

نص المدونة الخاصة بأعمال مبادئ الحكم الرشيد

٢٠١٢-١٢-٠٢

صدر اليوم قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٠٤) لسنة ٢٠١٢م بإصدار المدونة الخاصة بأعمال مبادئ الحكم الرشيد في الخدمة العامة (الإصدار الأول).

تهدف المدونة إلى إعلاء وتجسيد قيم ومعايير الحكم الرشيد، في إطار نهج متكامل من المبادئ والإجراءات والممارسات المجسدة لهذه القيم والمعايير، على مستوى قيادة وإدارة مؤسسات الدولة، وجهازها الإداري والتنفيذي، وعلى مستوى علاقة الدولة بمؤسسات المجتمع، وبالمؤسسات الإقليمية والدولية، وتحسين البناء المؤسسي والتشريعي لبناء منظومة مكافحة الفساد، وتجسيد مبادئ الشفافية والمساءلة وتكافؤ الفرص والأخذ بمعايير الكفاءة وأعمال الدور الرقابي الرسمي والشعبي الفاعل على الأداء وتطبيق مبدأ الثواب والعقاب، والعمل مع المجتمع الدولي على مكافحة الإرهاب ومكافحة الجريمة المنظمة بجميع صورها وأشكالها.

وفيما يلي نص المدونة لنشرها في الصحف:

المدونة الخاصة

بأعمال مبادئ الحكم الرشيد في الخدمة العامة

(الإصدار الأول)

مدخل:

من أجل التصدي للممارسات غير المشروعة وتصحيح المفاهيم والقناعات الخاطئة التي ترسّخت لدى البعض نتيجة غياب القدوة والافتقار إلى الشفافية وانعدام المساءلة، وبفعل تمادي آخرين في خرق

الدستور والقانون، وفي إطار برنامج الحكومة الذي نالت بموجبه الثقة من مجلس النواب ووفاء منها بما تضمنته المبادرة الخليجية وآلياتها التنفيذية.

وبهدف إرساء أسس ومداميك الدولة المدنية الحديثة دولة المؤسسات، دولة الحق والقانون والمواطنة المتساوية، وتصويب السلوكيات غير السوية وحماية الحقوق والممتلكات العامة والخاصة وصون حقوق وحرريات المواطنين وكرامتهم الإنسانية والحفاظ على أمن الوطن واستقراره ووحدته.

ولإشاعة القيم الإيجابية بين أفراد المجتمع، وزرع الأمل في نفوسهم، وإعادة الاعتبار لمبادئ العدل والإنصاف، والجدارة وتكافؤ الفرص، وتمتين أواصر الحب والتسامح في أوساطهم وتعزيز النهج الديمقراطي القائم على قواعد المشاركة والشفافية والمساءلة.

فقد رأت الحكومة أن التعامل مع هدف إرساء قواعد الحكم الرشيد في الخدمة العامة ينبغي أن يتم وفق رؤية شاملة تأخذ في الاعتبار أهمية مراعاة البُعد التربوي لإنجاح هذا التوجه وبلوغ غاياته، لكون هذا الهدف لا يخص الحاضر فقط لكنه يرتبط أكثر بالمستقبل الذي ننشده جميعاً لهذا الوطن ولشبابه ولأجياله القادمة.

ولذلك لا بد من السعي لتعميق الفهم الصحيح لقيم الحرية والعدالة، وإذكاء الوعي بأهمية الممارسة السليمة للتعددية السياسية والحزبية كوسيلة لإثراء الحياة العامة، وتمتين روابط الإخاء بين مختلف فئات المجتمع وشرائحه ونخبة الثقافة والسياسية، وإشاعة روح التنافس بين أبناء الوطن لبناء اليمن الناهض الذي تتوثق فيه عرى المحبة والوحدة الوطنية وتسوده الثقة والأمل بأن القادم سيكون أفضل وأن الغد سيكون أجمل، وأن الحياة ستكون أرغد وأن الشعب سيكون أسعد، إذا استطاع نبذ الفرقة والتفرغ لزرع الأرض، ودرء كل صنوف المحاباة والوساطة والمحسوبية وتجفيف منابع الفساد.

ومن هذا المنطلق، فإن على كافة وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية - ضمن حدود الاختصاصات المخولة لها وبمراعاة المعاهدات والاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان - أن تأخذ باعتبارها في كل ما يتعلق بإدارة أنشطتها وتسيير أعمالها وفي إدارة وتصريف شئونها وفي علاقتها بجمهورها الداخلي والخارجي، وفي كل ما يصدر عنها من قرارات وما تتخذه من إجراءات الالتزام بمبادئ الحكم الرشيد وقواعده الراسخة بصفة عامة، وفي مقدمتها المبادئ التالية:

أولاً: مبدأ سيادة القانون (الإمتثال للدستور ولحكم القانون):

يجب على كافة وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية الالتزام بالآتي:

١- الأسس والمبادئ الواردة في دستور الجمهورية اليمنية، وما تضمنته نصوص وأحكام الدستور والقوانين الوطنية بصفة عامة، والمعاهدات والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها بلادنا أو انضمت إليها، وبخاصة المتعلقة بحقوق الإنسان ومكافحة الفساد، بما يكفل الآتي:

١-١ المساواة: فالمواطنون جميعاً متساوون في الحقوق والواجبات العامة.

٢-١ عدم التمييز: بين المواطنين بسبب العرق أو الأصل أو الدين أو الجنس (النوع الاجتماعي)

أو الانتماء السياسي أو الجغرافي أو المركز الاجتماعي أو الاقتصادي للمواطن أو المهنة التي يزاولها.

