

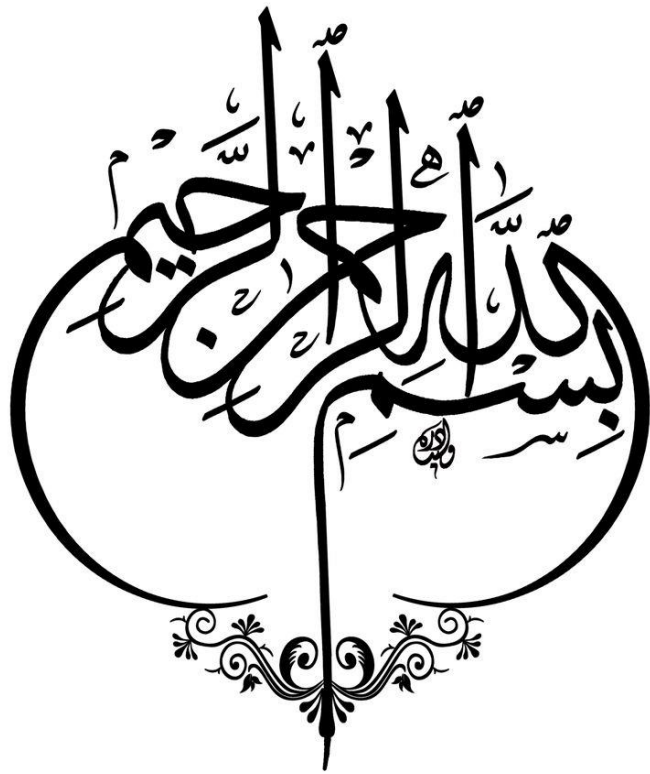


سازمان میثاری شهرداری های خراسان رضوی

نظام نامه طرح سوت زنی (گزارشگیری فساد در محیط سازمان از مردم)



تهیه و تدوین:
خردادماه - ۱۴۰۰





سازمان همیاری شهرداری های خراسان رضوی

نظام نامه طرح سوت زنی (گزارشگیری فساد اداری از مردم)

سازمان همیاری شهرداری های خراسان رضوی

تهیه و تدوین:

خردادماه ماه-۱۴۰۰

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۵
مقدمه.....	۶
تعاریف و مفاهیم.....	۸
مصادق حقوقی فساد در سازمان:.....	۹
عوامل ایجاد کننده فساد اداری در سازمان.....	۱۰
مفاهیم اساسی در مبارزه با فساد سازمانی.....	۱۱
پیشینه سوت زنی.....	۱۲
پیشینه سوت زنی در جهان.....	۱۲
پیشینه سوت زنی در ایران.....	۱۳
مزایای سوت زنی در سازمان.....	۱۴
انواع سوت زنی در سازمان.....	۱۴
حمایت هایی که باید از گزارش دهندگان فساد به روش سوت زنی انجام شود:.....	۱۵
فرایند اجرای طرح سوت زنی (گزارشگیری فساد اداری از مردم) در سازمان همیاری شهرداری های خراسان رضوی.....	۱۶
هدف از اجرای طرح سوت زنی در سازمان همیاری شهرداری های خراسان رضوی:.....	۱۶
اعضاء اجرای طرح سوت زنی در سازمان همیاری و شرکت های تابعه.....	۱۶
وظایف حراست سازمان در اجرای طرح سوت زنی.....	۱۶
وظایف اداره بازرسی در اجرای طرح سوت زنی.....	۱۷
وظایف بازرس سلامت اداری در اجرای طرح سوت زنی.....	۱۷
وظایف کارکنان سازمان جهت اجرای طرح سوت زنی.....	۱۷
نحوه ارسال گزارش تخلفات و فساد اداری از طریق طرح سوت زنی.....	۱۸
فلوچارت فرآیند رسیدگی به گزارشات در طرح سوت زنی – سازمان همیاری شهرداری های خراسان رضوی.....	۱۹

پیشگفتار



سلامت جامعه و حکومت از دغدغه‌های مهم بشر در اعصار و قرون مختلف بوده است. به طوری که دولت‌ها برای رسیدن به این هدف از شیوه‌ها و راهبردهای مختلفی بهره گرفته‌اند. فساد و ابعاد آن یکی از معضلاتی است

