جائزة الملك عبدالله الثاني
لتميز الأداء الحكومي والشفافية
الدورة التاسعة
(2024/2023)

وزارة الصحة

هيئة النزاهة ومكافحة الفساد
Integrity and Anti-Corruption Commission

# مؤشر النزاهة الوطني
# NATIONAL INTEGRITY INDICATOR

| المعيار الرئيسي الأول (سيادة القانون) | | |
|---|---|---|
| المعيار الفرعي | # | عناصر التقييم |
| المعيار الفرعي (1)<br>جودة الاطار التشريعي والتنظيمي وانفاذه | 1.1.1 | قيام الوزارة باقتراح التشريعات واصدار التعليمات الناظمة لعملها بشكل متكامل |
| | 1.1.2 | مراعاة الوزارة عند مراجعة تشريعاتها التطورات والمستجدات في بيئة العمل المؤسسي وسد الثغرات (البيئة الداخلية / البيئة الخارجية /المعايير والاتفاقات الدولية). |
| | 1.1.3 | حرص الوزارة عند وجود قضايا لها او عليها على دراسة ومراجعة الاحكام القضائية الصادرة ومعالجة أسبابها وثغراتها والالتزام بتعميم وزير المالية رقم (ش ق - 20218/0/18206 تاريخ 20218/07/03) الصادر بالخصوص |
| | 1.1.4 | وجود سياسات وإجراءات للحد من الواسطة والمحسوبية، ومكافحة غسل الأموال وسياسة واضحة للإفصاح عن منع تضارب المصالح وتعاميم حظر قبول الهدايا بكافة أشكالها والعمل بموجها. |
| | 1.1.5 | تضمن الوزارة وجود آليات لحماية الموظف والمتعاملين من غير الموظفين والحفاظ على سرية معلوماتهم لغايات تمكينهم من الإبلاغ عن أي شبة فساد او مخالفة دون حرج أو خوف. |
| المعيار الفرعي (2)<br>الالتزام بالتشريعات والاستجابة للتوصيات الرقابية | 1.2.1 | تصويب البنود الواردة في الكتب الرقابية والاستيضاحات الصادرة عن ديوان المحاسبة. |
| | 1.2.2 | تلتزم الوزارة بالتأكد من عدم ممارسة موظفيها أي أعمال تجارية وعد العمل خارج أوقات الدوام الرسمي الا بعد الحصول على الموافقات اللازمة خطياً حال رغبتهم في ذلك وضمن الشروط المحددة في نظام الخدمة المدنية المعدل و/ أو نظام الموارد البشرية. |
| | 1.2.3 | تلتزم الوزارة بإعلام دائرة قضايا الدولة برغبتها بالتعاقد مع محامين خارجين والحصول على موافقتها |
| | 1.2.4 | تشكل اللجان وفق التشريعات الناظمة |
| | 1.2.5 | تلتزم الوزارة بالأسس والضوابط التي تحد من الاستثناءات والصلاحيات الجوازية. |
| | 1.2.6 | تلتزم الوزارة بالاستجابة للتوصيات الصادرة لها من هيئة النزاهة ومكافحة الفساد سواء توصيات وقائية الامتثال أو تتعلق بشكوى أو تظلم تقدم بها جمهور المتعاملين أو موظفيها. |
| | 1.2.7 | الامتثال لقانون الكسب غير المشروع وتقديم إقرارات إشهار الذمة المالية |

