



معايير النزاهة الوطنية

في

القطاع العام

أولاً: معيار سيادة القانون.

■ المعايير الفرعية لسيادة القانون:

- معيار المرجعية (وجود قوانين وأنظمة وتعليمات واضحة الأحكام والصلاحيات).
- معيار التطبيق (تطبيق وإنفاذ القانون بعدالة ومساواة على الجميع دون تمييز).
- مواءمة التشريعات الوطنية للاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد .

■ مؤشرات القياس:

- التشريعات هي المرجعية الأساسية لإجراءات عمل الإدارة العامة (معيار المرجعية)
- إصدار وإنفاذ الأنظمة والتعليمات المنصوص عليها بموجب القوانين (معيار المرجعية)
- عدم وجود تعارض بالتشريعات (معيار المرجعية)
- التأكد من تطبيق القانون بعدالة ومساواة (معيار التطبيق)، ويُقاس بعدد/نسبة القرارات غير العادلة.
- معالجة كافة المظاهر التي تتعارض مع سيادة القانون (معيار التطبيق)، ويُقاس بعدد/نسبة المظاهر التي تُشكل خرقاً للقانون وتم معالجتها.
- تبني سياسات وإجراءات لمحاربة الوساطة والمحسوبية (معيار التطبيق)، ويُقاس بعدد السياسات التي تم تبنيها لمحاربة الوساطة والمحسوبية.
- يقيس وجود سياسات وإجراءات ولكن ليس بالضرورة مدى تطبيقها.
- مدى تطبيق تبني سياسات وإجراءات محاربة الوساطة والمحسوبية وآليات تطويرها
- تبني سياسات وإجراءات للوقاية من الوساطة والمحسوبية (معيار التطبيق).
- عدم وجود مواد قانونية تتيح ضبط نطاق الاستثناءات (معيار المرجعية).
- عدم وجود حالات تمت معالجتها خارج إطار القوانين والأنظمة (معيار التطبيق).

ثانياً: معيار المساءلة والمحاسبة

■ المعايير الفرعية للمساءلة والمحاسبة:

- تحديد الصلاحيات والواجبات (القانونية والإدارية والمالية) للمسؤولين وامتخذي القرار.
- تحديد شروط ونسبة الإنجاز والتفوق ومدى دعم السياسات الحكومية لها .
- تحديث وتفعيل مدونات السلوك الوظيفي في القطاع العام والتأكد من نسبة الإلتزام فيها.
- وجود إجراءات رقابية وتأديبية واضحة ومعلنة.
- وجود دائرة رقابة داخلية.
- وضع آليات عمل من شأنها تفعيل دور وحدات الرقابة الداخلية في القطاع العام.
- إدراج بعض المعايير الفرعية ذات العلاقة بمساءلة الموظفين المقصرين.

■ مؤشرات القياس:

- عدد/ نسبة المؤسسات الملتزمة والعاملين فيها بمدونات السلوك.
- نسبة الإنجاز والتفوق مادياً ومعنوياً مرتبطاً بتحقيق الأهداف والاستراتيجية.
- تطبيق آلية الثواب والعقاب تبعاً لنتائج التقارير.
- فعالية المساءلة والمحاسبة (عدد حالات العقاب التي تم تنفيذها نتيجة المساءلة والمحاسبة وعدد حالات التحفيز في حالات الإنجاز).
- تقديم المسؤولين للذمم المالية وإشهارها وفق التشريعات النافذة.
- نسبة إيقاع العقوبات من عدد تطبيق الحالات التأديبية

ثالثاً: معيار الشفافية

■ المعايير الفرعية :

- توثيق المعلومات ومنها (القرارات ، الإجراءات ، النماذج) وفقاً لأحكام التشريعات النافذة المتعلقة بسرية المعلومات.
- تصنيف المعلومات.
- العلانية والوضوح.
- النهج التشاركي مع الأطراف ذات العلاقة، وتُقاس بعدد حالات العمل المشترك والتشاركي مع سائر الأطراف المعنية.
- عدد الاجتماعات مع الأطراف ذات العلاقة.
- عدد مجالس الشراكة مع الأطراف ذات العلاقة.

■ مؤشرات القياس :

- وجود نماذج واضحة ومحددة لكافة الخدمات قابلة للقياس.
- كافة العمليات والإجراءات الإدارية واضحة ومعتمدة (خط سير المعاملة واضح)، واعتماد برامج الحكومة الإلكترونية.
- نسبة الوثائق المصنفة وفقاً لأحكام قانون حق الحصول على المعلومات.
- نسبة الموافقة على طلبات حق الحصول على المعلومات.
- نسبة الخدمات المؤتمتة إلى الخدمات الكلية المقدمة للمواطنين وعدد المستفيدين منها .
- نسبة الالتزام بالمدد المحددة لإنجاز المعاملات.
- وجود آليات منفتحة ومتعددة للتواصل مع كافة المواطنين.
- نسبة المعلومات المتاحة لإطلاع المواطنين (وثيقة المعرفة).
- عدد الزوار للمواقع الإلكترونية والنشرات التعريفية.

رابعاً: معيار العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص

■ المعايير الفرعية:

- معيار جودة الخدمة.
- معيار العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الموظفين.
- معيار العدالة والمساواة وجودة الخدمة بين متلقي الخدمة.
- معيار العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين موردي السلع والخدمات للمؤسسة.

■ مؤشرات القياس :

- عدد الشكاوى والتظلمات الواردة للمؤسسة التي يتم فحص امثالها.
- عدد الشكاوى والتظلمات الواردة والمتعلقة بشؤون الموظفين.
- عدد الشكاوى والتظلمات الواردة للهيئه والمتعلقه بوحداث الإدارة العامة كل على حده.
- عدد الشكاوى والتظلمات المتعلقة بآلية الحصول على الخدمة وجودتها.
- عدد الشكاوى والتظلمات المتعلقة بالعطاءات والمشتريات الحكومية.
- عدد الشكاوى والتظلمات المتعلقة بالمعونات الاجتماعية والمساعدات الحكومية عموماً.
- المساواة بين الموظف والموظفة.

خامساً: معيار الحوكمة الرشيدة

■ المعايير الفرعية:

- التخطيط.
- التنظيم.
- الرقابة والتقييم.
- سلامة القرارات والإجراءات.
- الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمالية.
- المشاركة في الجوائز التي ترتقي بالأداء المؤسسي على غرار جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز .
- إدارة المخاطر والأداء.

■ مؤشرات القياس :

- وجود مجالس حوكمة أو لجان تخصصية لفحص السياسات والقرارات والخطط والإجراءات.
- وجود أهداف استراتيجية محددة بإطار زمني.
- نسبة الإنجاز في الخطط التنفيذية.
- وجود مراجعة إدارية دورية وتقارير تقدم سير العمل.
- نسبة القرارات الملتزمة بمعايير الحوكمة الصادرة عن اللجان الواردة في نظام الخدمة المدنية.
- نسبة الالتزام بالموارد المخصصة
- مدى توثيق أعمال الرقابة الداخلية والتقييد بتطبيق توصياتها.
- عدد الاستيضاحات والكتب الرقابية الصادرة عن ديوان المحاسبة.
- مدى تطبيق توصيات ديوان المحاسبة.