtetet Palë të kërkojnë të krijojnë masa dhe mekanizma për persona zyrtarë që të paraqesin deklarata që raportojnë aktivitetet e tyre të jashtme, punësimin ose anëtarësitë, investimet, pronën dhe dhuratat ose përfitimet nga të cilat mund të lindë një konflikt interesi,⁵ si dhe të vendosin kufizime të përshtatshme për zyrtarët për punësim në sektorin privat pas përfundimit të mandatit të tyre ose punësimin në sektorin publik, kur ky punësim lidhet drejtpërdrejt me funksionet dhe detyrat zyrtare që ata kanë pasur më parë.⁶

Përveç UNCAC, organizata të tjera ndërkombëtare kanë zhvilluar standarde që lidhen me menaxhimin e konflikteve të interesit dhe rreziqet që ato paraqesin, siç janë:

- Rekomandimi i OECD-së i vitit 2003 për Udhëzimet për Menaxhimin e Konfliktit të Interesit në Shërbimin Publik,
- Direktiva e BE-së 2014/24/EU³ për konfliktin e interesit në prokurimin publik,
- Dokumentet e miratuara nga Këshilli i Evropës, etj.

Për shembull, Parimi 10 i Njëzet Parimeve Udhëzuese të Këshillit të Evropës për Luftimin e Korrupsionit, rekomandon që shtetet të promovojnë përkufizimin e mëtejshëm dhe saktësimin e sjelljes që pritet nga personat zyrtarë, siç janë kodet e sjelljes. Këshilli i Evropës miratoi një [Kod model të sjelljes për nëpunësit publikë](#).⁷ Në nenin 8 të modelit kërkohet që nëpunësi publik të mos lejojë që interesi privat të bjerë në konflikt me pozicionin publik. Është përgjegjësi e nëpunësit publik të shmangë konfliktet e interesit, qofshin reale, potenciale apo të perceptuara.

Të gjithë zyrtarët kanë interesa në jetën e tyre private, siç janë interesat financiare, marrëdhëniet familjare dhe fafëfisnore, miqësitë, marrëdhëniet me kolegët dhe

⁴ UNCAC, neni 7(4)

⁵ Ibid, neni 8 (5)

⁶ Ibid, neni 12 (2)

⁷ Bazuar në Rekomandimin Rec (2000) 10, një Kod model sjelljeje për nëpunësit publikë është miratuar nga Komiteti i Ministrave të Këshillit të Evropës dhe [Memorandumi sqarues](#)

bashkëpunëtorët aktualë dhe të mëparshëm. Me kalimin e kohës, këto interesa shfaqen ose zhduken dhe ndryshojnë. Në përgjithësi, ekzistenca e këtyre marrëdhënieve dhe interesave financiare nuk janë problematike në vetvete. Megjithatë, kur një person zyrtar brenda detyrave të tij zyrtare duhet të veprojë në një rast të veçantë që mund të ndikojë në këto interesa, dhe lejon që interesi privat të mbizotërojë në marrjen e një vendimi, lind një situatë e konfliktit faktik të interesit. Deri atëherë, konflikti i interesit është vetëm potencial. Prandaj, dokumentet ndërkombëtare u bëjnë thirrje vendeve të krijojnë mekanizma për të adresuar dhe menaxhuar në mënyrë proaktive konfliktet e interesit në një mënyrë që promovon interesin publik kundrejt atij privat.

III. Konflikti i interesave-legjislacioni kombëtar

Në kuadrin ligjor vendas, ka disa akte që rregullojnë konfliktin e interesit, papajtueshmërinë e funksioneve, ndalimet për ushtrimin e veprimtarisë gjatë mandatit, ndalimet dhe kufizimet për përfundimin e detyrës, përkatësisht punësimin në sektorin publik, por edhe për sjelljen etike të personave zyrtarë. Një ligj themelor që zbatohet për të gjithë personat e zgjedhur dhe të emëruar në nivel qendror dhe lokal, dhe për punonjësit e sektorit publik, i cili përcakton masa për qasje proaktive dhe reaktive për parandalimin e konfliktit të interesit, por edhe ndalimet dhe kufizimet në lidhje me konfliktin e interesit është Ligji për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit.⁸ Dispozitat për parandalimin e konfliktit të interesit nga LPKKI shpjegohen në detaje në Seksionin V. të Udhëzuesit.

Nga pikëpamja e fushës së cilës i referohet Udhëzuesi, në vijim janë dispozitat në lidhje me konfliktin e interesit dhe sjelljen etike të zyrtarëve në disa nga ligjet, kodet dhe dokumentet thelbësore që lidhen me vetëqeverisjen lokale.

1. Ligji për qeverisje lokale

Në nenin 44 të ligjit parashikohen rregulla për parandalimin e konfliktit të interesit për anëtarët e Këshillit të Komunës. Pra, anëtari i këshillit:

- nuk mund të marrë pjesë në procesin e vendimmarrjes për çështjet në të cilat ai ose bashkëshorti, fëmija ose i afërmi i tij deri në shkallë së dytë ka interes financiar ose interes tjetër personal
- është i detyruar të informojë këshillin për çështjet në të cilat ai ka një interes financiar ose interes tjetër personal
- nuk mund të punësohet në administratën komunale të komunës në të cilën është zgjedhur, dhe nëse kjo ndodh, në ditën e punës do të konsiderohet se anëtari i këshillit ka dhënë dorëheqjen
- nëse është i punësuar në shërbimet publike të përcaktuara nga komuna, nuk mund të marrë pjesë në procesin e vendimmarrjes për çështjet që lidhen me shërbimin publik në të cilin është i punësuar.

Rregullat e duhura për parandalimin e konfliktit të interesit rregullohen edhe për kryetarin e komunës.⁹ Konkretisht, Kryetari i Komunës:

⁸ Aktet e tjera ku përcaktohen dispozitat për papajtueshmërinë e funksioneve dhe konfliktin e interesit janë: Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut; Ligji për Kuvendin e Republikës së Maqedonisë së Veriut; Ligji për të punësuarit në sektorin publik; Ligji për nëpunësit administrativë; Ligji për prokurimin publik; Ligji për gjykatat; Ligji për procedurën penale; Ligji për avokaturë; Ligji për vetëqeverisjen lokale; Kodet e sjelljes së deputetëve, anëtarëve të qeverisë, gjyqtarëve, prokurorëve, nëpunësve administrativë, zyrtarëve të vetëqeverisjes lokale, etj.

⁹ Ligji për vetëqeverisjen lokale, neni 53

- nuk mund të emërohet si anëtar në organet mbikëqyrëse, menaxhuese dhe kontrolluese të shoqërive tregtare dhe shërbimeve publike
- nuk mund të marrë pjesë në procesin e vendimmarrjes për çështjet në të cilat ai ose bashkëshorti, fëmija ose i afërmi i tij deri në shkallë së dytë ka interes financiar ose interes tjetër personal¹⁰
- është i detyruar të informojë këshillin për këtë interes financiar ose interes tjetër personal dhe në atë rast një nga anëtarët e këshillit të zgjedhur në mënyrën në të cilën zgjidhet kryetari i këshillit do të vendosë.

2. Ligji për të punësuarit në sektorin publik

Në parimet e përgjithshme të Ligjit për të punësuarit në sektorin publik, përfshihen parimet e etikës profesionale, paanësisë dhe objektivitetit dhe konfliktit të interesit. Ata udhëzojnë punonjësit që të ruajnë standardet e larta të integritetit, etikës profesionale dhe kujdesit për mbrojtjen e interesit publik.

Kryerja e detyrave të punës duhet të jetë e paanshme dhe objektive, pa u ndikuar nga bindjet politike dhe interesat personale financiare. Punonjësit e sektorit publik duhet të kujdesen për reputacionin dhe integritetin e institucionit në të cilin punojnë. Ata nuk duhet të sjellin interesa personale materiale ose jomateriale në konflikt me interesin publik dhe statusin e tyre.

Përveç respektimit të këtyre parimeve, nëse vlerësojnë se detyra e caktuar e punës nuk është në përputhje me Kushtetutën ose ligjin, të punësuarit janë të detyruar t'ia tregojnë këtë personit që u ka dhënë atë detyrë. Nëse më pas kërkohet me shkrim dhe vlerësohet se ekzekutimi përbën vepër penale, janë të detyruar të njoftojnë menjëherë mbikëqyrësin më të lartë se ai që u ka dhënë detyrën, si dhe KSHPK-në. Nëse të punësuarit nuk e paralajmërojnë menjëherë mbikëqyrësin se detyra është antikushtetuese, domethënë e paligjshme dhe e kryejnë, atëherë do të mbajnë përgjegjësi për performancën, si dhe eprrori i tyre i menjëhershëm.¹¹

3. Ligji për nëpunësit administrativë

Ligji nuk përmban dispozita specifike për parandalimin e konfliktit të interesit, megjithatë, në seksionin që ka të bëjë me veprat disiplinore,¹² të tilla si shkelje e rëndë e detyrës zyrtare, disiplinës së punës, reputacionit të institucionit ose reputacionit të nëpunësit administrativ, ndër të tjera, konsiderohen:

- vendosja e interesave personale financiare në konflikt me pozitën dhe statusin e nëpunësit administrativ
- pranimi i dhuratave ose çdo lloj përfitimi tjetër

¹⁰ Ky ndalim zbatohet edhe në kushtet kur kryetari i komunës kryen punët e këshillit, Ligji për vetëqeverisjen lokale, neni 77 paragrafi 2 alineja 2

¹¹ Ligji për të punësuarit në sektorin publik, neni 35

¹² Ligji për nëpunësit administrativë, neni 73

- keqpërdorimi i të dhënave konfidenciale.

Në këto raste, me vendim për konstatimin e veprës së përcaktuar disiplinore, nëpunësit administrativ mund t'i shqiptohet një nga masat disiplinore të mëposhtme:¹³

- gjobë në masë 30% të shumës një mujore të pagës neto të paguar në muajin e fundit para kundërvajtjes disiplinore në kohëzgjatje prej një deri në gjashtë muaj,
- vendosje në një vend pune të një niveli drejtpërdrejtë më të ulët, dhe
- ndërprerje e marrëdhënies së punës kur kanë ndodhur pasoja të dëmshme për institucionin, dhe nuk janë krijuar rrethana lehtësuese për nëpunësin administrativ, që ka kryer kundërvajtjen.

4. Kodi i sjelljes për nëpunësit administrativë

Kodi është një grup normash etike, vlerash dhe rregullash të sjelljes së nëpunësve administrativë që nxisin sjelljen dhe veprimin e tyre të mirë në mjedisin e punës dhe në jetën private. Kjo gjithashtu forcon besimin e qytetarëve në punën e institucioneve të sektorit publik.

Për mosrespektimin e dispozitave të këtij Kodi, nëpunësi administrativ është përgjegjës për marrjen e masave disiplinore, në përputhje me Ligjin për nëpunësit administrativë.¹⁴

Një nga vlerat themelore të nëpunësit administrativ është të veprojë në mënyrë të paanshme, pa paragjykime dhe pa synimin për të arritur përfitime personale. Gjithashtu duhet, me shembullin personal, të promovojë vlera të tilla si vërtetësia, ndershmëria dhe drejtësia dhe të inkurajojë zyrtarët e tjerë administrativë të veprojnë në përputhje me këto vlera.

Nga pikëpamja e konfliktit të interesit, nëpunësi administrativ nuk duhet të futet në një gjendje konflikti interesi personal me interesin publik¹⁵ dhe në punën e tij të përfaqësojë të drejtat dhe interesat e të gjithë qytetarëve dhe subjekteve të tjera në komunitet.

Gjithashtu, kodi përcakton se nëpunësi administrativ nuk duhet të keqpërdorë informacionin që ka marrë gjatë kryerjes së punës, me qëllim avancimin, meritën apo ushtrimin e interesave të tjera personale.¹⁶

Për të rritur ndërgjegjësimin dhe për të siguruar një shkallë më të lartë të respektimit të standardeve të etikës dhe integritetit, nuk mjafton vetëm miratimi dhe nënshkrimi i Kodit të Etikës nga nëpunësit administrativë dhe personat e zgjedhur dhe të emëruar. Nevojitet rikujtues dhe edukim i vazhdueshëm për dispozitat e kodit, duhet të organizohen sesione informuese, të inkurajohen diskutimet publike për rastet praktike dhe të theksohet nevoja për sjellje ligjore dhe etike në shërbimin publik. Roli kryesor në këtë duhet të luhet nga personi ose ekipi për integritet në NJVL.

¹³ Ibid, neni 74

¹⁴ Kodi i sjelljes për nëpunësit administrativë, neni 4

¹⁵ Ibid, neni 12

¹⁶ Ibid. Neni 14

5. Ligji për prokurime publike

Në nivel qendror dhe lokal, prokurimi publik është një nga fushat më të rëndësishme që realizohet në nivel qendror dhe lokal. Çdo vit, rreth 28.3% nga buxheti qendror shpenzohet për prokurime publike. Prandaj, kjo është një nga fushat më të rrezikshme për korrupsion,¹⁷ dhe vjen si rezultat i ndërveprimit ndërmjet sektorit publik dhe privat, me situata të konfliktit të interesit dhe shpërdorimit të detyrës që shpesh ndodhin për përfitime personale. Për të zvogëluar rreziqet dhe për të vepruar në mënyrë parandaluese për sfidat e konfliktit të interesit në procedurat e prokurimit publik, Ligji për prokurimin publik kërkon zbatimin e dispozitave të Ligjit për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit. Megjithatë, duke pasur parasysh specifikat e prokurimit publik, ligji përmban disa dispozita në lidhje me konfliktin e interesit, raportimin e dyshimit për korrupsion, si dhe të ashtuquajturat periudha të ftohjes.

Kështu, u prezantua një deklaratë e veçantë për mosekzistimin e konfliktit të interesit,¹⁸ e cila për çdo procedurë të prokurimit publik nënshkruhet nga kryetari, zëvendëskryetari, anëtarët dhe zëvendësit e anëtarëve të komisionit për prokurim publik, si dhe personi përgjegjës.

Në rast të konfliktit të interesit midis personave të listuar nga komisioni i prokurimit publik, ata përjashtohen nga puna në komision, për të cilin njoftojnë personin përgjegjës, dhe zëvendësohen nga persona të tjerë. Në rast konflikti i interesit me personin përgjegjës, autorizon një person tjetër, nga radhët e funksionarëve ose nëpunësve drejtues të organit kontraktues, të marrë vendimet përkatëse dhe të nënshkruajë kontratën, për të cilën njofton edhe organin drejtues ose organin përgjegjës për kontrollin e veprimtarisë së tij.¹⁹

Ligji për prokurimin publik gjithashtu rregullon detyrimin e personit për prokurim publik ose çdo personi tjetër të angazhuar me organin kontraktues, si dhe çdo personi të interesuar që ka informacion për korrupsionin, për të informuar KSHPK-në ose Prokurorinë Publike. Këtij personi nuk guxon t'i ndërpritet marrëdhënia e punës, përkatësisht nuk duhet të transferohet në një punë tjetër sepse ka raportuar korrupsion në prokurimin publik duke vepruar me ndërgjegje dhe qëllim të mirë.

Për të parandaluar ndikimin në procedurën e prokurimit publik, si dhe keqpërdorimin e mundshëm të të dhënave zyrtare për të favorizuar një operator të caktuar ekonomik ndërsa për këtë të presë një përfitim të caktuar në të ardhmen, në LPP rregullon ndalimin

¹⁷ [Raporti i Progresit i KE-së për Republikën e Maqedonisë së Veriut për vitin 2024](#), faqe 55

¹⁸ Ligji për prokurime publike, neni 38: [ljjava_sudir_interesi.docx \(live.com\)](#)

¹⁹ Dispozita të ngjashme zbatohen për kryetarin, zëvendësin ose anëtarin e Komisionit Shtetëror për Ankesa për Prokurime Publike në rastet e mëposhtme:

- nëse me palën është në një sipërmarrje afariste
- nëse me palën ose përfaqësuesin e saj ligjor është në lidhje farefisnore në vijë të drejtë ose në vijë anësore deri në shkallën e katërt, në lidhje farefisnore deri në shkallën e dytë, është ose ka qenë në një bashkim martesor ose jashtëmartesor, është prind birësues ose është birësuar prej tij, ose
- nëse ka rrethana të tjera që vënë në pikëpyetje paanshmërinë e tij/saj.

Palët mund të kërkojnë edhe përjashtimin e kryetarit, të zëvendëskryetarit ose të anëtarëve të Komisionit Shtetëror.

e angazhimit të bartësin e prokurimit.²⁰ Personi nga autoriteti kontraktues që ka marrë pjesë në procedurat e prokurimit publik, kur vlera totale e kontratave që i janë dhënë një mbajtësi të veçantë të prokurimit në vitin e fundit para përfundimit të detyrës ose marrëdhënies së punës është më e madhe se 5% e vlerës totale të të gjitha kontratave që organi kontraktues ka lidhur gjatë kësaj periudhe, ose me persona të lidhur, **nuk duhet që brenda dy viteve nga përfundimi i funksionit ose marrëdhënies së punës me organin kontraktues:**

- të krijojë një marrëdhënie pune, të lidhë kontratë në vepër ose në ndonjë mënyrë tjetër të angazhohet me atë subjekt prokurues ose me subjektet që lidhen me subjektin prokurues
- në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë të marrë kompensim monetar ose të marrë ndonjë përfitim tjetër nga bartësi i prokurimit ose subjektet e lidhura me të, dhe/ose
- të blejë aksione ose pjesë të bartësi i prokurimit ose të subjekti që ka lidhje me bartësin e prokurimit.

