

الإفصاح وإدارة تعارض المصالح في وزارة الصحة وجميع الجهات التابعة لها

الدليل الاسترشادي للموظفين والمتعاملين مع وزارة الصحة

وزارة الصحة
سبتمبر ٢٠٢٣م
برنامج الإفصاح وتعارض المصالح
afseh@moh.gov.sa



- القيادات بالوزارة والقيادات في الجهات التابعة لها.
- المديرون والإداريون في الوزارة وفي الجهات التابعة لها.
- الكادر الصحي في الوزارة وفي الجهات التابعة لها.
- الكادر الإداري في الوزارة وفي الجهات التابعة لها.
- جميع المتعاملين ومقدمو الخدمات بالعقود للوزارة وللجهات التابعة لها "أفراد وكيانات تجارية".
- فريق برنامج الإفصاح وتعارض المصالح "أفصح" في الوزارة والجهات التابعة لها.
- مقدمو البلاغات الخاصة بالتجاوزات المالية والإدارية المندرجة تحت مفهوم الفساد من الموظفين والمتعاملين مع الوزارة والمستفيدين من خدماتها.

المستهدفون

يقدم هذا الدليل إرشادات الإفصاح وإدارة تعارض المصالح، ويطبق على جميع موظفي الوزارة والجهات التابعة لها والمتعاملين معها ومقدمي الخدمات بالعقود "أفراد أو شركات".

الوصف

اطلاع جميع موظفي الوزارة والجهات التابعة لها والمتعاملين معها ومقدمي الخدمات بالعقود "أفراد أو شركات" على هذا الدليل الاسترشادي، وعند الإعلان عن تحديثه على بوابة الوزارة الرسمية، والتقييد بما ورد فيه.

الإجراء
المطلوب

بشكل دوري كل ١٢ شهراً أو حال الحاجة للتعديل أو الإضافة.

مواعيد
المراجعة



وزارة الصحة
Ministry of Health

Afseh@moh.gov.sa

٩٣٧

٩٢٠٠٠٩٠٨٠ - تحويلة رقم (٨)

معلومات
التواصل

هذا الدليل الاسترشادي يُعد مستنداً رسمياً يمكن الاطلاع عليه وطباعته. وغير مسموح بالتحكم في محتوى أي نسخة مطبوعة منه بصفته مستنداً خاضعاً للرقابة، ويمكن الوصول إليه دائماً من خلال البوابة الرسمية لوزارة الصحة.

حالة
المستند



أهم الركائز التي يُعتمد عليها في التعاملات اليومية الدين والأخلاق والقيم

الأخلاق هي الآداب الصادرة عن الطبع والسجية، وهي أعظم صفات الإيمان وأعلى درجاته، والقيم هي المبادئ والمفاهيم الأساسية التي توجه وتحرك تصرفات الأفراد، وتحدد السلوك. فالأخلاق عبارة عن ترجمة لهذه القيم وتطبيقها في التصرفات اليومية للأفراد. وهما جزء من النظام الأخلاقي لأي مجتمع، مرتبطان ببعضها، ويعملان معاً لتحقيق العدالة والنزاهة والتنمية المستدامة. ولا شك أن أقوى ما يحافظ على أخلاق الموظف وقيمه من الوقوع في مخالفات فساد مالي وإداري أثناء تأديته للمهام الوظيفية، مدى تمسكه بتعاليم دينه القويم والسنة النبوية، وأن في امثاله لذلك طاعة لله - عز وجل-، واقتداء بنبيه محمد ﷺ، وعلى النقيض، فعندما يضعف الدين تضعف الأخلاق والقيم، وتُرتكب المخالفات كالرشوة والمحسوبية ويتم تجاهل العدالة، حينها يكون تطبيق النظام مطلباً لتطبيق النزاهة والشفافية، ومن لم يكن الدين وقاية له ولا القيم والأخلاق مبدأ لتعاملاته، يكون النظام هو الرادع الأقوى لمخالفاته.

وقد وردت العديد من الآيات في القرآن الكريم التي تنبه إلى خطورة الفساد المالي والإداري، وتحث على النزاهة والعدل في الأمور المالية والإدارية. ومنها:
قال تعالى: (وَمَا كَانَ لِنَبِيٍّ أَنْ يَغُلَّ وَمَنْ يَغُلَّ يَأْتِ بِمَا غَلَّ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ) سورة آل عمران: ١٦١.

قال تعالى: (وَأَنْ لَوْ اسْتَقَامُوا عَلَى الطَّرِيقَةِ لَأَسْقَيْنَهُمْ مَاءً غَدَقًا) سورة الجن: ١٦.
ومن الأحاديث النبوية التي تحث على النزاهة وتُحذِرُ من الفساد المالي والإداري:
قال رسول الله ﷺ: "أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ أُثِّمَنَّكَ، وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ" رواه الترمذي.

وقال رسول الله ﷺ: "هَدَايَا الْعُمَّالِ غُلُولٌ" رواه الإمام أحمد.

وقال رسول الله ﷺ: "مَنْ غَشَّيْنَا فَلَيْسَ مِنَّا" رواه مسلم.

وقال رسول الله ﷺ: "إِنَّ رَجُلًا يَتَخَوَّضُونَ فِي مَالِ اللَّهِ بِغَيْرِ حَقٍّ، فَلَهُمُ النَّارُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ" صحيح البخاري.



وزارة الصحة
Ministry of Health

	المحتوى
الإطار العام	الفصل الأول
المبادئ والقواعد للإفصاح وتعارض المصالح	الفصل الثاني
التزامات تطبيق الدليل	الفصل الثالث
الإفصاح	الفصل الرابع
الاحتفاظ بوثائق الإفصاح	الفصل الخامس
النشر	الفصل السادس
لجان المنافسات والمشتريات واتخاذ قرارات الشراء	الفصل السابع
التعامل مع حالات تعارض المصالح	الفصل الثامن
أهم الأوامر والقرارات واللوائح والأنظمة	الفصل التاسع



الفصل الأول

الإطار العام

1.1 المقدمة

كل عام تُرصد ميزانية للوزارة لتشمل الخدمات الصحية والإسعافية والتشريعية والأبحاث، كذلك تغطي عددًا من النواحي؛ منها: تعويضات العاملين، والسلع والخدمات، والمنافع الاجتماعية، والإنفاق على البرامج والمشاريع، ومصروفات أخرى.

وما زالت حكومة خادم الحرمين الشريفين تدعم القطاع الصحي بثاني أكبر ميزانية للوزارات والجهات الخدمية؛ لتعزيز الموارد الصحية، ولكي ينعم المواطن والمقيم على هذه البلد الكريمة بالرفاهية والصحة.

ولإيمان الوزارة بتحقيق هذا الهدف من خلال عدة سبل؛ ومنها: زيادة الوعي لدى موظفي الوزارة والمتعاملين معها؛ فقد تم إطلاق برنامج الإفصاح وتعارض المصالح منذ ٢٠١٨م، والذي يسعى لتعزيز الشفافية والتقليل من احتمالية حدوث تعارض المصالح، والحد من التجاوزات والمخالفات الإدارية والمالية التي تدرج تحت مفهوم الفساد. وكذلك بالنسبة للموظفين في وزارة الصحة؛ فمن خلال تنفيذ الإرشادات الواردة في هذا الدليل، سوف يكون هناك وعي بما يجب القيام به حيال الإفصاح ومنع تعارض المصالح، واتخاذ أفضل الإجراءات لحماية أنفسهم من الوقوع في تعارض المصالح.

1.2 الغرض من هذا الدليل الاسترشادي وأهم أهدافه:

يعتبر هذا الدليل استرشادياً لتعزيز مبدأ الشفافية والحد من تعارض المصالح بين الموظفين والمتعاملين مع الوزارة والجهات التابعة لها من أفراد أو كيانات تجارية، والارتقاء بمستوى الجودة وتطوير الأداء في الوزارة والجهات التابعة لها؛ حيث يعد هذا الدليل مصدراً يقدم معلومات وتوجيهات وتوصيات عملية تساعد موظفي الوزارة على تحقيق هدف العمل بنزاهة وشفافية وعدالة، متضمناً الإجراءات اللازمة لتنفيذ المهام بطريقة فعالة.



يهدف هذا الدليل إلى:

- تقديم المبادئ والقواعد المتسقة للإفصاح وإدارة تعارض المصالح.
- تقديم النصائح للموظفين والمتعاملين مع الوزارة والجهات التابعة لها حول ما يجب القيام به في المواقف المشتركة.
- دعم كيفية التعامل مع المصالح وإدارتها والحكم الجيد حول تعارض المصالح ومنعها والوقاية منها.
- حماية نزاهة الوظيفة بالوزارة والجهات التابعة لها، وتجنب الوقوع في المخالفات المالية والإدارية وشبه الفساد في المجتمع الوظيفي.
- تعزيز ثقة المتعامل مع الوزارة والجهات التابعة لها.
- نشر ثقافة الشفافية في الوزارة والجهات التابعة لها، وفي تقديم الخدمات الحكومية للمستفيدين.
- حماية الموظف والوظيفة من خطر الوقوع في حالات تعارض المصالح.

١,٣. المشمولون بأحكام هذا الدليل الاسترشادي

- جميع موظفي الوزارة والجهات التابعة لها من الكادر الصحي والكادر الإداري.
- جميع المتعاملين ومقدمي الخدمات بالعقود للوزارة والجهات التابعة لها "من الأفراد أو الكيانات التجارية".
- العاملون في برنامج الإفصاح وتعارض المصالح "أفصح" في الوزارة والجهات التابعة لها من موظفي الوزارة.



يقصد بالعبارات التالية "أيضا وردت" المعاني الموضحة أمامها:

الكشف عن أي معلومات تتعلق بقيام حالة من حالات
تعارض المصالح.

الإفصاح

- الزوج/ الزوجة

- الأقارب حتى الدرجة الرابعة:

- الدرجة الأولى (الأب، الأم، الابن، البنت).
- الدرجة الثانية (الأخ، الأخت، الجد، الجدة، ابن الابن، بنت الابن، ابن البنت، بنت البنت).
- الدرجة الثالثة (العم، الخال، العممة، الخالة، ابن الأخ، ابنة الأخت).
- الدرجة الرابعة (أبناء وبنات العم أو العممة، أبناء وبنات الخال أو الخالة).

الأقارب

- الأقارب بالمصاهرة.

برنامج وقائي توعوي يتبع لوزارة الصحة يرتبط بالمسؤول الأول أو من يُنيبه؛ يهدف إلى تعزيز النزاهة والشفافية والعدالة بين الموظفين من خلال التوعية والتثقيف، وبناء وتطوير ونشر وثائق الإفصاح المختلفة لعموم موظفي الوزارة والجهات التابعة لها والمتعاملين معها من الكيانات التجارية المختلفة، لتجنب الوقوع في مخالفات مالية أو إدارية فيها تجاوز للأنظمة واللوائح التي قد تؤدي إلى حالات فساد أو هدر للمال العام أو قصور في الخدمات المقدمة. كما يُعنى

برنامج الإفصاح
وتعارض المصالح
"أفصح"



البرنامج باستقبال البلاغات والمقترحات الخاصة بالمخالفات المالية والإدارية المندرجة تحت مفهوم الفساد، كما يتولى البرنامج متابعة تطبيق السياسات والإجراءات المتعلقة بالإفصاح وإدارة تعارض المصالح.

الحالة التي تكون فيها تغليب المصلحة الخاصة للموظف أو لغيره "أقارب وغير أقارب"، بشكل يؤثر على موضوعيته أو حياديته في اتخاذ قراراً أو إبدائه رأياً له علاقة بوظيفته، بحيث تؤثر هذه المصلحة الخاصة في قدرته على أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية والمهنية بموضوعية ونزاهة وحياد.

تعارض المصالح

حالة يتأكد فيها وجود مصلحة خاصة تؤثر في قدرة الموظف على أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية والمهنية بموضوعية ونزاهة وحياد.

تعارض المصالح
الفعلي

حالة يظهر فيها أن هناك مصلحة خاصة للشخص يمكن أن تؤثر في أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية والمهنية بموضوعية ونزاهة وحياد.

تعارض المصالح
الظاهري

حالة يكون فيها للشخص مصلحة خاصة قد تؤدي إلى تعارض مصالح في المستقبل، وتؤثر في أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية والمهنية بموضوعية ونزاهة وحياد.

تعارض المصالح
المحتمل



الجهات التي تقع تحت إشراف ورقابة الوزارة مثل:

- ديوان الوزارة والإدارات التابعة لها
- مديريات الشؤون الصحية بالمناطق والمحافظات
- التجمعات الصحية
- المدن الطبية
- المستشفيات
- المستشفيات التخصصية
- المراكز المتخصصة
- مراكز الرعاية الأولية

الجهات التابعة لوزارة
الصحة

الدليل الاسترشادي للموظفين والمتعاملين مع وزارة
الصحة

الدليل

كل شخص طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً أو عطية لاستعمال نفوذ حقيقي أو مزعوم لأداء أو للامتناع عن عمل من أعمال وظيفته، أو يزعم أنه من أعمال وظيفته، ولو كان هذا العمل مشروعاً، أو أخذ وعداً أو عطية للإخلال بواجبات وظيفته أو لمكافأته على ما وقع منه ولو كان ذلك بدون اتفاق سابق، أو أخل بواجبات وظيفته بأن قام بعمل أو امتنع عن عمل من أعمال تلك الوظيفة نتيجة لرجاء أو توصية أو وساطة، أو طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً أو عطية لاستعمال نفوذ حقيقي أو مزعوم للحصول أو لمحاولة الحصول من أية سلطة عامة على عمل أو أمر أو قرار أو التزام أو ترخيص أو اتفاق توريد أو على وظيفة أو خدمة أو مزية من أي نوع، أو طلب لنفسه أو لغيره أو أخذ وعداً أو عطية بسبب وظيفته لمتابعة معاملة في جهة حكومية، ومن يستعمل القوة أو العنف أو التهديد في حق أي شخص ليحصل منه على قضاء أمر غير مشروع أو

الرشوة



وزارة الصحة Ministry of Health

ليحمله على اجتناب أداء عمل من الأعمال المكلف بها نظاماً، يُعد مرتشياً ويُعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في قرار مجلس الوزراء رقم (١٧٥) بتاريخ ٢٨ / ١٢ / ٤١٢هـ.

عروض الوجبات والمشروبات والسفر والإقامة وغيرها من النفقات المتعلقة بحضور الاجتماعات والمؤتمرات والأحداث التعليمية والتدريبية، وما إلى ذلك، التي تُقدم من خلال طرف له مصلحة مع الوزارة أو الجهات التابعة لها أو موظفيها بأي شكل من الأشكال.

الضيافة (الاستضافة)

لجنة مركزية تعمل بصفة دائمة ترتبط بالوزير وتشكل بقرار وزاري يرأسها وكيل الوزارة للشؤون الإدارية والمالية بعضوية وكيل الوزارة للموارد البشرية ومدير عام الشؤون القانونية والمشرف العام على برنامج الإفصاح وتعارض المصالح.

لجنة تعارض المصالح
والنظر في الهدايا

أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة، محققة أو محتملة للشخص ذي الصلة الطبيعية أو لأحد أقاربه، أو الشخص ذي الصلة الاعتبارية والتابعين له، وقد تكون هذه المصلحة مالية أو مهنية غير مالية أو شخصية غير مالية؛ مادية كانت أو معنوية، تحققت أو محتمل تحققها.

المصلحة الخاصة

حيث يكون للموظف منفعة مالية له أو لغيره نتيجة لقرار اتخذه أو ساهم في اتخذه سواء كسب أو تفادي خسارة.

المصالح المالية

هي الحالة التي تؤثر فيها مصلحة الموظف المهنية (غير المالية) في اتخاذ قرار أو إبداء رأي له علاقة في تعزيز

المصالح المهنية



وزارة الصحة Ministry of Health

السمعة والمكانة المهنية؛ سواءً لنفسه أو لغيره ممن تربطه بهم صلة قرابة أو معرفة بشكل يؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على موضوعيته أو حياديته للحصول على مزايا أو امتيازات غير مبررة.

(غير المالية)

تكون عندما يحقق الموظف لنفسه أو لغيره ممن تربطه بهم صلة قرابة أو معرفة نفقاً على المستوى الشخصي من قرار اتخذه، ولا تكون هذه المنفعة متصلة بشكل مباشر بمنفعة مهنية (غير مالية)، كما أنه لا يحقق من خلالها مردوداً مالياً

المصالح الشخصية

(غير المالية)

حيث يكون الموظف على علاقة بشخص له أن ينتفع مالياً أو مهنيًا أو شخصياً من قرار يتخذه الموظف.

مصالح غير مباشرة

وزارة الصحة.

الوزارة

الوزير، نائب الوزير، مساعد الوزير، رئيس الجهة المستقلة التي تقع تحت إشراف ورقابة الوزارة، شاغلو الوظائف الإشرافية بالوزارة والجهات التابعة لها، ممثلو الوزارة أو الجهات التابعة لها في زيارة أو مناسبة رسمية.

المسؤول

الوزير، رئيس الجهة المستقلة التي تقع تحت إشراف ورقابة الوزارة، بحسب الأحوال.

المسؤول الأول

كل من يعمل لدى الوزارة والجهات التابعة لها - بأي صفة كانت - سواءً كان متعاقدًا أو متعاونًا معها.

الموظف



وزارة الصحة
Ministry of Health

كل مقاول أو مورد أو متعهد أو مقدم خدمات أو مقاول من الباطن، متعاقد أو متقدم للتعاقد، أياً كان موضوع العقد، سواء أكان ذلك باسمه أو كان وكيلاً أو ممثلاً للغير بشكل مباشر أو غير مباشر داخل المملكة أو خارجها.

المتعاملون مع
الوزارة والجهات
التابعة لها

المجالس، اللجان، اللجان الفرعية التابعة للمجالس، مجموعات استشارية، ولجان مشتريات لها مهام اتخاذ قرارات استراتيجية رئيسية.

مجموعات اتخاذ
القرارات الاستراتيجية

هي المواقف التي لا يتم فيها تحديد المصالح أو الإفصاح عنها أو إدارتها بشكل مناسب وفعال.

المخالفات

الأصدقاء والزملاء وشركاء الأعمال.

المعارف

كل ما يُقدّم على سبيل المجاملة، مهما كانت قيمته المادية أو المعنوية. عنصر نقدي أو سلعة، أو أي خدمة يتم تقديمها لمنفعة شخصية، مجاناً، أو بأقل من قيمتها التجارية الفعلية.

الهدية



وزارة الصحة
Ministry of Health

٥,٥ نطاق تطبيق الدليل

إن نطاق تطبيق هذا الدليل واسع ومتنوع، وذلك يعتمد على العديد من العوامل؛ وذلك نظراً لحجم الوزارة والجهات التابعة لها، لذا فقد تم تصميم هذا الدليل الاسترشادي لتوفير الإرشادات والنصائح اللازمة للموظفين والمديرين والقيادات الصحية في ديوان الوزارة والجهات التابعة لها، والمتعاملين معها من أفراد أو كيانات تجارية، ومهما كانت نوع الرابطة التعاقدية التي تربطهم بالوزارة والجهات التابعة لها، سواء مصلحة مباشرة أو غير مباشرة أو محتملة.



الفصل الثاني

المبادئ والقواعد للإفصاح وتعارض المصالح

٢.١ المبادئ والقواعد العامة لتعارض المصالح

٢.١.١. إذا كانت هناك مصلحة تمثل تعارضاً فعلياً أو ظاهراً أو محتملاً في المصالح؛ فسيتم اتخاذ الإجراء الإداري المناسب حسب ما ورد في اللوائح والأنظمة ذات العلاقة.

٢.١.٢. كل موظف بالوزارة والجهات التابعة لها مطالب بتحديث وثيقة الإفصاح، والإفصاح حال وقعت حالة تعارض مصالح.

٢.١.٣. قد يتم الأخذ بمجموعة من الإجراءات حال وقوع حالة تعارض مصالح أو لمنع حدوث تعارض المصالح وفق ما تقضي به الأنظمة والتعليمات بشأن الإجراءات النظامية الواجب اتخاذها قبل أو حال ثبوت ارتكاب الموظف مخالفة إدارية أو جريمة جنائية.

٢.١.٤. كل حالة تعارض مصالح ستكون مختلفة. لذا يجب أن تكتمل الإجراءات الإدارية جنباً إلى جنب مع التوجه المهني ذي الصلة لممارسة الحكم الجيد. وتوضيح المخالفة مع الأفراد والجهات المعنية لتقييم المشكلات والمخاطر.

٢.٢ المصالح

"أنواعها، حالاتها، أمثلة لحالات تعارض المصالح والإجراءات المتخذة حيالها".

٢.٢.١ أنواع المصالح

٢.٢.١.١ المصالح المالية، أمثلة:

- أن يكون الموظف أو أحد أقاربه أو معارفه شريكاً أو مالِكاً
لمؤسسة تتعاقد، أو من المحتمل أن تتعاقد، مع الوزارة أو الجهات
التابعة لها بمقابل مالي.



- أن يكون موظف الوزارة أو إحدى الجهات التابعة لها يعمل في وظيفة أخرى في أوقات الدوام الرسمي أو دون ترخيص في جهة أو قطاع خارج الوزارة وهناك علاقة بين هذه الجهة أو القطاع والوزارة في تقديم خدمات أو إصدار تراخيص وللموظف علاقة أو دور في ذلك.
- يقدم الخدمة في مجال عمله بالوزارة أو أحد الجهات التابعة بمقابل (مثل الأتعاب أو بدلات أو السفر أو الإقامة).
٢.٢.١.٢. المصالح المهنية غير المالية، أمثلة:
- الحصول أو تقديم شهادة تحقيق إنجاز مهني غير مبني على الكفاءة.
- الثناء على مهارة أحد أقارب أو معارف الموظف بغض النظر عن مستوى الكفاءة المهنية لديهم.
- بأن يعتمد الموظف من الكادر الصحي أن يكون مسؤولاً عن مجموعة معينة من المرضى كبار الشخصيات، أو نوع معين من الأمراض ذات التخصص الدقيق؛ مما يعطي انطباعاً على كفاءته المهنية، والتي لا تتطابق مع تخصصه الفعلي.
- تسمية الموظف لنفسه بمسمى علمي لا يتطابق مع مؤهلاته العلمية.
٢.٢.١.٣. المصالح الشخصية غير المالية، أمثلة:
- أن يكون عضواً في مجلس إدارة قطاع تطوعي أو يشغل منصباً ذا سلطة داخل مؤسسة قطاع تطوعي وذلك بسبب مكانته الوظيفية بالوزارة.
- أن يكون عضواً لمجموعة لها اهتمام بالصحة ويكون له دور فيما يصدر من الوزارة أو الجهات التابعة لها من قرارات تؤثر في هذه المجموعة.