که همه جوامع به نوعی با آن مواجه‌اند. امروزه با توجه به پیچیدگی، فراگیری و چندوجهی شدن موضوع فساد، سلامت جامعه و کاهش فساد به اصل مهمی در سیاست‌گذاری عمومی بدل شده است. یکی از راه‌های کاهش و حذف فساد افشاگری و سوت زنی است. این اصطلاح در ادبیات جدید مبارزه با فساد پرکاربرد شده است و برخی از کشورها با این روش توانسته‌اند فساد را تا حدود زیادی کاهش دهند و زمینه سلامت جامعه و حکومت را فراهم سازند. به این دلیل بسیاری از کارشناسان معتقدند استفاده از سازوکار نظارت مردمی و تشویق مردم به افشای فساد، یکی از موثرترین روش‌های کنترل فساد است.

امروزه در سازمان‌ها شاهد پدیده سکوت سازمانی و امتناع کارکنان از سوت زنی و ارائه انتقادات خود می‌باشیم که یکی از مهمترین مباحث در مدیریت بهینه سازمان‌ها و گامی مهم در نوآوری به حساب می‌آید. مهمترین عوامل در غلبه بر سکوت سازمانی و تشویق بر سوت زنی سازمانی، مدیران هستند. مدیران باعث می‌شوند که کارکنان احساس کنند عقیده آنها با ارزش نبوده و از انتقاد کارکنان جلوگیری می‌کند. در این حین سازمانی که در قوانین خود مشکلاتی را دارد نمی‌تواند این مشکلات را به درستی حل کند و اگر کارکنان نتوانند انتقادات خود از سازمان و یا مدیران را مطرح کنند دچار ناامیدی از سازمان می‌شوند از طرفی در صورتیکه خطایی در سازمان دیده شود و نادیده گرفته شود ممکن است در دراز مدت سازمان را رو به نابودی ببرد. سازمان همیاری شهرداری‌های خراسان رضوی در راستای ارتقاء سلامت سازمانی کارکنان و کاهش و مبارزه با فساد سازمانی اقدام به اجرای طرح سوت زنی (دریافت گزارشات فساد اداری از مردم و کارکنان) نموده است. لذا نگاشته حاضر نظامنامه طرح سوت زنی می‌باشد که جهت اجرای بهینه این طرح تهیه و تدوین شده، و امید می‌باشد که اقدامات انجام گرفته در این راستا موجب ارتقاء و نهادینه شدن سلامت اداری در سازمان همیاری شهرداری‌های خراسان رضوی شود.

محمد سنجری

مدیر عامل

مقدمه

دنیای امروزی دنیای تحولات و تغییرات مداوم و عصر عدم تداوم هاست که ماحصل آن به چالش کشیده شدن کلیه ساختارها، نهادها و کارکردهای اداره عمومی جامعه است. همچنین بروز برخی مشکلات اخلاقی و کج رفتاری ها و تخلفات عمدی از هنجارهایی معین و پذیرفته شده است که سازمان ها را برای ادامه حیات و ماندگاری در عصر متلاطم و پر آشوب با مسائل و مشکلات پیچیده‌های مواجه نموده است. در چنین شرایطی بقای سازمان ها نیازمند ابداع ساختارهای تازه، طراحی استراتژی های جدید، اندیشه های نو و نظریه های بدیع و تازه اند که مانند روحی در کالبد سازمان دمیده شده و آنها را در برابر طوفان های سهمگین و انواع کج رفتاری ها حفظ نمایند. یکی از ابزارها و نظریه ها ارائه شده برای برون رفت از چنین شرایطی شفافیت سازمانی است.

