

الفصل الرابع: البنية التحتية للهيئة

بدء الحراك

خلال المدة التي استغرقها وضع التنظيم، كنت أزاول عملي في مكاتب الهيئة المؤقتة في مقر هيئة حقوق الإنسان، مع باكورة العدد القليل من الموظفين الذين تم التعاقد معهم بعقود مؤقتة من قبل الهيئة، وذلك إلى جانب من تم توفيره منهم عن طريق هيئة حقوق الإنسان للاستعانة بهم في مجال السكرتارية والاتصالات الإدارية، إلى أن تُوضع هياكل العمل ولوائحه وإجراءاته، وكيفية تعيين الموظفين.

وبما أن الهيئة أنشئت بتاريخ ١٣/٤/١٤٣٢هـ الموافق ١٩/٣/٢٠١١م؛ أي بعد صدور الميزانية العامة للدولة بمدة، فإنها ستبقى بقية العام المالي (١٤٣٢/١٤٣٣هـ) من دون ميزانية معتمدة؛ ولذلك جرى التفاهم مع معالي وزير المالية على رصد

مبلغ محدد بصفة عهدة مؤقتة، في حساب خاص باسم الهيئة لدى مؤسسة النقد العربي السعودي، يكون قيد تصرف الهيئة لمقابلة نفقاتها حتى نهاية السنة المالية، وهو ما تمّ، وفي أثناء ذلك كنت مشغولاً بأمر عدة يأتي في مقدمتها البدء في تنفيذ ما قضى به التنظيم؛ من حيث وضع لوائح الهيئة الداخلية، وهياكلها الإدارية والتنظيمية، وأدلة العمل وإجراءاته، وفي هذا الإطار تم التعاقد مع أحد مكاتب الخبرة والتنظيم الإداري؛ مكتب الطويل للاستشارات الإدارية والتدريب.

ومن أهم الأمور التي كنت منشغلاً بها إيجاد مقرّ رسمي للهيئة؛ حتى لا يطول بها المكوث في مقر هيئة حقوق الإنسان، الأمر الذي قد يشكل بعض الحرج لها، وبما أنه لم يكن هناك وضوح فيما يتعلق بحجم الهيئة الإداري وعدد موظفيها الذين تحتاجهم في المستقبل، فقد ترجح لديّ البحث عن مقر متوسط السعة والحجم يكفي لسنوات عدّة، إلى أن تستقر الرؤية بالنسبة إلى ما سيكون عليه الجهاز الإداري للهيئة في المستقبل.

وبما أن الازدحام في الرياض يشكل حاجساً للناس في حياتهم، ويؤثر في أعمالهم ونفسياتهم وخططهم وتحركاتهم اليومية، فقد رأيت أن من الأفضل أن يكون المقر خارج منطقة الازدحام، وهناك عامل آخر لم أغفله في أثناء التفكير والبحث، وهو أنه ينبغي أن يكون المقر في مكان يسهل معرفته والوصول إليه والتواصل معه من قبل المواطنين، الذين يتبين من تنظيم الهيئة أن العلاقة بهم سوف

تكون وثيقة؛ من أجل التسهيل عليهم في إبلاغ الهيئة بما لديهم من معلومات عن ممارسات في مجال الفساد، وفي ضوء هذه المتغيرات المهمة بدأنا البحث عن المقر المناسب، وبعد استعراض المقرات المعروضة وزيارتها واحداً تلو الآخر من قبلي وبعض المسؤولين، اختير مقر الهيئة الحالي المعروف، والواقع في حي الغدير على شارع العليا العام بمدينة الرياض.

استئجار مقر الهيئة

يتكون مقر الهيئة المستأجر من سبعة طوابق عدا الطابق الأرضي، والطابقين المخصصين لمواقف السيارات، وكل طابق مؤلف من ست صالات كبيرة، لكنه لم يكن معداً من الداخل (غير مكتمل التشطيب)، ولم تكن مساحاته مقسمة، وقد فضلنا ذلك لتوزيعها بصورة تخدم مصلحة الهيئة، وقد تولت وزارة المالية (مصلحة أملاك الدولة) مهمة إكمال إجراءات التعاقد على استئجاره، ومن ثم التعاقد على تنفيذ تقسيماته وإعداده وفق متطلبات الهيئة وتحت إشرافها، ولما كنت منشغلاً بهاجس المقر والحاجة إليه عاجلاً، فقد كنا في متابعة مستمرة مع مقاول إنجاز المبنى، مدعمة بزيارات دورية من قبل مهندسي وزارة المالية، وكلفت أيضاً بعض مهندسي الهيئة المتخصصين في الهندسة المعمارية بالإشراف والمتابعة المستمرة؛ لضمان الانتقال إليه في أقصر مدة ممكنة.

واتفقنا مع المقاول على أن يُعجّل في إعداد أحد الأدوار، بحيث يكون صالحاً للعمل لكي ننتقل إليه في أقرب وقت، وهكذا كان؛ إذ جُهِز الدور السادس، وانتقلنا إليه بتاريخ ٢٨/٨/١٤٣٢ هـ الموافق ٣٠/٧/٢٠١١ م.

لكنني عانيت ومن انتقل معي من الموظفين الإزعاج والأصوات التي يحدثها العمل في بقية أدوار المبنى، ورائحة الغبار والأتربة التي يسببها ذلك، ناهيك عن روائح الدهانات المؤثرة في الصحة، وزاد من ذلك تأخر انتهاء بعض الأعمال، لكن كانت العواقب بفضل الله حميدة، إذ كان اختيار المقر موفّقاً؛ لأنه كان مثاليّاً في موقعه وسعته وتوزيعه، وتوافر وسائل الأمن والسلامة والراحة به، ما ساعد إلى جانب الوسائل الأخرى التي وفرتها الهيئة على إيجاد بيئة عمل مثالية تشجع على الإنتاج والاستقرار.

وفي تلك الأثناء كنا مستمرين في التواصل مع الزملاء في مصلحة أملاك الدولة بوزارة المالية؛ لتخصيص موقع يكون مكاناً ملائماً لإنشاء مقر دائم للهيئة، سواء من الأراضي المملوكة للدولة في المواقع المناسبة للهيئة، أو في المكان المخصص للأجهزة الحكومية التي ليس لها مقرات ثابتة وتعمل في مقارٍ مستأجرة، والواقع بجوار مطار الملك خالد الدولي بالرياض من الجهة الغربية، وقد خصص بالفعل موقع هناك تبلغ مساحته خمسين ألف متر مربع للهيئة، وكانت الهيئة حريصة على البدء في إنشاء المقر، إلا أن ذلك تأخر

لأن تنفيذ البنية التحتية للمخطط العام تأخر بعض الوقت، ولا بد أن العمل يجري في تجهيزها الآن.

أسلوب العمل الذي انتهجته في بناء الهيئة

لم أكن جديداً على العمل الإداري الحكومي بوجه عام، ولا على العمل الإداري في المجال المالي والمحاسبي، والتخصص في مجالات مثل الرقابة المالية سواء السابقة أو اللاحقة، والمراجعة المالية وحماية المال العام، وسبل مكافحة الفساد، والنزاهة والشفافية؛ فقد عملت - كما أوضحت سابقاً - في ثلاث جهات متخصصة في هذا المجال؛ ديوان المراقبة العامة الذي تدرجت فيه من مدقق حسابات إلى وكيل الديوان المساعد، ثم وزارة المالية حيث كنت وكيلاً للوزارة للشؤون المالية للدولة وحساباتها، ومسؤولاً عن الرقابة المالية السابقة، وحسابات الدولة المركزية، ومالياتها وقروضها وعقودها، ثم مجلس الشورى الذي عملت فيه عضواً لمدة ثلاث دورات، بما يملكه من كنز هائل من المعلومات من خلال التقارير السنوية للوزارات والأجهزة الحكومية حول أدائها وميزانياتها، وكيفية صرفها.