٢.١.٤.٢. المصالح غير المباشرة

تقع حينما تربط الموظف علاقة وثيقة بشخص آخر له مصلحة مالية أو مصلحة مهنية غير مالية أو مصلحة شخصية غير مالية، ويستفيد من القرار الذي يشارك الموظف في اتخاذه. ويشمل ذلك: الأقارب المعارف، الشركاء التجاريين والأقارب.

من أمثلة هذا:

- عندما يكون الموظف عضواً في لجنة خاصة بالمنافسات والمشتريات، ويسهل حصول من تربطه بهم علاقة على الفوز بالمنافسة، ولا يشترط حصوله على فائدة مالية.
- عندما يكون الموظف عضواً في لجنة الاستقطاب، ويسهل توظيف أحد من معارف أقاربه، متجاوزاً المعايير المتفق عليها.

٢.٣. حالات تعارض المصالح:

لا تخلو من ثلاث حالات؛ وهي كما يلي:

٢.٣.١. تعارض المصالح الفعلي

حالة يتأكد فيها وجود مصلحة خاصة تؤثر في قدرة الموظف على أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية، والمهنية بموضوعية ونزاهة وحياد. بعض الأمثلة التوضيحية التي تتناسب مع طبيعة نشاط الوزارة والجهات التابعة لها:

- حصول الموظف على مبلغ مقابل تمرير تجاوزات لكيانات تجارية متعاقدة مع الوزارة أو الجهات التابعة لها.
- منح التصاريح وإصدار التراخيص النظامية وغير النظامية بمقابل مالي أو هدية ثمينة أو لأحد أقاربه أو معارفه.



- ترسية المناقصات على كيانات تجارية عائدة للموظف أو أحد أقاربه؛ من خلال مخالفة نظام المنافسات والمشتريات الحكومية ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٣٧) وتاريخ ٢١/٠٨/٤٤١هـ.
- توظيف الموظف لأقاربه لدى كيانات تجارية متعاقدة مع الوزارة أو إحدى الجهات التابعة لها مقابل عدم تطبيق الأحكام والأنظمة الموحدة، والتجاوز والتغاضي عن مخالفات تلك الكيانات.
- استغلال الموظف للمتقدمين على وظائف بالوزارة أو إحدى الجهات التابعة لها، والحصول منهم على مبالغ كرسوم للتقديم أو التوظيف؛ لتحقيق منفعة شخصية.
- تسريب معلومات المنافسات التي تطرحها الوزارة أو الجهات التابعة لها لكيانات تجارية بمقابل مالي أو تعود بمنفعة شخصية للموظف.
- جمع الموظف بين عمله بالوزارة أو الجهات التابعة لها وبين رئاسة أو عضوية مجالس إدارة شركات، ما لم يكن معيناً من قبل الحكومة.

٢,٣,٢. تعارض المصالح الظاهري

حالة يظهر فيها أن هناك مصلحة خاصة للشخص يمكن أن تُؤثر في أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية والمهنية بموضوعية ونزاهة وحياد.

بعض الأمثلة التوضيحية التي تتناسب مع طبيعة نشاط الوزارة والجهات التابعة لها:

- وجود كيانات تجارية متقدمة ضمن المنافسات التي تطرحها الوزارة عائدة لأحد أقارب الموظف عضو لجنة المنافسات والمشتريات.

- وجود عدد كبير من قرابة الموظف ومعارفه متقدمون لوظيفة، ويكون له علاقة بالتوظيف ولجان التوظيف.

٢,٣,٣. تعارض المصالح المحتمل



حالة يكون فيها للشخص مصلحة خاصة قد تؤدي إلى تعارض مصالح في المستقبل، وتؤثر في أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية والمهنية بموضوعية ونزاهة وحياد.

بعض الأمثلة التوضيحية التي تتناسب مع طبيعة نشاط الوزارة والجهات التابعة لها:

- للموظف أو أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة أو معارفه كيان تجاري متعاقد مع الوزارة قبل التحاقه بوزارة الصحة، ويكون لموظف الوزارة سلطة إشراف على هذا العقد.

- موظف له علاقة بلجان المنافسات يكون لأحد أقاربه أو معارفه علاقة بأحد الكيانات التجارية المتقدمة على منافسة.

- موظف يرأس أو مرؤوس لقراءة أو معارف.

- تقديم الهدايا وعينات الأدوية للأطباء لاستخدامه من قبل المرضى الذين يفتقرون إلى إمكانية الحصول على الأدوية لأسباب مالية بكميات خارج المألوف.

٢,٤. أمثلة لحالات تعارض المصالح والإجراءات الواجب اتخاذها حيالها:

سيتم استعراض أمثلة لأبرز الحالات التي قد يكون فيها تعارض للمصالح، وما يجب اتباعه حيالها لتفادي الوقوع بسببها في مخالفات مالية وإدارية تندرج تحت مفهوم الفساد:

٢,٤,١. الهدايا

الحالة

يُقَدِّم الموظفون في الوزارة والجهات التابعة لها خدمات، على إثرها قد يتلقون في بعض الأحيان هدايا كتعبير عن الامتنان. على الرغم من أن الخدمات التي



يقدمها الموظف تحظى بتقدير كبير، ولكن عليه تجنب المواقف التي قد يؤدي فيها قبول الهدايا إلى تعارض في المصالح.

لذا يجب أن يدرك الموظف أنه حتى الهدايا ذات القيمة المنخفضة قد تؤدي إلى تصورات غير ملائمة، وقد تؤثر على سلوكه إذا لم يتم التعامل معها بالطريقة الصحيحة والمناسبة لمنع حدوث ذلك.

ووفقاً للمادة الخامسة عشرة من المحظورات المتعلقة بالهدايا والامتيازات من مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) بتاريخ ٢٥/١٢/١٤٣٧هـ؛ يُحظر على الموظف العام:

- ١- قبول الهدايا أو الخدمات التي تُعرض عليه بشكل مباشر أو غير مباشر، أو أي ميزة يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على نزاهته في تنفيذ مهامه الوظيفية أو من شأنها التأثير على قراراته للالتزام بأداء عمل أو الامتناع عنه.
- ٢- قبول أي تكريم أو وسام أو هدية أو جائزة من أي حكومة خارجية دون الحصول على موافقة رسمية.
- ٣- قبول أي تسهيلات خاصة أو خصومات على المشتريات الخاصة من الموردين الذين لديهم معاملات رسمية مع جهته.
- ٤- استخدام أي معلومات حصل عليها بحكم عمله للحصول على خدمة أو معاملة خاصة من أي جهة.

كما صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٦٠) بتاريخ ١٨/٢/١٤٣٧هـ بالموافقة على قواعد تنظيم قبول المسؤولين في الجهات الحكومية للهدايا التي تُقدم إليهم في الزيارات والمناسبات الرسمية أو عند استقبال ضيوف الجهة الإدارية الرسميين مما تقتضي قواعد المجاملة وبروتوكولات الزيارات والمناسبات قبولها، وذلك وفقاً للأحكام الواردة في نفس القرار، وبناء على ذلك يجب على المسؤولين والمشاركين في الزيارات والمناسبات الرسمية في الوزارة والجهات التابعة لها، على سبيل الذكر لا الحصر (الوزير، نائب الوزير، مساعد الوزير، مدير الشؤون



الصحية، الرئيس التنفيذي للتجمع، وجميع الموظفين شاغلي الوظائف الإشرافية أو المشاركين في زيارة أو مناسبة رسمية، مراعاة ما يلي:

- عدم قبول الهدية النقدية بأي حال من الأحوال.

- أن يكون نوع الهدية وقيمتها مما هو متعارف على تقديمه، وذلك بحسب المناسبة التي قُدمت فيها وطبيعتها.

- ألا يكون لمقدم الهدية مصلحة خاصة أو عامة يرجو الحصول عليها من المسؤول أو الجهة الإدارية.

- على متلقي الهدية الإفصاح عنها لجهته، وتعبئة النموذج الخاص بطلب تملكها إن كان يرغب في تملكها أو طلب تسليمها، عبر وثائق الإفصاح المخصصة لذلك على نظام "موارد".

- وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (٦٠) وتاريخ ١٨/٢/١٤٣٧ هـ المعني بالموافقة على قواعد تنظيم قبول المسؤولين في الجهات الحكومية للهدايا التي تُقدم إليهم في الزيارات والمناسبات الرسمية: فإن الهدايا التي تكون ملكاً لمن قُدمت له، وله الحق في الاحتفاظ بها، هي:

- الهدايا سريعة التلف.
- الهدايا التي تُقتنى عادةً للاستخدام الشخصي مهما كانت قيمتها.
- الهدايا التي تُقل قيمتها عن مبلغ ١,٠٠٠ عشرة آلاف ريال أو ما يعادلها للمسؤول الأول في الوزارة، أو تقل قيمتها عن مبلغ ٤,٠٠٠ أربعة آلاف ريال أو ما يعادلها لمن سواه.

على مَنْ قُدمت له هدية تتجاوز قيمتها المبالغ المشار إليها أعلاه، العرض على لجنة تعارض المصالح والنظر في الهدايا لطلب تملكها، مع الإيفاء بالاشتراطات الخاصة بذلك. وتوصيات اللجنة لا تكون نهائية إلا بموافقة المسؤول الأول، وفي جميع الأحوال يجوز لكل صاحب مصلحة التظلم إلى اللجنة من القرار الصادر بناءً على توصية اللجنة، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإبلاغ بالقرار محل التظلم.



- تكون جميع الهدايا المقدمة للمسؤولين والمشاركين في الزيارات والمناسبات الرسمية في الوزارة والجهات التابعة لها والتي لا تنطبق عليها الأحكام الواردة في قرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) بتاريخ ٢٥/١٢/٤٣٧هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (٦٠) بتاريخ ١٨/٢/٤٣٧هـ، ملكًا الوزارة أو الجهات التابعة لها، وتُحفظ في مقر الجهة التي يتبع لها الموظف مع تخصيص مكان مناسب لحفظ الهدايا أو عرضها.

- يتم الإفصاح عن الهدايا المقدمة للمسؤولين إلى لجنة تعارض المصالح والنظر في الهدايا المشككة بالقرار الوزاري رقم ٩٧٦٥٤، وتاريخ ٦/١٠/٤٤٤هـ.

المبدأ الشامل والقواعد المنظمة لذلك:

روى البخاري أن رَسُولَ اللَّهِ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ- اسْتَعْمَلَ عَامِلًا، فَجَاءَهُ الْعَامِلُ حِينَ فَرَغَ مِنْ عَمَلِهِ، فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ! هَذَا لَكُمْ، وَهَذَا أَهْدِي لِي. فَقَالَ لَهُ: "أَفَلَا قَعَدْتَ فِي بَيْتِ أَبِيكَ وَأُمَّكَ، فَانظَرْتَ أَيُّهُدَى لَكَ أُمٌّ لَأ؟". ثُمَّ قَامَ رَسُولُ اللَّهِ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ- عَشِيَّةَ بَعْدِ الصَّلَاةِ، فَتَشَهَّدَ وَأَتْنَى عَلَى اللَّهِ بِمَا هُوَ أَهْلُهُ، ثُمَّ قَالَ: "أَمَّا بَعْدُ، فَمَا بِالْ عَامِلِ نَسْتَعْمَلُهُ، فَيَأْتِينَا فَيَقُولُ: هَذَا مِنْ عَمَلِكُمْ، وَهَذَا أَهْدِي لِي، أَفَلَا قَعَدَ فِي بَيْتِ أَبِيهِ وَأُمَّهُ فَانظَرَ: هَلْ يُهْدَى لَهُ أُمٌّ لَأ، فَوَ الَّذِي نَفْسُ مُحَمَّدٍ بِيَدِهِ، لَا يَغْلُ أَحَدَكُمْ مِنْهَا شَيْئًا إِلَّا جَاءَ بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ يَحْمِلُهُ عَلَى عُنُقِهِ".