## المعيار الرئيسي الثاني ( المساءلة والمحاسبة )

| المعيار الفرعي | # | عناصر التقييم |
|---|---|---|
| المعيار الفرعي (1)<br>ثقافة النزاهة المؤسسية | 2.1.1 | يودي الموظفون الجدد القسم عند التعيين |
| | 2.1.2 | تمتلك الوزارة مدونة سلوك خاصة تراعي طبيعة عملها الى جانب مدونة السلوك العامة والتعريف والتوعية والتدريب والتعميم المنظم بهذه المدونات |
| | 2.1.3 | تعمل الوزارة على اطلاع موظفيها على معايير النزاهة الوطنية وما يترتب علي الالتزام بها او مخالفتها. |
| | 2.1.4 | تعمل الوزارة على ربط التزام الموظفين بمدونات السلوك الوظيفي بالحوافز والعقوبات من خلال تقييم أدائهم. |
| المعيار الفرعي (2)<br>آليات الرقابة والمحاسبة | 2.2.1 | قيام الوزارة بتقييم أداء الموظف وفقاً لوصفه الوظيفي بشكل دوري ويتم اتخاذ الإجراءات اللازمة بحقه سلباً أو إيجاباً بناء على مدى تحقيقه للأهداف المطلوبة منه |
| | 2.2.2 | تشكيل الوزارة للجان التحقيق وفق التشريعات الناظمة وتراع حق الموظف في الدفاع عن نفسه |
| | 2.2.3 | التزام الوزارة بمساءلة ومحاسبة الرئيس المباشر (رئيس القسم المدير) عن أداء الموظف المقصر |
| | 2.2.4 | تطبيق الوزارة لمنهجية واضحة ومعلنة لتلقي الشكاوى والتظلمات والاقتراحات ومعالجتها. |
| | 2.2.5 | تلقي الوزارة للشكاوى من خلال منصة بخدمتكم وتقوم بالتعامل معها بسرعة وفعالية |
| | 2.2.6 | وجود خطط الرقابة الداخلية وتفعيلها |
| | 2.2.7 | التزام الوزارة بالوصف الوظيفي لكادر وحدة الرقابة الداخلية و أقسامها المالي والإداري والفني وتمكينه بالتدريب اللازم |
| | 2.2.8 | قيام الوزارة بإشراك وحدة الرقابة الداخلية باللجان المؤلفة بصفتها عضو مراقب ما عدا اللجان التي يكون فيها أحد موظفي الوحدة عضو رئيس. |
| | 2.2.9 | التزام وحدة الرقابة الداخلية بإصدار تقارير دورية ترفعها إلى الإدارة العليا تتضمن جودة الخدمات وأداء الموظفين القائمين عليها ومدى الالتزام بمدونات السلوك ومعايير النزاهة الوطنية إضافة إلى تقارير المالية والإدارية والفنية والإدارية والفنية |
| | 2.2.10 | قيام الوزارة بالاطلاع على توصيات وحدة الرقابة الداخلية اللازمة لتطوير بيئة العمل وتصويب المخالفات |
| | 2.2.11 | اجراء وحدة الرقابة الداخلية لزيارات دورية وفجائية للوحد التنظيمية في المركز وللفروع حال وجودها لضمان سير العمل بنزاهة وكفاءة وفاعلية |
| | 2.2.12 | متابعة الوزارة لتقارير وحدة الرقابة الداخلية المتعلقة بمتابعة وتقييم مدى تنفيذ العقود والعطاءات الخاصة بالوزارة بما في ذلك عقود المحامين |