بنابراین تقاضای فزاینده برای بینش، وضوح، پاسخگویی و بهبود دسترسی به دانش معتبر و اصیل در سازمان ها، موجب شده است که شفافیت سازمانی نقش مؤثری در بهبود و توسعه امور سازمان ها داشته و به عنوان امدادرسان سازمان ها در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و افزایش اثربخشی سازمانی داشته باشد. در چنین شرایطی سازمان ها خواه به دلیل فشارهای عمومی، اجتماعی و قانونی، میل به شفافسازی بیشتری دارند. واقعیت این است که این امر به طور کامل امکانپذیر نیست و فعالیت های غیرقانونی و غیراخلاقی توسط برخی از افراد در سازمان ها شکل می گیرد که بعضاً در پوشش های مختلف و به دور از چشم نهادهای نظارتی و به صورت پنهان انجام می گردد. جلوگیری از اینگونه رفتارها، مستلزم وجود افرادی است که به افشای این تخلفات می پردازند. این افراد در ادبیات مدیریت به عنوان سوت زن یا افشاگر و به عملکرد آنان سوت زنی یا افشاگری، تعبیر می گردد. عمل سوت زن، افشا کردن فعالیت های غیرقانونی و غیراخلاقی درون سازمانی به افراد مسئول برون سازمانی برای هدایت سازمان به سمت آرمان ها و رسالت های آن است. افشاگری ابزار مهمی برای کشف و گزارش خطا، مقابله با رفتارهای غیرقانونی در سازمان ها، افزایش پاسخگویی، شفافیت و حکمرانی، جلوگیری و شناسایی فساد و هدر رفت منابع و سازوکاری برای کشف و کنترل اعمال خلاف در سازمان ها می باشد.

سوت زنی به دو شکل داخلی و خارجی است که به واکنش ها و تصمیم گیری های سازمان ها بستگی دارد. اگر تخلف به افراد و بخش های داخل سازمان از قبیل کمیته های حسابرسی، مدیران

ما فوق یا مدیران اجرایی گزارش شود به آن سوت زنی داخلی و اگر تخلفات در بخشهای خارج از سلسله مراتب سازمانی مطرح گردد سوت زنی خارجی خواهد بود.

بروز و ظهور سوت زنی داخلی در سازمان ها، مستلزم توانمندسازی کارکنان از طرق مختلف و ایجاد کانال های ارتباطی باز و بسترسازی فرهنگی مناسب است به طوریکه کارکنان را در فرآیند سوت زنی ترغیب نماید؛ که به این پدیده در ادبیات مدیریت آوای سازمانی گفته می شود. بسیاری از سازمانها دریافته اند که اکثر کارکنان حقایق را در ارتباط با مشکلات و مسائل سازمانی می دانند اما کمتر کسی جرات بیان این حقایق را به مدیران دارند. موانع اصلی بر سر راه تغییرات سازمانی، معمولاً نبود اطلاعات کافی، ضعف اعتمادسازمانی است. در چنین شرایطی، مسائل سازمان شناسایی نشده، بازخوردی داده نمی شود، اطلاعاتی مبادله نمی گردد و در نهایت راه حلی نیز پیشنهاد نمی گردد. ازاین رو، تمام مراحل یک تصمیم گیری موفق سازمانی و ایجاد تغییر با شکست مواجه می شود.

سازمان ها باید بدانند اگر سرمایه های فکری یک سازمان سکوت کنند، ذهن کارکنان که مولد دانش سازمان می باشند، فسیل می شود و علاوه بر اینکه کاهش کیفیت عملکردی، کاهش رضایت شغلی، کاهش بهره وری و تعهد در بین اعضای یک سازمان روی می دهد، دیگر سازمانها نمی توانند از این منابع ارزشمند در عرصه رقابت جهانی و در جهت توسعه سازمانی استفاده کنند. سازنده خود را بیان نمایند.

تعاریف و مفاهیم

سوت زنی (whistle-blowing):

سوت زنی عملی در جهت افشای اقدامات غیرقانونی و غیراخلاقی مدیران و کارکنان یک سازمان و پدیده‌ای در جهت اشتراک ایده‌ها به‌منظور ارتقاء عملکرد سازمان و شفافیت سازمانی بیانگر اطمینان از باز بودن درون سازمان است.

سوت زن (Whistleblower):

تعاریف رایج "سوت زن" در اصطلاح به کسی اطلاق می‌شود که در درون یک سازمان کار می‌کند و خلافکاری‌های آن را افشا می‌کند. این تخلفات می‌تواند شامل انواع رفتارهای غیرقانونی و غیر اخلاقی مدیران و کارکنان یک سازمان؛ از قبیل تقلب، رانت، رشوه، احتکار، تولید محصول غیر ایمن و نقض قوانین یا مقررات باشد. سوت زدن را می‌توان نوعی فراخوان عمومی برای مطلع کردن افراد از محل وقوع جرم تلقی کرد و هدف سوت زن نیز جلوگیری از آسیب رساندن بیش از پیش به افراد جامعه، سازمان‌ها و نهادهای عمومی است. همچنین سوت زن فردی است که هر نوع فعالیتی غیرقانونی و غیراخلاقی در یک سازمان خصوصی یا عمومی را افشا می‌کند. موضوعاتی همچون تخلفی از سیاست‌های رسمی، تخلفی از قانون، مقررات، تهدید منافع عمومی، امنیت ملی و همچنین تقلب و فساد از تخلفاتی است که سوت زن‌ها می‌توانند آن را افشا کنند.

فساد سازمانی (Administrative corruption):

فساد سازمانی حالتی در سازمان است که در اثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان و نهادینه شدن تخلف به وجود می‌آید و آن را از کارایی مطلوب و اثربخشی مورد انتظار باز می‌دارد. در واقع تخلفات سازمانی با تکرار، استمرار و نهادینه شدن، و تاثیرات قابل توجه در سازمان به فساد سازمانی منجر می‌شود.

تخلفات اداری (Administrative offense):

تخلفات اداری عبارتست از این که کارکنان یک سازمان در رده های مختلف شغلی و مسئولیتی، قوانین و مقررات، آیین نامه ها، گردش کارها، هنجارها و قواعد کاری را به صورت کلی یا جزئی، عمدی یا غیرعمدی مراعات ننمایند، به طوری که بر اثر آن فرایند تولید کالاها و یا ارائه خدمات سازمان و نیز اعتبار و حیثیت اجتماعی آن خدشه دار شود.

مصادق حقوقی فساد در سازمان:

__ ارتشاء (رشوه دادن و رشوه گرفتن)

__ اختلاس

__ تبانی در انجام معاملات

__ اخذکارانه و هدایای غیر مجاز

__ پرداخت و دریافت ناموجه در داوری و مشاوره

__ اعطای تسهیلات افزون بر ضوابط و مقررات

__ اعطای امتیازات و امکانات برخلاف عرف و ضوابط

عوامل ایجاد کننده فساد اداری در سازمان

۱. عوامل اداری و مدیریتی بروز فساد

- پیچیدگی و ناکارآمدی ساختار قوانین و مقررات و نظام بوروکراسی
- ناکارآمدی نظام نظارت و بازرسی
- ناکارآمدی نظام پرداخت و سایر نظام های مدیریت منابع انسانی
- ناکارآمدی نظام انتخاب و انتصاب مدیران
- فقدان نظام های مناسب اطلاع رسانی خدمات و اقدامات بخش عمومی

۲. عوامل اقتصادی بروز فساد اداری

- میزان بالای مداخله دولت در ارائه خامات و کالاها
- وجود انحصارات دولتی و غیردولتی (امکان استفاده از رانت انحصار)
- مشکلات اقتصادی کارکنان و کارگزاران حکومت
- میزان رقابتی بودن فعالیت های اقتصادی
- ناکارآمدی مقررات مالی و عدم تشریفات قانونی در معاملات دولتی

۳. عوامل سیاسی بروز فساد اداری

- ساختار قدرت در کشور و چگونگی توزیع قدرت سیاسی
- وضعیت فعالیت احزاب و گروه های سیاسی و میزان توسعه یافتگی آنها
- چگونگی نظارت و اختیارات نظارتی نهادهای مدنی بر نهادهای قدرت و مدیریت های اجرایی

۴. عوامل فرهنگی و اجتماعی بروز فساد

- سطح اخلاق عمومی و میزان پایبندی به مبانی ارزشی
- شدت تعهدات و علائق قومی، خانوادگی و خویشاوندی
- شدت تعهدات و علائق سازمانی
- سطح وجدان کاری و انضباط اجتماعی
- میزان حساسیت جامعه در زمینه تخلفات و فساد کارگزاران