-في جميع الظروف ولعموم المسؤولين والموظفين غير مسموح قبول الهدايا التي تُعرض عليهم بشكل مباشر أو غير مباشر، ويكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على نزاهتهم في تنفيذ مهامهم الوظيفية، أو من شأنها التأثير على قراراتهم للالتزام بأداء عمل أو الامتناع عنه.

- الهدايا التي تُقدّم في الزيارات الرسمية وعند استقبال ضيوف الوزارة أو الجهات التابعة لها التي تقتضي قواعد المجاملة وبروتوكولات الزيارة والمقابلات قبولها، ألا تكون الهدية نقدية مع مراعاة الأحكام الواردة في قرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ٢٥/١٢/٤٣٧هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (٦٠) وتاريخ ١٨/٢/٤٣٧هـ، وأن



تكون الهدية المقدمة من حيث قيمتها المادية والأدبية والمعنوية مما يقدم عادةً في مثل هذه المناسبات .

- لطلب تملك هدية يكون التقديم من خلال نموذج طلب تملك الهدية المتوفر على نظام "موارد" .

- تسليم الهدية يكون لإدارة برنامج الإفصاح وتعارض المصالح التابع للجهة التي يعمل بها الموظف من بعد تسليم الوثيقة الخاصة على موارد وتسليمها لمدير الإدارة بطريقة رسمية موثقة .

- حسب قرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ٢٥/١٢/٤٣٧هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (٦٠) وتاريخ ١٨/٢/٤٣٧هـ، يجب الإفصاح عن أي هدية مقدمة للمسؤولين في الجهات الحكومية التي تقدم إليهم في الزيارات والمناسبات الرسمية ولباقي الموظفين من خلال وثائق الإفصاح عن الهدايا ووثيقة طلب الهدية على "موارد"، سواء مسموح للموظف تملكها أو يرغب في تملكها أو تسليمها إلى جهة عمله، من خلال وثائق الإفصاح عن الهدايا ووثيقة طلب الهدية على موارد .

٢,٤,٢. الضيافة (الاستضافة) المتعلقة بالسفر والإقامة الخاصة بحضور الاجتماعات والمؤتمرات والفعاليات التعليمية والتدريبية وغيرها .

الحالة

- يجب ألا يقبل الموظف أي نوع من أنواع الضيافة ويكون دائماً على استعداد لتبرير سبب قبولها، وأن يكون على دراية بأنه حتى الضيافة ذات القيمة الصغيرة قد تؤدي إلى تصورات غير مناسبة، وقد تؤثر على سلوك الموظف وأنها تعتبر من صور الهدايا التي ينطبق عليها ما تم الإشارة إليه سابقاً .

المبدأ الشامل والقواعد المنظمة لذلك:

قال الله تعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ) سورة المائدة: ٢.



- يجب ألا يطلب الموظف أو يقبل الضيافة بأي صورة من الصور التي قد تؤثر، أو يُنظر إليها على أنها تؤثر على حكمه المهني، ولا يمكن قبول الضيافة في أي حال من الأحوال.

٢,٤,٣. العمل في القطاع الخاص

الحالة

تعتمد الوزارة على موظفين يتمتعون بمهارات جيدة ومعرفة واسعة وخبرة متنوعة بالنسبة لقطاعات لا تتبع للوزارة (قطاع حكومي أو خاص). وبالتالي قد يقوم بعض الموظفين بالعمل مع جهات صحية خاصة، بالإضافة إلى عملهم في الوزارة. كما أن هناك طلباً كبيراً من جميع القطاعات على خبرة الكادر الصحي والإداري من العاملين في الوزارة والجهات التابعة لها. لذلك يُحظر أن يُقدم الممارسون الصحيون على العمل أو رعاية ممولة أو أن يمارسوا أعمالاً في المجال الصحي لصالح القطاع الصحي الخاص أو من خلال مؤسسة صحية يؤسسونها بأنفسهم باستثناء المسموح لهم حتى تاريخه، بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (٥٢٣) بتاريخ ١١/٩/١٤٤٣هـ. الخاص بالموافقة على ضوابط السماح للممارسين الصحيين الحكوميين بالعمل في القطاع الصحي الخاص خارج أوقات الدوام الرسمي.

- العمل في القطاع الصحي الخاص، قد يؤدي إلى احتمال وقوع تعارض في المصالح. ولذلك، فقد وُضعت هذه الأحكام لضمان العلم بوجود أي عمل خاص؛ بحيث يمكن إدارة أي تعارض محتمل في المصالح بخصوصها. وهذه الأحكام المتعلقة بالإفصاح عن العمل في القطاع الصحي الخاص تُعد من الاشتراطات المطلوبة من جميع الموظفين.

المبادئ والقواعد المنظمة لذلك:

قال رسول الله ﷺ: "لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له" أخرجه الإمام أحمد.



- يُحظر على جميع موظفي الوزارة والجهات التابعة لها بعد تعيينهم: العمل في القطاع الصحي الخاص لحسابهم الخاص أو تحت مظلة منشأة صحية خاصة، باستثناء المسموح لهم حتى تاريخه، وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (٥٢٣) وتاريخ ١١/٩/٤٤٣هـ. وفق ضوابط عمل الممارسين الصحيين الحكوميين بالقطاع الخاص خارج أوقات الدوام الرسمي.

- يتم تطبيق نظام التطوع الصحي في العمل مع الجمعيات والجهات غير الربحية وفقاً للأنظمة المعمول بها في الوزارة والجهات التابعة لها.

- على من يعملون في القطاع الصحي الخاص، وتنطبق عليهم الضوابط الواردة في القرار أعلاه، الإفصاح حال نشأت حالة تعارض مصالح نتيجة للأعمال أو الأنشطة التي يمارسونها خارج الوزارة أو الجهات التابعة لها، ويُعد فيها تعارض للمصالح.

- على ممارسي الوظائف الفنية المساعدة والوظائف الحرفية المشار إليهم في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية الصادرة بتاريخ ٩/٦/١٤٤٠هـ، في مادتها (٢٠٩) فقرة (ب - ٦) الإفصاح عن عملهم خارج وقت الدوام الرسمي.

٢,٤,٤. المساهمات وحصص الملكية والعقارات الحالة

- إن تملك حصص ملكية وعقارات لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بعقد أو مناقصة خاصة بالوزارة يعد إخلالاً بما ورد. وما عدا ذلك فإنه يجوز للموظفين تملك الحصص والأسهم في الشركات المساهمة وبيع وتأجير العقارات وشراؤها؛ حيث لا يُعد من الاشتغال بالتجارة كما نصت اللائحة التنفيذية للموارد البشرية الصادرة بتاريخ ٩/٦/١٤٤٠هـ، في مادتها (٢٠٩) فقرة (أ - ١) وفقرة (أ - ٢). ومع ذلك، يمكن أن ينشأ تعارض المصالح عندما يستفيد الموظف شخصياً من هذا الاستثمار بسبب دوره في الوزارة أو الجهات التابعة لها. على سبيل المثال، يكون للموظف أو أحد أقاربه أسهم في شركات متنافسة لإقامة مشاريع بالوزارة أو الجهات التابعة لها،



فقد يؤدي ذلك إلى تعارض في المصالح، أو يكون للموظف عقارات أو لأحد أقاربه يتم بيعها أو تأجيرها للوزارة أو الجهات التابعة لها، ويكون له دور في ذلك. في هذه الحالات يجب أن يكون وجود مثل هذه المصالح معروفاً ومفصلاً عنها؛ حتى يمكن إدارتها بشكل فعال.

المبدأ الشامل والقواعد المنظمة لذلك:

قال الله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) سورة الأنفال: ٢٧.

- يجب أن يفصح الموظف عن أي شراكة خاصة أو خدمات استشارية، قائمة أو قد يتوقع منها القيام بأعمال تجارية مع الوزارة أو الجهات التابعة لها.

- ليست هناك حاجة للإفصاح عن الأسهم أو الأوراق المالية المحتفظ بها في صناديق الاستثمار الجماعي أو صناديق التقاعد.

- يجب أن يفصح الموظف عن أي عقار مملوك له مؤجر أو تم بيعه أو قد يتوقع تأجيره أو بيعه للوزارة أو الجهات التابعة لها.

- عندما يكون للموظف مساهمات وحصص ملكية وعقارات قد تؤدي إلى مخاطر تعارض المصالح، فيجب مراعاة الإجراءات الإدارية الموضحة في هذا الدليل وتطبيقها للتخفيف من المخاطر.

٢,٤.٥. مصالح الولاء

الحالة

- كجزء من مهام الوظيفة؛ يحتاج الموظف إلى بناء علاقات قوية مع زملائه في القطاع الصحي والقطاعات الأخرى. وقد يكون من الصعب تحديد تلك العلاقات؛ لأنها قد تندرج غالباً في فئة المصالح غير المباشرة.

- كما يصعب إصدار توجيهات لهم من خلال أي إجراءات رسمية، ويصعب إدارتهم من خلال أي وسيلة تعاقدية، فالأمر قد يكون مجرد التعرف بشكل غير رسمي على أشخاص يشغلون مناصب عليا. إلا أن مصالح الولاء قد تؤثر على اتخاذ القرار.



- يمكن أن ينشأ تعارض المصالح عندما يتأثر صنع القرار بمعيار شخصي عند الارتباط بزملاء أو قطاعات مختلفة من منطلق الولاء لتلك العلاقات، بدلاً من أن يكون الإجراء موضوعياً. ولذلك فإن الإفصاح حينها يكون مطلوباً.

المبادئ والقواعد المنظمة لذلك:

قال الله تعالى: (مَنْ يَشْفَعْ شَفَاعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِنْهَا وَمَنْ يَشْفَعْ شَفَاعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كُفْلٌ مِنْهَا وَكَانَ اللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ مُقْبِتًا) سورة النساء: ٨٥.

نصت اللائحة التنفيذية للموارد البشرية الصادرة بتاريخ ١٤٤٠/٠٦/٠٩ هـ، في مادتها (٢٠٩) فقرة (أ - ١) وفقرة (أ - ٢) والذي تُعد مصالِح الولاء جزءاً منها، كما نصت لائحة تنظيم العمل لبرنامج التشغيل الذاتي المعتمدة في المادة (١٤٢) على أنه: يحظر على الموظف إساءة استعمال السلطة واستغلال سلطته في المنشأة بفرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة المنشأة.

لذا يجب على الموظف المشارك في صنع القرار الإفصاح عن مصالِح الولاء في الحالات التالية:

- إذا شغل منصباً ذا سلطة في القطاع الصحي أو كيان تجاري أو خيري أو تطوعي أو مهني أو تشريعي أو هيئة أخرى يمكن أن يُنظر إليها على أنها تؤثر على القرارات التي يتخذها عند ممارسة دوره في الوزارة أو الجهات التابعة لها.

- إذا انضم لعضوية أي مجموعات استشارية أو غيرها من مراكز صنع القرار في الكيانات التي تحصل على أجر أو المجانية، والتي يمكن أن تؤثر على كيفية إنفاق الوزارة والجهات التابعة لها للمستفيدين من خدماتها.

- إذا شارك أو احتمالية مشاركته في توظيف أو إدارة الأقارب والمعارف.