Nëse zbatohet ndonjë nga pikat më sipër, atëherë organi kontraktues për këtë do të informojë KSHPK-në dhe Prokurorinë Publike.

6. Kodi etik i funksionarëve lokalë

Kodi është miratuar në vitin 2008 dhe është pjesë e Politikës së Integritetit të nënshkruar nga kryetarët e komunave nga një numër njësisish të vetëqeverisjes lokale.

Ai është i destinuar për të gjithë personat (funksionarë) të zgjedhur dhe të emëruar në komunat ose Qytetin e Shkupit dhe për personat përgjegjës në shërbimet publike të krijuara prej tyre. Kodi përfshin parime të tilla si: respektimi i ligjeve, interesi publik, përgjegjësia, mbrojtja e reputacionit dhe pronës së vetëqeverisjes lokale, përmbushja e premtimeve parazgjedhore, si dhe dispozitat për sjelljen antikorupsion dhe parandalimin e konfliktit të interesit.

Kështu, Kodi i referohet parimeve bazë të parandalimit të konfliktit të interesit që do të zbatohen në ushtrimin e detyrës, kompetencave publike dhe detyrave zyrtare në nivel vendor:

- Funksionari **i shërben ekskluzivisht interesit publik** dhe jo interesave personale të drejtpërdrejta ose të tërthorta, interesave të individëve ose grupeve, as interesave të partive politike
- Nëse, në kryerjen e detyrave të tij, funksionari ka **interesin e tij** në çështjen në të cilën merr pjesë, këtë do ta raportojë **tek organi që vendos për çështjen para fillimit të procedurës**, do të kërkojë **përgjashtimin e tij nga vendimmarrja** dhe në asnjë mënyrë nuk do të ndikojë tek ata që vendosin.
- Funksionari nuk mund të jetë në gjendje të kryejë **mbikëqyrje në detyrat personale** në vetëqeverisjen lokale, as të angazhohet në aktivitete që shkaktojnë **konflikt të supozuar dhe konflikt faktik të interesit**

²⁰ Ibid, neni 35

- **Kompetencat diskrecionale** përdoren vetëm në mënyrë të jashtëzakonshme, në përputhje me ligjet dhe aktet e vetëqeverisjes lokale. Vendimi i miratuar detyrimisht duhet të përmbajë një arsyetim me shpjegim të hollësishëm të arsyeve për një vendim të tillë, përkatësisht mbi bazën e të cilit është miratuar rregullorja ligjore dhe çfarë rrethanash dhe provash janë vlerësuar. Funkzionari nuk kërkon, nuk merr ose nuk lejon askënd në emër të tij të pranojë ose të japë **dhuratë, shërbim, mikpritje**, ose përfitim tjetër personal në lidhje me kryerjen e funksionit, përveç dhuratave në përputhje me ligjin.
- Pas largimit nga detyra, funksionari **nuk angazhohet në punë në kompani private** mbi të cilat, gjatë mandatit të tij, ka mbikëqyrur ose ka krijuar marrëdhënie kontraktuese.
- Respekton në mënyrë **konsekuente rregulloret për raportimin e gjendjes pronësore dhe interesave**.

Menjëherë pas fillimit të mandatit të përfaqësuesve të zgjedhur dhe të emëruar në NJVL, rekomandohet të njihen me dispozitat e Kodit të etikës duke organizuar një prezantim dhe duke diskutuar për të inkurajuar ndryshimet dhe plotësimet e mundshme në Kod. Teksti i harmonizuar duhet t'i dorëzohet çdo personi të zgjedhur dhe të emëruar për nënshkrim dhe në këtë mënyrë të sigurohet që të gjithë funksionarët lokalë të njihen me detyrimin e respektimit të standardeve për veprime etike dhe ligjore që synojnë mbrojtjen e interesit publik dhe parandalimin e konfliktit të interesit.

Manuali për promovimin e parimeve të qeverisjes demokratike në këshillat e njësive të vetëqeverisjes lokale ²¹ në një kapitull të veçantë trajton çështje të etikës dhe integritetit në punën e Këshillit Komunal. Është e nevojshme t'i kushtohet vëmendje e veçantë aspekteve të mëposhtme:

- Vendosja e standardeve dhe procedurave për parandalimin e korrupsionit në fusha të veçanta

Është e rëndësishme të zhvillohen standardet në një proces gjithëpërfshirës, në mënyrë që të gjithë udhëheqësit/ udhëheqëset e zgjedhur/a të përfshihen në mënyrë aktive në zhvillimin e një politike për dhuratat, mikpritjen, përfaqësimin dhe udhëtimet, trajtimin e ryshfetit, etj.

- Shantazhi dhe kërcënimet nga jashtë, si të rezistojnë dhe të veprojnë personat?
- Presioni politik - si të kundërshtohet anëtari/anëtarja e këshillit dhe si, ku dhe ku të raportohet sjellja joetike?
- Metodologjia e vlerësimit të rrezikut - e cila do të shërbejë për të identifikuar dhe adresuar rrezikun e korrupsionit në Këshillin Komunal; këto aspekte gjithashtu mund të përfshihen në strategjinë e përgjithshme për menaxhimin e rreziqeve të korrupsionit dhe rreziqeve në nivel lokal.

Gjithashtu, Manuali rekomandon ngritjen e një Komisioni për Vlerësimin e Sjelljes Etike të Anëtarëve dhe Anëtarëve të Këshillit, me qëllim nxitjen e sjelljes etike në komunë. Ky Komision mund të ngarkohet me paraqitjen e raporteve periodike në Këshill dhe nxjerrjen e konkluzioneve dhe rekomandimeve për veprimin dhe forcimin e integritetit të Këshillit si organ në periudhën e ardhshme.

²¹ [413075.pdf \(osce.org\)](https://www.osce.org/data/dm/413075.pdf)

IV. Konflikti i interesit dhe format në të cilat mund të ndodhë

Personi zyrtar, gjatë kryerjes së detyrave të tij zyrtare, përballet çdo ditë me një sërë situatash ku mund të gjendet në dilemë se si t'i zgjidhë ato. Këto dilema lindin veçanërisht kur një person zyrtar duhet të vendosë për çështje në të cilat mund të ketë një interes të veçantë privat ose interesin e një personi të afërt.²² Interesi në këtë kuptim i referohet ndonjë përfitimi, përkatësisht realizimit të fitimit material ose jomaterial, komoditetit ose avantazhit për veten ose për një tjetër.

Në Ligjin për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesave (në tekstin në vijim: LPKKI), konflikti i interesave përcaktohet si "situatë në të cilën një person zyrtar ka interes privat që ndikon ose mund të ndikojë mbi ushtrimin e paanshëm të kompetencave të tij publike ose detyrave zyrtare."²³

Në thelb, shpesh lindin situata të ndryshme të interesave (njerëz privatë ose të ngushtë) dhe me ta lindin dilema se si t'i zgjidhin ato, duke qenë se personat zyrtarët janë në një sërë marrëdhëniesh - familjare, farefisnore, miqësore, fetare, etnike, politike, etj. Këto situata mund të lidhen me procedurat e punësimit, ngritjen në detyrë, dhënien e prokurimit publik, koncesionet, lejet, mbikëqyrjen e inspektimit, dhënien e ndihmës në para, subvencionet, etj. Për sa kohë që personi zyrtar i zgjidh këto situata në mënyrë të paanshme dhe ligjore, ai/ajo nuk rrezikon punën e tij/saj, as punën dhe reputacionin e institucionit që përfaqëson, përkatësisht ku ai/ajo është i punësuar, duke kontribuar në forcimin e besimit të qytetarëve. Megjithatë, nëse në një moment fillon të mendojë se me një veprim ose vendim të caktuar mund të ushtrojë një interes privat, përkatësisht interes për personin e tij të ngushtë, ai personi zyrtar është në prag të shfrytëzimit ose keqpërdorimit të detyrës dhe pozitës së tij zyrtare, autoritetit publik ose funksionit. Për shkak të situatave të tilla, është e nevojshme që të ketë mekanizma parandalues në NJVL për të parandaluar të gjitha format e veprimit joetik dhe të paligjshëm.

Format e konfliktit të interesit

Në praktikë, konflikti i interesit mund të ndodhë në tri forma, gjegjësisht forma të shfaqjes. Këto forma ndryshojnë në varësi të fazës së veprimeve të personi zyrtar, por edhe nga thelbi i shfaqjes së konfliktit të interesit. Pra, konflikti i interesit mund të jetë:

1. I dukshëm/ I supozuar
2. Potencial
3. Real / faktik

²² LPKKI, neni 8 paragrafi 4: Termi "persona të afërt" nënkupton personat në një bashkim martesor ose jashtëmartesor me personin zyrtar, të afërmit e gjakut në vijë të drejtë dhe në vijë anësore deri në shkallën e katërt, të afërmit me martesë në shkallë të dytë, si dhe çdo person fizik ose juridik me të cilin zyrtari ka interes financiar

²³ LPKKI Neni 2 paragrafi 3

Konfliktit të **dukshëm të interesit** i cili mund të quhet edhe **konflikt i supozuar interesi**, si gjendje i kushtohet më pak vëmendje në praktikë, megjithëse në thelb mund të shkaktojë pasoja të rënda në reputacionin e personi zyrtar dhe institucionit që udhëheq, përkatësisht në të cilin punon.

Gjegjësisht, është një situatë në të cilën personave të tjerë u duket se ka ndikim ose konflikt interesi te një zyrtar i caktuar, megjithëse në fakt nuk është kështu. Megjithatë, vetë perceptimi i ekzistimit të konfliktit të interesit mund të shkaktojë dyshime për punën e paanshme të zyrtarit dhe vendimet e marra. Një shembull i një situatë të konfliktit të dukshëm të interesit është kur një person i afërt i zyrtarit që kryen një funksion ose mban një pozicion të lartë në pushtetin vendor (kryetar, këshilltar, drejtor, etj.) merr një tender për kryerjen e punimeve ndërtimore. Edhe pse nuk ka asnjë ndalim apo kufizim ligjor për një person të afërt që ai nuk mund të konkurrojë dhe të fitojë një tender të tillë, ekziston dyshimi në publik se personi zyrtar ka ushtruar ndikim për fituesin e tenderit. Ndoshta personi zyrtar nuk ka ushtruar fare ndikim, megjithatë, dyshimi në publik mund të lindë dhe të mbetet. Në këto situata, ajo që mund të bëjë personi zyrtar është të raportojë të gjithë procedurën, se është përjashtuar në të gjitha fazat e procedurës dhe se nuk ka ushtruar asnjë ndikim. Megjithatë, institucionet kompetente gjithashtu duhet të kontrollojnë procedurën e përgjithshme brenda një periudhe të shkurtër kohore dhe të informojnë publikun për gjetjet. Për të parandaluar ndikimin dhe paragjykimin e mundshëm të personit zyrtar në vendimmarrje, LPKKI ka vendosur një kufizim që vlen për anëtarët e familjes²⁴, por jo për personat e afërt. Përkatësisht, një personi zyrtar në ushtrimin e funksionit, kompetencave ose detyrave të tij publike nuk mund të krijojë marrëdhënie afariste me një person juridik në pronësi të tij ose të një anëtarit të familjes së tij.²⁵

Prandaj, mund të konkludohet se konflikti i dukshëm i interesit që i duket publikut se ekziston si i vërtetë nuk mund të parandalohet gjithmonë, por meqenëse është çështje perceptimi nuk ka sanksion për të. Është thelbësore të ndërtohet vetëdija dhe të ketë njohuri për të vepruar në situata të tilla. Personi zyrtar duhet të jetë i vetëdijshëm se duhet të respektojë parimet e transparencës dhe llogaridhënies dhe të shpjegojë të gjitha fazat e procedurës, përndryshe besimi i publikut tek ai dhe komuna ose institucioni me të cilin ai menaxhon ose ku punon mund të rrënohet seriozisht, edhe në rastet kur personi nuk ka ushtruar ndonjë ndikim të vërtetë në procedurë dhe ka përmbushur detyrat e tij me ndershmëri dhe ndërgjegje.

Konflikt i mundshëm i interesit është situata kur personi zyrtar ka interes privat që mund të ndikojë në kryerjen e paanshme të funksionit të tij, autorizimit publik ose detyrës zyrtare në të ardhmen. Një shembull i një konflikti të mundshëm interesi është pranimi i një dhurate, ose shërbimeve hotelerike, ose biletave për një ngjarje (ngjarje sportive, koncert, konferencë, trajnim, etj.), bileta udhëtimi, etj. Megjithëse në shikim

²⁴ LPKKI, neni 8, paragrafi (3): Termi “familje” në kuptimin e LPKKI nënkupton bashkëshortin, shokun jashtëmartesor, fëmijët, prindërit, vëllezërit e motrat dhe të afërmit e tjerë me të cilët zyrtari jeton në një familje të përbashkët.

²⁵ LPKKI, neni 51. Një dispozitë e ngjashme është inkorporuar në Ligjin për integritetin dhe parandalimin e korrupsionit të Sllovenisë, dhe i referohet ndalimit të një anëtarit të familjes së një zyrtari, për shembull një kryetari komune ose një këshilltar, për të konkurruar në tenderët e publikuar nga ajo komunë, megjithëse mund ta bëjë këtë në një komunë tjetër.

të parë mund të duket se dhurata nuk ka ndikim te personi zyrtar në atë moment, gjithmonë duhet të kihet parasysh se personi që ka dhënë dhuratën mund të kërkojë në të ardhmen ndonjë shërbim për punë për të cilën personi zyrtar është kompetent të vendosë, ose mund të ndikojë në persona të tjerë që vendosin për çështje të interesit të tij privat. Prandaj, personi zyrtar nuk duhet të vendoset kurrë në një gjendje detyrimi financiar ose ndonjë varësie tjetër ndaj personave fizikë ose juridikë, sepse ato mund të ndikojnë më vonë në kryerjen e detyrave të tij zyrtare.

Konflikti faktik i interesit ekziston kur ndodh një konflikt i drejtpërdrejtë midis detyrave zyrtare dhe kompetencave të personit zyrtar dhe interesave të tij private. Për shembull, kur një person zyrtar nënshkruan një vendim ose një akt tjetër me të cilin ai ose personi i tij i ngushtë ushtron një interes privat ose përfiton ndonjë përfitim (vendimi për udhëtim zyrtar, lartësia e mëditjeve ose dhënia e një tenderi një personi të afërt, për punësim ose lidhja e një kontrate për një akt me një person të afërt, etj.).

V. Ndalimet, kufizimet dhe trajtimi i situatave të konfliktit të interesit

Ndalimet dhe kufizimet

LPKKI rregullon ndalimet dhe kufizimet për personat zyrtarë gjatë, por edhe pas përfundimit të funksionit ose punësimit të tyre. Megjithëse në thelb janë vendosur ndalime dhe kufizime për të shmangur situatat e konfliktit të interesit ose paragjykimin të personit zyrtar që mund të rezultojnë nga akumulimi i funksioneve, nga përdorimi i informacionit dhe marrëdhënieve të fituara gjatë kryerjes së funksionit, marrjes së dhuratave, etj., ka ende një ndryshim në mënyrën e parandalimit dhe sanksionimit të tyre. Ndërsa konfliktet e interesit mund të ndodhin çdo ditë në veprimtarinë e zyrtarit, dhe në situata të tilla duhet të menaxhohen siç duhet për të parandaluar pasojat negative të tyre, ndalimet dhe kufizimet janë të rrepta dhe shkelja e tyre sanksionohet domosdo. Disa ndalime²⁶ dhe kufizime²⁷ zbatohen për personin zyrtar, ndërsa disa vetëm për personat e zgjedhur ose të emëruar.²⁸

Në vijim janë paraqitur aspektet kryesore të ndalimeve dhe kufizimeve në LPKKI. Kur kemi të bëjmë me situata specifike, është e nevojshme të konsultohen drejtpërdrejtë dispozitat ligjore.

Ndalimi i kryerjes së veprimtarive të tjera²⁹

Ky ndalim i referohet detyrës së personave të zgjedhur ose të emëruar për të respektuar **rregullat e papajtueshmërisë së funksionit** që ata kryejnë me funksione ose veprimtari të tjera të përcaktuara në Kushtetutë dhe në ligje. Megjithëse, siç u tha, konflikti i interesit është në rrënjë të ndalimeve dhe kufizimeve, siç është ndalimi i kryerjes së aktiviteteve të tjera, u prezantua për të shmangur të ashtuquajturin grumbullim të funksioneve dhe/ose përqendrim të pushtetit, por edhe konflikt të kompetencave kur vendoset dhe veprohet në një situatë të kombinimit të disa funksioneve. Në rast se ky ndalim nuk ekziston, personi zyrtar shpesh do të duhet të përjashtojë veten nga vendimi kur nga pozicioni i një funksioni do të duhet të vendosë për çështje në kompetencë të funksionit tjetër.