لقد وفّرت لي تلك المدارس فرصاً واسعة مكنتني من الولوج - عن بعد - إلى معظم وزارات الدولة وأجهزتها الأخرى، والتعرّف على طبيعة أداء المسؤولين فيها كباراً وصغاراً، وميولهم، ونزعاتهم

في مجالات مثل الإخلاص والنزاهة، والحرص على مصلحة الوطن أو عكس ذلك، فقد مرت بي حالات فساد وقضايا كثيرة، منها ما كشفته من خلال أعمالي، أو أسهمت في كشفه، أو اطلعت عليه بحكم العمل، بحيث ارتسمت في ذهني صور وحالات عديدة لجهات ومسؤولين يوظرها الفساد والعبث بالمال العام بالنسبة إلى بعضهم، أو بريق النزاهة بالنسبة إلى بعضهم الآخر.

منحني كل ذلك القدرة على التقييم، والتمييز، والتفريق والموازنة بين مختلف الأمور والمسؤولين والموظفين، ومن ثم التدقيق في اختيار الموظفين والأساليب الإدارية التي انتهجتها في الأعمال كلها التي توليتها، وتقديم أمور على أخرى، وحين أحاول تقويم أسلوبتي في الأعمال كلها التي قمت بها، أخرج في كل مرة بنتيجة واحدة؛ هي الرضا لبلوغ معظم الأهداف في حياتي العملية، وإن كان الأمر لا يخلو في حالات قليلة من الشعور بغير ذلك، ربما نتيجة الإفراط في التفاؤل أحياناً إزاء بعض الحالات.

وحتى أكون واضحاً أكثر أستطيع القول إنَّ أسلوبتي الإداري انضباطي، يميل إلى المركزية حتى يتم التأكد من استحقاق غيرها، أشعر بغيرة متناهية على الوقت وتحقيق النتائج، أتخذ قراراتتي بوضوح، ولا أدع مرؤوسيّ في حيرة وتردد، أجعل من الثقة منهاجاً للتفويض، أتابع وأراقب وأحاسب، لكنني أبدأ بنفسني ثم أحاسب من يرتبط بي، وبوجه عام فإن أسلوبتي يتسم ويراوح بين الحزم والجدية واللين والتحفيز وفقاً لما تتطلبه كل حالة، وأحسب أن ذلك

الأسلوب خدمني، وحقق كثيراً من أهدافي في الأعمال جميعها التي توليتها، وبخاصة في الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد التي كانت طبيعة العمل بها، وما يُنظر منها تتوافق مع مواهبي وميولي، و تملي عليّ التزاماً أكثر بتبني سمات ذلك الأسلوب، بيد أن المشاركة والتشاور كانا عنواناً بارزاً في العمل.

لقد كان هناك لقاء يومي بيني وبين نائب رئيس الهيئة مدته ساعة في بداية الدوام، نستعرض فيه أمور العمل، ومسيرة بناء الهيئة، ونتشاور ونتحاور في ذلك، وننتهي إلى ما نرى أن فيه مصلحة للهيئة.

كوّنت في الهيئة منذ السنة الأولى ما يسمى فريق القيادات، يتألف من رئيس الهيئة ونائبيه والمساعدين والمديرين، ورئيس المستشارين، يجتمع أسبوعياً مساءً من دون جدول أعمال لبعض الاجتماعات؛ حتى يتاح للزملاء طرح ما يعنُّ لهم طرحه، وفي بعض الاجتماعات يكون هناك جدول أعمال معدُّ مسبقاً؛ لبحث ما يلزم بحثه من أمور تأسيسية وتطويرية، ومقترحات محددة.

كنت أعرض في الاجتماعات كل أمر أحتاج فيه إلى رأي آخر، ثم أوازن بينه وبين ما أراه وأتخذ ما يترجّح عندي أنه الصواب، وكنت أحرص في أثناء الاجتماعات على تشجيع المجتمعين كلهم على الكلام والمشاركة وإبداء الرأي، وعلى الأخص أن يبدي المرؤوس رأيه قبل رئيسه؛ خوفاً من أن يتردد المرؤوس في الإفصاح عن شيء مما يريد قوله إن سبقه رئيسه في الكلام، وكان ذلك هو

أحد المبادئ التي التزمت بها في أعمالها كلها، حتى السابقة منها لعملي في الهيئة.

إن قيادة جهاز كبير أو مجموعة كبيرة من الموظفين تحتاج إلى فكر جامع مبدع وخلاق، أكثر مما تحتاج إلى تبني أي من النظريات الإدارية التي درسناها؛ فالموظفون بوجه عام مجموعة مشاعر وأحاسيس متباينة متنافرة لا تنقاد بأسلوب واحد، بل ربما احتاج كل منهم إلى أسلوب بعينه، وهكذا كان، وهكذا بُنيت الهيئة.

الهيكل والدليل التنظيمي

تحقيقاً لأهداف الهيئة واختصاصاتها الواردة في المادة الثالثة من تنظيمها، وبناءً على ما ورد في المواد السادسة والسابعة والثامنة من التنظيم بشأن رئاسة الهيئة وأجهزتها الإدارية، والأخذ في الحسبان عناصر الإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد التي حددت السياسات العامة والموجهات الأساسية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد، وبناءً على الفقرة رقم (٢) من المادة السابعة من التنظيم التي تقضي بأن من صلاحيات الرئيس إصدار اللوائح الإدارية والهيكل التنظيمي للهيئة، أصدر رئيس الهيئة قراراً^(١) يقضي باعتماد الهيكل والدليل التنظيمي للهيئة.

(١) قرار رئيس الهيئة رقم (٥) بتاريخ ١٤٢٣/١/١٧ هـ الموافق ١٣/١٢/٢٠١١ م.

دلالات الهيكل التنظيمي

يحدد الهيكل والدليل التنظيمي بوضوح رؤية الهيئة ورسالتها وأهدافها وقيم العمل بها، إلى جانب الهيكل التنظيمي الرئيس للهيئة، والوحدات التنظيمية المتفرعة عنه، ويحتوي الدليل على البيانات التفصيلية عن كل وحدة إدارية مدرجة في الهيكل التنظيمي؛ من حيث المسمى الوظيفي للوحدة وارتباطها التنظيمي، وهدفها العام، ومسمى الوظيفة التي يشغلها المسؤول عنها، والمسؤوليات الإشرافية له، والمهام والاختصاصات التفصيلية للوحدة.

وقد أعدَّ الهيكل التنظيمي للهيئة بعد إجراء دراسات متعمقة عن احتياجاتها التنظيمية، والوحدات الإدارية اللازمة لها؛ لكي تتمكن من القيام بمهامها ومسؤولياتها على أكمل وجه، واستعين في ذلك بالاطلاع على الهياكل التنظيمية للعديد من الهيئات الرقابية في داخل المملكة وهيئات مكافحة الفساد خارجها، واسترشد في ذلك بأفضل الممارسات التنظيمية المتميزة في مجال التنظيم الإداري، مع الأخذ في الحسبان تكوين الإدارات المتخصصة التي حددتها المادة الثامنة من تنظيم الهيئة.

يعدُّ الهيكل والدليل التنظيمي للهيئة المرجع الرئيس لتعريف منتسبي الهيئة بمهام الوحدات الإدارية التي يعملون بها واختصاصاتها، ويُعدُّ أيضاً الأساس للتقييم المؤسسي لأداء تلك الوحدات.

الرؤية والرسالة والأهداف وقيم العمل

من أهم ما اشتمل عليه الهيكل والدليل التنظيمي للهيئة إقرار الرؤية، والرسالة، والأهداف، وقيم العمل في الهيئة، وذلك على النحو الآتي:

الرؤية

أن تكون الهيئة من بين الهيئات المتميزة عالمياً في مجال حماية النزاهة ومكافحة الفساد.