٣-١ تكافؤ الفرص: بين الأشخاص الطبيعية، أو الأشخاص المعنوية من مختلف قطاعات

الملكية (العام، المختلط، التعاوني، الأهلي والخاص) بحيث يتاح لكل شخص طبيعي أو معنوي تنطبق عليه

الشروط التقدم بطلبه أو عرضه في فترة زمنية محددة، وخوض التنافس مع غيره من المتقدمين - بكل

أمانة وشرف - وفقاً لمعايير موضوعية شفافة معلنة وقابلة للقياس، بما يضمن اختيار الأكثر جدارة

(كفاءة) واستحقاقاً دون محاباة أو محسوبية، لتحقيق معاملة متساوية عادلة ومنصفة بين جميع

المتقدمين للوظيفة أو للمناقصة أو غيرها من الفرص، دون اضطرارهم لأي وسيلة من وسائل الترغيب

أو التهيب غير مشروعة (كالوساطة والرشوة) أو اللجوء لأي أسلوب من أساليب الضغط أو الابتزاز.

٤-١ تجنب تداخل أو تضارب المصالح أو تقاطعها:

أ- لا يجوز لرئيس الوزراء ولا لأي من الوزراء أثناء توليهم الوزارة أن يتولوا أي وظيفة عامة

أخرى أو أن يزاولوا ولو بطريقة غير مباشرة مهنة حرة أو عملاً تجارياً أو مالياً أو صناعياً، كما لا يجوز لهم أن يسهموا في التزامات تعقدها الحكومة أو المؤسسات العامة أو أن يجمعوا بين الوزارة والعضوية في مجلس إدارة أي شركة، ولا يجوز خلال تلك المدة أن يشتروا أو يستأجروا أموالاً من أموال الدولة أو يقايضوا عليها ولو بطريقة المزاد العلني أو أن يوجروها أو يبيعوها شيئاً من أموالهم أو يقايضوها عليه، ويسري على نواب الوزراء ومن في مستواهم ما يسري على الوزراء.

ب- يحظر على الموظف - بالذات أو بالواسطة - ما يلي:

١- أن يشتري عقارات أو منقولات مما طرحه السلطة القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته.

٢- أن يزاول أو أن يكون له مصلحة في أعمال تجارية أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته.

٣- أن يشترك في تأسيس شركات، أو أن يقبل عضوية مجالس إدارتها، إلا إذا كان مندوباً عن الحكومة أو بإذن السلطة المختصة.

٤- أن يستأجر أراضٍ أو عقارات قصد استغلالها في الجهات التي تتصل بعمله أو كان لهذا الاستغلال صلة بأعمال وظيفته، وعدم بيعها أو تأجيرها شيئاً من أمواله أو أموال أي من أقاربه- الثابتة أو المنقولة- إذا كان لذلك صلة بالوظيفة التي يشغلها، أو بالمنصب الذي يتولاه.

ج- يحظر التعاقد بالذات أو بالواسطة بين السلطة المحلية في الوحدة الإدارية وأي من أعضاء مجلسها المحلي لتنفيذ أعمال مقاولات أو توريدات، وعلى عضو المجلس المحلي عند عرض أي موضوع تكون له فيه - أو لأي من أقاربه لغاية الدرجة الرابعة في القرابة بالدم (النسب) أو بالمصاهرة- مصلحة ما أن يعلن المجلس بها، وأن لا يشارك في المداولات التي يجريها المجلس بشأنها، ويترتب على مخالفة هذا الحكم سقوط عضويته من المجلس المحلي بقوة القانون.

٢- النصوص والأحكام الواردة في القوانين واللوائح والنظم النافذة وفق تدرجها، وفي هذا الصدد، ينبغي الالتزام الصارم بالمبادئ الآتية قبل الشروع بأي إجراء أو اتخاذ قرار:

١-٢ ١-٢ المشروعية: بأن يكون الإجراء أو القرار مستمداً مشروعاً من أحكام القوانين واللوائح النافذة، وأن تكون السلطة التي أمرت به أو أصدرته مخولة - وفقاً للقانون- باتخاذها، وأن يكون محتوى القرار لا يتعدى حدود اختصاص تلك السلطة من حيث الموضوع والنطاق الجغرافي أو المكان والزمان، ومستوف للنواحي الشكلية والموضوعية التي تؤمن له القبول والنفاد، وتحميه من الطعن بالإلغاء و/أو التعويض.

٢-٢ ٢-٢ المصلحة العامة: بأن يستهدف الإجراء أو القرار تحقيق مصلحة عامة، وذلك بما لا يتعارض مع المبادئ والأسس الواردة في الدستور والقانون، ويعتبر تجنب هدر الموارد والطاقات والحرص على الاستفادة المثلى من الموارد المادية والتقنية ومن الطاقات والكفاءات البشرية المتاحة من أوجب الواجبات التي ينبغي مراعاتها، بغية تقليص التكاليف والنفقات غير الضرورية إلى أدنى الحدود الممكنة دون التضحية بالأهداف، وبما يكفل أعلى مردودية من تلك النفقات أو الاستثمارات وصولاً لتحقيق أفضل العوائد للاقتصاد الوطني.

٣-٢ ٣-٢ الموضوعية: بأن يكون الإجراء أو القرار معللاً (مسبباً) في جميع الأحوال، ومبنياً على أسس ومعايير موضوعية مجردة، بعيدة عن الأهواء الذاتية والنوازع أو الأغراض الشخصية، ومستنداً كذلك على بيانات ومعلومات واضحة وكاملة، دقيقة ومحدثة، ومن مصادر موثوق بها.

٤-٢ ٤-٢ الحياد والتجرد: بأن يكون الإجراء أو القرار متسماً بالحيادة والتجرد من الأهواء الذاتية، ومنزهاً من التحيز- لطرف من الأطراف أو ضده- وأن لا يستهدف تحقيق مصلحة خاصة آنية أو مستقبلية سواء للسلطة المختصة أو للشخص الذي أصدر القرار، أو لأي من أقاربه أو لأصدقائه أو غيرهم من الأشخاص الطبيعية أو المعنوية.

