

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ



ສະຫະພັນບານເຕະແຫ່ງຊາດລາວ

ເລກທີ 608 /ສຕລ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 29 AUG 2025

ລະບຽບ ແລະ ຄຳແນະນຳວ່າດ້ວຍ
ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ (Conflict of Interest)

I. ຈຸດປະສົງ

ລະບຽບ ແລະ ຄຳແນະນຳວ່າດ້ວຍ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດສະບັບນີ້ (“ລະບຽບ”) ສະບັບນີ້ ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມຍຸຕິທຳໃນການຕັດສິນທຸກໆວຽກງານຂອງ ສະຫະພັນບານເຕະແຫ່ງຊາດລາວ (ສຕລ) ເພື່ອປົກປ້ອງກຽດສັກສີ, ຊື່ສຽງ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງ ສຕລ ແລະ ສະມາຊິກ ທີ່ບໍ່ມີອັດຕະໂນມຂອງ ສຕລ. ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ, ກໍ່ເພື່ອຮັບປະກັນ ຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ແລະ ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຢ່າງກວ້າງຂວາງຈາກສາທາລະນະຊົນ ໃນການຕິດຕາມກວດກາວຽກງານພາຍໃນຂອງ ສຕລ.

ຈຸດປະສົງຂອງລະບຽບສະບັບນີ້ ແມ່ນສ້າງຂຶ້ນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດທີ່ເກີດຂຶ້ນຕົວຈິງ, ເຊິ່ງອາດຈະເກີດຂຶ້ນ ແລະ ທີ່ຖືກຮັບຮູ້ ໄດ້ມີຂະບວນການຮອງຮັບ, ການລະບຸ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ເຊິ່ງລະບຽບສະບັບນີ້ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີການຮັບມື ແລະ ແກ້ໄຂຕໍ່ກັບສະຖານະການທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນກ່ຽວກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ.

II. ຂອບເຂດການນຳໃຊ້

ລະບຽບສະບັບນີ້ ແມ່ນນຳໃຊ້ກັບສະມາຊິກໃນ ຄະນະບໍລິຫານງານຂອງ ສຕລ, ສະມາຊິກອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ແລະ ພະນັກງານທຸກຄົນຂອງ ສຕລ (ລວມທັງ ພະນັກງານ ປະຈຳທີ່ຖືກຈ້າງງານແບບຖາວອນ/ສັນຍາຈ້າງ, ພະນັກງານຊົ່ວຄາວ, ພະນັກງານຝຶກງານ ແລະ/ຫຼື ພະນັກງານອື່ນໆ ທີ່ມີສາຍພົວພັນທາງດ້ານກົດໝາຍກັບ ສຕລ).

ລະບຽບສະບັບນີ້ ຈະຖືກນຳໃຊ້ເມື່ອບຸກຄົນໃດໜຶ່ງຮັບຮູ້ ຫຼື ຄວນຮັບຮູ້ຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນວ່າຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ອາດຈະເກີດຂຶ້ນຈາກການເຄື່ອນໄຫວໃນປັດຈຸບັນ ຫຼື ໃນອະນາຄົດຂອງຕົນ. ລະບຽບສະບັບນີ້ ຈະໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີການລະບຸ ແລະ ການແຈ້ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດທັງໝົດ, ວິທີການພັດທະນາ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາການກະທຳ ເພື່ອຄຸ້ມຄອງຈັດການຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດຢ່າງເໝາະສົມ ແລະ ວິທີການຮັບມືໃນກໍລະນີທີ່ມີການລະເມີດລະບຽບສະບັບນີ້. ຂອບເຂດຂອງລະບຽບສະບັບນີ້ແມ່ນກວມເອົາຂອບເຂດທັງໝົດຂອງການເຄື່ອນໄຫວທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ.

ເນື່ອງຈາກວ່າ, ລະບຽບສະບັບນີ້ ບໍ່ສາມາດລະບຸຂໍ້ຄວາມໄດ້ຢ່າງລະອຽດຊັດເຈນທັງໝົດ, ສະນັ້ນ ຄະນະບໍລິຫານງານ, ສະມາຊິກອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ແລະ ພະນັກງານທັງໝົດຂອງ ສຕລ (ລວມທັງ ພະນັກງານປະຈຳທີ່ຖືກຈ້າງງານແບບຖາວອນ/ຕາມສັນຍາຈ້າງ, ພະນັກງານຊົ່ວຄາວ ແລະ ພະນັກງານຝຶກງານ ຫຼື ພະນັກງານອື່ນທີ່ມີສາຍພົວພັນທາງດ້ານກົດໝາຍກັບ ສຕລ) ຕ້ອງໃຊ້ເຫດຜົນທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອປະກອບເຂົ້າໃນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ປະຕິບັດຕາມ

ເນື້ອໃນໃຈຄວາມສໍາຄັນຂອງລະບຽບສະບັບນີ້ ແລະ ບໍ່ແມ່ນຈໍາກັດພຽງແຕ່ເນື້ອຫາທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນລະບຽບສະບັບນີ້ ເທົ່ານັ້ນ.