- إذا علم بأن الوزارة أو الجهات التابعة لها لديها علاقات تجارية مع مؤسسة أو كيان تجاري يعمل فيها أحد أقاربه أو معارفه أو شركاؤه التجاريين في مناصب تسمح لهم باتخاذ القرار.



- عندما ينشأ عن الحفاظ على مصالح الولاء تعارض مصالح، فيجب مراعاة الإجراءات الإدارية الموضحة في هذا الدليل وتطبيقها لتقليل المخاطر، والإفصاح لبرنامج الإفصاح وتعارض المصالح بإحدى الوسائل الرسمية.

٢,٤.٦. التبرعات

الحالة

- التبرع هو دفع مبلغ مالي خيري أو عيني، قد يكون في شكل مبلغ نقدي مدفوع بشكل مباشر، أو تطبيقاً لوصية أو لتعليمات مشابهة. وغالباً ما تُستخدم التبرعات الخيرية والتبرعات الأخرى لدعم توفير الرعاية والخدمات الصحية. وقد تُعقد شراكات رسمية وغير رسمية بين الوزارة والجهات التابعة لها وجمعيات خيرية وطنية ومحلية. وقد يقوم الموظف، في أوقاته الخاصة، بالعمل التطوعي أو أنشطة لجمع التبرعات للأعمال الخيرية، ومع ذلك يمكن أن ينشأ تعارض في المصالح.

المبادئ والقواعد المنظمة لذلك:

قال رسول الله ﷺ: "أدّ الأمانة إلى من ائتمنك، ولا تخن من خانك" رواه الترمذي.

- يُحظر على الموظف العامل في الوزارة والجهات التابع لها جمع التبرعات بأي شكل من الأشكال داخل منشآت الوزارة والجهات التابعة لها وفقاً للمادة (٢) من لائحة جمع التبرعات للوجوه الخيرية بأنه: "فيما عدا الحالات التي يستثنىها الوزير، لا يجوز لشخص، أو الأشخاص أو لجنة أو هيئة القيام بجمع التبرعات إلا بعد الحصول على ترخيص من الوزارة".

- يتم قبول التبرعات في المجال الصحي والمقدمة الوزارة من خلال صندوق الوقف الصحي المنشأ بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ١٩ وتاريخ ٢٦/١/٤٢٩هـ.



- ضرورة العمل بالقواعد التي تُنظم وتحكم الرقابة على تلقي الجهات الحكومية هبات وتبرعات والصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٣٦٥) بتاريخ ١٤/٨/٤٣٦هـ.

٢.٤.٧. الفعاليات الخاضعة لرعاية جهات خارجية (راعية)

الحالة

- تُقدم أطراف خارجية عروضاً لتغطية "جزء أو بعض" تكاليف الفعاليات التي تقيمها الوزارة أو الجهات التابعة لها، والتي تعود بالنفع على موظفي الوزارة أو الجهات التابعة لها والمرضى والمستفيدين من خدماتهم على حد سواء. مما يزيد فرص التعلم والتطوير والشراكة. مع ذلك من الممكن أن ينشأ تعارض المصالح بين الجهة المنظمة والجهة الراعية والموظف، لا سيما فيما يتعلق بالقدرة على تسويق المنتجات أو الخدمات التجارية. نتيجة لذلك، يجب أن تكون هناك ضمانات مناسبة لمنع وقوع النزاعات.

المبادئ والقواعد المنظمة لذلك:

قال الله تعالى: (وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ) سورة المائدة: ٦٤.
- موافقة الوزارة أو الجهات التابعة لها على الأنشطة والجهات الراعية وفقاً للإجراء المعتمد، وأن يحقق النشاط فائدة واضحة للوزارة أو الجهات التابعة لها.
- عدم انتهاك جهات الرعاية لقواعد ولوائح السرية الخاصة بالمرضى والأفراد والمستفيدين من خدمات وزارة الصحة، ولا يتم تقديم بيانات ليست في اختصاص مجال الرعاية.
- عدم تقديم أي معلومات إلى الجهة الراعية يمكن من خلالها الحصول على ميزة تجارية.

- وفقاً لتقدير الوزارة أو الجهات التابعة لها، يجوز للجهات الراعية أو ممثليهم الحضور أو المشاركة في الفعاليات، ولكن لا ينبغي أن يكون لهم تأثير مهيمن على المحتوى المقدم أو الغرض الرئيس من المحفل/الفعالية.



- يجب أن تحدد وبوضوح مشاركة الجهة الراعية في المحفل/الفعالية بشكل واضح ومكتوب بشكل يحقق الشفافية.

- يجب أن توضح الوزارة أو الجهات التابعة لها أن الرعاية لا تعني اعتماد إحدى الشركات أو اعتماد منتجاتها، ويجب أن يظهر ذلك بوضوح على أي مواد ترويجية أو غيرها من المواد المتعلقة بالمحفل/الفعالية.

- يجب على الموظف الإفصاح لرئيسه المباشر بطريقة رسمية عن مشاركته في ترتيب أي محفل/فعالية ترعاها الوزارة أو الجهات التابعة لها.

- تلتزم الوزارة والجهات التابعة لها بالاحتفاظ بالسجلات الخاصة بالفعاليات التي تتم برعاية بما يتوافق مع المبادئ والقواعد الواردة أعلاه والمتبعة في الوزارة والجهات التابعة لها.

- يجب على الشركات أو الجهات الخارجية الراغبة في رعاية الندوات أو اللقاءات أو المؤتمرات الخاصة بالوزارة أو الجهات التابعة لها أن تقوم بالإفصاح بشكل رسمي للجهة/الإدارة المتعاونة معهم وبرنامج الإفصاح وتعارض المصالح "أفصح" حال نشأت حالة تعارض للمصالح أو منافع تجرأها هذه الرعاية.

٢.٤.٨. الأبحاث المدعومة

الحالة

- الأبحاث أمر حيوي يساعد الوزارة والجهات التابعة لها على الارتقاء بالخدمات وتحسين النتائج المتوقعة. وبدون رعاية للأبحاث قد لا تحدث بعض المشاريع المفيدة. وبصورة أعم، تعد الشراكات بين الوزارة والجهات التابعة لها والهيئات الخارجية المعنية بالبحوث مهمة لدفع عجلة الابتكار وتبادل أفضل الممارسات. ومع ذلك، هناك احتمالية لحدوث تعارض في المصالح، لا سيما عندما يؤدي أو من المحتمل أن يؤدي تمويل الأبحاث من قبل هيئات خارجية إلى ميزة تجارية فعلية أو متوقعة.



لذا يجب أن تكون هناك شفافية، ويجب أن يكون هناك إدارة لأي تعارض في المصالح بشكل جيد.

- يجب مراعاة أحكام نظام أخلاقيات البحث على المخلوقات الحية ولائحة البحوث والدراسات في الوزارة عند تمويل البحوث في الوزارة.

المبادئ والقواعد المنظمة لذلك:

قال رسول الله ﷺ: "من استعملناه على عمل فرزقناه رزقاً، فما أخذ بعد ذلك فهو غُلُولٌ" أخرجه أبو داود.

- يجب أخذ الموافقة من الإدارة العامة للأبحاث الطبية أو الجهة المختصة في الوزارة قبل قبول الدعم بأي تمويل.

- يجب أن تكون هناك شفافية في مصادر التمويل لأغراض البحث.

- يجب على الموظفين المشتركين في أبحاث يتم تمويلها من قبل جهات خارجية غير حكومية الإفصاح عن هذه البحوث قبل البدء بها.

- يجب مراعاة أخلاقيات البحث العلمي في البحوث، ولا يتم البدء فيها إلا بعد توقيع عقد مكتوب مبرم بين الوزارة أو الجهات التابعة لها والجهة الممولة للبحوث تحت إشراف الإدارة العامة للبحوث الطبية بالوزارة.

- يجب ألا يكون الغرض الأساس من الدراسة التوصية على وصف أي دواء، أو جهاز طبي، أو معدات طبية، أو خدمة توريد أي مما سبق أو إدارته أو التوصية به أو شرائه أو بيعه.

- تلتزم الوزارة أو الجهات التابعة لها بالاحتفاظ بسجلات لرعاية الأبحاث، بما يتوافق مع المبادئ والقواعد الواردة أعلاه.



٢.٤.٩. التراخيص الطبية

الحالة

- خدمات التراخيص الطبية تُمكن المستثمرين من الحصول على موافقة مبدئية من الوزارة لبدء أي مشروع صحي. كما يتم من خلالها إصدار وتجديد وإلغاء ونقل الملكية، وتعديل البيانات لتراخيص المنشآت الصحية. ومع ذلك، يمكن أن ينشأ تعارض المصالح عندما يستفيد الموظف شخصياً من إصدار هذه التراخيص بسبب دوره في الوزارة أو الجهات التابعة لها. على سبيل المثال، إذا استثمر الموظف في أي من المشاريع الصحية التي تحتاج لإصدار ترخيص صحي أو لأحد أقاربه أو معارفه؛ فقد يؤدي ذلك إلى تعارض في المصالح.

- في هذه الحالات يجب أن يكون وجود مثل هذه المصالح معروفاً جيداً، والإفصاح عنها من خلال وثيقة الإفصاح الخاصة بموظفي وأعضاء لجان الالتزام والتراخيص على نظام "موارد"؛ حتى يمكن إدارتها بشكل فعال.

المبادئ والقواعد المنظمة لذلك:

قال الله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) سورة الأنفال: ٢٧.

يجب على الموظف المشارك في صنع قرار إصدار التراخيص للمنشآت الصحية الإفصاح عن مصالح إصدار ترخيص في الحالات التالية:

- إذا كان الموظف أو أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة أو معارفه أو شركاؤه التجاريون مستثمراً في منشأة صحية تحتاج لإصدار ترخيص من الوزارة أو الجهات التابعة لها.
- في حالة الانضمام لعضوية أي من الإدارات أو اللجان الخاصة بمنح التراخيص أو الرقابة على منشآت القطاع الخاص.
- في حالة المشاركة أو احتمالية المشاركة في لجان منافسات ومشتريات لمنشآت صحية تحصل على ترخيص من الوزارة أو الجهات التابعة لها،



ويكون للموظف فيها مصلحة أو لأحد أقاربه أو معارفه أو شركائه التجاريين.

- في حال علم الموظف بأن الوزارة لديها علاقات تجارية مع منشأة صحية له مصلحة فيها أو لأحد أفراد أقاربه أو معارفه أو شركائه التجاريين وله دور مباشر أو غير مباشر في أي من الإجراءات والتعاملات بين الوزارة والمنشأة.
- عندما يتم الإفصاح عن ملكية منشأة صحية أو الاستثمار في منشأة صحية تحتاج لإصدار ترخيص، وتؤدي إلى مخاطر تعارض المصالح، فيجب مراعاة الإجراءات الإدارية الموضحة في هذا الدليل وتطبيقها للتخفيف من المخاطر.

٢.٤.١٠. عقود العمل وعمل القرابة

الحالة

تسعى الوزارة على الحفاظ على بيئة عمل خالية من التمييز والمحسوبية، ومنع حدوث أي تعارض مصالح محتمل أو ظاهري أو فعلي في بيئة العمل، والتي تكون بسبب علاقة الموظفين فيما بينهم نتيجة القرابة، وكذلك تسعى لمنع تأثير المصالح الخاصة للموظفين في عدالة إجراءات العمل داخل الوزارة والخدمات المقدمة للمستفيدين من خلال تنظيم توظيف وعمل الأقارب ومعالجة حالات تعارض المصالح الناتجة عنها، والتعامل معها بكفاءة وفاعلية.

المبادئ والقواعد المنظمة لذلك:

عن النبي -عليه الصلاة والسلام- أنه قال: "يقول الله تعالى: يا عبادي إنِّي حرّمتُ الظلمَ على نفسي وجعلتُه بينكم محرماً فلا تظالموا.. " أخرجه مسلم.

وفقاً لما ورد في سياسة عمل القرابة المعمول بها في الوزارة؛ يسمح بوجود من تربطهم صلة قرابة في مكان العمل إذا كان الموظف:

- لا يقع تحت إشراف من تربطه به صلة قرابة في تسلسل المصفوفة الإدارية (رئيس ومرؤوس).



- لا يشغل منصباً في نفس تسلسل المصفوفة الإدارية (رئيس ومروؤوس)؛ حيث يمكن له المشاركة في القرارات التي تنطوي على فائدة مباشرة أو غير مباشرة لمن تربطه بهم صلة قرابة. على سبيل المثال لا الحصر: النقل، الترقية، الأجور، طلبات الإجازة، والسماح بالخروج خارج الدوام. ووفقاً لنفس السياسة المشار لها أعلاه:
- على الموظف إحاطة المسؤول المباشر في الجهة الإدارية بشكل رسمي وموثق يمكن الرجوع إليه أي وقت، إذا كان لدى الموظف أقارب في نفس موقع العمل ممن تربطهم صلة قرابة، سواء في تسلسل المصفوفة الإدارية (رئيس ومروؤوس)، أو لا يقع تحت إشراف من تربطه به صلة قرابة، ويكون أيضاً الإفصاح حال وجود القرابة من خلال وثيقة إفصاح الموظفين.
- على المسؤول المباشر اتخاذ الإجراء المناسب حيال إشعارات الإفصاح المرسلة من قبل الموظفين ممن تربطهم صلة قرابة، والاطلاع على السياسة الخاصة بعمل القرابة في العمل واتخاذ الإجراء المناسب حيال هذا لمنع وقوع تعارض مصالح.
- على المسؤول إشعار برنامج الإفصاح وتعارض المصالح "أفصح" بالإجراء المتخذ حيال بلاغات حالات تعارض المصالح ذات العلاقة بصلة القرابة التي تصل إلى البرنامج.
- التأكيد والحرص دوماً من قبل كل مسؤول من عدم وجود ما يُسبب وقوع حالة تعارض للمصالح بسبب وجود صلة قرابة بين الموظفين.
- على مسؤول التوظيف أو عضو لجنة التوظيف عدم المشاركة في عملية توظيف قرابته إلى الدرجة الرابعة بأي شكل من الأشكال.
- في حال ترشح أحد أقارب مسؤول التوظيف لوظيفة في الوزارة والجهات التابعة لها وفقاً لمعايير المفاضلة المعتمدة لدى الجهة؛ يتم توظيفه من خلال مسؤول الموارد البشرية بالجهة مع إفصاح مسؤول التوظيف إلى مسؤول الموارد البشرية بشكل رسمي وموثق عن صلة القرابة.
- على عضو لجنة التوظيف الإفصاح للمسؤول عن تشكيل لجان التوظيف في حال وجود أقارب له ضمن المرشحين لوظائف، وبشكل رسمي، وعلى



مسؤول اللجنة اتخاذ اللازم حيال إعادة تشكيل اللجنة واستبعاد من لهم أقارب ضمن المرشحين للوظائف أو اتخاذ أي إجراء يضمن منع حدوث حالة تعارض المصالح.

- غير مسموح الجمع بين الأقارب في اللجان الدائمة أو المؤقتة.
- على المسؤول في الجهة الإدارية اتخاذ ما يلزم لمنع نشو حالة تعارض مصالح نتيجة عمل الأقارب في جهة الإدارة.
- لا يسمح بعمل الأقارب في نفس الإدارة حال وجود حالة تعارض مصالح محتملة أو ظاهرة أو فعلية.
- يجب على الموظف الإفصاح لبرنامج الإفصاح وتعارض المصالح ورئيسه المباشر في حال عمل أحد أقاربه ضمن المصفوفة الإدارية المندرجة تحت مسؤوليته المباشرة.
- يسمح بعمل الأقارب في الإدارة متى ما كان عملهم لا يشكل حالة من حالات تعارض المصالح، ولا يندرج تحت مصفوفة العمل الإداري المباشرة فيما بينهم.
- على الموظف إحاطة المدير المباشر بشكل رسمي موثق يمكن الرجوع إليه في أي وقت إذا كان يوجد أقارب له في نفس موقع العمل؛ سواء في تسلسل المصفوفة الإدارية (رئيس ومرؤوس)، أو ليس ضمن تسلسل المصفوفة الإدارية. أو ممن تتقاطع مهام العمل معهم؛ مما قد يسبب وقوع حالة من حالات تعارض المصالح.
- لا يسمح لموظف المراجعة الداخلية أو لجان التحقيق أو الالتزام التحري عن موظف أو التحقيق مع موظف أو أخذ إفادته في حال تربطه به صلة قرابة حتى الدرجة الرابعة، أو أحد من معارفه في أي مهمة تستلزم ذلك.
- على الموظف المشارك في لجان التعاقد الداخلي أو الخارجي الإفصاح عن مصالح التعاقد في الحالات التالية:

١. إذا كانت تربط الموظف عضو لجنة التعاقد قرابة أو معرفة بالمتعاقد معه.

٢. إذا كان للموظف عضو لجنة التعاقد مصلحة شخصية مع المتعاقد أو أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة أو أحد معارفه.



وزارة الصحة
Ministry of Health

- عندما يتم الإفصاح عن وجود مصلحة خاصة أو صلة قرابة مع المتعاقد معه من الداخل أو الخارج؛ مما يؤدي إلى مخاطر تعارض المصالح، على الموظف مراعاة الإجراءات الإدارية الموضحة في هذا الدليل، وتطبيقها للتخفيف من المخاطر، بالإضافة إلى ما يصدر عن الوزارة من سياسات وإجراءات تتعلق بتنظيم عمل القرابة في جهة العمل.

الفصل الثالث

التزامات تطبيق الدليل

٣.١. التزامات الوزارة والجهات التابعة لها

تطبيق ما تضمنه هذا الدليل من إجراءات لتعزيز الإفصاح الشفافية، والحد من تعارض المصالح من خلال ما يلي:

٣.١.١. الدعم في إعداد وتنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية والتوعوية المتخصصة في تعزيز مبدأ الشفافية والنزاهة والتعريف بالإفصاح وتعارض المصالح بشكل دوري لجميع الموظفين.

٣.١.٢. تقديم برامج توعوية و تثقيفية متخصصة للموظف الجديد وإتاحة مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، والدليل الاسترشادي للإفصاح وتعارض المصالح الصادر عن الوزارة من خلال الموقع الرسمي للوزارة لضرورة اطلاعه عليها خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ تعيينه.

٣.١.٣. ربط برنامج الإفصاح وتعارض المصالح "أفصح" بالمسؤول الأول أو من ينيبه بغرض الاستقلالية والحيادية والموضوعية وسرعة اتخاذ القرار.

٣.١.٤. التأكيد على ضرورة التزام الجهات المعنية داخل وخارج الوزارة والموظفين للتعاون مع البرنامج لأداء المهام المتوقعة منه، وإنجاز ما اختصتهم به الوزارة من إجراءات.

٣.١.٥. بناء على الأمر السامي رقم (٤١٠٤٣) بتاريخ ١٦/٨/١٤٣٩ هـ؛ تلتزم الوزارة والجهات التابعة لها بتوفير الحماية للمبْلُغ عند تقديم بلاغ أو طلب الإدلاء بالمعلومات؛ وذلك بالتأكيد على جهة عمله عدم اتخاذ إجراءات تأديبية بحق أي موظف أو المساس بأي من حقوقه أو ميزات الوظيفية بسبب تقديمه بلاغاً للبرنامج أو الجهات المختصة بتلقي بلاغات عن ممارسات فساد مالي أو إداري.



٣.٢. التزامات الموظفين في الوزارة والجهات التابعة لها

٣.٢.١. التعرف على هذا الدليل، والالتزام بما ورد في مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، ومتابعة التحديثات عليهم بشكل مستمر.

٣.٢.٢. أن يتسم سلوك الموظف بالنزاهة والأمانة، وأن يتجنب استغلال وظيفته لأغراض شخصية، أو تحقيق مصالح خاصة لنفسه أو لغيره، أو تكوين علاقات خارج نطاق العمل الرسمي مع الجهات المتعاملة مع الوزارة والجهات التابعة لها.

٣.٢.٣. ينبغي عدم إساءة استخدام المنصب لتعزيز المصالح الخاصة بالموظف أو لقريب له أو لأحد معارفه. وعدم المشاركة في أي قرار يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في ترسية عقد أو إصدار قرار يكون له أو لأحد أقاربه مصلحة فيه، أيًا كان نوع هذه المصلحة.

٣.٣. التزامات المتعاملون مع الوزارة والجهات التابعة لها

٣.٣.١. الاطلاع على هذا الدليل، ومعرفة الالتزامات الواجب عليهم اتباعها بموجب هذا الدليل.

٣.٣.٢. متابعة تحديثات الأنظمة ذات العلاقة والمنظمة للعلاقة التعاقدية التي ستقوم أو القائمة، وألا تخرج المعاملة عن إطار تلك الأنظمة التي تنظم العلاقة مع الجهات الحكومية.

٣.٣.٣. متابعة ما يستجد من تعليمات وإجراءات وآليات فيما يتعلق بالإفصاح والحد من تعارض المصالح في أعمالهم مع الوزارة والجهات التابعة لها.

٣.٣.٤. التأكد من اتباع إجراءات واضحة وموثقة أثناء التواصل مع موظفي الوزارة والجهات التابعة لها بالشكل الذي يضمن سلامة التعامل.

٣.٣.٥. أن تضمن الجهات المتعاملة مع الوزارة أو الجهات التابعة لها، سياسات تفي بالمبادئ والقواعد الواردة في هذا الدليل. مع إمكانية التواصل مع



برنامج الإفصاح وتعارض المصالح لتقديم مقترحات أو طلب إجراء تعديلات
تتكيّف مع السياسات الخاصة بهم للنظر فيها ومدى مناسبة اعتمادها.

٣,٣,٦. تحديد شخص من قبل الجهة المتعامل معها من بعد موافقة الجهة/
الإدارة في الوزارة والجهات التابعة لها، وتزويد بياناته للجهة/ الإدارة التي يتم
التعامل معها، وتزويد برنامج الإفصاح وتعارض المصالح بالوزارة أو الجهات
التابعة لها، ويكون مسؤولاً عما يلي:

٣,٣,٦,١. معرفة السياسات الحالية الخاصة بالإفصاح وتعارض المصالح بالوزارة
والجهات التابعة لها وضرورة التقيد بها.

٣,٣,٦,٢. ضمان تسجيل فريق العمل من المتعاملين مع الوزارة والجهات
التابعة على نظام "موارد".

٣,٣,٦,٣. إطلاع جميع أفراد المنظومة من جهته ممن يتعاملون مع الوزارة
والجهات التابعة لها بالسياسات الحالية الخاصة بالإفصاح وتعارض المصالح
والتأكد من إفصاحهم.

