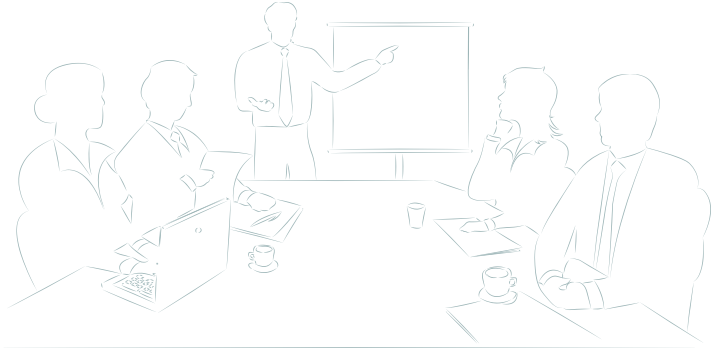


## تعزير منظومة النزاهة في عمل الهيئات المحلية ( الجزء الأول )





## تعزير منظومة النزاهة في عمل الهيئات المحلية ( الجزء الأول )



كانون أول 2014

خصصت مؤسسة أمان هدف خاص من أهدافها الاستراتيجية لتعزيز بيئة عمل قطاع الحكم المحلي لتكون محصنة ضد الفساد، من خلال تنفيذ العديد من النشاطات والمبادرات التي استهدفت تحسين أداء الهيئات المحلية ومجالسها والعاملين فيها بالتركيز على تقديم الخدمات العامة للمواطنين بنزاهة وعدالة من حيث شموليتها لكافة مواطني الهيئة المحلية، بعيداً عن المحسوبية والمحاباة والواسطة في الحصول على الخدمات.

ومساهمة في تعزيز قيم النزاهة لدى الهيئات المحلية؛ عملت أمان على مساعدة عدد من الهيئات المحلية على مواثمة مدونة السلوك الخاصة بأعضاء المجالس والعاملين فيها؛ لتتلاءم وواقع كل هيئة محلية، ومن ثم قامت بإشراكها في برنامج تدريبي حول آليات التطبيق العملي للمدونة. وكخطوة لاحقة لإقرار المدونة فقد تم العمل على تطوير دليل استرشادي يركز على ثلاثة قضايا هامة عالجتها المدونة وهي الإفصاح عن المعلومات، تلقي الهدايا وتضارب المصالح؛ إذ يقدم الدليل أحكام عامة ويمكن للهيئات المحلية تكييفه وتبنيه كإجراءات داخلية بما يتناسب مع بيئة عملها.

من هنا، يستهدف هذا الدليل بالأساس رئيس وأعضاء وموظفي المجلس البلدي والمجتمع المحلي بشكل ثانوي؛ حيث يساهم في بناء قدرات الهيئة المحلية وارشادها حول أنجع الطرق لتعزيز النزاهة في العمل.

## دليل الإفصاح عن المعلومات في الهيئات المحلية



بعد الاطلاع على:

قانون الهيئات المحلية رقم (1) لسنة 1997

نظام موظفي الهيئات المحلية رقم (1) لسنة 2009 وبالذات المادة (3/28) منه

اصدرنا الدليل التالي:

### اولاً: التعاريف

#### المادة (1)

لغايات تطبيق أحكام هذا الدليل يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:

الرئيس: رئيس مجلس الهيئة المحلية.

العضو: عضو مجلس الهيئة المحلية.

الموظف: كل شخص يعمل في الهيئة المحلية بوظيفة دائمة أو مؤقتة.

المعلومة: المعطيات والبيانات الشفوية أو المكتوبة الموجودة في أي من السجلات والوثائق المكتوبة أو المحفوظة إلكترونياً، أو الرسومات، أو الخرائط، أو الجداول، أو الصور، أو الأفلام، أو المايكرو فيلم، أو التسجيلات الصوتية، أو أشرطة الفيديو، أو الرسوم البيانية، أو أية بيانات تقرأ على أجهزة خاصة، أو أية أشكال أخرى ترى الهيئة المحلية أنها تدخل في نطاق المعلومة وفقاً لهذا القانون.