٥-٢ ٥-٢ الشفافية: بأن يتم الإعلان عن الإجراء المتخذ أو نشر القرار وذلك بالوسائل التي يقرها القانون بمجرد صدوره، لضمان علم كافة المعنيين وغيرهم من المهتمين والأشخاص ذوي العلاقة، بمن فيهم الجهات الرقابية المختصة، ولقيام المختصين بتنفيذه، وإتاحة الفرصة أيضاً للمتضرر

من الإجراء أو من القرار - بالتظلم - إلى السلطة المختصة، ولتمكين كل ذي مصلحة بالاعتراض عليه أو الطعن فيه أمام السلطة المختصة أو اللجوء إلى القضاء خلال المهلة القانونية المحددة لذلك- متى رأى أن في ذلك الإجراء أو القرار ما يستوجب الاعتراض أو الطعن.

٣- حيادية الوظيفة العامة، بحيث يطبق القانون على الجميع دون استثناء وبدون انتقائية أو تهاون، واعتبار النزاهة بالإضافة إلى الجدارة والاستحقاق - طبقاً للشروط والإجراءات التي يحددها القانون واللوائح والنظم النافذة- أساس في الترشيح والاختيار لمن يتولون المناصب أو يرشحون لشغل الوظائف العامة، وفي هذا الخصوص ينبغي الالتزام بالآتي:

١-٣ أن يتم الترشيح لشغل الوظائف القيادية والإدارية (الإشرافية) في الخدمة العامة عن طريق الترقيع من بين شاغلي الوظيفة الأدنى مباشرة في نفس وحدة الخدمة العامة أولاً، ولا يجوز التعيين فيها إبتداءً.

٢-٣ أن يخضع أي ترشيح للتعين في (المستوى الأول) بوظائف الإدارة العليا للفحص والمراجعة لدى وزارة الخدمة المدنية والتأمينات للتحقق من سلامته الشكلية والموضوعية، على أن تصدر الوزارة فتوى تتضمن رأيها القانوني، وفي حالة ما إذا كان رأي الوزارة إيجابياً، عليها أن تؤكد فيه بأن المرشح مرسم (مثبت) على وظيفة مصنفة ومعتمدة، وله درجة في الموازنة العامة للدولة، وأنه مستوف لشروط شغل الوظيفة المرشح لشغلها، ومن ضمنها -على الأقل- المدة الزمنية المقررة قانوناً في الخدمة العامة، بما في ذلك شرط الخبرة العملية النوعية اللاحقة للمؤهل، وبالوظيفة و/ أو بالفئة/الدرجة الأدنى منها مباشرة، وأن الوظيفة المرشح لشغلها موجودة أيضاً في الهيكل التنظيمي المعتمد.

٣-٣ لا يعتد بأي تعيين خارج نطاق الهيكل التنظيمي المعتمد حتى وإن كان قرار التعيين صادراً من السلطة المختصة بالتعيين ، كما لا يعتبر التعيين مشروعاً ومُحْدَثاً لآثاره القانونية إذا لم يكن على وظيفة شاغرة مدرجة بالهيكل التنظيمي المعتمد لوحدة الخدمة العامة، ولها اعتماد مالي في الموازنة.

٤-٣ يحظر التعاقد مع أو توظيف أو تعيين أي شخص في أي وحدة من وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية تربطه برئيس الوحدة أو بأي من قياداتها العليا والوسطى والتنفيذية صلة قرابة بالدم

(النسب) أو بالمصاهرة لغاية الدرجة الرابعة، ويسري هذا الحظر على كل من تربطه صلة قرابة بمديري عموم و/ أو بمديري مكاتب تلك القيادات، وبمديري عموم و/ أو بمديري الموارد البشرية، الشئون المالية، الحسابات، المشتريات والمخازن، وأمناء الصناديق وما في حكم هذه الوظائف ونوابهم في مختلف وحدات الخدمة العامة المركزية والمحلية.

٣-٥ استناداً لما استقر عليه فقهاء القانون الإداري يُعتبر مغتصباً للوظيفة كل من يشغل وظيفة عامة أو يمارس مهام واختصاصات أي وظيفة عامة قبل صدور قرار توظيفه أو تعيينه عليها من السلطة المختصة بالتعيين عقب استكمال الإجراءات المقررة لذلك طبقاً للأحكام والقواعد والشروط والإجراءات التي يحددها القانون أو التشريع النافذ.

واتساقاً مع ذلك ينبغي على كافة وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية - خلال ثلاثة أشهر من تاريخه- تكييف أوضاعها بما يتوافق مع أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، لمعالجة الاختلالات القائمة لديها بمراعاة طرق شغل الوظيفة وحالات الموظف كما حددها الباب السادس بكل من القانون واللائحة، والأحكام والشروط الواردة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٤٩) لسنة ٢٠٠٧م بشأن التعيين في الوظيفة العامة.

٣-٦ يتحمل رئيس وحدة الخدمة العامة ومدير الموارد البشرية ومعهما مدير الشئون المالية أو من يقوم مقامه- بالتضامن- كامل المسؤولية القانونية عن كل حالة من الحالات التي يتم فيها شغل وظيفة ما أو ممارسة مهامها بصورة غير قانونية، وتتضاعف هذه المسؤولية إذا كانت المهام المناطة بتلك الوظيفة تُخوّل شاغلها- كلياً أو جزئياً- صلاحيات مالية كتقدير مستحقات الدولة أو الخزينة العامة من الأموال والموارد أو القيام بتحصيلها وتوريدها أو بالإشراف على مثل هذه العمليات.