الرسالة

العمل على حماية النزاهة ومكافحة الفساد في الأجهزة المشمولة باختصاصاتها؛ لابتكار بيئة عمل في تلك الأجهزة تتسم بالنزاهة والشفافية والصدق والعدالة والمساواة.

الأهداف

- حماية النزاهة، وتعزيز مبدأ الشفافية، ومكافحة الفساد المالي والإداري بشتى صورته ومظاهره وأساليبه.
- متابعة تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد، ورصد نتائجها وتقييمها ومراجعتها، ووضع برامج عملها وآليات تطبيقها.
- تنسيق جهود القطاعين العام والخاص في تخطيط برامج مكافحة الفساد وتنفيذها.

▪ جمع المعلومات و البيانات والإحصاءات المتعلقة بالفساد، وتصنيفها وتحليلها، وتنظيم قاعدة معلومات وطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد.

قيم العمل

نحن - منتسبي الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد - نلتزم بقيم العمل الآتية:

الالتزام الأخلاقي

العمل بتعاليم ديننا الإسلامي الحنيف في أفعالنا وأقوالنا كافة؛ لنكون قدوة في تحصيلنا لمجتمعنا ضد الفساد بالقيم الدينية والأخلاقية.

الشفافية والعدالة

العمل على تعزيز مبدأ الشفافية والعدالة والمساواة والمساءلة؛ للوصول إلى الحقائق وكشفها دون تهييب، وعدم التفريق في المعاملة تبعاً للمركز الوظيفي أو الاجتماعي لأي شخص.

السرية وحماية المصدر

الحرص على سرية المعلومات، وتوفير الحماية المطلوبة للمبلغين عن قضايا الفساد؛ تشجيعاً لهم وللآخرين على الإبلاغ عن ممارسات الفساد.

التميز في الأداء

السعي الدائم لتحقيق أعلى مستويات التميز في الأداء، وفي كل ما نقوم به من أعمال وتعاملات وسلوكيات مع الجمهور.

العمل بروح الفريق

الدعم المتواصل لمفهوم العمل بروح الفريق الواحد في الهيئة؛ لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

الاهتمام بأدق التفاصيل

الحرص على الأندع شيئاً للصدفة، وبذل الجهود كلها للوصول إلى الحقائق؛ من أجل حماية المال العام والممتلكات العامة.

التقييم

نضع أداءنا تحت المجهر، ونعيد تقييمه باستمرار؛ من أجل تحقيق أعلى معدلات الجودة.

التطوير

نعمل على تطوير قدراتنا الوظيفية ومعارفنا سعياً لتحقيق الإتيان في عملنا.

اشتمل الدليل التنظيمي أيضاً على بيان الارتباطات التنظيمية، والمرجعيات المختلفة لقطاعات الهيئة وإداراتها ووحداتها الإدارية، والأهداف العامة لكل إدارة ووحدة، والمسمى التنظيمي لها، والمسمى الوظيفي لرئيسها، وارتباطها التنظيمي ومسؤولياتها

الإشرافية، واختصاصات كل إدارة ووحدة وعلاقتها بغيرها من الإدارات الأخرى في الهيئة.

يشابه الهيكل والدليل التنظيمي للهيئة البنية التحتية لأي مشروع يراد إقامته على أسس صلبة دائمة، يمكن أن تتحمل وتسدن التفرعات الأساسية والبنى التكميلية للمشروع؛ لكي يؤدي ثماره كما هو مستهدف منه، ولا يتعرض للاهتزاز أو التبدل والتغيير من وقت لآخر.

على الرغم من أنه لم تكن هناك جهة سابقة مماثلة للهيئة يمكن الاقتباس منها أو الاقتداء بها في بناء الهيكل التنظيمي، حتى على نطاق الدول العربية الأخرى، حيث توجد فروق واختلافات في المرجعيات والأهداف والاختصاصات بين كل جهة وغيرها، فإن الهيئة قد وفقت في الوصول إلى الهيكل التنظيمي المثالي الملائم لخدمة أهدافها، وتهيئة البيئة المناسبة للمساعدة على تحقيق بنائها وبروزها في وقت قصير لم أكن بحكم أنني رئيسها أتوقعه، لكنه التوفيق من الله، ثم الجهود المتواصلة واندماج الكفاءات التي وفقت الهيئة في اختيارها في بيئة العمل في وقت قياسي، بدوافع الإخلاص والرغبة في تحقيق أهداف الهيئة، ذلك كله مهد الطريق لإيجاد هيكل تنظيمي مثالي ساعد على إبراز جهود الهيئة في مجال الشفافية ومكافحة الفساد خلال وقت قصير من نشأتها.

اللوائح التنظيمية للهيئة

تعدُّ اللائحتان؛ الوظيفية والمالية، المنصوص عليهما في المادة السابعة من تنظيم الهيئة من أهم ركائز العمل في الهيئة؛ أولاً: لأنهما تقتربان بموافقة خادم الحرمين الشريفين عليهما، ما يؤكد أهميتهما وصبغتهما النظامية.

ثانياً: لأن اللائحة الوظيفية هي المرجع فيما يتعلق بتوفير كوادر العمل في الهيئة، وتحديد حقوقهم وواجباتهم، وكيفية اختيارهم وتعيينهم وإنهاء خدماتهم، وأن اللائحة المالية هي المرجع لكل ما يتعلق بالميزانية والشؤون المالية، والحساب الختامي للهيئة، ومن هنا استحوذت هاتان اللائحتان على اهتمامنا الأول في الهيئة؛ للترغبة في صدورهما في أقصر وقت ممكن؛ لما يتبع صدورهما من اعتماد اللوائح الإدارية والهيكل التنظيمي للهيئة، المنصوص عليها في الفقرة رقم (٢) من المادة السابعة من تنظيم الهيئة، وهي من صلاحية رئيس الهيئة، ثم بعد ذلك إصدار أدلة العمل وإجراءاته؛ فهي سلسلة عمليات متتالية.

اللائحة الوظيفية

انطلاقاً من النصوص الواردة في تنظيم الهيئة التي تبين وضع الهيئة ومركزها النظامي، مثل المادة الثانية الخاصة بارتباط الهيئة واستقلالها، والمادة الثالثة الخاصة بالاختصاصات، والمادة التاسعة التي تبين الشروط المطلوبة في من يعمل بالهيئة، والمادة

الحادية عشرة الخاصة بخضوع موظفي الهيئة لنظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، فقد استوحينا نصوص اللائحة الوظيفية، وأحكامها التي تتضمن القواعد والشروط اللازمة لاختيار موظفي الهيئة من بين مَنْ تتوافر فيهم المؤهلات والخبرات والصفات التي تتطلبها أعمال الهيئة، وتحديد واجباتهم والتزاماتهم وكيفية معاملتهم، وما يحصلون عليه من حقوق انطلاقاً من حرص الهيئة على أن يتحلى موظفوها بأعلى معايير السلوك والانضباط المهني في التعامل وأداء الأعمال والظهور بالمظهر اللائق، وأن تتخذ من الوسائل ما تراه محققاً لذلك؛ كالاستقصاءات والمقابلات والتقييم والتحري، وحرصها كذلك على توفير بيئة عمل منافسة، يحظى فيها الموظف بالتقدير والتشجيع على الإلتقان والإبداع.

وقد روعيت عند وضع اللائحة أمور مهمة، هي:

١. خصوصية عمل الهيئة وطبيعته، وتعلقه بقضايا الفساد والتحري عن مرتكبيه، والتدقيق في ذمم الآخرين.
٢. أن موظفي الهيئة يخضعون لشروط ومتطلبات خاصة عند التعاقد لا يخضع لها غيرهم؛ مثل إقرار الذمة المالية وأداء القسم الوظيفي.
٣. التنصرغ التام لأعمال الهيئة، وعدم السماح لأي موظف فيها بمزاولة أي عمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، بأجر أو بغير أجر، في القطاع الحكومي أو الخاص مادام على رأس عمله في الهيئة كما يقضي بذلك تنظيم الهيئة.

