

ورقة موجزة عن تجربة المملكة العربية السعودية بشأن التدابير النظامية التي اتخذتها فيما يتعلق بمنع تعارض المصالح، والإفصاح عن الأصول والمصالح، في ضوء قرار مؤتمري مؤتمري الدول الأطراف رقم: 5/7 بشأن تعزيز التدابير الوقائية لمكافحة الفساد، ورقم 6/7 في شأن متابعة إعلان مراكش بشأن منع الفساد

نود تقديم عرضاً موجزاً عن هذا الموضوع وفقاً للآتي:
الموضوع الأول: قرار مؤتمر الدول الأطراف رقم 5/7 بشأن تعزيز التدابير الوقائية لمكافحة الفساد

المتعلق بالمادة رقم (4/7) من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، والتي نصت على أن: تسعى كل دولة طرف، وفقاً للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، إلى اعتماد وترسيخ وتدعيم نظم تعزز الشفافية وتمنع تضارب المصالح.

فقد حرص المنظم السعودي على أن تكون أنظمة المملكة ذات الصلة بالموظفين العموميين، مستوفية لما نصت عليه المادة (4/7) من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، بما يحقق التزام المملكة بما تضمنته الاتفاقية من أحكام، ومن أبرز جهود المملكة في هذا الخصوص، إصدار مدونة السلوك الوظيفي، وأخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة بقرار مجلس الوزراء رقم (555) وتاريخ 1437/12/25هـ، والتي تعد من أبرز السياسات المتخذة من قبل المملكة بشأن حالة تعارض المصالح، حيث تضمنت المدونة فصلاً خاصاً بحالة تعارض المصالح، وقد عرفت المادة (الأولى/8) من المدونة، تعارض المصالح بأنه "الحالة التي تكون فيها مصلحة خاصة للموظف، أو لغيره، مادية، أو معنوية مباشرة، أو غير مباشرة، حالة، أو محتملة، تؤثر في موضوعيته، أو حياديته في اتخاذ قرار، أو إبدائه رأياً له علاقة بوظيفته"، وأوجبت المدونة آفة الذكر على الموظف واجباً وقائياً في المادة (التاسعة عشرة/1) منها بأن "على الموظف أن يفصح خطياً للإدارة التي تحددها جهته عن أي حالة تعارض مصالح حالة، أو محتملة، قبل اتخاذ القرار، أو إبدائه الرأي في الواقعة محل التعارض"، ثم أكدت المدونة في المادة (التاسعة عشرة/2) منها على جانب وقائي آخر في منع تعارض المصالح فنصت على أن: "على الموظف ألا يشارك في أي قرار يؤثر بشكل مباشر، أو غير مباشر على ترسية أي عقد يكون أحد أقربائه طرفاً فيه"، ولم تكتف المدونة بهذا الحد

بل عمدت في المادة (التاسعة عشرة/3) منها على تعداد أمثلة لحالات تعارض المصالح ومنها: "أ - وجود مصلحة بين الموظف والجهة المتعاقدة، أو التي بدأت في خطوات التعاقد مع جهته الوظيفية، متى كان للموظف العام دور واقع، أو محتمل في ذلك التعاقد.

ب - وجود صلة قرابة حتى الدرجة الرابعة بين الموظف والشخص المرشح للحصول على وظيفة في جهته الوظيفية، متى كان التوظيف يعتمد على قرار، أو رأي من الموظف العام"، وقد حدد المشرع نطاق تطبيقها من ناحيتين؛ من ناحية تعريف الوظيفة العامة في المادة (الأولى/2) بأنها "المهام والاختصاصات المدنية التي يؤديها الموظف العام لخدمة عامة يخضع فيها للسلطة الرئاسية في التنظيم الإداري"، وعرف الموظف العام في المادة (الأولى/3) بأنه "كل من يشغل وظيفة مدنية في الدولة أياً كانت طبيعة عمله، أو اسم وظيفته"، وربط ذلك كله بالتأكيد على حدود سريان النص والاستثناء منه في المادة (الرابعة) من المدونة حيث نص على أنه "تسري أحكام هذه المدونة على جميع الموظفين المدنيين العاملين في الدولة بمن فيهم موظفو المؤسسات والهيئات العامة، وكذلك المستخدمون والعاملون على البنود المختلفة، ويستثنى من ذلك من تصدر لهم مدونات سلوك وظيفية خاصة وفقاً للأنظمة ذات الصلة"، وأخضع الموظف حال مخالفته للأحكام الواردة في المدونة ومنها حالات تعارض المصالح للجزاء الوارد في المادة (السادسة) منها، والتي نصت على أن "مخالفة الأحكام الواردة في هذه المدونة تعرض الموظف العام للمساءلة، واتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية الجزائية في حقه وفقاً للأنظمة".

كما أن مشروع (قواعد حماية النزاهة ومنح المكافآت للمبلغين عن حالات الفساد) - والذي هو في مرحلة الاعتماد من قبل الجهات المختصة - تضمن في المادة (التاسعة) منه النص صراحة على حالة تعارض المصالح التي يواجهها الموظف العام والتي هي كالآتي:

"1 - على الموظف العام أن يفصح للإدارة التي تحددها جهته الوظيفية عن أي حالة تعارض مصالح واقعة أو محتملة، قبل اتخاذ القرار أو إبدائه الرأي محل التعارض.

2 - تعد الجهة العامة نموذجاً للإفصاح عن حالات تعارض المصالح، يوقعه الموظف العام في كل حالة تقتضي اتخاذ قراراً ينطوي على احتمال وجود حالة تعارض مصالح.

3 - تشمل حالات تعارض المصالح على سبيل المثال:

أ - وجود مصلحة بين الموظف العام وبين الجهة المتعاقدة، أو التي بدأت في خطوات التعاقد مع جهته الوظيفية، متى ما كان للموظف العام دور واقع، أو محتمل في ذلك التعاقد، ويدخل في مفهوم المصلحة لهذا الغرض الآتي :

أ - أي ملكية في تلك الجهة، ما عدا الشركة المدرجة في السوق المالية، إذا كانت نسبة ملكيته فيها أقل من واحد في المائة من رأس مالها.

ب - وجود علاقة قرابة حتى الدرجة الثالثة بين الموظف العام وبين مالك لما نسبته عشرة في المائة، أو أكبر في تلك الجهة.

ج - وجود صلة قرابة حتى الدرجة الرابعة بين الموظف العام وبين الشخص المرشح للحصول على وظيفة في جهته الوظيفية، متى ما كان التوظيف يعتمد على قرار أو رأي من الموظف العام".

وفي إطار منع تعارض المصالح في الوظيفة العامة أيضاً، حظرت المادة (12) من نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (49/م) وتاريخ 1397/7/10هـ، على الموظف العام تعارض المصالح، فنصت على أنه يحظر على الموظف خاصة "د - قبول الهدايا، أو الإكراميات، أو خلافه بالذات، أو بالوساطة لقصد الإغراء من أرباب المصالح...".

وفيما يتعلق بأعضاء السلك القضائي وأعضاء النيابة العامة، فنظراً لحساسية عملهم ودورهم الكبير في منح الحقوق لأصحابها أو نزعها منهم، فقد شددت الأنظمة القضائية في المملكة على مسألة تعارض المصالح عند ممارستهم لأعمالهم، ووضعت عدداً من الإجراءات الوقائية التي تمنع من الوقوع في مسائل تعارض المصالح، ومن ذلك ما ورد في الباب الثامن (تنحي القضاة وردهم عن الحكم) في نظام المرافعات الشرعية، حيث نصت المادة الرابعة والتسعون على أن: "يكون القاضي ممنوعاً من نظر الدعوى وسماعها ولو لم يطلب ذلك أحد الخصوم في الأحوال الآتية: أ - إذا كان زوجاً لأحد الخصوم أو كان قريباً أو صهراً له إلى الدرجة الرابعة. - ب - إذا كان له أو لزوجته خصومة قائمة مع أحد الخصوم في الدعوى أو مع زوجته. - ج - إذا كان وكيلاً لأحد الخصوم، أو وصياً، أو قيمياً عليه، أو مظنوناً وراثته له، أو كان زوجاً لوصي أحد الخصوم أو القيم عليه، أو كانت له صلة قرابة أو مصاهرة إلى الدرجة الرابعة بهذا الوصي أو القيم. - د - إذا كان له مصلحة في الدعوى القائمة أو