ولا يحول تحمّلهم لهذه المسؤولية عن حق السلطات المختصة بالدولة في مطالبتهم بالخسائر والتكاليف المنظورة وغير المنظورة التي تكبدتها الحكومة وكل ما ترتب على وحدة الخدمة العامة من أعباء ونفقات أو التزامات للغير بسبب السماح لأي من هذه الحالات أو الأشخاص بممارسة عمل ما أو الاستمرار فيه وأداء مهام واختصاصات أي وظيفة عامة بصورة غير مشروعة.

ثانياً: مبدأ المشاركة:

تأكيداً لمصادقية الحكومة ورغبتها في تحقيق أهداف التغيير نحو الأفضل، وإتاحة الفرصة أمام الجميع للنهوض بأدوارهم وتحمل مسئولياتهم في التصدي للمشكلات القائمة، وتوثيق عرى المحبة وروابط الوحدة والولاء الوطني، وتعزيز الشراكة بين أبناء المجتمع في الإدارة والتنمية على كافة المستويات والصُّعد، يجب على وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية البدء فوراً ودون إبطاء أعمال مبدأ الشراكة بينها وبين كافة الأطراف في البيئتين الداخلية والخارجية، بتشجيع المشاركة في صنع السياسات واتخاذ القرارات، من خلال إرساء وترسيخ قواعد العمل المؤسسي في إطارها الداخلي، والإسهام الفاعل في توسيع مدارك كوادرها القيادية، وصقل وتنمية معارف ومهارات العاملين للرفع من كفاءتهم وتطوير اتجاهاتهم ايجابياً عن طريق تبني ثقافة تنظيمية تعزز فيهم روح العمل الجماعي كفريق واحد وفق رؤية مشتركة بما يوحد جهودهم ويرفع معنوياتهم، إلى جانب تقوية علاقات الإخاء بينهم والشعور بالرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي - للوزارة/للوحدة أو للمؤسسة- ولتحقيق كل ذلك ينبغي إعادة إحياء الآتي:

- ١- كافة المجالس العليا والمجالس التنفيذية والاستشارية المشكلة بمقتضى التشريعات النافذة.
- ٢- كافة اللجان العليا والتنفيذية التي تضم في عضويتها ممثلين من وحدات خدمة عامة ذات اختصاصات متكاملة أو متعامدة، واللجان الحكومية المخولة سلطة معينة بمقتضى نصوص وأحكام القوانين واللوائح والنظم النافذة، بما في ذلك اللجان المختصة بأعمال التنظيم والتنسيق أو التشاور فيما بين الوحدات ذاتها، أو بإبداء الرأي في أي من الموضوعات التي تدخل ضمن اختصاص تلك الوحدات إلى سلطة أعلى.

- ٣- مجالس الوزارات والمصالح، ومجالس إدارة الهيئات والمؤسسات والصناديق وأية مجالس أو لجان أخرى داخل وحدات الخدمة العامة منوط بها أداء أدوار أو تنفيذ مهام واختصاصات معينة بمقتضى القوانين واللوائح والنظم والقرارات النافذة، واتساقاً مع هذا التوجه ينبغي على كافة

الوزراء ورؤساء وحدات الخدمة العامة المعنية - وفي حدود صلاحياتهم- اتخاذ القرارات والإجراءات الضرورية لإعمال ما ورد أعلاه، أو الرفع بمقترحاتهم إلى السلطة المختصة في حالة ما إذا كان الأمر يستوجب إعادة نظر ضرورية في التشكيل أو في المسميات التي تقتضيها الحاجة لاستيعاب ما استجد من تغييرات هيكلية خلال السنوات الأخيرة، وبما لا يتعارض مع نصوص وأحكام القوانين النافذة واللوائح - الجاري بها العمل- الصادرة بقرارات جمهورية، وبهذا الخصوص يجب التسريع بالآتي:

١-٣ تنشيط وتفعيل مجالس الجامعات والكليات والأقسام العلمية، ومجالس أمناء المعاهد ومراكز الأبحاث والدراسات وما في حكمها، والمجالس العلمية والأكاديمية في كافة المؤسسات التعليمية وكليات المجتمع وفي المعاهد العليا وغيرها من معاهد ومراكز التدريب الإداري والمالي والتقني والفني وما شاكلها دون استثناء، وتمكين هذه المجالس من أداء دورها وفق الاختصاصات المخولة لها تحت رعاية وإشراف الوزراء المعنيين بهذه الأنشطة أو بالقطاعات التي تتبعها هذه الوحدات، ومنهم على سبيل المثال وليس الحصر وزراء(التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم الفني والمهني، الصحة العامة والسكان،.....)

٢-٣ تنشيط لجان شئون الموظفين وتفعيل دورها وتمكينها من عقد اجتماعاتها الدورية بصورة منتظمة، لممارسة كافة ما أنيط بها من اختصاصات وفقاً للأحكام الواردة في القوانين واللوائح والنظم النافذة دون أي انتقاص، وموافاة وزارة الخدمة المدنية بصورة معدة - طبق الأصل- من كل محضر اجتماع فور المصادقة عليه من الوزير المختص.

٣-٣ إعادة تشكيل وتنشيط لجان اختيار الموظفين الجدد - ثابتين أو مؤقتين- وإحياء وتفعيل دورها في تنظيم المسابقات بين المتقدمين لشغل الوظائف الجديدة - على أسس تنافسية- بما في ذلك وضع وتنظيم اختبارات تحريرية، وإجراء المقابلات بهدف اكتشاف القدرات والميول والاتجاهات الشخصية للمتقدمين والتحقق من امتلاكهم للصفات والملكات والقيم التي تتوافق مع طبيعة الأنشطة التي تمارسها وحدة الخدمة العامة والاشتراطات المطلوبة للوظائف المعلن عنها، وذلك بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية والتأمينات وبمشاركة من يمثلها في عضوية هذه اللجان.

