

PLANI I INTEGRITETIT

PËR

**INSPEKTORATIN SHTETËROR TË PUNËS DHE
SHËRBIMEVE SHOQËRORE**

2023 - 2025

Miratuar me urdhrin nr. 151, datë 25.09.2023

të Kryeinspektorit të ISHPSHSH-së

Përmbajtja

1. PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

- 1.1 Përshkrim i shkurtër për institucionin
- 1.2 Baza ligjore dhe materiale referuese
- 1.3 Ngritja e Grupit të Punës
- 1.4 Koncepti “Integritet”
- 1.5 Informacion i shkurtër mbi Planin e Integritetit
- 1.6 Plani i Integritetit për Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Shëbimeve Shoqërore

2. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE

- 2.1 Identifikimi dhe vlerësimi i risqeve
- 2.2 Veprimtaria brenda institucionit

3. RISQE TË PËRGJITHSHME

- 3.1 Risqet lidhur me konfliktin e interesit
- 3.2 Risqet lidhur me informimin
- 3.3 Risqet lidhur me transparencën
- 3.4 Risqet lidhur me etikën
- 3.5 Risqet lidhur me korrupsionin

4. PLANI I VEPRIMIT

- 4.1 Përmbledhje
- 4.2 Monitorimi

1. PROCESI I HARTIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT

1.1 Përshkrim i shkurtër për institucionin

Struktura organizative e Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) është përcaktuar nëpërmjet Urdhrit nr. 156, datë 24.11.2020 të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore” dhe ky institucion ushtron funksionet administrative në bazë të Urdhrit nr. 165, datë 13.09.2021 “Për miratimin e Rregullores së Brendshme të organizimit dhe funksionimit të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore”.

Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore ka për mision kontrollin, konstatimin, këshillimin, njoftimin, formimin, zbutjen e konflikteve, parandalimin dhe sanksionimin, si dhe garantimin e respektimit të kërkesave ligjore në fushën e legjislacionit të punës dhe të atij të shërbimeve shoqërore.

Për përmbushjen e misionit, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, kryen detyrat e mëposhtme:

1. Kontrollon të gjitha subjektet juridike dhe fizike për zbatimin e legjislacionit të punës dhe të shërbimeve shoqërore.
2. Jep informacion dhe këshilla teknike punëdhënësve dhe punëmarrësve për zbatimin e legjislacionit të Punës dhe të shërbimeve shoqërore.
3. Regjistron dhe heton aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale.
4. Bashkëpunon me institucione të tjera në drejtim të shkëmbimit të informacionit, kontrolleve të përbashkëta, përmirësimin e sistemit të raportimit të statistikave nëse është e nevojshme.
5. Vë në dijeni organet kompetente për mangësitë dhe abuzimet, që nuk mbulohen në mënyrë të veçantë nga dispozitat ligjore në fuqi, si dhe të propozojë mjetet dhe instrumentet e nevojshme për përmirësimin e gjendjes.
6. ISHPSHSH-ja në nivel qendror është përgjegjëse, për të gjithë institucionin, duke përfshirë edhe drejtoritë në nivel rajonal, për:
 - i. menaxhimin e burimeve njerëzore, çështjeve ligjore, teknologjinë e informacionit, mirëmbajtjen dhe shërbimet e tjera mbështetëse;
 - ii. përgatitjen dhe zbatimin e buxhetit, mbajtjen e kontabilitetit dhe kryerjen e auditimit të brendshëm.

Administrata e ISHPSHSH-së kryesohet nga Kryeinspektori, si nëpunësi më i lartë civil dhe ka në përbërje Drejtorin në nivel qendror dhe Drejtoritë Rajonale.

1.2 Baza ligjore dhe materialet referuese

1. Ligjin Nr. 9000, datë 30.01.2003 “Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Ministrave”
2. Ligji Nr 152 /2013 “Për Nëpunësin Civil”.
3. Ligji nr. 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratën publike”;
4. Ligji Nr. 10433, datë 16.6.2011 “Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë”
5. Ligji Nr. 9634, datë 30.10.2006 “Për inspektimin e punës”, i ndryshuar me ligjin 57/2017
6. Ligjin Nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i përditësuar.
7. Ligjin Nr. 121/2016, datë 24.11.2016 “Për shërbimet e kujdesit shoqëror në Republikën e Shqipërisë.
8. Legjislacioni në fuqi në fushën e prokurimit publik, auditimit, inspektimit të financave publike etj.
9. Vendimi nr. 516, datë 1.7.2020 i Këshillit të Ministrave “Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 247, datë 20.3.2015 të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e strategjisë ndërsektoriale kundër korrupsionit për periudhën 2015-2020 dhe Miratimin e Planit të Veprimit 2020-2023, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit 2015-2023 e të Pasaportës së Indikatorëve”;
10. VKM Nr. 295, datë 20.3.2013 “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e inspektoratit shtetëror të punës dhe shërbimeve shoqërore”.
11. Urdhri nr. 334, datë 7.10.2020 i Ministrit të Drejtësisë “Për miratimin e metodologjisë së vlerësimit të riskut të integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore”
12. Urdhri nr. 113, datë 13.09.2021 i Ministrit të Financave dhe Ekonomisë “Për miratimin e Rregullores së Brendshme të organizimit dhe funksionimit të ISHPSHSH-së”

1.3 Ngritja e Grupit të Punës

Referuar Planit të Veprimit 2020-2023 të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, Kryeinspektori i ISHPSHSH-së, ka ngritur Grupin e Punës, nëpërmjet Urdhrit nr. 103, datë 09.06.2023 “Për hartimin e Planit të Integritetit për ISHPSHSH-në”, me qëllim realizimin e objektivit “A9-Forcimi i integritetit të nëpunësve publikë”, sipas kërkesës së MD dhe MFE-së, që vjen si rezultat i Rekomandimit të dhënë nga GRECO (Grupi i Shteteve kundër Korrupsionit) në Raportin e Vlerësimit për Shqipërinë.

Grupi i Punës u kryesua nga Zëvendëskryeinspektori i ISHPSHSH-së dhe kishte në përbërje të tij anëtarë të nivelit të ulët drejtues, të drejtorive të ISHPSHSH-së, që kryejnë funksione të ndryshme.