الإفصاح: اطلاع الجمهور وكل من يطلب المعلومة بأسلوب سهل وميسر وغير مكلف سواء من خلال الطبع والنشر والتقارير والنماذج أو أية وسيلة إيصال معلومات متاحة وممكنة.

## المادة (2)

تهدف أحكام هذا الدليل إلى ما يلي:

1. الاعتراف بحق نشر وتداول والإفصاح عن المعلومات طبقاً لمبدأ وجوب جعل المعلومات عامة عند عدم وجود ما يدعو لحجبها وابقاءها سرية، مع استثناءات محددة في حالة الضرورة.
2. تأكيد حق الشخص والجمهور في الإطلاع على المعلومات التي في حوزة الهيئة المحلية أو تحت ادارتها.
3. دعم وإرساء مبدأ المسؤولية وتحملها وبث روح النزاهة والشفافية لدى الهيئة المحلية والقائمين عليها.
4. ترسيخ مبدأ الشفافية بين الهيئة المحلية والمواطنين وتشجيعها للإففتاح على الجمهور ونشر المعلومات الصحيحة والمطلوبة.
5. وضع آليات وإجراءات لتعزيز حق الاطلاع على المعلومات من منظور المساهمة في تحقيق حاجات المجتمع المحلي وتلبية متطلبات التخطيط والتنمية وتشجيع المشاركة في الحوكمة.
6. وقاية أفراد المجتمع المحلي من الوقوع فريسة سهلة للمعلومات المزيفة أو المغلوطة أو المضللة التي تضعف ثقتهم في تعاملهم مع الهيئة المحلية.

## المادة (3)

1. لكل شخص الحق في الإطلاع والحصول على المعلومات التي في حوزة الهيئة المحلية وحرية استخدامها، إلا ما دخل في نطاق الاستثناءات الواردة في هذا الدليل.
2. على الهيئة المحلية تسهيل عملية الاطلاع على المعلومات والحصول عليها وضمان كشفها في التوقيت والكيفية المنصوص عليها في هذا الدليل.

المادة (4)

تلتزم الهيئة المحلية في سبيل تسهيل حق الإطلاع على المعلومات بما يلي:

1. تكليف موظف أو أكثر للنظر في طلبات الحصول على المعلومات ومنحه الاختصاصات الكافية للقيام بذلك.
2. الاحتفاظ بالمعلومات التي بحوزتها إلكترونياً إن أمكن وبشكل منظم وبترتيب يسهل عملية استخراجها.
3. نشر معلومات مبسطة عن الوثائق والمعلومات التي تحتفظ بها وأنواعها واجراءات الحصول عليها.
4. نشر مضمون أي قرار أو سياسة قد يؤثران على مصالح الجمهور في نطاق الهيئة المحلية، وأسباب اتخاذ ذلك القرار أو السياسة والأهداف المرجوة منها.
5. الإعلان عن اجتماعاتها العامة وأماكن عقدها والهدف منها إلى الجمهور، مع السماح للجمهور بحضور هذه الاجتماعات إلا وفقاً لاستثناءات محددة ومبررة قد تستدعي خلاف ذلك.
6. تدريب موظفيها على أهمية حق الاطلاع وكيفية تقديمها للمعنيين بها.
7. إنشاء موقع الكتروني تنشر من خلاله الهيكل التنظيمي والاختصاصات والقوانين والأنظمة والوظائف الشاغرة والعطاءات والمشتريات والموازنة وقرارات الهيئة والمشاريع وغير ذلك من المعلومات المتعلقة بها.