٤-٣ إعادة تنشيط مجلس التأديب الأعلى، وتفعيل أدوار مجالس التأديب العادية في وحدات

الخدمة العامة المركزية وعلى مستوى وحدات السلطة المحلية - طبقاً لما تنص عليه أحكام القوانين واللوائح والنظم والقرارات النافذة، من أجل إعادة الاعتبار لمبادئ وأهداف الخدمة العامة حيث ليس هناك حقوق إلا وتقابلها واجبات، والتزام بقيم وأخلاقيات الوظيفة العامة، وفي مقدمتها النزاهة والإخلاص والتفاني في أداء الواجب، وتكريس وقت العمل لأداء المهام والواجبات بأمانة وشرف تحقيقاً للمصلحة العامة، خدمة للدولة والمجتمع، وباحترام كامل لحقوق المواطنين وكرامتهم الإنسانية طبقاً للقانون دون محاباة أو تمييز، ودونما تهاون أو تسويق.

٥-٣ إعادة تنشيط لجان التأهيل والإيفاد المنصوص عليها في قانون البعثات والمنح الدراسية واللجان الداخلية المناظرة لها داخل وحدات الخدمة العامة أو في الوحدات التي تنص لوائحها التنظيمية على وجود لجان متخصصة بهذا الشأن، والعمل على تمكينها من عقد اجتماعاتها الدورية بشكل منظم لممارسة مهامها واختصاصاتها طبقاً لأحكام ونصوص القانون واللوائح النافذة.

٦-٣ إعادة إحياء وتنشيط لجان التخطيط والموازنة داخل كافة وحدات الخدمة العامة والأجهزة التنفيذية للسلطة المحلية في الوحدات الإدارية، لجعل عملية الإعداد للخطط والموازنات عملية (تشاركية شفافة) بين كافة القطاعات والدوائر، ولتحقق من خلالها الربط الوثيق والمحكم بين الأنشطة والبرامج التي تتضمنها الخطة والموازنة التقديرية للموارد المطلوبة (مادية وبشرية وغيرها)، مع مراعاة أن يكون التخصيص لتلك الموارد مبنياً على أسس ومعايير موضوعية شفافة ومعلنة مسبقاً، وقابلة للتطبيق على الجميع دون مساومة أو انتقائية، وعدم إخضاعها لأي معايير شخصية.

وعلى وزارات الخدمة المدنية والتأمينات، المالية والتخطيط والتعاون الدولي اتخاذ الخطوات التحضيرية اللازمة لجعل مشروعات الخطة والموازنة السنوية لعام ٢٠١٤ م مبنية على الأسس والمعايير المشار إليها أعلاه، تمهيداً للانتقال إلى موازنة البرامج والأداء.

٧-٣ اعتماد آليات كفوءة لتعزيز الشراكة بين وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية وبين جمهورها الداخلي عن طريق تنظيم عقد اجتماعات دورية سنوية تضم القيادات العليا والإدارية العليا لدواوين الوزارات والمراكز الرئيسية لوحدات الخدمة العامة - كل على حده- مع القيادات التنفيذية المناظرة/التابعة لها في الأمانة وفي مراكز المحافظات، بالإضافة لعقد لقاءات تشاورية وتقييمية نصف

سنوية لقيادات وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية على مستوى الدواوين والمراكز الرئيسية مع الجمهور الخارجي من أصحاب المصلحة كالمستفيدين من خدماتها و ذوي العلاقة أو المهتمين لتدارس القضايا والتنسيق بشأن الموضوعات التي يُتفق عليها مسبقاً للخروج بالحلول والمعالجات المناسبة.

كما تنظم عقد لقاءات دورية تكرر كل منها لمناقشة قضية معينة أو لبحث موضوع ما على مستوى قيادة كل وزارة أو وحدة خدمة عامة (الوزير مع الوكلاء والمستشارين فصلياً، الوكلاء ومساعدتهم ومديري العموم على مستوى القطاع كل شهرين، مديري العموم ومديري الإدارات ومروسيهم في كل إدارة عامة شهرياً).

إلى جانب انفتاح الوحدات على المواطنين وتشجيع الشراكة مع ممثليهم من منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية ومع القطاع الخاص، بغرض الاستماع لأصواتهم والاستفادة من آرائهم وملاحظاتهم ، سواء بإدماج مقترحاتهم أو استيعاب احتياجاتهم وتطلعاتهم عند إعداد الخطط والموازنات، أو عن طريق أخذها بنظر الاعتبار أثناء رسم الاستراتيجيات وتطوير السياسات أو في مراحل وضع البرامج واتخاذ القرارات، بما يعزز من كفاءة وفعالية الخطط والسياسات من جهة ويؤمن إمكانية الاستجابة لتلك الاحتياجات بصورة مرنة ويوفر فرص نجاحها في مرحلة التنفيذ.

٤- تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وإتاحة الفرصة أمام الشابات والشباب للالتحاق بمعاهد وبرامج التدريب والتأهيل لبناء وتنمية قدراتهم، والاستفادة المثلى من طاقاتهم وإبداعاتهم في كافة القطاعات، بما في ذلك تشجيع برامج محو الأمية، وإتاحة فرص التعليم أمام الشابات والشباب لتقليص فجوة النوع الاجتماعي وبالأخص في الريف، وتهيئة السبل أمام المتميزين منهن/منهم لمواصلة التعليم العالي وخلق فرص عمل جديدة لاستيعابهم في القطاعين العام والخاص، وتمكينهن/تمكينهم من بناء خبرات تراكمية تؤمن وصولهم/وصولهن للمراكز المتقدمة ضمن أسلاكهن/أسلاكهم المهنية وفقاً لقدراتهم وملكاتهم وبما يكفل لهم/لهن المشاركة الفاعلة في صنع السياسات والقرارات المتعلقة بحياتهن/بحياتهم وبالمستقبل الذي ينشدونه.

ثالثاً: مبدأي الشفافية والمساءلة:

الالتزام بإعمال مبدأي الشفافية والمساءلة من خلال الآتي:

١- تنشيط الإدارات المختصة بالعلاقات العامة والإعلام والنشر في كافة وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية وتفعيل دورها، لتكون بمثابة قنوات مفتوحة للتواصل بين الوحدات وبين المستفيدين ولإطلاع أصحاب المصلحة من الجمهور الداخلي والخارجي وذوي العلاقة من الباحثين والمهتمين بما يستجد من تغيرات تمس حياة المواطنين وحقوقهم وواجباتهم أو قد تؤثر عليها من قريب أو بعيد إيجاباً أو سلباً.

٢- الانفتاح على وسائل الإعلام وتزويدها بالبيانات والمعلومات التي تهم الجمهور وإحاطتها بما يهم الرأي العام من أخبار وخطط وحدة الخدمة العامة وسياساتها وبرامجها وأنشطتها.

٣- الاهتمام بوظيفة الإحصاء وإجراء المسوحات الميدانية الدورية لجمع البيانات والمعلومات وضمان التدفق السلس والشفاف بغرض تحديث قواعد البيانات والمعلومات بالمتغيرات أولاً بأول وفق آلية منتظمة، والقيام بمعالجتها واستخلاص مؤشراتنا والاستفادة منها لأغراض التخطيط ورسم وتطوير السياسات من جهة، ولتقليل حالة عدم التأكد ودعم اتخاذ القرارات وترشيدها من جهة أخرى.

٤- التوسع في إدخال واستخدام تقنية المعلومات ووسائل الاتصالات الحديثة في أعمال الإدارة العامة للدولة وفي إدارة مؤسساتها ووحداتها الاقتصادية، والاستفادة المثلى منها في تعزيز الشفافية وتبسيط الإجراءات وتحسين الإنتاجية ورفع الكفاءة الفنية والاقتصادية للأداء في مختلف الأنشطة بكافة القطاعات، مع مراعاة الآتي:

١-٤ التنسيق مع اللجنة العليا للمناقصات والمزايدات ومشتريات الدولة لوضع قوائم بالاحتياجات لعموم وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية وإنزالها - كلما أمكن ذلك- في مناقصة عامة واحدة، وبيان موحد للإسهام في تحقيق عدة أهداف من أهمها:

أ- الاستفادة من مزايا الشراء بكميات كبيرة ومن بلد المنشأ.

ب- ضمان الحصول على المواد والتجهيزات المطلوبة من مصادرها الأصلية بأفضل معايير الجودة والنوعية.

ج - ضمان اندماج وتكامل الأنظمة والبرمجيات المستوردة.

د - تقليص نفقات لجان إعداد المواصفات وتحليل العروض، والزمّن المهدر في حالة الشراء

المتعدد بكميات

صغيرة.

هـ - محاصرة فرص التبيد والهدر وأسباب الفساد.

٤-٢ تسريع واستكمال خطوات الربط الشبكي بين مراكز المعلومات وقواعد البيانات المركزية والرئيسية والفرعية من جهة وبين وحدات الخدمة العامة، بدءاً بين الوزارات الرئيسية وبين الوحدات التي تتبعها أو تشرف عليها، ثم بين الوزارات التي تتكامل مع بعضها في الأنشطة والإجراءات كوزارات (الخدمة المدنية والتأمينات والشئون القانونية، والخدمة المدنية والتأمينات والمالية، والخدمة المدنية والتأمينات والتعليم العالي) على سبيل المثال وليس الحصر، بما يكفل التدفق المنتظم والتداول السلس للبيانات والمعلومات والاستفادة منها لتحقيق أفضل النتائج، ولضمان درجة عالية من الأداء الكفاء إدارياً وفنياً ويوفر خفضاً في التكلفة ويقلل الوقت والجهد الذي يبذل ويؤمن أيضاً رقابة فاعلة على سير العمل أثناء تنفيذ الخطط والبرامج وغيرها من المزايا الإدارية والمالية والفنية التي يتيحها تبادل البيانات والمعلومات عبر الربط الشبكي.

٥- إعادة بناء جسور الثقة بين أجهزة الإدارة العامة للدولة وهيئاتها ومؤسساتها - ممثلة بوحدات

الخدمة العامة المركزية والمحلية- وبين الجمهور عن طريق الآتي:

١-٥ إتاحة البيانات والمعلومات الضرورية حول التشريعات والسياسات التي تعمل بموجبها الدولة

والحكومة، مع إعطاء نبذة عن تاريخ إنشاء كل وحدة من وحدات الخدمة العامة ومراحل تطورها،

ورؤيتها ورسالتها وقيمها الجوهرية والأهداف الإستراتيجية التي تسعى لبلوغها، بالإضافة إلى لمحة

مختصرة عن بنائها وهيكلها التنظيمي والأنشطة الرئيسية التي تزاولها وما تنطوي عليه من وظائف تخصصية، وقياداتها الحالية والوظائف التي يتولونها والمهام والاختصاصات والصلاحيات المخولة لمركزها الرئيس ولمكاتبها أو فروعها في وحدات السلطة المحلية، وعناوين مقراتها وأرقام الهواتف والفاكسات وعناوين البريد العادية والالكترونية التي يمكن الاتصال بهم عن طريقها.

٢-٥ التعريف بالخدمات التي تقدمها كل وحدة من وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية ومعايير الجودة النوعية والزمينية المقررة لكل نوع من أنواع الخدمة، وشروط وإجراءات الحصول عليها، والرسوم المستحقة عنها(إن وجدت)، ونشر هذه المعلومات في لوحات ضوئية على بوابات تلك الوحدات وفي منافذ تقديم الخدمات الحكومية، وبطباعة نسخ منها على هيئة كتيبات وبروشورات أو مطويات ورقية، وأدلة بالخدمات يتم بيعها بأسعار رمزية من خلال الأكشاك ومكاتب البريد، بالإضافة إلى النشر الإلكتروني لتلك المعلومات في بوابة الحكومة على الشبكة العنكبوتية وفي المواقع الالكترونية لتلك الوحدات على الانترنت، بما يتيحها للمواطنين والمستثمرين وغيرهم من المستفيدين والمهتمين على أوسع نطاق، ويساهم في نفس الوقت بتقليل فرص الابتزاز والتعسف والحد من الاستغلال والفساد.

٣-٥ تهيئة قنوات مفتوحة في الاتجاهين للاتصال والتشاور بين قيادة وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية وجمهورها الداخلي وبالعكس، وإصدار نشرة دورية شهرية توزع مجاناً تتضمن أهم الأخبار والأنشطة والفعاليات التي تنظمها الوحدة وما قد يطرأ من تعديلات على سياسات العمل والأجور والحوافز، ومواعيد التنقلات الدورية والفرص المتاحة للتدريب والتأهيل أو الإيفاد للدراسات العليا الداخلية والخارجية واشتراطاتها ومواعيد التقدم بطلبات الترشيح لتلك الفرص وأنواع ومستويات البرامج، ومعاييرها التنافسية.

٤-٥ نشر بيانات ومعلومات عن الموازنة السنوية لوحدة الخدمة العامة، وعدد الوظائف الشاغرة الجديدة - الدائمة والمؤقتة أو التعاقدية وغيرها- المعتمدة بالموازنة، والمستويات التعليمية لكل منها وتخصصاتها العلمية والشروط والمواصفات المطلوبة لشغلها، ومواقع العمل المحددة لها، وكيفية تقديم طلبات الراغبين في التنافس عليها، ومعايير الاختيار من بينهم والمواعيد المقررة للتسجيل أو القيد، أو للجلوس لأداء اختبارات القبول والمقابلة الشخصية (إن وجدت) والغرض منها والجهة التي ستتولى

إجراءاتها.

٥-٥ إتاحة بيانات ومعلومات عن المخصصات المدرجة بالموازنة السنوية للوحدة ووضع نظام آلي يسمح لرئاسة وحدة الخدمة العامة ولقياداتها الإدارية العليا وللدوائر المختصة وذات العلاقة بمتابعة ومراقبة سلامة التصرف بالمخصصات المعتمدة (المرصودة)، وبما يكفل الاستفادة منها وفق أولوياتها المرسومة، ولضمان عدم إهدارها أو إساءة استغلالها أو الانحراف بها عن الغايات المرجوة أو الأهداف التي حُصصت لأجلها.

٦-٥ تعزيز قيم النزاهة والاستقامة في ممارسة الوظيفة العامة، وتأمين الوضوح والعلانية في تسيير الأنشطة والمعاملات الاقتصادية والمالية والإدارية بما يكفل إدارة رشيدة للموارد والممتلكات العامة واستخدامها على النحو الأمثل، وضمان معرفة المواطن بالمعطيات والنتائج دون حجب ما يهمله منها، بغية تقليص فرص التعسف والابتزاز، وغيرها من الممارسات الفاسدة والحيلولة دون إساءة استغلال ضعاف النفوس لوظائفهم ومراكزهم الوظيفية لمصالح خاصة، وتجفيف منابع الفساد عن طريق:

أ. إعداد مدونة بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة تتولى وضعها وزارة الخدمة المدنية، تمثل الحد الأدنى والأساس المعياري لما ينبغي أن تتضمنه المدونات الخاصة بالقواعد السلوكية الخاصة بالوحدات أو القطاعات والأسلاك المهنية التي تقتضي طبيعة عملها وخصوصية نشاطها ذلك.

ب. إعداد موثيق شرف مهنية تتبنى وضعها الاتحادات والنقابات المهنية ذات العلاقة ويتم مناقشتها وإقرارها من قبل أعضائها، وذلك بالتشاور والتنسيق مع الجهات المختصة.

ج. إدخال مادة الأخلاق ضمن المقررات الدراسية في كافة مراحل التعليم.

د. إدماج محتويات المدونات وموثير الشرف المهنية المشار إليها في (أ،ب) من الفقرة (٥-٦) بهذا البند كمادة مستقلة أو ضمن المقررات الدراسية في الكليات الجامعية والمعاهد العليا وفي كليات المجتمع ومعاهد التدريب الإداري والتخصصي والتقني ومراكز التدريب الفني والمهني المختلفة ذات العلاقة، وذلك بالتنسيق والتشاور مع الجهات المختصة.

هـ. تشجيع البحوث العلمية والدراسات التطبيقية في الحقول والميادين المذكورة أعلاه لتعزيز

الإدراك بمخاطر التخلي عن المبادئ والقيم الإيجابية للعمل وأخلاقيات الوظيفة العامة وتأثيراته المدمرة على المجتمع والدولة حاضراً ومستقبلاً.

و. تصميم أوسمة وأنواط وشهادات تقدير يتم منحها كجوائز تشجيعية في احتفال ينظم سنوياً لتكريم وإشهار القيادات الإدارية والكوادر الإشرافية والتخصصية والمهنية وغيرهم من الموظفين ذوي الأداء النزيه والانضباط العالي الملتزم بقيم وأخلاقيات الخدمة العامة والقواعد والمعايير السلوكية الرفيعة، تشجيعاً لهم ولتحفيز الموظفين الآخرين كي يحذو حذوهم من جهة، ولأجل الترويج لقيم وأخلاقيات الوظيفة العامة وللمبادئ والآداب المهنية وتعزيز الثقة بعدالة الإدارة في أوساط العاملين بوحدات الخدمة العامة - مركزياً ومحلياً- ودفعهم لمزيد من الانضباط والالتزام بالقانون والتخلي بأعلى درجات الاستقامة والنزاهة من جهة ثانية.