٣,٣,٦,٤. إفصاح المتعاملين مع الوزارة والجهات التابعة لها حين توقيع
العقد أو بدء التعامل مع الوزارة أو الجهات التابعة لها من خلال وثيقة الإفصاح
وتعارض المصالح الخاصة بالمتعاملين على نظام "موارد"، وتحديثها
بشكل دوري حال اكتمال ١٢ شهراً على الوثيقة السابقة، وفي أي وقت
تنشأ فيه حالة تعارض للمصالح أو حال الإعلان عن تحديث الوثيقة، حتى لا
يكون المتعامل - سواء كانوا أفراداً أم شركات - عرضةً للمساءلة.

٣,٣,٦,٥. الحرص على عدم وقوع حالات تعارض مصالح والإفصاح عنها حال
كان هناك تعارض مصالح فعلي أو ظاهر أو محتمل.

٣,٣,٦,٦. يحرص المتعامل مع الوزارة أو الجهات التابعة لها بعد تقديم
وثيقة الإفصاح، على إطلاع الوزارة على أي حالة تغيير قانوني أو غير قانوني
تؤدي إلى الإخلال بلائحة تعارض المصالح.



٣,٣,٦,٧. اطلاع المتعامل مع الوزارة والجهات التابعة لها على سياسة الإفصاح وتنظيم تعارض المصالح في تطبيق نظام المشتريات والمنافسات الحكومية ولأثحته التنفيذية.

٣,٤. التزامات برنامج الإفصاح وتعارض المصالح "أفصح"

٣,٤,١. العمل على مراجعة وتطوير آليات العمل، وتحديث دليل الإفصاح وإدارة تعارض المصالح الصادر عن الوزارة وجميع الجهات التابعة لها بشكل دوري ومستمر وحال دعت الحاجة، وذلك بما يعزز الشفافية والنزاهة، ويؤدي إلى تقليص الفساد.

٣,٤,٢. استقبال بلاغات الموظفين والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها الوزارة أو الجهات التابعة لها، بشأن أي مخالفات مالية وإدارية تدرج تحت مفهوم الفساد ومهام البرنامج بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة في الوزارة.

٣,٤,٣. إبلاغ الجهة المختصة داخل الوزارة لبحث حيثيات البلاغات، وفي حالة وجود مخالفات نظامية، أو ما يدخل في اختصاصات الجهات المختصة يتم اتخاذ ما يلزم نظاماً.

٣,٤,٤. إتاحة وثائق الإفصاح ومراجعتها وتطويرها بشكل مستمر ومتى اقتضت الحاجة على النظام الإلكتروني الموحد لجميع الموظفين؛ مما يسهل على الموظف الوصول لها من أي مكان وفي أي وقت.

٣,٤,٥. التنسيق مع الجهات ذات العلاقة بالوزارة والجهات التابعة لها لتوفير الوسائل التي تكفل تيسير عملية الإبلاغ للموظفين والمتعاملين مع الوزارة والمستفيدين من خدماتها، مع الحفاظ قدر المستطاع على السرية وعدم الكشف عن هوية المبلِّغ.

٣,٤,٦. فحص وثائق المفصحين بشكل دوري ومستمر، واتخاذ اللازم حيال ما ورد فيها.



٣,٤,٧. يلتزم برنامج الإفصاح وتعارض المصالح "أفصح" وفريق العمل به بالسرية وعدم إفشاء أي معلومات واردة في وثائق الإفصاح والمعلومات أو البلاغات التي ترد للبرنامج لأي جهة سوى الجهات الرقابية داخل الوزارة، والتي لها علاقة بمهام البرنامج.

٣,٥. التزامات فريق استقبال بلاغات برنامج الإفصاح وتعارض المصالح "أفصح":

٣,٥,١. استقبال البلاغات بشأن أي مخالفات مالية وإدارية تندرج تحت الفساد، وتندرج تحت مهام البرنامج من الموظفين والمتعاملين والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها الوزارة أو الجهات التابعة لها.

٣,٥,٢. استلام البلاغ يكون بالطرق الرسمية التي يحددها برنامج الإفصاح وتعارض المصالح "أفصح" في الوزارة والجهات التابعة، علماً بأن إدارة البرنامج بالوزارة تستقبل البلاغات حضورياً، أو عن طريق الاتصال على الرقم الموحد لبلاغات الموظفين ٩٢٠٠٠٩٠٨٠، أو من خلال البريد الإلكتروني الخاص بالبرنامج "afseh@moh.gov.sa".

٣,٥,٣. يكون استقبال البلاغات وفقاً لوسائل التواصل الرسمية التي يحددها برنامج الإفصاح وتعارض المصالح "أفصح" بالوزارة والجهات التابعة لها، وبالطريقة التي تكفل للمبلغ السرية.

٣,٥,٤. يلتزم الفريق بالسرية وعدم إفشاء أي معلومات واردة في البلاغات التي ترد لأي جهة سوى الجهات الرقابية داخل الوزارة، والتي لها علاقة بمهام البرنامج



٣,٦. تقديم البلاغات

٣,٦,١. الإبلاغ عن المخالفات المالية والإدارية التي تندرج تحت مفهوم الفساد حق الموظف، والمتعامل مع الوزارة والجهات التابعة لها، والمستفيد من خدماتها.

٣,٦,٢. يكون تقديم البلاغ من خلال وسائل التواصل الرسمية التي تحددها الوزارة ومن ضمنها ما يحدده برنامج الإفصاح وتعارض المصالح "أفصح"، بطريقة تكفل السرية في التعامل معها.

٣,٦,٣. في حال ظهر للوزارة والجهات التابعة لها أن البلاغ كيدي، للمبْلُغ عنه (شخص أو جهة) حق إحالة المَبْلُغ إلى الجهات المختصة خارج الوزارة؛ لاستكمال ما يلزم نظاماً؛ لما قد يلحق بالجهة أو المبلُغ عنه من أذى معنوي، وتشويه السمعة ونشر الانطباع السيئ وإهدار الوقت، والتي بها يكون تفويت فرصة الاستفادة من هذه الأوقات لاستغلالها في النظر في قضايا أهم. لا سيما أن أساس الدعاوى الكيدية هو الكذب، ويمكن أن تصاحب الدعاوى الكيدية شهادة الزور، وهي من الأمور التي يعاقب عليها القانون وفقاً للأمر السامي رقم (٤١٠٤٣) بتاريخ ١٦/٨/٢٠١٦هـ.

٣,٦,٤. يجب على مقدم البلاغ وصف حالة المخالفة بوضوح، والتي تُظهر التجاوز المالي والإداري المندرج تحت مفهوم الفساد.

٣,٦,٥. عند تقديم بلاغات (شبهات) يمكن تقديم وقائع وقرائن تُمكن المختصين من متابعتها والتحقق منها والتوصل من خلالها إلى نتائج تخدم الصالح العام وتدرأ المفاسد المحتملة.

٣,٦,٦. تقديم البلاغ إلى برنامج الإفصاح وتعارض المصالح بالوزارة أو الجهات التابعة لها لا يمنح من تقديمه إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد (نزاهة).



الفصل الرابع

الإفصاح

٤,١. برنامج الإفصاح وتعارض المصالح

بقرار من سعادة وكيل الوزارة للموارد البشرية برقم (٥٥٤٦٠٨) وتاريخ ١٠/٣/١٤٤٠هـ بدأ العمل على إنشاء برنامج الإفصاح وتعارض المصالح على أساس ما ورد في مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، والتي صدرت بعد موافقة مجلس الوزراء بقرار رقم (٥٥٥) وتاريخ ١٢/٢٥/١٤٣٧هـ، كأحد مخرجات برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية في الأجهزة الحكومية، المنطلق من برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، ورؤية المملكة ٢٠٣٠. لتواكب المرحلة الحالية التي تعيشها التنمية الإدارية في كافة الأجهزة الحكومية.

ويهدف البرنامج إلى:

٤,١,١. تنمية روح المسؤولية لدى موظفي الوزارة والجهات التابعة، وتحقيق العدالة في بيئة العمل.

٤,١,٢. نشر القيم والمبادئ الأخلاقية المهنية لدى الموظف وتعزيزها والالتزام بها، وتعزيز علاقة الموظف مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه.

٤,١,٣. مكافحة الفساد بكل صورة وتعزيز ثقة المواطن والمقيم بالخدمات التي تقدمها الوزارة والجهات التابعة لها.

٤,١,٤. تنمية ثقافة الموظف بأهمية دوره في تعزيز النزاهة والشفافية والحد من المخالفات المالية والإدارية.

٤,١,٥. نشر وتعزيز ثقافة النزاهة والشفافية والإفصاح في الوزارة من خلال التثقيف والتوعية لموظفي الوزارة والمتعاملين معها.



٤,٢. إجراءات وآليات الإفصاح

٤,٢,١. إعداد وثائق الإفصاح وإتاحتها لجميع المستهدفين لتمكينهم من عملية الإفصاح خلال الفترات الزمنية المحددة أو حسب متطلبات عملية الإفصاح لكل وثيقة.

٤,٢,٢. نشر وثائق الإفصاح والإعلان عنها ومتابعة تعبئتها، والتأكد من إفصاح المعنيين بكل وثيقة.

٤,٢,٣. تحليل ودراسة وثائق الإفصاح ورصد حالات تعارض مصالح ومتابعة التحقق منها.

٤,٢,٤. إعداد التقارير الدورية عن عملية الإفصاح لكافة وثائق الإفصاح بمختلف أنواعها.

٤,٢,٥. التحقق من حالات تعارض المصالح وإدارتها بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة والرفع للجنة بتوصيات البرنامج حيالها.

٤,٣. إجراءات الموظفين بالوزارة والجهات التابعة لها حيال الإفصاح.

٤,٣,١. يحدث الموظف وثيقة الإفصاح أيّاً كان نوعها بشكل دوري كل ١٢ شهراً، وحال نشأت حالة تعارض مصالح خاصة به أو حدث تغيير في مركزه الوظيفي أو في مهامه قد تنشأ بسببها حالة تعارض مصالح.

٤,٣,٢. يسمح للموظف الإبلاغ عن أي حالة تعارض يشهدها في الوزارة أو الجهات التابعة لها من خلال وسائل التواصل الرسمية المخصصة لذلك؛ سواء بالتواصل مع البرنامج داخل الوزارة أو هيئة الرقابة ومكافحة الفساد (نزاهة).

٤,٤. إجراءات المتعاملين مع الوزارة والجهات التابعة لها حيال الإفصاح.

٤,٤,١. تعبئة وتحديث وثيقة الإفصاح وتعارض المصالح حسب السياسة المتبعة من قبل برنامج الإفصاح وتعارض المصالح بالوزارة.



وزارة الصحة
Ministry of Health

٤,٤,٢. يسمح للمتعامل مع الوزارة والجهات التابعة لها بالإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح يشهدها مع الجهة المتعامل معها؛ سواء بالتواصل مع البرنامج داخل الوزارة أو هيئة الرقابة ومكافحة الفساد (نزاهة).



وزارة الصحة
Ministry of Health

الفصل الخامس

الاحتفاظ بوثائق الإفصاح

يقوم برنامج الإفصاح وتعارض المصالح بأتمتة جميع النماذج التابعة لبرنامج الإفصاح وتعارض المصالح، المخصصة للموظفين والمتعاملين مع الوزارة بالتنسيق مع جهات الاختصاص في الوزارة مع ضمان سرية وأمن المعلومات وفقاً لنظام ضوابط استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في الجهات الحكومية الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ٢٣/٩/١٤٤٠هـ، واللائحة الموحدة للوثائق والمحفوظات الإدارية الصادرة عن المركز الوطني للوثائق والمحفوظات في تاريخ ١٥/١٠/١٤٣٧هـ.