٤. مراعاة ألا يكون قد حُكِمَ على الموظف _ قبل انتسابه للهيئة _ بجد أو تعزير أو في جرم مغلٍ بالشرف والأمانة، أو صدر في حقه قرار تأديبي بالفصل من وظيفة عامة، ولو كان قد رُدَّ إليه اعتباره.

اشتملت اللائحة الوظيفية على الأبواب الآتية:

التوظيف: اشتمل على بيان أسلوب التوظيف، وشروطه وكيفية ترشيح موظفي الهيئة، ونصَّ في هذا الجزء على شروط إضافية لمن يباشر أياً من الوظائف المتعلقة باختصاصات الهيئة، علاوة على الشروط العامة لتعيين موظفي الدولة، أما تلك الشروط الإضافية فهي: أن يتحلَّى الموظف بالحكمة والأمانة والنزاهة والحياد، وهذه الشروط استوحيتها من توجيه استمعت إليه من سمو الأمير نايف ابن عبدالعزيز - رحمه الله - عندما زرته عقب صدور الأمر الملكي بإنشاء الهيئة وتعييني رئيساً لها، وكان في ذلك الوقت نائباً ثانياً لرئيس مجلس الوزراء ووزيراً للداخلية؛ إذ قال لي بالحرف عندما طلبت نصحه وتوجيهه: «عليك بالرجال الأمناء الحكماء النزيهين». وقد حاولت تلمس هذه الصفات في كل من يُرشَّح لأعمال الهيئة.

واجبات الهيئة وواجبات الموظف وحقوقه

تضمنت اللائحة أن من واجبات الهيئة تجاه موظفيها توفير بيئة عمل مهنية مناسبة، واحترام قيم الموظفين ومشاعرهم، وتشجيع التفكير الإيجابي والإبداعي، والمبادرات الفردية، وتوفير فرص التدريب والتطوير، وتنمية الشعور بالعمل بروح الفريق الواحد.

أما واجبات الموظف، فأهمها الوفاء بالتزاماته التعاقدية، والترفع عن كل ما يخلُّ بشرف الوظيفة في مقر العمل وخارجه، وألا يفشي أي معلومة اطلَّع عليها بحكم عمله، وألا يستقبل الزوَّار الشخصيين في مكتبه.

ساعات العمل

حُدِّدت ساعات العمل الأسبوعية في الهيئة بموجب اللائحة الوظيفية بمعدل ثماني ساعات يومياً لمدة خمسة أيام في الأسبوع، وذلك رغم أن عدد ساعات العمل اليومية في أجهزة الدولة سبع ساعات، وقد تمَّ ذلك اعتماداً على أن الهيئة ليست مشمولة بنظام الخدمة المدنية، وأنها يجب أن تتميز بالجدية في أداء أعمالها، ومن ضمن ذلك الإنجاز وساعات العمل، واعتماداً كذلك على أن اللائحة الوظيفية سوف تتصف موظفي الهيئة وتميزهم في الرواتب والحوافز والمزايا.

الرواتب والحوافز

اختُصت الهيئة بسلم رواتب خاص بها بموجب اللائحة— يحتوي على خمس عشرة درجة (مرتبة) من الدرجة (١١) إلى الدرجة (٢٥)، اشتمل على تحديد الراتب الأساسي والعلاوات السنوية، والترقيات، وبدل الانتداب، وقضت اللائحة بأن تدفع الهيئة للموظف بدل سكن سنوياً يعادل الراتب الأساسي لشهرين، ويحد أدنى مقداره خمسة وعشرون ألف ريال، إضافة إلى بدل انتقال شهري وفقاً للبيان المعتمد بموجب اللائحة، وتدفع الهيئة

للموظف أيضاً بدل طبيعة عمل يعادل خمسة وعشرين في المئة (٢٥٪) من الراتب الأساسي، وتصرف الهيئة مكافأة أداء سنوية للموظف الذي يحقق أداءً لا يقل تقديره عن (جيد) في تقرير تقييم الأداء الوظيفي السنوي، تتراوح بين راتب شهر وراتب شهرين.

الإجازات والعطلات

يستحق موظفو الهيئة عطلة رسمية في عيدي الفطر والأضحى واليوم الوطني، مماثلة لما يحصل عليه موظفو الدولة، ويحصلون على إجازة سنوية مقدارها ستة وثلاثون يوماً، وبالإضافة إلى ذلك تمنح الهيئة للموظف إجازة مقدارها ثلاثة أيام عند زواجه مرة واحدة في أثناء خدمته، وثلاثة أيام في حالة وفاة زوجه أو أصوله أو فروعه، ويوم واحد عند ولادة طفل له، وقد قُصد من ذلك توطيد علاقة الموظفين بالهيئة، وتعميق ولائهم لها، وإشعارهم بمشاركتهم أفراحهم وهمومهم.

الرعاية الصحية والوقائية

توفر الهيئة لموظفيها الرعاية الصحية المناسبة (التأمين الطبي) التي تغطي الموظف وأفراد أسرته ووالديه، وتوفر التجهيزات التي تضمن سلامة موظفيها في مقر العمل، ومعاملتهم في حالات إصابات العمل والأمراض المهنية وفقاً لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية.

وأخيراً أقرت اللائحة الوظيفية منح موظفيها مكافأة نهاية خدمة، تحسب على أساس نصف الراتب الأساسي عن كل سنة من

السنوات الخمس الأولى، وكامل الراتب الأساسي عن كل سنة من السنوات التالية.

وقد حازت اللائحة على الموافقة الملكية بالأمر الملكي رقم (أ/ ١٨١) بتاريخ ١١/٩/١٤٣٢هـ الموافق ١١/٨/٢٠١١، وفق ما عرضته واقترحته الهيئة.

لماذا هذه المزايا كلها؟

لقد لمحت من نص الأمر الملكي بإنشاء الهيئة، ونصوص تنظيم الهيئة، أنه يراد لها أن تكون هيئة ذات كيان قوي متمكن، قادرة على تحقيق الهدف من إنشائها، تحوز على المقومات والكوادر الكفيلة بتحقيق ذلك، ومن ثم، وقبل الخطوة الأولى لوضع اللائحة الوظيفية، اطلعت على أنظمة ولوائح معظم المؤسسات والهيئات في المملكة، وخاصة منها ذات السمعة الحسنة في امتلاك كيانات قوية وكوادر وظيفية ذات تخصصات وتأهيل عالٍ في مجال عملها، وأحطت بسلاسل رواتبها وبالبدلات والحوافز التي تُمنح لموظفيها، واستقيت من ذلك كله ما رأيت أنه يناسب الهيئة ويجعلها قادرة على أداء عملها، واجتذاب الكفاءات المؤهلة في مجال اختصاصاتها، وتوفير الشعور بالرضا والاستقرار لمنتسبيها، واخترت من ذلك ما تضمنته اللائحة الوظيفية على النحو الموضح آنفاً.

دليل الإجراءات التنفيذية لللائحة الوظيفية

بناءً على الفقرة رقم (٢) من المادة السابعة من تنظيم الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، وبناءً على المادة الثامنة والأربعين من اللائحة الوظيفية للهيئة التي تقضي بأن يصدر الرئيس القرارات والأدلة اللازمة لتنفيذ أحكام اللائحة وبما لا يتعارض معها، أصدر رئيس الهيئة قراراً^(١) باعتماد دليل القواعد والإجراءات التنفيذية لللائحة الوظيفية للهيئة يتكون من سبعة عشر باباً، يتضمن كل باب عرضاً بالقواعد والإجراءات التنفيذية، ويعد الدليل مرجعاً يتضمن القواعد والإجراءات التنفيذية جميعها التي تجب مراعاتها عند تنفيذ العمليات الإجرائية كافة المتعلقة بالموارد البشرية في الهيئة، وبما لا يتعارض مع أحكام اللائحة الوظيفية للهيئة.

