

مسودة
مدونة قواعد سلوك موظفي الأجهزة المعنية
بمكافحة الفساد

إعداد
فريق الدعم الفني بالهيئة الوطنية العليا لمكافحة الفساد



مقدمة

انطلاقاً من الالتزامات الدستورية الواردة في نص المادة (28) المعنية بالوظيفة العامة وما جاء في نص المادة (6) بشأن الاتفاقيات الدولية والقانون رقم 5 لسنة 2005م بشأن المصادقة على الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد وما جاء في آليتها التنفيذية والقانون رقم 39 لسنة 2006م بشأن مكافحة الفساد والدور المناط بالهيئة الوطنية العليا لمكافحة الفساد والقوانين ذات الصلة تأتي مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظائف الرقابية لتستهدف طائفة من الموظفين العموميين المناط بهم تحقيق دور هام في تعزيز النزاهة والشفافية وتحسين الأداء ومكافحة الفساد.

- وتأتي أهمية المدونة في إطار وضع الالتزامات المشار إليها موضع الاعتماد والتنفيذ لتكون بمثابة قواعد متممة للمعايير الرقابية ذات الصلة لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد وتتسم بالتأطير الذي خلصت إليه جهود الدول الأطراف والمنظمات الدولية في هذا الشأن.

- وتتجسد غايتها في رفع الولاء والانتماء لرسالة الوظيفة الرقابية وتحقيق الرضا وتعزيز الصلابة في مجابهة الفساد من خلال تحديد طبيعة الوظيفة العامة وخصائص الوظيفة الرقابية والأبعاد السامية لها، وتذهب هذه المدونة إلى تعزيز الدور الرقابي للمواطنين في سبيل فاعلية المؤسسات العامة والأحكام الخاصة بالمؤسسات الرقابية لممارسة دورهم وتعزيز جهود حماية الوظيفة العامة وخصوصية الجهود المناطة بموظفي هذه الأجهزة تحقيقها والضغوطات التي تواجههم في أعمالهم وتلافي القصور في مدونة السلوك القضائي المتمثل بتضييق نطاق سريانها على القضاة دون سواهم من موظفي القضاء.



قرار () لسنة 2019م

بعد الاطلاع على الدستور وعلى ما يلي :-

- الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد المصادقة عليها بالقانون رقم 5/2005م
- القانون رقم 39 لسنة 2006م بشأن مكافحة الفساد ولائحته التنفيذية.
- القانون رقم 19 لسنة 1991م بشأن الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.
- الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد 2010-2014م.
- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 34 / 169 المؤرخ في 17 ديسمبر 1979م بشأن اعتماد مدونة قواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون.

- قررنا ما يلي :

الباب الأول: أحكام عامة

الفصل الأول : التسمية والتعاريف.

- مادة (1) تسمى هذه المدونة: مدونة قواعد سلوك موظفي الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد.
- مادة (2) لأغراض تنفيذ هذه المدونة يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية المعاني الموضحة قرين كل منها ما لم يقتض سياق النص معنى آخر:
- المدونة: مدونة قواعد سلوك موظفي الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد.
 - الهيئة العليا: الهيئة الوطنية العليا لمكافحة الفساد.
 - الأجهزة الرقابية: الهيئات واللجان والأجهزة والوحدات المعنية بمكافحة الفساد والمسؤولة عن حماية النزاهة والشفافية.



- موظفي الأجهزة الرقابية: اعضاء وموظفي الهيئة العليا والهيئات واللجان والأجهزة والوحدات العامة الرقابية المناط بهم الرقابة على أعمال الإدارة وإنفاذ القانون (المعنية بمكافحة الفساد) والموظفين العموميين الذين يتمتعون بصفة الضبطية القضائية بموجب القوانين النافذة.
- السلوك الوظيفي: ما يصدر من موظفي الأجهزة الرقابية من قول أو فعل ايجابي أو سلبي مادي أو معنوي في أي مظهر كان أثناء الوظيفة العامة أو بسببها.
- الإدراك: حالة شعورية ترتبط بأعلى مستويات الوعي وتصل بأدنى أنواع السلوك.
- الانضباط الوظيفي: اعتماد الجودة والالتقان في أعمال الوظيفة والتحلي بالمرونة والموضوعية.
- النزاهة: التنزه عن كل ما يخل بشرف الوظيفة العامة والتحلي بالأمانة والخلق الحسن والهمة العالية والامتثال للواجبات الوظيفية.
- الشفافية: الوضوح في التعامل مع المواطنين وكفالة الحق بالحصول على المعلومات الإجرائية والموضوعية.
- الاستقلال: التحرر الذاتي من أي مؤثرات شخصية أو خارجية يمكن أن تمس من الأداء الوظيفي وتحد من سلامة القيام به.
- الحياد والتجرد: مجانية الهوى والمصالح الذاتية أثناء ممارسة الأعمال الوظيفية.
- تضارب المصالح: تجنب أي تضارب قد يقع بين المصالح الشخصية للذات والأسرة ووثيقي الصلة به من جهة والوظيفة العامة من جهة أخرى.
- الدافعية: قوة ذاتية محركة وموجهة للسلوك الشخصي إيجابية تحمل الموظف إلى الإبداع والابتكار والمبادرة بالقيام بالأعمال اللازمة نحو