٥-٧ تشجيع المواطنين على التقدم بالشكاوى والبلاغات عن أي انحرافات أو مظاهر سلبية وأية اختلالات أو تجاوزات قد يلاحظونها في أداء وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية أو بعض الموظفين العموميين، بما في ذلك إتاحة الفرصة أمام المواطنين وكل ذي مصلحة لتقديم المقترحات والملاحظات لتحسين مستوى أداء أولئك الموظفين ومساءلتهم عند الاقتضاء عن ما يقتربون من تقصير أو إهمال وما قد يرتكبون من أخطاء ومخالفات، من أجل تجنب تكرارها والرفع من سوية الأداء والسلوك الوظيفي، عن طريق إنشاء صناديق لتلقي الشكاوى والاقتراحات، وتنشيط لجان التظلمات داخل وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية للتصدي للمشكلات ووضع الحلول والمعالجات المناسبة لها أولاً بأول، وعدم تركها كي تتفاقم وتتسع دائرتها إلى الحد الذي يُصعب من إمكانية حلها فيما بعد.

٥-٨ إتاحة أرقام هاتفية/أرقام فاكس لتلقي استفسارات ومقترحات وملاحظات المواطنين والرد عليهم من خلالها، أو إنشاء عناوين بريد إلكتروني خاصة بذلك أو بالاتصال التفاعلي عبر المواقع الإلكترونية.

٦- تعزيز النهج الديمقراطي في الإدارة على المستويين المركزي والمحلي، والارتقاء بمهنية الأجهزة الرقابية والقضائية ودعم استقلاليتها وحيادية منتسبيها، بما يعزز دورها ويمكنها من القيام

بمهامها وواجباتها على نحو فاعل من أجل الحفاظ على أموال وممتلكات الدولة والمجتمع وحماية الحقوق والحريات العامة والخاصة وصونها من أي انتهاك، والمساهمة في ترسيخ مقومات بناء سلطة الدولة المدنية الحديثة بعيداً عن الضغوط الاجتماعية ودون الرضوخ للاعتبارات الحزبية والسياسية، وتعميق الالتزام بحقوق الإنسان.

٧- تفعيل الإدارات المختصة بالموارد البشرية وبالشئون القانونية والمراجعة الداخلية لتمكين هذه الإدارات من أداء أدوارها وتنفيذ مهامها واختصاصاتها القانونية للحد من أي اختلالات أو مخالفات أو تجاوزات، ومساءلة مرتكبيها في حالة حدوثها.

٨- الالتزام بموافاة وزارة الخدمة المدنية والتأمينات وكلاً من وزارة المالية والجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة شهرياً (في موعد لا يتعدى تاريخ العاشر من الشهر التالي عن الشهر الذي سبقه) بنسخة من كافة القرارات والأوامر الإدارية التي تصدرها السلطة المختصة في وحدة الخدمة العامة في كل ما يتعلق بالتوظيف أو التعاقد والتعيين والندب والإعارة أو الإيفاد للتدريب والتأهيل والتفرغ والإجازات (بأنواعها) والإنابة والعلاوات والترقيات والترفيح والتحقيق والتأديب وإنهاء الخدمة لأي سبب كان، وأية قرارات أخرى تتعلق بالموظف وبشئون الوظيفة العامة لأغراض الفحص، والتدقيق والمراجعة، والتوثيق أو إبداء الرأي بشأنها عند الاقتضاء.

٩- على رؤساء وحدات الخدمة العامة والوحدات الإدارية ومديري الموارد البشرية تحمل مسئولياتهم بتطبيق القانون بكل حياد وموضوعية على الجميع دون تهاون، والالتزام بعدم رفع أي مذكرات فردية تطالب بأي استحقاق لأي موظف ما لم يكن الطلب مشروعاً ومستوف للمسوغات والوثائق المؤيدة للاستحقاق طبقاً للقواعد والاشتراطات القانونية، وجماعياً وفقاً للتعليمات الصادرة عن وزارة الخدمة المدنية والتأمينات وفي المواعيد وبالطريقة التي تحددها الوزارة، وكل مخالفة أو تجاوز في هذا الشأن ستجعل مرتكبها تحت طائلة الإحالة للتحقيق والمساءلة.

١٠- على وزير العدل - بالتشاور والتنسيق مع المجلس الأعلى للقضاء - إتخاذ الخطوات

الضرورية للتسريع بإنشاء نيابات إدارية في كل من أمانة العاصمة والمحافظات التي أنشئت بها محاكم إدارية تلبية لمقتضيات الحاجة ولضرورة تكامل أدوار النيابة والمحاكم الإدارية المتخصصة.

١١ - على كافة الوزراء المختصين ورؤساء وحدات الخدمة العامة إجراء مراجعة شاملة للقوانين والتشريعات السارية كل فيما يخصه باتجاه تطويرها بما يتوافق مع ما ورد بهذه المدونة وبما ينسجم مع مبادئ وقواعد الحكم الرشيد بصفة عامة، وإدماج ما تضمنته الاتفاقيات والمواثيق الدولية المتعلقة بمكافحة كافة أشكال التمييز ضد المرأة واحترام حقوق الإنسان، ومكافحة الفساد والجريمة المنظمة التي صادقت عليها الجمهورية اليمنية أو انضمت إليها.

*سبأ

تمت طباعة الخبر في ٠٦-١٢-٢٠١٢ ٤٧:٣٦:٠٨
www.almotamar.net/news/103677.htm

Developed by The Design Group – www.dgyemen.com