لزوجته أو لأحد أقاربه أو أصهاره على عمود النسب أو لمن يكون هو وكيلاً عنه أو وصياً أو قيماً عليه. - ه - إذا كان قد أفتى أو ترفع عن أحد الخصوم في الدعوى أو كتب فيها ولو كان ذلك قبل اشتغاله بالقضاء، أو كان قد سبق له نظرها قاضياً أو خبيراً أو محكماً، أو كان قد أدى شهادة فيها، أو باشر إجراء من إجراءات التحقيق فيها"، كما نصت المادة الخامسة والتسعون من النظام على أنه "يقع باطلاً عمل القاضي أو قضاؤه في الأحوال المتقدمة في المادة (الرابعة والتسعين) من هذا النظام ولو تم باتفاق الخصوم، وإن وقع هذا البطلان في حكم مؤيد جاز للخصم أن يطلب من المحكمة العليا نقض الحكم وإعادة نظر الدعوى أمام دائرة أخرى"، وعند عدم رغبة أحد الخصوم بالتقاضي لدى قاضٍ معين، خوفاً من وقوع القاضي في مسألة تعارض المصالح، فقد أجاز النظام في هذه الحالة رد القاضي وطلب استبداله بقاضٍ آخر، حيث نصت المادة (السادسة والتسعون) على أنه "1 - يجوز رد القاضي لأحد الأسباب الآتية: أ - إذا كان له أو لزوجته دعوى مماثلة للدعوى التي ينظرها - ب - إذا حدث له أو لزوجته خصومة مع أحد الخصوم أو مع زوجته بعد قيام الدعوى المنظورة أمام القاضي، ما لم تكن هذه الدعوى قد أقيمت بقصد رده عن نظر الدعوى المنظورة أمامه - ج - إذا كان لمطلقاته التي له منها ولد، أو لأحد أقاربه أو أصهاره إلى الدرجة الرابعة، خصومة قائمة أمام القضاء مع أحد الخصوم في الدعوى، أو مع زوجته، ما لم تكن هذه الخصومة قد أقيمت أمام القاضي بقصد رده - د - إذا كان أحد الخصوم خادماً له، أو كان القاضي قد اعتاد مأكلة أحد الخصوم أو مساكنته، أو كان قد تلقى منه هدية قبيل رفع الدعوى أو بعده - ه - إذا كان بينه وبين أحد الخصوم عداوة أو مودة يرجح معها عدم استطاعته الحكم دون تحيز - 2 - يترتب على تقديم طلب الرد وقف الدعوى إلى حين الفصل فيه"، كما نصت المادة السابعة والتسعون من النظام على أنه "لا يجوز للقاضي الامتناع من القضاء في قضية معروضة عليه، إلا إذا كان ممنوعاً من نظرها أو قام به سبب للرد. وعليه أن يخبر مرجعه المباشر للإذن له بالتنحي، ويثبت هذا كله في محضر خاص يحفظ في المحكمة"، كما أوردت المواد رقم (98) ورقم (99) ورقم (100) الإجراءات المنظمة لذلك.

وفي ذات السياق، نص نظام الإجراءات الجزائية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/2) وتاريخ 1435/1/22هـ، في الفصل الرابع منه بعنوان (تنحي القضاة وردهم عن الحكم) في المادة (السادسة والأربعون بعد المائة) على أنه "مع مراعاة أحكام الفصل (الثالث) من هذا الباب، تطبق - في شأن تنحي القضاة وردهم عن الحكم في القضايا الجزائية - الأحكام الواردة في نظام المرافعات الشرعية، ويكون القاضي ممنوعاً من نظر الدعوى إذا كانت الجريمة قد وقعت عليه في غير أوقات انعقاد الجلسات".