| المعيار الرئيسي الثالث ( الشفافية ) | | |
|---|---|---|
| المعيار الفرعي | # | عناصر التقييم |
| المعيار الفرعي (1) تصنيف المعلومات وحق الحصول عليها | 3.1.1 | قيام الوزارة على تصنيف معلوماتها ضمن سجل مخصص الكتروني أو ورقي طبقاً لقانون ضمان حق الحصول على المعلومات والتعاميم المعنية به ويتم مراجعة المعلومات وتصنيفها دورياً (شهري / ربعي /نصف سنوي/سنوي) |
| | 3.1.2 | عمل الوزارة على تزويد مجلس المعلومات بقوائم المعلومات المصنفة |
| | 3.1.3 | توفير الوزارة لنماذج (ورقية او الكترونية لطلب الحصول على المعلومات وأرقام تواصل واضحة مع ضابط ارتباط المعلومات ويتم التعامل مع الطلبات وفقاً لبروتوكول إجراءات انفاذ حق الحصول على المعلومات |
| | 3.1.4 | امتلاك الوزارة لإحصائية توضح عدد الطلبات المقبولة والمرفوضة لطلبات حق الحصول على المعلومات |
| | 3.1.5 | التزام الوزارة بتشكيل لجنة داخلية وحدة تنظيمية تعنى وتلتزم بتصنيف المعلومات وفقاً لبروتوكول تصنيف المعلومات وتسمية منسق أو ضابط ارتباط معلومات وتسهل إجراءات التعاون معه داخلياً. |
| | 3.1.6 | تقوم الوزارة عند رفض منح المعلومات بإبلاغ (طالب المعلومات) بالرفض مشفوعاً بالأسباب والالتزام بنص المادة (13) من قانون ضمان حق الحصول على المعلومات في مجال الامتناع عن الكشف عن البيانات والمعلومات |
| المعيار الفرعي (2) نشر المعلومات | 3.2.1 | التزام الوزارة بالإفصاح الاستباقي عن المعلومات الاساسية من خلال الموقع الالكتروني، أو منصة الحكومة للبيانات المفتوحة أو وسائل التواصل الاجتماعي أو طرق أخرى مع مراعاة نشرها بالإطار الزمني المناسب وبلغة بسيطة وميسرة. |
| | 3.2.2 | قيام الوزارة بالتعامل بوضوح مع موظفيها من خلال إبلاغهم القرارات المتعلقة بهم ومنها المتعلقة بالموارد البشرية |
| | | التزام الوزارة بالانفتاح على موظفيها وشركائها خصوصاً عند اتخاذ قرارات تساهم في تغيير سياساتها |
| | 3.2.4 | توفير الوزارة لآليات ووسائل متنوعة للاتصال والتواصل مثل الهاتف/ موقع الكتروني / مواقع تواصل اجتماعي / فاكس/ واتس آب |
| | 3.2.5 | تساهم الوزارة بشكل فعال في حملات التوعية ضد الفساد التي تنظمها هيئة النزاهة ومكافحة الفساد |
| المعيار الفرعي (3) الأتمتة والتحول الرقمي | 3.3.1 | مستوى إنجاز رقمنه العمليات والخدمات |
| | 3.3.2 | تعاون الوزارة مع الجهات الشريكة لتسهيل عمليات التراسل والربط الالكتروني |
| | 3.3.3 | تطبيق الوزارة لوسائل الحماية اللازمة لقواعد البيانات، لضمان عدم استغلالها من الموظفين غير المخولين. |
| | 3.3.4 | توفير الوزارة أنظمة محاسبية ومالية مؤتمتة، كما توفر نظام مؤتمت لطلبات الموظفين (نظام مغادرات / اجازات طلب لوازم / أوامر حركة / أرشفة ديوان / تتبع المعاملة إلكترونياً) |
| | 3.3.5 | حوكمة الأنظمة المؤتمتة والذكية |