مفاهیم اساسی در مبارزه با فساد سازمانی

پاسخگویی (Accountability)

منظور از پاسخگویی مسئولیت پذیری و گزارش دهی دستگاه‌ها پیرامون عملکرد و وظایفی است که مورد غفلت قرار گرفته می‌باشد. پاسخگویی در برگزیده گزارش دهی عملکرد است. (پاسخگویی = شهروند مداری)

شفافیت (Transparency)

منظور از شفافیت، افزایش آگاهی مردم از تصمیمات و ساز و کارهای داخلی دولت است. بدین معنی که افراد از سیاست‌ها و اقدامات دولت آگاهی و در هنگام بروز مشکلات یا داشتن شکایات از اینکه به کجا مراجعه کنند اطلاع کافی داشته باشند. برای ایجاد رابطه مطلوب بین دولت و مردم و تحقق هدف فوق رعایت اصول "حق آگاه شدن" و "آزادی اطلاعات" ضروری است.

سلامت و یکپارچگی (Integrity)

عبارتست از استفاده از قدرت عمومی برای منفعت عمومی، این عنصر، محور برجسته مبارزه با فساد است. مفهوم سلامت، پیشنهاد کننده شیوه‌های مثبت و فعال است و بر مبنای آن در واقع قبل از اینکه به دنبال طرح‌هایی برای مبارزه با فساد باشیم، بهتر است در مسیر سلامت نظام اداری جامعه حرکت کنیم و گروه‌ها و بخش‌های مختلف برای پیشگیری و مبارزه با شکل‌گیری فساد را گردآوریم.

پیشینه سوت زنی

پیشینه سوت زنی در جهان

برخی سوت زنی را مربوط به دوران قبل از میلاد مسیح می دانند؛ اما با این حال به نظر می رسد که اولین قانون مدون سوت زنی به انگلستان قرون وسطی برگردد، آن جا که در سال ۶۹۵ میلادی، قانون کوی تام (qui tam rulings) وضع می شود که بر اساس آن، فرد افشاکننده در نیمی از سود کشف فساد، شریک می شود. قوانین سوت زنی بعد از آن گسترش یافت. در برخی قوانین استعماری آمریکا این گونه آمده است: اگر فردی تخلفات در فروش نان را گزارش کند، به اندازه یک سوم جریمه ای که از متخلف اخذ می شود، پاداش خواهد گرفت.

آمریکا در اولین سال های بعد از استقلال (۱۷۷۶ میلادی) قوانین حمایت از سوت زنان را تصویب کرد و بعد از آن، در چندین مرحله قوانین مربوط به سوت زنی را به روز کرد و به بخش های مختلف مثل بخش سلامت، بازار بورس و سهام و تخلفاتی همچون فرار مالیاتی توسعه داد. آن گونه که پایگاه سوت زنان بین المللی گزارش کرده، دولت آمریکا از ۳۰ سال گذشته تاکنون نزدیک به ۵ میلیارد دلار به سوت زنان پاداش پرداخت کرده است. یکی از موارد جالب در خصوص پاداش به سوت زنی موضوع بریدلی بیرکنفلد (Bradley Birkenfeld) است او با دریافت جایزه ۱۰۴ میلیون دلاری در سال ۲۰۱۲، به ثروتمندترین سوت زن تاریخ تا آن زمان تبدیل شد. ماجرا از این قرار بود که بیرکنفلد که کارمند بانک سوئیسی UBS بود، اطلاعات مفیدی را درباره نحوه کمک این بانک به ثروتمندان آمریکایی، برای دور زدن نظام مالیاتی آمریکا افشا کرد. نظام مالیاتی آمریکا نیز که توانسته بود با جریمه بانک سوئیسی، ۷۸۰ میلیون دلار درآمد کسب کند، کمتر از ۱۵ درصد از درآمدش یعنی معادل ۱۰۴ میلیون دلار را به بیرکنفلد به عنوان جایزه اهدا کرد.

پیشینه سوت زنی در ایران

تاکنون در ایران سیاست و قانونی برای حمایت از سوت زنان تصویب نشده است. به نظر می‌رسد به علت نبود شفافیت و مشکلات ناشی از دسترسی به اطلاعات عادی، کار سوت زنی بسیار سخت اتفاق می‌افتد. نکته دیگر اینکه افشاگران بعد از سوت زنی و افشا کردن فساد از سوی دولت حمایت نمی‌شوند و حتی بیش از مفسدان تحت فشار قرار گیرند. البته باید گفت فساد و فقدان شفافیت دو روی یک سکه اند به هر میزانی که شفافیت وجود داشته باشد به همان میزان هم فساد کمتر می‌شود و برعکس هر چقدر شفافیت کمتر باشد میزان فساد نیز افزایش می‌یابد.

شاید بتوان گفت مهمترین نوع سوت زنی در ایران موضوع افشای حقوق‌های نجومی و املاک واگذاری شده در شهرداری تهران بود که با افشای این تخلفات، دستگاه‌های نظارتی وارد عمل شدند و با متخلفان برخورد کردند. پس از این واقعه علی‌رغم اینکه در بخش‌هایی از نهادهای عمومی و خصوصی تخلفاتی صورت می‌گیرد اما افشاگری از نوع سوت زنی کمتر دیده شد.

البته «لایحه جامع شفافیت» با منظور مقابله با علل فساد توسط دولت یازدهم تصویب شده است. این لایحه در دستور کار مجلس قرار گرفته است اما هنوز از تصویب نهایی آن خبری نیست. پیش از این هم قانون «انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات» در جلسه علنی روز یکشنبه ششم بهمن ۱۳۸۷ در مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۳۱/۵/۱۳۸۸ از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام که با الحاق یک تبصره ذیل ماده (۱۰)، موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شده، تصویب شده بود. اما به نظر می‌آید این قانون نواقصی دارد که کارآیی آن را کند کرده است.

مزایای سوت زنی در سازمان

- __ مبارزه پیشگیرانه با فساد از مسیر شفافیت
- __ افشای تخلفات اداری پیش از تبدیل آنان به جرائم بزرگ اقتصادی
- __ کاهش حاشیه امنیت فسادهای اداری مانند رشوه
- __ کاهش هزینه و زمان بررسی فساد در دولت و قوه قضائیه
- __ گره زدن منافع فردی به منافع عمومی (منفعت فرد از افشای فساد)
- __ گستردگی دامنه نظارت بر تخلفات و فسادهای اداری از طریق شفافیت عمومی
- __ ایجاد انگیزه عمومی در مسیر پذیرش و توسعه دولت الکترونیک

انواع سوت زنی در سازمان

معمولا در تقسیم بندی سوت زنی به سه گروه اشاره می شود:

۱. سوت زنی داخلی که افشاگری توسط فردی از داخل یک سازمان و بر علیه خود سازمان انجام می گیرد.
۲. سوت زنی شخصی که در آن عمل افشا کاری علیه شخص مدیر یا کارمند انجام می شود.
۳. سوت زنی غیرشخصی به نحوی است که افشاگری توسط یک شخصیت حقوقی علیه سازمان دیگری صورت می گیرد. علاوه بر این سه گروه، خبرنگاران و رسانه ها هم از اصلی ترین سوت زن ها در جوامع امروز محسوب می شوند.

حمایت هایی که باید از گزارش دهندگان فساد به روش سوت زنی انجام شود:

- جلوگیری از اخراج، تنزل رتبه، تعلیق، انتقال اجباری، تهدید یا آزار شخص گزارش دهنده
- عدم توقف روند ارتقای شغلی شخص گزارش دهنده
- عدم افشای هویت شخص گزارش دهنده
- محفوظ نگه داشتن حق شکایت و درخواست خسارت توسط شخص گزارش دهنده
- درنظر گرفتن پاداش مالی برای شخص گزارش دهنده
- حمایت های معنوی و فرهنگی برای ارتقاء جایگاه شخص گزارش دهنده

فرایند اجرای طرح سوت زنی (گزارشگیری فساد اداری از مردم) در سازمان همیاری شهرداری‌های خراسان رضوی

هدف از اجرای طرح سوت زنی در سازمان همیاری شهرداری‌های خراسان رضوی:

- کنترل و کاهش فساد و سالم سازی سازمان همیاری و شرکت های تابعه
- تقویت شناخت و جلب اعتماد و حمایت عمومی از برنامه های ضد فساد
- ترویج و نهادینه کردن تفکر و عمل پیشگیری از فساد و مقابله با آن توسط مدیران، روساء و کارکنان سازمان همیاری و شرکت های تابعه در جهت سلامت نظام اداری

اعضاء اجرای طرح سوت زنی در سازمان همیاری و شرکت های تابعه:

۱. مدیر عامل (یا یکی از معاونین وی به عنوان جانشین) بعنوان رئیس کمیته
۲. مدیران شرکت های تابعه و معاونین و مدیران بخش های مختلف سازمان
۳. رئیس حراست
۴. رئیس بازرسی
۵. بازرس سلامت اداری

وظایف حراست سازمان در اجرای طرح سوت زنی

- بررسی و ارزیابی اولیه گزارشات دریافت شده از مردم در راستای اجرای طرح سوت زنی
- بررسی صحت و سقم گزارشات دریافت شده از مردم در راستای اجرای طرح سوت زنی از طریق مصاحبه ، تحقیق، بررسی میدانی و مستندسازی
- ارسال گزارش به بالاترین مقام دستگاه (مدیر عامل) در صورت صحت گزارش

- _ درج سوابق در پرونده خاطی و ارسال گزارش به مراجع قانونی ذیربط جهت رسیدگی و صدور حکم
- _ صدور تقدیرنامه ، دعوت از گزارش دهنده و تقدیر از وی با حضور مدیرعامل

وظایف اداره بازرسی در اجرای طرح سوت زنی

- _ ارجاع گزارشات دریافت شده از مردم در راستای اجرای طرح سوت زنی به اداره حراست و بازرسی سلامت اداری
- _ انجام بازرسی های مشترک با اداره حراست و بازرسی سلامت اداری در راستای ارتقاء سلامت اداری و تهیه گزارشات لازم

وظایف بازرسی سلامت اداری در اجرای طرح سوت زنی

- _ انجام بازرسی های مستمر و موردی در راستای اجرای ماده ۹۱ و ۹۲ قانون خدمات کشوری مطابق برنامه زمانبندی
- _ تهیه گزارش از بازرسی ها و ارائه به اداره بازرسی و حراست
- _ ارائه گزارش تخلفات به همراه مستندات به بالاترین مقام دستگاه (مدیرعامل) ، حراست سازمان و اداره بازرسی
- _ نظارت بر اجرای مصوبه حقوق شهروندی در نظام اداری

وظایف کارکنان سازمان جهت اجرای طرح سوت زنی

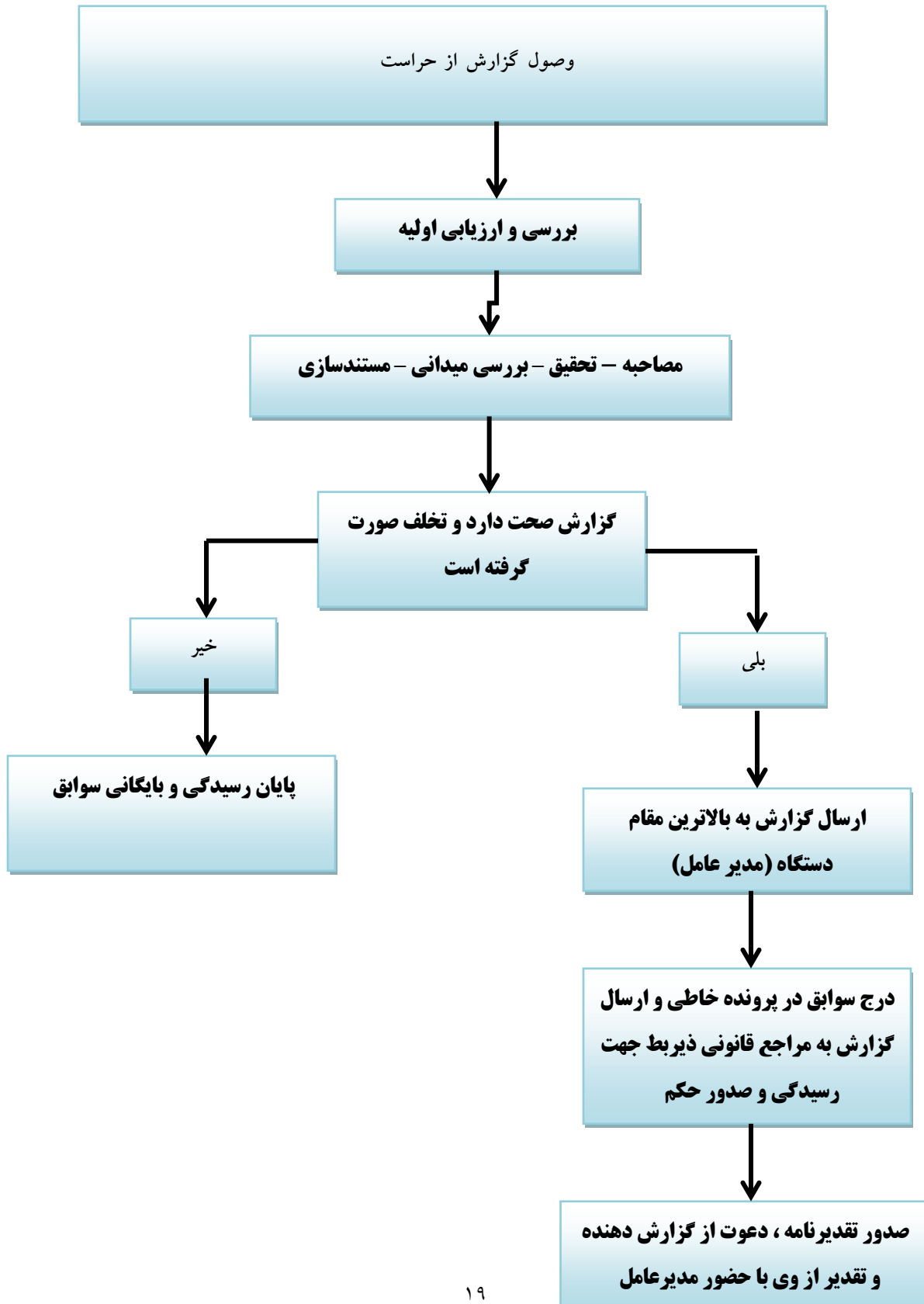
- _ گزارش موارد تخلفات اداری به طور مستند به بازرسی سلامت اداری (منظور از تخلفات اداری که ناشی از عدم اجرای مصادق ماده ۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری باشد).
- _ گزارش موارد اخذ رشوه، هدایا به طور مستند به بازرسی سلامت اداری
- _ گزارش موارد در راستای ماده ۲۴ قانون ارتقاء سلامت اداری و مقابله با فساد به بازرسی سلامت اداری
- _ همکاری با اداره بازرسی در اجرای برنامه های عملیاتی سلامت اداری و حقوق شهروندی

نحوه ارسال گزارش تخلفات و فساد اداری از طریق طرح سوت زنی

کارکنان و یا مراجعین می توانند گزارشات خود را به صورت مستند به اشکال ذیل به اداره حراست، بازرسی سلامت اداری یا اداره بازرسی ارائه نمایند:

- به صورت حضوری با ارائه گزارش به حراست یا بازرسی سلامت اداری سازمان
- به صورت غیرحضوری از طریق تماس تلفنی با حراست یا بازرسی سلامت اداری سازمان
- ارسال پیامک به همراه رئیس حراست یا بازرسی سلامت اداری سازمان
- ارسال نمابر به حراست
- از طریق صندوق شکایات مستقر در محل سازمان

فلوچارت فرآیند رسیدگی به گزارشات در طرح سوت زنی - سازمان همیاری شهرداری های خراسان رضوی





سازمان مبارزه با فساد و رشوئی استان مازندران

نظام نامه طرح سوت زنی (گزارشگیری فساد در محیط سازمان از مردم)



تهیه و تدوین:
خردادماه - ۱۴۰۰