1.4 Koncepti “Integritet”

Integriteti konsiston në përmbushjen e disa karakteristikave për një qeverisje të përgjegjshme dhe përbën një parakusht për ligjshmërinë e veprimeve të qeverisë, në kuadër të luftës kundër korrupsionit.

Sipas dokumentit teknik të Këshillit të Europës për metodologjinë e vlerësimit të riskut, disa nga format e shkeljes së integritetit janë:

- Korrupsioni;
- Përvetësimi, shpërdorimi, devijimi i fondeve publike;
- Trajtimi i qytetarëve në mënyrë të pabarabartë ose të pa drejtë;
- Kërkesat dhe procedurat e tepërta administrative;
- Mosrespektimi i procedurave/respektimi i kërkesave ligjore;
- Mungesa e profesionalizmit gjatë ushtrimit të detyrave;
- Neglizhenca.

Risku i integritetit përbën efektin e pasigurisë për objektivat organizative të institucionit, të shkaktuar nga korrupsioni dhe shkeljet e integritetit, si dhe lidhet me mundësinë e përditshme të ndodhjes së një ngjarjeje me ndikim në integritetin e institucionit.

1.5 Informacion i shkurtër mbi Planin e Integritetit

Plani i Integritetit është një dokument strategjik dhe operativ, i cili i shërben institucionit për identifikimin dhe parandalimin e tërësisë së risqeve, që çenojnë integritetin e institucionit, zyrtarëve dhe nëpunësve publikë. Pra, shërben si një dokument pune, ku përcaktohen masa konkrete për trajtimin e risqeve të integritetit dhe arritjen e objektivave strategjike dhe specifike të institucionit.

Në kuadër të reformave të administratës publike, rezultojnë të rëndësishme forcimi i integritetit dhe miratimi i masave sistematike antikorrupsion. Qëllimi i vlerësimit të riskut është identifikimi i risqeve “të sjelljes” brenda institucionit, që kompromenton aftësinë e tij për të kryer funksionin e shërbimit publik, në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme.

Roli i rëndësishëm që ka Plani i Integritetit përfshin përmirësimin e një sistemi efektiv të menaxhimit të integritetit në institucion, forcimin e llogaridhënies publike dhe transparencës në institucion, forcimin e rezistencës institucionale ndaj çënimeve të integritetit, si dhe planifikimin e menaxhimit të riskut të integritetit.

1.6 Plani i Integritetit për Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore

Për Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Plani i Integritetit u hartua gjatë vitit 2023 dhe sjell efektet deri në vitin 2025 në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit.

Misioni i hartimit të këtij akti është përfshirja e analizës sistematike të riskut, sipas fushës së përgjegjësisë së institucionit, si dhe formulimi i masave të përshtatshme për përmirësimin e performancës së nëpunësve të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, llogaridhënies dhe transparencës së institucionit.

Hartimi i dokumentit është kryer nga Grupi i Punës, mbështetur në Metodologjinë e Vlerësimit të Riskut të Integritetit për qeverisjen qëndrore. Gjatë këtij procesi, janë angazhuar dhe kanë kontribuar të gjitha strukturat e brendshme të ISHPSHSH-së, për atë që mbulon fusha e tyre e përgjegjësisë.

Me qëllim përgatitjen e materialit, u përcaktua një plan pune, i cili përfshinte çështje si:

- Organizimi i takimeve
- Evidentimi i problematikave kryesore dhe risqeve bazë të integritetit të institucionit;
- Informimi i drejtorive për mbledhjen, përpunimin e administrimin e të dhënave/informacioneve në lidhje me risqet e integritetit, sipas fushës së përgjegjësisë së tyre;
- Dhënia e udhëzimeve orientuese;
- Koordinimi i kontributit të drejtorive në lidhje me identifikimin e risqeve të përgjithshme si ato të konfliktit të interesit, shkeljes së Kodit të Etikës dhe transparencës, informimit.
- Përpunimi i të dhënave të përfituara nga identifikimi, vlerësimi dhe trajtimin i risqeve të integritetit;
- Nxjerrja e konkluzioneve, rekomandimeve.

2. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE

2.1 Identifikimi dhe vlerësimi i risqeve

Për identifikimin dhe vlerësimin e risqeve apo ngjarjeve të shkeljes së integritetit, është trajtuar dhe harmonizuar kontributi i strukturave të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, sipas fushës së tyre të përgjegjësisë, duke u përqëndruar më së shumti tek identifikimi i faktorëve, burimeve, ndikimit dhe shkaktarëve. Gjithashtu, është mbajtur në konsideratë vlerësimi i risqeve, për të kuptuar mundësinë e ndodhjes së ngjarjeve të papërshtatshme.

Gjatë kësaj faze, Grupi i Punës i kushtoi vëmendje aspekteve ligjore dhe rregullatore të institucionit, duke u bazuar në çështje të tilla si analiza, intervista, bashkëbisedime, mbledhje informacionesh dhe koordinime, përfshirë edhe specifikën/profilin e subjekteve objekt inspektimi, sikurse janë ofruesit e shërbimeve të kujdesit shoqëror të cilët funksionojnë në treg jo për qëllime fitimprurëse, por në bazë të profesionalizmit dhe ndërgjegjësimin social.

2.2 Veprimtaria brenda institucionit

Bazuar në strukturën organizative aktuale të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, është arritur të formulohet një kuadër i përgjithshëm rregullator, sipas përgjegjësive dhe funksioneve që mbulojnë drejtoritë e këtij institucioni. Analiza e detajuar është kryer për fushat e veprimtarisë që kërkonin vlerësim për shkak të ekspozimit ndaj risqeve.

Për sa i përket funksioneve të drejtimit të institucionit, referohet tek legjislacioni në fuqi, për normat e sjelljes dhe etikës, për ruajtjen e figurës së pastër të nëpunësve të ISHPSHSH-së, gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre.

Ky seksion i Planit të Integritetit i dedikohet identifikimit, vlerësimit dhe trajtimit të risqeve, për drejtoritë në nivel qendror apo rajonal të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, të cilat veprojnë aktualisht, që kryejnë/mund të kryejnë funksione/detyra të ngjashme.

Drejtoria e Inspektimit të Punës

Detyrat e kësaj drejtorie lidhen me menaxhimin dhe mbikqyrjen e të gjithë procesit të inspektimit të punës, për të siguruar zbatimin e dispozitave ligjore që mbulojnë fushën e punës. Kjo drejtori siguron dhe promovon një kulturë parandaluese në drejtim të sigurisë dhe shëndetit në punë, për të pasur vende pune të sigura, të shëndetshëm e produktive, si dhe analizon të dhënat e inspektimit të punës që dalin nga procesi i inspektimit të punës sipas llojit të aktiviteteve ekonomike, duke orientuar planifikim të inspektimeve mbi bazë rrisht për drejtoritë rajonale. Gjithashtu, mban marrëdhënie me publikun, adreson problemet dhe ankesat, aksidentet në punë dhe çështjet e marrëdhënive të punës dhe të sigurisë e shëndetit në punë sipas strukturave përkatëse duke u siguruar që çështjet të trajtohen në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Nga analiza e kryer, nuk rezultojnë risqe të lidhura me funksionet që kryen drejtoria, të cilat shtjellohen më poshtë:

Spektori i Analizës së Riskut mbikqyr dhe jep orientime mbi procesin e programimit të inspektimit të punës për nivelin rajonal, si dhe në tërësi për gjithë strukturën inspektuese duke siguruar realizimin e detyrave dhe objektivave të ngarkuara nga legjislacioni dhe strategjitë sektoriale dhe nënsektoriale. Rishikimi i vazhdueshëm i faktorëve që përbëjnë rrisht për një subjekt inspektimi, në varësi të dinamikës së zhvillimit legjislativ, prioritetive, historikut, planeve të punës etj, kërkon trajnim të vazhdueshëm të nëpunësve koherencë për kryerjen me efikasitet të detyrës.

Spektori i Mbikqyrjes së Marrëdhënive të Punës mbikqyr procesin e inspektimit në punë në nivel rajonal lidhur me marrëdhëniet e punës, produktivitetin dhe cilësinë e inspektorëve të punës. Ndjek dhe trajton ankesat që paraqiten pranë institucionit. Duke qenë se marrëdhëniet e punës janë marrëdhënie njerëzore dhe si të tilla të ndjeshme e njëkohësisht të ndërlikuara për tu provuar, është e rëndësishme studimi i çështjeve sidomos të ankesave, rast pas rasti dhe ndarja e praktikave të mira, me qëllim të uniformitetit të zgjidhjeve të rasteve të ngjashme.

Sektori i Mbikqyrjes së Sigurisë dhe Shëndetit në Punë mbikqyr procesin e inspektimit në punë në nivel rajonal për efektivitetin dhe cilësinë e inspektorëve të punës në zbatim të Ligjit të Sigurisë e Shëndetit në Punë e VKM të dala në zbatim të tij. Trajtimi i rasteve të aksidenteve kërkon shpesh herë suportin dhe udhëzimin e nëpunësve të drejtorisë qendrore dhe të bashkëpunimit me institucione të tjera që janë të përfshirë në një hetim aksidenti. Trajnime të vazhdueshme, bashkëpunin ndërinstitucional dhe ndarje praktikash të mira rekomandohen të zhvillohen me tematikën e sigurisë dhe shëndetit në punë, për kryerjen e detyrës me profesionalizëm.

Sektori i Statistikës Përpunon të dhënat statistikore të inspektimit, sipas standardeve Europiane dhe Konventave të ILO-s. Përpunon dhe analizon të dhënat statistikore që dalin nga procesi i inspektimit nga të gjitha degët rajonale për marrëdhëniet e punës dhe sipas llojit të aktiviteteve ekonomike. Rekomandohet dhënia e asistencës teknike për inspektorët e punës për plotësimin dhe raportimin e tabelave statistikore, në përputhje me legjislacionin e punës për një efikasitet sa më të lartë të mbledhjes dhe raportimit të statistikave zyrtare. Bashkëpunim me Inspektoratin Qendror për zhvillimin e rolit statistikor në poralin e-inspektimi.

Duke qenë drejtori në nivel qendror që kryen rolin e mbikqyrjes, me urdhër të Kryeinspektorit inspektorët e kësaj drejtorie bëhen pjesë e grupeve të inspektimit në terren për çështje që kërkojnë një trajtim të specializuar, si rastet e ankesave të përsëritura apo të aksidenteve me pasoja të rënda. Në këto raste mbartet risku që do të trajtohet për inspektorët në nivel rajonal. Punonjësit e ISHPSHSH-së në tërësi dhe të kësaj Drejtorie në vecanti duhet të synojnë përmirësimin dhe thellimin e njohurive të tyre në mënyrë të vazhdueshme për rritjen e kapaciteteve dhe zhvillimin e aftësive profesionale për përmirësimin e shërbimit ndaj komunitetit. Aftësitë dhe eksperiencat profesionale të përfituara duhet të vihen në funksion të zbatimit të detyrave dhe përmirësimit të cilësisë së punës.

Drejtoria e Inspektimit të Standarteve të Shërbimeve Shoqërore

Drejtoria e Inspektimit të Standarteve të Shërbimeve Shoqërore funksionon në nivel qendror dhe ka përgjegjësi të kontrollojë dhe të verifikojë respektimin e kërkesave ligjore në fushën e shërbimeve të kujdesit shoqëror. Ajo ka si detyrë kryesore kontrollin e subjekteve, (publik dhe jopublik), të cilët ofrojnë shërbime të kujdesit shoqëror. Marrëdhënja e Drejtorisë me këto subjekte është një marrëdhënjë formale dhe proceduriale, bazuar në legjislacionin për Inspektimin dhe në Rregulloren e ISHPSHSH-së.

Nga analiza e kryer, nuk rezultojnë risqe të lidhura me funksionet që kryen drejtorja, të cilat shtjellohen më poshtë.

Fusha e kujdesit shoqëror është një fushë e veprimtarisë jofitimprurëse, humanitare. Ato janë veprimtari në mbështetje të individëve në nevoja dhe kriza social-ekonomike, të cilët e përfitojnë përkujdesin falas. Në tërësinë e ofruesve të shërbimeve të kujdesit shoqëror ekziston një numër shumë i vogël subjektësh, (më pak se 20), të cilat janë iniciativa biznesi, pra që kryejnë veprimtari fitimprurëse.