Përveç papajtueshmërisë, janë përcaktuar edhe **ndalime për kryerjen e funksioneve të tjera në institucionet shtetërore ose në shoqëritë tregtare**. Një person i zgjedhur ose i emëruar nuk mund të kryejë njëkohësisht funksionin e një personi përgjegjës ose

²⁶ Ndalimet në LPKKI rregullohen në nenet 44, 49, 50, 52, 55, 56, 57, 58, 59

²⁷ Kufizimet në LPKKI rregullohen në nenet 45, 46, 47, 51,

²⁸ LPKKI rendit gjithashtu ndalime të tjera, të tilla si ndalimi i investimeve të reja dhe pagesave të jashtëzakonshme, ndalimi i përdorimit të burimeve të paligjshme dhe anonime të financimit gjatë zgjedhjeve, dhe të tjera, por ato nuk i referohen situatave të konfliktit të interesit në përmbajtjen e tyre

²⁹ LPKKI, neni 44

anëtari të një organi drejtues ose mbikëqyrës **në një ndërmarrje publike, institucion publik ose person tjetër juridik që disponon me kapitalin shtetëror. Gjithashtu, personi i zgjedhur ose i emëruar dhe personi përgjegjës në një ndërmarrje publike ose person tjetër juridik me kapital shtetëror dominues nuk mund të kryejë funksionin e anëtarit të bordit drejtues ose të një organi tjetër drejtues në një shoqëri tregtare ose person tjetër juridik të angazhuar në një veprimtari fitimprurëse.**

Përveç ndalimeve, ky nen përcakton **raste në të cilat nuk ka ndalim për të fituar të ardhura shtesë.** Personat zyrtarët mund të fitojnë të ardhura nga aktivitete shkencore, mësimore, kulturore, artistike dhe sportive dhe të ardhura nga e drejta autoriale, patenta dhe të drejta të ngjashme, pronësi intelektuale dhe industriale.

Kufizime në kryerjen e aktiviteteve gjatë kohës së ushtrimit të funksionit³⁰

Kufizimi zbatohet për personat e zgjedhur ose të emëruar **me përjashtim të** personave që hyjnë në një **funksion që nuk kryhet në mënyrë profesionale**, të cilët, **nëse menaxhojnë me shoqëri tregtare ose institucion si pronarë**, për kohëzgjatjen e mandatit të tyre janë të detyruar **t'ia besojnë menaxhimin një personi ose organi tjetër, por jo anëtarëve të familjes së tyre.**

Kjo do të thotë se **ky kufizim nuk vlen për anëtarët e këshillit të komunave dhe qytetin e Shkupit.**

Megjithatë, **personi i zgjedhur ose i emëruar** personi përgjegjës në një ndërmarrje publike, institucion publik ose person tjetër juridik që ka kapital shtetëror **është i detyruar** ndaj institucionit, përkatësisht organit në të cilin ai kryen funksionin **për të raportuar personat juridikë në pronësi të tij, në të cilin ai ka aksione ose pjesë ose funksion drejtues.** Organi është i detyruar këto të dhëna **t'i bëjë publike.**

Në rastin kur një organ drejtues është themeluar në shoqërinë ose institucionin në të cilin personi i zgjedhur ose i emëruar ushtron të drejtat e menaxhimit, **transferimi i të drejtave të menaxhimit nënkupton detyrim për personin e zgjedhur ose të emëruar për të hequr dorë nga anëtarësia në organin drejtues.**

Personi i zgjedhur ose i emëruar është **i detyruar t'i sigurojë KSHPK-së të dhënat për personin të cilit i ka transferuar të drejtat e menaxhimit dhe provën e transferimit të të drejtave të menaxhimit. Personi të cilit i janë transferuar të drejtat e administrimit** konsiderohet si person me të cilin personi zyrtar ka interes financiar, përkatësisht kjo **përfaqëson një person të afërt.**

Kufizimi i mbikëqyrjes³¹

Personat që janë të afërt me personi zyrtarin, të **cilët me të drejtë konsiderohen se kanë një interes që i lidh, nuk mund të ushtrojnë mbikëqyrje ose kontroll mbi punën e tij.** Ky kufizim është më shumë i drejtuar ndaj personit të afërt, por si situatë është edhe në kontekstin e të ashtuquajturit **konflikt interesi të supozuar**, sepse nëse ndodh, do të krijojë një perceptim negativ të paanshmërisë në mbikëqyrje. Për më tepër,

³⁰ LPKKI, neni 45

³¹ LPKKI, neni 46

megjithëse duhet të provohet ekzistenca e interesit që lidh personin zyrtar me personin e afërt në një procedurë të caktuar, personi zyrtar megjithatë nuk duhet të pranojë një mbikëqyrje të tillë ose mbikëqyrje kontrolluese nga një person i afërt dhe duhet ta parandalojë atë. Kjo do të tregojë një shkallë të lartë integriteti dhe ndërgjegjësimi për punën e mundshme të njëanshme të personit të afërt gjatë mbikëqyrjes.

Kufizimi për ushtrimin e veprimtarisë pas përfundimit të funksionit³²

Ky nen përmban dispozita për të **ashtuquajturën “periudhë ftohjeje”** pas përfundimit të detyrës, autorizimeve publike ose detyrave zyrtare dhe u referohet personave zyrtarë, me përjashtim të **personave të zgjedhur ose të emëruar dhe të punësuarve në sektorin publik**.

Kufizimi zbatohet për **një periudhë prej dy ose tre vjetësh**, në varësi të angazhimit të personit zyrtar pas përfundimit të kryerjes së autorizimeve ose detyrave publike, pra pas përfundimit të punësimit.

Kufiri trevjeçar zbatohet për situatat kur personi zyrtar synon:

- të punësohet në shoqërinë tregtare në të cilën ka kryer mbikëqyrje ose ka krijuar ndonjë marrëdhënie kontraktuese në ushtrimin e kompetencave ose detyrave publike, ose
- të blejë mbi çdo bazë aksione ose pjesë në subjektin juridik në të cilin ka punuar, përkatësisht ku ka bërë mbikëqyrje.

Kufiri dyvjeçar zbatohet për situatat kur personi zyrtar synon:

- të kryejë përfaqësimin si përfaqësues i një organizate ndërkombëtare ose organizate tjetër që ka një marrëdhënie kontraktuese ose afariste me organin në të cilin ka punuar më parë,
- të përfaqësojë një person juridik ose fizik përpara organit në të cilin ka ushtruar autorizimet publike në rastet për të cilat si zyrtar ka marrë pjesë në vendimmarrje,
- të kryejë punë menaxhimi ose revizion në subjektin juridik në të cilin të paktën një vit para përfundimit të ushtrimit të kompetencave publike, puna e tij ka qenë e lidhur me një funksion të supervizionit ose mbikëqyrjes.

Anëtarësimi në organet drejtuese dhe mbikëqyrëse³³

Ndalim për anëtarësim në një organ administrativ ose mbikëqyrës në një shoqëri tregtare, ndërmarrje publike, agjenci, fonde dhe persona të tjerë juridikë me kapital shtetëror dominues, përveç rasteve kur përcaktohet ndryshe me ligj, **zbatohet për personat e zgjedhur ose të emëruar**.

Për punonjësit e sektorit publik, anëtarësimi në organet administrative ose mbikëqyrëse **është i kufizuar** në mundësinë për të qenë anëtarë të **një organi administrativ ose mbikëqyrës** në subjektet juridike të listuara.

³² LPKKI, neni 47

³³ LPKKI, neni 49

Ndalimi për keqpërdorim të të dhënave zyrtare³⁴

Gjatë kryerjes së funksioneve, autorizimeve publike dhe detyrave zyrtare, personi zyrtari **fiton dhe disponon një sërë informacionesh zyrtare**, por **nuk duhet** t'i përdorë ato për të arritur përfitim ose avantazh për vete ose për një tjetër. Ky detyrim vlen **për afat prej tre viteve** nga data e përfundimit të funksionit, përkatësisht detyrës.

Nga ana tjetër, personi zyrtar **nuk duhet të mbajë sekret** të dhëna që duhet të publikohen me ligj. Gjithashtu, personi zyrtar **nuk duhet të kërkojë qasje në të dhëna** që ai e di se nuk është i autorizuar të marrë **ose të sillet** në mënyrë të pandërgjegjshme ndaj ruajtjes së të dhënave që janë **sekrete** në përputhje me ligjin.

Kufizime në bashkëpunimin me personat juridikë³⁵

Ky kufizim i referohet faktit se **gjatë ushtrimit të funksionit, autoritetit publik ose detyrave zyrtare, personi zyrtar nuk mund të krijojë marrëdhënie afariste** me një person juridik që është

- në pronësi të tij ose të një anëtari të familjes së tij, ose
- në të cilin ai ose një anëtar i familjes së tij zotëron aksione ose pjesë, ose
- të cilin ai ose një anëtar i familjes së tij e themeloi, ose
- në të cilin personi përgjegjës është anëtar i familjes së tij.

Nëse zyrtari vepron në kundërshtim me sa më sipër, për marrëveshjen e lidhur do të zbatohen **dispozitat për pavlefshmërinë e kontratës** nga Ligji për marrëdhënie obligative.

Ndalimi për përdorimin e huave dhe mbështetjes tjetër shtetërore³⁶

Ndalimi u prezantua me qëllim që **të shmanget ndikimi i mundshëm i një** personi të zgjedhur ose të emëruar për të marrë ose përdorur të ashtuquajturën ndihmë financiare shtetërore. Konkretisht, personi juridik:

- themeluesi ose pronari i të cilit ishte ose është një person i zgjedhur ose i emëruar ose
- themeluesi ose pronari i të cilit ishte ose është anëtar i familjes së tij ose
- në të cilin një anëtar i familjes së një personi të zgjedhur ose të emëruar është një person përgjegjës ose
- në të cilin një person i zgjedhur ose i emëruar, ose një anëtar i familjes së tij, posedon aksione ose pjesë,

nuk mund të jetë përfitues i një granti, kredie ose mbështetjeje financiare nga shteti ose një njësi e vetëqeverisjes lokale.

³⁴ LPKKI, neni 50

³⁵ LPKKI, neni 51

³⁶ LPKKI, neni 52

Ndalimi për fitimin e të drejtave të aksionarëve³⁷

Ndalimi zbatohet për personin zyrtar **për fitimin e të drejtave të aksionarëve** në çdo bazë dhe në çdo formë në person juridik mbi të cilin ai ose organi në të cilin ai punon ose ka punuar, kryen, përkatësisht ka kryer mbikëqyrje, dhe përfshin periudhën **e mandatit, përkatësisht detyrës**, por edhe **në afat prej tre viteve pas përfundimit të tyre**. Ndalimi nuk zbatohet nëse këto të drejta fitohen me trashëgimi.

Ndalimi i ndikimit për punësimin e të afërmve të ngushtë³⁸

Ndalimi u prezantua **për të parandaluar nepotizmin dhe kronizmin gjatë punësimit ose avancimit** në institucionet e sektorit publik. Gjegjësisht personi zyrtar, nuk duhet të ushtrojë ndikim në punësimin ose ngritjen në detyrë të një personi të afërt në organin në të cilin është zgjedhur ose emëruar ose në një organ tjetër shtetëror ose person juridik që disponon kapital shtetëror mbi të cilin ai mbikëqyr organin në të cilin personi është zgjedhur ose emëruar.

Për të vendosur një transparencë më të madhe dhe në këtë mënyrë **veprim parandalues ndaj ndikimeve të mundshme** jopolitike, një **person i zgjedhur ose i emëruar ose një person përgjegjës** në një ndërmarrje publike dhe një person tjetër juridik që disponon kapital shtetëror **është i detyruar të njoftojë KSHPK-në** për çdo zgjedhje, emërim ose punësim, ngritje në detyrë të një **anëtar të familjes së tij** në një **organ shtetëror, organ të vetëqeverisjes lokale**, ndërmarrje publike ose person tjetër juridik që disponon kapital shtetëror, **brenda dhjetë ditëve** nga data e zgjedhjes, emërimit, ngritjes në detyrë ose punësimit.

Ndalimi për ndikim mbi procedurat për prokurime publike³⁹

Ndalimi zbatohet për **personin zyrtar që të ushtrojë ndikim të paligjshëm** në procedurat e **prokurimit publik**, por edhe në vendimin për dhënien e **lejeve, koncesioneve, kontingjente ose leje** për kryerjen e veprimtarisë ekonomike ose veprimtari tjetër fitimprurëse.

Ndalimi për pranimin e dhuratave⁴⁰

Pranimi i dhuratave shpesh lidhet me një **ndikim të mundshëm në kryerjen e paanshme** të funksionit, kompetencave publike ose detyrave zyrtare të personave zyrtarë, përkatësisht **krijimin e një detyrimi nga marrësi ndaj dhuruesit**.

Të paktën, pranimi i një dhurate nga një person zyrtar mund të krijojë dyshime për paanshmërinë e atij personi në kryerjen e funksionit të tij, përkatësisht detyrave zyrtare. Prandaj, një zyrtar nuk mund të marrë dhurata, përveç rasteve, në masën dhe mënyrën e përcaktuar me Ligjin për përdorim dhe disponim me pronën shtetërore dhe sendet në

³⁷ LPKKI, neni 55

³⁸ LPKKI, neni 56

³⁹ LPKI, neni 57

⁴⁰ LPKKI, neni 58

pronësi komunale, përkatësisht Ligjin për të punësuarit në sektorin publik. Megjithatë, **pranimi i një dhurate**, përveç nëse është protokollar që detyrimisht do të qëndronte në institucionin e zyrtarit, **megjithatë paraqet rrezik për zyrtarin që ndikon ose mund të ndikojë në paanësinë e tij dhe kështu në integritetin e tij**. Prandaj, edhe pse në situata të caktuara lejohet pranimi i dhuratës **është e dëshirueshme të refuzohet, gjë që do të eliminonte konfliktin e mundshëm të interesit**, dhe kështu mundësinë që të bëhej një konflikt i dukshëm interesi ose një konflikt aktual interesi.

Institucionet në **nivel qendror dhe lokal janë të detyruara** t'i paraqesin KSHPK-së një kopje të listës së procesverbaleve të dhuratave të marra, jo më vonë se data 31 mars e vitit aktual për vitin paraardhës.

Nëse KSHPK vlerëson se një zyrtar **ka pranuar dhuratë që ndikon ose mund të ndikojë në kryerjen objektive dhe të paanshme të funksioneve të tij**, autoritetet publike ose detyrat zyrtare duhet të **informojnë organet kompetente për këtë**. Dhuratat bëhen pronë e shtetit ose e një njësie të komunitetit lokal.

Sponsorizime dhe donacione

Një person i zgjedhur ose i emëruar ose person përgjegjës në ndërmarrje publike dhe person tjetër juridik që disponon kapital shtetëror, **në lidhje me ushtrimin e funksioneve, kompetencave dhe detyrave publike, nuk duhet të lidhë marrëveshje sponsorizimi në emër të tij**.

Ndalimi **zbatohet edhe për një person juridik ose fizik** mbi të cilin zyrtari **kryen ose ka kryer mbikëqyrje** të jetë ofrues i sponsorisimeve ose donacioneve në personin juridik në të cilin zyrtari ose një anëtar i familjes së tij ka interes.

Ndalimi për ushtrimin e presionit mbi një tjetër⁴¹

Personi zyrtar nuk duhet të përdorë **pozicionin e tij për të ushtruar ndikim mbi një person tjetër** në një organ shtetëror, ndërmarrje publike, institucion publik ose person tjetër juridik, për të marrë ose jo një vendim të caktuar, për të bërë diçka ose për të mundësuar, për shkak të arritjes së një përfitimi.

Në këto raste, i punësuari, por edhe çdo qytetar, ka të drejtë të njoftojë KSHPK-në.

Ushtrimi i kompetencave diskrecionale⁴²

Një nga arsyet për keqpërdorim gjatë ushtrimit të kompetencave diskrecionale nga një zyrtar është konflikti i interesit ose korrupsioni. Prandaj, personi është i detyruar të marrë vendime me ndërgjegje, duke marrë parasysh të gjitha faktet dhe rrethanat e lëndës së veçantë dhe parimet e ligjshmërisë dhe drejtësisë.

Në procesin e vendimmarrjes, institucionet e sektorit publik, përfshirë NJVL-të, janë të detyruara të marrin parasysh të gjitha faktet objektive dhe të marrin një vendim që do të arrijë qëllimin për të cilin është dhënë autorizimi. Kompetencat diskrecionale i

⁴¹ LPKKI, neni 62

⁴² LPKKI, neni 63

japin lirinë zyrtarit pikërisht për të arritur në mënyrë optimale qëllimin e ligjit. Por kompetencat diskrecionale të institucioneve publike shpesh mund të kufizohen me të drejtat dhe liritë e qytetarëve, interesin publik ose disa parime ligjore dhe, në rast të keqpërdorimit ose zbatimit të gabuar të tyre, të shkaktojnë dëm të rëndë (të qëllimshëm ose të paqëllimshëm). Prandaj, metodat për zbatimin e kontrollit më efektiv për të testuar zbatimin e tyre të saktë, siç është testi i proporcionalitetit, janë zhvilluar në praktikë. Thelbi i testit është të përcaktojë nëse vendimi i marrë është (1) i ligjshëm, (2) i përshtatshëm, (3) i nevojshëm dhe (4) proporcional në kuptimin e ngushtë. Testi zbatohet në procedura të ndryshme, të tilla si procedurat administrative, procedurat në të cilat merren vendime politike, ligjet dhe aktet nënligjore (bazuar në kompetencat diskrecionale ekzekutive) ose procedurat gjyqësore.⁴³

1 Legjitimiteti	A ka institucioni kompetencë ligjore dhe sipas Kushtetutës për të marrë vendimin/masën përkatëse? Cili është qëllimi që synohet të arrihet me atë vendim/masë dhe a është institucioni kompetent për ta realizuar atë qëllim? Ky konsiderohet si një kontroll paraprak dhe nëse nuk plotësohet ky hap, nuk vazhdohet me kontrollin e mëtejshëm.
2 Përshtatshmëria	A ka vendimi/masa një kontribut real drejt arritjes së qëllimit? A është vendimi/masa e marrë e lejuar nga pikëpamja ligjore?
3 Nevoja	A mund të arrihet i njëjti qëllim me një masë më pak kufizuese? Nëse përgjigjja është po, masa e marrë konsiderohet e papërshtatshme dhe nuk vazhdohet me hapin e katërt.
4 Proporcionaliteti Stricto Sensu	Ky hap përfaqëson një analizë balancuese ku maten përfitimet nga vendimi/masa ndaj humbjeve ose kufizimeve të të drejtave të caktuara. Pra, a i tejkalojnë përfitimet nga vendimi/masa dëmet që shkaktohen nga vetë ndërhyrja? Vetëm nëse përfitimet janë më të mëdha se barra që vendoset mbi të drejtat, masa konsiderohet e përshtatshme.