الفصل السادس

النشر

٦,١. تتولى الوزارة والجهات التابعة لها من خلال برنامج الإفصاح وتعارض المصالح الإعلان وإيصال وثائق الإفصاح على اختلافها إلى المستهدفين من الموظفين والمتعاملين مع الوزارة، وبالتعاون مع الجهات المعنية داخل الوزارة والجهات التابعة، بالإضافة لما يلي:

٦.١.١. ضمان وصول وثيقة الإفصاح العامة إلى جميع الموظفين.

٦.١.٢. ضمان أن تكون الوثائق والسجلات المنشورة سهل الوصول إليها، وتحتوي على معلومات مفيدة للحد من المخالفات المالية الإدارية التي تندرج تحت مفهوم الفساد.

٦.١.٣. تقديم تعهد لعموم الموظفين بعدم نشر المعلومات المفضَّح عنها والحفاظ على سريتها. على أن تتم مشاركة المعلومات الواردة فيها يكون في ظروف استثنائية، وبشطب اسم الموظف وأي معلومات أخرى تخصه من أي سجلات متاحة للعلن، خصوصاً إذا كان الإفصاح العام لتلك المعلومات قد ينشأ عنه ضرر أو يكون محظوراً بموجب القانون.

٦,٢. يجب على الوزارة والجهات التابعة لها أن تسعى للتأكد من أن جميع الموظفين على دراية بما ورد في هذا الدليل وضرورة الامتثال به.

٦,٣. يلتزم المشرفون والعاملون في برنامج الإفصاح بالوزارة والجهات التابعة لها، بمراجعة وتدقيق ومعالجة وثائق الإفصاح والحفاظ على سرية المعلومات الواردة فيها، وعدم إفشائها. وفي حال إفشائها يتم تطبيق نظام عقوبات نشر الوثائق والمعلومات السرية وإفشائها الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٥) بتاريخ ١٤٣٢/٥/٨هـ.

الفصل السابع

لجان المنافسات والمشتريات واتخاذ قرارات الشراء

تستعين الوزارة والجهات التابعة لها بلجان منافسات ومشتريات لاتخاذ قرارات استراتيجية رئيسية حول أمور عدة على سبيل الذكر لا الحصر: إبرام أو تجديد عقود كبيرة وواسعة النطاق، واتخاذ قرارات الشراء، وفي اختيار الأدوية والمعدات والأجهزة الطبية.

وتحرص الوزارة دوماً أن تعمل هذه اللجان بطريقة تتفق مع لائحة تنظيم تعارض المصالح في تطبيق نظام المنافسات والمشتريات الحكومية ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٣٧) وتاريخ ٢١/٨/٢٠١٤هـ، وبناء على ذلك تم إعداد سياسة الإفصاح وتنظيم تعارض المصالح في تطبيق نظام المشتريات والمنافسات الحكومية ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٩٨١٩٢، وتاريخ ٩/٤/٢٠١٤هـ.

الفصل الثامن

التعامل مع حالات تعارض المصالح

ستكون هناك مواقف لا يتم فيها تحديد المصالح أو الإفصاح عنها أو إدارتها بشكل مناسب وفعال. وقد يحدث هذا عن غير قصد أو بسبب تصرفات متعمدة من قبل الموظفين أو الكيانات الأخرى. مما ينتج عن تلك المواقف مخالفات يلزم التعامل معها.

٨,١. كيفية التعامل مع حالات تعارض المصالح:

٨,١,١. حددت الوزارة برنامج الإفصاح وتعارض المصالح ضمن الجهات التي يمكن إخطارها بالمخالفات المالية والإدارية التي تندرج تحت مفهوم الفساد، وكيفية قيام الموظفين أو الأطراف الأخرى من الكيانات المختلفة بالإبلاغ عن المخالفات والمخاوف المتعلقة بتعارض المصالح. وتسعى الوزارة والجهات التابعة لها حث موظفيها بالإبلاغ عن حالات تعارض المصالح الفعلي أو الظاهري أو المحتمل التي تقع في العمل، بما يتوافق مع سياسة الإبلاغ عن المخالفات الخاصة بتعارض المصالح.

٨,١,٢. يجب التحقيق في كل واقعة تعارض مصالح وإصدار تقرير بشأنه بناءً على وقائعه الخاصة، وإن ثبت وجود مخالفة يتم إصدار العقوبات اللازمة من جهة الاختصاص داخل الوزارة وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٨/م) بتاريخ ١٤٤٣/٠٢/٠٨ هـ أو إحالتها للجهات ذات الاختصاص خارج الوزارة، ولا يعفي إيقاع العقوبة الإدارية من إيقاع العقوبة الجنائية أيضاً من قبل جهات الاختصاص الخارجية، ولا يسقط حق المخالف في إبداء دفاعه في هذا الشأن.

٨,١,٣. بعد ثبوت وجود مخالفات مالية أو إدارية تندرج تحت مفهوم الفساد، يجب على برنامج الإفصاح بالوزارة أو الجهات التابعة لها اتخاذ الإجراء المناسب من خلال جهة الاختصاص في الوزارة: مثل توضيح السياسة الحالية، أو اتخاذ



إجراء ضد الموظف (الموظفين) المسؤولين عن المخالفة، أو التصعيد إلى جهات خارجية.

٨,١,٤. عند التعامل مع حالات المخالفات، قد ترغب الوزارة أو الجهات التابعة لها في الحصول على المشورة القانونية أو أي مشورة أخرى مناسبة قبل فرض عقوبات قد يكون لها عواقب وخيمة على المتورطين.

٨,١,٥. يجب على الوزارة والجهات التابعة لها اطلاع "برنامج الإفصاح وتعارض المصالح والقيادة العليا - لجنة التدقيق - الفريق التنفيذي أو ما شابه ذلك؛" للنظر في التقارير المتعلقة بالانتهاكات وتأثيرها، والإجراءات المتخذة، ويكون ذلك على فترات منتظمة.

٨,٢. الأنظمة المتعلقة بتطبيق العقوبات على المخالفين في حالات تعارض المصالح

عند إيقاع العقوبات ضد الموظفين أو المتعاملين مع الوزارة يكون من خلال تطبيق الأنظمة، ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

- نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٨/م) في تاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.

- لائحة تنظيم تعارض المصالح في تطبيق نظام المنافسات والمشتريات الحكومية ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٣٧) في تاريخ ١٤٤١/٠٨/٢١هـ.

- نظام المنافسات والمشتريات الحكومية الصادر عن المرسوم الملكي رقم (٥٨/م) في تاريخ ١٤٢٧/٠٩/٠٤هـ.

- لائحة تنظيم العمل لبرامج التشغيل الذاتي بالوزارة الصادرة في تاريخ ١٤٤٢/٠٦/٢٧هـ.

- نظام العمل الصادر عن المرسوم الملكي رقم (٥١/م) في تاريخ ١٤٢٦/٠٨/٢٣هـ.

الفصل التاسع

أهم الأوامر والقرارات واللوائح والأنظمة

من أهم الأوامر والقرارات واللوائح والأنظمة التي تم الاستناد عليها في بناء هذا الدليل، التالي:

٩,١. نظام الخدمة المدنية ولائحة الموارد البشرية الصادر بالمرسوم ملكي رقم (٤٩/م) بتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧ هـ.

٩,٢. نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٨/م) بتاريخ ٨/٢/١٤٤٣ هـ.

٩,٣. نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ، ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) بتاريخ ١١/٤/١٤٤٠ هـ.

٩,٤. اللائحة التنفيذية للموارد البشرية الصادرة بتاريخ ٩/٦/١٤٤٠ هـ.

٩,٥. مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) بتاريخ ٢٥/١٢/١٤٣٧ هـ.

٩,٦. نظام المنافسات والمشتريات الحكومية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٢٨/م) بتاريخ ١٣/١١/١٤٤٠ هـ ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٣٤٧٩) بتاريخ ١١/٨/١٤٤١ هـ.

٩,٧. لائحة تنظيم تعارض المصالح في تطبيق نظام المنافسات والمشتريات الحكومية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٣٧) بتاريخ ٢١/٨/١٤٤١ هـ.

٩,٨. اللائحة الموحدة لوحدات المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٢٩) بتاريخ ٦/٤/١٤٢٨ هـ.

٩,٩. قواعد تنظيم قبول المسؤولين في الجهات الحكومية للهدايا التي تقدم إليهم في الزيارات والمناسبات الرسمية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٦٠) بتاريخ ١٨/٢/١٤٣٧ هـ.



- ٩,١٠. ضوابط استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في الجهات الحكومية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) بتاريخ ١٤٤٠/٠٩/٢٣ هـ.
- ٩,١١. نظام المنشآت الصحية الخاصة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٠) بتاريخ ١٤٢٣ / ١١ / ٠٣ هـ.
- ٩,١٢. لائحة البحوث والدراسات في الوزارة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٢٨٢) بتاريخ ١٤٣٣ / ٠٨ / ٢٦ هـ.
- ٩,١٣. القواعد المنظمة لنشاط تبادل بيانات البحوث الصحية على الموقع الرسمي للمجلس الصحي السعودي.
- ٩,١٤. لائحة الوثائق والمحفوظات التخصصية للمركز الوطني للوثائق والمحفوظات.
- ٩,١٥. لائحة حفظ الوثائق الصادرة عن المركز الوطني للوثائق والمحفوظات بقرار رقم (٢٢٥) وتاريخ ١/٠٨/١٤١٦ هـ.
- ٩,١٦. اللائحة الموحدة للوثائق والمحفوظات الإدارية الصادرة عن المركز الوطني للوثائق والمحفوظات في تاريخ ١٥/١٠/١٤٣٧ هـ.
- ٩,١٧. نظام عقوبات نشر الوثائق والمعلومات السرية وإفشائها الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / ٣٥) بتاريخ ٠٨/٠٥/١٤٣٢ هـ.
- ٩,١٨. اللائحة التنفيذية لنظام عقوبات نشر الوثائق والمعلومات السرية وإفشائها الصادرة بالقرار رقم (٥٥) بتاريخ ١٥/١٠/١٤٣٧ هـ.
- ٩,١٩. وثيقة الحقوق على الموقع الرسمي لوزارة الصحة.
- ٩,٢٠. نظام أخلاقيات البحث على المخلوقات الحية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / ٥٩) بتاريخ ١٤ / ٠٩ / ١٤٣١ هـ.
- ٩,٢١. اللائحة التنفيذية لنظام أخلاقيات البحث على المخلوقات الحية بالقرار الوزاري رقم (٤٧٤٦) بتاريخ ٢٥/٠٩/١٤٤٣ هـ.



وزارة الصحة
Ministry of Health

٩,٢٢. نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للإدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٢٧/م) بتاريخ ٢٩/٥/١٤٢٥هـ.

٩,٢٣. الأمر السامي رقم (٤١٠٤٣) بتاريخ ١٦/٨/١٤٣٩هـ بشأن تعليمات حماية من يقوم بالإبلاغ من موظفي الجهات الحكومية عن ممارسات منطوية على فساد مالي أو إداري.

٩,٢٤. قرار مجلس الوزراء رقم (٩٤) بتاريخ ٢٥/٤/١٤٠٦هـ بشأن قواعد الحد من آثار الشكاوى الكيدية والدعاوى الباطلة لعام ١٤٠٦هـ.

٩,٢٥. لائحة تنظيم العمل لبرامج التشغيل الذاتي بالوزارة الصادرة في تاريخ ٢٧/٦/١٤٤٢هـ.

قال الله تعالى: (وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ) سورة التوبة: ١٠٥.

انتهى