كما أشارت المادة (20) منه على أنه: "للمحكمة إذا وقعت أفعال من شأنها الإخلال بأوامرها أو بالاحترام الواجب لها، أو التأثير في أحد أعضائها أو في أحد أطراف الدعوى أو الشهود، وكان ذلك في شأن دعوى منظورة أمامها؛ أن تنظر في تلك الأفعال وتحكم فيها بالمقتضى الشرعي"، ولم يكتف المشرع السعودي بذلك، بل عالج مسألة وقوع عضو النيابة العامة في أي مسألة تؤدي إلى تعارض المصالح، حيث نصت المادة (21) من نظام الإجراءات الجزائية على ما يلي: "لا يجوز لعضو هيئة التحقيق والادعاء العام أن يتولى أي قضية، أو يصدر أي قرار فيها، وذلك في الحالات الآتية: 1- إذا وقعت الجريمة عليه شخصياً، أو كان زوجاً لأحد الخصوم، أو كانت تربطه بأحدهم صلة قرابة أو مصاهرة إلى الدرجة الرابعة. 2- إذا كان بينه وبين أحد الخصوم عداوة أو مودة يرجح تأثيرها في مسار التحقيق. 3- إذا كان قد سبق له أن أدى أي عمل في القضية؛ بوصفه خبيراً، أو محكماً، أو وكيلاً، أو أدى شهادة فيها، ونحو ذلك"، كما ألزم نظام هيئة التحقيق والادعاء العام (النيابة العامة حالياً) أعضاء النيابة ببعض الواجبات الإضافية من أبرزها: عدم جواز جمع العضو بين وظيفته ومزاولة التجارة أو أي مهنة أو عمل لا يتفق مع استقلال عمل النيابة وكرامته. ويجوز للجنة إدارة النيابة العامة، أن تقرر منع عضو النيابة من مباشرة أي عمل ترى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها.

وفيما يتعلق بأعضاء السلطة التنفيذية من الوزراء، فقد نص نظام مجلس الوزراء الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/13) وتاريخ 1414/3/3هـ، على حالات محددة لتعارض المصالح يحظر على عضو المجلس القيام بها،

ومن ذلك ما نصت عليه المادة (الخامسة) من النظام آنف الذكر منه أنه "لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الوزراء وأية وظيفة حكومية أخرى، إلا إذا رأى رئيس مجلس الوزراء أن الضرورة تدعو إلى ذلك"، كما نصت المادة (السادسة) منه على أنه "لا يجوز لعضو مجلس الوزراء أثناء تولية العضوية أن يشتري أو يستأجر مباشرة، أو بالواسطة، أو بالمزاد العام أيا كان من أملاك الدولة، كما لا يجوز له بيع، أو إيجار أي شيء من أملاكه إلى الحكومة وليس له مزاولة أي عمل تجاري، أو مالي، أو قبول العضوية لمجلس إدارة أي شركة".

وفيما يتعلق بأعضاء البرلمان فقد نصت المادة (التاسعة) من نظام مجلس الشورى الصادر بالأمر الملكي رقم (91/أ) وتاريخ 1412/8/27هـ، على أنه "لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الشورى وأي وظيفة حكومية، أو إدارة أي شركة، إلا إذا رأى الملك أن هناك حاجة إلى ذلك". وفيما يتعلق بأعضاء السلك العسكري، فقد تضمنت المادة (السابعة عشرة) من نظام خدمة الضباط، الإشارة إلى أنه يحرم على الضباط قبول الهدايا والإكراميات والمنح من أصحاب المصالح سواء كان ذلك مباشرة، أو بالوساطة لغرض التأثير على عمله الرسمي، وكذلك قبول القروض والمساعدات المالية خشية الوقوع تحت منة أي شخص له علاقة مع الدوائر العسكرية.

كما راعى المنظم السعودي، احتمالية تعرض المسؤولين في الدولة لحالة تعارض المصالح، من خلال تلقيهم للهدايا في المناسبات الرسمية، لذا صدر قرار مجلس الوزراء رقم (60) وتاريخ 1437/2/17هـ، الخاص بقواعد تنظيم قبول المسؤولين للهدايا التي تقدم إليهم في الزيارات والمناسبات الرسمية، وقد تضمن القرار النص على الحالات التي يجوز فيها للمسؤول قبول الهدايا التي تقدم له أو لأعضاء الوفد المصاحب في الزيارات الرسمية، وشروط قبولها، والإفصاح عنها، ومتى تكون حقاً للجهة أو للمسؤول، وآلية وشروط تشكيل لجنة تثمين الهدايا في كل جهة حكومية، حيث بينت المادة (1) من القرار المقصود "بالمسؤول" والذي هو: الوزير، رئيس المصلحة المستقلة، نائب الوزير، موظفو الجهة الإدارية شاغلو الوظائف الإشرافية، والمشارك في زيارة أو مناسبة رسمية، كما أشارت المادة (الثانية) من القرار إلى أنه يجوز للمسؤول قبول الهدايا التي تقدم إليه في الزيارات والمناسبات الرسمية أو عند