Megjithëse zyrtarët në ushtrimin e funksionit të tyre, detyrimit zyrtar dhe autorizimit publik lejohen **të marrin vendime të caktuara me maturi**, megjithatë shumë analiza dhe shembuj nga praktika tregojnë se kjo e drejtë mund të keqpërdoret. **Arsyet për përdorimin e pushtetit diskrecional** mund të jenë **farefisnore, partiake, etnike, fetare, miqësore ose thjesht fitimprurëse, për përfitim personal**. Kjo do të thotë se baza e arsyeve për keqpërdorim është **interesi**, i cili mund të manifestohet si interes personal i zyrtarit ose si interes i një personi tjetër. **Marrja e një vendimi bazuar në diskrecionin** nuk duhet t'i nënshtrohet asnjë interes tjetër, por **ekskluzivisht ushtrimit të interesit publik**. Për shembull, kur merret një vendim për punësim, zgjedhja duhet të jetë kandidati më i mirë që plotëson realisht kushtet e parashikuara, sepse në këtë mënyrë realizohet sistemi i meritave gjatë punësimit. Kjo krijon besim në sektorin publik

⁴³ [UDHËZIME PËR ZBATIMIN E KOMPETENCAVE DISKRECIJONALE - 12 09 24 22.pdf \(cup.org.mk\)](#)

dhe institucionet, gjegjësisht në strukturat drejtuese punojnë me të vërtetë në interes të qytetarëve, dhe jo për realizimin e disa interesave personale, farefisnore, partiake apo të tjera. Çdo vendim i marrë në bazë të autoritetit diskrecional duhet të bazohet në rregulla, procedura, kritere, norma etike dhe të shpjegohet në detaje. Në **asnjë rast vendimi nuk duhet të justifikohet vetëm me faktin se është në diskrecionin e vetëm të personit zyrtar. Personi fizik ose juridik që është i pakënaqur me vendimin e marrë në bazë të autoritetit diskrecional** dhe që konsideron se ai vendim është marrë për shkak të korrupsionit, mund të paraqesë **ankesë në KSHPK**. KSHPK-ja është e detyruar të shqyrtojë ankesën dhe brenda 30 ditëve nga data e pranimit të informojë personin fizik ose juridik për procedimin në lidhje me ankesën.

Parandalimi dhe menaxhimi i konfliktit të interesave

Për të parandaluar dhe menaxhuar në mënyrë efektive konfliktet e interesit, është e rëndësishme të identifikohen dhe zbatohen aktivitetet e duhura që do të parandalojnë zhvillimin e një konflikti të mundshëm interesi në një konflikt interesi të dukshëm ose real. Për ta bërë këtë, është e nevojshme të krijohet një ekuilibër midis:

- sanksionimit të rasteve kur zyrtarët nuk veprojnë në përputhje me dispozitat ligjore ose kodet e sjelljes dhe
- aktivitetet që lidhen me menaxhimin e konflikteve të interesit dhe parandalimin e dëmeve të shkaktuara, duke përfshirë efektet negative mbi besimin e publikut.

Kapitulli 7 i LPKKI-së përfshin të dy aspektet, përkatësisht menaxhimin e konfliktit të interesave dhe sanksionimin e tij.

- Masat parandaluese:
 - procedimi në rast të ekzistimit të konfliktit të interesave,
 - raportimi i gjendjes së konfliktit të interesave,
 - përjashtimi
- Masa reaktive:
 - inicimi i procedurës për kundërvajtje
 - kërkesa për fillimin e procedurës disiplinore
 - kërkesa për shkarkim / ndërprerje
 - masa për paralajmërim publik

Procedimi në rast të ekzistimit të konfliktit të interesave⁴⁴

Veprimi i personit zyrtar me qëllim parandalimin e ndikimit të interesit privat, domethënë të njëanshmërisë gjatë punësimit, në fakt përfshin veprime të menaxhimit në kohë të konfliktit të interesit.

Në këtë drejtim, personi zyrtar në punën e tij **është i detyruar të ketë kujdes konfliktin e mundshëm të interesave** dhe të marrë masa për ta shmangur atë.

⁴⁴ LPKKI, neni 72

Vetë dyshimi se ndërhyr në një gjendje konflikti interesi imponon që personi zyrtar **të ndërmarrë të gjitha masat për të parandaluar ndikimin e** interesit të tij privat ose interesit privat të një personi tjetër në kryerjen e kompetencave dhe detyrave të tij.

Gjithashtu, nëse zyrtari nuk di të zgjidhë situatën që çon në konflikt interesi, **ai është i detyruar të kërkojë mendim nga KSHPK-ja.**

Raportimi i gjendjes së konfliktit të interesave⁴⁵

Është detyrë e çdo zyrtari **të raportojë ekzistimin e gjendjes së konfliktit të interesit** në situatat kur ai **merr pjesë në një shqyrtim** të një autoriteti ose organi në të cilin vendosen çështjet në të cilat ai ose një person i ngushtë **ka një interes privat** dhe të **përfshijë veten** para shqyrtimit dhe vendimmarrjes, dhe më së voni para fillimit të vendimmarrjes.

Megjithëse përjashtimi sipas kësaj dispozite mund të ndodhë edhe para fillimit të vendimmarrjes, praktika tregon se **duke marrë pjesë në debat konflikti i mundshëm i interesit të zyrtarit tashmë kthehet në një konflikt të dukshëm /të supozuar të** interesit, i cili më vonë mund të ketë pasoja negative në integritetin e vendimit të miratuar. Prandaj, për të ruajtur paanshmërinë në procedurën e vendimmarrjes, si dhe besimin në zyrtarin dhe institucionin, **përjashtimi duhet të ndodhë para fillimit të debatit.**

Për të përfutur procedura legjitimitet, autoriteti ose organi në seancën e të cilit zyrtari ka shpallur ekzistimin e një interesi privat, duhet ta **deklarojë dhe ta shënojë atë në procesverbal.**

Çdo fshehje e ekzistimit të një interesi privat nga zyrtari përbën **shkelje të detyrës dhe bazë për fillimin e procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë** dhe vendosjen e masave në përputhje me LPKKI.

Për të **parandaluar rrezikun e nepotizmit** LPKKI rregullon në mënyrë specifike situatën kur një zyrtar merr pjesë ose vendos në procedurën e përzgjedhjes, emërimit ose punësimit ose është i përfshirë si anëtar i organit që e kryen atë procedurë. Gjegjësisht, zyrtari është i detyruar të informojë personin udhëheqës në organin ose institucionin për të gjitha procedurat e tilla që mund të shkaktojnë konflikt interesi. Personi udhëheqës është i detyruar të marrë të gjitha masat e nevojshme për të parandaluar shfaqjen e konflikteve të interesit.

Dhe në këto raste, nëse ekziston dyshimi për konflikt interesi, personi zyrtar dhe personi udhëheqës **mund të kërkojnë mendimin e KSHPK-së.**

Përjashtim⁴⁶

Megjithëse është shpjeguar më parë për arsyet dhe nevojën e përjashtimit, LPKKI-ja në një dispozitë të veçantë thekson edhe një herë detyrën e zyrtarit kur ai vihet në dijeni të çdo rrethane që tregon ekzistimin e konfliktit të interesit ose konfliktit të mundshëm të interesit, **të kërkojë menjëherë të përjashtohet dhe të ndalojë veprimin e tij.**

⁴⁵ LPKKI, neni 73 dhe neni 74

⁴⁶ LPKKI, neni 75

Kjo thekson detyrimin e zyrtarit **në çdo situatë, jo vetëm gjatë vendimmarrjes për çështje të caktuara ose në procedurat e punësimit, në momentin kur ai vihet në dijeni të rrethanave të ekzistimit të konfliktit të interesit**, si dhe situatave të konfliktit të mundshëm të interesit, me qëllim që të mos shndërrohet në konflikt interesi të dukshëm / të supozuar ose real të ndalojë menjëherë veprimin e tij.

Ekziston gjithashtu mundësia që **zyrtari të përjashtohet** nga kryerja e një veprimi të caktuar me vendim të organit në të cilin është zgjedhur ose emëruar, përkatësisht i punësuar **dhe me kërkesë të personit të interesuar** që ka mësuar për rrethanat që tregojnë ekzistimin e konfliktit të interesit ose konfliktit të mundshëm të interesit. Fakti që një zyrtar do të përjashtohet dhe me kërkesë të një personi të interesuar nuk përjashton mundësinë **që çdo person tjetër fizik ose i punësuar në organin ose institucionin** mund të raportojë⁴⁷ ekzistimin e situatave të konfliktit të mundshëm ose faktik të interesit për çdo person zyrtar.

Procedura para KSHPK-së për përcaktimin e konfliktit të interesit⁴⁸

LPKKI-ja rregullon procedurën e filluar nga KSHPK-ja, për të përcaktuar ekzistimin e konfliktit të interesit **në rast dyshimi**. Procedura fillon:

- me detyrë zyrtare,
- me kërkesë të personit zyrtar,
- me kërkesë të një personi tjetër,
- me kërkesë të personit udhëheqës në organ, përkatësisht institucionit ku zyrtari kryen funksione, autorizime publike ose detyra zyrtare dhe
- nga një raport anonim.

Për të përcaktuar gjendjen faktike të çështjes, **KSHPK-ja paraqet kërkesa për grumbullimin e dokumenteve, të dhënave dhe informacioneve nga individë dhe persona juridikë, si dhe nga zyrtari**, i cili është i detyruar të paraqesë dokumentet, të dhënat dhe informacionet **në dispozicion të tyre brenda 15 ditëve**.

Nëse subjektet nuk deklarohen brenda afatit të përcaktuar, **KSHPK-ja vazhdon procedurën** dhe verifikon pretendimet për ekzistimin e konfliktit të interesit sipas detyrës zyrtare. KSHPK-ja merr **vendim për ekzistimin ose mosegzistimin e konfliktit të interesit** brenda 30 ditëve pas shpalljes së subjekteve të përmendura, përkatësisht pas verifikimit të pretendimeve.

Nëse KSHPK-ja konstaton ekzistimin e konfliktit të interesit, ajo informon zyrtarin dhe i kërkon atij/asaj në afat prej 15 ditëve nga paraqitja e vendimit **të eliminojë konfliktin e interesit**.

Nëse personi zyrtar vepron sipas kërkesës, **KSHPK-ja ndërpret procedurën** dhe njofton zyrtarin dhe parashtruesin për këtë.

⁴⁷ LPKKI, Parimi i mbrojtjes dhe përgjegjësisë, neni 7 paragrafi 1 – Gjithkush ka të drejtë të raportojë dyshime ose njohuri për korrupsion dhe të mbrohet në përputhje me ligjin

⁴⁸ LPKKI, neni 76-79

Nëse **personi zyrtar nuk vepron** sipas kërkesës dhe nuk e njofton KSHPK-në brenda afatit të caktuar, KSHPK-ja **njofton pa vonesë autoritetin kompetent** për këtë:

- me kërkesë **për fillimin e procedurës disiplinore**, nëse zyrtari nuk është një person i zgjedhur ose i emëruar ose
- me iniciativë **për shkarkim/përfundim** të ushtrimit të kompetencave ose detyrave publike, nëse personi zyrtar është person i emëruar ose person i zgjedhur
- gjatë kësaj **caktohet masa vërejtje publike në përputhje me nenin 79 të LPKKI-së, nëse personi zyrtar është person i zgjedhur në zgjedhje të drejtpërdrejta.**

Organi pranë të cilit është paraqitur iniciativa për fillimin e procedurës disiplinore, përkatësisht procedura për pushimin nga puna, është i detyruar të marrë një vendim për të jo më vonë se 60 ditë nga dita e dorëzimit të iniciativës.

Nëse personi zyrtar i zgjedhur në zgjedhje të drejtpërdrejta (Presidenti i Republikës së Maqedonisë së Veriut, deputeti, **kryetari i komunës ose anëtari i këshillit të NJVL-së dhe Qytetit të Shkupit**) nuk vepron në përputhje me kërkesën dhe nuk e informon KSHPK-në për këtë brenda afatit të caktuar, KSHPK-ja merr **vendim për vendosjen e masës së vërejtjes publike dhe fillon procedurë për kundërvajtje**. Vërejtja publike publikohet në faqen e internetit të KSHPK-së dhe në media.

Detyrimi për njoftimin e publikut për rastet e konfliktit të interesit⁴⁹

KSHPK-ja **informon publikun për rastet e konfliktit të interesit për të** cilat ka vepruar, megjithatë, është e obliguar që të **dhënat** që ka marrë gjatë kryerjes së procedurës për përcaktimin e ekzistimit të konfliktit të interesit **t'i mbrojë nga keqpërdorimi për diskriminimin ose denigrimin** e personit zyrtar.

Në rast nevoje, të **dhënat për personin zyrtar** të cilat i ka zbuluar KSHPK-ja në kryerjen e punëve në kuadër të kompetencave të saj mund t'i **jepen për këqyrje gjykatave, organeve inspektuese dhe organeve të tjera kompetente shtetërore**. Këto të dhëna **nuk duhet të keqpërdoren** për të diskriminuar ose denigruar zyrtarin ose të bëhen publike sikur të ishin të dhëna të përcaktuara nga një gjykatë ose organ tjetër kompetent.

⁴⁹ LPKKI, neni 80 dhe 81

VI. Mekanizma të tjerë për parandalimin e konfliktit të interesit

Në zbatimin e përpjekjeve anti-korrupsion, rezultatet më të mira arrihen nëse veprohet në dy fusha: në fushën e parandalimit dhe në fushën e represionit/ sanksionimit. Kjo do të thotë vendosja e veprimit efektiv proaktiv dhe reaktiv. Një qasje proaktive do të thotë të veprohet para se të ndodhë diçka, gjegjësisht të zvogëlosh rreziqet e korrupsionit dhe konfliktit të interesit. Me fjalë të tjera, të krijohen mekanizma që do të inkurajojnë forcimin e përgjegjësisë, transparencës dhe llogaridhënies. Por jo vetëm kaq, por edhe forcimin e ndërgjegjësimit për një qasje pozitive ndaj ushtrimit të detyrës, kompetencave publike dhe detyrave zyrtare, përkatësisht forcimin e integritetit të nëpunësve zyrtarë. Përveç dispozitave për përjashtim, në vazhdim do të shpjegohen edhe dy aspekte të tjera parandaluese për parandalimin e konfliktit të interesit

VI.1. Deklaratë për gjendjen pronësore dhe interesa

Në përputhje me Konventën e Kombeve të Bashkuara kundër Korrupsionit, vendet duhet të vendosin masa dhe sisteme që kërkojnë nga zyrtarët publikë t'i paraqesin një organi përkatës deklarata që përmbajnë të dhëna, ndër të tjera, për pronën e tyre të paluajtshme dhe të luajtshme, aktivitetet e tyre të jashtme, punësimin dhe angazhimet, investimet, dhuratat ose përfitimet me vlerë më të madhe, nga të cilat mund të lindë konflikt interesi në lidhje me funksionet e tyre si zyrtarë publikë.⁵⁰

Ligji për parandalimin e korrupsionit, që në vitin 2002, paraqiti një detyrim për të gjithë personat e zgjedhur dhe të emëruar për të plotësuar të ashtuquajturën deklaratë për gjendjen pronësore, ndërsa me Ligjin për parandalimin e konfliktit të interesit të vitit 2005, të plotësojnë deklaratën e interesave. Me LPKKI-në të miratuar në vitin 2019, u prezantua një formular unik – Deklaratë e gjendjes pronësore dhe Interesave,⁵¹ e cila nga viti 2024 plotësohet dhe dorëzohet në mënyrë elektronike në KSHPK. Dorëzimi është një detyrim personal i funksionarit gjatë zgjedhjes, përkatësisht në fillim dhe pas përfundimit të mandatit, si dhe gjatë mandatit nëse rritja e pronës personale, përkatësisht e pronës së një anëtarë të familjes, është në një vlerë që tejkalon shumën e njëzet pagave mesatare neto, si dhe çdo ndryshim të interesave. Të dhënat për pronën dhe interesat, përveç të dhënave të mbrojtura me ligj, publikohen nga KSHPK-ja në faqen e saj të internetit.

⁵⁰ UNCAC, neni 8 (5)

⁵¹ LPKKI, neni 82. Deklaratë interesi paraqesin: personi i zgjedhur ose i emëruar, personi përgjegjës në një ndërmarrje publike, një institucion publik ose një person tjetër juridik që ka kapital shtetëror, një nëpunës administrativ i kategorisë A, etj.

Interesat e raportuara kanë të bëjnë me:

- Punësimin ose angazhim tjetër të personit që dorëzon deklaratën e gjendjes pronësore dhe interesave;
- Pronësi / menaxhim me shoqëri tregtare/ subjekte juridike në vend ose jashtë vendit;
- Anëtarësimin në shoqata të qytetarëve dhe fondacione brenda ose jashtë vendit;
- Kompetencat publike, detyrat, punësimin, angazhime të tjera për anëtarët e familjes.

Qëllimi i deklarimit të gjendjes pronësore dhe interesave është:

- të monitorohet nëse ka mospërputhje të të ardhurave gjatë mandatit me rritjen e gjendjes pronësore të zyrtarit;
- natyra publike e të dhënave duhet t'i mundësojë çdo personi apo institucioni të raportojë në KSHPK nëse zyrtari nuk ka ofruar të dhëna të plota dhe të sakta për gjendjen pronësore dhe interesat.

E gjithë kjo e bën personin zyrtar transparent dhe të përgjegjshëm për sa i përket gjendjes pronësore dhe interesave ndaj publikut dhe institucioneve, por edhe përgjegjës nëse ai jep të dhëna të pasakta ose jo të plota. Në përputhje me LPKKI-në dhe procedurat e brendshme, KSHPK-ja kontrollon të dhënat e paraqitura nga zyrtari. Nëse konstaton mospërputhje, përkatësisht nëse ekziston dyshimi i arsyeshëm se prona është rritur në mënyrë disproporcionale në krahasim me të ardhurat e tij të rregullta ose të ardhurat e anëtarëve të familjes së tij, KSHPK-ja fillon procedurën për shqyrtimin e gjendjes pronësore ndaj atij personi.⁵² Nëse në procedurën për shqyrtimin e gjendjes pronësore dhe pronës nuk provohet se prona është fituar ose rritur si rezultat i të ardhurave të raportuara dhe të tatimuara, Komisioni Shtetëror, kundër personit për të cilin ka kryer këtë procedurë paraqet iniciativën për fillimin e procedurës penale në prokurorinë publike kompetente.

Nga sa më sipër, mund të përfundohet se deklarata për gjendjen pronësore dhe interesat është kryesisht një mjet parandalues sepse personi që është i detyruar ta plotësojë atë është i vetëdijshëm se nëse ai/ajo jep të dhëna të paplota, të pasakta, gjegjësisht përpiqet të fshehë të dhëna, ai/ajo do të sanksionohet në mënyrë adekuate.

VI.2. Ndërtimi i një kulture të hapur organizative për të zbuluar dhe menaxhuar konfliktet e interesit

Një qasje proaktive për menaxhimin e konflikteve të interesit nuk bazohet vetëm në vendosjen e standardeve të përshtatshme në kuadrin ligjor, por këto standarde duhet të mbështeten nga masa praktike. Masat kanë për qëllim inkurajimin dhe nxitjen e zyrtarëve për të identifikuar dhe menaxhuar në mënyrë aktive situatat e konfliktit të mundshëm të interesit. Një kulturë e hapur organizative është ajo ku të gjithë mund

⁵² LPKKI, neni 93

të ngrenë pyetje se si të identifikohen dhe zgjidhen situatat e konfliktit të interesit, përpara se ato të bëhen të dëmshme për zyrtarin dhe institucionin. Kjo do të thotë të mundësohet, të punësuarit të shprehin shqetësimet e tyre, të flasën me njëri-tjetrin dhe me personat për integritet për dilemat etike, konfliktet e mundshme të interesit dhe çështje të tjera që lidhen me integritetin personal dhe institucional.

Një mënyrë për të inkurajuar një kulturë të hapur organizative është përmes vendosjes së Kornizës së përbashkët për vlerësim,⁵³ si një mjet për menaxhimin e cilësisë në institucionet e sektorit publik. Sipas metodologjisë së këtij instrumenti, është e nevojshme përfshirja e rregullt e të punësuarve në politika dhe procese që lidhen me avancimin e punës. Marrja e informacioneve kthyesë nga kategori të ndryshme të të punësuarve, do të kontribuojë në zbulimin e dobësive dhe problemeve në kohë dhe do të sugjerojë masa për të përmirësuar cilësinë e punës. Personat udhëheqës në institucione janë të detyruar të inkurajojnë një kulturë të hapjes dhe pranimi të ideve të reja dhe kënaqësi më të madhe të të punësuarve, ndërsa me këtë të japin një kontribut aktiv në zvogëlimin e rreziqeve të korrupsionit në NJVL.

Kanale të qarta komunikimi dhe informacione kthyesë mbi dilemat i mundësojnë institucionit të fitojë njohuri dhe të përcaktojë se ku ka rreziqe për konfliktet e interesit dhe, në përgjithësi, për integritetin institucional.

Një kulturë organizative që nxit komunikimin e hapur bazohet në dy elemente që përforcojnë njëra-tjetrën:

- angazhimi i strukturave drejtuese për të ofruar këshilla në kohë për të adresuar çështjet përkatëse
- besimi i të punësuarve për të ngritur çështje në lidhje me dilemat etike dhe dyshimet kur ballafaqohen me konfliktet e interesit

Megjithatë, në praktikë shfaqen sfida për të menaxhuar në mënyrë proaktive me konfliktet e interesit. Krijimi i një kulture të hapur organizative në të cilën të punësuarit lirshëm i paraqesin dilemat e tyre është një sfidë për shumë institucione publike. Zakonisht, nëpunësit që përballen me një dilemë ose konflikt të mundshëm interesi nuk vijnë te personat udhëheqës ose personi i autorizuar për integritet për të kërkuar këshilla. Kjo mund të jetë për shkak të ndërgjegjësimi të pamjaftueshëm për atë që përbën konflikt interesi dhe mënyrën e menaxhimit të tij, ose për shkak të mungesës së procedurave të qarta dhe kanaleve të raportimit. Personi i emëruar për integritet brenda rolit të tij koordinues për zbatimin e elementeve të sistemit të cilësisë është i detyruar të informojë të gjithë të punësuarit dhe funksionarët e zgjedhur për mundësinë dhe mënyrën e raportimit të konflikteve të interesit.

Ka disa qasje në dispozicion për të përmirësuar kulturën organizative për konfliktin e interesit.⁵⁴

- Përfshirja aktive e personave zyrtarë në zhvillimin e kuadrit për konflikt të interesit në institucion, në mënyrë që të formohet një kuptim i përbashkët i rregullores për parandalimin e konfliktit të interesit dhe specifikat e institucionit;

⁵³ Korniza e përbashkët për vlerësim (CAF) – Menaxhimi i cilësisë në sektorin publik (mioa.gov.mk)

⁵⁴ Preventing and Managing Conflicts of Interest in the Public Sector, Good Practices Guide, WBG, OECD, UNODC, 2020

- Trajnimi i personave zyrtarë për parimet e përgjithshme dhe rregullat specifike për menaxhimin e konflikteve të interesit me shembuj praktikë që do tu ndihmojnë të përmirësojnë njohuritë e tyre për vendimmarrjen në situata të dilemës etike;
- Vendosja e procedurave dhe kanaleve të raportimit për të ofruar udhëzime dhe këshilla në kohë për të adresuar situatat e konfliktit të dukshëm dhe të mundshëm të interesit para se personat zyrtarë të vihen në rrezik të shkeljes së rregulloreve, përkatësisht të gjejnë veten në një gjendje të konfliktit aktual të interesit; dhe
- Persona të zgjedhur dhe të emëruar dhe nëpunës të lartë administrativë të demonstrojnë përkushtim ndaj këtyre vlerave, udhëheqje dhe integritet me shembull personal.

VII. Pasqyrë e kërkesave më të zakonshme për mendim, të paraqitura në KSHPK në lidhje me dilemat dhe rastet e konfliktit të interesit në njësitë e vetëqeverisjes lokale

Në situatat kur një person zyrtar në kryerjen e funksionit të tij, autorizimit publik ose detyrave zyrtare duhet të marrë një vendim, por fillon të mendojë nëse me vendimin mund të arrijë një përfitim privat, ose një përfitim për një person të afërt, kjo do të thotë se ai është në një dilemë etike. Ekzistojnë disa pyetje që personi zyrtari duhet t'i bëjë vetes në shqyrtimin e integritetit moral në rast të një dileme etike:

- çfarë vendimi duhet të marr?
- a kam vështirësi morale për të marrë këtë vendim të diskutueshëm?
- çfarë thonë ligjet, kodi i etikës dhe rregullat?
- cilat të drejta, interesa dhe anësi ndaj personave të caktuar do të preken nga ky vendim?
- argumente pro dhe kundër vendimit
- nëse ende kam dyshime, ka të ngjarë që ky vendim të mos jetë moralisht i drejtë.



Sigurisht, këto janë pyetje që mund të përdoren në çdo situatë dileme, megjithatë kur bëhet fjalë për konflikt interesi, Ligji për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit përcakton se në rast të një konflikti të dyshuar interesi, nëpunësi është i detyruar të kërkojë mendimin e KSHPK-së.⁵⁵

Që nga miratimi i LPKKI-së në fillim të vitit 2019 dhe deri në qershor 2024, janë paraqitur në KSHPK rreth 80 kërkesa për mendim për situatat e konfliktit të interesit ose për kufizimet dhe ndalimet ligjore për zyrtarët nga njësitë e vetëqeverisjes lokale. Kështu, duhet të kihet parasysh se çdo person i interesuar mund të paraqesë një kërkesë për mendim përveç personave zyrtarë. Vërehet se me kalimin e viteve është rritur numri i

⁵⁵ LPKKKI, neni 72 paragrafi 3

mendimeve të kërkuara, që praktikisht do të thotë se në mesin e zyrtarëve, por edhe në publik, forcohet ndërgjegjësimi për rreziqet që vijnë nga një konflikt i mundshëm i interesit që mund të shndërrohet në konflikt të supozuar ose, më seriozisht, në një konflikt faktik të interesit. Në mënyrë që këto mendime të përdoren si qëndrime parimore të KSHPK-së në lidhje me situatat e konfliktit të interesit në NJVL-të, grupohen sipas fushave në varësi të faktit nëse u referohen personave të zgjedhur ose të emëruar në NJVL-të, ose të punësuarve në komunë (administratës komunale) dhe shërbimeve publike të krijuara nga komuna. Kërkesat për mendime kanë të bëjnë kryesisht me fushat e mëposhtme:

- përjashtimi gjatë vendimmarrjes në seanca të Këshillit të Komunës ,
- anëtarësimi në bordet drejtuese ose mbikëqyrëse në ndërmarrjet publike, institucionet publike ose personat e tjerë juridikë me kapital shtetëror,
- anëtarësimi ose kryerja e funksioneve udhëheqëse në organizatat e shoqërisë civile ose subjektet sportive,
- mospërputhja e funksioneve,
- procedura për punësim në shërbimet publike të themeluara nga komuna dhe në administratën komunale,
- prokurimet publike, etj.

Tabela e mëposhtme ofron kërkesat për mendim të sistemuar sipas **kualifikimit të subjektit të kërkesës, mendimit të dhënë** nga KSHPK-ja në lidhje me dispozitat ligjore në lidhje me objektin e kërkesës **dhe një shembull (ose shembuj)** të një situatë specifike:

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
Nëse një anëtar i Këshillit të Komunës ose qytetit të Shkupit mund të kryejë njëkohësisht funksionin e një personi përgjegjës ose një anëtar i një organi drejtues ose mbikëqyrës në një ndërmarrje publike, institucion publik ose person tjetër juridik që disponon kapital shtetëror	Ekziston një pengesë ligjore LPKKI, neni 44 paragrafi 1: Personi i zgjedhur ose i emëruar gjatë mandatit të tij është i detyruar të respektojë rregullat për papajtueshmërinë e një funksioni që ai kryen me funksione ose veprimtari të tjera të përcaktuara në Kushtetutë dhe në ligje. LPKKI, neni 44 paragrafi 2: “Funksioni President i Republikës, Kryetar i Qeverisë së Republikës së Maqedonisë, ministër, deputet anëtar i Këshillit, Kryetar i Komunës, Gjyqtar, Prokuror Publik, Avokat i Popullit, Avokat i Shtetit dhe funksione të tjera të zgjedhura ose të emëruara nga Kuvendi i Republikës së Maqedonisë, Qeveria e Republikës së Maqedonisë ose organet e vetëqeverisjes lokale janë të papajtueshme me njëra-tjetrën.” LPKKI, neni 44 paragrafi 4: “Një person i zgjedhur ose i emëruar nuk mund të kryejë njëkohësisht funksionin e një personi përgjegjës ose anëtar i një organi drejtues ose mbikëqyrës në një ndërmarrje publike, institucion publik ose person tjetër juridik që disponon me kapitalin shtetëror.	- Anëtar i Këshillit të Komunës nuk mund të kryejë njëkohësisht funksionin e drejtorit të NP Qendra Ndërkombëtare për Çështje Sociale pranë Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale - Anëtar i Këshillit të Komunës nuk mund të kryejë njëkohësisht funksionin UD drejtor i një institucioni të shëndetit publik - Anëtar i Këshillit Komunal nuk mund të jetë njëkohësisht anëtar i Këshillit të Shkollës në shkollën fillore ose të mesme - Anëtar i Këshillit të Komunës nuk mund të jetë njëkohësisht anëtar i këshillit drejtues të Institucionit të Shëndetit Publik Spitali Klinik - Anëtar i Këshillit Komunal nuk mund të jetë njëkohësisht anëtar i këshillit drejtues të IPKF-së, të themeluar nga komuna - Anëtar i Këshillit Komunal nuk mund të emërohet njëkohësisht ndihmës/ zëvendës i drejtorit të shkollës fillore komunale (sepse në përputhje me nenin 114 paragrafin 1 të Ligjit për arsimin fillor, ndihmësi i drejtorit kryen punë udhëheqëse dhe pedagogjike).	Në këto situata, nëse një anëtar i një Këshilli të Komunës tashmë është emëruar si anëtar i një organi drejtues ose mbikëqyrës ose si person përgjegjës, ai duhet të heqë dorë menjëherë nga një prej funksioneve. Mosrespektimi i ndalimeve të Ligjit për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit paraqet kundërvajtje dhe për të shqiptohet sanksioni kundërvajtës, gjegjësisht paralajmërim publik. LPKKI, neni 105 paragrafi 1 alineja 1: (1) Gjobë në shumë prej 300 deri në 500 euro në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet një zyrtari në ndërmarrje publike ose person tjetër juridik që disponon kapital shtetëror nëse: - në kundërshtim me nenin 44 kryen ndonjë funksion, detyrë ose veprimtari tjetër të papajtueshme me funksionin e tij,

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
Nëse një anëtar i Këshillit të Komunës ose qytetit të Shkupit mund të punësohet në ndërmarrje publike, institucion publik ose person tjetër juridik që disponon me kapital shtetëror	Nuk ka pengesë ligjore	- Anëtar i Këshillit Komunal mund të punësohet si Udhëheqës i shërbimit për ndihmë juridike dhe monetare pranë NP Qendra Ndërkombëtare për Çështje Sociale pranë Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale - Anëtar i Këshillit Komunal mund të punësohet në Zyrën Rajonale e Regjistrimit të Regjistrat Qendror të Republikës së Maqedonisë së Veriut - Anëtar i Këshillit Komunal mund të punojë në Ndërmarrjen Publike të themeluar nga e njëjta komunë - Anëtar i Këshillit të Komunës mund të jetë anëtar i njësisë rajonale të fondit SPI	Në këto situata, për të shmangur anësinë gjatë vendimmarrjes në seancë të këshillit, KSHPK-ja sugjeron pajtueshmërinë me nenin 72 paragrafët 1 dhe 2, nenin 73 dhe nenin 75 paragrafin 1 të LPKKI-së: Neni 72 (1) Personi zyrtar në punën e tij është i detyruar të ketë kujdes konfliktin e mundshëm të interesave dhe të marrë masa për ta shmangur atë. (2) Në rast të dyshimit për konflikt interesi, zyrtari është i detyruar të marrë të gjitha masat e nevojshme për të parandaluar ndikimin e interesit të tij privat ose të interesit privat të një personi tjetër në kryerjen e kompetencave dhe detyrave të tij dhe të informojë për këtë eprorin. Neni 73 (1) Nëse një person zyrtar merr pjesë në diskutim të një autoriteti ose organi në të cilin vendosen çështjet në të cilat ai ose një person i ngushtë ka një interes privat, zyrtari është i detyruar të raportojë ekzistimin e interesit privat dhe të përjashtojë veten para diskutimit dhe vendimmarrjes, ndërsa më së voni para fillimit të vendimmarrjes. (2) Organi ose trupi në seancën e të cilit personi i përmendur në paragrafin (1) të këtij neni ka shpallur ekzistimin e një interesi privat, është i detyruar ta konstatojë këtë dhe ta paraqesë në procesverbal. (3) Fshehja e ekzistimit të një interesi privat nga zyrtari përbën shkelje të detyrës dhe bazë për fillimin e procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë dhe vendosjen e masave në përputhje me këtë ligj. Neni 75 (1) Kur zyrtari vihet në dijeni të rrethanave që tregojnë ekzistimin e konfliktit të interesit ose konfliktit të mundshëm të interesit, ai është i detyruar të kërkojë menjëherë të përjashtohet dhe të ndalojë veprimin e tij.