اشتمل الدليل على وصف الوظائف العامة وتصنيفها، وتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، والقواعد العامة للتوظيف، وأساليب اختيار الموظفين، وشغل الوظائف وأساليب تقويم المرشحين، واشتمل أيضاً على واجبات الهيئة وواجبات الموظفين وحقوقهم، وتحديد أيام العمل وساعاته، والعمل الإضافي، والرواتب والبدلات، وإجراءات تقويم الأداء الوظيفي والحوافز، والتدريب والتطوير الوظيفي، وبيان العلاوات والترقيات، والنقل والتكليف، والإعارة من الهيئة وإليها، وإجراءات منح الإجازات

(١) قرار رئيس الهيئة رقم (٩) بتاريخ ١٤٢٣/٢/١ هـ الموافق ٢٧/١٢/٢٠١١ م.

والعطل الرسمية والانتدابات خارج مقر العمل، وإجراءات الرعاية الصحية والسلامة.

اشتمل الدليل كذلك على إجراءات التظلمات والعقوبات، وإجراءات إنهاء الخدمات، ومكافأة نهاية الخدمة.

أسلوب اختيار موظفي الهيئة

في ظل الشروط التي فرضها تنظيم الهيئة في موظفيها، وما أضيف إليها من خلال بعض اللوائح وقواعد العمل في الهيئة، فإن موظف الهيئة ينبغي أن يختلف عن غيره من حيث التأهيل والخبرة والتدريب والمقدرة والفهم والسمعة، وفق ما أُشير إليه آنفاً، وعليه فإن الهيئة قد بذلت جهوداً كبيرة في استقطاب الكفاءات المتميزة إلى جهازها، ونجحت في ذلك، ومن ضمن الأساليب التي قامت بها ما يأتي:

١. التواصل مع الجامعات المحلية عند نهاية كل فصل دراسي، والحصول منها على قوائم الخريجين في التخصصات التي تحتاجها الهيئة، ومن ثم تُحدّد الهيئة الأسماء والتخصصات التي تحتاجها من الحاصلين على تقديرات عالية، وتتواصل مع أصحابها لتعرض عليهم - مبدئياً - الانضمام للهيئة، وعندما يبدي أيٌّ منهم قبولاً، تستكمل الهيئة الإجراءات اللازمة لاستقطابه.

٢. التواصل مع وزارة التعليم العالي (آنذاك)، والحصول على قوائم خريجي البعثات الخارجية في التخصصات التي تحتاجها الهيئة، ثم التواصل مع من ترى الهيئة حاجة إلى ضمهم إليها، وفي حالة قبولهم تُستكمل بقية الإجراءات.
٣. التواصل مع معهد الإدارة العامة عند انتهاء كل فصل تدريبي؛ للحصول على قوائم الخريجين في البرامج الإعدادية التأهيلية في التخصصات المطلوبة للهيئة، ثم الاتصال مع من ترى الهيئة أنها بحاجة إليه.
٤. تلمس بعض الكفاءات والقيادات ذات السمعة الحسنة والتأهيل والخبرة الجيدة في تخصصات الهيئة؛ مثل الرقابة المالية والهندسة بتخصصاتها، والتحقيق والمحاسبة والقانون، سواء في الأجهزة الحكومية أو في القطاع الخاص، والسؤال عنهم في محيط أعمالهم، ومن ثم الاتصال معهم لكشف رغبتهم في الانضمام إلى الهيئة، إما عن طريق الإعارة، أو عن طريق التعيين بعد انتهاء علاقتهم وخدمتهم بالجهات التي يعملون بها، وأذكر في هذا الشأن، أنني قمت بزيارات لمسؤولين في وزارات وهيئات ومؤسسات حكومية، عندما تبين أن ثمة من يمكن استقطابه من منتسبيها إلى الهيئة، وبحث إمكانية إعارته للعمل في الهيئة لمدة مؤقتة لحاجتها إلى ذلك، خاصة في أثناء إنشائها، وفي بعض الأحيان كنت أواجه بالاعتذار مقدراً ما يبديه المسؤول من

أسباب، بيد أن هناك من قدّر ظروف الهيئة وتعاون معها في هذا الشأن، فلهم جزيل الثناء.

يلاحظ هنا أن نقل الموظف من القطاع الحكومي إلى الهيئة غير ممكن لاختلاف المرجعية الوظيفية النظامية، وإنما المتاح هو فرصة الإعارة، أو التعيين ابتداءً، إذا لم يكن موظفًا حكوميًّا، وقد استفادت الهيئة من أسلوب الإعارة؛ لأنه أتاح لها تجربة الموظف لمدة سنة أو أكثر، بحيث يعود إلى وظيفته في الجهة التي يعمل فيها بعد انتهاء مدة الإعارة، عندما لا ترى الهيئة وجود حاجة قوية إلى انضمامه إليها، أما إذا رأت غير ذلك، فإنها تترك للموظف موضوع إنهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها بالطريقة التي يراها، إذا كانت لديه رغبة في الانضمام إلى الهيئة.

٥. شكّلت في الهيئة عددًا من اللجان الخاصة والفرق؛ لمقابلة المرشحين للعمل في الهيئة مقابلات تقييمية موسعة، تشمل مجالات ومعايير متنوعة، وقد تألّفت اللجنة الواحدة من عدد من المسؤولين ذوي التخصصات في الهيئة، إلى جانب متخصصين في علم النفس بالذات من بعض الجامعات، ويعطي كل عضو من أعضاء الفريق - على حدة - التقييم والدرجة التي يستحقها المرشح، ثم يؤخذ متوسط تقييمات الفريق لكي يبني عليه في النهاية رأي الهيئة في قبول المرشح أو عدم قبوله من خلال النسبة الحاصل عليها في التقييم،

وما تنتهي اللجنة إليه من توصية يُعتمد من رئيس الهيئة، ولا يملك أي مسؤول في الهيئة التدخل في توصياتها.

٦. بعد حصول المرشح على التقييم الذي يشترط ألا يقل عن نسبة محددة من (١٠٠)، أو ما يعادل درجة (جيد)، تشرع الهيئة في استكمال بقية إجراءات التعيين؛ مثل تحديد الدرجة التي يستحقها في السلم الوظيفي، وتحديد الحوافز والبدلات الأخرى، ويُقدّم بها عرض للمرشح يؤخذ توقيعه عليه في حال موافقته، ثم تستكمل بقية الإجراءات.

٧. يجري بعد ذلك الفحص الطبي للمرشح، وقد حرصت الهيئة على أن يكون شاملاً.

٨. مراجعة ماضي المرشح الأمني عن طريق الجهة المختصة؛ للتأكد من عدم وجود ما يخل بشرف الوظيفة والأمانة كما تقضي بذلك المادة التاسعة من تنظيم الهيئة.

٩. تستكمل بعد ذلك متطلبات إقرار الذمة المالية، على النحو الذي نصّ عليه تنظيم الهيئة في المادة التاسعة، وتمت الإشارة إلى طبيعته آنفاً.

١٠. أخيراً يؤدي المرشح القسم الوظيفي الذي نصت عليه المادة العاشرة من التنظيم، وهو يعد آخر إجراء يتخذ قبل مباشرة الموظف لعمله.

بهذه الأساليب مجتمعة نجحت الهيئة في استقطاب وضم أفضل العناصر والكفاءات في المملكة، وتكونت لديها كواد

إدارية في مختلف التخصصات التي تحتاجها، كانت الأولوية فيها للمستشارين والباحثين القانونيين، والمهندسين في مختلف تخصصات الهندسة، والمحللين الماليين والمحاسبين ثم بقية التخصصات.

وما تفتخر به الهيئة أن منتسبها جميعهم من الكفاءات الوطنية المؤهلة كل في مجال عمله، ولم يسبق أن وظفت غير المواطنين حتى في الأعمال المساعدة، وهو أمر اقتضته مصلحة العمل في الهيئة وطبيعته، والسرية والحساسية المحاطة بهما، ويعد ذلك أحد المبادئ التي التزمت بها الهيئة.

عدم توظيف الأقارب في الهيئة

من المبادئ التي التزمت به الهيئة واعتمده عدم توظيف الأقارب حتى الدرجة الثالثة، لما لاحظته في أثناء أعماله السابقة، ومن توجهات الرأي العام، وأحاديث المجتمع من شيوع توظيف الأقارب في بعض الجهات الحكومية، وبروز ذلك بصورة واضحة في عدد من الجهات التي أصبح المجتمع لا يتردد في الإشارة إليها في أحاديثه، وحيث إن تعيين الأقارب يعد نوعاً من أنواع الفساد؛ لأنه يمثل أسوأ أنواع الوساطة الذي يحول دون وصول الحق إلى صاحبه، ويدل على استغلال النفوذ الوظيفي للمسؤول لتحقيق مصالح خاصة، فضلاً عن أن هذا النوع من الفساد يخل بمبدأ العدالة الاجتماعية والمساواة.

ومن أجل ذلك كله أردت أن أنأى بالهيئة_وهي المكلفة بحماية النزاهة_ عن مظان الفساد وشبهاته، رغم أن الالتزام بهذا المبدأ والمحافظة عليه قد حرما الهيئة من انضمام بعض الكفاءات إليها، عندما يتبين أن للمتقدم قريباً فيها، فنقدم الاعتذار له.

اللائحة المالية

بناءً على النصوص الواردة في تنظيم الهيئة في المادة السابعة؛ مثل (إعداد اللوائح المالية والوظيفية للهيئة، ورفعها للملك للنظر في اعتمادها)، ونص المادة الثانية عشرة القاضي بأن يكون للهيئة ميزانية مستقلة تودع مبالغها في حساب خاص باسم الهيئة في مؤسسة النقد العربي السعودي، ويصرف منه وفقاً للوائح المالية، وكذلك نص المادة الخامسة عشرة الذي يقضي بأن تُنظم الرقابة المالية على الهيئة، ويُعد حسابها الختامي وفقاً للأحكام المنصوص عليها في اللائحة المالية، فقد أعدت الهيئة مشروع اللائحة المالية اللازمة لتحديد قواعد النظام المالي والمحاسبي وأسسها للهيئة، وتنظيم إجراءات الصرف والضبط المالي الداخلي، وتحديد إجراءات الرقابة المالية والإدارية على أعمال الهيئة، وتضمنت اللائحة أيضاً بيان أسلوب توفير احتياجات الهيئة وصلاحيات رئيسها في ذلك، وتنظيم اختصاصات كل من المراقب المالي والمراجع الداخلي في الهيئة، وكيفية إعداد الحساب الختامي ورفعها إلى الملك، وقد اعتمدت اللائحة بالأمر الملكي رقم (أ/١٨١) بتاريخ ١٤٣٢/٩/١١هـ، الموافق ٢٠١١/٨/١١م.

ومن أبرز ما ورد في اللائحة المالية ما يأتي:

١. يكون للهيئة نظام محاسبي مستقل، يشتمل على مجموعة مستندية ودفترية ومجموعة تقارير ملائمة تخدم أغراض الهيئة.
٢. تقفل حسابات الهيئة في نهاية السنة المالية، ويعدُّ الحساب الختامي خلال تسعين يوماً من تاريخ انتهاء السنة المالية، ويرفع إلى الملك للنظر في اعتماده.
٣. تخضع أعمال الهيئة للرقابة المالية والإدارية من قبلها، وتنشأ ضمن الهيئة إدارة للمراجعة الداخلية ترتبط بالرئيس، تراجع أعمال الهيئة المالية والإدارية، وفق لائحة يعتمدها الرئيس تحدد مهماتها واختصاصاتها.
٤. يكلف الرئيس من يراه من بين موظفي الهيئة للقيام بمهام الرقابة المالية قبل الصرف، ويحدد الرئيس جهة ارتباطه ومدة تكليفه.
٥. يجوز للرئيس تفويض بعض صلاحياته الواردة في هذه اللائحة إلى أي من مسؤولي الهيئة بقدر ما تقتضيه حاجة العمل، وبما يتناسب مع المركز الوظيفي للمفوض.
٦. يصدر الرئيس دليلاً للقواعد والإجراءات المالية والمحاسبية اللازمة لتنفيذ أحكام اللائحة، وبما لا يتعارض معها، ويتضمن الدليل القواعد والإجراءات اللازمة لتسجيل موجودات الهيئة وأصولها، وأسلوب المحافظة عليها،

ويتضمن أيضاً القواعد والإجراءات التنفيذية لعمليات الشراء والتعاقد وتنفيذ الأعمال في الهيئة.

٧. لتُعدّل مواد اللائحة إلا بموافقة الملك.

دليل الإجراءات التنفيذية لللائحة المالية

بناءً على النص الوارد في المادة الخامسة والعشرين من اللائحة المالية، القاضي بأن يصدر الرئيس دليلاً للقواعد والإجراءات المالية والمحاسبية اللازمة لتنفيذ أحكام اللائحة، فقد أصدر رئيس الهيئة قراراً^(١) باعتماد دليل للإجراءات التنفيذية المالية والمحاسبية لللائحة المالية للهيئة، يهدف إلى توثيق الإجراءات التفصيلية للعمليات التي يقوم بها موظفو إدارة الشؤون المالية والإدارات الأخرى ذات الصلة بها، لتسجيل المعاملات المالية والمحاسبية كافة، وتوفير إرشادات مرجعية يمكن للموظفين المختصين الرجوع إليها في تنفيذ العمليات، وتسهيل استخدام البرامج المحاسبية الآلية في تنفيذ العمليات المالية والمحاسبية، وتحديد الإجراءات الواجب اتخاذها عند اقتراح أي تحديث أو تطوير في الإجراءات، واشتمل الدليل أيضاً على النماذج التي تستخدم لقيود العمليات المالية والمحاسبية وتسجيلها، كنماذج الحسابات الختامية والتقارير المالية، ونماذج الدفاتر والسجلات المحاسبية، ونماذج المستندات المحاسبية.

(١) قرار رئيس الهيئة رقم (٧) بتاريخ ١٤٢٣/١/١٧ هـ الموافق ١٣/١٢/١١ م.

اللوائح التنفيذية التي أعدتها الهيئة ورفعتها

أقر تنظيم الهيئة في الفقرة رقم (٩) من المادة الثالثة منه مبدأ أداء القسم الوظيفي لبعض فئات العاملين في الدولة، وقضى بأن تعدّ الهيئة الضوابط اللازمة لذلك، وترفعها إلى الملك للنظر في اعتمادها.

وأقر التنظيم كذلك مبدأ حماية النزاهة في المادة الثالثة عشرة التي قضت بأن تعدّ الهيئة قواعد لحماية النزاهة، تشتمل على آليات لمنح مكافآت تشجيعية (مادية ومعنوية) لموظفي الجهات العامة في الدولة وغيرهم، ممن يؤدي اجتهادهم إلى كشف حالات الفساد، أو توفير مبالغ للخزينة العامة للدولة، ورفع تلك القواعد إلى الملك للنظر في اعتمادها.

وأقر التنظيم أيضاً مبدأ الإدلاء بإقرارات الذمة المالية لبعض فئات العاملين في الدولة كما في الفقرة رقم (٩) من المادة الثالثة، وأن على الهيئة إعداد الضوابط اللازمة لذلك، ورفعها إلى الملك للنظر في اعتمادها. أقر التنظيم أيضاً مبدأ توفير قنوات اتصال مع الجمهور لتلقي بلاغاتهم المتعلقة بتصرفات منطوية على فساد، والتحقق من صحتها، واتخاذ مايلزم بشأنها، كما ورد في الفقرة رقم (١٢) من المادة الثالثة، وأن تحدد اللوائح التنفيذية للتنظيم الآلية والضوابط اللازمة لذلك.

وقد أعدت الهيئة تلك اللوائح، ورفعتها إلى خادم الحرمين الشريفين، وفيما يأتي إيضاح لأهم ما اشتملت عليه مشاريع تلك اللوائح والقواعد التي اقترحتها الهيئة:

ضوابط أداء القسم الوظيفي لبعض فئات العاملين في الدولة

تضمن مشروع الضوابط التي أعدتها الهيئة ورفعتها^(١) إلى خادم الحرمين الشريفين اقتراح نص القسم الوظيفي الذي يفترض أن يؤديه الموظف، وهو: «أقسم بالله العظيم أن أقوم بمهام وظيفتي بأمانة وإخلاص، وأن أحافظ على المال العام، وألا أستغل سلطة وظيفتي من أجل تحقيق منفعة خاصة». وتضمنت الضوابط أن يشمل القسم كل من يشغل مرتبة وزير من غير أعضاء مجلس الوزراء، ومرتبة نائب وزير، والمرتبة الممتازة ورئيس جهة أو هيئة مستقلة، ودرجات السلك القضائي، وشاغلي المرتبتين (١٥، ١٤) في نظام الخدمة المدنية، ورئيس كتابة عدل وكاتب عدل، ومديري الشؤون المالية، ورؤساء إدارات المحاسبة، ورؤساء مجالس الإدارة، وأعضاء مجالس الإدارة المنتدبين، والمديرين التنفيذيين والماليين، والمراجعين الداخليين في الشركات المشمولة باختصاصات الهيئة، وشاغلي الوظائف الخاضعة لنظام وظائف مباشرة الأموال العامة، وأنه يجوز بقرار من رئيس الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد إضافة أي وظائف أو مراتب ترى الهيئة ضرورة سريان الضوابط عليها، وقضت الضوابط بأن يؤدي المكلف القسم بصوت مسموع

(١) خطاب رئيس الهيئة رقم (٦٨٠) بتاريخ ٢/٢/١٤٢٣ هـ الموافق ٢٦/١/٢٠١٢ م.

في حال وقوف أمام الوزير المختص أو رئيس الإدارة المستقلة، أو من يكلف بأداء القسم أمامه، وتوثق إجراءات أداء القسم، ويحفظ المحضر ووثيقة القسم في ملف الموظف المكلف، وتزود الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بنسخة منها.

وقضت الضوابط بأن يؤدي من يشغل مرتبة وزير أو رئيس جهة أو هيئة عامة مستقلة القسم الوظيفي أمام رئيس مجلس الوزراء، ويؤدي رؤساء مجالس إدارات الشركات القسم الوظيفي أمام وزير التجارة والصناعة، ويؤدي بقية المكلفين القسم أمام الوزير أو رئيس الإدارة المستقلة. ويعد أداء المكلف للقسم الوظيفي شرطاً لمباشرة الوظيفة أو العمل المكلف به؛ إذ إن الهيئة تؤمن بأهمية أداء القسم من قبل الفئات المشار إليها على مستوى الدولة؛ لإشعارهم بأهمية مسؤولياتهم الوظيفية، وتعرضهم للمساءلة عند ارتكاب أي عمل من شأنه الإخلال بما أقسموا عليه، ومن شأن القسم إحياء الضمائر وإيقاظها، والشعور بحرمة القسم عند التفكير في ممارسة أي عمل يناه في ما أقسم عليه.

ضوابط الإدلاء بإقرارات الذمة المالية لبعض فئات العاملين في الدولة

ينص تنظيم الهيئة في الفقرة رقم (٩) من المادة الثالثة على أن على رئيس الهيئة «إعداد الضوابط اللازمة للإدلاء بإقرارات الذمة المالية، وأداء القسم الوظيفي لبعض فئات العاملين في

الدولة، ورفعها^(١) إلى الملك للنظر في اعتمادها»، وقد أعدت الهيئة الضوابط اللازمة ورفعتها إلى خدام الحرمين الشريفين، وقد تضمنت فيما تضمنت أن يكلف بإقرار الذمة المالية كل من يشغل مرتبة وزير أو نائب وزير والمرتبة الممتازة، ورؤساء الجهات والهيئات المستقلة، ودرجات السلك القضائي، والمرتبين (١٥، ١٤) في نظام الخدمة المدنية ومن في مستواهم، ورؤساء كتابات العدل وكتاب العدل، ومديرو الإدارات المالية، ورؤساء المحاسبة، ورؤساء مجالس الإدارة، والأعضاء المنتدبون، والمديرون التنفيذيون والمديرون الماليون والمراجعون الداخليون في الشركات المشمولة باختصاصات الهيئة، ويجوز لرئيس الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد إضافة أي وظائف أو مراتب يرى ضرورة سريان شمولها بإقرار الذمة المالية. تضمنت الضوابط أيضاً أن إقرارات الذمة المالية ووثائقها تعدُّ سرية يجب المحافظة عليها، ولا يجوز إفشاء أي معلومة منها أو يطلع عليها أحد غير الأشخاص المخوّلين بذلك، وتضمنت أن تضع الهيئة النماذج اللازمة لإقرارات الذمة المالية، وتعتمدها بقرار من الرئيس، على أن تشمل بيان ما يملكه المكلف من أموال وحقوق مالية وعينية ومعنوية، بما في ذلك الأموال الثابتة والمنقولة في داخل المملكة وخارجها، وبيان مصادر الدخل الجارية ومقدارها، والحد الأدنى لقيمة الأموال والحقوق التي يجب الإفصاح عنها.

(١) خطاب رئيس الهيئة رقم (٦٨٣) بتاريخ ٢/٢/١٤٢٣ هـ الموافق ٢٦/١/٢٠١٢ م.

تقدم إقرارات الذمة المالية من المكلفين بتقديمها إلى الهيئة في المواعيد المطلوبة، وتتكون الإقرارات من الإقرار الأول الذي يجب أن يقدم خلال ستين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة، والإقرار الدوري الذي يجب أن يقدم كل ثلاث سنوات، والإقرار الأخير الذي يجب أن يقدم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء شغل الوظيفة، وتضمنت القواعد مسؤولية المكلف عن صحة المعلومات والبيانات الواردة في إقرار الذمة المالية، ولا يعيد الإقرار مقبولاً إذا لاحظت الهيئة بعد فحصه أنه مشوب بنقص أو خلل.

وتضمنت القواعد حق الهيئة في إحالة المكلف إلى جهة التحقيق المختصة، إذا تبين لها من خلال فحصها لإقرار الذمة المالية الدوري أو الأخير وجود زيادة ملحوظة أو غير عادية في الذمة المالية عما تضمنه الإقرار السابق، ولم يستطع المكلف إثبات مشروعية تملكه لها، وفي هذه الحالة يجب على الهيئة اتخاذ الإجراءات اللازمة وفق ما تقضي به الأنظمة لتقديم المكلف للتحقيق، ومن ثم المحاكمة لدى الجهات المختصة ومتابعة نتائج ذلك.

من المعروف أن تقديم إقرار الذمة المالية معمول به في كثير من الدول، وقد أوجبت الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد إقراره والعمل به، ونص على ذلك كثير من أنظمة مكافحة الفساد، ويعد من أنجع الأدوات والوسائل المعمول بها لحماية الأموال العامة، وإشعار الموظفين بمسؤولياتهم تجاه ما يكلفون به من أعمال، ما من شأنه

أن يحول دون وقوعهم في مغبة التفريط فيما تحت أيديهم، ويعدُّ حماية لهم في الوقت ذاته.

وفي رأيي، ينبغي الاهتمام بتفعيل مبدأ إقرار الذمة المالية لبعض الفئات من موظفي الدولة، ولا يُشترط أن تكون المسميات ذاتها التي اقترحتها الهيئة، إنما المهم هو إقرار المبدأ، والبدء بتطبيقه على شاغلي الوظائف التي تتصل مسؤولياتها بإدارة الأموال والممتلكات العامة والتصرف فيها.