ລະບຽບສະບັບນີ້ ຈະຖືກນໍາໃຊ້ຮ່ວມກັນກັບ ຂໍ້ບັງຄັບ, ລະບຽບ, ກົດລະບຽບຈັນຍາບັນ, ແລະ ຂໍ້ກໍານົດອື່ນໆ ພາຍໃນຂອງ ສຕລ ທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ຢູ່. ໃນກໍລະນີ ທີ່ມີຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງກັນ ລະຫວ່າງ ລະບຽບສະບັບນີ້ ແລະ ລະບຽບ ຫຼື ຂໍ້ກໍານົດອື່ນໆ ຂອງ ສຕລ, ໃຫ້ນໍາໃຊ້ຂໍ້ກໍານົດທີ່ມີຄວາມເຂັ້ມງວດກວ່າ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສ, ຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດສູງສຸດຂອງ ສຕລ.

III. ຄໍານິຍາມ

“ຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານການເງິນ” ໝາຍເຖິງ ສິດໃນການໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານເສດຖະກິດຈາກຊັບສິນ ໂດຍບໍ່ໄດ້ເປັນເຈົ້າຂອງຊັບສິນດັ່ງກ່າວຢ່າງຖືກກົດໝາຍ.

“ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ” ໝາຍເຖິງ ຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວຂອງບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ທີ່ຂັດກັບຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານວິຊາຊີບຂອງຕົນ ທີ່ຕິດພັນກັບ ສຕລ, ເຊິ່ງອາດຈະກະທົບຕໍ່ສະຖານະພາບຄວາມເທົ່າທຽມຂອງບຸກຄົນດັ່ງກ່າວໃນອົງກອນ ແລະ ເຮັດໃຫ້ ສຕລ ເສຍຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານການເງິນ, ໂອກາດ ແລະ ອື່ນໆ. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດລວມມີ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງຜົນປະໂຫຍດທີ່ໄດ້ເກີດຂຶ້ນຕົວຈິງ, ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ ຫຼື ເປັນທີ່ຖືກຮັບຮູ້.

“ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ” ເຊິ່ງມີສາຍພົວພັນກັບຕົນເອງຊຶ່ງ ໝາຍເຖິງ:

1. ຄູ່ແຕ່ງງານຂອງຕົນ;
2. ອ້າຍ, ເອື້ອຍນ້ອງຄົງຂອງຕົນ ຫຼື ຄູ່ແຕ່ງງານຂອງພວກກ່ຽວ, ລວມທັງ ອ້າຍ, ເອື້ອຍນ້ອງ ຂອງຄູ່ແຕ່ງງານຂອງພວກກ່ຽວ;
3. ຜູ້ປົກຄອງ ຫຼື ຜູ້ສືບທອດຂອງຕົນ (ເຊັ່ນ: ພໍ່, ແມ່ ຫຼື ລູກ);
4. ຜູ້ປົກຄອງ ຫຼື ຜູ້ສືບທອດຂອງຄູ່ແຕ່ງງານຂອງຕົນ (ເຊັ່ນ: ພໍ່ເຖົ້າ, ແມ່ເຖົ້າ);
5. ຜູ້ສືບທອດຂອງບຸກຄົນທີ່ໄດ້ກ່າວເຖິງໃນຂໍ້ (2) ຂ້າງເທິງ (ເຊັ່ນ: ຫຼານສາວ ຫຼື ຫຼານຊາຍ);
6. ລຸງ, ປ້າ, ນ້າ, ອາ ຫຼື ພີ່ນ້ອງຂອງຕົນ; ຫຼື
7. ລຸກເຂີຍ ຫຼື ລຸກໄພ່ຂອງຕົນ.

ຄໍາວ່າ ‘ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ’ ທີ່ກໍານົດໄວ້ຂ້າງເທິງນັ້ນ ຍັງໝາຍເຖິງ ຍາດສາຍຕັ້ງ ແລະ ຍາດສາຍຂວາງ ຂອງຕົນເອງ ແລະ ເພື່ອຈຸດປະສົງຂອງລະບຽບສະບັບນີ້, ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວນັ້ນ ຍັງລວມເຖິງບັນດາບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມສໍາພັນໃກ້ຊິດຕໍ່ກັບບຸກຄົນດັ່ງກ່າວ.

“ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ” ໝາຍເຖິງ ບໍລິສັດຈໍາກັດ, ບໍລິສັດຈໍາກັດຜູ້ດຽວ, ບໍລິສັດ ມະຫາຊົນ, ວິສາຫະກິດສ່ວນບຸກຄົນ, ວິສາຫະກິດຮຸ້ນສ່ວນສາມັນ, ວິສາຫະກິດຮຸ້ນສ່ວນຈໍາກັດ, ວິສາຫະກິດອື່ນໆ.

“ບຸກຄົນທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ” ໝາຍເຖິງ:

- ຄູ່ຮັກ, ຄູ່ແຕ່ງງານ, ຄູ່ຮ່ວມຊີວິດ, ລຸກ, ພໍ່-ແມ່, ອ້າຍເອື້ອຍນ້ອງຄົງ ຫຼື ຍາດພີ່ນ້ອງຄົນໃກ້ຊິດ;
- ບໍລິສັດ, ທຸລະກິດ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກໍາໄລທີ່ທ່ານເຮັດວຽກເປັນພະນັກງານ, ເຈົ້າໜ້າທີ່, ສະມາຊິກໃນສະພາບໍລິຫານ, ຄູ່ຮ່ວມງານ, ຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນການຄຸ້ມຄອງ ຫຼື ຖືກວ່າຈ້າງງານ;

- ກອງທຶນ ຫຼື ຊັບສິນອື່ນໆທີ່ທ່ານມີຜົນປະໂຫຍດຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ຫຼື ທີ່ທ່ານເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຜູ້ຮັກສາການ ຫຼື ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ຄ້າຍຄືກັນ.

IV. ການລະບຸຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ

ໂດຍທົ່ວໄປ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ອາດມີຜົນກະທົບຈາກຜົນປະໂຫຍດ, ການຕັດສິນໃຈ ຫຼື ຄວາມສໍາພັນສ່ວນຕົວ ເຊິ່ງສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ກັບຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນ ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ບົນພື້ນຖານຄວາມເທົ່າທຽມ.

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ອາດຈະຖືກອະທິບາຍພາຍໃຕ້ໝວດໝູ່ໃຫຍ່ໆດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

4.1 ການເປັນເຈົ້າຂອງຮຸ້ນໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ມີສາຍພົວພັນທາງທຸລະກິດກັບ ສຕລ

ໝາຍເຖິງສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ສະມາຊິກໃນອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ຫຼື ພະນັກງານສຕລ ທີ່ເປັນຜູ້ຖືຮຸ້ນໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດເອກະຊົນ ທີ່ມີສາຍພົວພັນທາງທຸລະກິດກັບຫ້ອງການ ສຕລ ບໍ່ວ່າຈະໂດຍທາງກົງ ຫຼື ໂດຍທາງອ້ອມ (ເຊັ່ນ: ຜ່ານສະມາຊິກໃນ ຄອບຄົວ ຫຼື ບຸກຄົນທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ).

4.2 ການເປັນຜູ້ອໍານວຍການ, ຄູ່ຮ່ວມງານ ຫຼື ຜູ້ມີຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານການເງິນຮູບແບບອື່ນໆ ໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ມີສາຍພົວພັນທາງທຸລະກິດກັບ ສຕລ

ໝາຍເຖິງສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ສະມາຊິກໃນອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ຫຼື ພະນັກງານສຕລ ທີ່ດໍາລົງຕໍາແໜ່ງ ຫຼື ມີຜົນປະໂຫຍດໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ມີສາຍພົວພັນທາງທຸລະກິດກັບຫ້ອງການ ສຕລ ເຊັ່ນ: ພະນັກງານຂອງ ສຕລ ເປັນຜູ້ອໍານວຍການຂອງບໍລິສັດທີ່ສະໜອງສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການໃດໜຶ່ງໃຫ້ແກ່ຫ້ອງການສຕລ. ກໍລະນີດັ່ງກ່າວນີ້ອາດຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ເກີດຂໍ້ຂັດແຍ່ງກັນທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດໄດ້.

4.3 ການຈ້າງງານອື່ນໆ, ການມີພັນທະທາງທຸລະກິດ ຫຼື ວຽກງານອື່ນໆ

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດອາດຈະເກີດຂຶ້ນ ໂດຍສາຍເຫດມາຈາກພະນັກງານຮັບວຽກອື່ນນອກເວລາ, ຫຼື ມີພັນທະທາງທຸລະກິດ ຫຼື ວຽກງານອື່ນໆ. ພະນັກງານມີພັນທະໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການອຸທິດເວລາ, ຄວາມເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງຕົນໃນລະຫວ່າງຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ຕໍ່ກັບໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງຕົນທີ່ໄດ້ຖືກມອບໝາຍ. ນອກຈາກນີ້ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ເຊັ່ນ ໃນກໍລະນີ ທີ່ການເຂົ້າຮ່ວມໃນການເຄື່ອນໄຫວທາງທຸລະກິດໃດໆ ນອກຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ທີ່ຕ້ອງໃຊ້ເວລາ ແລະ ຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຫຼາຍເກີນໄປ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ພະນັກງານບໍ່ສາມາດເຮັດວຽກໄດ້ຢ່າງເຕັມທີ່ ຫຼື ອາດສົ່ງຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ຜົນງານ.

4.4 ຄວາມສໍາພັນສ່ວນຕົວ

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ຖ້າສະມາຊິກໃນຄອບຄົວຂອງພະນັກງານຂອງ ສຕລ ຫາກຖືກລາຍງານວ່າ ມີສາຍພົວພັນທາງກົງກັບພະນັກງານຄົນດັ່ງກ່າວ. ພະນັກງານບໍ່ຄວນຢູ່ພະແນກ/ໜ່ວຍງານດຽວກັນກັບສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ ຫຼື ບຸກຄົນທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ບໍ່ຄວນຊີ້ນໍາໂດຍກົງ ຫຼື ທາງອ້ອມ, ຫຼື ຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ມີສິດ ແລະ ອໍານາດໃນການວ່າຈ້າງງານ, ການມອບໝາຍວຽກ ຫຼື ການປະເມີນຜົນຂອງສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ ຫຼື ບຸກຄົນທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ເຊັ່ນກັນ ຖ້າສະມາຊິກ ຄະນະບໍລິຫານງານຂອງ ສຕລ, ສະມາຊິກໃນອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ຫຼື ພະນັກງານ ສຕລ ມີສະມາຊິກໃນຄອບຄົວທີ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ (ເຊັ່ນ: ການເປັນເຈົ້າຂອງ, ການເປັນຜູ້ອໍານວຍການ, ການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ, ການວ່າຈ້າງງານ ແລະອື່ນໆ) ໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ມີສັນຍາກັບຫ້ອງການ ສຕລ.

4.5 ການຈັດການດ້ານສັນຍາກັບພະນັກງານ

ໝາຍເຖິງ ກໍລະນີທີ່ທ້ອງຖານ ສຕລ ໄດ້ມີການຊື້ ຫຼື ເຊົ່າອະສັງຫາລິມະຊັບ, ອຸປະກອນ, ແລະ ອື່ນໆ ຈາກ ສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ສະມາຊິກໃນອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ແລະ ພະນັກງານ ສຕລ ຫຼື ເຮັດສັນຍາ ຕົກລົງກັບ ສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ສະມາຊິກໃນອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ຫຼື ພະນັກງານ ສຕລ (ນອກເໜືອຈາກສັນຍາຈ້າງງານ). ກໍລະນີດັ່ງກ່າວນີ້ ອາດເປັນສາຍເຫດໃຫ້ເກີດຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ, ແລະ ບໍ່ຄວນເກີດຂຶ້ນ ຍົກເວັ້ນໃນກໍລະນີພິເສດ.

4.6 ການຈັດການກັບຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ

ໃນກໍລະນີທີ່ ສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ສະມາຊິກໃນອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ, ພະນັກງານ ສຕລ ຫຼື ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວຂອງສະມາຊິກຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ສະມາຊິກໃນອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ຫຼື ພະນັກງານ ສຕລ ມີຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານການເງິນ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆ ຫຼື ມີສ່ວນຮ່ວມໃນທຸລະກິດຂອງຜູ້ມີສ່ວນ ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ສຕລ, ຫຼື ດຳລົງຕຳແໜ່ງຜູ້ອຳນວຍການ/ຜູ້ຈັດການ ໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຂອງຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ອາດ ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຂໍ້ຂັດແຍ່ງກັນທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດໄດ້.

ຖ້າຫາກ ພະນັກງານ ສຕລ ໄດ້ຮັບການຈ້າງງານຈາກຜູ້ທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ກໍອາດຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງ ດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ໃນໄລຍະເວລາທີ່ພະນັກງານຍັງເຮັດວຽກຢູ່ກັບ ສຕລ, ໂດຍສະເພາະ ຖ້າຫາກພະນັກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບຂໍ້ມູນທີ່ລະອຽດອ່ອນ ຫຼື ຂໍ້ມູນທີ່ເປັນຄວາມລັບ. ຖ້າຫາກຕົກຢູ່ໃນກໍລະນີນີ້, ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດຈະ ຕ້ອງຖືກແຈ້ງໃຫ້ຊາບທັນທີ ເມື່ອໄດ້ຮັບການຈ້າງງານຈາກຜູ້ທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອໃຫ້ທ້ອງຖານ ສຕລ ສາມາດດຳເນີນ ການທີ່ຈຳເປັນໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຈັດການບັນຫາດັ່ງກ່າວ.

4.7 ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນກິດຈະກຳ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການສອບສວນ

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດອາດຈະເກີດຂຶ້ນໄດ້ ໃນກໍລະນີທີ່ສະມາຊິກຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ສະມາ ຊິກໃນອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ຫຼື ພະນັກງານ ສຕລ ເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳທີ່ຕົນເອງເປັນເຈົ້າການໃນການສອບສວນ ຫຼື ໃນການຕັດສິນຄວາມຖືກ, ຜິດ ກ່ຽວກັບຕົນເອງ. ຕົວຢ່າງ: ເມື່ອມີການກ່າວຫາສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ຫຼື ພະນັກງານ ສຕລ ຜ່ານຊ່ອງທາງການແຈ້ງການກ່າວຫາ, ແລະ ສະມາຊິກໃນຄະນະ ບໍລິຫານງານ, ອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ຫຼື ພະນັກງານ ສຕລ ດັ່ງກ່າວເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງທີມສອບສວນ ທີ່ໄດ້ຮັບມອບ ໝາຍໃຫ້ສອບສວນການກ່າວຫານັ້ນ. ໃນກໍລະນີດັ່ງກ່າວ, ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງສະແດງຄວາມຈິງໃຈ ດ້ວຍການສະເໜີຖອນຕົວ ເອງຈາກທີມສອບສວນດັ່ງກ່າວ.

4.8 ການຕອບຮັບເຂົ້າຮ່ວມຮັບປະທານອາຫານ ຫຼື ງານສັງສັນ

ການຕອບຮັບເຂົ້າຮ່ວມຮັບປະທານອາຫານ ຫຼື ງານສັງສັນ ອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມເປັນກາງ ແລະ ການ ຕັດສິນໃຈຂອງ ສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ຫຼື ພະນັກງານ ສຕລ. ໃນກໍລະນີນີ້ ຖືເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ ສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານງານ, ອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ ຫຼື ພະນັກງານ ສຕລ ທີ່ ຈະຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າ ການຮັບ ຫຼື ການໃຫ້ສິ່ງຂອງໃດໆ ຈະບໍ່ສ້າງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ຫຼື ເຮັດໃຫ້ມີຂໍ້ສົງໄສ ແລະ ຄຳຖາມຕໍ່ກັບຄວາມສັດຊື່ໂປ່ງໄສຂອງຕົນ.

V. ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບທົ່ວໄປ

ພະນັກງານ ສຕລ ທຸກຄົນ ມີພາລະໜ້າທີ່ໃນການລະບຸ ແລະ ຈັດການຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ຕາມລາຍລະອຽດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- 5.1 ປະຕິບັດຕາມລະບຽບສະບັບນີ້, ນະໂຍບາຍ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການລະບຸ, ການບັນທຶກ, ການລາຍງານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຈັດການຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ;
- 5.2 ປະຕິບັດໂຕດ້ວຍຄວາມເປັນກາງ, ມີຄວາມຊື່ສັດເປັນເອກະລາດ, ແລະ ໃຊ້ການຕັດສິນໃຈທີ່ຖືກ ຕ້ອງ ແລະ ຮອບຄອບ;
- 5.3 ຫຼີກເວັ້ນທຸກກໍລະນີທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ຕາມທີ່ໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ໃນລະບຽບສະບັບນີ້ເທົ່າທີ່ຈະປະຕິບັດໄດ້; ແລະ
- 5.4 ແຈ້ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດທັນທີ ອີງຕາມລະບຽບສະບັບນີ້, ຖອນຕົວອອກຈາກຂະບວນການຕັດສິນ ຕໍ່ກໍລະນີທີ່ເກີດຂຶ້ນ ແລະ ບໍ່ເຂົ້າຮ່ວມການຕັດສິນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງດັ່ງກ່າວໃນອະນາຄົດ.

VI. ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດໃດກໍຕາມ ຈະຕ້ອງຖືກແຈ້ງໂດຍການຕື່ມແບບຟອມການແຈ້ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຕ້ອງລາຍງານໃຫ້ ທ່ານ ເລຂາທິການ ສຕລ ເພື່ອດຳເນີນການຕໍ່ໄປ. ໃນກໍລະນີຂອງ ສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ, ຂໍ້ຂັດແຍ່ງຜົນປະໂຫຍດດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງຖືກເປີດເຜີຍຕໍ່ ຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ ແລະ ຖືກບັນທຶກໂດຍ ທ່ານ ເລຂາທິການ. ການແຈ້ງເຫດ ຫຼື ຂໍ້ກ່າວຫາຕ້ອງດຳເນີນການທັນທີ ເມື່ອມີຄວາມຂັດແຍ່ງເກີດຂຶ້ນ ແລະ ໃຫ້ໄວທີ່ສຸດ.

- 6.1 ແບບຟອມທີ່ໄດ້ຕື່ມລາຍລະອຽດຄົບຖ້ວນແລ້ວຈະຕ້ອງຖືກສົ່ງໃຫ້ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ ໂດຍ ຫົວໜ້າພະແນກ/ຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ ຂອງບຸກຄົນທີ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ຫຼື ເລຂາທິການ. ແບບຟອມດັ່ງກ່າວແມ່ນຕິດຄັດຢູ່ໃນເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1.
- 6.2 ນອກຈາກການແຈ້ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດແລ້ວ ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການດຳເນີນຂັ້ນຕອນທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອຄຸ້ມຄອງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດນັ້ນ ແລະ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບຂອງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ໃນຂະບວນການຕັດສິນ. ຕາມຫຼັກການແລ້ວ ຄວນຫຼີກເວັ້ນຄວາມຂັດແຍ່ງທັງໝົດ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ໂດຍການສະລະຜົນປະໂຫຍດ ທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ.
ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຍັງມີບາງສະຖານະການທີ່ບໍ່ສາມາດຫຼີກເວັ້ນຄວາມຂັດແຍ່ງໄດ້ທັງໝົດ ເຊິ່ງໃນກໍລະນີດັ່ງກ່າວນີ້ ຕ້ອງໄດ້ດຳເນີນການທີ່ເໝາະສົມ ຂຶ້ນກັບຮູບລັກສະນະ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງຂອງຄວາມຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດນັ້ນ.
- 6.3 ໃນກໍລະນີທີ່ຄວາມຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ບໍ່ໄດ້ເກີດຂຶ້ນເປັນປະຈຳ, ແລະ ຜົນກະທົບຂອງຄວາມຂັດແຍ່ງ ແມ່ນບໍ່ຮຸນແຮງ, ຄວນມີການຈຳກັດການເຂົ້າຮ່ວມ ຂອງບຸກຄົນໃນຂະບວນການຕັດສິນ. ການຈຳກັດຈຳນວນຄົນຄວນລວມເຖິງ, ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດ ຕາມລາຍລະອຽດລຸ່ມນີ້:
 - ບໍ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນບົດບາດການກຳນົດເງື່ອນໄຂສຳຄັນ ຫຼື ໃນຂະບວນການການຕັດສິນ.
 - ງົດເວັ້ນຈາກການສົນທະນາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂໍ້ດັ່ງກ່າວ.
 - ຈຳກັດການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນ ແລະ ປະຕິເສດການເຂົ້າເຖິງເອກະສານທີ່ລະອຽດອ່ອນ ຫຼື ຂໍ້ມູນທີ່ເປັນຄວາມລັບໃນຂະບວນການຄຸ້ມຄອງ.

- ງົດອອກສຽງໃນການຕັດສິນ.
- 6.4 ໃນກໍລະນີທີ່ຄວາມຂັດແຍ່ງດໍາເນີນໄປຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ອາດຈະມີຜົນກະທົບທີ່ຮ້າຍແຮງ, ບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ຄວນຖືກຖອດຖອນອອກຈາກຂະບວນການພິຈາລະນາ, ເຊິ່ງລວມເຖິງ:
- ງົດເວັ້ນຈາກການມີສ່ວນຮ່ວມໃດໆໃນຫົວຂໍ້ດັ່ງກ່າວຢ່າງສິ້ນເຊີງ.
 - ການບັບປ່ຽນຕໍາແໜ່ງ, ໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໄປສູ່ໜ້າທີ່ ທີ່ບໍ່ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງດັ່ງກ່າວ ແຕ່ບໍ່ແມ່ນໜ້າທີ່ທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳຂອງບຸກຄົນທີ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງ.
 - ການຍົກຍ້າຍບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມຂັດແຍ່ງໄປຢັງ ພະແນກ ຫຼື ໂຄງການອື່ນ.

VII. ການຕິດຕາມກວດກາຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ

- 7.1 ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຕິດຕາມກວດກາຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບພະນັກງານສຕລ. ເມື່ອໄດ້ຮັບແບບຟອມການແຈ້ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງກັນທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ ຈະທົບທວນຄືນພຶດຕິກຳ ທີ່ຈະໃຊ້ເພື່ອດໍາເນີນການຕັດສິນ ແລະ ແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງດັ່ງກ່າວ, ແລ້ວແຕ່ກໍລະນີວ່າການກະທຳດັ່ງກ່າວເໝາະສົມ ແລະ/ຫຼື ພຽງພໍໃນການຈັດການບໍ່.
- 7.2 ຖ້າເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ ເຫັນວ່າ ການກະທຳຂອງບຸກຄົນທີ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດນັ້ນ ຫຼື ຫົວໜ້າພະແນກ ໄດ້ປະຕິບັດນັ້ນບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ບໍ່ເໝາະສົມຕໍ່ການຄຸ້ມຄອງ ຫຼື ແກ້ໄຂຄວາມຂັດແຍ່ງນັ້ນໄດ້, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ ຈະຕ້ອງ ໄດ້ແນະນຳໃຫ້ມີການດໍາເນີນການໃນຂັ້ນຕອນຕໍ່ໄປ.
- 7.3 ໃນກໍລະນີທີ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ລະຫວ່າງ ພະນັກງານ ສຕລ ຫຼື ຫົວໜ້າພະແນກຂອງຕົນຕໍ່ກັບ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ, ເຫດການດັ່ງກ່າວຈະຕ້ອງຖືກລາຍງານຕໍ່ ທ່ານ ເລຂາທິການ ສຕລ ເພື່ອເປັນຜູ້ຕັດສິນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ ຈະໄດ້ຮັບການປຶກສາຫາລື ຖ້າມີຂໍ້ສົງໄສໃດໆກ່ຽວກັບສະຖານະການຂໍ້ຂັດແຍ່ງກັນທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດດັ່ງກ່າວ.
- 7.4 ສໍາລັບ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ພະນັກງານ ສຕລ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ ຈະຮັບຜິດຊອບບັນທຶກການແຈ້ງລາຍລະອຽດ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດທັງໝົດ ລວມທັງເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ເຊັ່ນ: ເອກະສານທີ່ສະແດງເຖິງການກະທຳເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດທີ່ໄດ້ດໍາເນີນການໄປແລ້ວ. ສໍາລັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ອະນຸກຳມະການຝ່າຍຕ່າງໆ, ເລຂາທິການ ສຕລ ຈະເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບບັນທຶກ ການແຈ້ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດດັ່ງກ່າວ ແລະ ເອກະສານອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
- 7.5 ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຕິດຕາມກວດກາຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບພະນັກງານສຕລ. ເມື່ອໄດ້ຮັບແບບຟອມການແຈ້ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງກັນທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ ຈະທົບທວນຄືນ ພຶດຕິກຳ ທີ່ຈະໃຊ້ເພື່ອດໍາເນີນການຕັດສິນ ແລະ ແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງດັ່ງກ່າວ, ແລ້ວແຕ່ກໍລະນີວ່າການກະທຳດັ່ງກ່າວເໝາະສົມ ແລະ/ຫຼື ພຽງພໍໃນການຈັດການບໍ່.
- 7.6 ຖ້າເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ ເຫັນວ່າ ການກະທຳຂອງບຸກຄົນທີ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດນັ້ນ ຫຼື ຫົວໜ້າພະແນກ ໄດ້ປະຕິບັດນັ້ນ ບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ບໍ່ເໝາະສົມຕໍ່ການຄຸ້ມຄອງ ຫຼື ແກ້ໄຂຄວາມຂັດແຍ່ງນັ້ນໄດ້, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ ຈະຕ້ອງ ໄດ້ແນະນຳໃຫ້ມີການດໍາເນີນການໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ.
- 7.7 ໃນກໍລະນີທີ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ລະຫວ່າງ ພະນັກງານ ຫຼື ຫົວໜ້າພະແນກ ຂອງຕົນຕໍ່ກັບ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ , ເຫດການດັ່ງກ່າວຈະຕ້ອງຖືກລາຍງານຕໍ່ ທ່ານ ເລຂາທິການ ເພື່ອເປັນຜູ້ຕັດສິນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ ຈະໄດ້ຮັບການປຶກສາຫາລື ຖ້າມີຂໍ້ສົງໄສໃດໆກ່ຽວກັບສະຖານະການຂໍ້ຂັດແຍ່ງກັນທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດດັ່ງກ່າວ.

7.8 ສໍາລັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ພະນັກງານ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ ຈະຮັບຜິດຊອບບັນທຶກການແຈ້ງລາຍລະອຽດ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ທັງໝົດ ລວມທັງເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ເຊັ່ນ: ເອກະສານທີ່ສະແດງເຖິງການກະທຳເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ທີ່ໄດ້ດຳເນີນການໄປແລ້ວ. ສໍາລັບ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະມາຊິກຄະນະບໍລິຫານງານ, ອະນຸກຳມະການ, ເລຂາທິການ ຈະເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ບັນທຶກການແຈ້ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດດັ່ງກ່າວ ແລະ ເອກະສານອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

VIII. ມາດຕະການລົງໂທດ

ໂດຍບໍ່ຈຳກັດສິດ ຫຼື ມາດຕະການອື່ນໆ ທີ່ກຳນົດໄວ້ພາຍໃນ ຂໍ້ບັງຄັບ, ລະບຽບ ແລະ ກົດລະບຽບອື່ນໆ ຂອງ ສຕລ, ບຸກຄົນໃດ ທີ່ຝ່າຝົນ ຫຼື ບໍ່ປະຕິບັດຕາມລະບຽບສະບັບນີ້ ຈະຖືກນຳໃຊ້ ມາດຕະການລົງໂທດ ໜຶ່ງ ຫຼື ຫຼາຍກໍລະນີ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ:

- ການແຈ້ງເຕືອນເປັນລາຍລັກອັກສອນ;
- ການຕຳນິ ຫຼື ການວິຈານຢ່າງເປັນທາງການ;
- ການຖອດຖອນອອກ ຫຼື ການປົດອອກຈາກ ຕຳແໜ່ງ ຫຼື ຄະນະກຳມະການ;
- ການສົ່ງເລື່ອງໄປຍັງ ອະນຸກຳມະການ ດ້ານວິໄນ ຫຼື ຈັນຍາບັນ ທີ່ມີອຳນາດຕາມກົດລະບຽບ ຂອງ ສຕລ.

ການນຳໃຊ້ມາດຕະການລົງໂທດ ດັ່ງກ່າວ ຈະບໍ່ກະທົບຕໍ່ ສິດຂອງ ສຕລ ໃນການນຳໃຊ້ ມາດຕະການອື່ນໆ ຫຼື ດຳເນີນການທາງວິໄນ ຫຼື ກົດໝາຍ ຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້.

IX. ການລະເມີດລະບຽບ

ການບໍ່ແຈ້ງ ຫຼື ການບໍ່ເປີດເຜີຍຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ, ການບໍ່ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ຄົບຖ້ວນ ແລະ ຖືກຕ້ອງ ກ່ຽວກັບ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ຫຼື ການບໍ່ຈັດການຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດຢ່າງເໝາະສົມ ຖືວ່າ ເປັນການລະເມີດລະບຽບສະບັບນີ້ ແລະ ອາດຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ມີການດຳເນີນການທາງວິໄນ ໂດຍ ສຕລ.

ສະຫະພັນບານເຕະແຫ່ງຊາດລາວ

ປະທານ

ເລຂາທິການ



[Handwritten signature]

ວິເພັດ ສີຫາຈັກຣ

[Handwritten signature]
ຍອດແກ້ວ ພາວະດີ

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1

ແບບຟອມການແຈ້ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ

ສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ສຕລ, ອະນຸກຳມະການຝ່າຍໆຕ່າງໆ ແລະ ພະນັກງານຂອງ ສຕລ ທຸກຄົນ ໄດ້ອ່ານ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ລະບຽບສະບັບນີ້ຢ່າງລະອຽດຖີ່ຖ້ວນແລ້ວ ແລະ ໄດ້ລົງລາຍເຊັນຮັບຮູ້ ກ່ອນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ.

ຊື່ ແລະ ນາມສະກຸນ:	ເລກທີໜັງສືຜ່ານແດນ:
ເບີໂທຕິດຕໍ່: Email:	ທີ່ຢູ່ບັດຈຸບັນ:
ຕໍາແໜ່ງ:	ພະແນກ:

ລາຍລະອຽດຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ

ສອດຄ່ອງກັບພາລະໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍຈາກ ສຕລ

ຂ້າພະເຈົ້າບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດທີ່ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ຊາບ.

ຫຼື

ຂ້າພະເຈົ້າມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດທີ່ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ຊາບ.

- ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ* ກັບຜູ້ຂາຍ, ຜູ້ສະໜອງ, ຫຼື ພາກສ່ວນອື່ນໆທີ່ໃຫ້ບໍລິການ ຫຼື ຍື່ນຊອງປະມຸນເພື່ອໃຫ້ບໍລິການ, ມີຜົນປະໂຫຍດໂດຍກົງ ຫຼື ທາງອ້ອມໃນທຸລະກຳທາງທຸລະກິດ, ສັນຍາ, ການລົງທຶນໃດໆກັບ ສຕລ.
- ຂ້າພະເຈົ້າ ມີການດຳເນີນທຸລະກິດກ່ຽວກັບກິລາບານເຕະ ເຊິ່ງອາດຈະເຮັດໃຫ້ຂ້າພະເຈົ້າມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດກັບເປົ້າໝາຍ ຂອງ ສຕລ.
- ຂ້າພະເຈົ້າ ຫຼື ບຸກຄົນທີ່ຂ້າພະເຈົ້າມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງນຳ ມີຜົນປະໂຫຍດໃນການຊື້-ຂາຍ, ການໃຫ້ບໍລິການ ຈາກ ສຕລ.
- ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກັບພະນັກງານຂອງ ສຕລ.
- ເປັນບຸກຄົນທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ກັບ *ຫນຶ່ງ/ຫຼາຍ ຝ່າຍ ທີ່ມີຜົນປະໂຫຍດໃນຂັ້ນຕອນການດຳເນີນຄະດີທາງກົດໝາຍໃດໆ ທີ່ຍັງຄ້າງຄາ ເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບ ສຕລ.

*ກະລຸນາລືບຄຳທີ່ບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ກໍລະນີອື່ນໆ (ກະລຸນາລະບຸ):

.....

.....

.....

ກະລຸນາອະທິບາຍລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນຈາກສະຖານະການຂ້າງເທິງນີ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທຸລະກຳດັ່ງກ່າວ (ຕົວຢ່າງ: ລັກສະນະຂອງການບໍລິການ/ການເຮັດທຸລະກຳ, ຖ້າມີບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ກະລຸນາລະບຸຕົວຕົນຂອງບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຄວາມສຳພັນຂອງທ່ານກັບບຸກຄົນນັ້ນ):

.....
.....
.....

ຂ້າພະເຈົ້າ ຂໍຢືນຢັນວ່າ ຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ອ່ານ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ລະບຽບ ວ່າດ້ວຍຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດສະບັບນີ້ ຂອງ ສຕລ ແລ້ວ ແລະ ຂ້າພະເຈົ້າຈະເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນ, ຄວາມສຳພັນ ແລະ ຊັບສິນຕ່າງໆຢ່າງຄົບຖ້ວນ ເຊິ່ງອາດຈະກໍ່ໃຫ້ເກີດຂໍ້ຂັດແຍ່ງກັນທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດດັ່ງກ່າວ. ຂ້າພະເຈົ້າຈະເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນຢ່າງຄົບຖ້ວນຕໍ່ ສຕລ ເມື່ອມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງກັນທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດເກີດຂຶ້ນ. ຂ້າພະເຈົ້າຍັງຢືນຢັນວ່າ ຈະແຈ້ງໃຫ້ ສຕລ ຊາບທັນທີ ຖ້າຫາກຮັບຮູ້ວ່າຂໍ້ມູນໃດໆທີ່ໃຫ້ໄປບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຫຼື ຂ້າພະເຈົ້າບໍ່ໄດ້ປະຕິບັດຕາມລະບຽບວ່າດ້ວຍຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ສະບັບນີ້.

ຂ້າພະເຈົ້າ ຍັງຢືນຢັນວ່າ ການເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ຂ້າງເທິງນີ້ ແມ່ນຄົບຖ້ວນ ແລະ ຖືກຕ້ອງຕາມທີ່ໄດ້ຮູ້ ແລະ ຄວາມເຊື່ອ ຂອງ ຂ້າພະເຈົ້າ. ຂ້າພະເຈົ້າຈະບໍ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສົນທະນາ ແລະ ການຕັດສິນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບເລື່ອງນີ້. ຂ້າພະເຈົ້າຍັງຢືນຢັນວ່າ ຈະແຈ້ງໃຫ້ ເລຂາທິການ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຝ່າຍກົດໝາຍ/ນິຕິກຳຂອງ ສຕລ ຊາບທັນທີ ຖ້າຫາກ ຮັບຮູ້ວ່າຂໍ້ມູນໃດໆທີ່ໃຫ້ໄປບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຫຼື ຂ້າພະເຈົ້າບໍ່ໄດ້ປະຕິບັດຕາມລະບຽບ ແລະ ຄຳແນະນຳ ວ່າດ້ວຍ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດສະບັບນີ້.

ສະຖານທີ່ ວັນທີ:.....

ລາຍເຊັນ.....

ຊື່-ນາມສະກຸນ:

ຫນັງສືຜ່ານແດນ ເລກທີ: