

مشروع

لائحة تنظيم تعارض المصالح في تطبيق

نظام المنافسات والمشتريات الحكومية

ولائحته التنفيذية

نسخة رقم (٢) بتاريخ ٢٨/١٠/١٤٣٩ هـ

مشروع
لائحة تنظيم تعارض المصالح
في تطبيق نظام المنافسات والمشتريات الحكومية ولائحته التنفيذية

المادة الأولى:

يقصد بالمصطلحات والألفاظ التالية – أينما وردت في اللائحة المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.

الموظف : كل موظف له علاقة مباشرة أو غير مباشرة في تأمين وتنفيذ الأعمال والمشتريات الحكومية.

النظام : نظام المنافسات والمشتريات الحكومية.

اللائحة : اللائحة التنفيذية لنظام المنافسات والمشتريات الحكومية.

أقارب/ الأقارب : أفراد الأسرة الذين تربطهم بالموظف صلة الدم أو المصاهرة حتى الدرجة الرابعة.

تعارض المصالح : هي الحالة القانونية أو الواقعية التي يكون الشخص في وضع تتأكد أو تترجح فيه شبهة حصوله على مصلحة أو فائدة أو منفعة خاصة، مباشرة أو غير مباشرة، له أو لغيره، أو تؤثر على قدرته على أداء مهامه الوظيفية ومسؤولياتها، بموضوعية ونزاهة وحياد.

تعارض مصالح فعلي : هي الحالة القانونية أو الواقعية التي يكون الشخص فيها في وضع تتأكد فيه حصوله على مصلحة، أو فائدة، أو منفعة خاصة، مباشرة أو غير مباشرة، له أو لغيره أو تؤثر على قدرته على أداء مهام وظيفية ومسؤولياتها، بموضوعية ونزاهة وحياد.

تعارض مصالح محتمل : هي الحالة القانونية أو الواقعية التي يكون الشخص فيها في وضع يحتمل فيه حصوله على مصلحة، أو فائدة، أو منفعة خاصة، مباشرة أو غير مباشرة، له أو لغيره أو تؤثر على قدرته على أداء مهام وظيفته ومسؤولياتها، بموضوعية ونزاهة وحياد.

التعامل : التعاقد مع الجهة لتنفيذ أعمال محددة مهما كان موضوع العقد، و سواء أبرم العقد باسم أحد أفراد عائلته أو لحسابه أو كان وكيلًا تجاريًا ظاهراً أو مستتراً عن منشأه أخرى، أو كان نائباً أو ممثلاً للغير أو مسخراً للتعامل مع الغير لمصلحته أو مصلحة عائلته.

الشخص ذو المصلحة : كل مسؤول في الجهة الحكومية، مديراً، أو موظفاً، أو عضو لجنة أو متعاقداً لديهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة.

صاحب القرار : أي مدير أو مسؤول آخر من مهامه وضع وتنفيذ القرارات الإدارية.

المسؤولية : أي مسؤولية، أو خسارة أو ضرر، أو مطالبة، أو مصروفات مهما كان نوعها أو طبيعتها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة أو تبعية أو غير ذلك.

المصلحة الجوهرية : لأغراض هذه اللائحة، تعد المصلحة الجوهرية هي التي تؤثر أو من المحتمل أن تؤثر على اتخاذ القرار.

مصلحة الشخص : هي المصلحة المباشرة أو غير المباشرة، مادية كانت أو معنوية التي تحصل للشخص أو عائلته المباشرة، أو لحساب أعماله التجارية أو المهنية.

المصلحة المهنية : هي المصلحة المباشرة أو الغير المباشرة، مادية كانت أو معنوية التي تحصل من خلال أداء مهام وظيفية خارج الإطار الوظيفي.

أهداف اللائحة

المادة الثانية :

تهدف اللائحة إلى ما يلي :

- ١- منع تأثير المصالح الشخصية للموظف مما قد ينشأ معه تعارض مصالح.
- ٢- ترسيخ القيم والمبادئ المتمثلة في النزاهة والعمل الجماعي والعناية والمبادرة والإنجاز لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية أو المهنية للموظف، أو أن يتحصل من خلال تلك المصالح على مكاسب على حساب الجهة.
- ٣- منع تعارض المصالح وما يؤدي إليه من إهدار للمال العام والفساد والكسب غير المشروع.

نطاق تطبيق اللائحة

المادة الثالثة :

أولاً : تسري أحكام هذه اللائحة على كل من له علاقة مباشرة أو غير مباشرة في تأمين وتنفيذ الأعمال والمشتريات الحكومية من العاملين في الدولة بمن فيهم موظفي المؤسسات والهيئات العامة وذوي العقود الخاصة والمتعاونين مع الجهة الحكومية. كما يسري تطبيق هذه اللائحة على موردي الجهة الحكومية.

ثانياً :

- ١- تعد هذه اللائحة متممة لما جاء في الأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكم تعارض المصالح.
- ٢- تُعد هذه اللائحة جزءاً لا يتجزأ من العقود والقرارات التي تربط الجهة الحكومية بالأشخاص الموظفين أو العاملين لديها أو لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل.
- ٣- تُضمن الجهة الحكومية العقود التي تبرمها مع استشاريها، ومقاوليها، ومورديها، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام الأنظمة واللوائح وهذه اللائحة.

حالات تعارض المصالح

المادة الرابعة :

أولاً : لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لدى الجهة في أي نشاط يتعلق بها سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر قيام تعارض في المصالح بين الطرفين ولكن قد ينشأ تعارض المصالح عندما يطلب من الموظف أن يبد رأياً، أو يتخذ قراراً ، أو يقوم بتصرف لمصلحة الجهة، وتكون لديه في نفس الوقت إما مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبدائه، أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذه، أو يكون لديه التزام تجاه طرف آخر غير الجهة يتعلق بهذا الرأي أو القرار .

ثانياً : من حالات تعارض المصالح ما يلي :

١- الارتباط بعمل آخر :

يكرس الموظف وقته للعمل بالجهة الحكومية ولا يسمح له بالارتباط بعمل آخر إلا بموافقة كتابية من الجهة الحكومية وفقاً لنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية، والعقود المبرمة معه على ألا تشكل الموافقة على ممارسة العمل الآخر تعارضاً فعلياً أو محتملاً مع مصالح الجهة الحكومية.

٢- الاستثمار :

أن تكون للموظف، أو لعائلته مصلحة استثمارية محتملة أو غير محتملة، مع أي من موردي الجهة الحكومية أو مقاوليها أو استشارييها أو عملائها، ويعد الاستثمار موطناً لتعارض المصالح إذا تحصل منه على مصلحة جوهرية.

٣- التعامل مع الأطراف ذوي العلاقة بالجهة الحكومية :

قيام مصلحة مباشرة أو فائدة بين الموظف وأحد الأطراف المتعاقدة معها سواءً كان موضوع التعاقد توريد مواد، أو تنفيذ أعمال، أو تقديم خدمات، أو استشارات سواءً أبرم العقد باسمه، أو باسم أحد أفراد عائلته، أو باسم أي شخص آخر، أو لحسابه أو كان وكيلاً

تجارياً ظاهراً أو مستتراً عن منشأه أخرى، أو كان نائباً أو ممثلاً للغير أو مسخراً للتعامل مع الغير لمصلحته أو مصلحة عائلته.

٤- الولاء للأقارب :

أن يكون للموظف دور في اتخاذ القرار بتعاقد جهته مع منشأة تجارية تعود لأحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة، أو أن تكون له سلطة إدارية على قريب حتى الدرجة الرابعة يعمل في الشركة أو المؤسسة.

٥- عضوية مجالس الإدارة واللجان :

الارتباط بأي مجلس من مجالس الإدارات الربحية أو غيرها، أو أحد المؤسسات الخيرية أو المهنية مما قد يكون موطناً فعلياً أو محتملاً، أو حالة تنشئ تعارضاً في المصالح بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

٦- الهدايا :

الهدايا المقدمة من متعامل مع الجهة الحكومية للموظف أو لعائلته أو لغيره تحدث تعارضاً للمصالح فعلياً أو محتملاً، ولأغراض هذه اللائحة، تعد أي هدية تعارضاً فعلياً، وإخلاقاً بالأمانة متى قدمت لأداء أو للامتناع عن عمل مكلف به أو يزعم ذلك.

٧- الامتيازات :

الامتيازات المقدمة من متعامل مع الجهة الحكومية للموظف أو لعائلته أو لغيره أن تحدث تعارضاً للمصالح فعلياً أو محتملاً، كمنح إقامة مجانية فندقيه أو حسومات على منتجات أو خدمات للشخص أو لعائلته أو لمن يطلب أن تكون له. وتعد الامتيازات تعارضاً فعلياً متى قدمت على وجه مخصوص ولم تتح للغير، ولأجل علاقة من يعمل لصالح الجهة الحكومية.

٨- الضيافة والترفيه :

الضيافة والترفيه المقدمين من متعامل مع الجهة للموظف أو لعائلته أو لغيره تحدث تعارضاً للمصالح فعلياً أو محتملاً ولأغراض هذه اللائحة، تعد الضيافة تعارضاً فعلياً إذا

كانت على نحو متكرر، أو منتظم أو غير معتاد، ويعد الترفيه تعارضاً فعلياً إذا كان غير معتاد.

٩- تمثيل الغير أمام الجهة الإدارية :

تمثيل الغير (سواء بأجر أو بغير أجر) في التعاملات التي تكون الجهة الحكومية طرفاً فيها .

الالتزامات والإفصاح عن تعارض مصالح

المادة الخامسة :

يلتزم الموظف بالآتي:

- ١- أن يقوم بأعمال الجهة الحكومية وتنفيذ التزاماته تجاهها على نحو مستقل وخال من أي تعارض محتمل بين مصالحها ومصالحه الشخصية، وأن يقدم مصلحة الجهة الحكومية في الأعمال والخدمات الخاصة بها على أي مصلحة أخرى.
- ٢- أن يتجنب تعارض مصالحه الشخصية مع أي من مصالح الجهة الحكومية وفق ما هو مبين في هذه اللائحة ويجب عليه التصرف وفق متطلبات هذه اللائحة عند قيام حالة تتضمن تعارض مصالح فعلياً أو محتملاً سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة.
- ٣- أن يفصح للرئيس المباشر خطياً عن أي مصلحة فعلية أو محتملة سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة نشأت أو ستنشأ عن أي تعامل يقوم به أو يرتبط بأنشطة الجهة الحكومية وفقاً لأحكام هذه اللائحة.
- ٤- ألا يباشر أي حالة تنطوي على مصلحة، أو أن يتحصل عليها قبل أخذ الموافقة الخطية المسبقة وفق الإجراءات المحددة في هذه اللائحة والأنظمة ذات العلاقة.
- ٥- يلتزم الموظف الإفصاح متى علم أن أحداً من أفراد عائلته أو أقربائه له مصلحة في الأعمال أو العقود التي تبرم لحساب الجهة.

معالجة حالات تعارض المصالح

المادة السادسة :

أولاً : لا يجوز في كل الأحوال الموافقة على أي من الأعمال أو العقود التي يكون فيها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة للموظف تتعارض مع مصالح الجهة.

ثانياً : إذا كان للموظف أي مصلحة في الأعمال أو العقود التي تنفذ لصالح الجهة فيلزمه إبلاغ جهته بذلك.

ثالثاً : لا يحق للموظف الاشتراك في التصويت على القرار الذي يصدر بشأن العقود أو الأعمال التي تنفذ لصالح الجهة ، وله فيها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة.

مخالفة أحكام اللائحة

المادة السابعة :

كل مخالفة للأحكام والالتزامات الواردة في هذه اللائحة تعرض المخالف للجزاءات الواردة في الأنظمة ذات الصلة على النحو التالي :

أولاً : في حال أخفق الموظف في الالتزام بأحكام هذه اللائحة - ولم يشعر الجهة بارتباط مصالحه بمصالح الجهة الحكومية فإنه يتحمل منفرداً آثار تلك المخالفة بما في ذلك أي عقوبة نص عليها في أي نظام آخر.

ثانياً : يحق للجهة الحكومية متى ثبت لديها أن الموظف قد أخفق في الإفصاح عن تعارض مصالح فعلية، أن تتخذ الإجراءات التأديبية وفقاً لنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية، ونظام تأديب الموظفين والأنظمة ذات العلاقة، ولها الحق في اتخاذ الإجراءات المصححة لهذا التعارض.