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
Nëse anëtar i këshillit të një komune ose qytetit të Shkupit mund të punësohet nga një person juridik në pronësi private	Nuk ka pengesë ligjore	Anëtari i këshillit të një komune mund të punësohet në një kompani private që është themeluar dhe që punon në të njëjtën komunë	Në kryerjen e funksionit të anëtarit të këshillit, duhet të jetë i vëmendshëm ndaj situatave të konfliktit të interesit në lidhje me personin juridik ku është i punësuar. LPKKI, neni 72 paragrafi 1: Personi zyrtar në punën e tij është i detyruar të ketë kujdes konfliktin e mundshëm të interesave dhe të marrë masa për ta shmangur atë

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
Nëse anëtar i Këshillit të Komunës ose qytetit të Shkupit mund të jetë pronar / drejtor dhe të menaxhojë një kompani tregtare ose institucion	Nuk ka pengesë ligjore KSHPK-ja sugjeron se duhet të veprohet në përputhje me nenin 45, paragrafët 2 dhe 3 të LPKKI-së: (2) Çdo person i zgjedhur ose i emëruar, personi përgjegjës në një ndërmarrje publike, institucion publik ose person tjetër juridik që ka kapital shtetëror është i detyruar brenda 30 ditëve nga dita e marrjes së detyrës në institucion, përkatësisht organi në të cilin ai kryen funksionin të raportojë personat juridikë në pronësi të tij, në të cilin ai ka aksione ose pjesë ose funksion drejtues. (3) Organi i përmendur në paragrafin (2) të këtij neni është i detyruar t'i bëjë publike këto të dhëna.	1. Anëtar i Këshillit të Komunës mund të jetë pronari dhe drejtori i një institucioni privat - kopshti 2. Anëtari i Këshillit të Komunës mund të jetë pronar i një ordinance private shëndetësore 3. Anëtari i Këshillit të Komunës mund të punojë në një person juridik në pronësi të tij ose të një personi të afërt	Megjithatë, nëse një anëtar i Këshillit të Komunës është pronar / themelues i një klinike shëndetësore private ose një institucioni privat - kopsht për fëmijë ose person tjetër juridik, nuk mund të përdorë mbështetje financiare nga shteti dhe NJVL-ja . LPKKI, neni 52: Një person juridik, themeluesi ose pronari i të cilit ishte ose është një person i zgjedhur ose i emëruar ose themeluesi ose pronari i të cilit është ose ishte anëtar i familjes së tij ose në të cilin një anëtar i familjes së tij është një person përgjegjës ose në të cilin një person i zgjedhur ose i emëruar ose një anëtar i familjes së tij zotëron aksione ose pjesë, nuk mund të jetë përfitues i një granti, kredie ose mbështetjeje financiare nga shteti ose një njësi e vetëqeverisjes lokale .

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
Nëse anëtar i Këshillit të Komunës ose qytetit të Shkupit mund të konkurrojë me personin juridik në pronësi të tij në një tender në komunën ku ai është anëtar i këshillit	Ekziston një pengesë ligjore Në pajtim me nenin 51 të LPKKI-së: (1) Një person zyrtar në ushtrimin e funksionit, kompetencave ose detyrave të tij publike nuk mund të krijojë marrëdhënie afariste me një person juridik në pronësi të tij ose të një anëtari të familjes së tij ose në të cilin ai ose një anëtar i familjes së tij zotëron aksione ose interesa ose të cilat ai ose një anëtar i familjes së tij ka krijuar ose në të cilin personi përgjegjës është anëtar i familjes së tij. (2) Nëse zyrtari vepron në kundërshtim me paragrafin (1) të këtij neni, për marrëveshjen e lidhur do të zbatohen dispozitat për pavlefshmërinë e kontratës nga Ligji për marrëdhënie obligative.	Kryetar ose anëtar i këshillit nuk mund të paraqitet me kompaninë e tij si operator ekonomik në tender për transportin e nxënësve në të njëjtën komunë ku komuna paraqitet si themeluese e shkollës. Gjithashtu nuk mund të aplikojë me të njëjtën kompani si nënkontraktor për transportin e nxënësve në atë shkollë.	
Nëse anëtar i Këshillit të Komunës ose qytetit të Shkupit mund të gjenerojë të ardhura nga e drejta e autorit	Nuk ka pengesë ligjore LPKKI, neni 44 paragrafi 6: Person zyrtar mund të gjenerojë të ardhura nga aktivitete shkencore, mësimore, kulturore, artistike dhe sportive dhe të ardhura nga e drejta autoriale, patenta dhe të drejta të ngjashme, pronësi intelektuale dhe industriale, përveç nëse përcaktohet ndryshe me ligj.	Anëtar i Këshillit të Komunës mund të angazhohet për analizën e politikës tatimore në komunë me marrëveshje autoriale përmes një organizate të shoqërisë civile	Në këtë rast, anëtar i këshillit është i detyruar të vëzhgojë konfliktin e mundshëm të tij të interesit. Kështu, nëse në një seancë të komunës diskutohet për analizë të kryer ose në lidhje me punën për të cilën anëtar i këshillit është angazhuar me kontratë autoriale nga një organizatë e shoqërisë civile, për shkak të ekzistimit të një interesi financiar si interesi i tij privat që mund të ndikojë në sjelljen e tij të paanshme, anëtar i këshillit është i detyruar të përjashtohet para diskutimit

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
Nëse anëtar i këshillit të komunës ose qytetit të Shkupit mund të mbajë një funksion në një shoqatë të qytetarëve dhe në një klub sportiv	Nuk ka pengesë ligjore Duhet të merret parasysh LPKKI, neni 45, paragrafët 2 dhe 3: (2) Çdo person i zgjedhur ose i emëruar, personi përgjegjës në një ndërmarrje publike, institucion publik ose person tjetër juridik që ka kapital shtetëror është i detyruar brenda 30 ditëve nga dita e marrjes së detyrës në institucion, përkatësisht organi në të cilin ai kryen funksionin të raportojë personat juridikë në pronësi të tij, në të cilin ai ka aksione ose pjesë ose funksion drejtues. (3) Organi i përmendur në paragrafin (2) të këtij neni është i detyruar t'i bëjë publike këto të dhëna.	1. Anëtar i Këshillit të Komunës mund të jetë drejtor sportiv i Shoqërisë së Aktiviteteve Sportive – klubi i futbollit 2. Anëtar i Këshillit të Komunës mund të jetë kryetari ose drejtori ekzekutiv i një shoqate të qytetarëve 3. Anëtari i këshillit mund të jetë pronar / themelues i një shoqate të qytetarëve	Por, nëse anëtar i Këshillit të Komunës është pronar / themelues i një klubi futbollit përkatësisht themelues i shoqatës së qytetarëve , nuk mund të përdorë mbështetje financiare nga shteti dhe NJVL-të. LPKKI, neni 52: Një person juridik, themeluesi ose pronari i të cilit ishte ose është një person i zgjedhur ose i emëruar ose themeluesi ose pronari i të cilit është ose ishte anëtar i familjes së tij ose në të cilin një anëtar i familjes së tij është një person përgjegjës ose në të cilin një person i zgjedhur ose i emëruar ose një anëtar i familjes së tij zotëron aksione ose pjesë, nuk mund të jetë përfitues i një granti, kredie ose mbështetje financiare nga shteti ose një njësi e vetëqeverisjes lokale.

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
Nëse një zyrtar i cili është në marrëdhënie pune të rregullt në një institucion shtetëror mund të kryejë njëkohësisht funksionin e anëtarit të organit drejtues në një ndërmarrje publike të themeluar nga komuna dhe kryetar i Komisionit të emëruar nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut	Ekziston një pengesë ligjore LPKKI, neni 44 paragrafi 2: “Funksioni President i Republikës, Kryetar i Qeverisë së Republikës së Maqedonisë, Ministër, deputet anëtar i Këshillit, Kryetar i Komunës, Gjyqtar, Prokuror Publik, Avokat i Popullit, Avokat i Shtetit dhe funksione të tjera të zgjedhura ose të emëruara nga Kuvendi i Republikës së Maqedonisë, Qeveria e Republikës së Maqedonisë ose organet e vetëqeverisjes lokale janë të papajtueshme me njëra-tjetrën.” LPKKI, neni 44 paragrafi 4: Një person i zgjedhur ose i emëruar nuk mund të kryejë njëkohësisht funksionin e një personi përgjegjës ose anëtar i të një organi drejtues ose mbikëqyrës në një ndërmarrje publike, institucion publik ose person tjetër juridik që disponon me kapitalin shtetëror	Anëtar i Këshillit drejtues të ndërmarrjes publike komunale të emëruar nga këshilli komunal nuk mund të jetë njëkohësisht kryetar i komisionit të emëruar nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut	

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
Nëse në procedurën për përzgjedhjen e personit përgjegjës, anëtar i BD ose BM i një ndërmarrjeje publike, institucioni publik ose personi tjetër juridik që ka kapital shtetëror mund të marrë pjesë person që është person i ngushtë i njërit prej kandidatëve , ose që ka një interes tjetër privat	Nuk mundet, sepse ka një interes privat që do të çojë në një gjendje të konfliktit aktual të interesit. Për këtë arsye, KSHPK-ja i referohet: LPKKI, neni 72 (1) Personi zyrtar në punën e tij është i detyruar të ketë kujdes konfliktin e mundshëm të interesave dhe të marrë masa për ta shmangur atë. (2) Në rast të dyshimit për konflikt interesi, zyrtari është i detyruar të marrë të gjitha masat e nevojshme për të parandaluar ndikimin e interesit të tij privat ose të interesit privat të një personi tjetër në kryerjen e kompetencave dhe detyrave të tij dhe të informojë për këtë eprorin. LPKKI, neni 73 (1) Nëse një person zyrtar merr pjesë në diskutim të një autoriteti ose organi në të cilin vendosen çështjet në të cilat ai ose një person i ngushtë ka një interes privat, zyrtari është i detyruar të raportojë ekzistimin e interesit privat dhe të përjashtojë veten para diskutimit dhe vendimmarrjes, ndërsa më së voni para fillimit të vendimmarrjes. (2) Organi ose trupi në seancën e të cilit personi i përmendur në paragrafin (1) të këtij neni ka shpallur ekzistimin e një interesi privat, është i detyruar ta konstatojë këtë dhe ta paraqesë në procesverbal. (3) Fshehja e ekzistimit të një interesi privat nga zyrtari përbën shkelje të detyrës dhe bazë për fillimin e procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë dhe vendosjen e masave në përputhje me këtë ligj.	1. Në procedurën për zgjedhjen e drejtorit të një shkolle fillore komunale, anëtar i bordit të shkollës i cili është person i ngushtë i njërit prej kandidatëve për drejtor nuk mund të jetë i pranishëm gjatë intervistës së kandidatëve. 2. Person që do të paraqitet në konkurs publik për anëtar të BD ose BM të NP, ndërsa është i punësuar në komunën që është themeluesi i asaj NP, nuk mund të jetë anëtar i komisionit përzgjedhës për anëtarët e BM ose BD	KSHPK-ja gjithashtu sugjeron edhe nenin 2, paragrafi 3 të LPKKI-së, përkatësisht përkufizimin e konfliktit të interesit: Termi konflikt interesi nënkupton situatën në të cilën zyrtari ka një interes privat që ndikon ose mund të ndikojë në kryerjen e paanshme të autorizimeve publike të tij dhe detyrave të tij zyrtare.

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
Nëse në procedurën për punësim në administratën komunale pas shpalljes së konkursit publik për një vend pune specifik, zyrtarët e përfshirë në procedurën e punësimit duhet t'i kushtojnë vëmendje situatës së konfliktit të interesave dhe të përjashtohen menjëherë nga procedura nëse është e nevojshme	Po, person zyrtar i përfshirë në një procedurë punësimi duhet të përjashtohet sapo të vihet në dijeni të një situatë që do t'i vinte ata në një konflikt faktik të interesit. KSHPK-ja i referohet: LPKKI, neni 74 (1) Person zyrtar që merr pjesë ose vendos në procedurën e zgjedhjes, emërimit ose punësimit ose është i përfshirë si anëtar i organit që zhvillon atë procedurë është i detyruar të njoftojë personin udhëheqës në organ, përkatësisht institucionin ku zyrtari ushtron autorizimet publike për të gjitha procedurat që mund të shkaktojnë konflikt interesi. (2) Pas përcaktimit të marrëdhënies së zyrtarit me kandidatin për zgjedhje, emërim ose punësim, personi udhëheqës i përmendur në paragrafin (1) të këtij neni është i detyruar të marrë të gjitha masat e nevojshme për të parandaluar shfaqjen e konfliktit të interesit. LPKKI, neni 75 (1) Kur zyrtari vihet në dijeni të rrethanave që tregojnë ekzistimin e konfliktit të interesit ose konfliktit të mundshëm të interesit, ai është i detyruar të kërkojë menjëherë të përjashtohet dhe të ndalojë veprimin e tij. (2) Zyrtari përjashtohet nga kryerja e një veprimi të caktuar me vendim të organit në të cilin është zgjedhur ose emëruar, përkatësisht kur kryen funksione, autorizime publike ose detyra zyrtare dhe me kërkesë të personit të interesuar që ka kuptuar për rrethanat që tregojnë ekzistimin e konfliktit të interesit ose konfliktit të mundshëm të interesit.	Komisioni për Përzgjedhje dhe Punësim përgatit listën e renditjes së kandidatëve të intervistuar për punësim në komunë dhe ia dorëzoi atë kryetarit të komunës për të marrë vendim për përzgjedhjen e tre kandidatëve të parë. Kryetari i komunës ka paraqitur kërkesë për përjashtim nga vendimarrja e mëtejshme në procedurën në lidhje me lëndën për shkak se një nga kandidatët e propozuar ka lidhje farefisnore me të.	KSHPK-ja sugjeron se edhe kryetari i komunës duhet të veprojë në përputhje me nenin 56 paragrafin 2, nëse kandidati që do të punësohet është anëtar i familjes së tij LPKKI, neni 56 paragrafi 2: Person i zgjedhur ose i emëruar ose një person përgjegjës në një ndërmarrje publike dhe një person tjetër juridik që disponon kapital shtetëror është i detyruar të njoftojë KSHPK-në për çdo zgjedhje, emërim ose punësim, ngritje në detyrë të një anëtari të familjes së tij në një organ shtetëror, organ të vetëqeverisjes lokale, ndërmarrje publike ose person tjetër juridik që disponon kapital shtetëror, në afat prej dhjetë ditëve nga data e zgjedhjes, emërimit, ngritjes në detyrë ose punësimit.

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
Nëse nëpunës administrativ në komunë – mund të angazhohet me kontratë në vepër ose të lidhë kontratë pune me kohë të pjesshme me një punëdhënës tjetër	Nuk ka pengesë ligjore LPKKI, neni 44 paragrafi 6: Person zyrtar mund të gjenerojë të ardhura nga aktivitete shkencore, mësimore, kulturore, artistike dhe sportive dhe të ardhura nga e drejta autoriale , patenta dhe të drejta të ngjashme, pronësi intelektuale dhe industriale, përveç nëse përcaktohet ndryshe me ligj. LMP, neni 121: (1) Punëtori që punon me kohë të plotë mund të lidhë në mënyrë të jashtëzakonshme një kontratë pune me kohë të pjesshme me një punëdhënës tjetër, për një maksimum prej dhjetë orë në javë, me pëlqimin paraprak të punëdhënësve, ku ai është i punësuar me kohë të plotë. (2) Pjesë përbërëse e detyrueshme e kontratës së punës sipas paragrafit (1) të këtij neni është marrëveshja për mënyrën e ushtrimit të të drejtave dhe detyrimeve të kësaj marrëdhënieje pune në funksion të të drejtave dhe detyrimeve të punëmarrësit me punëdhënësin, ku ai është punëtor me kohë të plotë.	Një nëpunës administrativ në komunë - këshilltar për zhvillimin ekonomik lokal mund të angazhohet me kontratë për vepër në një organizatë komunale	
Nëse person përgjegjës në një shërbim publik të themeluar nga komuna mund të lidhë një kontratë pune me kohë të pjesshme me një punëdhënës tjetër	Nuk mundet Neni 121 i LMP-së zbatohet për personat e punësuar sipas këtij ligji dhe nuk zbatohet për personat e zgjedhur dhe të emëruar	Një drejtor i një shkolle të mesme komunale nuk mund të lidhë kontratë pune me kohë të pjesshme me një kompani që ofron shërbime kozmetike dhe të fitojë të ardhura shtesë mbi atë bazë	Drejtori mund të gjenerojë të ardhura shtesë në përputhje me LPKKI, neni 44 paragrafi 6: Person zyrtar mund të gjenerojë të ardhura nga aktivitete shkencore, mësimore, kulturore, artistike dhe sportive dhe të ardhura nga e drejta autoriale, patenta dhe të drejta të ngjashme, pronësi intelektuale dhe industriale, përveç nëse përcaktohet ndryshe me ligj.

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
A mundet që një person i punësuar në administratën lokale të jetë njëkohësisht anëtar i Këshillit të Komunës, përkatësisht qytetit të Shkupit	Ekziston një pengesë ligjore Ligji për vetëqeverisjen lokale, neni 44 paragrafi 3: Anëtar i këshillit nuk mund të punësohet në administratën komunale të komunës në të cilën është zgjedhur. Ligji për vetëqeverisjen lokale, neni 44 paragrafi 4: Në ditën e punësimit, në përputhje me pikën (3) të këtij neni, vlerësohet se anëtar i këshillit ka dhënë dorëheqjen. LPKKI, neni 44 paragrafi 7: Një zyrtari që është i punësuar në administratën lokale, nëse zgjidhet anëtar i Këshillit të Komunës, përkatësisht Qytetit të Shkupit, punësimi i pezullohet në përputhje me ligjin, në ditën e verifikimit të mandatit të anëtarit të këshillit.	Personit të punësuar si zjarrfikës në NJTKZ i pushon marrëdhënia e punës nga dita e verifikimit të mandatit si anëtar i këshillit në të njëjtën komunë.	

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
A mundet që një person i punësuar në administratën lokale të jetë njëkohësisht anëtar i BD-së, së shërbimit publik dhe/ose të kryejë një funksion në një shoqatë të qytetarëve	Nuk ka pengesë ligjore Neni 49 paragrafi 2: Një punonjës në sektorin publik mund të jetë anëtar i një organi administrativ ose mbikëqyrës në një shoqëri tregtare, ndërmarrje publike, agjenci, fonde dhe persona të tjerë juridikë me kapital shtetëror dominues.	Një punonjës i administratës lokale në pozicionin e këshilltarit mund të jetë njëkohësisht anëtar i BD-së, së shërbimit publik dhe të jetë nënkryetar i një shoqate jofitimprurëse të qytetarëve	Duke qenë se ka disa angazhime, zyrtari duhet të jetë i vëmendshëm ndaj konflikteve të mundshme të interesit dhe duhet të përjashtohet në kohën e duhur nëse e gjen veten në një situatë të tillë, si dhe të marrë parasysh parimin e integritetit, nenin 4 të LPKKI: (1) Secili është i detyruar në ushtrimin e funksionit të tij, autorizimet publik dhe detyrës zyrtare të veprojë në mënyrë të ndërgjegjshme, profesionale, të përgjegjshme, të ndershme, efikase dhe të paanshme. (2) Zyrtari në ushtrimin e kompetencave dhe detyrave publike është i detyruar të respektojë parimin e ligjshmërisë, parimin e barazisë, parimin e publicitetit, normat etike dhe standardet profesionale, pa diskriminim ose preferencë ndaj kujtdo që respekton plotësisht interesin publik. (3) Zyrtari në kryerjen e funksionit të tij është i detyruar të jetë i vëmendshëm ndaj çdo konflikti të mundshëm interesi dhe në kryerjen e kompetencave dhe detyrave publike nuk do të udhëhiqet nga interesa personale, familjare, fetare, partiake dhe etnike, as nga presione dhe premtime nga eprori ose nga një person tjetër.

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
A mund të angazhohet një person i emëruar si anëtar i këshillit mbikëqyrës me vendim të Këshillit të Komunës në të njëjtën komunë me qëllim të kryerjes së detyrave të caktuara të punës përmes Agjencisë për Punësime të Përkohshme	Nuk ka pengesë ligjore	Në të njëjtën komunë mund të punësohet person i caktuar me vendim të Këshillit të Komunës për të kryer funksionin e anëtarit të Këshillit Mbikëqyrës për kontrollin e operacioneve materiale dhe financiare të NPK me qëllim të kryerjes së detyrave të caktuara të punës nëpërmjet Agjencisë për Punësime të Përkohshme	KSHPK-ja për rastin specifik sugjeron LPKKI, neni 72 paragrafi 1: Personi zyrtar në punën e tij është i detyruar të ketë kujdes konfliktin e mundshëm të interesave dhe të marrë masa për ta shmangur atë
A ka konflikt interesi / ndalim përkatësisht nëse një anëtar i Këshillit të Komunës ose qytetit të Shkupit duhet të përjashtohet kur miraton akte në lidhje me shërbimet publike të themeluara nga komuna ku është i punësuar anëtar i këshillit ose kur është i punësuar një person i afërt	Ekziston një pengesë ligjore Ligji për vetëqeverisjen lokale, neni 44 paragrafi 1: Anëtar i këshillit nuk mund të marrë pjesë në procesin e vendimmarrjes për çështjet në të cilat ai ose bashkëshorti, fëmija ose i afërmi i tij deri në shkallë së dytë ka interes financiar ose interes tjetër personal Ligji për vetëqeverisjen lokale, neni 44 paragrafi 2: Anëtar i këshillit është i detyruar ta informojë këshillin për çështjet në të cilat ka interes financiar ose tjetër personal Ligji për vetëqeverisjen lokale, neni 44 paragrafi 5: Gjithashtu, anëtar i këshillit i punësuar në ndërmarrjet publike të themeluara nga komuna nuk mund të marrë pjesë në vendimmarrje për çështje që lidhen me ndërmarrjen publike në të cilën është i punësuar.	1. Kryetari i Këshillit të Komunës nuk mund të marrë pjesë në asnjë fazë të procesit të vendimmarrjes për një çështje në rendin e ditës të një seance komunale në lidhje me një NP në të cilën drejtori është vëllai i kryetarit të këshillit 2. Anëtar i Këshillit të Komunës nuk mund të marrë pjesë në pikë të rendit të ditës së një seance të këshillit në të cilën duhet të miratohen akte në lidhje me shërbimin publik ku një person i afërt i tij/saj është punësuar (bashkëshorti, fëmija ose i afërmi i anshëm i shkallës së dytë)	Në situatat kur ka përjashtim në procesin e vendimmarrjes në seancë të këshillit për çështjet kur anëtar i këshillit ka interes privat ose një person i ngushtë ka një interes privat, kjo nënkupton përjashtimin e plotë të anëtarit të këshillit për të gjitha pikat, të tilla si: pjesëmarrja, debati, votimi dhe numërimi në shumicën e votave nga të pranishmit! Kjo do të thotë se vendimi është marrë me shumicën e votave të të pranishmëve dhe të cilët nuk kanë qenë të përjashtuar! LPKKI, neni 8, paragrafi 4: Termi "persona të afërt" nënkupton personat në një bashkim martesor ose jashtëmartesor me personin zyrtar, të afërmit e gjakut në vijë të drejtë dhe në vijë anësore deri në shkallën e katërt, të afërmit me martesë në shkallë të dytë, si dhe çdo person fizik ose juridik me të cilin zyrtari ka interes financiar

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
	LPKKI, neni 72: (1) Personi zyrtar në punën e tij është i detyruar të ketë kujdes konfliktin e mundshëm të interesave dhe të marrë masa për ta shmangur atë. (2) Në rast të dyshimit për konflikt interesi, zyrtari është i detyruar të marrë të gjitha masat e nevojshme për të parandaluar ndikimin e interesit të tij privat ose të interesit privat të një personi tjetër në kryerjen e kompetencave dhe detyrave të tij dhe të informojë për këtë eprorin. LPKKI, neni 73 (1) Nëse një person zyrtar merr pjesë në diskutim të një autoriteti ose organi në të cilin vendosen çështjet në të cilat ai ose një person i ngushtë ka një interes privat, zyrtari është i detyruar të raportojë ekzistimin e interesit privat dhe të përjashtojë veten para diskutimit dhe vendimmarrjes, ndërsa më së voni para fillimit të vendimmarrjes. (2) Organi ose trupi në seancën e të cilit personi i përmendur në paragrafin (1) të këtij neni ka shpallur ekzistimin e një interesi privat, është i detyruar ta konstatojë këtë dhe ta paraqesë në procesverbal. (3) Fshehja e ekzistimit të një interesi privat nga zyrtari përbën shkelje të detyrës dhe bazë për fillimin e procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë dhe vendosjen e masave në përputhje me këtë ligj LPKKI, neni 75 paragrafi 1: Kur zyrtari vihet në dijeni të rrethanave që tregojnë ekzistimin e konfliktit të interesit ose konfliktit të mundshëm të interesit, ai është i detyruar të kërkojë menjëherë të përjashtohet dhe të ndalojë veprimin e tij.	3. Mësimdhënës i SHFK i cili është anëtar i Këshillit të Komunës nuk mund të marrë pjesë në procesin e vendimmarrjes për pikë në rendit të ditës të një seance të këshillit në lidhje me SHFK ku ai/ajo është i punësuar. Para çdo pike të rendit të ditës që lidhet me SHFK-në ku ai/ajo është i/e punësuar, është i/e detyruar ta raportojë atë dhe të përjashtohet nga debati dhe vendimi. 4. Anëtar i Këshillit të Komunës nuk duhet të përjashtohet, përkatësisht nuk ka asnjë ndalim për të marrë pjesë në procesin e vendimmarrjes për një pikë në rendin e ditës të një seance të komunës që lidhet me SHFK në të cilën është e punësuar gruaja e vëllait të tij. (Ky person nuk bën pjesë në kategorinë e personave të afërt në bazë të nenit 44 paragrafit 1 të NJVL-së dhe nenit 8 paragrafit 4 të LPKKI-së.)	

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
A ka konflikt interesi ose ndalim në rast se një anëtar i këshillit të një komune ose qyteti të Shkupit merr pjesë në një diskutim dhe voton për pikat që lidhen me çështjet që lidhen me vetë komunën në të cilën është punësuar një person i tij i afërt	Ekziston një pengesë ligjore në rastin e mëposhtëm, në përputhje me nenin 44 paragrafin 1 të Ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale: Anëtar i këshillit nuk mund të marrë pjesë në procesin e vendimmarrjes për çështjet në të cilat ai ose bashkëshorti, fëmija ose i afërmi i tij deri në shkallë të dytë ka interes financiar ose interes tjetër personal Gjithashtu, nëse personi i afërt përfshihet në kategorinë e personave të afërt sipas LPKKI, neni 8, paragrafi 4: Termi “persona të afërt” nënkupton personat në një bashkim martesor ose jashtëmartesor me personin zyrtar, të afërmit e gjakut në vijë të drejtë dhe në vijë anësore deri në shkallën e katërt, të afërmit me martesë në shkallë të dytë, si dhe çdo person fizik ose juridik me të cilin zyrtari ka interes financiar. Në çdo rast, duhet të merret parasysh neni 75 paragrafi 1 i LPKKI: Kur zyrtari vihet në dijeni të rrethanave që tregojnë ekzistimin e konfliktit të interesit ose konfliktit të mundshëm të interesit, ai është i detyruar të kërkojë menjëherë të përjashtohet dhe të ndalojë veprimin e tij.	Anëtar i Këshillit të Komunës mund të marrë pjesë në procesin e vendimmarrjes për pikat në rendin e ditës të një seance komunale në lidhje me vetë komunën, nëse personi i tij i afërt i cili është i punësuar në administratën komunale nuk bën pjesë në kategorinë e personave të përmendur në nenin 44 paragrafin 1 të NJVL-së, si dhe në nenin 8 paragrafin 4 të LPKKI-së. Megjithatë, duhet të kihet kujdes në lidhje me konfliktin e mundshëm të interesave dhe ndërmarrjen e masave për ta shmangur atë.	Në pajtim me nenin 73 paragrafin 3 të LPKKI: Fshehja e ekzistimit të një interesi privat nga zyrtari përbën shkelje të detyrës dhe bazë për fillimin e procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë dhe vendosjen e masave në përputhje me këtë ligj.

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
A ka konflikt interesi / ndalim përkatësisht nëse një anëtar i Këshillit të Shkollës duhet të përjashtohet kur një person i afërt është i punësuar në atë shkollë	Nuk ka asnjë ndalim ligjor që një zyrtar i punësuar në një shkollë të jetë i afërm i një anëtar i Këshillit Shkollor të asaj shkolle Megjithatë, në përputhje me nenin 75 paragrafi 1 të LPKKI: Kur zyrtari vihet në dijeni të rrethanave që tregojnë ekzistimin e konfliktit të interesit ose konfliktit të mundshëm të interesit, ai është i detyruar të kërkojë menjëherë të përjashtohet dhe të ndalojë veprimin e tij.	Nëse në mbledhjen e Këshillit të Shkollës të SHFK shqyrtohet çështje në lidhje e punën e një mësimitdhënësi, i cili është personi i ngushtë i anëtarit të Këshillit të Shkollës , anëtar i duhet të kërkojë menjëherë të përjashtohet dhe të ndalojë veprimin e tij.	Në pajtim me nenin 73 paragrafi 3 të LPKKI: Fshehja e ekzistimit të një interesi privat nga zyrtari përbën shkelje të detyrës dhe bazë për fillimin e procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë dhe vendosjen e masave në përputhje me këtë ligj.

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
A ka ndalim për punësim në shërbimet publike të komunës ose qytetit të Shkupit të një personi të afërt të kryetarit të komunës, anëtarit të këshillit, të një personi përgjegjës në shërbimin publik	Nuk ka ndalim ligjor Megjithatë, KSHPK-ja vë në dukje nenin 62 paragrafi 1 të LPKKI: Personi zyrtar nuk duhet të përdorë pozicionin e tij për të ushtruar ndikim mbi një person tjetër në një organ shtetëror, ndërmarrje publike, institucion publik ose person tjetër juridik, për të marrë ose jo një vendim të caktuar, për të bërë ose për të mundësuar diçka, për shkak të arritjes së një përfitimi. Kryetari i komunës dhe anëtar i Këshillit të Komunës dhe qytetit të Shkupit, ose një person përgjegjës, duhet të veprojë në përputhje me nenin 56 paragrafi 2 të LPKKI: Person i zgjedhur ose i emëruar ose një person përgjegjës në një ndërmarrje publike dhe një person tjetër juridik që disponon kapital shtetëror është i detyruar të njoftojë KSHPK-në për çdo zgjedhje, emërim ose punësim, ngritje në detyrë të një anëtarit të familjes së tij në një organ shtetëror, organ të vetëqeverisjes lokale, ndërmarrje publike ose person tjetër juridik që disponon kapital shtetëror, në afat prej dhjetë ditëve nga data e zgjedhjes, emërimit, ngritjes në detyrë ose punësimit.	- Person i afërt/ vajza e kryetarit të komunës mund të punësohet si psikologe përmes APRMV-së në një shkollë fillore komunale në komunën ku babai i saj është kryetar i komunës Nuk ka konflikt interesi / ndalim nëse sekretari i SHFK-së i cili është i punësuar paraprakisht, drejtor i së njëjtës shkollë i cili më vonë zgjidhet është nipi i tij nga vëllai	Në këto situata, duhet të kihet kujdes për konfliktet e mundshme të interesit në përputhje me LPKKI, neni 72 paragrafi 1: Personi zyrtar në punën e tij është i detyruar të ketë kujdes konfliktin e mundshëm të interesave dhe të marrë masa për ta shmangur atë Gjithashtu duhet të merret parasysh neni 4 i LPKKI-së parimi i integritetit: (1) Secili është i detyruar në ushtrimin e funksionit të tij, autorizimit publik dhe detyrës zyrtare të veprojë në mënyrë të ndërgjegjshme, profesionale, të përgjegjshme, të ndershme, efikase dhe të paanshme. (3) Zyrtari në kryerjen e funksionit të tij është i detyruar të jetë i vëmendshëm ndaj çdo konflikti të mundshëm interesi dhe në kryerjen e kompetencave dhe detyrave publike nuk guxon të udhëhiqet nga interesa personale, familjare, fetare, partiake dhe etnike, as nga presione dhe premtime nga eprori ose nga një person tjetër. Si dhe neni 56 paragrafi 1: (1) Person zyrtar nuk duhet të ndikojë në punësimin ose ngritjen në detyrë të një personi të afërt në organin në të cilin ai është zgjedhur ose emëruar ose në një organ tjetër shtetëror ose ndërmarrje publike, institucion publik ose person tjetër juridik që ka kapital shtetëror mbi të cilin bën mbikëqyrje organi në të cilin ai është zgjedhur ose emëruar.

Lënda e kërkesës për mendim	Mendimi i dhënë nga KSHPK-ja	Shembull specifik	Shënim
Nëse një person përgjegjës në një shërbim publik të themeluar nga komuna ose qyteti i Shkupit mund të konkurrojë në konkurs të brendshëm në të njëjtin shërbim publik që udhëheq	Ekziston një pengesë ligjore, sepse personi përgjegjës e kryen funksionin në mënyrë profesionale, për shkak të së cilës vendi i punës është vënë në pritje në të njëjtin institucion ku është publikuar konkursi i brendshëm. LPKKI, neni 44 paragrafi 3: Për personat e zgjedhur dhe të emëruar, funksionet e të cilëve kryhen në mënyrë profesionale, marrëdhënia e punës duhet të kryhet në përputhje me ligjin.	UD drejtori në kopshtin e fëmijëve nuk mund të konkurrojë në konkurs të brendshëm në të njëjtin institucion publik ku punësimi i tij është pezulluar gjatë kryerjes së funksionit UD drejtor	Në rastin konkret, në përputhje me nenin 143 paragrafin 6 të Ligjit për mbrojtjen e fëmijëve, funksioni UD drejtor kryhet në mënyrë profesionale.
A ka ndalim që një person i afërt i një kandidati për kryetar komune ose anëtar këshilli të jetë kryetar ose anëtar i Komisionit Komunal të Zgjedhjeve (KKZ)	Kjo është një situatë specifike që nuk rregullohet në mënyrë specifike në LPKKI për sa i përket ndalimit ose kufizimit. KSHPK-ja sugjeron se situata në fjalë nuk rregullohet në mënyrë specifike në LPKKI për sa i përket ndalimit ose kufizimit. Megjithatë, bazuar në analizën e Kodit zgjedhor, nenit 37 në lidhje me KKZ-në, i cili i referohet kompetencave të komisioneve gjatë kryerjes së zgjedhjeve lokale, si dhe për shkak të objektivitetit dhe parimit në trajtimin dhe kryerjen e detyrave të KKZ-së, KSHPK-ja vlerëson se ekziston konflikt i mundshëm i interesit.	A ka konflikt interesi apo pengesë ligjore kryetari i KKZ-së të ushtrojë funksionin e tij kur si kandidat për kryetar komune është vëllai i tij. Në këtë situatë, KSHPK-ja rekomandon kërkimin e përjashtimit nga funksioni në fjalë me qëllim parandalimin e dyshimeve për përmbushje të paanshme të detyrimeve ligjore.	Nëse kjo situatë nuk parandalohet, do të kthehet në një konflikt të supozuar/të dukshëm të interesave , dhe në procedura të caktuara në një konflikt të vërtetë / aktual të interesit, i cili mund të ketë pasoja të rënda në integritetin e zgjedhjeve lokale në atë komunë.

VIII. Konflikti i interesit si element i sistemit të integritetit në njësitë e vetëqeverisjes lokale

Në vitin 2020, një grup pune i përbërë nga përfaqësues të njërive të vetëqeverisjes lokale, ministrive, shoqatave të qytetarëve, Bashkësisë së Njësive të Qeverisjes Lokale, Odës Ekonomike, Konfederatës së Biznesit dhe përfaqësues të organizatave ndërkombëtare në vend, të udhëhequr nga KSHPK-ja, zhvilloi konceptin e ri të politikës së integritetit për NJVL-ve. Qëllimi ishte inkuadrimi i elementëve të ndryshëm të integritetit dhe, përmes prezantimit dhe monitorimit të tyre, nxitja e një shkalle më të madhe të zbatimit të detyrimeve ligjore të parashikuara nga legjislacioni ekzistues. Në asnjë segment politika e re e integritetit nuk synon të vendosë obligime shtesë ligjore për NJVL-të. Ata kanë detyrimin të raportojnë rregullisht çdo vit me qëllim monitorimin e shkallës së përmbushjes së kërkesave në lidhje me parimin e integritetit në fusha të ndryshme të punës së administratës lokale dhe zyrtarëve të zgjedhur dhe të emëruar.

Gjithsej 72 njësi të vetëqeverisjes lokale kanë nënshkruar politikën e re të integritetit që nga nëntori 2024.⁵⁶ Ajo përbëhet nga tetë elementë të sistemit të integritetit, si më poshtë:

1. Interesi publik dhe parandalimi i korrupsionit dhe konfliktit të interesit
2. Puna profesionale dhe etike
3. Raportim i mbrojtur
4. Menaxhimi me burimet njerëzore
5. Funksionim efikas, ekonomik dhe efektiv
6. Transparencë, llogaridhënie dhe pjesëmarrje
7. Menaxhimi me cilësi
8. Mundësi të barabarta të grave dhe burrave

Mbrojtja e interesit publik

Në pajtim me Ligjin për vetëqeverisje lokale, çështjet me interes publik me rëndësi lokale janë çështje me interes për të gjithë komunitetin lokal ose pjesë të caktuara të tij që përcaktohen me ligj.

Si parandalimi i konfliktit të interesave mbron interesin publik? Parandalimi i konfliktit të interesit është një hap i rëndësishëm për të siguruar që vendimet të merren në mënyrë objektive dhe në interesin më të mirë të publikut. Kjo përfshin respektimin e kodeve të etikës dhe rregulloreve që parashikojnë se kur dhe si duhet të shmangët ose zbulohet konflikti i mundshëm i interesave, transparenca dhe zbulimi i konflikteve të

⁵⁶ [Sistemi i integritetit në NJVL – Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit \(dksk.mk\)](#)

mundshme të interesave, marrjen e masave për të menaxhuar konfliktin e interesave dhe vendosjen e praktikës së përjashtimit të individëve nga marrja e vendimeve ose proceseve të caktuara ku interesat e tyre mund të ndikojnë në objektivitetin e tyre.

Mbrojtja e interesit publik është thelbësore për ndërtimin e një shoqërie të drejtë dhe transparente, ku mbrojtja e interesit publik dhe parandalimi i konflikteve të interesit janë parime të ndërlidhura që forcojnë integritetin, besimin dhe sjelljen etike në të gjitha sferat e veprimit shoqëror, përfshirë në nivelin e vetëqeverisjes lokale.

Puna profesionale dhe etike

Sjellja etike është thelbësore për parandalimin e konfliktit të interesit sepse përfshin prioritetin e integritetit, transparencës dhe drejtësisë mbi përfitimet personale ose interesat konfliktuale. Duke i dhënë përparësi përgjegjësisë, personat që punojnë në mënyrë profesionale dhe etike vendosin detyrat dhe përgjegjësitë e tyre profesionale mbi interesat personale. Për shembull, një punonjës që sillet në mënyrë etike nuk do të marrë një vendim që do të jetë në favor të një miku ose anëtari të familjes nëse është në kundërshtim me ushtrimin e autoritetit publik ose detyrës zyrtare, domethënë nëse është në kundërshtim me interesin publik të shumicës së qytetarëve në njësinë e vetëqeverisjes lokale. Respektimi i kodit të sjelljes etike dhe profesionale do të ndihmojë në parandalimin e konflikteve të interesit duke vendosur kufij të qartë se çfarë është e pranueshme dhe çfarë jo, dhe do të forcojë llogaridhënien.

Sjellja etike nxit besimin në ekipe, midis kolegëve dhe midis palëve të interesuara. Kur njerëzit besojnë se vendimet merren në mënyrë të drejtë, ata kanë më pak gjasa të vënë në dyshim motivet, duke zvogëluar kështu potencialin për paragjykime. Në thelb, sjellja etike shërben si një udhëzues për ruajtjen e integritetit dhe drejtësisë, duke krijuar një mjedis ku kushtet e konfliktit të interesit janë minimizuar sepse interesat personale janë të ndara nga detyrat profesionale.

Transparencë, llogaridhënie dhe pjesëmarrje

Transparenca dhe llogaridhënia janë element kryesor i integritetit dhe mjet i fuqishëm për të luftuar korrupsionin. Duke u nisur nga barazimi:

Korrupsioni = Monopol + Autorizime diskrecionale – Transparencë (llogaridhënie)⁵⁷

Mund të përfundohet se përmirësimi i transparencës dhe llogaridhënies do të kontribuojë drejtpërdrejt në uljen e mundësive për korrupsion në një institucion / organ. Nga ana tjetër, vetëm me publikimin e informacionit në kohë dhe të saktë, qytetarët mund të marrin pjesë në proceset e vendimmarrjes.

Ligji për përdorimin e të dhënave të sektorit publik përcakton detyrimin⁵⁸ e organeve dhe institucioneve të sektorit publik për zbulimin publik të të dhënave që ata krijojnë në ushtrimin e kompetencave të tyre, me qëllim që të mundësohet përdorimi i këtyre

⁵⁷ Robert Klitgaard: "Controlling Corruption", 1975

⁵⁸ Gazeta zyrtare e RM-së" nr. 27/2014

të dhënave nga personat juridikë ose fizikë për të krijuar informacione, përmbajtje, aplikacione ose shërbime të reja, në një format të hapur të të dhënave në përputhje me aftësitë teknike të institucioneve.

Pjesëmarrja është një nga parimet kryesore të qeverisjes demokratike, sipas parimit të subsidiaritetit, përkatësisht problemet lokale zgjidhen më së miri në nivel lokal dhe qytetarët e dinë më së miri se cilat janë prioritetet në zhvillimin e komunës së tyre. Në bazë të nenit 8 të ligjit, organet e komunës, komisionet e këshillit dhe shërbimet publike të krijuara nga komuna janë të detyruara, pa kompensim, të informojnë qytetarët për punën e tyre, për planet dhe programet që janë të rëndësishme për zhvillimin e komunës, si dhe t'u sigurojnë qasje në informacionet bazë për shërbimet që u ofrohen, në mënyrë dhe sipas kushteve të rregulluara me statut. Nga pikëpamja praktike, komuna duhet të përfshijë qytetarët në të gjitha fazat e funksionimit – përcaktimin e prioritetëve për punën, hartimin e shërbimeve lokale dhe vlerësimin e kënaqësisë me to në mënyrë që të përmirësohet cilësia e tyre. Format e pjesëmarrjes qytetare të përcaktuara me ligj janë iniciativa civile, tubimet e qytetarëve dhe referendumi, në mënyrë dhe procedurë të përcaktuar me ligj. Gjithashtu, komuna është e detyruar të zhvillojë një proces buxhetor me pjesëmarrje duke përfshirë qytetarët në të gjitha fazat e planifikimit, miratimit dhe zbatimit të programeve buxhetore.

Nga pikëpamja e sistemit të integritetit, parimeve të mbrojtjes së interesit publik, sjelljes etike dhe profesionale, transparencës, llogaridhënies dhe pjesëmarrjes, është e nevojshme përfshirja e tyre në çdo segment të punës së administratës komunale, kryetarit të komunës, Këshillit dhe institucioneve të sektorit publik në nivel lokal. Të gjitha ato si elemente të sistemit të integritetit janë të ndërlidhura, prandaj promovimi i punës në disa prej tyre do të ndikojë pozitivisht në funksionimin e përgjithshëm të NJVL-ve. Sjellja etike thekson nevojën për transparencë, e cila zvogëlon hapësirën për të kultivimin e motiveve ose anësimeve të mëtejshme. Publikimi në kohë, proaktiv i informacionit të saktë do të kontribuojë gjithashtu drejtpërdrejt në zbulimin dhe parandalimin në kohë të situatave të konfliktit të interesit.

IX. Përcaktimi dhe raportimi i zbatimit të politikës së konfliktit të interesit në njësitë e vetëqeverisjes lokale

Me nënshkrimin e Politikës së integritetit nga kryetari / kryetarja e komunës, jepet angazhimi deklarativ se do të merren masa me qëllim forcimin e integritetit në NJVL-të, në përputhje me parimet e funksionimit dhe mosdiskriminimit etik, profesional, transparent, gjithëpërfshirës, ekonomik dhe efektiv. Por nënshkrimi i politikës dhe emërimi i një personi për integritet nuk do të thotë një detyrim i përfunduar në lidhje me vendosjen e elementeve të integritetit. Përkundrazi, ajo duhet të përfaqësojë vetëm fillimin e një procesi të vazhdueshëm në të cilin edhe punëtorët edhe funksionarët e zgjedhur / emëruar duhet të përpiqen vazhdimisht për të arritur një shkallë më të lartë të pajtueshmërisë me standardet e integritetit.

Konflikti i interesit është shtylla më e rëndësishme e integritetit të një institucioni. Nuk përbën korrupsion në vetvete, por nëse nuk menaxhohet në mënyrën e duhur, mund të çojë në korrupsion. Prandaj, nevojitet veprim proaktiv në drejtim të prezantimit të një politike të menaxhimit të konfliktit të interesit, e cila forcon elasticitetin personal dhe institucional kundër shkeljeve të integritetit. Interesat private të personit zyrtar janë një realitet, por ajo që duhet bërë është që ato interesa të mos mbizotërojnë në kryerjen e shërbimit publik, por të sigurojnë punë etike dhe vendimmarrje. Ligji, aktet nënligjore dhe kodet e etikës nuk mund të mbulojnë të gjitha situatat e konfliktit të interesit. Prandaj, zyrtarët duhet të jenë të përgatitur për të njohur dhe zgjidhur konfliktet e interesit kur ato paraqiten. Njohja e konfliktit të interesit, dhe veçanërisht raportimi i tij, bie në një pjesë të madhe brenda fushës së etikës, kështu që shumë shpesh është çështje e gjykimit personal dhe ndërgjegjes së individëve, pra integritetit të tyre.⁵⁹

Për këto arsye, është e nevojshme të edukohen vazhdimisht punonjësit dhe zyrtarët për standardet e integritetit në mënyrë që ata të jenë në gjendje të njohin vetë konfliktin e interesit dhe të reagojnë në përputhje me rrethanat. Gjithashtu, institucioni duhet të krijojë mekanizma efektivë të kontrollit, por edhe mekanizma për menaxhimin dhe zgjidhjen e situatave të konfliktit të interesit. Masat që mund të merren në një komunë:

- Identifikimi i rreziqeve të konfliktit të interesave
- Krijimi i mekanizmave efektivë për njohjen, menaxhimin dhe zgjidhjen e konfliktit të interesit
- Ndërgjegjësimi i punonjësve dhe zyrtarëve për situatat e konfliktit të mundshëm të interesit, pasojat e tyre dhe mënyrat e menaxhimit të konfliktit të interesit

⁵⁹ "Smjernice za upravljanje sukobom interesa zaposlenika u javnom sektoru – Priručnik za upravljanje sukobom zaposlenika u javnom sektoru", Ministarstvo uprave Republike Hrvatske, 2017, fq. 6.

Në shtator 2024, KSHPK-ja në bashkëpunim me Misionin e OSBE-së në Shkup zhvilloi një seri trajnimesh të avancuara për personat për integritet të NJVL-ve. Programi parashikonte përgatitjen e planeve të veprimit për secilin nga elementët e sistemit të integritetit. Pjesëmarrësit në program në kuadër të punës në grup propozuan masat e mëposhtme për të menaxhuar më mirë konfliktet e interesit dhe për të mbrojtur interesin publik në nivel lokal:

1. Përgatitja e një plani vjetor për parandalimin e korrupsionit me menaxhimin e rrezikut nga korrupsioni (plotësuar me e-mësim për integritet për secilin punonjës)
2. Transmetimi transparent dhe shkëmbimi i informacionit në fushën e integritetit për të gjithë punonjësit (email, biseda joformale në lidhje me vendosjen e akteve në faqen e internetit)
3. Miratimi i akteve për kryerjen e punëve shtesë
4. Miratimi i akteve zyrtare për ruajtjen e informacioneve zyrtare
5. Zhvillimi i metodologjisë për dhënien e fondeve për shoqatat e qytetarëve
6. Zhvillimi dhe përditësimi i rregullt i një regjistri privat të interesit (siç janë situatat që mund të paraqiten)
7. Përgatitja e Procedurës për sanksione për konflikt interesi të paraportuar (procedura disiplinore dhe sanksione të tjera)
8. Procedura e përpunimit të ankesave në lidhje me konfliktet e raportuara të interesit
9. Udhëzime për menaxhimin e konfliktit të interesit
10. Miratimi i akti të brendshëm për konflikt të interesit
11. Deklaratë për pranimin e Kodit etik
12. Miratimi i një akti të brendshëm për dhurata, shërbime, hoteleri
13. Udhëzime për raportim të brendshëm
14. Udhëzim për pranimin e raportimeve nga sinjalizuesit

Njësia e vetëqeverisjes lokale duhet të informojë rregullisht dhe në kohë publikun për rastet e shkeljes së etikës dhe integritetit, masat dhe rezultatet e ndërmarra, duke ndjekur parimet e trajtimit të drejtë dhe të përshtatshëm dhe mbrojtjen e privatësisë dhe konfidencialitetit.⁶⁰ Kjo do të forcojë besimin e qytetarëve në integritetin dhe llogaridhënien e qeverive lokale.

Qëllimi i monitorimit të sistemit të integritetit në Inspektoratin e Përdorimit të Gjuhëve është përcaktimi i efikasitetit të politikave dhe procedurave të zbatuara që mundësojnë zbatimin e denjë të standardeve të integritetit, si dhe matja e rezultateve të masave të zbatuara për të reduktuar rreziqet e korrupsionit. Procesi i monitorimit dhe njoftimit për zbatimin e sistemit të integritetit koordinohet nga personi i integritetit.

Njoftimi për shkallën e zbatimit të masave dhe aktiviteteve që rrjedhin nga politika e integritetit të NJVL-ve do të bëhet një herë në vit – në fund të vitit kalendarik për atë vit aktual. Monitorimi kryhet nga KSHPK-ja në mënyrë elektronike përmes portalit të komunikimit në të cilin janë regjistruar personat për integritet të NJVL-ve. Niveli i

⁶⁰ Politika e integritetit, KSHPK, faq. 6

zbatimit të sistemit të integritetit nga NJVL-të e monitoruara, llogaritet përmes një treguesi relativ - përqindja e përmbushjes së të gjitha detyrimeve të parashikuara. Ky është një parametër kryesor për të matur zbatimin e sistemit të integritetit në vend dhe do të mundësojë matjen e progresit në nivel lokal.

Sipas Raportit të fundit,⁶¹ nga gjithsej 69 njësi të vetëqeverisjes lokale që hynë në portalin e KSHPK-së për t'iu përgjigjur pyetësorit për monitorimin e politikës së integritetit në vitin 2023, gjithsej 59% përmbushën detyrimin për plotësimin e pyetësorit për zbatimin e sistemit të integritetit (40 njësi të vetëqeverisjes lokale u përgjigjën, ndërsa nga gjithsej 29 njësi të vetëqeverisjes lokale pjesërisht e përmbushën ose nuk e përmbushën këtë detyrim). Në grafikun e mëposhtëm tregohet përqindja e njësive të vetëqeverisjes lokale të kategorizuara sipas shkallës së përmbushjes së detyrimeve për forcimin e sistemit të integritetit.

Kategoria	Përqindja e institucioneve
Shumë mirë	0%
Mirë	1.4%
Mesatare	11.3%
Dobët	17.7%
Shumë dobët	69.6%

Kjo tregon se në periudhën e ardhshme nevojiten përpjekje më të mëdha si nga personat udhëheqës ashtu edhe nga kryetarët e komunave në NJVL, dhe nga zyrtarët për integritet për të siguruar një shkallë më të lartë të zbatimit të elementeve të sistemit të integritetit. KSHPK-ja, nga ana tjetër, duhet të zhvillojë komunikim më intensiv dhe të mbështesë personat me integritet gjatë gjithë vitit, në mënyrë që të arrijë rezultate më të mira në nivelin e vetëqeverisjes lokale.

⁶¹ [Raport-për zbatimin e integritetit-2023.pdf \(dksk.mk\)](#)