استقبال ضيوف الجهة الإدارية الرسميين، مما تقتضي قواعد المجاملة وبروتوكولات الزيارات والمناسبات قبولها، وذلك وفقاً للأحكام الواردة في هذه القواعد"، في حين أكدت المادة (الثالثة) على ما يجب مراعاته عند قبول الهدايا، حيث نصت على ألا تكون الهدية نقدية بأي حال من الأحوال، وأن يكون نوعها وقيمتها مما هو متعارف على تقديمه، بحسب المناسبة التي قدمت فيها وطبيعتها، وألا يكون لمقدم الهدية مصلحة خاصة أو عامة، يرجو الحصول عليها من المسؤول أو الجهة الإدارية، ومن جانب آخر أشارت المادة (الخامسة) إلى أنه تُشكل في الجهة الإدارية لجنة للهدايا برئاسة أحد مسؤولي الشؤون المالية في الجهة الإدارية وعضوية اثنين من موظفي الجهة، وتتولى ما يلي:

(أ) تقيم الهدايا التي يتطلب الأمر تقيمها، ولها الاستعانة في ذلك بمن تراه من ذوي الخبرة والاختصاص، على أن يكون التقييم بالريال السعودي.

(ب) الإشراف على تسجيل الهدايا التي تنطبق عليها هذه القواعد في سجل خاص يُعد لهذا الغرض في الجهة الإدارية.

(ت) وضع آلية لحفظ الهدايا وعرضها، واقتراح التعليمات المنظمة لذلك؛ بما يضمن سلامتها من التلف أو فقدان، وحسن الاستفادة منها.

(ث) اقتراح تحويل ما تراه من الهدايا إلى المتاحف أو المقار الحكومية العامة داخل المملكة أو خارجها؛ لعرضها على الجمهور بصورة مناسبة وآمنة.

(ج) تقدير الفرق الواجب على المسؤول دفعه في حالة رغبته في تملك الهدية التي قدمت إليه مما تتجاوز قيمتها الحدود المنصوص عليها في القواعد.

وفي سياق متصل، أوجب المنظم السعودي من خلال الفقرة (4) من مشروع قواعد حماية النزاهة ومنح المكافآت للمبلغين عن حالات الفساد، على الموظفين العموميين "عدم قبول أي هدية مادية، أو

معنوية من أي شخص متى ما كان يعلم، أو يجدر به أن يعلم، أن لتلك الهدية علاقة بوظيفته، وفي جميع الأحوال عليه أن يسلم للجهة التي يتبعها ما قد يصله من تلك الهدايا، ويستثنى من ذلك الهدايا الزهيدة ذات الطابع الإعلامي والدعائي".

وفيما يتعلق بموظفي البنك المركزي فقد أصدرت مؤسسة النقد السعودي (ساما) ميثاق أخلاقيات العمل العام حيث وضعت مجموعة من المبادئ الهادفة الى تعزيز الوقاية من الفساد ومكافحته، كما اشتملت أيضاً على قواعد من شأنها تعارض المصالح حيث أوجبت المادة (6) على منسوبي المؤسسة التصرف دائماً لتحقيق مصلحة المؤسسة حصراً دون أية مصلحة شخصية، والإفصاح خطياً عن أية حالة تعارض مصالح حالة أو محتملة قبل اتخاذ القرار أو إبداء الرأي في الحدث محل التعارض المحتمل.

ونظراً لأهمية ضمان الحيادية والاستقلالية للجان شبه القضائية وعدم التأثير عليها وترسيخ مهنية أعضائها، ونظراً لما لوحظ من أن بعض أعضاء اللجان من القطاع الخاص، هم من ممارسي الترافع في القضايا، أو من المحامين المرخصين؛ ممّا قد يكون مظنة لتعارض المصالح وعدم استقلالية العضو الممارس لمهام قضائية، فقد صدر الأمر السامي رقم 27795 وتاريخ 29 / 7 / 1439 هـ، القاضي بمنع المحامين من الجمع بين مهنة المحاماة ورئاسة أو عضوية اللجان شبه القضائية، وأن على الجهات الحكومية التي لها ارتباط بلجنة أو أكثر من اللجان شبه القضائية تعديل أوضاع رئاسة وعضوية تلك اللجان بما يتفق مع ما نص عليه الأمر السامي.

ما يتعلق بمدى حاجة المملكة إلى المساعدة التقنية بشأن تطبيق ما تضمنه البند بشكل كامل.

نفيد بأن التدابير المشار إليها في هذا القسم كفيلة بمعالجة حالة تعارض المصالح في القطاع العام، وهي تعكس ما نصت عليه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بهذا الخصوص، مع الإحاطة بأن المنظم

السعودي لا يدخر جهداً في إجراء مراجعة مستمرة للأنظمة واللوائح والإجراءات والبرامج لمواجهة هذه الحالة.

الموضوع الثاني: قرار مؤتمر الدول الأطراف رقم 6/7 في شأن متابعة إعلان مراكش بشأن منع الفساد والتدابير التي اتخذتها المملكة لضمان الامتثال لحكم المادة رقم (5/8) من الاتفاقية، المتعلقة بإلزام الموظفين العموميين بالإفصاح إلى السلطات المعنية عما لهم من أنشطة خارجية وعمل وظيفي واستثمارات وموجودات وهبات أو منافع كبيرة قد تُفضي إلى تضارب في المصالح مع مهامهم كموظفين عموميين. فعند استعراض النصوص النظامية الخاصة بذلك يتبين الآتي:

فقد أوجب المنظم السعودي من خلال قرار مجلس الوزراء رقم (60) الخاص بقواعد تنظيم قبول المسؤولين للهدايا آنف الذكر، أن على متلقي الهدية الإفصاح عنها لجهته الإدارية، كما تضمن مشروع (قواعد حماية النزاهة ومنح المكافآت للمبلغين عن حالات الفساد) ، على الجهة العامة التي تقدم خدمة عامة للجمهور وضع قواعد سلوك لموظفيها تتضمن "آلية للإفصاح عن تعارض المصالح"، وكذلك وضع "آلية للإفصاح عن الهدايا أو الإكراميات التي يواجه الموظف محاولات أو ضغوط لأخذها"، كما أوجب على الموظف الإفصاح لجهته الوظيفية،

بالأسلوب الذي تحدده، عن أي علاقة وظيفية، أو استشارية بينه وبين أي جهة أخرى.

ومن جهة أخرى فإن من السياسات التي اتخذها المنظم السعودي في ذات الشأن، ما تضمنته المادة (الثانية) من مشروع (ضوابط الإداء بإقرارات الذمة المالية لبعض فئات العاملين في الدولة) من أنه يُعد مكلفاً بتقديم إقرار الذمة المالية كل من يشغل - أو يكلف بمهام - إحدى الوظائف أو المراتب أو المناصب الآتية: أ- وزير، ونائب وزير، والمرتبة الممتازة، ب- رئيس جهة أو هيئة عامة مستقلة، ج- درجات السلك القضائي، د- المرتبتان (14) و (15) في نظام الخدمة المدنية، ومن في مستواهم الوظيفي في السلك العسكري والدبلوماسي، والجهات التي تطبق سلام وظيفية خاصة، هـ - رئيس كتابة عدل، وكاتب عدل، و- رئيس أو عضو لجنة ذات اختصاص قضائي مشكلة بناءً على نص نظامي، ز- مدير عام الشؤون المالية والإدارية، ومدير الإدارة المالية، ورئيس قسم المحاسبة، في أي جهة حكومية، ح - رؤساء مجالس الإدارات، وأعضاء مجلس الإدارة المنتدبون، والمديرون التنفيذيون، والمديرون الماليون، والمراجعون الداخليون في الشركات المشمولة باختصاصات الهيئة، ط - الوظائف الخاضعة لنظام وظائف مباشرة الأموال العامة، ويجوز بقرار من صاحب الصلاحية إضافة أي وظائف أو مراتب أو مناصب أخرى يرى ضرورة سريان هذه الضوابط عليها.

كما أشارت المادة (الأولى/3) من مشروع القواعد إلى البيانات التي يجب تضمينها في إقرار الذمة والتي يجب أن تحتوي كل ما يملكه المكلف من أموال وحقوق مالية، وعينية، ومعنوية؛ داخل المملكة وخارجها، وما له وما عليه من ديون.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المادة (التاسعة) من تنظيم الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (165) وتاريخ 1432/5/28هـ، اشترطت فيمن يباشر أياً من الوظائف المتعلقة باختصاصات الهيئة، جملة من الاشتراطات من بينها: أن يدلي بإقرار الذمة المالية.

كما أنه وبحكم اختصاص وزارة الخدمة المدنية في وضع قواعد وإجراءات التوظيف، فقد اعتمدت بعض النماذج الخاصة بطلب التوظيف والتي تشتمل على المعلومات والبيانات الرئيسية عن طالب التوظيف، التي يتعين استكمالها قبل ترشيحه على وظيفة عامة، وهذه البيانات عبارة عن معلومات شخصية ودراسية، وما إذا كان يعمل في الدولة أو سبق له العمل

فيها، وما إذا سبق أن صدر بحقة أحكام جنائية، أو فصل من وظيفة عامة...الخ، ويعتبر الموظف مسؤولاً عن صحة ما يدلي به من معلومات في هذه النماذج.

كما تضمن ميثاق أخلاقيات العمل العام الصادر عن مؤسسة النقد العربي السعودي (ساما) الإشارة إلى مواجب الإفصاح عن المصالح المالية وغير المالية (المادة 2/6)، وحظر التداول بالأسهم وتسريب المعلومات (المادة 7)، وكذلك حظر مزاولة نشاطات أو وظائف خارجية (المادة 8)، والقيود النظامية الواجب اتباعها للعمل لدى الجهات التي تشرف عليها المؤسسة بعد انتهاء علاقة العمل بالمؤسسة (المادة 9). حيث وضعت مجموعة من المبادئ الهادفة الى تعزيز الوقاية من الفساد ومكافحته. و يلزم موظفو ساما بالإفصاح عن المصالح المالية وغير المالية طبقاً لميثاق أخلاقيات العمل لساما، الذي يقضي في جملة أمور بالامتثال لسياسة الإفصاح المعتمدة من قبل ساما فيما يتعلق بالآتي:

- ملكية الأسهم في البنوك والشركات التي تشرف عليها المؤسسة وضوابط تداولها.
- تعاملات موظفي مؤسسة النقد وأقاربهم المالية.
- ملكية الأسهم والمؤسسات التابعة لموظفي مؤسسة النقد وأقاربهم.
- الحصول على تمويل من إحدى المؤسسات الخاضعة لإشراف ساما.
- الإفصاح عن وجود اية علاقة مع مستشار او مورد، حالي او محتمل، قد تشكل تضارباً في المصالح.
- الإفصاح عن أية علاقة بين موظفي المؤسسة.
- الإفصاح في حال وجود علاقة قريبي بين الموظف والمرشح للوظيفة متى ما كان قرار التوظيف يعتمد على قرار أو رأي الموظف.

إضافةً إلى ذلك، تطلب ساما من الموظفين المُعينين حديثاً الإفصاح عن معلومات حول جميع الوظائف التي شغلوها سابقاً وأية أسهم أو موجودات مملوكة سابقاً في أي شركة تحت إشرافها، وينطبق هذا التدبير على جميع الموظفين وليس فقط على من يشغلون مناصب قيادية، كما تقوم مؤسسة النقد العربي السعودي بإجراء عمليات تحقق

عندما يتم ترشيح موظف لمنصب قيادي. وتسعى إلى التحقق من شروط الترشيح؛ ما إذا كان الشخص المرشح سيلتمس تعليمات من أشخاص محددين، وإلى أي مدى تربط هذا الشخص علاقات مع أعضاء مجلس الإدارة، ويجوز لمؤسسة النقد العربي السعودي في أي وقت إلغاء موافقتها إذا كانت المعلومات المقدمة في الطلب الإحصائي غير كاملة.

ما يتعلق بمدى حاجة المملكة إلى المساعدة التقنية بشأن تطبيق ما تضمنه البند بشكل كامل.

نفيد بأن التدابير المشار إليها في هذا القسم كفيلة بتطبيق سياسة الإفصاح، وهي تعكس ما نصت عليه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بهذا الخصوص، مع الإحاطة بأن المنظم السعودي لا يدخر جهداً في إجراء مراجعة مستمرة للأنظمة واللوائح والإجراءات والبرامج المتعلقة بتطبيق سياسة الإفصاح.

،،، انتهى،،،