| المعيار الرئيسي الرابع ( العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص ) | | |
|---|---|---|
| المعيار الفرعي | # | عناصر التقييم |
| المعيار الفرعي (1) إدارة الموارد البشرية | 4.1.1 | تطبيق المؤسسة لسياسة التوظيف بمختلف الشواغر المستهدفة وضمن إجراءات تستند إلى معايير موضوعية. |
| | 4.1.2 | استفادة المؤسسات من تحليل نتائج تقييم الأداء الوظيفي لغايات تطوير وتحسين مهارات الموظفين ورفع الأداء المؤسسي. |
| | 4.1.3 | تخطيط المؤسسة لعملية التطوير المهني لكافة المستويات الوظيفية بما في ذلك برامج التدريب، الابتعاث، حضور المؤتمرات داخلياً خارجياً) وغيرها. |
| | 4.1.4 | التزام الوزارة بعدم التمييز بين الموظفين والموظفات في الوظائف الإشرافية والقيادية والتعيينات وفق تعميم وزارة المالية رقم (16) لسنة 2013 والذي نص فيه على (يجب على الوزارة أو الوزارة أو الوحدة أن تأخذ في الاعتبار قضايا النوع الاجتماعي والشباب وذوي الإعاقة...). |
| | 4.1.5 | امتلاك الوزارة لمنهجية وخطة للإحلال والتعاقب مفعلة ومبنية على الكفاء والاستحقاق وتضمن إدارة المعرفة بين جميع المستويات الادارية. |
| | 4.1.6 | التزام الوزارة بتطبيق أسس وتعليمات منح الحوافز والمكافآت بعدالة وإنصاف على الموظفين |
| | 4.1.7 | تطبيق الوزارة لأسس و/أو معايير (أوزان) معتمدة ومنشورة للمفاضلة بين الموظفين على جميع الوظائف (تعيين وظائف اشرافية وقيادية). |
| | 4.1.8 | حرص الوزارة على المساواة بالتعامل بين موظفي المركز الرئيسي والفروع لوجستيات، دورات مكافآت وسفر) في حال عدم وجود أفرع ينطبق البند على الوحدات التنظيمية داخل المركز |
| | 4.1.9 | التزام الوزارة باعتماد آليات تقييم وتميز للموظف الكفؤ وتكريمه مثل (موظف الشهر / موظف العام / الموظف المتميز...). |
| المعيار الفرعي (2) العلاقة المنصفة والعادلة مع متلقي الخدمة | 4.2.1 | توفير الوزارة آلية رقابية تضمن تطبيق الشروط والإجراءات على متلقي الخدمة بشكل متساو دون محاباة أو تمييز أو استثناء |
| | 4.2.2 | يوجد موقع مناسب لتقديم الخدمة ويراعي ذوي الإعاقة. |
| | 4.2.3 | التزام الوزارة بتوفير دليل الخدمات (ورقي والكتروني) ومطويات وارشادات متاحة لمتلقي الخدمة |
| | 4.2.4 | قيام الوزارة بتقديم خدماتها (بحال وجود خدمات وجاهية ) من خلال موقع واحد one stop shop يضمن سهولة الحصول عليها وبذات الوقت تفعيل الرقابة ومنع أي شبهات فساد |
| المعيار الفرعي (3) إدارة العلاقات مع الموردين | 4.3.1 | قيام الوزارة بإعداد خطة الشراء السنوية وفق التشريعات الناظمة |
| | 4.3.2 | التزام الوزارة باعتماد منهجية لإدارة المخزون وعمليات الجرد |
| | 4.3.3 | قيام الوزارة بنشر المنهجية والاسس والمعايير المعتمدة للتعامل مع الموردين مع وجود آليات مطبقة لحل النزاعات المحتملة مع الموردين |