Subjektet jopublikë që janë objekt kontrolli nga Inspektorët e Drejtorisë, janë kryesisht organizata dhe misione fetare, fondacione ndërkombëtare apo kombëtare. Këto subjekte kanë ndërgjegjësim dhe informacion në nivel të lartë për kërkesat ligjore, gjë që nuk përbën shkak për ndërveprime joformale, joetike dhe korruptive. Gjithashtu, si në subjektet publikë dhe në ato jopublikë, inspektorët nuk kanë kompetencë ligjore të auditojnë financimet e shërbimeve.

Drejtorja e Inspektimit të Standarteve të Shërbimeve Shoqërore ka të përcaktuar në metodologjinë e inspektimit, (*me VKM*), të bashkëpunojë dhe u jep informacion organeve të tjera shtetërore dhe ato të qeverisjes lokale në lidhje me veprimtarinë e ofrimit të shërbimeve të kujdesit shoqëror, problematikat e konstatuara dhe masat e lëna për korrigjim. Përveçse drejtëpërdrejt dhe për çdo subjekt, në përfundim të programit të punës për çdo Bashki, në bazë Qarku, Drejtorja i Raporton në Ministrinë përgjegjëse për çështjet sociale dhe titullarit të Bashkisë dhe Qarkut përkatës. Kështu, puna dhe gjurmët e lëna nga Inspektorati janë në vëmëndje të shumë institucioneve.

Për të rritur profesionalizmin, drejtorja ka bërë dhe duhet të bëjë përpjekje të vazhdueshme për forcimin e kapaciteteve të saj, përfshirë rritjen profesionale duke qenë, specifikisht, në marrëdhënje inspektimi me subjekte ndërkombëtare apo vendasase, të cilat kanë aplikuar modele dhe praktika pozitive të shërbimeve shoqërore me profesionalizëm dhe humanizëm.

Drejtorja bashkëpunon me aktorët e tjerë të fushës së përkujdesit social, si shoqëria civile dhe agjensi ndërkombëtare të cilët mbështesin politikatat dhe reformat në fushën e kujdesit social, në drejtim të rritjes së kapaciteteve inspektuese, si edhe duke sjellë në diskutim, në analizë dhe raportim ecurinë e shërbimeve shoqërore, përfshirë edhe propozimet ndryshime në aktet ligjore dhe nënligjore që lidhen me fushën e kujdesit shoqëror.

Drejtorja e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse (ose drejtorja/struktura përgjegjëse për fushën e menaxhimit financiar dhe/ose administrimit të burimeve).

Detyrat e kësaj drejtorie lidhen kryesisht me mbështetjen e veprimtarisë së ISHPSHSH-së, me qëllim mirëadministrimin e burimeve njerëzore, asetëve dhe shërbimeve, si dhe garantimin e burimeve të nevojshme financiare. Nga analiza e kryer, nuk rezultojnë risqe të lidhura me funksionet që kryen drejtorja, për të cilën është bërë një trajtim i detajuar në vijim.

Në lidhje me *veprimtarinë financiare*, nëpunësit mbajnë në konsideratë zbatimin e akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi, për planifikimin e fondeve buxhetore të nevojshme për realizimin e aktiviteteve dhe objektivave të programuara në buxhetin e ISHPSHSH-së. Po kështu, paraqet rëndësi edhe kontabilizimi i të gjitha veprimeve financiare, që përmbajnë detyrime të ISHPSHSH-së. Për sa i përket kryerjes së pagesave, rekomandohet që të vijojnë të njëjtat procedura që ndiqen për pagesat e detyrimeve që rrjedhin nga furnizimi me mallra, shërbime, urdhër shpenzimesh, si dhe po kështu të veprohet për marrjen në ngarkim të vendimeve gjyqësore me objekt dëmshpërblimet.

Për sa i përket *procedurave të prokurimit publik*, vlerësohet e rëndësishme që nëpunësit të tregojnë profesionalizëm veçanërisht për respektimin e kërkesave ligjore lidhur me këtë fushë, si dhe të parandalojnë rastet e konfliktit të interesit, që mund të konstatojnë gjatë punës së tyre në ndërveprim me operatorët ekonomikë. Duke qenë se ISHPSHSH nuk ka në organikën e saj, strukturë për kryerjen e prokurimive publike dhe ato kryhen nga njësia e prokurimit që ngrihet me urdhër të Kryeinspektorit në fillim të çdo viti, është i nevojshëm trajnimi i vazhdueshëm i tyre dhe informimi dhe azhornimi me aktet rregullatore të fushës së prokurimit publik në fuqi.

Burimet njerëzore të ISHPSHSH-së menaxhohen nga një sektor i dedikuar për këtë qëllim, i cili ndjek rekrutimet dhe organizimin strukturor, me qëllim përmirësimin e vazhdueshëm organizativ dhe funksional. Për nëpunësit e angazhuar me këto detyra, konsiderohet mjaft e rëndësishme ndjekja dhe plotësimi i kërkesave ligjore të dosjeve personale të nëpunësve, duke kërkuar në mënyrë periodike pasqyrimi në dosje i vlerësimit të punës së tyre nga drejtorët e drejtorive.

Gjithashtu, nëpunësit që mbulojnë këtë fushë, duhe të bëjnë bëjnë përpjekje të vazhdueshme në lidhje me:

- plotësimin e formularit/aktit të deklarimit të konfliktit të interesit dhe të përpunimit të të dhënave personale, në përputhje me legjislacionin në fuqi, në kohën e punësimit të çdo nëpunësi,
- njohjen e Rregullores së Brendshme nga të gjithë nëpunësit;
- sigurimin e dhënies së mundësisë për çdo nëpunës, për të marrë pjesë në trajnime;
- ruajtjen e integritetit të nëpunësve të lidhur drejtëpërdrejtë me burimet njerëzore;
- ruajtjen e parimit bazë ligjor të konfliktit të interesit, me qëllim parandalimin e tij në zbatim të legjislacionit në fuqi;
- menaxhimin dhe trajtimin e rasteve të ndryshme, në mënyrë objektive dhe të paanshme, në zbatim të legjislacionit për nëpunësin civil.

