

# مؤشرات سياسة مكافحة الفساد

الجمعية العلمية المكلية

البرنامج التدريبي: تعزيز قيم النزاهة ومكافحة الفساد  
اعداد

المحامي صدام ابو عزام

عمان – الاردن

20/5/2019

## • الهدف من الجلسة:



✦ سيكون بمقدار المشاركين في نهاية الجلسة التعرف على المؤشرات العامة لسياسة مكافحة الفساد والنزاهة والشفافية.

# المبادئ العامة لمؤشرات سياسة الفساد

مدى تضمين السياسة:

- قيم النزاهة
- مبادئ الشفافية
- المسائلة.
- التوعية والتدريب.
- التنظيم المؤسسي لعمليات المتابعة والتنسيق.
- مبادئ مكافحة الفساد.
- مدى تنظيم إجراءات المعلومات والكشف عنها.
- مدى وجود نظام شكاوى فعال.
- مدى وجود نظام لحماية المبلغين والشهود.
- مدى تضمين السياسة قيم مبادئ سيادة القانون.

# المبادئ العامة لمؤشرات سياسة الفساد

مدى تضمين السياسة:

- نصوص تشير الى الحفاظ على المال العام من حيث الهدر والاتلاف وسوء الاستخدام والاستغلال والاعتداء وعدم تخصيصه للغاية المخصص لها.
- الحفاظ على سمعة ومكانة المؤسسة والوظيفة.
- مدى الاشارة الى مسألة تلقي او قبول او الوعد بمنفعة مباشرة او غير مباشرة وضوابطها.
- مدى الاشارة الى منع الاشتراك والتدخل والترحيض على اي سلوك يخل بالشفافية والنزاهة.
- مدى الاشارة الى منع ادخال الى ذمة الشخص اي مال منقول او غير منقول اي اموال وكل بالاشراف عليها بحكم عمله.

# النزاهة

## مدى تضمين السياسة مؤشرات النزاهة

- ✓ مدى الالتزام باحترام أحكام القوانين المحليّة والمعايير والاتفاقيات الدولية.
- ✓ مدى الالتزام بإبلاغ الجهات المراجع الادارية.
- ✓ مدى التعاون مع جهات التحقيق والرقابة، والتعامل بجدية وأمانة في حالة اكتشاف قضايا كسب غير مشروع،
- ✓ مدى التاكيد على بحيث تقدم البيانات والإيضاحات بمصادقية للجهات المعنية، دون أن تعتمد إلى التضليل أو الخداع أو المحاباة.
- ✓ مدى الامتناع عن قبول أية هدية أو مكافأة أو منحة أو عمولة، مباشرة أو بالواسطة، من جهات أو أشخاص، بغرض تقديم تسهيلات أو معلومات لتحقيق مصالح شخصية أو عائلية أو حزبية، أو لمكاسب مادية.

## مؤشرات النزاهة

- ✓ مدى الأمتناع القطاعات جميعها عن الاستفادة من المعلومات الداخلية لمؤسساتهم التي يعملون فيها، بهدف تحقيق منفعة خاصة لهم أو لغيرهم، بشكل مخالف للقانون.
- ✓ الالتزام بالحيادية في عملية التعيين والترقية، وتقديم الخدمة. وتبني إجراءات توظيف وترقية، معلنة في القطاعات جميعها، تمنع التدخل السياسي في عملية التوظيف والترقية.
- ✓ الالتزام بإتاحة المعلومات العامة المتعلقة بالشؤون المالية والهيكل التنظيمي والأنشطة، وقوائم الموظفين والشركاء، وتيسير الاطلاع عليها للجمهور، وبذل الجهود كافة لإحاطة الجمهور بالأعمال التي تقوم بها المؤسسة، ومصادر مواردها، وأوجه صرف تلك الموارد.
- ✓ مدى الإشارة الى حقوق المواطنين في الحصول على فرص متساوية في تلقي الخدمات.

# مؤشرات النزاهة

- مدى وجود نظام خاص بالذمم المالية للموظفين ودى الحاجة الى تقرير او كشف افصاح.
- مدى وجود نظام خاص بتضارب المصالح والإفصاح عنها من خلال تحديد دقيق لكافة الحالات المحتملة لتضارب المصالح والاجراءات الواجب اتخاذها ولا سيما في حال التعاقد والعطاءات والمشتريات وتقديم الخدمات.
- مدى وجود نصوص تؤكد على تنظيم عمليات المشتريات والعطاءات والاجراءات الادارية والمالية المتبعة حيالها.
- مدى تدوين كتابات غير صحيحة في القيود أو الدفاتر أو بتحريف أو حذف أو إتلاف الحسابات والأوراق أو غيرها من الاوراق
- مدى الاشارة الى منع استخدام الحيل والطرق غير المشروعة وغير القانونية لمنع اكتشاف مخالفات او الحصول على ميز غير مستحقة.
- مدى الاشارة منع الاختلاس بكافة اشكالة وحالاته.

# مؤشرات النزاهة

- مدى الاشارة الى منع حالات استثمار الوظيفة بشكل مفصل ودقيق.
- مدى التاكيد على منع حالات البيع أو الشراء أو إدارة أموال منقولة أو غير منقولة لحسابه ناتجة عن الوظيفة.
- مدى التاكيد على منع كافة حالات الغش او الاعمال التي تخالف احكام القانون او اي عمل يجزر مغنم ذاتي أو مراعاة لفريق أو إضراراً بالفريق الآخر أو إضراراً بالإدارة العامة.
- مدى التاميد على منع الحصول على على منفعة شخصية من إحدى معاملات الإدارة التي ينتمي إليها سواء أفعال ذلك مباشرة أو على يد شخص مستعار أو باللجوء إلى وثائق صورية.
- مدى التاكيد على اشتغال النفوذ لتحقيق اي منفعة شخصية مباشرة او غير مباشرة او التعسف في استخدام النفوذ.
- عدم التهرب الضريبي او الجمركي او اي طريق اخر للتهرب من التزام قانوني

# مؤشرات الشفافية

1. مدى التأكيد على توفير ونشر الوثائق الرئيسية لعمل المؤسسة من حيث الاهداف، والخطط والرؤيا والرسالة والخدمات وغيرها.
2. مدى توفير المؤسسة معلومات حول أطر التنظيم المؤسسي لها من حيث نظامها الأساسي، وهيكلها التنظيمي، ونظام الموظفين، وميزانياتها، وتمويلها، وعلاقاتها، ومدى إتاحتها للجمهور.
3. مدى الإشارة الى اشراك الجمهور اينما امكن بخطط وسياسات المؤسسة والتعليق عليها.
4. مدى ادماج معايير الحوكمة الرشيدة في عميات واجراءات العمل.
5. وضوح معايير العدالة وتكافؤ الفرص.

# مؤشرات المساءلة

1. مدى وضوح المهام والاختصاصات والصلاحيات الخاصة بالوظائف وفق هياكل تنظيمية واضحة.
2. مدى وجود نصوص تتضمن خضوع كافة للمساءلة وفق وفق تدرج الهرم الوظيفي في المؤسسة.
3. مدى التأكيد على مبدأ سيادة القانون والانفاذ الفعال للانظمة الداخلية.
4. مدى وجود نصوص لمحاربة الوساطة والمحسوبية والافلت من العقاب.
5. تنظيم دقيق لعميات واجراءات الرقابة الداخلية في المتابعة.

# مؤشرات المساءلة

- 
3. مدى قيام المؤسسة بعقد اجتماعات دورية في المؤسسة لمناقشة كافة الاجراءات واليات العمل وفق مؤشرات الفعالية والانتاجية ومهام ومسؤوليات وجدول متابعات واضح.
  4. مدى قدرة المؤسسة على إعداد التقارير، مع إمكانية إخضاعها للمساءلة، في حال ثبت مخالفتها للقانون.
  5. مدى وجود اليات لتعزيز عملية المساءلة المجتمعية في حال كانت طبيعة عمل المؤسسة تقتضي ذلك.
  9. وضوح نظام المحاسبة بشكل واضح من خلال لجان تمتاز بالحيادة والنزاهة.

# شكرا لحسن إستماعكم

