

	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 1 nga 13</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>		<i>Sektori: Personeli</i>

OPERATOR SISTEMI TRANSMISIONI DHE TREGU KOSTT sh.a  
TRANSMISSION SYSTEM AND MARKET OPERATOR KOSTT J.S.C  
OPERATOR SISTEMA PRENOSA I TRZIŠTA KOSTT d.d

Nr. 682 Dt. 28 05 2018  
PRISHTINË-A

## POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT


Bordi i Drejtorëve në mbledhjen e 101/18 të datës 12 prill 2018 njëzëri miratoi Politikën mbi konfliktin e interesit.

### Vendimi 180412 - II/9

Bordi i Drejtorëve njëzëri miratoi Politikën për Konfliktin e Interesit.

	Përgatiti	SMC	Kontrollloi	Aprovoi
Emri Mbiemri	Kimete Fazliu Jusuf Imeri	Safete Orana SMC (SM)	Kryeshefi Ekzekutiv Ilir Shala	Bordi i Drejtorëve Kryesuesi i BD
Nënshkrimi				
Data	Shkurt 2018	Mars 2018	Mars 2018	12 Prill 2018



	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 2 nga 13</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>		<i>Sektori: Personeli</i>

**Përmbajtja:**

<b>1.0 HYRJE .....</b>	<b>4</b>
<b>2.0 QËLLIMI DHE DEFINICIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>3.0 PARIMET E PËRGJITHSHME.....</b>	<b>4</b>
<b>4.0 APLIKIMI I POLITIKËS.....</b>	<b>5</b>
4.1 Punëtorët e KOSTT.....	5
4.2 Aplikimi për Bordin e Drejtorëve.....	5
<b>5.0 PËRGJEGJËSIA.....</b>	<b>5</b>
5.1 Përgjegjësia e punëtorëve .....	5
5.2 Menaxhmenti .....	6
5.3 Përgjegjësia e Burimeve Njerëzore .....	6
<b>6.0 SITUATAT E KONFLIKTIT TË INTERESIT.....</b>	<b>7</b>
6.1 Pranimi i dhuratave .....	7
6.2 Punësimi dhe angazhimi jashtë kompanisë .....	8
6.3 Shfrytëzimi i lokaleve, asetëve dhe informatave të kompanisë .....	8
6.4 Shfrytëzimi i pozitës për ndikim të tjerët .....	8
6.5 Aktiviteti politik .....	8
6.6 Situatat tjera të konfliktit të interesit .....	8
<b>7.0 PROCEDURA.....</b>	<b>8</b>
7.1 Lajmërimi/raportimi i konfliktit të interesit.....	8
7.2 Lajmërimi i dënimeve dhe përgjegjësive penale private.....	9
7.3 Raportimi i shkëljes së Politikës mbi konfliktin e interesit .....	10
<b>8.0 Përrjashtimi nga rregullat mbi konfliktin e interesit.....</b>	<b>10</b>
8.1 Bordi i Drejtorëve .....	10
8.2 Kryeshefi Ekzekutiv .....	10
<b>9.0 ÇËSHTJET E NDËRLIDHURA ME KONFLIKTIN E INTERESIT .....</b>	<b>10</b>
9.1 Deklarata mbi konfliktin e interesit .....	10
9.2 Shkelja e rregullave të konfliktit të interesit.....	11
9.3 Mbajtja e evidencave/rekordeve.....	11

	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 3 nga 13</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>		<i>Sektori: Personeli</i>

9.4	Burimet.....	12
9.5	Dokumentet dhe formularët.....	12
<b>10.0</b>	<b>LISTA E SHPERNDARJES DHE HISTORIKU.....</b>	<b>12</b>
10.1	Lista e shpërndarjes.....	12
10.2	Shënime për versionet.....	13



	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 4 nga 13</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>		<i>Sektori: Personeli</i>

## 1.0 HYRJE

Operatori i Sistemit, Transmisionit dhe Tregut – KOSTT Sh.a. është i zotuar se biznesin e tij do ta zhvilloi me përgjegjësi, në harmoni me kërkesat ligjore, kërkesat e aksionarit dhe duke besuar se praktikatat e qeverisjes korporative si ndërmarrje publike janë të standardeve më të larta.

KOSTT si ndërmarrje publike e rregulluar në fushën e energjisë ka arritur që ta krijoj një reputacion si të brendshëm ashtu edhe ndërkombëtar, dhe si e tillë ka obligim ligjor të jetë transparente, e paanshme dhe jo diskriminuese, me kompetencë dhe shërbim kualitativ, prandaj për ta arritur këtë duhet ta ketë të aprovuar edhe Politikën mbi konfliktin e interesit.

## 2.0 QËLLIMI DHE DEFINICIONI

Qëllimi i Politikës mbi konfliktin e interesit është që të përcaktoj rregullat mbi identifikimin, trajtimin, menaxhimin dhe parandalimin e konfliktit të interesit, i cili mund të paraqitet si rezultat i biznesit dhe rolit të KOSTT.

Kjo Politikë:

- e definon çka është konflikti i interesit
- definon situatat kur mund të paraqitet një konflikt i interesit
- përshkruan rolin e konfliktit të interesit në kontekstin e punës me ose për KOSTT
- definon rolet dhe përgjegjësitë për menaxhimin e konfliktit të interesit në çdo nivel në kompani

Konflikti i interesit definohet si situatë e cila e vendos ose mund të perceptohet nga të tjerët se e vendos një punëtorë në pozitë ku interesi i tij/saj personal mund të influencoi në vendimin ose veprimin e tij/saj si punëtor i KOSTT.

Konflikti i interesit gjithashtu definohet edhe si situatë ku interesi personal dhe interesi i KOSTT janë në konflikt dhe punëtori përparësi ose preferencë i jep interesit personal për qëllime financiare ose ndonjë përfitim tjetër.

## 3.0 PARIMET E PËRGJITHSHME

Në rast të një konflikti në mes të interesit personal dhe interesit të përgjithshëm të KOSTT, punëtori duhet të veprojë në pajtim me interesin e përgjithshëm të KOSTT, pra punëtori nuk ka të drejtë që interesin e tij privat ta vë para interesit të përgjithshëm.

Punëtori duhet të kryej detyrat e tij në pajtim me ligjin dhe kodin e sjelljes dhe etikës me ndershmëri, ndërgjegje dhe paanshmëri, që të ruajë autoritetin e tij dhe të kompanisë. Punëtori përgjigjet personalisht për veprimet e tij gjatë ushtrimit të detyrës në të cilën është emëruar.

Punëtori nuk ka të drejtë të shfrytëzojë pozitën e tij për përfitim të kundërligjshëm për vete apo për të tjerët.



	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 5 nga 13</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>		<i>Sektori: Personeli</i>

Gjatë ushtrimit të detyrës punëtori nuk ka të drejtë të krijojë marrëdhënie varësie nga persona tjerë që do të mund të ndikojnë në paanshmërinë dhe shprehjen e vullnetit të lirë në vendimmarrje.

Për punën që kryen në pozitën e tij punëtori nuk ka të drejtë të pranojë apo kërkojë shpërblim tjetër, përveç kompensimit që i lejohet në bazë të dispozitave ligjore në fuqi.

Punëtori nuk duhet të lejoj që interesat e tij private të bien në konflikt me pozitën e tij dhe ai duhet të shmang konfliktin e interesit pavarësisht nëse ai është real, apo i mundshëm.

Gjatë ushtrimit të detyrave të tij punëtori duhet të veprojë me transparencë.

#### **4.0 APLIKIMI I POLITIKËS**

##### **4.1 Punëtorët e KOSTT**

Politika mbi konfliktin e interesit aplikohet për të gjithë punëtorët e KOSTT të cilët mund të ndërhyjnë ose potencialisht mund të ndërhyjnë në cilindo funksion të KOSTT.

##### **4.2 Aplikimi për Bordin e Drejtorëve**

Politika dhe rregullat mbi konfliktin e interesit aplikohen edhe për drejtorët në Bordin e Drejtorëve në harmoni me Ligjin, vendimet e institucioneve përkatëse shtetërore dhe akteve tjera të aplikueshme.

Konflikti i interesit për drejtorët e Bordit të Drejtorëve mund të paraqitet në rastet kur një drejtor i BD gjendet në situatë kur vjen në pyetje lojaliteti dhe sinqeriteti i tij i plotë për interesin më të mirë të KOSTT. Për këtë kjo Politikë e ka qëllimi mbrojtjen e drejtorëve të BD nga përfshirja e mundshme në situata të konfliktit të interesit.

Drejtorët e BD të KOSTT duhet të ushtrorjnë detyrat e tyre në harmoni me ligjin në mirëbesim dhe ti mënjanojnë çdo aktiviteti të konfliktit të interesit i cili paraqitet dhe në rast të situatës së tillë duhet ta zbulojnë atë konflikt në BD dhe nuk duhet të votojnë ose ndikojnë në marrjen e vendimit i cili është çështje e konfliktit të interesit.

Drejtorët e BD të KOSTT duke pasur parasysh vendimet e Bordit në momentin kur ata janë të vetëdijshëm se janë në situatë të konfliktit të interesit duhet menjëherë ta përjashtojnë veten nga vendim marrja e çështjes si dhe nuk duhet të marrin pjesë në diskutimin dhe votimin e çështjes. Kjo situatë do të notifikohet në procesverbalin e mbledhjes.

#### **5.0 PËRGJEGJËSIA**

##### **5.1 Përgjegjësia e punëtorëve**

Të gjithë punëtorët e KOSTT kanë përgjegjësi dhe duhet të jenë të vetëdijshëm mbi konfliktin e mundshëm të interesit. Situatat e tilla të konfliktit të interesit duhet të menaxhohen me kujdes për të siguruar se çfarëdo konflikti i interesit nuk do të ndikoi në



	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 6 nga 13</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>		<i>Sektori: Personeli</i>

standardet mbi besimin publik dhe çdo aktivitet tjetër i ndërlidhur me KOSTT si kompani publike.

Punëtorët janë të detyruar të kryejnë detyrat e tyre me ndërgjegje, me profesionalizëm, pa diskriminim apo privilegje për veten apo për ndonjë person tjetër, si dhe me respektin e duhur për liritë dhe të drejtat e njeriut dhe dinjitetin njerëzor.

Është rregull e përgjithshme që punëtori ta përjashtoi veten nga aplikimi, procedimi, dosjet, kontrollimi ose çfarëdo çështje tjetër e cila mund ta përfshijë atë në ndonjë interes financiar, ose marrëdhënie e cila mund ta bie në pyetje paanësinë e tij.

Është përgjegjësi individuale e secilit punëtor për të qenë i informuar dhe familjar me politikën mbi konfliktin e interesit dhe rregullat e kësaj politike.

Punëtori ka përgjegjësi:

- a) Duke marrë parasysh interesin e tij/saj të përcaktoi nëse situata e tillë është ose nuk është konflikt, a mundet me arsye të konsiderohet konflikt ose potencialisht mund të paraqet konflikt të interesit me detyrat ose përgjegjësitë e punësimit të tij/saj në KOSTT.
- b) Të deklaroi konfliktin e interesit në harmoni me këtë politikë.
- c) Të deklaroi pranimin e dhuratave me vlera më të larta se 25 euro. Personi zyrtar nuk mund të pranojë dhurata vlera e përgjithshme e të cilave kalon mbi 500 euro në vit.
- d) Të përkrahë dhe konsultohet me menaxherin përkatës lidhur me konfliktin e interesit të definuar me këtë politikë.

## 5.2 Menaxhmenti

Në momentin kur Drejtori i Departamentit, gjegjësisht Menaxheri i Zyrës apo Sektorit përkatës e ka informatën lidhur me ndonjë konflikt të mundshëm të interesit duhet ti ndërmerret të gjitha masat për të siguruar se përfshirja e punëtorit në konfliktin e interesit do të shmanget/mënjanohet, gjegjësisht anulohet ose minimizohet.

Drejtori, gjegjësisht Menaxheri përkatës do ti ndërmerret të gjithë hapat për menaxhimin ose zgjidhjen e konfliktit të interesit për të cilin është informuar. Menaxhmenti janë fuqishëm të inkurajuar të kërkojnë udhëzime nga departamenti i BNJ lidhur me menaxhimin, gjegjësisht zgjidhjen e konfliktit të interesit të cilin e ka zbuluar vetë punëtori ose në ndonjë formë tjetër e ka marrë informatën.

Përgjegjësi e Menaxhmentit është:

- a) Të vlerësoj, diskutoi dhe raportoi konfliktin e interesit të zbuluar nga punëtori.
- b) Të mbaj evidencë për rastet e situatave të konfliktit të interesit në kuadër të përgjegjësisë së tij.
- c) Të ruaj konfidencialitetin e situatave të konfliktit të interesit për të cilat është në dijeni.
- d) Të veproi në harmoni me kërkesat ligjore për konfliktin e interesit.

## 5.3 Përgjegjësia e Burimeve Njerëzore

Departamenti i Burimeve Njerëzore është përgjegjës për të siguruar zbatimin e kësaj politike dhe për të siguruar se kjo politikë administrohet në mënyrë korrekte dhe konsekuente. BNJ kohë pas kohe do të informojnë Menaxhmentin me çështjet lidhur me këtë politikë.



	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 7 nga 13</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>		<i>Sektori: Personeli</i>

Departamenti i BNJ e administron këtë politikë dhe nëse e shih të nevojshme mund të lëshoi instruksione të posaçme lidhur me implementimin e saj.

Është përgjegjësi e Departamentit të BNJ ti informoi të gjithë punëtorët me këtë politikë, rregullat e kësaj politike dhe obligimet të cilat dalin nga kjo politikë. Gjithashtu Departamenti i Burimeve Njerëzore e promovon këtë politikë për të siguruar se të gjithë punëtorët e KOSTT janë të informuar dhe të vetëdijshëm lidhur me obligimet të cilat dalin nga kjo politikë.

## 6.0 SITUATAT E KONFLIKTIT TË INTERESIT

### 6.1 Pranimi i dhuratave

Dhurata në harmoni me këtë politikë konsiderohet diçka e cila ka një vlerë monetare ose ndonjë privilegje tjetër e cila mund të vjen si rezultat i raporteve të biznesit të një anëtari të stafit me ndonjë etnitet jashtë KOSTT.

Stafi i KOSTT do të sillen me integritet, paanësi, sinqeritet, ti ruajnë standardet më të larta profesionale gjatë tërë kohës së punësimit në KOSTT si dhe mos ta bien veten në pozitë të konfliktit në mes të pozitës së tij dhe interesit personal privat, prandaj edhe qëllimi i kësaj politike është të asistoi stafin në respektimin e saj.

Stafi i KOSTT ose ndonjë anëtar i ngushtë i familjes së tij nuk kanë të drejtë të pranoi asnjë lloj të dhuratës, mikpritje në formën e drekave të shtrenjta, udhëtime ose pushimit të paguar dhe çdo lloj forme tjetër e cila mund të konsiderohet si shtytje për të bërë ose për të mos bërë diçka në kapacitetin e tij zyrtar, apo përfitime të tjera në lidhje me ushtrimin e detyrës së tyre.

Dhurata në harmoni me këtë politikë konsiderohen ato dhurata të cilat merren nga personat si vijon:

- a. Personat të cilët marrin përfitim ose ndonjë shërbim nga kompania;
- b. Çdo person ose organizatë e cila performon ose mund të performoi ndonjë shërbim me kontratë me kompaninë, dhe
- c. Personat të cilët janë në pozitë për të pasur ndonjë përfitim nga veprimi i çdo punëtori në kompani.
- d. Çdo person ose institucion i cili në çfarëdo forme mund të ndikoi në paanësinë e vendimit ose shërbimin me pranimin e dhuratës.

Individët në raste të caktuara mund të pranojnë ndonjë dhuratë simbolike, dhurata formale dhe dhurata të rastit në vlerë të vogël nga ndonjë person ose etnitet, refuzimi i të cilit mund të konsiderohet si ofendim. Në rastet tjera dhurata e tillë duhet të refuzohet duke i shpjeguar dhuruesit se politika e kompanisë nuk e lejon një gjë të tillë. Në rastet kur dhurohet një dhuratë e vlerës së madhe në emër të KOSTT ajo lajmërohet dhe konsiderohet si pronë e kompanisë.



	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 8 nga 13</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>		<i>Sektori: Personeli</i>

## 6.2 Punësimi dhe angazhimi jashtë kompanisë

Konsiderohet se punëtorët në cilësinë e punëtorit të përhershëm si primare e kanë punësimin në KOSTT. Çdo aktivitet jashtë punës nuk duhet të ndërhyjë në aftësitë për përfundimin e punës së tyre në KOSTT.

Punëtori i cili dëshiron të punoi, gjegjësisht angazhohet në ndonjë aktivitet jashtë KOSTT ka për obligim që atë punë/aktivitet ta lajmëroi te Drejtori i Departamentit përkatës.

Konsiderohet si konflikt i interesit çdo punësim i cili bëhet jashtë dispozitave të përcaktuara me ligj dhe dispozitave të përcaktuara në pikën 12.11 të Manualit të punëtorëve të KOSTT.

## 6.3 Shfrytëzimi i lokaleve, asetëve dhe informatave të kompanisë

Shfrytëzimi i paautorizuar i burimeve të kompanisë si: lokaleve, asetëve, informatave konfidenciale, dokumenteve, punëtorëve të KOSTT me qëllim të arritjes së ndonjë përfitimi financiar ose ndonjë përfitimi tjetër për qëllime private nuk është i lejuar dhe konsiderohet konflikt i interesit.

## 6.4 Shfrytëzimi i pozitës për ndikim te të tjerët

Shfrytëzimi i pozitës për të ndikuar te të tjerët ose për përfitime materiale konsiderohet konflikt i interesit.

## 6.5 Aktiviteti politik

KOSTT është kompani publike e pavarur dhe nuk do të inkurajoi asnjë aktivitet dhe ndikim politik ose përfshirje në aktivitet politik gjatë orarit të punës. Aktiviteti politik i punëtorëve rregullohet me pikën 12.9 në Manualin e punëtorëve të KOSTT.

## 6.6 Situatat tjera të konfliktit të interesit

Në praktikë mund të paraqiten edhe situata tjera të konfliktit të interesit të cilat nuk mund të parashikohen me këtë politikë, por secili punëtor i cili mund të paraqitet në një situatë të tillë, ose dyshon se gjendet në situatë të tillë duhet të veprimi në harmoni me rregullat e përcaktuara me këtë politikë.

## 7.0 PROCEDURA

### 7.1 Lajmërimi/raportimi i konfliktit të interesit

Punëtori duhet ti kryej detyrat e tij me paanësi gjatë tërë kohës. Çdo konflikt i interesit real ose i supozuar në përgjithësi mund të vjen nga interesi financiar ose marrëdhënia e punëtorit me ndonjë person, kompani, institucion ose entitet tjetër. Është obligim i punëtorit ta zbuloi çdo konflikt të interesit real ose të supozuar i cili mund të paraqitet në mes të detyrave të tij në KOSTT dhe interesit personal.

Gjithashtu punëtori ka përgjegjësi të parandaloi dhe mënjanoi çdo konflikt të interesit real ose të supozuar dhe ti ndërmerri të gjitha hapat e nevojshme për eliminimin e tij nga çdo konflikt.



	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 9 nga 13</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>		<i>Sektori: Personeli</i>

Secili punëtor ka përgjegjësi ta zbuloi çdo konflikt të interesit në kohën e fillimit të punësimit të tij ose në baza vjetore. Punëtori duhet ta zbuloi konfliktin e interesit te drejtori, gjegjësisht menaxheri i tij menjëherë pasi që ai të shfaqet ose supozohet se mund të shfaqet, dhe në këtë mënyrë drejtori ose menaxheri mund ti ndërmerr të gjitha hapat që të siguroi se përfshirja e punëtorit në çështjen e cila është konflikt i interesit mund të eliminohet ose minimizohet.

Nga Drejtori, gjegjësisht Menaxheri pritet ti ndërmerr të gjitha hapat e nevojshëm për ta menaxhuar ose zgjedhur çdo konflikt i cili ka arritur në vëmendjen/dijeninë e tij.

Drejtori, gjegjësisht menaxheri gjithmonë janë të inkurajuar të kërkojnë këshilla ose udhëzime nga BNJ lidhur me mënyrën më të mirë për menaxhimin ose zgjidhjen e konfliktit real ose të supozuar i cili është zbuluar te ai nga punëtori.

Në përgjithësi si rregull e përgjithshme, punëtori duhet ta diskualifikoi veten nga çdo procedurë, dosje, auditim ose çdo çështje tjetër e cila e përfshinë një entitet me të cilin ai, ose anëtari i familjes (bashkëshortët, bashkëshortët jashtëmartesor, prindërit dhe fëmijët me të cilët jeton në bashkësi familjare) ka interes financiar, ose nëse ai ka marrëdhënie të tillë e cila mund ta bie në pyetje paanësinë e tij.

Në disa situata pas zbulimit të konfliktit të interesit të bërë nga punëtori, drejtori ose menaxheri i tij mund të përfundoi se detyrat ose përgjegjësitë e punëtorit në raport me çështjen nuk paraqesin konflikt financiar ose çfarëdo konflikti tjetër me te, prandaj drejtori/menaxheri mund të zgjedhin mënyra tjera për ta menaxhuar atë konflikt të supozuar të interesit, duke e monitoruar personalisht ose duke e caktuar ndonjë punëtorë tjetër ta rishikoi, gjegjësisht monitoroi punën e tij. Pas monitorimit, drejtori/menaxheri duhet të rekomandoi dhe siguroi se punëtori nuk është në pozitë që të ndikoi në vendimin e çështjes.

Drejtori, gjegjësisht menaxheri duhet ta dokumentoi diskutimin me punëtorin lidhur me vendimin e marrë në raport me konfliktin e interesit real ose të supozuar si dhe arsyet mbi veprimin e ndërmarë.


Çdo punëtor i cili është përfshirë në situatën e konfliktit të interesit real ose të supozuar duhet të:

- a) Zbuloi konfliktin e interesit te drejtori ose menaxheri i tij;
- b) Mënjanoi konfliktin e interesit ose kur ajo nuk është e mundshme ta menaxhoi konfliktin ose minimizoi;
- c) Dokumentoi zbulimin e konfliktit në raport me konfliktin real ose të supozuar;

## **7.2 Lajmërimi i dënimeve dhe përgjegjësiive penale private**

Secili punëtor i KOSTT i cili është shpallur fajtor dhe është dënuar për veprë penale e paraparë me Kodin Penal ose veprë e paraparë me ndonjë Ligj tjetër dhe e cila ka elemente të veprës penale e kryer gjatë orarit të punës ose jashtë saj menjëherë duhet të raportohet te Menaxheri i Personelit i cili pastaj do ti ndërmerr të gjitha veprimet e lidhura me rastin.



	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 10 nga 13</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>		<i>Sektori: Personeli</i>

### **7.3 Raportimi i shkeljes së Politikës mbi konfliktin e interesit**

Në rastet kur një punëtor i KOSTT ka informata mbi shkeljen e Politikës mbi konfliktin e interesit nga ndonjë punëtor tjetër, menaxher ose drejtor ka për obligim të raportoi shkeljet për arsye se duhet të ndërmerren hapat e duhur për ta adresuar çështjen.

Asnjë veprim nuk do të ndërmerret nga KOSTT kundër ndonjë punëtori i cili e ka raportuar shkeljen dhe gjithmonë kur ajo është e mundur emri i punëtorit i cili e ka raportuar, gjegjësisht dhënë informatën do të mbahet konfidencial dhe në asnjë dokument ose dosje duke e përfshirë edhe dosjen e tij personale emri i tij nuk do të vendoset.

Ky raportim dhe dokumentet mbi shkeljen e politikës dhe rregullave mbi konfliktin e interesit ruhen dhe janë konfidenciale. Në raste të caktuara ato shënime do të jepen Auditorit me kërkesën e tij, por gjithmonë duhet të bëhet me dije se ato janë dokumente konfidenciale dhe konfidencialiteti i tyre duhet të ruhet.

Këto dokumente gjithashtu mund të jepen edhe organeve hetuese, gjyqësore dhe institucioneve tjera në rast se kërkohen zyrtarisht dhe shërbejnë për hetimin e ndonjë rasti i cili ka të bëjë me shkeljen e ligjit ose situata tjera të arsyeshme.

## **8.0 PËRJASHTIMI NGA RREGULLAT MBI KONFLIKTIN E INTERESIT**

### **8.1 Bordi i Drejtorëve**

Bordi i Drejtorëve për Zyrtarët e kompanisë mundet që në rrethana të caktuara dhe të jashtëzakonshme kur është në pyetje interesi i kompanisë dhe dëmi i mundshëm është shumë i vogël në krahasim me interesin e kompanisë të bëjë përjashtimin e politikës mbi konfliktin e interesit ose ndonjë pjese të saj.

### **8.2 Kryeshefi Ekzekutiv**

Kryeshefi Ekzekutiv mundet në rrethana të caktuara të jashtëzakonshme kur është në pyetje interesi i kompanisë dhe dëmi i mundshëm është shumë i vogël në krahasim me interesin e kompanisë për Zëvendës Kryeshefat Ekzekutiv, Drejtorët e Departamenteve, Menaxherët e Zyrave, Menaxherët e Sektorëve si dhe për punëtorët e tjerë të bëjë përjashtimin e rregullave mbi konfliktin e interesit ose ndonjë pjese të saj.

## **9.0 ÇËSHTJET E NDËRLIDHURA ME KONFLIKTIN E INTERESIT**

### **9.1 Deklarata mbi konfliktin e interesit**

Punëtorët në pozita menaxheriale me rastin e nënshkrimit të kontratës së punësimit duhet ta plotësojnë dhe nënshkruajnë edhe deklaratën mbi konfliktin e interesit, ndërkaq punëtorët në pozitat jo menaxheriale do ta nënshkruajnë deklaratën mbi konfliktin e interesit në rast se ai konsideron se ka indikacione se ai konflikt ekziston ose mund të paraqitet.



	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 11 nga 13</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>		<i>Sektori: Personeli</i>

Punëtorët në pozita menaxheriale gjithashtu së bashku me kontratën e punës dhe deklaratën mbi konfliktin e interesit do ta marrin edhe një kopje të rregullave mbi konfliktin e interesit për t'u njoftuar me ato rregulla.

Deklaratën mbi konfliktin e interesit duhet ta nënshkruajnë edhe punëtorët tjerë në raste të caktuara kur ajo paraqitet e nevojshme.

Nënshkrimi i deklaratës mund të kërkohet edhe nga kontraktorët, operatorët ekonomik ose personat tjerë të cilët kanë interes dhe paraqitet e nevojshme nënshkrimi i deklaratës.

Kjo deklaratë mbi konfliktin e interesit do të aplikohet edhe te operatorët ekonomik, kontraktorët si dhe personat tjerë jashtë KOSTT të cilët kanë qasje në informata të ndjeshme dhe të cilat janë të mbrojtura me ligj.

Gjithashtu deklarata mund të aplikohet edhe për punëtorët tjerë për situata të caktuara në punë, në pozita të caktuara të punës, si te pagat, projektet, prokurim etj. konform Politikave dhe Manualit të punëtorëve.

KOSTT mund ta përpiloj listën e pozitave të punës të cilat do të nënshkruajnë edhe Deklaratën e konfliktit të interesit.

## **9.2 Shkelja e rregullave të konfliktit të interesit**

Çdo punëtor i KOSTT është i obliguar të veprimi në harmoni me rregullat mbi konfliktin e interesit të përcaktuara me Ligj, këtë Politikë dhe Politikat tjera relevante të KOSTT.

Kundër të gjithë atyre të cilët i shkelin këto rregulla do të ndërmerret veprimi disiplinor në harmoni me Kodin Disiplinor.

## **9.3 Mbajtja e evidencave/rekordeve**

Kur paraqiten situatat e konfliktit të interesit dhe kur personi i përfshirë në atë konflikt e lajmëron personin përgjegjës duhet të mbahet evidenca zyrtare mbi: situatën e konfliktit të interesit, natyra e atij konflikti si dhe veprimi eventual i ndërmarrë lidhur me atë çështje të konfliktit të interesit.

Në rast se situata e konfliktit të interesit paraqitet në mbledhje të Bordit të drejtorëve, ndonjë mbledhje të komisioneve të BD, Komisioneve tjera, mbledhje të Menaxhmentit, atëherë ajo situatë regjistrohet dhe evidentohet në procesverbalin e asaj mbledhje.

Evidencat e konfliktit të interesit do të mbahen edhe në regjistër të Burimeve Njerëzore në Sektorin e Personelit në dosjen personale të punëtorit, duke e pasur në konsideratë privatesinë e punëtorit dhe konfidencialitetin e informatave. Këto informata gjithashtu mund të zbulohen vetëm në harmoni me ligjin dhe politikat e KOSTT.

	<b>POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT</b>	<b>PO-BNJ-065</b>
	<i>ver. 1.0</i>	<i>faqe 11 nga 11</i>
<i>Departamenti: Burimet Njerëzore</i>	<i>Sektori: Personeli</i>	

## **BURIMET DHE DOKUMENTET**

### **9.4 Burimet**

Nr.	Emri i dokumentit
1.	Ligji për parandalimin e konfliktit të interesit në ushtrimin e funksionit publik, Ligji Nr. 04/L-051, 2011
2.	Ligji për deklarimin, prejardhjen dhe kontrollin e pasurisë të zyrtarëve të lartë publik dhe deklarimin, prejardhjen dhe kontrollin e dhuratave për të gjithë personat zyrtar, Ligji Nr. 04/L-050, 2011 Ligji Nr. 04/L -228, 2014 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit Nr.04/L-50, 2011 për deklarimin, prejardhjen dhe kontrollin e pasurisë të zyrtarëve të lartë publik dhe deklarimin, prejardhjen dhe kontrollin e dhuratave për të gjithë personat zyrtar
3.	Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale, Ligji Nr. 03/L-172-2010
4.	Manuali i punëtorëve, 2014 si dhe plotësimet e ndryshimet 2018
5.	Kodi i Sjelljes dhe Etikës, 2007

### **9.5 Dokumentet dhe formularët**

Rregullat mbi konfliktin e interesit

Deklarata mbi konfliktin e interesit