| المعيار الرئيسي الخامس ( الحوكمة الرشيدة ) | | |
|---|---|---|
| المعيار الفرعي | # | عناصر التقييم |
| المعيار الفرعي (1) صناعة القرار الاستراتيجي | 5.1.1 | التزام الوزارة بوضع خطتها الاستراتيجية وخططها التنفيذية والتي تراعي تحقيق المشاريع الاستراتيجية الوطنية للنزاهة ومكافحة الفساد وتلبي الرؤى الوطنية (خارطة) تحديث القطاع العام رؤية التحديث الاقتصادي والسياسي) وتضمن تحقيق أهداف التنمية المستدامة بفعالية. |
| | 5.1.2 | مراجعة الوزارة لهيكلها التنظيمي بموجب مهامها واختصاصاتها المنسجمة مع نظام التنظيم الإداري بما يحد من التداخلات. |
| | 5.1.3 | إعداد الوزارة الموازنة وفق التشريعات الناظمة وبمشاركة مدراء المديريات ورؤساء الأقسام والمعنيين وتراعي متطلبات الخطة الاستراتيجية ومشاريعها |
| | 5.1.4 | قيام الوزارة بإعداد الوصف الوظيفي بمشاركة الموظفين وبناءً على المتطلبات الفعلية للوظيفة وتسليم كل موظف نسخه عن وصفه الوظيفي والالتزام به |
| | 5.1.5 | التزام لجنة التخطيط والتنسيق والمتابعة في الوزارة بمتابعة توصياتها |
| المعيار الفرعي (2) نظام الرقابة الشامل | 5.2.1 | التزام الوزارة بتحديد وحدة تنظيمية أو لجان متخصصة أو مجالس حوكمة لفحص السياسات والقرارات والخطط والإجراءات، ويتم متابعة مخرجاتها وتنفيذها |
| | 5.2.2 | قيام الوزارة على متابعة وتقييم الخطط التنفيذية لتحديد نسب الإنجاز الفعلي وتحديد أسباب الانحراف والإجراءات التصحيحية. |
| | 5.2.3 | قيام الوزارة على توجيه المنح للمشاريع ذات الأولوية الاستراتيجية ومتابعة تنفيذها |
| المعيار الفرعي (3) إدارة المخاطر والأداء | 5.3.1 | التزام الوزارة بإعداد خطة ومصفوفة لإدارة المخاطر تتضمن المخاطر التي تعد مدخلاً للفساد ويتم مراجعتها بشكل دوري، والالتزام بالتوصيات الصادرة عن هيئة النزاهة ومكافحة الفساد بخصوص مخاطر الفساد |
| | 5.3.2 | تحديد الوزارة للوظائف الخطرة الأكثر عرضة لأفعال الفساد التي قد تؤدي إلى شبهات فساد سواء (قيادية/إشرافيه فنية/إدارية/مساندة) والتي تستدعي تدوير موظفها بشكل دوري |
| | 5.3.3 | إدارة الأزمات والكوارث والطوارئ الخارجية لتفادي حدوث خسائر تؤدي إلى هدر المال العام، مع ضمان تقديم الخدمات بشكل مستدام ووجود خطط بديلة. |
| المعيار الفرعي (4) الثقافة المؤسسية السائدة | 5.4.1 | قيام الإدارة بتشجيع المشاركة في عمليات التغيير المؤسسي ودعم ثقافة الابتكار والإبداع وتطبيقها في بيئة العمل التي تساهم في تطوير وتحسين بيئة العمل وتمنع شبهات الفساد وتوفر الانفاق. |
| | 5.4.2 | قيام الوزارة عند إعداد منهاجياتها وأدلة وإجراءات عملها على تعميمها على موظفيها وأخذ التغذية الراجعة منهم بخصوصها لضمان سير العمل بكفاءة. |
| | 5.4.3 | تسمي الوزارة ضابط ارتباط أصيل وبديل له (مدير وحدة الرقابة الداخلية مدير وحدة الشؤون القانونية للعمل مع هيئة النزاهة ومكافحة الفساد لغايات ترسيخ معايير النزاهة والامتثال لها وتسهيل عمل مديريات انفاذ القانون عند الحاجة. |
| | 5.4.4 | قيام الوزارة بإجراء استطلاعات الرأي التي تشمل (قياس دوري لرضا متلقي الخدمة / الموظفين / الشركاء أصحاب العلاقة) وتنفيذ التوصيات الصادرة عن القياس |

| | | |
|---|---|---|
| | 5.4.5 | التزام الوزارة بالاستفادة من مخرجات تقارير الجوائز الوطنية والدولية التي تشارك بها لرفع كفاءة وفعالية أداءها مثل التقرير التقييمي لجائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية تقارير مؤشر النزاهة الوطني |
| | 5.4.6 | قيام الوزارة بالاطلاع على الممارسات الفضلى والمعايير الدولية الملائمة التي تساهم في تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد |