

بخشنامه نحوه مدیریت تعارض منافع.....

قانون وظایف و اختیارات در زمینه های مالی، فنی، اداری، حقوقی، بازرگانی، پژوهشی و قراردادهای و بند دوم اصول حاکم بر نقشه ملی پیشگیری و مقابله با فساد اداری و اقتصادی ابلاغ شده از سوی رییس جمهور محترم در تاریخ ۲۴/۶/۱۴۰۲ و به منظور ارتقای شفافیت و حذف زمینه های بروز فساد و با هدف استفاده بهینه از ظرفیت های پیمانکاران، مشاوران و تامین کنندگان کالا و تجهیزات در طرح ها و پروژه ها و در راستای اجرای دقیق تر و موثرتر ضوابط مرتبط با نظام فنی و اجرایی، دستورالعمل مدیریت تعارض منافع با محوریت شفاف سازی و یکپارچه سازی اهم مصادیق بروز تعارض منافع مندرج در قوانین و مقررات جاری و با هدف پیشگیری از بروز آنها در فرایندهای واگذاری و اجرای طرح ها و پروژه ها.

لازم به ذکر است علاوه بر موارد مطرح در دستورالعمل، رعایت کلیه قوانین، مقررات و ضوابط مرتبط با این حوزه، از سوی واحد ها، شرکت های تابعه و سایر ذی نفعان، الزامی است

به منظور ارتقای سلامت اداری در کلیه فرایندها و فعالیتهای بویژه فرایندهای مربوط به قراردادهای، معاملات و جذب نیروی انسانی، ضمن تاکید بر رعایت قوانین و ضوابط مرتبط از جمله قانون منع مداخله کارکنان دولت، قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد و قانون تجارت، موارد ذیل حسب مورد جهت اجرا و منظور نمودن در اسناد مناقصه و شرایط خصوصی قراردادهای و سایر اسناد اداری ابلاغ می گردد:

۱- کارکنان و اشخاصی که به هر نحو در قراردادهای، معاملات، تامین کالا و خدمات، جذب نیروی انسانی و تصویب ضوابط و مقررات در موقعیت تعارض منافع قرار میگیرند به نحویکه منافع شخصی آنان در تضاد با منافع شرکت/سازمان باشد، موظف به افشاء و اظهار آن بوده و نباید به صورت مستقیم یا غیرمستقیم تأثیری در تصمیمات مرتبط با موارد مذکور داشته باشند. منظور از منافع شخصی، هرگونه حق یا امتیاز مالی یا غیرمالی است که تماماً یا جزئاً و به طورمستقیم یا غیرمستقیم عاید فرد یا بستگان وی شامل پدر، مادر، همسر، خواهر، برادر، فرزند، داماد و عروس می شود.

۲- قراردادهای معاملات، خریدها و بکارگیری نیروی انسانی و موارد مشابه باید به گونهای تنظیم شود که چنانچه به تشخیص کمیته سلامت اداری شرکت/سازمان، بند فوق رعایت نشده باشد، امکان ابطال یا فسخ قرارداد وجود داشته باشد. بدیهی است این امر مانع از پیگیری قضایی واداری تخلف نمی باشد.

۳- کلیه اطلاعات مربوط به معاملات متوسط و بالاتر باید در سامانههای مربوطه، ثبت و به نحو مقتضی در دسترس عموم قرار گیرد

۴- کلیه اطلاعات سجلی و نوع قرارداد و مجوزهای جذب و بکارگیری کارکنان، می بایست در سامانه های مربوطه به نحوی که قابل پیگیری و رؤیت باشد، ثبت و ضبط گردد.

۵- فرایند احراز صلاحیت و تهیه لیستهای کوتاه برای پیمانکاران، مشاوران، تولیدکنندگان و تامین کنندگان کالا و خدمات به صورت شفاف، تدوین شود و اطلاعات مربوط به آن در اختیار ذینفعان قرار گیرد. وجود هرگونه تعارض منافع در مورد کلیه

مدیران و تصمیم گیرندگان مرتبط (در طول دوران مسئولیت و تا دو سال پس از آن) موجب حذف از لیست های مذکور در شرکت/سازمان متبوع شده و تا زمان وجود تعارض منافع نمی توانند در لیست قرار گیرند.

۶- هرگونه کسب منافع و یا همکاری کلیه کارکنان وزارت نیرو و شرکتهای زیرمجموعه، خارج ازوظایف و مسئولیت های شغلی و ضوابط و چارچوب های اداری، با اشخاص حقیقی و حقوقی طرف قرارداد ممنوع می باشد. این موضوع می بایست در شرایط خصوصی قراردادها منظورگردیده و در صورت احراز، قراردادهای مربوطه قابل فسخ خواهد بود.

۷- استفاده از هرگونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارکنان در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جزدستگاه ذیربط خود تخلف محسوب می شود.

۸- لازم است سازوکار انجام شکایت برای موارد فوق و همچنین رسیدگی به آن، تسهیل شده و فرایند آن به درستی به ذینفعان اطلاع رسانی شود. واحدهای بازرسی یا عناوین مشابه مرجع رسیدگی به شکایات خواهند بود.

۹- موقعیتها و شرایط تعارض منافع باید به صورت واضح به اطلاع کلیه کارکنان برسد و آموزش های لازم برای آنان ارائه گردد. کمیته های سلامت اداری موظفند متناظر با مفاد این بخشنامه، نسبت به تعیین و اعلام مصادیق و موقعیت های تعارض منافع بر اساس فعالیت های هردستگاه ، واحد و شرکت اقدام نمایند.

۱۰ - منظور از کارکنان در این بخشنامه، کلیه مدیران، کارشناسان و سایر شاغلینی است که به صورت رسمی، دائم، پیمانی، مدت معین، انجام کار مشخص، تأمین نیرو، شرکتی، حجمی، طرحی، کارگری، پیمانکاری، برونسپاری، مشاورهای و سایر قراردادهای تمام وقت که در زیرمجموعه فعالیت می نمایند.