



سياسة تضارب المصالح

مؤسسة قدرة للإستثمار البشري





مقدمة:

ان الهدف من تصميم لائحة تعارض المصالح هو مساندة العاملين في المؤسسة على تنفيذ الأنشطة والخدمات وفق اعلى معايير المهنية والنزاهة بحيث تمثل أداة ارشادية فاعله لفريق العمل تمكنهم من تحديد الأوضاع والحالات التي من المحتمل ان تتضمن تعارضاً في المصالح وتحديد الإجراءات الواجب اتخاذها حال حدوث ذلك.

التسمية:

مادة (١):

تسمى هذه السياسة (سياسة تعارض المصالح) في مؤسسة قدرة للاستثمار البشري.

مفهوم تعارض المصالح:

مادة (٢):

يقصد بمفهوم تعارض المصالح في هذه اللائحة تصرف أحد موظفي او متطوعي المؤسسة لمصلحته الخاصة بدلا من مصلحة المؤسسة بحيث تفسر بانها حالة تعارض مصلحة.

المستهدفون باللائحة:

مادة (٣):

- (١) تسري أحكام هذه اللائحة على جميع الموظفين، والمتطوعين ومن تعمل معهم المؤسسة أو تتعاقد معهم.
- (٢) يجب على كل موظف جديد وقبل مباشرته العمل التوقيع على هذه اللائحة، ويتم الاحتفاظ بنسخة من منها في ملفه الوظيفي.
- (٣) تركز هذه اللائحة على أسس الشفافية، والمساءلة، والنزاهة المهنية، وتحمل المسؤولية.
- (٤) أي مخالفة لأحكام هذه اللائحة تستوجب المساءلة واتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية.

تهدف هذه اللائحة إلى ما يلي:

مادة (٤):

- (١) الاستخدام الأمثل لموارد المنشأة.
- (٢) تطبيق معايير المسائلة والرقابة للجوانب المالية والفنية.
- (٣) تعزيز الشفافية بما يضمن كسب ثقة الجهات وتقديم أفضل الخدمات.

الجوانب المشمولة بهذه اللائحة:

مادة (٥):

- (١) أي تعامل أو تعاقد بين أحد ممثلي المؤسسة وأحد أقربائه.
- (٢) أي تعامل أو تعاقد بين أحد ممثلي المؤسسة مع جهة يكون له مصلحة مالية بها.
- (٣) المنافسة بين بين أحد ممثلي المؤسسة على عمل تقوم المؤسسة بتنفيذه ويسعى الى الحيازة عليه مع أي طرف خارجي.
- (٤) قبول أي هدايا تتجاوز قيمتها ٢٠ دولار امريكي (عشرون دولاراً أمريكياً) من أي جهة تقوم المؤسسة بالتعاقد معها بغرض تقديم خدمات.

ما يجب على الموظف القيام به في حال وجود شبهة تعارض مصالح:

مادة (٦):

- (١) في حال وجود أي شكوك لدى الموظف او المتطوع بوجود تعارض في المصالح فانه يلزم بالإفصاح عن تلك الشكوك لمديرة المباشر ويلزم المدير المباشر بتقييم تلك الشكوك والرد عليها بمذكرة رسمية.
- (٢) في حال ثبوت وجود تعارض مصالح يستثنى الموظف من البقاء ضمن طاقم عمل تقييم الخدمة أو التعاقد.
- (٣) عدم التوقيع على أي ايصالات متعلقة بالخدمة أو التعاقد الموقع.

الإجراءات المتبعة في حالة حدوث تعارض مصالح:

مادة (٧):

- (١) في حال ثبوت حدوث حالة تعارض مصالح مع عدم الإفصاح عنها يحال الموظف او المتطوع للتحقيق ويتم تحديد الجزاء الملائم بحسب اللوائح الإدارية.
- (٢) في حال ترتب على تعارض المصالح الحاق ضرر مالي او عيني للمؤسسة يكون الموظف او المتطوع ملزماً بتعويض المؤسسة التعويض العادل عن الضرر.

أحكام عامة:

- (١) يتوجب على الموظف /المتطوع الاطلاع على هذه اللائحة والإلمام بمحتوياتها والالتزام بأحكامها نصاً وروحاً.
- (٢) يلتزم الموظف /المتطوع بالتوقيع على هذه المدونة واعتبارها جزءاً من وثيقة أو عقد استخدامه.
- (٣) المدير التنفيذي مسئول عن الإشراف على تفعيل تطبيق هذه القواعد.

عصام عمروادي
مدير عام الجمعيات
مكتب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، م. عدن

والله الموفق،