ثالثاً : إذا تخلف الموظف عن الإفصاح عن مصطلحه جاز للجهة، إبطال العقد المنطوي على مصلحة، أو إلزام الموظف بأداء أي ربح أو منفعة تحققت له من ذلك كما لها الحق بالمطالبة بالتعويض عما لحقها من ضرر.

فترة الحظر على الموظف

المادة الثامنة :

يحظر على أي الموظف في حال تركه العمل في جهته الحكومية ما يلي:

- ١- أن يتولى عملاً لدى شركة أو مؤسسة كان لها علاقة تعامل مع الجهة التي كان يعمل بها لمدة لا تقل عن سنة.
- ٢- الاستثمار أو تقديم خدمات استشارية أو غيرها لشركة أو مؤسسة كان لها علاقة تعامل مع الجهة التي كان يعمل بها لمدة لا تقل عن سنة.
- ٣- التعاقد مع الجهة التي كان يعمل بها لتنفيذ أي أعمال أو تقديم خدمات باعتباره مقاولاً أو مورداً أو مزوداً للخدمة أو مكتباً استشارياً لمدة لا تقل عن سنة.

الموردين والمقاولين ومقدمي الخدمات ومقاولي الباطن

المادة التاسعة:

أولاً : يلتزم الموردون والمقاولون ومقدموا الخدمات ومقاولو الباطن وموظفهم ووكلاؤهم بالإفصاح للجهة الحكومية، عن جميع الحالات الحالية والمحتملة التي قد تؤدي إلى ظهور تعارض في المصالح، في العقود والمشتريات الحكومية.

ثانياً : يلتزم الموردون والمقاولون ومقدموا الخدمات ومقاولو الباطن وموظفهم ووكلاؤهم المتعاملون مع الجهة الحكومية في جميع الأنشطة التجارية المتعلقة بأعمالهم بهذه اللائحة والإفصاح عن حالة أي تعارض مصالح مع أي موظف.

ثالثاً : تشجع الجهة الحكومية مورديها على اتباع أي قواعد أخرى للسلوك المهني أو قواعد أخلاقيات المهنة أو غيرها من الأنظمة الأخرى المعمول بها التي يمكن أن يتم فرضها على الموردين بحكم عضويتهم في أي منظمة مهنية أو في هيئة أخرى.

رابعاً : لا يجوز لموردي الجهة الحكومية ومقاولي ومقدمي الخدمات والمقاولين من الباطن السعي إلى الحصول على مزايا تنافسية من خلال أساليب تجارية غير مشروعة أو غير أخلاقية.

خامساً : على موردي الجهة الحكومية ومقاولي ومقدمي الخدمات والمقاولين من الباطن عدم الدخول في أي عقد أو أعمال أو خدمات استشارية أو أي التزام من شأنه أن يعارض بأي شكل من الأشكال، أو يمثل تعارضاً للمصالح مع مهامهم لصالح الجهة الحكومية، وفي حال كان لدى المورد أو المقاول أو مقدم الخدمات قلقاً حول وجود تعارض مصالح محتمل، فلا بد من الإفصاح للجهة الحكومية عن ذلك.

سادساً : لا يجوز تقديم الرشاوى أو غيرها من الوسائل الأخرى غير المشروعة للحصول على ميزة مستحقة أو غير مستحقة. كما لا يجوز لأي مورد أو مقاول أو مقدم خدمات استشارية أو ممثليه أو موظفيه، أن يقدم للموظف رشوة أو خدمة أو مكافأة أو ترفيه أو أي شيء ذو قيمة مادية أو معنوية للحصول على معاملة تفضيلية من الجهة الحكومية. وبالمثل يحظر على الموظف طلب أو تقديم مثل هذه المميزات.

سابعاً : يلتزم موردو ومقاولو ومقدمو الخدمات والمقاولون من الباطن بالتعاون مع الجهة الإدارية، في أي استفسارات أو تحقيقات تتعلق بأي وقائع قائمة أو محتملة لتعارض المصالح فيما يتعلق بالمشتريات الحكومية.

المادة العاشرة : اعتماد ونفاذ تطبيق اللائحة.

يعتمد العمل بهذه اللائحة اعتباراً من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.