Në lidhje me *administrimin dhe arkivimin e dokumentacionit* që hyn në institucion apo që shpërndahet sipas rastit në drejtori brenda ISHPSHSH-së, konstatohet se në mënyrë sistematike menaxhohen regjistra, në të cilat reflektohet protokollimi dhe veprimtaria e institucionit, në drejtim të shkresave hyrëse dhe dalëse, si dhe krijimit të fondit arkivor. Në mbeshtetje të ligjit për arkivat bëhet përpunimi tekniko shkencor të dokumentave me afat rruajtje të përkoheshme apo të përhershme. Rekomandohet trajnim i vazhdueshëm lidhur me legjislacionin e fushës.

Çështjet Ligjore.

Menaxhimi i ndjekjes së çështjeve gjyqësore dhe shqyrtimit të ankimit administrativ ka siguruar që të ofrojë mbrojtjen juridike të institucionit në instancat e sistemit gjyqësor, duke ruajtur profesionalizmin, nëpërmjet përgatitjes së mbrojtjes menjëherë pas njoftimit të kërkesë padisë nga gjykata dhe evitimit të kontaktit të mundshëm me palët ndërgjyqëse, që mund të këtë ndikim në përfaqësimin e institucionit. Gjithashtu, vihet re se nuk paraqitet risk për trajtim të diferencuar të ankimeve apo shqyrtimit të praktikave gjyqësore/përmbarrimore, duke qenë se

veprohet brenda afateve të vendosura si kërkesa ligjore. Rekomandohet studimi i jurisprudencës së fushës përkatëse, me qëllim përfaqësim sa më profesional të institucionit.

Për fushat e trajtuara më lart, nuk është identifikuar risk integriteti.

Drejtoria Rajonale të ISHPSHSH-së

Drejtoritë Rajonale të ISHPSHSH janë pjesë përbërëse e strukturës organizative të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore. Ato kanë për mision kontrollin, konstatimin, këshillimin, njoftimin, formimin, zbutjen e konflikteve, parandalimin dhe sanksionimin, si dhe garantimin e respektimit të kërkesave ligjore në fushën e legjislacionit të punës, në nivel rajonal.

ISHPSHSH përbëhet nga 6 Drejtori Rajonale si:

- Tiranë, Rajoni I;
- Vlorë Rajoni II;
- Dibër, Rajoni III ;
- Korçë, Rajoni IV;
- Shkodër, Rajoni V;
- Gjirokastrë, Rajoni VI.

Kryeinspektori i Drejtorisë Rajonale përfaqëson drejtorinë rajonale në marrëdhënie me të tretët në nivel rajoni përkatës dhe është përgjegjës për organizimin, funksionimin, cilësinë dhe efektivitetin e drejtorisë brenda juridiksionit territorial të saj. Gjithashtu është përgjegjës për programin mujor të punës së drejtorisë që drejton, sipas rregullave të miratuara nga Inspektorati Qendror, lëshon autorizimin e inspektimit në përputhje dhe në bazë të programit të miratuar të inspektimit; vendos për shtyrjen e kohëzgjatjes së autorizimit të inspektimit, në përputhje me legjislacionin në fuqi për inspektimin; vendos për zëvendësimin e inspektorëve gjatë procesit të inspektimit sipas ligjit për inspektimin; shqyrton ankimin e veçantë ndaj vendimeve të ndërmjetme për marrjen e masave urgjente të marra nga inspektorët rajonal.

Lidhur më këto detyra, nëpunësi duhet të respektojë rregullat e etikës dhe specifikisht të zbatojë drejt kompetencat e tyre në përputhje me legjislacionin në fuqi duke mos penguar zbatimin e politikave të inspektimit të drejtorisë qendrore, Inspektoratit Qendror dhe autoriteteve të tjera publike, si ministria përgjegjëse për punën. Zhvillimi i një sistemi të automatizuar të programimit të inspektimit në bazë risku do të ndikonte në planifikime efikente.

Sektorët e Inspektimit në Drejtoritë Rajonale përcaktojnë prioritetet për planifikim bazuar në specifikat e sektorit. Përgjegjësi i Sektorit kontrollon zbatimin e legjislacionit në fuqi në të gjitha subjektet që i nënshtrohen inspektimit brenda zonës së miratuar të inspektimit. Monitoron dhe kontrollon rregjistrin e subjekteve të zonës së inspektimit, i cili administrohet nga sektori. Është e rëndësishme për arritjen e qëllimit të përbashkët të inspektimit mbajtja e marrëdhënieve korrekte me subjektet e inspektimit dhe njohja e mirë e specifikave të territorit

përkatës me qëllim për një mirëpërcaktim të prioriteteve. Zhvillimi i platformës së modulit të riskut në e-inspection do e bënte më eficient këtë proces.

Inspektori kryen inspektime pranë subjekteve të inspektimit, për zbatimin e kërkesave ligjore dhe përgjigjet për realizimin e detyrave të ngarkuara sipas autorizimit apo urdhërit. Gjatë ushtrimit të inspektimit, është i detyruar të zbatojë të gjitha ligjet dhe aktet nënligjore në fuqi, si dhe akte të tjera administrative që janë në funksion të veprimtarisë në fushën e inspektimeve. Gjatë kësaj procedure inspektori është i detyruar të kryejë funksionet e veta inspektuese me dokumentacionin e standartizuar të miratuar nga Inspektorati Qendror, të identifikohet me kartën e inspektorit, dhe të kryejë detyrat që i ngarkohen konform legjislacionit në fuqi, në kohë dhe me cilësi si dhe duke respektuar me rigorizitet kërkesat dhe parimet kryesore si objektiviteti, korrektesia, konfidencialiteti, profesionalizmi etj.

Duke qenë se gjatë procedurës së inspektimit, inspektori mund të njihet me të dhëna që përmbajnë të dhëna sensisite dhe nuk duhet të përhapen sipas legjislacionit në fuqi, duhet të ruhet konfidencialiteti i të dhënave dhe dhënia e informacion të bëhet vetëm në bazë dhe brenda kufijve të ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale dhe të dhënave që lidhen me veprimtarinë tregtare apo profesionale të subjektit të inspektimit apo personave të tjerë.

Procedura e inspektimit duhet të kryhet brenda disa afatve kohore, të cilat për shkak të vështirësisë së inspektimit, mund të mos jenë e mjaftueshme. Në këtë rast duhet të zbatohet procedura që parashikon ligji për zgjatjen e afateve. Sikundër ka raste ku ndjekie e kësaj procedure mund të mos ndiqet me rigorizitet.

Inspektori në fund të një procesi inspektimi del me një vendimarrje. Është e rëndësishme, që ai të jetë i pavarur në vendimarrje dhe i detyruar të zbatojë parimin e proporcionalitetit gjatë kryerjes së funksioneve inspektuese, si dhe parimet e tjera të ligjit të inspektimit.

Në rastet e konfliktit të interesit, si dhe për arsye të tjera që pengojnë procesin e inspektimit, duhet të kërkohet nga nëpunësi përgjegjës për autorizimin zëvendësimin e tij.

Duke qenë se fusha e legjislacionit të punës është e gjërë, lind e nevojshme që inspektori të marrë pjesë në aktivitete e veprimtari profesionale të vazhdueshme, të cilat synojnë rritjen e njohurive, aftësive dhe kapaciteteve inspektuese e profesionale.

3. RISQE TË PËRGJITHSHME

Gjatë hartimit të këtij dokumenti strategjik, janë identifikuar disa risqe, të cila mund të çenojnë integritetin e cilitdo prej nëpunësve të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore. Kështu, janë cilësuar risqet që vijnë nga rastet e konfliktit të interesit, rastet e shkeljes së rregullave të brendshme të Kodit të Etikës dhe rastet e shkeljes së normave të transparencës, informimit.

3.1 Risqet lidhur me konfliktin e interesit

Për parandalimin e konfliktit të interesit, vihet re se nuk ka një strukturë të veçantë, por legjislacioni njihet nga ana e nëpunësve publikë. Fillimisht bëhet me dije se, burimet njerëzore të institucionit i kërkojnë çdo nëpunësi civil apo nëpunësi me kontratë, të punësuar rishtazi, që të njihet dhe nënshkruajë aktin zyrtar në lidhje me përdorimin e të dhënave personale, si dhe parandalimin e konfliktit të interesit. Kjo i shërben periudhës së punësimit të nëpunësit, për zbatimin në mënyrën e duhur të legjislacionit për parandalimin e konfliktit të interesit, me qëllim ruajtjen e integritetit të nëpunësve. Në vijim të kësaj procedure, konstatohet se një autorizim i tillë ka vlerë në çdo kohë, por vetëm për ato të dhëna të interesave private të nëpunësit, të cilat mund të lidhen me ushtrimin e detyrës publike, në kohën e ushtrimit të saj.

Është e përcaktuar në Ligjin 9634/2006 I ndryshuar dhe në rregulloren e brendshme të institucionit se inspektorët e punës janë të ndaluar të kontrollojnë subjektet, që u përkasin të afërmeve të tyre deri në shkallën e dytë, si dhe nuk mund të përfshihen në këto kontrolle në rastet kur ekziston një marrëdhënie e drejtpërdrejtë apo e tërthortë, konflikt interesi ose mosmarrëveshje vetjake ndërmjet tyre dhe subjektit që do të kontrollohet. Në çdo rast, kur ekziston një marrëdhënie e drejtpërdrejtë apo e tërthortë, konflikt interesi ose mosmarrëveshje vetjake ndërmjet subjektit që do të kontrollohet dhe inspektorit, këta të fundit bëjnë një deklaratë pranë eprorit direkt.

Nëpunësit e nivelit qendror dhe rajonal, inspektorët e punës nuk lejohen të ushtrojnë veprimtari private, si dhe të jenë të punësuar në sektorin privat. Inspektorët e ISHPSHSH-së mund të punësohen vetëm në proçese mësimdhënieje, pasi për këtë të kenë marrë pëlqimin e eprorit direkt, bazuar në kërkesën e bërë me shkrim.

Për të shmangur konfliktin e interesit dhe rrezikun e përdorimit të gabuar të informacionit, është e nevojshme që punonjësit të këshillohen me drejtuesit.

Për sa i përket procedurave të tjera që kanë të bëjnë me zhvillimin e inspektimit, prokurimeve, Komisioneve të Ankimit apo procedurave të ngjashme, në të cilat nëpunësi rol vendimmarrës apo të drejtë vote, konstatohet se ky i fundit njihet me legjislacionin në fuqi dhe merr masat e duhura për të vepruar në përputhje me ligjin. Për këtë, rekomandohet që të vijojë të ndiqet e njëjta metodë e përdorur derimë tani, për njohjen e nëpunësve në cilësi të tilla me klauzolën e parandalimit të konfliktit të interesit.

Duke patur parasysh rëndësinë e parandalimit të konfliktit të interesit, nga ana e burimeve njerëzore konstatohet këto sfida:

- Konceptimi i autorizimit të konfliktit të interesit, për t`u nënshkruar nga Titullari dhe punonjësi/nëpunësi, brenda 30 ditëve nga fillimi i marrëdhënieve financiare, në përputhje me Ligjin nr. 9367, datë 7.4.2005, “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, të ndryshuar.
- Deklarimi i konfliktit të interesit, kur ka dyshim për të tillë në rastet e pjesëmarrjes si anëtar ose kryetar në komisionet e ndryshme, duke nënshkruar deklaratë.
- Deklarimi i konfliktit të interesave gjatë procedurës inspektuese, sipas procedurës që përcakton ligji.

3.2 Risqet lidhur informimin

Referuar legjislacionit në fuqi për të drejtën e informimit, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore përfaqësohet nga një nëpunës, që ushtron detyrën e Koordinatorit për të Drejtën e Informimit. Cilësia e këtij nëpunësi lidhet me të drejtën e çdo kërkuesi për t'u njohur me informacionin publik, i cili administrohet nga institucioni. Për shkak të ngarkesave ndaj proceseve të punës, haset vështirësi për realizimin me sukses brenda afateve ligjore. Megjithatë, nga ana e nëpunësve bëhen përpjekje për të kthyer përgjigjet përkatëse brenda afatit të caktuar.

Objekti i informimit publik ka të bëjë me informacionin kryesor mbi veprimtarinë e strukturave të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, nëse lidhet me transparencën e veprimtarisë dhe kontrollit të inspektimit, me veprimtaritë me karakter publik në ISHPSHSH, dhënien e dokumenteve të inspektimit, ngjarjet e rënda me ndikimet sociale si dhe informacionin e dhënë në media dhe/ose publikeve në faqen zyrtare të internetit.

Çdo punonjës i ISHPSHSH-së që has të dhëna personale dhe konfidenciale të subjekteve të inspektimit duhet t'i përdorë ato vetëm nëse i nevojiten për realizimin e detyrave funksionale. Punonjësit e ISHPSHSH-së duhet të garantojnë mbrojtjen e informacionit që marrin dhe të mos e bëjnë atë publik pa autorizimin përkatës, përveç rasteve kur ka detyrim ligjor për ta bërë atë. Ata duhet të ruajnë informacionin e mbledhur për shkak të detyrës funksionale apo detyrës së ngarkuar dhe nuk duhet ta përdorin atë për përfitim personal, në kundërshtim me ligjin dhe rregullat e etikës. Përveç detyrimit për të ruajtur fshehtësinë, çdo punonjës duhet të marrë masa të parandalojë dhe të mbrojë rrjedhjen e informacionit. Informacioni dhe të dhënat sensitive dhe konfidenciale nuk duhet të lihen pambrojtur dhe duhet të marren masat e nevojshme që të respektohen detyrimet ligjore për mosnxjerrjen apo publikimin e informacionit jopublik. Shpesh punonjësit e ISHPSHSH-së gjenden në vështirësi të përcaktimit të drejtë nëse informacioni klasifikohet si e dhënë e mbrojtur nga legjislacioni i fushës në fuqi përbri të drejtës së informimit. Trajnime të vazhdueshme duhet të kryhen në këtë drejtim.

Duke patur parasysh ristrukturimet apo rastet e ndërrimit të personelit për shkak të transferimeve, lëvizjes paralele apo pranimit në shërbim civil, rekomandohet që t'iu bëhet i njohur legjislacioni në fuqi për informimin dhe mbrojtjen e të dhënave personale.

Një nga çështjet që vihet re është mungesa e një akti zyrtar që të rregullojë aspekte të informacionit publik (jo elektronik) që mund të ofrohet ndaj të publikut kundrejt pagesës, duke mbajtur në konsideratë që, një parashikim i tillë është bërë në ligjin për të drejtën e informimit dhe kjo përbën një faktor risku, i cili duhet të trajtohet.

3.3 Risqet lidhur transparencën

Për sa i përket transparencës, ISHPSHSH-ja vazhdimisht kryen përditësime të faqes zyrtare të internetit, në të cilën publikohet akte të miratuara, legjislacione të zbatueshme, strategji, programe, fushata ndërgjegjësuese me fokus të veçantë dhe publikimi i nismave lidhur me marrdhëniet e punësimit si dhe ato të sigurisë dhe shëndetit në punë etj. Megjithatë, vihet re se,

ka disa informacione apo materiale, të cilat nuk prezantohen menjëherë, por në një kohë të mëvonshme.

Nga analiza e kryer, rezulton se mungesa e bashkëpunimit dhe koordinimit të brendshëm ndërmjet drejtorive për përditësimin e informacioneve mund të shkaktojë ulje të besueshmërisë së institucionit, si rezultat i mungesës së aksesit të qytetarëve në informacionin e përditësuar. Për këtë arsye, rekomandohet që të ketë angazhim dhe bashkëpunim ndërmjet drejtorive të përmbajtjes dhe drejtorisë mbështetëse si dhe me kompanitë që mirëmbajnë faqen zyrtare. Kjo me qëllim rritjen e profesionalizimit të institucionit përpara publikut të gjerë.

Gjithashtu, pas konstatimit të numrit të lartë të kërkesave për informacion, si dhe fushës së gjerë të përgjegjësisë që mbulon Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, rekomandohet që të ngarkohen dy nëpunës të ndryshëm, një në cilësinë e koordinatorit për të drejtën e informimit dhe një nëpunës i ngarkuar me të programin e transparencës apo të pasqyrimin të dokumentave të tjera në faqen e web.

3.4 Risqet lidhur me etikën

Referuar Rregullores së Brendshme të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, për nëpunësit dhe punonjësit janë përcaktuar disa norma të detyrueshme sjellje, respektimi i të cilave lidhet me orarin zyrtar, përdorimin me efikasitet të kohës së punës dhe burime materiale, kryerjen e lejes vjetore brenda afateve të kërkuara, shërbimet e kryera jashtë qytetit apo vendit, komunikimin e brendshëm me rrjet elektronik etj.

Të gjitha cënimet që mund të shkaktohen nga nëpunësit ndaj normave të sjelljes trajtohen në përputhje me Rregulloren e Brendshme, legjislacionin në fuqi për nëpunësin civil apo Kodin e Punës për punonjësit me kontrata pune, si dhe Ligjin 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratës publike”. Në këto kushte, nuk vlerësohen risqe të përgjithshme.

3.5 Risqet lidhur me korrupsionin

Në Rregulloren e Brendshme të institucionit është trajtuar se kërkimi dhe pranimi i çdo mitmarrje për shkak të pozicionit në ISHPSHSH-së, është e papajtueshme dhe përbën shkak për fillimin e ecurisë disiplinore dhe procedim penal.

Megjithatë, në zbatim të ligjit nr. 9131/2003 “Për rregullat e etikës në administratës publike”, rekomandohet që çdo nëpunësi t’i bëhet e njohur se nuk duhet të kërkojë ose të pranojë dhurata, favore, pritje ose çfarëdo përfitimi tjetër, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanësinë e kryerjes se detyrës, apo janë ose duket sikur janë shpërblim për mënyrën e kryerjes se detyrës zyrtare. Gjithashtu nuk duhet të pranohen në çfarëdo lloji mënyre apo forme, direkte apo indirekte, dhuratat, premtime, favore, trajtime preferenciale, negocime të mundshme për punësim në të ardhmen nga ana e nëpunësit gjatë ushtrimit të funksionit apo negocime për çdo lloj forme tjetër marrëdhëniesh me interes privat për nëpunësin, pas lënies së detyrës, të kryer nga ai gjatë ushtrimit të detyrës. Këto informacione mundësohet dhe mund të theksohen edhe më tej, nëpërmjet trajnimeve që siguron Shkolla Shqiptare e Administratës Publike.

4. PLANI I VEPRIMIT

4.1 Përmbledhje

Ndërmarrja e aktiviteteve konkrete nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore për përmbushjen e prioriteteve, sipas fushës së përgjegjësisë shtetërore, garanton një proces inspektimi eficient, nëpërmjet konstatimit, këshillimit, njoftimit, zbutjes së konfliktit, formimit, parandalimit, sanksionimit .

Në kuadër të ruajtjes së profesionalitetit, synohet mbrojtja e interesisit publik dhe të interesave të ligjshme fizikë dhe juridikë. Kjo arrihet nëpërmjet vlersimit të respektimit të kërkesave ligjore nga subjekti i inspektimit, dokumentimit të praktikave, këshillimit të subjektit, urdhërimit të korigjimit të shkeljeve, dhënies së dënimeve dhe marrjes së masave administrative, për shmangjen e rreziqeve që mundet ti shkaktohen interesit publik dhe interesave të tjera të ligjshme .

Në përfundim të hartimit të Planit të Integritetit, me qëllim ruajtjen e integritetit të figurës së nëpunësit, ruajtjen e profesionalizmit, zbatimin korrekt të legjislacionit në fuqi në fushën e inspektimit të punës, burimeve njerëzore, arkivimit të dokumentacionit dhe me gjerë, menaxhimin e përshtatshëm dhe të duhur të fondeve publike, përcaktohet se **nëpunësit dhe punonjësit e Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore duhet të konsiderojnë që:**

- 1) Të karakterizohen nga ndershmëria dhe përkushtimi në kryerjen e detyrave, duke zbatuar me rreptësi rregullat që normojnë disiplinën në punë;
- 2) Të ruajnë reputacionin, dinjitetin si dhe të qëndrojnë larg çdo veprimi që mund të cënojë emrin e mirë të tyre apo të institucionit, duke ruajtur të pastër figurën e tyre morale dhe duke shmangur sjellje apo veprime, të cilat cënojnë autoritetin dhe imazhin e tyre para opinionit publik;
- 3) Të reflektojnë standarde të larta të integritetit profesional e personal në ushtrimin e detyrave të tyre, për të siguruar funksionimin sa më transparent, të ndershëm, të drejtë dhe të përgjegjshëm, të fushës së përgjegjësisë së institucionit;
- 4) Të garantojnë mbrojtjen e interesit publik në gjithë aktivitetin e tyre, duke shmangur çdo sjellje që mund të kompromentojë integritetin dhe besueshmërinë e publikut;
- 5) Të shmangin sjellje të paqarta dhe të dyshimta apo çdo diskriminim për shkak të gjinisë, racës, ngjyrës, etnisë, kombësisë, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit të bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, ose për çdo shkak tjetër.
- 6) Të njihen personalisht me përshtatshëm e punës që do të kryejnë sipas pozicionit, duke iu përmbajtur përcaktimeve të tij;
- 7) Të ndërveprojnë në marrëdhënie me njëri –tjetrin me frymën e bashkëpunimit, respektit reciprok, komunikimit korrekt, sjelljes së përshtatshme etj.

- 8) Të njihen me përditësimet ligjore apo administrative të legjislacionit në fuqi për nëpunësin civil, Rregulloren e Brendshme të ISHPSHSH-së, dhe aktet ligjore që përbëjnë legjislacionin pune.
- 9) Të mbajnë në konsideratë parimet bazë të veprimtarisë së institucionit;
- 10) Të mbajnë përgjegjësi të plotë për ligjshmërinë e veprimeve apo mosveprimeve gjatë ushtrimit të detyrës;
- 11) Të njihen me procedurat e sinjalizimit;
- 12) Të respektojnë dispozitat ligjore që rregullojnë konfidencialitetin, informimin publik, dhe transparencën;
- 13) Të deklarojnë çdo rast të konfliktit të interesit;
- 14) Të respektojnë parimin e trajtimit të barabartë të rasteve, subjekteve apo qytetarëve, parimin e mosneglizhencës së rasteve, parimin e zbatimit të kërkesave ligjore dhe afateve ligjore apo afateve të tjera të caktuar në akte nënligjore;
- 15) Të mos kërkojnë apo të mos pranojnë dhurata, favore, pritje ose çfarëdo përfitimi tjetër, si dhe premtime për to, për veten, familjen, të afërmit, personat ose organizatat me të cilat kanë marëdhënie, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanësinë e kryerjes së detyrës, apo janë ose duket sikur janë shpërblim për mënyrën e kryerjes së detyrës zyrtare.
- 16) Të mbajnë në konsideratë forcimin e integritetit institucional, si dhe forcimin e rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit.
- 17) Të zhvillojnë në vazhdimësi programe apo sisteme të automatizuara të vlerësimit të riskut të subjekteve që do i nënshtrohen inspektimit, si dhe një metodologji për përcaktimin e dënimeve administrative.

4.2 Monitorimi

Monitorimi i ndjekjes së Planit të Integritetit apo zbatimit të rekomandimeve të dhëna do të kryhet periodikisht dhe përfshin aktivitete nga ana e nëpunësve të ngarkuar të burimeve njerëzore me këtë qëllim. Procesi synon të përcaktojë nëse është e nevojshme marrja e masave, nëse janë evidentuar ndryshime të risqeve, si dhe nëse ka kërkesa për rishikim.

Për proceset e detajuara të monitorimit, raportimit, konstatimit apo çështjeve të lidhura me to, do të angazhohet një ose disa nëpunës, të caktuar nga titullari, të cilët do të kenë të drejtë të veprojnë drejtpërdrejtë, të kërkojnë ngritjen e një grupi pune ose të kërkojnë asistencën e Ministrisë së Drejtësisë, në cilësinë e Koordinatorit Kombëtar Kundër Korrupsionit ose/dhe ministrisë përgjegjëse që mbulon fushën e punës.

Aspekte të tilla si shpenzime, alokim buxheti, masa disiplinore, hetime administrative, do të trajtohen rast pas rasti, nga struktura që ka në fushën e saj të përgjegjësisë çështjen në fjalë, nga personi i ngarkuar ose nga grupi i punës (monitorues, raportues, auditues etj).

Të gjitha aktivitetet që ndërmerren në kuadër të Planit të Integritetit të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore do t'i njoftohen Titullarit dhe strukturës së brendshme që menaxhon burimet njerëzore.