قواعد حماية النزاهة ومنح المكافآت للمبلغين عن حالات الفساد

تنصُّ المادة الثالثة عشرة من تنظيم الهيئة على أن «تعد الهيئة قواعد لحماية النزاهة، تشتمل على آليات لمنح مكافآت تشجيعية (مادية ومعنوية) لموظفي الجهات العامة في الدولة، وغيرهم ممن يؤدي اجتهادهم إلى كشف حالات الفساد أو توفير مبالغ للخزينة العامة، ورفع تلك القواعد إلى الملك للنظر في اعتمادها». وبناءً على ذلك أعدت الهيئة القواعد المطلوبة ورفعتها^(١) إلى خادم الحرمين الشريفين.

وقد قضت القواعد ابتداءً بأن تتخذ الجهات المشمولة باختصاصات الهيئة كل الوسائل الممكنة من أجل تقديم الخدمات العامة للجمهور بعدالة ومن دون تمييز في المعاملة، واتخاذ

(١) خطاب رئيس الهيئة رقم (٦٨١) بتاريخ ٢/٢/١٤٢٣ هـ الموافق ٢٦/١/٢٠١٢ م.

الإجراءات الكفيلة بتعزيز الشفافية، وحماية النزاهة، وأن تبين الجهات العامة أهدافها ورؤيتها ورسالتها في مواقعها على شبكة المعلومات (الإنترنت)، وتنتشر في هذه المواقع الأنظمة واللوائح والإجراءات التي تطبقها، وأن تعمل على إيجاد بيئة نافية للفساد، معززة للنزاهة، في سياق تقديمها للخدمات العامة للجمهور؛ ومن ذلك تيسير إجراءات الحصول على الخدمة، وتوفير مكان ملائم لاستقبال طالب الخدمة يحتوي على الوسائل اللازمة؛ مثل: تكييف الهواء، والمقاعد المناسبة، وخدمة المياه، وأدلة إرشادية واضحة للإجراءات والوثائق المطلوبة للحصول على الخدمة، ووضع صندوق للشكاوى والاقتراحات.

وتضمنت القواعد أيضاً أن على الجهات عدم التمييز في المعاملة، وتطبيق معايير واضحة وموضوعية ومعلنة للتوظيف، واختيار الموظفين الذين يتعاملون مع الجمهور من ذوي الحلم والحكمة ودماثة الخلق، واختيار الموظفين الذين يتميزون بالنزاهة والأمانة للوظائف والأعمال التي تتعلق بتأمين المشتريات وتنفيذ الأعمال، وأكدت القواعد تقدير الموظفين الذين يثبتون تميزاً في الكفاءة والنزاهة، وأشارت إلى أن على الجهة العامة التي تقدم خدمة عامة للجمهور أن تضع قواعد سلوك لموظفيها تشتمل على معايير قابلة للقياس، وترسم الحدود بين السلوك المرغوب فيه والسلوك غير المرغوب فيه، تتضمن كيفية التعامل مع المواقف التي قد يواجهها الموظف مع الجمهور، وآلية إفصاح الموظفين عن تعارض المصالح، وعدم قبول أي هدية مادية أو معنوية من

أي شخص متى كان يعلم، أو يجدر به أن يعلم، أن لتلك الهدية علاقة بوظيفته، والامتناع عن تقديم أي خدمة مدفوعة الثمن لأي جهة حكومية أو غير حكومية تتعامل مع جهته الوظيفية، والمحافظة على الأملاك العامة، والتصريح لجهته الوظيفية عن أي ضغوط أو إجراءات يتعرض لها للتأثير في قراراته.

قضت القواعد كذلك بأن تعمل شركات القطاع الخاص ومنشآته على تعزيز الشفافية، وحماية النزاهة، ومكافحة الفساد، والامتناع عن أي أساليب تعيق المنافسة الحرة، وتضمنت أيضاً أن تُعدَّ الغرف التجارية والصناعية خططاً وبرامج لتوعية رجال الأعمال بأخطار الفساد، وأسبابه وآثاره، والتحذير منه، وتعزيز السلوك الأخلاقي القويم، وأكدت أن على المؤسسات التعليمية أن تعمل على وضع مفردات في مناهج التعليم العام والجامعي تحذر من الفساد وتبين أخطاره وآثاره.

وقضت القواعد بمنح مكافآت تشجيعية لكل موظف عام أو مواطن أو مقيم أبلغ عن حالات فساد، أو أدى اجتهاده إلى كشف حالات فساد مالي أو إداري، أو إلى توفير مبالغ للخزينة العامة، وتتكون المكافآت التشجيعية من شهادات شكر وتقدير، ودروع ومكافآت مالية وأوسمة تقديرية.

اللائحة التنفيذية للإبلاغ عن حالات الفساد

تقضي الفقرة رقم (١٢) من المادة الثالثة من تنظيم الهيئة بأن على الهيئة توفير قنوات مباشرة مع الجمهور لتلقي بلاغاتهم المتعلقة بتصرفات منطوية على فساد، والتحقق من صحتها واتخاذ ما يلزم في شأنها، وأن تحدد اللوائح التنفيذية لهذا التنظيم الآلية والضوابط اللازمة لذلك.

وقد تضمنت اللائحة التي أعدتها^(١) الهيئة ورفعتها إلى خادم الحرمين الشريفين، أن تتلقى الهيئة البلاغات من المواطنين وغيرهم عن حالات الفساد في الجهات المشمولة باختصاصات الهيئة، وذلك عن طريق القنوات التي توفرها وهي البريد، و(الفاكس)، والبرقية، وموقع الهيئة الإلكتروني، والحضور الشخصي إلى مقر الهيئة، وقضت بأن تتابع الهيئة ما ينشر في وسائل الإعلام عن حالات الفساد، واتخاذ ما تراه من إجراءات للتّحري عما ترى جديته منها، وأشارت إلى وجوب أن يتسم البلاغ بالمصادقية إلى الحد الذي يجعله قابلاً للتتبع والبحث، وأن يقترن باسم المبلغ كاملاً ورقم هويته وهاتفه وعنوانه، وأن تتعامل الهيئة مع البلاغات بما يتناسب مع حجم حالة الفساد محل البلاغ وخطورتها، ومدى تأييد البلاغ بالقرائن والإثباتات المؤيدة له، وقضت اللائحة بأن تحافظ الهيئة على سرية معلومات المبلغ الشخصية إذا طلب إليها ذلك، أو إذا رأت الهيئة مصلحة في ذلك، وأشارت أيضاً إلى أنه

(١) خطاب رئيس الهيئة رقم (٦٨٢) بتاريخ ١٤٣٣/٢/٢٦ هـ الموافق ٢٠١٢/١/٢٠م.

إذا تحققت الهيئة من أن المعلومات والقرائن التي تتوصل إليها تدل على وجود فساد، وتسوّغ إجراء تحقيق في الحالة المبلّغ عنها، فإنها تُحيل الموضوع إلى الجهة المختصة بالتحقيق وفقاً للمادة الثالثة من تنظيمها، وللهيئة أن تطلب إلى الجهات المعنية اتخاذ التدابير الاحترازية أو التحفظية بشأن من توافرت أدلة أو قرائن على ارتكابه أفعالاً تدخل في مفهوم الفساد.

قضت اللائحة أيضاً بالأضرار المبلّغ بسبب بلاغه إذا كان متسماً بالجدية والمصادقية، وتعمل الهيئة على حمايته مما قد يتعرض له من ملاحقة، ما لم يثبت أن المبلغ كان يقصد الإساءة إلى الجهة المبلغ عنها أو الإضرار بمسؤولين أو موظفين فيها، وفي هذه الحالة يحق للهيئة أن تعدّ البلاغ مخالفة لللائحة تستوجب المساءلة، وفقاً لما تقتضيه الأنظمة.