تحقيق الأهداف المرجوة وعدم الاتكال على التلقين الدائم أو سلبية تدفع السلوك الوظيفي إلى تجنبها.
- الموضوعية: الالتزام المهني أو اتباع الأسس الواضحة والمعتمدة في تنفيذ العمل واتخاذ القرار.

الفصل الثاني

الأهداف

مادة (3) تهدف المدونة إلى ما يلي:

- 1- إرساء قواعد وقيم ومعايير أخلاقية في سبيل تحقيق الشعور بالمسؤولية لدى موظفي الأجهزة الرقابية.
- 2- الارتقاء بالسلوك التنظيمي لتعزيز ثقة المواطنين بالخدمات التي تقدمها الدولة لتقييم أعمال الإدارة.
- 3- تنمية ثقافة الواجب لدى موظفي الأجهزة الرقابية بما يحقق فاعلية الأداء الوظيفي واعتماد الجودة.
- 4- تعزيز الثقة المجتمعية بدور الأجهزة الرقابية في مكافحة الفساد وتفعيل نظام المساءلة العامة والمشاركة المجتمعية.

الفصل الثالث

نطاق سريان المدونة

مادة (4)

- أ- تسري أحكام هذه المدونة على جميع موظفي الأجهزة الرقابية وإنفاذ القانون المعنية بمكافحة الفساد ويستثنى من ذلك المشمولين بأحكام مدونة السلوك القضائي.



ب- تسرى قواعد هذه المدونة على المشمولين بها داخل الاجهزة الرقابية
أو خارجها.

مادة ٨



الباب الثاني

قواعد سلوك الموظف الرقابي

الفصل الأول

قواعد السلوك الذاتي.

النزاهة والاستقلال والمساءلة

مادة (5) أداء الواجبات الوظيفية بإخلاص وتفاني وحياد وتجرد وأمانة وكفاءة وموضوعية ودقة وصدق واستشعار المسؤولية في المهام الموكلة إليه.

مادة (6) العمل على تحقيق الأهداف المرجوة من الوظيفة والحرص على تحقيق المصلحة العامة دون سواها والاستقلال التام من أي مؤثرات داخلية وخارجية.

مادة (7) السرعة في انجاز المعاملات المطلوبة منه ضمن حدود اختصاصه دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال أو تقصير وتجنب أي تصرف قد يتصور أنه استغلال للمزايا الوظيفية والالتزام بالسلوك المنزه داخل الوظيفة العامة وخارجها.

الفاعلية والحياد

مادة (8) الفاعلية والحياد في تنفيذ الأوامر الصادرة إليه بدافع الولاء والانتماء للوظيفة والتمتع بروح المبادرة والابداع وبذل أفضل ما في الوسع من قدرات في تقديم الخدمات العامة.

التجرد

مادة (9) الترفع عن كل ما يخل بالنزاهة داخل مكان الوظيفة أو خارجها والاهتمام بالمظهر وحسن تمثيل هيبة الوظيفة الرقابية.

الهيبة والوقار

مادة (10) يجب على موظفي الأجهزة الرقابية الحفاظ على الهيبة والوقار بما



يعزز مكانتهم الشخصية ومكانة الوظائف الرقابية وعدم التسرع في اتخاذ القرارات والتحلي بالرزانة والحلم والترفع عن سفاسف الأمور.
الموضوعية

مادة (11) التواضع واتخاذ أفضل السبل وأجودها لسريان الأداء الوظيفي وأقلها تكلفة مادية ومعنوية مكانياً وزمانياً والمحافظة على استدامة الدافع للسلوك الوظيفي.

الرضا والانضباط

مادة (12) التمتع بالرضا النفسي في مختلف الجوانب المادية والمعنوية والامتنان للوظيفة وتمثيل القواعد القانونية في سلوكه التنظيمي والتصرف على نحو مهني منضبط في جميع الأحوال.

التأثير الايجابي

مادة (13) تهيئة البيئة وظروف العمل أمام مرؤوسيه وتشجيعهم لإبراز الطاقات في العمل وتقييمهم بطريقة منصفة وواقعية وضمان الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمالية والمادية .

القيادة بالقُدوة

مادة (14) الإلتزان والاعتماد على النفس والامتنان وقيادة المرؤوسين بالقُدوة لما فيه التأكيد من تأدية الواجب بالشكل الصحيح وتنفيذ المقاصد بذكاء وفعالية.

المراقبة الذاتية

مادة (15) قيام موظفي الأجهزة الرقابية بالتقييم الذاتي لما فيه تفعيل قيم التجرد والموضوعية والابتعاد عن الأهواء وتحمل المسؤولية عند اتخاذ القرار وعن عواقب التصرفات الصادرة منه.



الفصل الثاني

قيم وقواعد السلوك التنظيمي
أولاً: قيم وضوابط تجاه الوظيفة.

خصوصية الوظائف الرقابية

مادة (16) إدراك الطبيعة الخاصة للوظائف الرقابية المعنية بمكافحة الفساد والتحديات التي تواجه العمل الرقابي والضغط النفسي للمستفيدين منها.

التغيير حياة

مادة (17) العمل على تطوير مهاراته وقدراته ومعارفه بما يؤدي إلى رفع كفاءته وذلك من خلال التدريب والتعلم المستمر والتلقي والاستشارة لذوي الخبرة ومواكبة المستجدات المهنية والتعليمات الصادرة والإلمام بالواقع المحيط.

الفاعلية

مادة (18) الاستقامة والتحلي بالدافعية للتجديد والتطوير والتدريب وإدراك المتغيرات الثقافية والاجتماعية والعمل على خلق فرص لكسب مهارات جديدة وخبرات متقدمة باستمرار.

الحفاظ على الثقة بالمؤسسات الرقابية

مادة (19) يدرك كل موظف أن السلوك العام للوظيفة هو نتاج الانسجام بين الموظفين ووحدة توجهاتهم وسلامة مقاصدهم وحسن التدبير وكل تقويم خارج إطار الآلية التنفيذية والآليات القانونية ينال من هيبة المؤسسة ويساهم في فقدان الثقة بها بشكل مباشر أو غير مباشر.

مادة (20) على كل موظف الوضع في الاعتبار أنه ينتمي لمؤسسة رقابية ويحرص على عدم التحدث إلى وسائل الإعلام أو المراسلة في مواقع التواصل عن أي موضوع أو مواضيع تقع ضمن نطاق مسؤوليته أو درايته.



الانتماء

مادة (21) يتعين على موظفي الأجهزة الرقابية الشعور بالانتماء للمؤسسات والجهات التي يعملوا فيه والتحقق بالارتباط مع زملائهم والانسجام معهم في سبيل ضمان التصرف المسؤول تجاه بعضهم البعض وتجاه الرسالة المناطة بهم.

الأمانة

مادة (22) يقع على الموظفين المحافظة على ممتلكات الدولة المعهودة معه أو في نطاق وظيفته وعدم استخدامها إلا للأغراض المتعلقة بالعمل والقيام بكافة الإجراءات اللازمة للمحافظة عليها.

عدم تعارض أو تضارب المصالح

مادة (23) على موظفي الأجهزة الرقابية الإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح قائمة أو محتملة قبل اتخاذ أي إجراء أو إبداء رأي بالواقعة محل التعارض.

مادة (24) عدم المشاركة أو القيام بأي إجراء متى كان أحد أقاربه من الدرجة الرابعة أو أحد أفراد أسرته طرفاً فيه.

مادة (25) يحظر على موظفي الأجهزة الرقابية القيام بما يلي:

- 1- تسخير وظائفهم لقبول مزية أو عطية أو وعد بها مقابل قيامهم بعمل معين أو إساءة استعمال الصلاحيات المخولة له ومن ذلك اتخاذ إجراء غير قانوني أو القيام بعمل يتعارض مع الصفة أو استغلال النفوذ لتحقيق مآرب خاصة له أو لغيره.



- 2- مزاولة أي نشاط مدني أو تجاري له مصلحة في مزاويلته أو متصلاً بأعمال وظيفته والجمع بين وظيفته الرقابية وأي عمل آخر يتعارض مع هيبة وقدسية وظيفته أو يؤثر عليها.
- 3- الإضرار بمصلحة العمل على وجه الخصوص القيام بأي سلوك من شأنه إعاقة سير العمل أو الإضرار غير المشروع أو التحريض على ذلك.
- 4- السماح أو القبول بالمحسوبية أو الوساطة في الأعمال الوظيفية وكل ما يؤثر سلباً في ثقة الجمهور بالوظيفة الرقابية.
- 5- عدم الاحتفاظ أو جمع معلومات عن شخص ما طبعياً أو اعتباري لغير الصالح العام.
- 6- إفشاء المعلومات السرية والوثائق والمستندات التي تحمل طابع السرية أو الخصوصية التي أطلع عليها بسبب أو بمناسبة وظيفته حتى بعد انتهاء مدة الخدمة.
- 7- الإدلاء بوسائل الإعلام أو وسائل التواصل الاجتماعي بأي تصريح أو مداخلة أو بيان في موضوعات ما تزال قيد الدراسة والتحري وتقصي الحقائق أو بعد إحالتها لجهات إنفاذ القانون.
- 8- توجيه اللوم أو النقد إلى المؤسسات العامة تحت أي باعث كان وبأي وسيلة كانت.
- 9- إذاعة أو نشر أخبار أو بيانات أو خطابات تناهض دور مؤسسات إنفاذ القانون وتنال منها.
- 10- التضييق بالمال العام أو التقصير في تحصيله أو التسامح مع الجرائم الواقعة عليه والقائمين بها.



- 11- التمسك بالوظيفة العامة بعد إنهاء شرعية تواجده فيها أو رفض تسليم الوثائق والأشياء التي تحصل عليها بسبب وظيفته أو بمناسبتها.
- 12- قبول الهدايا أو الخدمات أو المزايا أو التكريم أو أي تسهيلات خاصة من جهة داخلية أو خارجية عامة أو خاصة من شأنه التأثير على نزاهته في مهامه والتأثير في إجراءاته والتزاماته الوطنية.
- 13- انتحال صفة الأجهزة الرقابية والتحديث بإسمها ما لم يكن مخولاً بذلك من رئيس الجهة بأي وسيلة من الوسائل أو استغلال وسائل التواصل التقني والبريد الإلكتروني وأجهزتها لمنافع خاصة.

ثانياً: ضوابط تجاه الجمهور.

ثقة الجمهور

مادة (26) يلتزم الموظف تجاه الجمهور بما يأتي:-

- 1- التعامل مع الجمهور دون تمييز وتقدير مصالحهم وحقوقهم والطبيعية الخاصة لاحتياجاتهم واستشعار أنه قائم على خدمتهم.
- 2- تحقيق الثقة مع الجمهور والتفاعل معهم والتفاني في خدمتهم.
- 3- اتباع الموضوعية في خدمة الجمهور والسرعة في الإنجاز وكفالة حقهم في عدم الإفصاح عن أنفسهم حال البلاغ والسرية التامة في التعامل مع الأوراق والوثائق المقدمة منهم.
- 4- تقديم المساعدة والتعاون الجاد ومراعاة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 5- تعزيز ثقة الجمهور بالخدمة العامة وعدم النيل من جهة عمله أو الطعن في زملاءه ورؤسائه أو التقليل من شأن مؤسسات إنفاذ القانون.



حسن الأداء الوظيفي

مادة (27) يلتزم موظفي الأجهزة الرقابية بعدم استعمال القسوة اللفظية أو المعنوية والتهديد أو التوصل إلى مصلحة خاصة خلال التعامل مع الجمهور أو موظفي القطاعات الأخرى أثناء أو بسبب ممارستهم لأعمالهم أو القيام بأي عمل من شأنه المساس بعادات وقيم وآداب المجتمع.

ثالثاً: ضوابط العلاقة مع رؤساءه.

التبعية الإدارية

مادة (28) قبول الإشراف وتنفيذ التوجيهات من رؤساءه بود واحترام وتقدير ومتى كانت تلك التوجيهات مخالفة للقانون فعليه أن يشعر رئيسه خطأ بذلك لما فيه تعزيز الإداء ورفع جودة العمل.

مادة (29) التعامل الحسن مع رؤساءه بالاحترام والتقدير وفقاً للهرم التنظيمي وتقديم المشورة الصادقة وتسخير كل قدراته وخبراته لتنفيذ توجيهات رئيسه والمهام المحددة له بالقوانين النافذة.

الكفاءة

مادة (30) إخطار الرئيس الإداري عن كافة الصعوبات والتحديات التي تواجه إنفاذ العمل وعدم إخفاء أي معلومات عن رؤساءه وبشكل يضمن تنفيذ الأوامر بكل كفاءة

المشاركة

مادة (31) إبلاغ رئيسه عن أي تجاوزات ومخالفات للقوانين واللوائح والتعليمات والقرارات في مسار العمل أو أي فساد علم به أثناء وظيفته.



رابعاً: ضوابط العلاقة مع رؤوسيه.

التخطيط الفعال

مادة (32) يعمل الرؤساء والمدراء على إشراك كافة الموظفين في تحديد أهداف ووسائل التدريب والتطوير وتحديد الاحتياجات حتى يكون التنفيذ برضا تام وتحقق أهدافها المرجوة.

القانون الحي

مادة (33) على كل موظف أن يكون قدوة في الالتزام بالقوانين وللوائح والتعليمات والتخلي بالانضباط الوظيفي والحفاظ على الدوام الرسمي وتوخي المصلحة العامة في أعماله والابتعاد عن عيوب العمل الإداري من الاختصاص أو المحل أو الشكل أو مخالفة القانون أو الغاية المتوخاة من أعماله.

التكامل

مادة (34) تنمية قدرات رؤوسيه ومساعدتهم على تحسين قدراتهم عن طريق تقديم المشورة وممارسة قدر كاف من الإشراف والمراقبة والتدريب والتنوير وغيره.

الشفافية والتأثير

مادة (35) على الموظفين التعامل مع رؤوسيههم بالشفافية والحرص على التأثير الإيجابي في سلوكهم من خلال تفعيل الموضوعي واحترام الخبرة وتقدير المعرفة.

العدل مع الموظفين

مادة (36) المعاملة العادلة لجميع الموظفين من الناحية الإدارية ومنح الاستحقاق بما يقابل العمل والاستفادة من الموظفين بطريقة فعالة والحفاظ على الموظفين المتميزين في أدائهم ومكافأتهم .



الالتزام المهني

مادة (37) عدم المحاباة بين الموظفين والأمانة والالتزان في تقدير المتغيرات والعدالة في المنح والعطايا والهبات وضبط كل ذلك بما فيه تحقيق الأهداف المشتركة لفريق العمل.

الإصلاح الإداري

مادة (38) تصويب أداء الموظفين غير المتميزين بالوسائل المتاحة ومحاسبة غير القادرين على الارتقاء بقدراتهم والفصل في أهلية من سبق إنذاره أكثر من مرة وفقاً للقوانين واللوائح النافذة.

مجانبة الهوى والإفساد

مادة (39) تجنب إساءة استعمال السلطة والتعسف في المعاملة أو تدخل الميول الشخصية في التعامل أو اتخاذ التوجيهات والقرارات السلبية أو الإيجابية بناء على أهواء شخصية أو مصالح سياسية وعدم استغلال الموظفين أو سلطاتهم لمهام خاصة أو التدخل بها أو استخدامها في موارد مشتركة أو في العملية الانتخابية

خامساً : ضوابط الموظف تجاه زملاءهم.

وحدة الشعوري

مادة (40) على الموظفين العمل بروح الفريق الواحد ومراعاة شعور بعضهم وتقدير ظروفهم والتعامل الحسن مع كل زميل باعتباره جزء لا يتجزأ من مجتمع الوظيفة ما لم يكون على حساب القوانين والمصلحة العامة.

العمل الجماعي

مادة (41) على الموظف الالتزام تجاه زملاءه ما يلي :

1- تسخير كل طاقاته لتمكين زملاءه من إنجاز أعمالهم.



- 2- التعامل الحسن والصدق وتوثيق الروابط والعلاقة السليمة فيما بينهم دون تمييز والحرص على احترام خصوصيه.
- 3- عدم الإساءة إلى الزملاء أو القيام أي سلوك من شأنه الإساءة لهم أو التجريح.
- 4- اسداء المشورة وإبداء الرأي والإرشاد لهم حيثما اقتضى الأمر.

توثيق العلاقات للصالح العام

مادة (42) بما لا يخل بشرف الوظيفة العامة على كل موظف توثيق العلاقات مع زملاءه ورؤسائه ومروؤسيه والحرص على تماسك مجتمع الوظيفة والتفاهم وتقدير المسؤولية والثقة والنصح وتبادل المعلومات والخبرات والمحافظة على شعور الآخرين والقيم والمبادئ وحسن الانصات والتكامل في خدمة المواطنين وتنزيه الوظيفة العامة بتقويم ما قد يشوبها من خلل واحترام الآداب العامة بعيداً عن الأنانية والتعصب والميل للسيطرة وحب الذات.

الباب الثالث

آلية التنفيذ والحكام الختامية

الفصل الأول

آلية التنفيذ

تطبيق المدونة

مادة (43) يجب على موظفي الأجهزة الرقابية الخاضعة لأحكام هذه المدونة الالتزام بما يلي:

- 1- تعميم هذه المدونة على كافة الموظفين وإبلاغهم بالالتزام بما جاء فيها.



- 2- وضع النظم والتعليمات المنظمة لسير العمل وإبلاغ الموظفين بها وتوفير بيئة عمل مناسبة تكفل إنفاذ هذه المدونة.
- 3- اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القوانين واللوائح النافذة لوضع هذه المدونة موضع التنفيذ.
- 4- تسهيل اطلاع الجمهور على هذه المدونة.
- 5- اختيار الأشخاص المناسبين بهم انفاذ المدونة بعناية ورسم سبل الإبلاغ وآلية تقديم الشكاوى والتحقق منها والفصل فيها.
- 6- الإسراع في التحقيق والمحاسبة للتجاوزات المكتشفة والإبلاغ الفوري وفقاً للوائح والأنظمة النافذة.

التطوير الذاتي

مادة (44) على كل موظف الاطلاع على هذه المدونة وإدراك فحواها والعمل على تنفيذها وتفعيل التقييم الذاتي والتحلي بمراقبة السلوك.

التقييم الدوري

مادة (45) تعمل الأجهزة الرقابية على تقييم كفاءة أداء الموظفين بصفة دورية واتخاذ ما من شأنه تقييم قدراتهم بصفة دورية ومستمرة من واقع المدونة وعمل تقارير دورية عن انفاذ المدونة وبيان التحديات العملية والرفع للهيئة العليا حتى تتمكن من وضع السياسات الكفيلة بالمساعدة والتعاون بين كافة الأجهزة الرقابية.

التنسيق الفعال

مادة (46) تنشأ في الهيئة الوطنية العليا لمكافحة الفساد وحدة خاصة تتولى مراقبة إنفاذ المدونة وتعمل على تزويد القائمين على المدونة في الأجهزة



الرقابية بالسياسات والإجراءات اللازمة من التدريب على المدونة وتدريب الأشخاص المكلفين بإنفاذها وتفعيل أداة التقييم الذاتي المنصوص عليها في الفصل الأول من الباب الثاني.

مادة (47) تعمل وحدة إنفاذ المدونة على مراقبة تطبيق المدونة في الأجهزة الرقابية ومتابعة واقع الأداء وإعداد التقرير العام لتطبيق المدونة من واقع التقارير المرفوعة من الأجهزة وفقاً للالتزامات الدولية والوطنية.

مادة (48) تتولى وحدة إنفاذ المدونة رصد التجاوزات الصادرة من الموظفين والانتهاكات التي تطالهم وتحليلها وتعمل على مجابهة التحديات التي تواجه الأمن الوظيفي في الأجهزة الرقابية من خلال الآليات التشريعية والسياسات الإجرائية وغيرها من الطرق المناسبة.

الفصل الثالث: الأحكام الختامية.

ضمانات التطبيق

مادة (49) لما فيه تحقيق الارتقاء بالسلوك الوظيفي ولتحقيق مقاصد هذه المدونة وتطبيقها يقع على عاتق رؤساء وأعضاء الهيئة العليا والأجهزة والهيئات واللجان والوحدات الرقابية الإشراف على هذه المدونة ومتابعة السلوك الوظيفي وإجراء التقييم المهني الدوري ووضع الخطط التدريبية بكافة الإدارات والتوعية في الوسط الوظيفي بأهداف المدونة وضرورة الالتزام بأحكامها.

مادة (50) يتم يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره.

صدر العاصمة المؤقتة عدن بتاريخ / 2019م

القاضي أفراح صالح بادويلان

رئيس الهيئة الوطنية العليا لمكافحة الفساد