المادة (5)

1. يقدم طلب الحصول على المعلومات بشكل خطي إلى الهيئة المحلية وفق النموذج الذي تعده الهيئة المحلية لهذا الغرض، ويجب أن يحتوي هذا الطلب على تفاصيل دقيقة وواضحة تمكن الهيئة من استخراج المعلومة بجهد بسيط.
2. على الهيئة المحلية فور تسلمها الطلب اعطاء إشعار لمن تقدم بالطلب موضحاً فيه تاريخ تقديم الطلب، ونوع المعلومة المطلوبة، والفترة اللازمة للرد على الطلب.
3. على الهيئة المحلية الرد على الطلب خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمه، ويجوز للهيئة المحلية تمديد هذه الفترة لمدة مماثلة ولمرة واحدة فقط ، وذلك إذا كان الطلب يتضمن عدداً كبيراً من المعلومات، أو أن الوصول إلى المعلومة يستوجب استشارة طرف ثالث أو جهة أخرى، ويعتبر عدم الرد خلال تلك الفترة بمثابة رفض للطلب.
4. إذا تمت الموافقة على الطلب، فعلى الهيئة المحلية تمكين مقدم الطلب من الحصول على المعلومات التي بينها بالطلب، وأن تحدد له تكلفة الحصول على المعلومة المطلوبة، على أن تكون تلك التكلفة برسوم الخدمة.
5. يتوجب على الهيئة المحلية عند الموافقة على الطلب أن تقدم للطالب المعلومة وفقاً للصيغة التي تتوفر في الهيئة المحلية، ولا يجوز للهيئة المحلية الاكتفاء بإطلاع الطالب على المعلومة شفاهة دون أن تقدم له صورة عن الوثيقة التي تحتوي على تلك المعلومة.
6. إذا كان الطالب من ذوي الاحتياجات الخاصة فعلى الهيئة المحلية تقديم المعلومة بصيغة بديلة تتلاءم مع إعاقة الطالب في حال توافرها لديها.
7. إذا تم رفض الطلب فعلى الهيئة المحلية أن تبين في رد مكتوب تسلمه للطالب سبب الرفض، ويجب أن لا يخرج السبب عن كون المعلومة ليست بحوزة الهيئة أو أن المعلومة المطلوبة تقع ضمن الاستثناءات الواردة في هذا الدليل، وأن تتيح لمن رفض طلبه حق التظلم لمجلس الهيئة المحلية على هذا الرفض.



### المادة (6)

للهيئة المحلية الإمتناع عن كشف وتقديم المعلومات المطلوبة في الحالات التالية:

1. إذا كان الكشف عن المعلومة من شأنه الإخلال بالأمن والنظام العام وسلامة الأفراد.
2. إذا تعلقت المعلومة بأسرار مهنية تخص الهيئة المحلية.
3. إذا كان الكشف عن المعلومة من شأنه التأثير على التحقيقات بشأن جريمة أو مخالفة مرتكبة لدى الهيئة المحلية، أو إذا مس هذا الكشف بسمعة أشخاص لم تثبت إدانتهم بعد، مع ضرورة تمكين الجمهور من الاطلاع على المعلومات التي لا تمس بالتحقيقات أو سمعة الأشخاص المشتبه بهم.
4. إذا كانت المعلومة متعلقة بالشؤون الشخصية لرئيس الهيئة المحلية وأعضائها وموظفيها والمتعاملين معها، إلا إذا وافق الشخص المعني على ذلك أو كان الكشف بموجب قرار قضائي.
5. إذا كانت المعلومة محمية بموجب أي تشريع نافذ.
6. المعلومات المتعلقة بالعطاءات والمشتريات وعمليات التوظيف إذا كان من شأن الكشف عنها الإخلال بحق المنافسة العادلة والمشروعة أو التي تؤدي إلى ربح أو خسارة غير مشروعة لأية جهة.

المادة (7)

تخضع مخالفة أحكام هذا الدليل لأحكام القوانين والتشريعات السارية وذلك فيما يتعلق بنصوص التجريم والعقاب.



المادة (8)

على كافة الجهات المختصة في الهيئة المحلية كل فيما يخصه تطبيق أحكام هذه الدليل ويعمل به فور اعتماده من مجلس الهيئة المحلية ونشره داخل الهيئة المحلية بالوسيلة التي تراها مناسبة.

مجلس الهيئة المحلية في بلدية .....

## دليل تضارب المصالح في الهيئات المحلية

بعد الاطلاع على:

قانون الهيئات المحلية رقم (1) لسنة 1997

نظام موظفي الهيئات المحلية رقم (1) لسنة 2009 وبالذات المادة (6/28) منه

اصدرنا الدليل التالي:

### اولاً: التعاريف

#### المادة (1)

لغايات تطبيق أحكام هذا الدليل يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:

الرئيس: رئيس مجلس الهيئة المحلية.

العضو: عضو مجلس الهيئة المحلية.

الموظف: كل شخص يعمل في الهيئة المحلية بوظيفة دائمة أو مؤقتة.

تضارب المصالح: الحالة التي يكون فيها الرئيس أو العضو أو الموظف في الهيئة المحلية في وضع تترجح فيه شبهة حصوله على مصلحة أو فائدة أو منفعة خاصة يحتمل فيها تغليب مصلحته الخاصة على المصلحة العامة بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء له أو لغيره، أو تؤثر على قدرته في أداء مهام وظيفته ومسؤولياتها بموضوعية ونزاهة وحياد، ويسري ذلك على اضرار أو إلحاق الخسارة بطرف منافس للشخص أو الكيان الذي أفاده الخاضع.

المصلحة الخاصة: قيام العضو أو الموظف بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل بهدف جلب منفعة شخصية له أو لأحد أفراد أسرته أو عائلته أو حزبه السياسي أو لأية جهة أخرى بشكل غير مشروع.

النزاهة: مجموعة من القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل والالتزام بمبدأ تجنب تضارب المصالح والاهتمام بالمصلحة العامة.

الفساد: سوء استغلال المنصب العام من أجل تحقيق مكاسب مادية أو معنوية للشخص أو للمقربين منه.



## المادة (2)

تهدف أحكام هذا الدليل إلى ما يلي:

1. محاربة الفساد الناجم عن تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة في مجال الوظائف والخدمات التي تقدمها الهيئة المحلية.
2. إرساء قيم وأخلاقيات الوظيفة العامة وتعزيز احترامها والإلتزام بها.
3. تعزيز ثقة المواطن وملتقى الخدمة في الهيئة المحلية، وزيادة الاحترام لدورها في أداء مهامها بكل شفافية ونزاهة وحياد.
4. توفير الحماية للرئيس أو العضو أو الموظف في الهيئة المحلية من خلال المامه بقواعد السلوك التي يتطلب منه الإلتزام بها أثناء قيامه بمهامه الوظيفية.
5. تشجيع المستفيدين من خدمات الهيئة المحلية على لفت انتباه رئيس وأعضاء وموظفي الهيئة المحلية عن أي خلل في الأداء ناجم عن تضارب المصالح، والإبلاغ عن الانتهاكات والخروقات التي تحصل في هذا الصدد للجهات المختصة.
6. إبراز المحددات والقيود التي لا يجوز مخالفتها من قبل رئيس وعضو وموظف الهيئة المحلية.

المادة (3)

تسري أحكام هذا الدليل على كل من:

1. رئيس مجلس الهيئة المحلية.
2. عضو مجلس الهيئة المحلية.
3. موظف الهيئة المحلية الذي يؤدي وظيفته بصورد دائمة أو مؤقتة.

رابعاً: أسباب تضارب المصالح

المادة (4)

تنشأ حالة تضارب المصالح انطلاقاً من أحد الأسباب التالية:

1. المصلحة الشخصية المباشرة أو غير المباشرة للرئيس أو العضو أو الموظف.
2. المحاباة الناتجة عن علاقة القرابة أو النسب أو الزمالة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو الدين أو الرأي السياسي أو غيرها من الاعتبارات.
3. علاقات العداوة والكراهية وذلك من خلال لجوء الرئيس أو العضو أو الموظف إلى التضييق وتعطيل مصالح الأشخاص الذي تجمعهم بهم عداوات سابقة أو مشاعر بغض وكره وعنصرية لأي سبب من الأسباب.

## خامساً: الأفعال التي تشكل محلاً لتضارب المصالح



### المادة (5)

تمثل الأفعال التالية محلاً لشبهة تضارب المصالح في الوظيفة داخل الهيئة المحلية:

1. عمل الرئيس أو العضو أو الموظف هو أو أحد أفراد أسرته حتى الدرجة الرابعة مع جهة ترتبط مع الهيئة المحلية التي يعمل فيها بمصالح وتعاقدات مالية، على أن يكون الموقع الوظيفي للرئيس أو العضو أو الموظف ذو تأثير بتلك المصالح.
2. تعاقد الرئيس أو العضو أو الموظف هو أو أحد أفراد أسرته حتى الدرجة الرابعة مع الهيئة المحلية في علاقات تجارية أو مالية.
3. العمل مع جهات كانت ترتبط بالهيئة المحلية التي كان يعمل فيها الرئيس أو العضو أو الموظف بعد تركه المنصب أو الوظيفة خلال مدة لا تقل عن ثلاث سنوات.
4. أية أفعال أخرى تنص عليها القوانين أو اللوائح أو التعليمات النازمة لعمل الهيئة المحلية بأنها تمثل محلاً لشبهة تضارب المصالح.
5. المشاركة في لجان توظيف أو عطاءات أو لاتخاذ قرارات معينة يكون صاحب المصلحة منها قريب للمشمولين بأحكام هذا الدليل.



#### المادة (6)

يلتزم الرئيس أو العضو أو الموظف في الهيئة المحلية بما يلي:

1. الامتناع عن القيام بأي نشاط من شأنه أن يؤدي إلى نشوء تضارب حقيقي أو ظاهري أو محتمل بين مصالحه الشخصية من جهة وبين مسؤولياته ومهامه الوظيفية من جهة أخرى.
2. الامتناع عن القيام بأي نشاط لا يتناسب مع أدائه الموضوعي والمتجرد لمهامه، أو يمكن أن يؤدي إلى معاملة تفضيلية لأشخاص طبيعيين أو اعتباريين في تعاملاتهم مع الهيئة المحلية، أو يسبب لسمعة الهيئة المحلية أو يعرض علاقتها مع الجمهور للخطر.
3. عدم استخدام منصبه أو وظيفته بصورة مباشرة أو غير مباشرة للحصول على مكاسب مالية أو أي شيء ذي قيمة لمصلحة خاصة به أو بعائلته.
4. عدم استغلال أو توظيف المعلومات التي يحصل عليها أثناء تأديته لمهامه الرسمية وبعد انتهاء عمله في الهيئة المحلية، كوسيلة لتحقيق منافع شخصية لنفسه أو لغيره بشكل مباشر أو غير مباشر، أو للإساءة إلى الغير، وعدم القيام بإفشاء معلومات لإعطاء امتياز غير عادل أو غير معقول لأطراف أخرى.

5. تضادي إقامة علاقات وثيقة مع أفراد أو مؤسسات تعتمد مصالحها بشكل أساسي على قراراته أو قرارات الهيئة المحلية.
6. عدم قبول وظيفة، خلال سنة من تاريخ تركه للعمل، في أية مؤسسة كان لها تعاملات رسمية هامة مع الهيئة المحلية التي عمل بها إلا بموجب موافقة خطية من الهيئة المحلية، كما لا يسمح له بعد ترك الوظيفة تقديم نصائح لعملاء هذه المؤسسات اعتماداً على معلومات غير متاحة للعامّة فيما يتعلق ببرامج وسياسات الهيئة المحلية التي كان يعمل لديها.
7. الحصول على الموافقات والأذونات اللازمة وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة ذات العلاقة، في حالة رغبته في الاشتراك في عملية جمع التبرعات أو الجوائز أو المساهمات العينية لمؤسسات خيرية، ويجوز للهيئة المحلية الطلب منه تقليص الأنشطة أو تعديلها أو إنهائها عندما ترى أنه سيترتب عليها نشوء تضارب حقيقي أو ظاهري أو محتمل في المصالح.
8. اعلام الهيئة المحلية بشكل خطي عن أعماله الخاصة، ومصالحه التجارية والمالية، أو ما يقوم به من أنشطة لتحقيق كسب مالي، قد ينشأ عنها تضارب محتمل في المصالح.
9. الالتزام بالحياد والموضوعية عند تقديم الخدمات لكافة المواطنين بصرف النظر عن الانتماء السياسي أو العرقي أو الجهوي أو اللون أو الدين أو الجنس أو الاعاقة.
10. التحي عن إتخاذ أي قرار أو المشاركة في إتخاذه إذا كان هذا القرار يمت بصلة إلى أحد اقربائه حتى الدرجة الرابعة أو شركاءه.
11. عدم المشاركة في اتخاذ أي قرار يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على ترسية أي عقد مشتريات على مورد أو مقاول يكون من اصدقاءه أو أحد اقرباءه حتى الدرجة الرابعة.
12. عدم استخدام منصبه للترويج لأي منتج أو خدمة مقابل حصوله على منفعة أو خدمة من أي جهة كانت.
13. اعلام الهيئة المحلية خطياً وبشكل فوري في حال تضارب مصالحه مع مصلحة أي شخص آخر في تعاملاته مع الهيئة المحلية، أو إذا نشأ تضارب بين المصلحة الشخصية والمصلحة العامة، أو تعرض الموظف إلى ضغوط تتعارض مع مهامه الرسمية، أو تشير شكوكاً حول الموضوعية التي يجب أن يتعامل بها، مع إيضاح طبيعة العلاقة وكيفية التضارب، وعلى الهيئة المحلية اتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك، وفي جميع الأحوال يجب مراعاة المصلحة العامة للهيئة المحلية عند معالجة هذا التضارب.



### المادة (7)

تلتزم الهيئة المحلية في سبيل الحد من تضارب المصالح بما يلي:

1. تنبيه الرئيس أو العضو أو الموظف منذ انتخابه أو تعيينه على المواقع التي قد تتضارب المصالح فيها، وتدريبه على كيفية تجنب الوقوع في شبهة تضارب المصالح.
2. اتخاذ الاجراءات اللازمة في حالة تضارب المصالح وذلك من خلال الاكتفاء بالاعلام، أو الامتناع عن المشاركة في اتخاذ القرار، أو مساعدة من وقع في شبهة تضارب المصالح على كيفية التخلص منها وتجنبها في المستقبل.
3. تدوين الإفصاح عن تضارب المصالح والقرار الذي اتخذ بشأنه في سجل خاص يعد لهذا الغرض، مع اناحة حق الاطلاع على هذا السجل للجهات الرقابية المختصة.
4. مراقبة ومتابعة الاجراءات والتعليمات المتعلقة بتضارب المصالح، وأخذ تلك التعليمات والاجراءات بعين الاعتبار عند تقييم أداء الموظف أو ترقيته أو غير ذلك من الأوضاع الوظيفية.



المادة (8)

تخضع مخالفة أحكام هذا الدليل لأحكام القوانين والتشريعات السارية وذلك فيما يتعلق بنصوص التجريم والعقاب.

المادة (9)

على كافة الجهات المختصة في الهيئة المحلية كل فيما يخصه تطبيق أحكام هذا الدليل ويعمل به فور اعتماده من مجلس الهيئة المحلية ونشره داخل الهيئة المحلية بالوسيلة التي تراها مناسبة.

مجلس الهيئة المحلية في بلدية .....

## دليل تلقي الهدايا في الهيئات المحلية



بعد الاطلاع على:

قانون الهيئات المحلية رقم (1) لسنة 1997

نظام موظفي الهيئات المحلية رقم (1) لسنة 2009 وبالذات المادة (2/28) منه

اصدرنا الدليل التالي:

### اولاً: التعاريف

#### المادة (1)

لدى تطبيق احكام هذا الدليل يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:

الرئيس: رئيس مجلس الهيئة المحلية.

العضو: عضو مجلس الهيئة المحلية.

الموظف: كل شخص يعمل في الهيئة المحلية بوظيفة دائمة أو مؤقتة.

الهدية: المنتجات أو الخدمات أو النقد أو ما يعادلها من النقد، وجميع المجاملات التجارية والإكراميات والخصومات والمصالح والأشياء الأخرى ذات القيمة التي لم يدفع متلقيها القيمة العادلة.

الترفيه: الوجبات والمشروبات والضيافة والاستجمام والسفر والإقامات وجميع أشكال الضيافة التي تكون ذات قيمة والتي لم يدفع متلقيها القيمة العادلة.

المادة (2)

تهدف أحكام هذا الدليل إلى ما يلي:

1. محاربة الفساد الناجم عن تلقي الهدايا والاكراميات والمنح التي من شأنها انحراف الموظف عن المصلحة العامة أثناء تقديمه للخدمات والمهام المطلوبة منه.
2. وضع التوجيهات التي يجب إتباعها من قبل رئيس وعضو وموظف الهيئة المحلية في حالات قبول وتلقي الهدايا والاكراميات والمنح والمواد الترفيحية الاخرى.
3. إرساء قيم وأخلاقيات الوظيفة العامة وتعزيز احترامها والالتزام بها.
4. تعزيز ثقة المواطن ومتلقي الخدمة في الهيئة المحلية، وزيادة الاحترام لدورها في أداء مهامها بكل شفافية ونزاهة وحياد.
5. توفير الحماية للرئيس أو العضو أو الموظف في الهيئة المحلية من خلال المامه بقواعد السلوك التي يتطلب منه الالتزام بها أثناء قيامه بمهامه الوظيفية.
6. تشجيع المستفيدين من خدمات الهيئة المحلية على لفت انتباه رئيس وأعضاء وموظفي الهيئة المحلية عن أي خلل في الأداء ناجم عن تلقي الهدايا والاكراميات والمنح، والإبلاغ عن الانتهاكات والخروقات التي تحصل في هذا الصدد للجهات المختصة.
7. إبراز المحددات والقيود التي لا يجوز مخالفتها من قبل رئيس وعضو وموظف الهيئة المحلية.

المادة (3)

تسري أحكام هذا الدليل على كل من:

1. رئيس مجلس الهيئة المحلية.
2. عضو مجلس الهيئة المحلية.
3. موظف الهيئة المحلية الذي يؤدي وظيفته بصورد دائمة أو مؤقتة.

رابعاً: واجبات الرئيس أو العضو أو الموظف

المادة (4)

يلتزم الرئيس أو العضو أو الموظف في الهيئة المحلية بما يلي:

1. عدم قبول أو طلب أي هدايا أو ضيافة أو أي فوائد أخرى من أي نوع كانت، سواء كانت مباشرة أو بالواسطة، قد يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على موضوعيته في تنفيذ مهامه الوظيفية أو من شأنها أن تؤثر على قراراته، أو قد تضطره للالتزام بشيء ما لقاء قبولها.
2. الإفصاح للهيئة المحلية خطياً وبشكل فوري عن أية هدية أو إكرامية في حالة قبوله بها وبظروف تقديمها ومبررات عدم رفضه لها وذلك في الأحوال التي يتعذر فيها رفض الهدية في حال كان رفضها يسبب احراجاً أو إهانة لمرسلها، وفي حال كانت لا تتجاوز المجاملة الاجتماعية المعتادة، وفي حال قدمت الهدايا الرمزية التي تمثل شعارات الدول أو المنظمات ورموزها خلال الزيارات الرسمية، أو عندما يعتقد أن قبول أنواع معينة من الهدايا أو الاكراميات أو الضيافة سيعود بنفع جيد على الهيئة المحلية. وتلتزم الهيئة المحلية في هذه الحالة بإعلام الموظف خطياً ما إذا كان يجب رفض الهدايا أو الضيافة أو الفوائد الأخرى أو الاحتفاظ بها من قبل الهيئة المحلية، أو التبرع بها لمؤسسة خيرية، أو التصرف بها أو الاحتفاظ بها من قبل الموظف المعني.
3. إعلام الهيئة المحلية بشكل فوري حال عرضت عليه رشوة، وعلى الهيئة المحلية اتخاذ الاجراءات اللازمة حيال ذلك وابلغ الجهات المختصة بعد اعداد تقرير حول الواقعة.

## خامساً : واجبات الهيئة المحلية

### المادة (5)

تلتزم الهيئة المحلية بما يلي:

1. فتح سجل خاص بالهدايا المقدمة للهيئة المحلية تسجل فيه الهدايا الواردة للهيئة المحلية أو رئيسها أو أحد أعضائها أو أحد موظفيها، وكيفية التعامل معها سواء كانت من خلال الاحتفاظ بها في الهيئة المحلية أو التبرع بها أو الاحتفاظ بها من قبل الموظف.
2. تتيه الرئيس أو العضو أو الموظف منذ انتخابه أو تعيينه على المواقع التي قد تقدم الهدايا والاكراميات لشاغليها، وتدريبهم على كيفية التعامل معها.
3. اتخاذ الإجراءات اللازمة في حالة تقديم هدية للرئيس أو العضو أو الموظف وذلك من خلال الاكتفاء بالإفصاح، أو عدم قبول الهدية، أو مساعدة من وقع في شبهة فساد نتيجة قبوله الهدية على كيفية التخلص منها وتجنبها في المستقبل.
4. تدوين حالات تلقي الهدايا والاكراميات والقرار الذي اتخذ بشأنها في سجل خاص يعد لهذا الغرض، مع إتاحة حق الاطلاع على هذا السجل للجهات الرقابية المختصة.
5. مراقبة ومتابعة الاجراءات والتعليمات المتعلقة بتلقي الهدايا والاكراميات، واخذ تلك التعليمات والإجراءات بعين الإعتبار عند تقييم أداء الموظف أو ترقيته أو غير ذلك من الأوضاع الوظيفية.

## سادساً : عقوبات واحكام ختامية

### المادة (6)

تخضع مخالفة أحكام هذا الدليل لأحكام القوانين والتشريعات السارية وذلك فيما يتعلق بنصوص التجريم والعقاب.

### المادة (7)

على كافة الجهات المختصة في الهيئة المحلية كل فيما يخصه تطبيق أحكام هذه الدليل ويعمل به فور اعتماده من مجلس الهيئة المحلية ونشره داخل الهيئة المحلية بالوسيلة التي تراها مناسبة.

مجلس الهيئة المحلية في بلدية .....





### الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان)

المقر الرئيسي: رام الله، شارع الإرسال، حي المصايف، عمارة الريماوي

هاتف: +970 2 2974949 / +970 2 2989506

فاكس: +970 2 2974948

مكتب غزة، شارع الحلبي، عمارة الحاشم

هاتف: +970 8 2884767 فاكس: +970 8 2884766

البريد الإلكتروني: [info@aman-palestine.org](mailto:info@aman-palestine.org)

الصفحة الإلكترونية: [www.aman-palestine.org](http://www.aman-palestine.org)

طبع هذا الدليل بالتعاون مع منظمة الشفافية الدولية وبتمويل من الوكالة

السويدية للتمويل الدولي

