



No.,
Date.

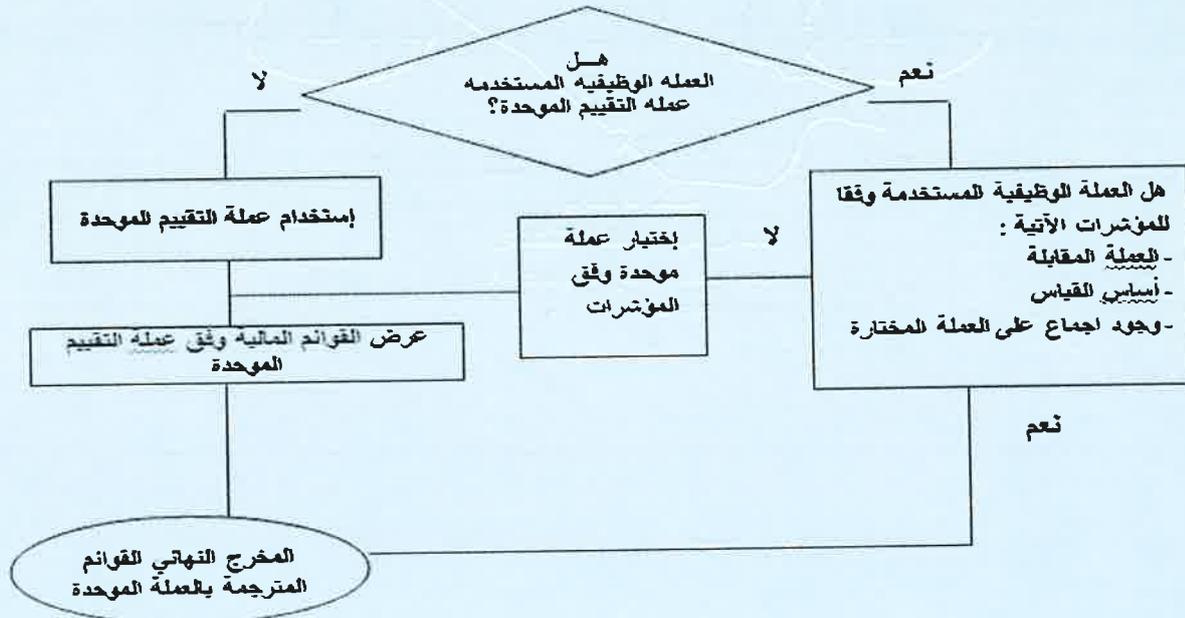
إلى / الأمانة العامة للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة
م / عملة التقييم الموحدة

بعد التحية :

إستناداً لقرار المجلس التنفيذي المرقم (٢٠٢٣/٤٠٢) بخصوص إعداد دراسة حول إستعمال المنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (الأربوساي) لعملة تقييم موحدة بدلا عن الدولار الأمريكي، وأدناه نموذج الدراسة المقترحة بهذا الخصوص.

١. تعتبر جميع الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة في الدول العربية الأعضاء في جامعة الدول العربية أعضاء في المجموعة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والتي تتألف من الدول الآتية: (العراق، الإمارات، الأردن، البحرين، الجزائر، السعودية، السودان، الصومال، الكويت، المغرب، اليمن، تونس، جزر القمر جيبوتي، سوريا، عمان، فلسطين، قطر، لبنان، ليبيا، مصر، موريتانيا) إذ يمكن إعتماد عملاتها كمقياس لإستخراج سعر تحويل موحد لعملة التقييم الموحدة.

٢. إن الشكل أدناه يمثل مراحل ومتطلبات عرض القوائم المالية بإستخدام عملة التقييم الموحدة المختارة :



٣. أدناه سيتم إستخراج سعر تحويل موحد لعملة التقييم الموحدة وفق أسلوب المعدل المتوسط على أساس أسعار عملات الدول الأعضاء التي لا يتجاوز سعر صرفها العالمي بما يقابلها بالدولار الأمريكي مبلغ (5000) بحسب نوع العملة لتجنب التضخم في القياس وإختلاف أسعار الصرف نتيجة للظروف الإقتصادية لبعض الدول الأعضاء:

التسلسل	أسم الدولة	عملة الدولة	سعر التحويل مقابل الدولار
١	العراق	دينار	1310
٢	الإمارات	درهم	3.6728
٣	الأردن	دينار	0.709
٤	البحرين	دينار	0.3770
٥	الجزائر	دينار	133.994
٦	السعودية	ريال	3.750
٧	السودان	جنيه	598.8
٨	الصومال	شلن	571
٩	الكويت	دينار	0.3074
١٠	المغرب	درهم	9.965
١١	اليمن	ريال	249.95
١٢	تونس	دينار	3.085
١٣	جزر القمر	فرنك	449.59
١٤	جيبوتي	فرنك	178.048
١٥	سوريا	ليرة	13000
١٦	عمان	ريال	0.385
١٧	فلسطين	شيكل	3.7595
١٨	قطر	ريال	3.645
١٩	لبنان	ليرة	15028.13
٢٠	ليبيا	دينار	4.799
٢١	مصر	جنيه	30.89
٢٢	موريتانيا	أوقية	357.5
			31942.36
			3914.227
			المجموع الكلي
			المجموع لأسعار الصرف بما لا يتجاوز (5000) مقابل الدولار

العنوان / بغداد - العلاوي - مجاور وزارة الأعمار و الإسكان والبلديات والأشغال العامة
مكتب بريد حيفا (ص.ب/٧٠٣٨)

البريد الإلكتروني:

info@fbsa.gov.iq
www.fbsa.gov.iq
Haifa st. p. o. box7038

وأدناه المعادلة التي سيتم إعتماؤها في إستخراج معدل التحويل لعملة التقييم الموحدة المقترحة:

$$\frac{\text{المعدل المتوسط لعملة التقييم الموحدة}}{\text{مجموع أسعار تحويل عملات الدول الأعضاء مقابل الدولار الأمريكي}} = \frac{\text{عدد العملات للدول التي لا يتجاوز سعر صرفها العالمي بما يقابلها بالدولار الأمريكي مبلغ (5000)}}{\text{المعدل المتوسط لعملة التقييم الموحدة}}$$

$$\frac{3914.227}{20} = \text{المعدل المتوسط لعملة التقييم الموحدة}$$

$$195.71 = \text{المعدل المتوسط لعملة التقييم الموحدة}$$

$$\frac{195.71}{* 100} = \text{عملة العرض الموحدة}$$

$$1.95 =$$

* ملاحظة: تم تقسيم عملة العرض على الرقم (١٠٠) لغرض تخفيض قيمة معدل التحويل إلى أصغر قيمة عرض ممكنة.

وبما إننا قمنا بإعتماء الدولار كأساس للقياس في تحديد قيمة عملة العرض في القوائم المالية فسيتم إعتماء المعادلة الآتية في تحديد معدل التحويل من عملة العرض إلى عملة البلد العضو في المنظمة وعلى سبيل المثال:

$$\text{معدل التحويل من عملة الدولار إلى عملة العرض الموحدة} = \text{الرصيد بالدولار} \times 1.95$$

$$\text{معدل التحويل من عملة العرض إلى عملة البلد العضو} = \frac{\text{سعر تحويل عملة البلد مقابل الدولار}}{1.95}$$

$$\frac{1320}{1.95} = \text{معدل التحويل من عملة العرض إلى عملة البلد العضو}$$

$$677 = \text{معدل التحويل من عملة العرض إلى عملة العراق / دينار}$$

٤٤ تقدم أعلاه فإننا نقترح الآتي:

١. أن يتم إطلاق تسمية (Arabscoin) على عملة التقييم الموحدة لعرض القوائم المالية للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة ويكون الرمز المختصر لها (ARSC).
٢. عرض الدراسة على رئاسة المنظمة العربية أعلاه وأعضائها الموقرين للتصويت على المقترح الوارد فيها وإعتماد عملة التقييم الموحدة المقترحة في عرض القوائم المالية عند التصويت عليها بالقبول أو إجراء التعديلات التي يراها المجلس مناسبة للدراسة.

.... مع التقدير.

المحاسب القانوني

د. عمار صبحي خلف

رئيس ديوان الرقابة المالية الاتحادي وكالة

٢٠٢٤ / ٥ / ٧

البريد الإلكتروني:

info@fbsa.gov.iq

www.fbsa.gov.iq

[Haifa st. p. o. box7038](mailto:Haifa.st.p.o.box7038)

العنوان / بغداد - العلوي - مجاور وزارة الأعمار و الإسكان والبلديات والأشغال العامة
مكتب بريد حيفا (ص.ب/٧٠٣٨)



دراسة تفصيلية حول هيكله وعدد ومهام اللجان بالمنظمة

الرياض - سبتمبر 2024

مقدمة

قرّر المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة خلال اجتماعه الرابع والستين المنعقد بجدة - المملكة العربية السعودية - يومي 27 و28 ربيع الأول 1444 هـ الموافق 23 و24/10/2022 م "تشكيل فريق عمل برئاسة الديوان العام للمحاسبة بالمملكة العربية السعودية وعضوية الأجهزة الأعضاء بكل من المغرب والكويت والعراق وليبيا والأمانة العامة لتقديم تصوّر حول هيكلية اللجان وعددها بالمنظمة ومهامها بما يضمن تحقيق الأهداف الإستراتيجية. على أن يتم تناول آليات إحداثها والمشاركة فيها وعدد أعضائها بما يستجيب لأحكام البند 3 من المادة 26 التي تنصّ على أن "يراعى في تسمية رؤساء اللجان الرئيسية والفرعية وأعضائها العدالة في تمثيل الأجهزة الأعضاء" (القرار رقم 2022/359 م.ت 64 حول "إعادة تشكيل اللجان الرئيسية والفرعية للمنظمة").

أ. الهدف من الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تقديم تصور دقيق وواضح حول احتياجات المنظمة من اللجان من حيث العدد والهيكلية والمهام أو الصلاحيات بما يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية وتغطية جميع المحاور الفنية الرئيسية.
- ضبط عدد اللجان وتركيبها بالمنظمة وفق مقارنة علمية دقيقة تراعي متطلبات الحوكمة وتضمن تغطية أولويات المخطط الاستراتيجي ومواكبة المستجدات الفنية على الصعيد الدولي.
- تقديم مقترحات لتكريس وتحقيق مبدأ العدالة بين الأجهزة الأعضاء فيما يتعلق برئاسة اللجان أو العضوية فيها.

ب. نطاق الدراسة

يشمل نطاق الدراسة القيام بمسح للجان ومجموعات أو فرق العمل المحدثة والقائمة بالمنظمة العربية في الوقت الراهن وتحديد صلاحياتها من خلال لوائحها التنظيمية والبحث في مدى الحاجة إلى الزيادة أو التقليل في عددها، والنظر في هيكلتها وتركيبتها (آليات الإحداث، المشاركة، عدد الأعضاء).

ج. الجهات المكلفة بإعداد الدراسة

يتكون فريق العمل من كل من:

- الديوان العام للمحاسبة بالمملكة العربية السعودية (رئيس فريق العمل)
- ديوان المحاسبة بدولة الكويت.
- ديوان الرقابة المالية الاتحادي بجمهورية العراق.

- ديوان المحاسبة الليبي.
- المجلس الأعلى للحسابات بالمملكة المغربية.
- الأمانة العامة للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة.

IV. منهجية إعداد الدراسة

من أجل إعداد هذه الدراسة تولى فريق العمل المكلف اتباع المنهجية التالية:

- تحديد نطاق الدراسة ومجالاتها والمشكلات المتعلقة بها.
- توفير وجمع المعلومات والبيانات (تمّ تعميم استبيان للغرض على رؤساء ومقرري اللجان)، فضلا عن المستندات اللازمة لإعداد الدراسة (تقرير تقييم مهنية المنظمة، اللوائح التنظيمية للجان، النظام الأساسي للمنظمة...).
- توثيق مراجع ومصادر ومستندات المعلومات والبيانات.
- صياغة الأسئلة أو الاستفسارات البحثية ووضع التصورات والفرضيات.
- تبويب المعلومات والبيانات وتنظيمها.
- تعريف المصطلحات وشرح العبارات التي تحتاج إلى إيضاح أو تفسير.
- دراسة وتحليل البيانات والمعلومات المتحصل عليها وإجراء التقييمات والاستدلالات والمقارنات الضرورية.
- إجراء قياس مقارنة (Benchmarking) مع المنظمات الإقليمية الأخرى والانتوساي. (مرفق رقم 1)
- تدوين النتائج وتوثيق المعلومات.
- وضع التوصيات والمقترحات والتصورات.

وإضافة إلى ما سبق عقد أعضاء الفريق 5 اجتماعات عن بعد للنقاش والتداول حول ما تمّ تقاسمه من وثائق ومقترحات وآراء، واجتماعا نهائيا حضوريا باستضافة كريمة من الديوان العام للمحاسبة بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة من 8 إلى 10 سبتمبر 2024 خصّص لضبط الصيغة النهائية للدراسة.

V. المراجع النظامية: (تذكير بأحكام النظام الأساسي ذات العلاقة باللجان وفرق ومجموعات العمل)

المادة 8: اختصاصات الجمعية العامة ومسئولياتها:

10- يحق للجمعية العامة تشكيل اللجان الرئيسية وأي لجان أخرى ترى تشكيلها لبحث موضوعات متخصصة من بين أعضائها.

المادة 17: اختصاصات المجلس التنفيذي:

13- تشكيل فرق ومجموعات العمل، واعتماد رؤسائها وأعضائها بناء على توصية من الأمانة العامة.

14- إقرار برامج عمل اللجان الرئيسية والفرعية والقواعد المنظمة لعملها.

15- إقرار برامج وخطط عمل فرق ومجموعات العمل.

17- تسمية ممثل المنظمة في المجلس التنفيذي لمنظمة الإنتوساي واللجان والهيكل وفرق العمل التابعة لها بالانتخاب من خلال الاقتراع السري.

18- على رئيس المجلس التنفيذي تأجيل اجتماعات اللجان الرئيسية والفرعية وفرق ومجموعات العمل أو تعديل مواعيد ومكان انعقادها، إذا تعذر عقدها حسب المقرر لها، مع تقديم المبررات الموضوعية، وذلك بعد التشاور مع نائبيه والأمين العام.

الفصل الثامن: لجان المنظمة:

المادة 26: اللجان الرئيسية والفرعية ومهامها:

1. يتم إحداث وتسمية رؤساء اللجان الرئيسية من قبل الجمعية العامة، بناءً على توصية من المجلس التنفيذي، على ألا يكون الجهاز العضو رئيساً لأكثر من لجنة رئيسية.
2. يتم تشكيل اللجان الفرعية وتسمية رؤسائها من قبل المجلس التنفيذي بناءً على توصية من الأمانة العامة أو رئيس اللجنة الرئيسية.
3. يعتمد المجلس التنفيذي في تعيين أعضاء اللجان الرئيسية والفرعية على الانتخاب من خلال الاقتراع السري، ويراعي في تسمية رؤساء اللجان الرئيسية والفرعية وأعضائها العدالة في تمثيل الأجهزة الأعضاء.
4. بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام، ترفع اللجان الرئيسية والفرعية القواعد المنظمة لعملها للمجلس التنفيذي لاعتمادها.
5. على كل لجنة اعتماد برامجها الزمنية من المجلس التنفيذي.
6. تقوم كل لجنة برفع تقرير دوري عن نتائج أعمالها لكل من الأمانة العامة والمجلس التنفيذي، وفقاً لما هو محدد في البرنامج الزمني المعتمد.

المادة 27: فرق ومجموعات العمل ومهامها:

1. يتم تشكيل فرق ومجموعات العمل التي تنضوي تحت مهام اللجان الرئيسية وتسمية رئيسها وأعضائها من قبل المجلس التنفيذي بناءً على مقترح من الأمانة العامة أو رئيس اللجنة الرئيسية وفقاً لاختصاص كل منهم وبما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام.
2. يتم تشكيل فرق ومجموعات العمل التي لا يندرج نشاطها ضمن مهام اللجان الرئيسية وفروعها من قبل الجمعية العامة أو المجلس التنفيذي. كما تضطلع هذه الهيكل بتسمية رؤسائها وأعضائها.
3. يتم تحديد الغرض من تشكيل فرق ومجموعات العمل بدقة ويراعي في ذلك تحقيق أهداف المنظمة.

4. على رئيس كل فريق أو مجموعة عمل رفع تقرير بنتائج أعمال الفريق للأمانة العامة وفق البرنامج الزمني المعتمد من قبل الجمعية العامة أو المجلس التنفيذي، أو الأمانة العامة، أو رئيس اللجنة الرئيسية.

ويمكن للمجلس التنفيذي الاستعانة بخبراء من بين المنتسبين إلى الأجهزة الأعضاء أو من خارج المنظمة لدراسة موضوعات معينة، وعليهم رفع تقارير إلى المجلس التنفيذي متضمنة الرأي في الموضوعات الموكلة إليهم دراستها وفحصها.

VI. الوضع الراهن للجان بالمنظمة وأهدافها ومهامها حسب لوائحها التنظيمية

العدد	اسم اللجنة	تصنيفها (رئيسية/فرعية)	الأهداف والمهام حسب اللائحة التنظيمية
1	لجنة تنمية القدرات المؤسسية	لجنة رئيسية	<p>الأهداف:</p> <p>1- دعم الأجهزة الأعضاء لتنمية قدراتها في المجالات المؤسسية والتنظيمية والمهنية والمساعدة في تلبية احتياجاتها.</p> <p>2- تعزيز وتشجيع تبادل ونقل وتطبيق المعارف والمهارات المتصلة بهياكل وعمل الأجهزة بما يمكنها من النهوض بمهامها على أكمل وجه.</p> <p>3- تحديد الأساليب والآليات والوسائل التي من شأنها تحقيق تنمية القدرات المنشودة.</p> <p>4- تشجيع البحث العلمي الهادف إلى تنمية القدرات المؤسسية للأجهزة الأعضاء.</p> <p>المهام والاختصاصات:</p> <p>1- إعداد الخطط والبرامج التدريبية ومتابعتها.</p> <p>2- العمل على تنمية كفاءة الموارد البشرية للأجهزة الأعضاء.</p> <p>3- إعداد قاعدة معلومات خاصة بمجالات تهم تنمية القدرات المؤسسية في المنظمة والعمل على تطويرها بالتنسيق مع الأمانة العامة.</p> <p>4- السعي للاستفادة من أفضل الممارسات المهنية، العربية والدولية.</p> <p>5- العمل على تركيز منهج التعلم الإلكتروني بالمنظمة.</p> <p>6- تقديم الرأي والمشورة للمنظمة والأجهزة الأعضاء في مجال تنمية القدرات.</p> <p>7- دراسة الموضوعات التي يحيلها إليها المجلس التنفيذي وتقديم مقترحات بشأنها للمجلس.</p> <p>8- اقتراح الندوات واللقاءات العلمية التي من شأنها الإسهام في تنمية القدرات المؤسسية للأجهزة الأعضاء.</p> <p>9- تقديم مقترحات، بتنسيق مع الأمانة العامة والأجهزة الأعضاء، لأجل تعزيز التعاون مع المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية في مجال تنمية القدرات المؤسسية.</p> <p>10- تقديم مقترحات إلى المجلس التنفيذي لتشكيل فرق عمل لدراسة موضوعات معينة في مدة زمنية محددة. غير أنه لا يسوغ لفريق عمل أن يزاول أي اختصاص من الاختصاصات العامة المخولة للجنة.</p> <p>ولهذه الغاية تقوم اللجنة ب:</p> <p>- إعداد خطة عمل متكاملة في مجال تنمية القدرات المؤسسية لفترة ثلاث سنوات.</p>

<p>- إعداد برنامج عمل سنوي تفصيلي في الإطار المرسوم له في خطة العمل المشار إليها في الفقرة السابقة.</p> <p>- إعداد تقرير يتضمن تقييماً لنتائج تنفيذ برنامج العمل السنوي.</p> <p>- يوافي رئيس اللجنة الأمانة العامة بهذه الوثائق قصد عرضها على المجلس التنفيذي.</p>			
<p>الأهداف:</p> <p>1- الاهتمام بأهداف التنمية المستدامة ومساندة الأجهزة على إنجاز مهامها الرقابية في مجال أهداف التنمية المستدامة وتقديم الدعم لها لمواكبة آخر المستجدات والاتجاهات العلمية الحديثة في هذا المجال.</p> <p>2- التعاون والتنسيق مع مجموعة عمل الإنتوساي في مجال الرقابة على أهداف التنمية المستدامة، والمجموعات الإقليمية الأخرى المختصة بهذا المجال.</p> <p>المهام والاختصاصات:</p> <p>1- المساهمة في تعزيز قدرات الأجهزة الأعضاء في مجال الرقابة على أهداف التنمية المستدامة.</p> <p>2- إعداد خطة تتضمن برنامج العمل بما يتلاءم مع أهداف اللجنة.</p> <p>3- تجميع مؤشرات الأداء التفصيلية والأدلة الخاصة بالرقابة على أهداف التنمية المستدامة من كافة المصادر المعنية بهذا المجال والعمل على نشرها على الأجهزة الأعضاء.</p> <p>4- تقديم مقترحات إلى المجلس التنفيذي بشأن إعداد دورات تدريبية لأعضاء المنظمة بشكل دوري ومستمر في مختلف المواضيع ذات الصلة بالرقابة على أهداف التنمية المستدامة، وذلك من أجل تطوير الموارد البشرية بالأجهزة الأعضاء بالمنظمة.</p> <p>العمل على إمكانية تبادل التجارب في مجال الرقابة على أهداف التنمية المستدامة من قبل الأجهزة الأعضاء بالمنظمة من أجل توفير قاعدة بيانات ومعلومات على الموقع الإلكتروني للمنظمة، تساعد على تسهيل عملية تبادل ونقل الخبرات فيما بينهم.</p> <p>5- عقد اجتماعات دورية خاصة باللجنة لمناقشة قضايا التنمية المستدامة والدراسات التي أعدها الأجهزة عن هذه المشاكل والإجراءات التي اتخذت لمواجهتها.</p> <p>6- دراسة الموضوعات التي يحيلها إليها المجلس التنفيذي لتقديم المقترحات العملية بشأن هذه الموضوعات.</p>	<p>لجنة رئيسية</p>	<p>لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة</p>	<p>2</p>

	<p>الأهداف:</p> <p>1- تبني المعايير المتعارف عليها دوليا والعمل على ملاءمتها لمتطلبات الأجهزة العربية.</p> <p>2- المساهمة في وضع وتطوير معايير مهنية ورقابية ملائمة وفعالة.</p> <p>3- إعداد أدلة في مجال المعايير المهنية والرقابية والعمل على تحديثها في ضوء التطورات العالمية.</p> <p>4- دعم عملية تطبيق المعايير المهنية والرقابية بهدف تحسين أدائها.</p> <p>المهام والاختصاصات:</p> <p>1- رصد وتجميع وترتيب وتصنيف المعايير المهنية والرقابية.</p> <p>2- العمل تدريجيا على إنشاء قاعدة بيانات تحتوي على المعايير المهنية.</p> <p>3- العمل بتنسيق مع الأمانة العامة على تعميم تجارب الأجهزة الأعضاء في مجال استخدام وتطبيق المعايير المهنية والرقابية.</p> <p>4- اقتراح والمساهمة في تصميم برامج تدريبية وتنظيم لقاءات علمية في مجال المعايير المهنية والرقابية.</p> <p>5- مساندة الأجهزة الأعضاء في توثيق العمل الرقابي وفق متطلبات المعايير.</p> <p>6- مساندة الأجهزة الأعضاء في إرساء آليات ضمان الجودة.</p> <p>7- تقديم الرأي والمشورة للمنظمة والأجهزة الأعضاء في مجال المعايير المهنية والرقابية.</p> <p>8- دراسة الموضوعات التي يحيلها إليها المجلس التنفيذي وتقديم مقترحات بشأنها للمجلس.</p> <p>9- تقديم مقترحات، بتنسيق مع الأمانة العامة والأجهزة الأعضاء، لأجل تعزيز التعاون مع المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية المهتمة بإعداد وتطوير المعايير المهنية والرقابية.</p> <p>10- تقديم اقتراحات إلى المجلس التنفيذي لتشكيل فرق عمل لدراسة موضوعات معينة في مدة زمنية محددة. غير أنه لا يسوغ لفريق عمل أن يزاول أي اختصاص من الاختصاصات العامة المخولة للجنة.</p> <p>11- المساهمة في وضع المعايير المهنية والرقابية بالتعاون مع الهيئات المختصة في منظمة الإنتوساي وفي المنظمات الإقليمية التابعة لها والمنظمات المهنية المختصة.</p> <p>12- الاطلاع على التجارب النموذجية وأفضل الممارسات للأجهزة الأعضاء وصياغة مبادرات بشأن ذلك لعرضها أمام الهيئات ذات الاختصاص والعمل على تطويرها بما يتناسب.</p> <p>ولهذه الغاية تقوم اللجنة ب:</p>	لجنة رئيسية	لجنة المعايير المهنية والرقابية	3
--	---	-------------	---------------------------------	---

<p>- وضع خطة عمل متكاملة عن فترة ثلاث سنوات.</p> <p>- إعداد برنامج عمل سنوي تفصيلي في الإطار المرسوم له في خطة العمل المشار إليها في الفقرة السابقة.</p> <p>- إعداد تقرير يتضمن تقييما لنتائج تنفيذ برنامج العمل السنوي.</p>			
<p>الأهداف:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. الاهتمام بمجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات والاحاطة بالأمر المستجدة في تدقيق تكنولوجيا المعلومات. 2. الدعم والتطوير ونقل المعرفة لفائدة الأجهزة في مجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات. 3. التعاون والتنسيق مع فرق العمل بمجتمع الإنتوساي ومع المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية المتخصصة في مجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات. 4. تعزيز قدرات الأجهزة في مجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات <p>المهام والاختصاصات:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ضبط احتياجات وتطلعات الأجهزة في مجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات. 2. العمل على إنشاء قواعد بيانات حول المعايير والمستجدات المهنية في مجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات. 3. إعداد واعتماد الأدلة المهنية الخاصة بالرقابة على تكنولوجيا المعلومات. 4. العمل على تعميم التجارب في مجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات واستخدام وتطبيق المعايير المهنية. 5. التنسيق مع الأمانة العامة من أجل تسهيل التعاون بين الأجهزة لإجراء عمليات تدقيق تكنولوجيا المعلومات سواء بصفة متزامنة أو مشتركة ومساعدتها على تبادل الخبرات فيما بينها. 6. تنظيم البرامج والأنشطة التدريبية واللقاءات العلمية ضمن المجالات ذات الصلة بالرقابة على تكنولوجيا المعلومات. 7. إعداد خطة عمل متكاملة في مجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات وفقا للضوابط الآتي ذكرها: <ul style="list-style-type: none"> • أن تشمل الخطة فترة ثلاثة أعوام. • إعداد برنامج عمل تفصيلي سنوي في الإطار المرسوم له في خطة العمل الثلاثية. <p>إعداد تقرير يتضمن تقييما لنتائج تنفيذ برنامج العمل السنوي.</p>	<p>لجنة رئيسية</p>	<p>لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات</p>	<p>4</p>

<p>الأهداف:</p> <p>1- وضع مشاريع الخطط الإستراتيجية للمنظمة وفقا لأفضل الممارسات الدولية في مجال التخطيط الإستراتيجي بما من شأنه أن يساعد على الارتقاء بمستوى أداء المنظمة والأجهزة الأعضاء.</p> <p>2- تشجيع الأجهزة الأعضاء على تبني التخطيط الإستراتيجي وتبادل المعارف والمهارات المتصلة بالإدارة الإستراتيجية.</p> <p>3- إرساء التعاون مع منظمة الإنتوساي والمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى في مجال التخطيط الإستراتيجي.</p> <p>4- متابعة تنفيذ الخطط الإستراتيجية المعتمدة وفقا للخطط التشغيلية السنوية.</p> <p>المهام والاختصاصات:</p> <p>1- وضع إطار حول تطوير ومتابعة وتقييم المخطط.</p> <p>2- تجميع وتحليل البيانات المتصلة بتحقيق أهداف المخطط الإستراتيجي بالتنسيق مع الأمانة العامة.</p> <p>3- تقديم الرأي والمشورة للمنظمة وللأجهزة الأعضاء في مجال التخطيط الإستراتيجي.</p> <p>4- تقديم المقترحات للمجلس التنفيذي حول الآليات الكفيلة بتفعيل الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.</p>	<p>لجنة فرعية</p>	<p>لجنة المخطط الاستراتيجي</p>	<p>5</p>
<p>ليس لها لائحة تنظيمية.</p>	<p>لجنة فرعية</p>	<p>لجنة متابعة المخطط الاستراتيجي</p>	<p>6</p>
<p>الأهداف:</p> <p>1. المساهمة في رفع مستوى الرقابة التي تمارسها الأجهزة الأعضاء في المنظمة في المجالين العلمي والتطبيقي.</p> <p>2. المساهمة في تنمية قدرات وخبرات العاملين في الأجهزة وصقل معلوماتهم.</p> <p>3. المساهمة في تبادل تجارب الأجهزة الأعضاء في مختلف المجالات المتعلقة بالعمل الرقابي ومواكبة التطورات والتقنيات الحديثة التي بلغتها الأجهزة المتقدمة في هذا المجال.</p> <p>المهام والاختصاصات:</p> <p>1. وضع السياسات والخطط العامة بما يكفل تطويرها وتحقيق أهدافها.</p>	<p>(غير محددة)</p>	<p>لجنة مجلة الرقابة المالية (*1)</p>	<p>7</p>

<p>2. اتخاذ الترتيبات الكفيلة بحصول المجلة على المادة العلمية والإخبارية القابلة للنشر والقيام بالتنسيق مع الأمانة العامة للمنظمة لجمع المعلومات والأخبار من الأجهزة الأعضاء وتشجيعها على المشاركة المستمرة في مد المجلة بالأخبار والمقالات والأبحاث والدراسة والترجمة بما يحقق توفر مادة كافية قابلة للنشر.</p> <p>3. متابعة ما يصدر عن المنظمات والهيئات والمؤسسات العلمية والمهنية التي يتفق نشاطها مع نشاط المنظمة من مجلات ومطبوعات ونشرات علمية وإخبارية للحصول منها على مادة قابلة للنشر.</p> <p>4. تقوم اللجنة بما يلزم في سبيل تحديث وتطوير المجلة موضوعا وإخراجا مع الأخذ في الحسبان جميع الاقتراحات التي تصلها بهذا الخصوص من الأجهزة الأعضاء في المجلة.</p>			
<p>1- القيام بأعمال مراقبة حسابات المنظمة وتقديم تقريرها للمجلس التنفيذي.</p> <p>2- تقديم الإيضاحات للمجلس في صورة طلب المجلس التنفيذي ذلك.</p>	(غير محدّدة)	لجنة الرقابة المالية (*2)	8

(*1) ليست مصنفة لا كلجنة رئيسية أو فرعية (لجنة دائمة).

(*2) ليست مصنفة لا كلجنة رئيسية أو فرعية .

VII. تحليل نتائج الاستبيان (مرفق رقم 2)

فيما يخص توقّر آلية لتقييم نشاط اللجان، تباينت الإجابات وأحيانا تعارضت ما بين اللجان من جهة وما بين الرؤساء ومقرري اللجان من جهة أخرى حول وجود آلية لتقييم نشاط اللجنة.

وهو ما يقتضي ضبط مفهوم محدّد وموحد لتقييم عمل اللجان ومنهجيته وإجراءات القيام به والجهة المكلفة بإجرائه ودورياته ونطاقه.

وفيما يتعلق بتقييم نشاط اللجان منذ إحداثها، لوحظ اختلاف مفهوم ومستوى التقييم من لجنة إلى أخرى، فباستثناء التقرير السنوي الذي يرفع للمجلس التنفيذي، فإنّ لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة هي الوحيدة التي تقوم في اجتماعها السنوي بإدراج بند في جدول الأعمال لتقييم أعمالها مع مناقشة سبل تطوير عملها كما ونوعا.

مما يستدعي تفعيل ما نص عليه اللوائح التنظيمية للجان حول "إعداد تقرير يتضمن تقييما لنتائج تنفيذ برنامج العمل السنوي"، وبالتالي تأكيد الحاجة إلى تقييم أوسع وأشمل من مجرد متابعة تنفيذ خطة العمل السنوية وتحديد إن كان تقييما داخليا تقوم به اللجنة ذاتها أم خارجيا تتولاه هيئة من خارج اللجنة.

من جهة أخرى، أكد جميع الرؤساء والمقررون أهمية العمل الذي تقوم به لجانهم، ويرون أنّ بقاء لجانهم واستمرار نشاطها ضروري.

وحول مدى تنفيذ جميع المشاريع المدرجة في الخطة التشغيلية، أكد أغلب الرؤساء والمقررون أنّ لجانهم تقوم بتنفيذ أغلبية المشاريع إلا إذا تم إلغائها أو تأجيله لأسباب موضوعية كعدم وجود جهة تتولى التنفيذ أو عدم وجود تمويل.

كما أكد أغلب الرؤساء والمقررون أن طبيعة عمل لجانهم تتلاءم مع الأهداف المحددة (الأولوية الشاملة / الفرعية).

وجاء في ردودهم أن اجتماع اللجنة مرة واحدة في السنة يظل غير كاف، مما يستدعي تغيير دورية انعقاد اجتماعات اللجنة إلى مرتين كل عام على الأقل مع التشجيع على عقد اجتماعات عن بعد، من أجل متابعة أفضل لمشاريع اللجان.

وتباينت الإجابات حول تركيبة اللجان من حيث العدد، ففي الوقت الذي صرح فيه ممثلو لجنة تنمية القدرات المؤسسية ولجنة المعايير المهنية والرقابية ولجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات، بأنّ عدد أعضاء لجانهم يعتبر كافيا، يرى ممثلا لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة أنّ تركيبة لجنتهما غير كافية، ومن جانب آخر أثير عدم استقرار الأعضاء من طرف كل من مقرر لجنة تنمية القدرات المؤسسية ولجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة.

وتضاربت الإجابات حول ما إذا كانت القواعد والضوابط الحالية التي تنظم عمل اللجنة تمكّن من تحقيق الفعالية والمرونة المرجوة، حيث يرى ممثلو لجنة تنمية القدرات المؤسسية ولجنة المعايير المهنية والرقابية أنّ الضوابط

واضحة ومفهومة ومرنة، في حين يعتبر كل من رئيس لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات ورئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة أن القواعد والضوابط لا تمكن من ضبط العمل والمسؤوليات وتحقيق الفعالية المرجوة. فيما يعتبر رئيس لجنة متابعة المخطط الإستراتيجي أنه لا توجد ضوابط.

بناءً على كل ما سبق، وبالنظر إلى مضمون قرار المجلس التنفيذي تمّ تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة أجزاء، يتعلّق الجزء الأول بمقترح التصرّو حول هيكلة اللجان وعددها ومهامها، ويتعلّق الثاني بمراعاة مبدأ العدالة في تمثيل الأجهزة الأعضاء باللجان، وخُصّص الجزء الثالث لأبرز الاستنتاجات والتوصيات.

الجزء الأول: مقترح التصرّو حول هيكلة اللجان وعددها ومهامها

استناداً على كل ما تقدّم وعلى المقترحات المقدمة من الأجهزة الأعضاء في فريق العمل وما دار بين ممثليها من نقاشات وتبادل للآراء يمكن تلخيص التصورات والمقترحات في هذا الخصوص على النحو التالي:

أولاً - لجان الاستشراف والرقابة والدعم:

تتمثّل لجان الاستشراف والرقابة والدعم في الآتي:

1- لجنة التخطيط الاستراتيجي والتطوير:

يتمّ تكليف هذه اللّجنة بإعداد المخطط الاستراتيجي للمنظمة ومتابعة تنفيذه، فضلاً عن تطوير الأداء المؤسسي للمنظمة من خلال اقتراح مجالات التحسين من منظور مؤسسي وتعزيز التعاون مع المنظمات الإقليمية، وتعزيز التعاون والتنسيق بين الأجهزة الأعضاء.

كما تكلف اللّجنة برصد المخاطر والقضايا الناشئة وتقاسمها مع الأجهزة الأعضاء باعتبارها تشكل مدخلات لعمليات التخطيط والبرمجة.

2- لجنة التدقيق:

يقترح فريق العمل تغيير اسم "لجنة الرقابة المالية" إلى لجنة "التدقيق" وتوسعة صلاحياتها ومهامها كأن يسند لها مهام التدقيق أو أي مهام أخرى يظلمها منها المجلس التنفيذي، فضلاً عن قيامها بأعمال مراقبة حسابات المنظمة ورفع تقريرها للمجلس.

3- هيئة تحرير مجلة الرقابة المالية:

يقترح فريق العمل تغيير اسم لجنة مجلة الرقابة المالية إلى "هيئة تحرير مجلة الرقابة المالية"، بالنظر إلى طبيعة الأعمال والمهام التي تقوم بها.

ثانيا- اللجان الفنية الرئيسية:

اللجان الرئيسية (Main committees)، هي اللجان الدائمة المكلفة بتنفيذ مهام متعلقة بالأهداف والأنشطة الرئيسية للمنظمة، ولها دور أساسي في تنفيذ أولويات المخطط الاستراتيجي فضلا عن مهامها وصلاحياتها المحددة بلوائحها التنظيمية.

انطلاقا من هذا التعريف وتمييزا بين اللجان التي تتوجّه أنشطتها نحو بلوغ وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وبقية التشكيلات التي تعمل على مواضيع محدّدة، يقترح فريق العمل الاكتفاء بلجنتين رئيسيتين فقط، وهما:

- 1- لجنة تنمية القدرات: يقترح فريق العمل حذف عبارة "المؤسسية" من تسمية اللجنة حتى تكون مهامها شاملة للمستويات الثلاث من بناء القدرات وهي المؤسسي والتنظيمي والمهني للأجهزة.
- 2- لجنة الإصدارات المهنية: يقترح فريق العمل تغيير تسمية "لجنة المعايير المهنية والرقابية" إلى "لجنة الإصدارات المهنية"، لمواكبة تغيير تسمية "معايير الانتوساي" إلى "إطار الانتوساي للإصدارات المهنية"، ولكون الإصدارات المهنية أوسع من المعايير حيث أنها تشمل المبادئ والمعايير والأدلة الإرشادية وكل أنواع الإصدارات ذات العلاقة بالرقابة والتدقيق.

ثالثا- مجموعات العمل الفنية:

مجموعات العمل (working groups): تهتمّ بمجالات ومشاريع فنية متخصصة وتعمل على تقديم الدعم والتطوير ونقل المعرفة في خصوصها.

وبالنظر إلى أنّ كل من لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة والرقابة على تكنولوجيا المعلومات هما لجنتان فنيّتان متخصصّتان في مجالات رقابية محددة، يقترح فريق العمل تحويلهما إلى مجموعتي عمل.

ولأن اللجنتان مكلفتان بتنفيذ بعض أولويات المخطط الاستراتيجي للفترة 2023-2028، يرى فريق العمل أن تفعيل مقترحه هذا قابل للتأجيل إلى ما بعد انتهاء النصف الأول من فترة المخطط الاستراتيجي الحالي والتي تتزامن مع موعد انعقاد الجمعية العامة للمنظمة سنة 2025 حتى لا يتسبب ذلك في أي إرباك أو تأثير على نشاط اللجنتين المشار إليهما.

وكألية لإحداث مجموعات العمل بالمنظمة يقترح فريق العمل ما يلي: يمكن لكلّ من المجلس التنفيذي والأمانة العامة ورؤساء اللجان وأي جهاز عضو بالمنظمة اقتراح إحداث مجموعة عمل فنية متخصصة في موضوع محدّد حسب رؤية واهتمامات المنظمة واحتياجات التعاون والتنسيق مع مجتمع الانتوساي في المجالات المعنية المقترحة.

ويتعيّن على صاحب المقترح إعداد وتقديم دراسة جدوى تبين بوضوح مدى الحاجة إلى إحداث مجموعة العمل المقترحة ومبرراته مع مراعاة تكلفة وتأثير ذلك الإحداث على ميزانية المنظمة ومقدراتها المالية.

رابعاً- فرق العمل (Task forces)

يمكن أن يحدث داخل اللجان ومجموعات العمل فرق عمل تُكَلَّف بأنشطة محدّدة موضوعياً وزمنياً ترفع نتائج أعمالها إلى رئاسة اللجنة أو رئاسة مجموعة العمل وينتهي نشاطها بانتهاء تنفيذ الأعمال التي تُكَلَّف بها. كما يمكن إحداث فرق عمل خاصة خارج اللجان ومجموعات العمل بطلب من رئاسة المجلس أو الأمانة العامة تُكَلَّف بدراسة مواضيع محدّدة ومعالجة قضايا وتحديات طارئة ذات اهتمام مشترك.

الجزء الثاني: مراعاة العدالة في تمثيل الأجهزة الأعضاء باللجان

ينصّ الجزء الثاني من قرار المجلس التنفيذي رقم 2022/359 م.ت (64) حول "إعادة تشكيل اللجان الرئيسية والفرعية للمنظمة" على تقديم تصور حول هيكلة اللجان "على أن يتم تناول آليات إحداثها والمشاركة فيها وعدد أعضائها بما يستجيب لأحكام البند 3 من المادة 26 التي تنصّ على أن "يراعى في تسمية رؤساء اللجان الرئيسية والفرعية وأعضائها العدالة في تمثيل الأجهزة الأعضاء".

وفي هذا السياق فقد انتهت أعمال فريق العمل إلى تقديم عدد من المقترحات على النحو التالي:

المقترح الأول:

يتمثّل المقترح الأول في رفع توصية بتعديل البند السابع من المادة 26 من النظام الأساسي الذي ينصّ على أن "يتم إحداث وتسمية رؤساء اللجان الرئيسية من قبل الجمعية العامة، بناءً على توصية من المجلس التنفيذي، على ألا يكون الجهاز العضو رئيساً لأكثر من لجنة رئيضية". كما يلي:

... على ألا يكون الجهاز العضو رئيساً لأكثر من لجنة أو مجموعة عمل أو فريق عمل إلا إذا لم توجد ترشحات من جانب بقيّة الأجهزة.

ومن شأن هذا المقترح أن يعطي لجميع الأجهزة الأعضاء على حدّ سواء فرصة أكبر لإمكانية ترؤس لجنة سواء أكانت لجنة رئيضية أو مجموعة عمل أو فريق عمل.

ويمكن في هذا السياق توسيع التوصية لتتضمّن مقترحا بتشكيل فريق لمراجعة وتنقيح النظام الأساسي برمّته حتى يكون أكثر وضوحاً ودقة واتساقاً، ولتجنّب أي غموض أو تناقض وإزالة التعقيدات التي قد تؤثر على تطبيق أحكامه، وضمان التناسق بين مختلف مواده.

ويتمّ عند اقتراح التنقيحات مراعاة التطورات الحديثة والاستفادة من التجارب السابقة والتأقلم مع الممارسات الفضلى وضمان العدالة والمساواة بين مختلف الأعضاء مع الأخذ بعين الاعتبار التنظيم الجديد للجان (لجان الاستشراف والدعم والرقابة، واللجان الرئيسية، ومجموعات العمل، وفرق العمل) وتنظيمها وتحديد العلاقة بين مختلف هياكل المنظمة.

المقترح الثاني:

باستثناء لجنة التخطيط الاستراتيجي والتطوير، يقترح عدم تحديد عدد الأعضاء في كل لجنة أو مجموعة عمل ضمن لائحتها التنظيمية، وبالتالي فسح المجال لأي جهاز عضو بالمنظمة بأن ينضم إلى أي لجنة أو مجموعة عمل يرغب في الالتحاق بها ويتم ذلك عبر توجيه طلب لرئيس اللجنة أو مجموعة العمل يتم عرضه على أعضائها وإعلام المجلس التنفيذي والأمانة العامة بكل تغيير يطرأ على تركيبة اللجنة أو مجموعة العمل.

وتتغير تركيبة اللجان ومجموعات العمل كل 3 سنوات بانسحاب من يريد الانسحاب من عضويتها وانضمام من يريد الانضمام إليها وبقاء من يرغب في الاستمرار فيها، ويتواصل اختيار رئيس اللجنة أو مجموعة العمل في حال وجود أكثر من مترشح عبر الانتخاب من خلال الاقتراع السري الذي يجريه أعضاء المجلس التنفيذي.

ومن شأن هذا المقترح أن يسمح لجميع الأجهزة الأعضاء وعلى قدم المساواة بالانضمام إلى أي لجنة يرغب أن تكون له عضوية فيها والمساهمة بما لديه من خبرات وتجارب في تحقيق أهدافها.

المقترح الثالث:

باعتبار أن تركيبة لجنة مجلة الرقابة المالية (هيئة تحرير المجلة) لم تتغير منذ سنة 2009 علما وأنها محدثة منذ سنة 1982 بقرار اللجنة التنفيذية في اجتماعها السابع، يقترح التناوب على عضوية هذه اللجنة من قبل جميع الأجهزة الأعضاء حسب رغبتها في ذلك، وفق دورية يتم الاتفاق على مدتها (كل ست سنوات على سبيل المثال).

الجزء الثالث: أبرز الاستنتاجات والتوصيات

- فيما يتعلق بإعادة النظر في تصنيف اللجان، وعملا بالنظام الأساسي وأسوة ببعض التجارب المقارنة يقترح تصنيف اللجان على النحو التالي:

- لجان الاستشراف والدعم والرقابة وتكون مرتبطة بصفة مباشرة بالمجلس التنفيذي والأمانة العامة.
- لجان رئيسية وهي اللجان المكلفة بتنفيذ مهام متعلقة بالأهداف والأنشطة الرئيسية للمنظمة، ولها دور أساسي في تنفيذ أولويات المخطط الاستراتيجي. (مرفق رقم 3)
- مجموعات عمل وتهتم بمجالات فنية متخصصة وتعمل على تقديم الدعم والتطوير ونقل المعرفة في خصوصها.
- فرق عمل تشكل لأجل موضوع محدد ولفترة محددة ويتم حلها بانتهاء أعمالها.

- بالنسبة إلى فرق العمل التي تشكل صلب اللجان يؤكد فريق العمل على ضرورة التقيد بالقواعد الواردة بالمذكرة حول "إجراءات تنفيذ أعمال فرق العمل المشكلة ضمن لجان المنظمة" (مرفق رقم 4) التي اعتمدها المجلس

التنفيذي في اجتماعه السابع والستين (67) وأقرّ إدراجها ضمن اللوائح التنظيمية للجان على غرار ما قامت به لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات.

- يوصي فريق العمل بأن تتولّى لجنة التخطيط الاستراتيجي والتطوير تحديد المواضيع والمجالات والمحاور الفنية التي تحظى باهتمام مجتمع الانتوساي وتحديد ما يحتاج منها إلى إحداث مجموعات أو فرق عمل أو ما يتعين تكليف اللجان الرئيسية القائمة به كجزء من مهامها، وذلك لتغطية تلك المواضيع والمجالات والمحاور الفنية والأهداف والغايات والعمل عليها مع شركائنا في إطار توجهات منظمة الانتوساي.

- يوصي فريق العمل بوضع آلية لضمان اليقظة لما يحدث بلجان الإنتوساي ولدى بقية المنظمات الإقليمية والمناحين وأصحاب المصلحة للاستفادة من فرص التعاون وتبادل التجارب. ويمكن للأجهزة الممثلة للمنظمة بلجان الانتوساي أن تساعد وتساهم في جهود اليقظة والرصد.

- بعد أن تمّ اقتراح دمج لجنة المخطط الاستراتيجي ولجنة متابعة المخطط الاستراتيجي في لجنة واحدة وتكليفها بالتطوير وبرصد المخاطر والقضايا الناشئة وتسميتها "لجنة التخطيط الاستراتيجي والتطوير"، يقترح فريق العمل أن تكون تركيبتها على النحو التالي:

✓ رئيس اللجنة (ممثل الجهاز الذي يتولى رئاسة المجلس التنفيذي)

✓ ممثلاً عن الأمانة العامة

✓ رؤساء اللجان الرئيسية

✓ رؤساء مجموعات العمل

✓ الأجهزة التي ترغب بالانضمام للجنة على ألا يتجاوز عددها ثلاث.

كما يوصي فريق العمل بما يلي:

- ضبط مفهوم محدّد وموحد لتقييم عمل اللجان ومنهجيته وإجراءات القيام به والجهة المكلفة بإجرائه ودورياته ونطاقه.

- بذل مزيد من الجهد من قبل اللجان بالتنسيق مع الأمانة العامة في مجال التعاون الدولي والانفتاح على أنشطة ومشاريع لجان ومجموعات عمل منظمة الإنتوساي والمنظمات الإقليمية النظيرة والانخراط والمساهمة الفاعلة فيها، من أجل إثراء وتدعيم أنشطة لجان الأرابوساي وخاصة منها تلك المتصلة بالأهداف الإستراتيجية.

- الحرص قدر الإمكان على المحافظة على نفس ممثلي الأجهزة الأعضاء لضمان استمرارية تنفيذ الأنشطة والمشاريع مع مراعاة توفر الخبرة اللازمة لكل عضو يمثل جهازه داخل اللجان.

- تقاسم مخرجات أنشطة اللجان مع جميع منتسبي الأجهزة الأعضاء بشكل دائم ومستمرّ، وهو ما يتطلب مزيداً من التعريف بها والترويج لها والإعلام والإشعار بإصدارها أو نشرها وكيفية الحصول عليها.

- موافاة رؤساء اللجان الرئيسية بنتائج الاستبيان للاطلاع عليها وبحث أوجه الاستفادة منها.

مرفقات الدراسة

مرفق رقم (1): بيانات حول اللجان لدى المنظمات الإقليمية النظرية ومنظمة الإنتوساي

ا. المنظمات الإقليمية:

حتى يتسنى للجنة إعادة النظر في هيكله اللجان وتقديم إضافة نوعية، تمّ الاطلاع على بعض تجارب المنظمات الإقليمية الأخرى من أجل الاستفادة من الممارسات الفضلى في طريقة اشتغال المنظمات النظرية.

وفي هذا الإطار، اتضح أنّ العديد من المنظمات الإقليمية النظرية تلجأ إلى آلية تشكيل اللجان للتعهد بالمواضيع والمحاور الفنية التي يتمّ العمل عليها وفقاً لمخططاتها الاستراتيجية وبرامج أعمالها.

1- منظمة الأجهزة العليا للرقابة لأمريكا اللاتينية والكاريبي (OLACEFS)

ففي منظمة (الأولاسيفس) مثلاً، يوجد عدد من اللجان تهتمّ بالمواضيع التالية:

- بناء القدرات.
- المشورة القانونية.
- الحوكمة الجيدة.
- البيئة.
- تقييم الأداء.
- تكنولوجيا المعلومات.
- الفساد والرشوة.
- المشاركة المواطنة.

كما تمّ إحداث فرق عمل يُذكر منها:

- الرقابة على الكوارث الطبيعية.
- النوع واللامتياز.
- الأشغال العامة.

أما منظمة الأوروساي، فقد اختارت تشكيل "فرق الأهداف" حيث يتمّ إحداث الفريق لخدمة هدف استراتيجي معيّن ويتشكل من مجموعة من الأجهزة الأعضاء التي ترغب في الانضمام، وتتمثل فرق الأهداف لدى الأوروساي في التالي:

- فريق هدف تنمية القدرات.
- فريق هدف المعايير المهنية.
- فريق هدف تقاسم المعارف.
- فريق هدف الحوكمة والتواصل.

وبالإضافة إلى فرق الأهداف، توجد مجموعات عمل وفرق عمل خاصة (task force) يذكر منها:

- مجموعة عمل الرقابة على البيئة.
- مجموعة عمل الرقابة على تكنولوجيا المعلومات.
- مجموعة عمل خاص بالرقابة على الكوارث الطبيعية.
- وفريق عمل الرقابة على البلديات.

2- الأفروسي - إ!

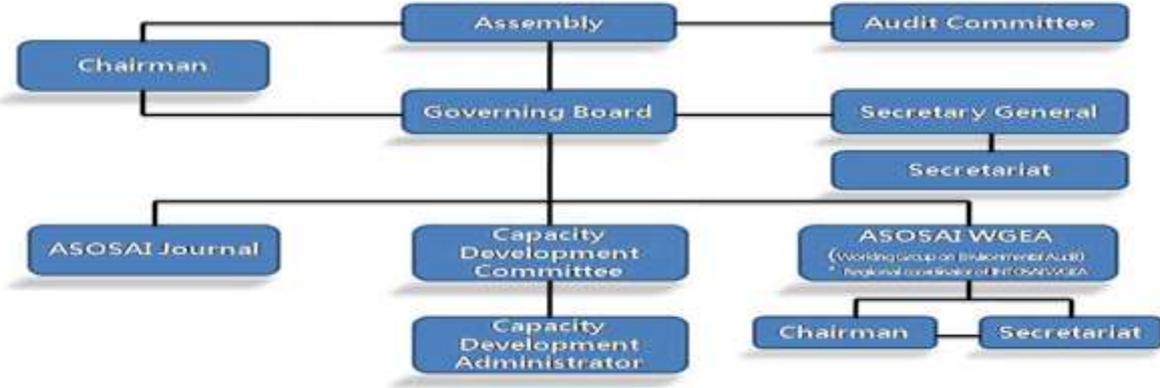
أما على مستوى المنظمة الإفريقية أفروسي إ، والتي تضم 26 عضواً، فقد تم إحداث أربعة لجان تتبع مباشرة رئاسة المنظمة، تعنى بالمجالات التالية:

- الحوكمة والمراجعة؛
- التخطيط والمالية؛
- بناء القدرات؛
- الموارد البشرية.

وبالموازاة مع هذه الهيكلية تضطلع السكرتارية التنفيذية للمنظمة الإفريقية بمهام تنفيذ وتتبع الأهداف الإستراتيجية من خلال فرق عمل تخصص المجالات ذات الاهتمام بمواضيع: التنمية المستدامة، والمعايير، وتكنولوجيا المعلومات، والتكوين...
وجدير بالذكر أن لكل لجنة أو فريق لائحة العمل الخاصة به.



ASOSAI Organisation Chart



لجنتين قارنتين: لجنة التدقيق (Audit Committee) ولجنة تنمية القدرات (Capacity development Committee).

إضافة إلى مجموعتي عمل:

1. مجموعة عمل الرقابة البيئية (Working Group on Environmental Auditing).
2. مجموعة عمل الرقابة على أهداف التنمية المستدامة (Working Group on Sustainable Development Goals).

II. منظمة الانتوساي

فيما يلي تذكير بلجان ومجموعات عمل الانتوساي:

1- لجان أهداف الإنتوساي (objectives committees)

يتمثل واجب لجان الأهداف في توجيه جهود الإنتوساي في إطار أهدافها وحسب تخصص كل لجنة، وبالتالي مساعدة المجلس التنفيذي في تنفيذ أهداف وأغراض الإنتوساي، ويتم تحديد أولويات عمل لجان الأهداف بشكل تفصيلي في الخطة الاستراتيجية للإنتوساي.

تم تأسيس لجان الأهداف الأساسية الأربع التالية:

- الهدف 1 – لجنة المعايير المهنية (PSC) (وتوجد لجنة توجيهية خاصة بلجنة المعايير المهنية)
- الهدف 2 – لجنة بناء القدرات المهنية (CBC)
- الهدف 3 – لجنة تبادل المعرفة وخدمات المعرفة (KSC)
- الهدف 4 – لجنة السياسات والشؤون المالية والإدارية (PFAC). (لجنة محدّدة التركيبة)

2- اللجان الفرعية:(Subcommittees)

تضمّ منظمة الانتوساي 6 لجان فرعية وهي:

- اللجنة الفرعية المعنية بالرقابة المالية التقليدية والمحاسبة (FAAS)
- اللجنة الفرعية المعنية برقابة الالتزام / الامتثال (CAS)
- اللجنة الفرعية المعنية برقابة الأداء (PAS)
- اللجنة الفرعية المعنية بمعايير الرقابة الداخلية (ICS)
- اللجنة الفرعية المعنية بالرقابات التعاونية
- اللجنة الفرعية المعنية بمراجعات النظراء.

اللجنة ذات المهة الخاصة

- فريق العمل المعني بمهنية الإنتوساي وتعزيز كفاءات المدققين (TFIAP).

مجموعات العمل

- مجموعة العمل المعنية بالدين العام (WGPD)
- مجموعة العمل المعنية بالرقابة على تقنية المعلومات (WGITA)
- مجموعة العمل المعنية بالرقابة البيئية (WGEA)
- مجموعة العمل المعنية بمكافحة الفساد وغسل الأموال (WGFACML)
- مجموعة العمل المعنية بأهداف التنمية المستدامة وبالمؤشرات الرئيسية للتنمية المستدامة (WGSDG KSDI)
- مجموعة العمل المعنية بقيمة وفوائد الأجهزة الرقابية العليا (WGVBS)
- مجموعة العمل المعنية بالتحديث المالي والإصلاح التنظيمي (WGFMR)
- مجموعة العمل المعنية بالرقابة على مجال الصناعات الاستخراجية (WGEI)
- مجموعة العمل المعنية بتقييم السياسات والبرامج العامة (WGEPPP)
- مجموعة العمل المعنية بالرقابة على المشتريات الحكومية (WGPPA)
- مجموعة العمل المعنية بالبيانات الضخمة (WGBD)
- مجموعة العمل المعنية بتأثير العلوم والتكنولوجيا في الرقابة المالية (WGISTA)

مجالات العمل (Workstreams)

- فريق عمل الانتوساي للتخطيط الاستراتيجي (TFSP)
- مهنية الإنتوساي وتعزيز كفاءات المدققين (TFIAP)
- إطار قياس أداء الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (SAI PMF)
- منتدى الإصدارات المهنية (FIPP)
- المنتدى الإقليمي لبناء القدرات (RFCD)

- التقييم الذاتي لنزاهة الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (IntoSAINT)
- الرقابة المالية في السياقات المعقدة والصعبة (ACCC)
- الإرشادات والأوراق غير الدورية الخاصة بلجنة بناء القدرات
- التعاون ما بين الأقران
- الرقابة على أموال المانحين.

اللجنة الإشرافية على القضايا الناشئة (SCEI)

تقدم اللجنة الإشرافية على القضايا الناشئة التوصيات حول القضايا المهمة والتحديات الناشئة التي تواجهها الإنتوساي والأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة بشكل فردي، وذلك من خلال المساعدة في التنسيق وتقديم الدعم لعملية تبادل الخبرات ذات الصلة.

إنّ اللجنة الإشرافية على القضايا الناشئة مسؤولة عن إدارة المخاطر المؤسسية لدى الإنتوساي.

يتأسس اللجنة الإشرافية على القضايا الناشئة رئيس المجلس التنفيذي للإنتوساي ويقدم الرئيس تقاريره إلى المجلس التنفيذي مباشرة، ويقوم بدور نائب الرئيس رئيس الجهاز الرقابي الأعلى المسؤول عن المجلة الدولية للرقابة المالية الحكومية، وأما أعضاء هذه اللجنة فهم: الأمانة العامة والنائب الأول لرئيس المجلس التنفيذي ورؤساء لجان الأهداف والأمانات العامة للمنظمات الإقليمية ورئيس مبادرة الإنتوساي للتنمية.

مرفق رقم (2): جدول تلخيصي لنتائج الاستبيان الموجه لرؤساء ومقرري اللجان

السياق/الخلفية

تنفيذا لقرار المجلس التنفيذي للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة رقم 2022/359 م.ت (64) تم تشكيل فريق عمل برئاسة الديوان العام للمحاسبة بالمملكة العربية السعودية وعضوية الأجهزة الأعضاء بكل من المغرب والكويت والعراق وليبيا والأمانة العامة لتقديم تصور حول هيكلية اللجان وعددها بالمنظمة ومهامها بما يضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وقد تم تحديد أهداف هذا الفريق كما يلي:

- تقديم تصور دقيق وواضح حول حاجيات المنظمة من اللجان من حيث العدد والهيكلية والمهام أو الصلاحيات بما يساعد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتغطية جميع المحاور الفنية الرئيسية.
- ضبط عدد اللجان وتركيبها بالمنظمة وفق مقارنة علمية دقيقة تراعي متطلبات الحوكمة وتضمن تغطية أولويات المخطط الاستراتيجي ومواكبة المستجدات الفنية على الصعيد الدولي.

وفي هذا الصدد، عقد فريق العمل المكلف بهذه المهمة ثلاثة اجتماعات عن بعد نوقشت خلالها كل الجوانب المتعلقة بالتصور. وبعد القيام بمسح شامل للجان ومجموعات أو فرق العمل المحدثة والقائمة بالمنظمة العربية في الوقت الراهن ومناقشة صلاحياتها من خلال لوائحها التنظيمية والنظر في هيكلتها وبعد أن أعد رئيس الفريق ورقة تركيبية حول مقترحات جميع أعضاء الفريق، استقر الرأي على تبني مقارنة علمية تركز على الخطوات التالية:

1. القيام باستقصاء آراء رؤساء ومقرري اللجان حول طرق اشتغال اللجان في إطار الهيكلية الحالية من خلال استبيان أعد لهذا الغرض؛
2. الاستفادة من خلاصات تقرير مهنية المنظمة الذي أعده فريق من خبراء الأرابوساي سنة 2022؛
3. الاستفادة من التقارير والمحاضر المتعلقة باجتماعات اللجان إضافة إلى مخرجات المجلس التنفيذي والجمعية العامة التي تهم الموضوع؛
4. الاستفادة من تجارب المنظمات المشابهة وملاءمتها مع التوجهات الإستراتيجية للمنظمة العربية.
5. فيما يخص عملية الاستقصاء، أنيطت عملية إعداد الاستبيان وكذا تحليل الأجوبة المتوصل بها إلى ممثلي المجلس الأعلى للحسابات بالمغرب. وبعد تجميع أجوبة جميع رؤساء ومقرري اللجان الحالية تم إعداد ملخص بأهم ما جاء فيها وتحليلها وكذا مقترحات الفريق بشأنها كما هو مبين في الجدول التالي:

ملخص الإجابات	السؤال
<p>أفاد رئيس لجنة تنمية القدرات بأن التقييم يجري من خلال مقارنة خطة اللجنة مع ما تم تنفيذه، غير أن مقرر ذات اللجنة أجاب بالنفي وأفاد أن هناك متابعة لإنجازات الخطة التشغيلية لكل عام مع تحديد أسباب التأخير ومعوقات التنفيذ. أما رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة، فيرى أن ذلك يتم من خلال التقييم الداخلي وتقييم مهنية المنظمة، في حين أجاب مقرر هذه اللجنة بأن التقييم يرجع إلى لجنة متابعة المخطط والمجلس التنفيذي، أما رئيس لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات، فأجاب أنه توجد اجتماعات دورية لمتابعة أعمال اللجنة ويتم رفع تقرير دوري للجنة المتابعة وللمجلس التنفيذي، في حين أجاب مقرر اللجنة بعدم وجود آلية لتقييم عمل اللجنة. أما رئيس لجنة المعايير ومقررها فأجاباً بأنه يتم القيام بتقييم سنوي لمدى تنفيذ أنشطة الخطة التشغيلية ودراسة أسباب عدم تنفيذ أي من تلك الأنشطة إن وجد. وأفاد رئيس لجنة متابعة المخطط الاستراتيجي بأن هذه الأخيرة هي لجنة فرعية مهمتها متابعة تنفيذ مشاريع المخطط الاستراتيجي.</p> <p>ومن أجل تفادي المعوقات وتطوير العمل تم اقتراح القيام بتقييم خارجي بصفة دورية من طرف مقرر لجنة المعايير، واقترح مقرر اللجنة وضع إطار عملي ومنتفق عليه ومعلوم من كل الأعضاء لتقييم نشاط اللجنة يحدد: أهداف وطبيعة اللجنة، مراجعة الأداء والإنجازات، تقييم المشاركة والتفاعل (هل أفراد اللجنة ملتزمون بالحضور والمشاركة بفعالية؟)، استخدام الأدوات والتقنيات (قد تشمل هذه الأدوات مثلا استبيانات التقييم أو جلسات المراجعة للتحليل الشامل لأداء اللجنة)، تقييم النتائج واقترح التحسينات (بناءً على التقييم، يجب اقتراح تحسينات لتعزيز أداء اللجنة مستقبلاً. هل هناك حاجة للتغيير في الهيكل أو العمليات أو طرق التواصل؟) فيما اقترح رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة ومقررها على التوالي إجراء تقييم مع نهاية عهدة اللجان وقبل تجديد الهياكل واعطاء رئيس اللجنة مزيداً من آليات المتابعة المستمرة.</p>	<p>هل توجد آلية لتقييم نشاط اللجنة؟ وما هي الجوانب المميزة والجوانب التطويرية المطلوبة والمقترحات لتفادي المعوقات؟</p>
<p>تباينت الإجابات وأحيانا تعارضت ما بين اللجان من جهة وما بين الرؤساء ومقرري اللجان من جهة أخرى حول وجود آلية لتقييم نشاط اللجنة.</p> <p>مقترح الفريق: تحديد مفهوم التقييم ووضع آلية موحدة ومفهومة لدى جميع اللجان تشمل النطاق والمنهجية من أجل الرفع من فعاليتها.</p>	<p>تحليل النتائج ومقترحات الفريق</p>

<p>التوصية بضبط مفهوم محدّد وموحد لتقييم عمل اللجان ومنهجيته وإجراءات القيام به والجهة المكلفة بإجرائه ودورته ونطاقه.</p>		
<p>أفاد كل من رئيس ومقرر لجنة تنمية القدرات بأنه لم يسبق أن تمّ تقييم نشاط اللجنة منذ إحداثها. في حين أجاب كل من رئيس ومقرر لجنة المعايير بأن رئيس اللجنة يقوم سنويا بتقديم تقرير عن أعمال اللجنة للمجلس التنفيذي والذي يقوم بمناقشته أثناء فعاليات المجلس وتقييم أعمال اللجنة. أما رئيس لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات فصرح أنه لم يتم تقييم نشاط اللجنة بشكل شامل منذ إحداثها. وأفاد كل من رئيس ومقرر لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة أنه يتم القيام بالتقييم الداخلي حيث تقوم اللجنة في اجتماعها السنوي بإدراج بند في جدول الأعمال لتقييم أشغالها مع مناقشة سبل تجويد عملها كما ونوعا. أما رئيسي لجنة المخطط الإستراتيجي ولجنة متابعة المخطط الاستراتيجي فأفادا بأنه لا توجد هناك لائحة.</p> <p>ومن أجل تفادي المعوقات وتطوير العمل تقترح لجنة المعايير القيام بتقييم خارجي بصفة دورية، أما لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة، فتقترح إدراج بند في محضر تسليم المهام بين العهدين يتعلق بإجراءات تنفيذ مقترحات وتوصيات التقييم الخارجي لعمل اللجنة.</p>	<p>هل سبق وأن تمّ تقييم نشاط اللجنة منذ إحداثها؟ وما هي الجوانب المميزة والجوانب التطويرية المطلوبة والمقترحات لتفادي المعوقات؟</p>	<p>2</p>
<p>يختلف مفهوم ومستوى التقييم من لجنة لأخرى، فإذا استثنينا التقرير السنوي الذي يرفع للمجلس التنفيذي الذي تمت الإشارة إليه في الأجوبة، نجد أن لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة هي الوحيدة التي تقوم في اجتماعها السنوي بإدراج بند في جدول الأعمال لتقييم أشغالها مع مناقشة سبل تجويد عملها كما ونوعا.</p> <p>مقترح الفريق: القيام بتقييم داخلي سنوي لأداء اللجان مع التنصيص عليه في اللوائح التنظيمية للجان بالإضافة إلى تقييم خارجي على شكل مراجعة ضمان الجودة.</p>	<p>تحليل النتائج ومقترحات الفريق</p>	

<p>اللوائح التنظيمية للجان تنص فعلا على "إعداد تقرير يتضمن تقييما لنتائج تنفيذ برنامج العمل السنوي"، وبالتالي ينبغي الاتفاق حول الحاجة إلى تقييم أوسع وأشمل من ذلك وتحديد إن كان تقييما داخليا تقوم به اللجنة ذاتها أم خارجيا تتولاه هيئة من خارج اللجنة.</p>		
<p>أفاد رئيس تنمية القدرات بأن هذه الأخيرة مهمة جدا، وتحقق أهداف المنظمة وأضاف مقرر ذات اللجنة أنها يمكن أن تكون قاطرة تثمن المكتسبات من جهة وتدفع تنمية القدرات بالمنطقة العربية من جهة أخرى ولكنها تكتفي في الغالب بتنفيذ عدد من المشاريع وتتجاوز في الأجل دون المبادرة بتنفيذ مشاريع تضاهي نتائجها تلك المسجلة لدى المنظمات النظيرة. أما رئيس لجنة المعايير فصرح أن لجنته تقوم بعمل جيد وتحقق إنجازات ذات منفعة واضحة للأجهزة العليا للرقابة أعضاء الأرابوساي وأكد مقررها أهمية أعمال اللجنة من خلال قيامها بإعداد أدلة ذات صلة بالعمل الرقابي. وأفاد كل من رئيس ومقرر لجنة الرقابة على أهداف التنمية أن هذه الأخيرة تقوم بعمل ممتاز. أما رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة فيرى أن عمل اللجنة إيجابي على العموم وأنها تحرص على الاستجابة لتوجيهات المخطط الاستراتيجي مع الاشتغال وفق منهج إدارة المشاريع. وأفاد رئيس لجنة المخطط الاستراتيجي أنه تم إنجاز الأعمال المكلفة بها في التوقيتات المحددة ووفق النماذج المعتمدة، فيما صرح رئيس لجنة متابعة المخطط الاستراتيجي بأنه يجب أن يكون هناك آلية لمتابعة تنفيذ المخطط الاستراتيجي.</p> <p>ومن أجل تفادي المعوقات وتطوير العمل: يقترح مقرر لجنة تنمية القدرات أن تقوم اللجنة بتعيين عضو أو أكثر من ضمن أعضائها لتأمين اليقظة لما يحدث بلجنة الإنتوساي لتنمية القدرات ولدى بقية المنظمات الإقليمية والمناحين وأصحاب المصلحة لاقتناص فرص التعاون وتبادل التجارب وتعزيز عملها في تنمية قدرات منتسبي الأجهزة الأعضاء بتصميم وتنفيذ مشاريع متجددة وذات قيمة مضافة عالية تتميز بديمومتها. فيما تقترح لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات تفرغ أعضاء اللجنة ولو جزئيا من قبل الأجهزة المختصة لإنجاز الأعمال الخاصة باللجنة واعتبارها جزءا من عمل العضو الممثل الرئيسي. أما رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة، فيرى تمكين اللجنة من توقعات الاعتمادات المالية التي ستوضع رهن إشارتها حتى تتمكن من برمجة فعالة واستباقية.</p>	<p>ما تقييماك لعمل اللجنة التي تنتهي إليها؟ وما هي الجوانب المميزة والجوانب التطويرية المطلوبة والمقترحات لتفادي المعوقات؟</p>	<p>3</p>

<p>أكد جميع الرؤساء والمقررون أهمية العمل الذي تقوم به لجانهم مقترح الفريق: - وضع آلية لتأمين اليقظة لما يحدث بلجان الإنتوساي ولدى بقية المنظمات الإقليمية والمناحين وأصحاب المصلحة للاستفادة من فرص التعاون وتبادل التجارب، - تمكين أعضاء اللجنة من التفرغ ولو جزئيا من قبل الأجهزة المختصة لإنجاز الأعمال الخاصة باللجنة. وفي حال تغيير ممثل الجهاز العضو في اللجنة يتعين إعداد محضر تسليم وتسلم للمهام حتى يكون الممثل الجديد على بينة مما يجري داخل اللجنة وعلى اطلاع على الأعمال المطلوب من جهازه تنفيذها لفائدة اللجنة، وذلك ضمانا لاستمرار التزام الأجهزة الأعضاء بتعهداتها.</p>	<p>تحليل النتائج ومقترحات الفريق</p>	
<p>أجاب رئيس تنمية القدرات أنه يتم تنفيذ أغلبية المشاريع، في حين أفاد مقرر ذات اللجنة أنه يتم إلغاء عدد من المشاريع لعدم وجود جهة تتولى التنفيذ أو عدم وجود تمويل. فيما أفاد كل من رئيس ومقرر لجنة المعايير أنه يتم تنفيذ جميع المشاريع المدرجة في الخطة التشغيلية إلا إذا تم إلغاؤها أو تأجيله لسبب خارج عن إرادة اللجنة. أما رئيس لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات، فأجاب أن أغلب المشاريع منجزة، ولكن يوجد مشروع واحد فقط لا توجد فيه مراحل تقدم، وأفاد رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة أن أغلبية المشاريع يتم إنجازها وأن اللجنة تسهر على تعبئة كل الموارد المتاحة ومشاركة الأعضاء بشكل متوازن في التكفل بالأنشطة وعلى تطوير تعاونها مع المنظمات الدولية والإقليمية، في حين أجاب مقرر ذات اللجنة أن ذلك يتم نسبيا باعتبار أنه في بعض الحالات يتم تحويل مشاريع والاستغناء عنها. ومن أجل تفادي المعوقات وتطوير العمل: يقترح مقرر لجنة تنمية القدرات إيجاد آلية لتحفيز أعضاء اللجنة لتنفيذ ما يكلفون به من مشاريع أو مهام، في حين يقترح مقرر اللجنة تحديد الجهاز المسؤول على كل مشروع يعدّ بنفسه مذكرة المفاهيم ويتابع التنفيذ ثم يتولى جهاز آخر تقييم تنفيذ المشروع ومخرجاته، فيما يوصي رئيس لجنة المعايير الأجهزة بإتاحة الوقت لأعضاء اللجنة لتنفيذ كافة التكاليفات الموكلة إليهم. نفس الاتجاه ذهب إليه رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة حيث يوصي بالنظر في إمكانية منح تفرغ جزئي لأعضاء اللجنة ممثلي الأجهزة.</p>	<p>هل يتم تنفيذ جميع المشاريع المدرجة في الخطة التشغيلية؟ وما هي الجوانب المميزة والجوانب التطويرية المطلوبة والمقترحات لتفادي المعوقات؟</p>	<p>4</p>

<p>أكد أغلبية الرؤساء والمقررون أن لجانهم تقوم بتنفيذ أغلبية المشاريع إلا إذا تم إلغائها أو تأجيله لأسباب موضوعية كعدم وجود جهة تتولى التنفيذ أو عدم وجود تمويل.</p> <p>مقترح الفريق:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تولى الجهاز المسؤول على كل مشروع إعداد مذكرة المفاهيم والتنفيذ - حث الأجهزة على منح تفرغ جزئي لأعضاء اللجنة المكلفين بتنفيذ المشاريع - التوصية بوضع آلية تسمح بمتابعة مدى تقيّد والتزام ممثل الجهاز باللجنة بتعهداته واتخاذ الإجراءات اللازمة في حال عدم الوفاء بها. - يقترح عدم إدراج ضمن الخطة التشغيلية السنوية للجنة سوى الأنشطة والمشاريع التي تجد فعليا جهة مستضيفة وتتأكد نهائيا من توفر التمويل اللازم. 	<p>تحليل النتائج ومقترحات الفريق</p>	
<p>أجاب رئيس تنمية القدرات أن طبيعة عمل اللجنة تتلاءم مع الأهداف المحددة، وصرّح مقررها أن ذلك يتم إلى حد كبير. أجاب رئيس لجنة المعايير أن عمل اللجنة يعتمد على كل ما يتعلق بمهنة التدقيق سواء المبادئ أو المعايير التي تحكمها، أو الأدلة التي يحتاجها المدقق. وأضاف مقرر اللجنة ذلك يتم أيضا من خلال ورشات ومهام رقابة تعاونية ومقالات تنشر في الغرض. فيما أجاب رئيس الرقابة على تكنولوجيا المعلومات ومقررها ورئيس لجنة متابعة المخطط الإستراتيجي بنعم. وصرح رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة بتلاؤم أهداف اللجنة ونطاق عملها والبرامج والأنشطة المعتمدة في خططها التشغيلية بشكل تام مع هدف الأولوية الشاملة رقم (4) "الرقابة على أهداف التنمية المستدامة" وكذلك مع الأولوية الفرعية المحددة في المخطط الاستراتيجي 4-1- "دعم قدرات الأجهزة في الرقابة على أهداف التنمية المستدامة، فيما أفاد مقرر اللجنة أن ذلك يتم نسبيا، وأجاب كل من رئيس ومقرر لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات بنعم دون إضافة أي تعليق.</p> <p>ومن أجل تفادي المعوقات وتطوير العمل: تم تسجيل اقتراح وحيد من طرف رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة جاء فيه أنه بالنظر لاضطلاح اللجنة بالرقابة البيئية، فإنه يستحسن تغيير اسم اللجنة ليشمل الرقابة البيئية بشكل أوضح مع أفراد أولوية فرعية خاصة بالرقابة البيئية.</p>	<p>هل طبيعة عمل اللجنة تتلاءم مع الأهداف المحددة (الأولوية الشاملة / الفرعية)؟ وما هي الجوانب المميزة والجوانب التطويرية المطلوبة والمقترحات لتفادي المعوقات؟</p>	<p>5</p>

<p>أكد أغلب الرؤساء والمقررون أن طبيعة عمل لجانهم تتلاءم مع الأهداف المحددة (الأولوية الشاملة / الفرعية).</p> <p>المقترح: فسح المجال أمام اللجان لإحداث فرق عمل (Task force) تغطي جميع المجالات أو الجوانب أو المحاور التي تندرج ضمن اختصاصاتها ومهامها. ومثال ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> - فريق عمل الرقابة البيئية - فريق عمل الرقابة على الصناعات الاستخراجية - فريق عمل الرقابة على الديون العمومية... إلخ. 	<p>تحليل النتائج ومقترحات الفريق</p>	
<p>أجاب رئيس تنمية القدرات بنعم فيما أجاب مقررها بالنفي، فيما صرح رئيس لجنة المعايير ومقررها أن ذلك يتم نسبيا على اعتبار أن اجتماع واحد في السنة غير كاف، أما رئيس لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات ، فأجاب بنعم وأضاف مقررها أن اللجنة تعقد اجتماع دوري + اجتماع سنوي وهو ما يساعدها على متابعة تقدم أعمالها وتجاوز العراقيل والصعوبات في الإبان فضلا على توزيع العمل على فرق مصغرة يتم التنسيق بين أعضائها بصفة مستمرة باعتماد وسائل التواصل الاجتماعي، وأفاد رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة ومقررها أن اجتماعها مرة واحدة في السنة يظل غير كاف. أما رئيس لجنة المخطط الاستراتيجي ورئيس لجنة التتبع، فأجابا بنعم. وأضاف رئيس لجنة المخطط أن ذلك يتم بفضل تنسيق العمل بين اللجنة من جهة واللجان الرئيسية في المنظمة من جهة بالتنسيق مع الأمانة العامة والمتضمن الحصول على البيانات لتلك اللجان ومدى تنفيذها لمهامها.</p> <p>ومن أجل تفادي المعوقات وتطوير العمل: يقترح رئيس ومقرر لجنة تنمية القدرات بتغيير دورية انعقاد اجتماعات اللجنة إلى مرتين كل عام لمتابعة المشاريع وتفعيل الاجتماع عن بعد. نفس الاقتراح ذهب إليه كل من مقرر لجنة المعايير ورئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة ومقررها.</p>	<p>هل تنظيم اللجنة ودورية عقد اجتماعاتها يساعد على تحقيق النتائج المنتظرة منها؟ وما هي الجوانب المميزة والجوانب التطويرية المطلوبة والمقترحات لتفادي المعوقات؟</p>	6
<p>جاء في الإجابات أن اجتماع اللجنة مرة واحدة في السنة يظل غير كاف،</p>	<p>تحليل النتائج ومقترحات الفريق</p>	

<p>مقترح الفريق: تغيير دورية انعقاد اجتماعات اللجنة إلى مرتين كل عام على الأقل مع التشجيع على عقد اجتماعات عن بعد، من أجل متابعة أفضل لمشاريع اللجان.</p> <p>لا شيء يمنع في الوقت الراهن من عقد اجتماعات عن بعد دورياً لمتابعة تقدم الأعمال، وكذلك يمكن عقد اجتماعات بين رئيس اللجنة والمقرّر وأعضاء فرق العمل المحدثة صلب اللجان، خاصة وأن اللوائح التنظيمية للجان تنص على عقد اجتماع سنوي قبل انعقاد المجلس التنفيذي ولكنها تضيف بأنه "للجنة أن تعقد اجتماعات استثنائية بمبادرة من رئيسها أو بقرار من المجلس التنفيذي أو بناء على طلب من الأمين العام لتدارس موضوع محدد أو أكثر من موضوع ذي أهمية".</p>		
<p>أجاب رئيس تنمية القدرات ومقررها أن أنشطة اللجنة مكنت من تأمين عدد كبير من الدورات واللقاءات العلمية والتدريبية لفائدة منتسبي الأجهزة الأعضاء وكذا المساهمة في تبادل الخبرات والمعرفة. فيما صرح رئيس لجنة المعايير ومقررها أن اللجنة حققت إنجازات تصب في أولويتها الفرعية المنبثقة عن أولويات المخطط الاستراتيجي تمثلت أساساً في إعداد العديد من المقالات وإعداد أدلة مهمة. أما رئيس الرقابة على تكنولوجيا المعلومات ومقررها، فصرحاً أن اللجنة قامت بإنجاز 34% من مشروع انجاز الدليل الإرشادي 35% من مشروع فريق ضبط الاحتياجات التدريبية بالإضافة إلى اعتماد دليل مصطلحات خاص بالرقابة على تكنولوجيا المعلومات. فيما أفاد رئيس الرقابة على أهداف التنمية المستدامة ومقررها أن اللجنة قامت بإنجاز العديد من المشاريع التي ساهمت في توعية الأجهزة بأهمية الرقابة على أ.ت.م. وبناء قدراتها في الرقابة عليها وذلك بإعداد أدلة وتطوير أنشطة تدريبية لمساندة الأجهزة في الرقابة على تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. أما رئيس لجنة المخطط الاستراتيجي فأجاب أنه تم إنجاز المخطط الاستراتيجي 2023 - 2028 ومتابعة المخطط السابق فضلاً عن إعداد متابعة تنفيذ المخطط التشغيلية لسنة 2023 وعرضها أمام المجلس التنفيذي فضلاً عن إقرار المخطط التشغيلية لسنة 2024 وتقديمها إلى المجلس التنفيذي لإقرارها في التوقيينات المحددة لإنجاز المخطط الاستراتيجي 2023 - 2028 ومتابعة المخطط السابق فضلاً عن إعداد متابعة تنفيذ المخطط التشغيلية لسنة 2023 وعرضها أمام المجلس التنفيذي فضلاً عن إقرار المخطط التشغيلية لسنة 2024 وتقديمها إلى المجلس التنفيذي لإقرارها في التوقيينات المحددة.</p>	<p>ماهي النتائج التي حققتها اللجنة حتى الآن؟ وما هي الجوانب المميزة والجوانب التطويرية المطلوبة والمقترحات لتفادي المعوقات؟</p>	<p>7</p>

<p>ومن أجل تفادي المعوقات وتطوير العمل: أفاد مقرر لجنة المعايير أنه من الضروري التفاعل قدر الإمكان مع أنشطة منظمة الانتوساي. فيما يقترح رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة مراجعة الأولوية الفرعية والنتائج المتوقعة لتمكين اللجنة من تحقيق التوازن المنشود بين أنشطة الرقابة البيئية وأنشطة الرقابة على أهداف التنمية التي ليست ذات طبيعة بيئية (الصحة والتعليم نموذجاً).</p>		
<p>قام جميع رؤساء ومقررو اللجان بإبراز النتائج التي حققتها لجانهم. مقترح الفريق:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مزيد الانفتاح على لجان ومجموعات عمل منظمة الإنتوساي والمنظمات الإقليمية النظيرة من أجل إثراء وتدعيم أنشطة لجان الأربوساي وخاصة منها تلك المتصلة بالأهداف الإستراتيجية. - توضيح العلاقة ما بين الأنشطة التي تقوم بها مختلف اللجان في مجال التدريب والأنشطة التدريبية التي تناط بها لجنة تنمية القدرات. 	<p>تحليل النتائج ومقترحات الفريق</p>	
<p>أجاب رئيس تنمية القدرات بنعم وأضاف مقرر اللجنة أنّ اختلاف التجارب والخبرات للأعضاء له فوائد متعددة لكنه يساهم في نفس الوقت في صعوبة التواصل بين الأعضاء لاختلاف مرجعياتهم وتباين طرق العمل بكل جهاز. فيما صرح رئيس لجنة المعايير أنّ عدد الأجهزة الأعضاء في اللجنة يتلاءم مع المهام الموكلة لهم بالخطة التشغيلية وبما يسمح بالمتابعة المستمرة من الأمانة العامة للأربوساي ورئيس اللجنة. وأجاب رئيس الرقابة على تكنولوجيا المعلومات بنعم وأضاف مقرر اللجنة أنّ تخصص أعضاء اللجنة في مجال تكنولوجيا المعلومات وانفتاحهم على التجارب المقارنة مكن من تراكم خبرات تساعد على إحكام إنجاز أعمال اللجنة. أما رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة، فأفاد أنّ اللجنة وإن كانت على العموم ملائمة من حيث الاختصاص والخبرة، تظل تركيبة اللجنة غير كافية من حيث العدد. وأضاف مقرر ذات اللجنة أنّ هنالك تغيير متكرر لممثلي الأجهزة الأعضاء في اللجان وأنّ جزءاً من المشاركين ليس له خبرة في مجال عمل اللجنة.</p>	<p>هل تركيبة اللجنة من حيث العدد وخبرة الأعضاء ملائمة لإنجاز أعمال اللجنة على الوجه الأمثل؟ وما هي الجوانب المميزة والجوانب التطويرية المطلوبة والمقترحات لتفادي المعوقات؟</p>	<p>8</p>

<p>ومن أجل تفادي المعوقات وتطوير العمل: يقترح مقرّر لجنة تنمية القدرات التقليل من عدد الأعضاء إلى 5 على أقصى تقدير مع الحرص على المحافظة على نفس ممثلي الأجهزة الأعضاء لضمان استمرارية تنفيذ الأنشطة والمشاريع. فيما يقترح مقرر لجنة المعايير فتح عضوية لجنة المعايير لكل جهاز عضو من المنظمة يرغب في الانتماء لهذه اللجنة وذلك باعتبار أهمية المعايير في عمل الأجهزة والاستفادة من كل الخبرات الممكنة. نفس الاقتراح ذهب إليه رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة، في حين أكد مقرر ذات اللجنة على الحرص على المحافظة على نفس ممثلي الأجهزة الأعضاء لضمان استمرارية الأعمال.</p>		
<p>تباينت الإجابات حول تركيبة اللجان من حيث العدد، ففي الوقت الذي صرح ممثلو لجنة تنمية القدرات ولجنة المعايير ولجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات بأن عدد أعضاء لجانهم يعتبر كافياً، يرى ممثلاً لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة أنّ تركيبة لجنتهما غير كافية، ومن جانب آخر أثير عدم استقرار الأعضاء من طرف كل من مقرر لجنة تنمية القدرات ولجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة.</p> <p>مقترح الفريق:</p> <p>- الحرص قدر الإمكان على المحافظة على نفس ممثلي الأجهزة الأعضاء لضمان استمرارية تنفيذ الأنشطة والمشاريع مع مراعاة توفر الخبرة اللازمة لكل عضو يمثل جهازه داخل اللجان.</p> <p>ما هو الموقف بالنسبة إلى عدد الأعضاء بكل لجنة؟ 9 أعضاء بكل لجنة باستثناء لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات التي تضم 12 عضواً.</p>	<p>تحليل النتائج ومقترحات الفريق</p>	
<p>أجاب رئيس لجنة تنمية القدرات ومقررها أن القواعد والضوابط الحالية التي تحكم عمل اللجنة واضحة ومفهومة إلى حد كبير. وأفاد رئيس لجنة المعايير ومقررها أنه يتم مشاركة جميع الأعضاء في كافة أعمال وقرارات اللجنة بطريقة مرنة وفعالة مع تنسيق مستمر من الأمانة العامة للأرابوساي، في حين أفاد رئيس لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات أن لجنته تحتاج إلى آلية لحث الجهات المكلفة بالمشاريع سواء على مستوى الرئاسة أو العضوية للتعاون في إنجاز المشاريع على أتم وجه، حيث نجد غالباً أن الجهد منصب على رئيس المشروع مع تعاون محدود من قبل الأعضاء. أما مقرر لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة فقد</p>	<p>هل القواعد والضوابط الحالية التي تنظم عمل اللجنة تمكّن من تحقيق الفعالية والمرونة التي تروجونها؟ وما هي الجوانب المميزة والجوانب التطويرية المطلوبة والمقترحات لتفادي المعوقات؟</p>	<p>9</p>

<p>أشار إلى أنّ هنالك ببطء في التنفيذ وصعوبة في المتابعة. وأجاب رئيس لجنة المخطط الإستراتيجي بنعم، فيما أفاد رئيس لجنة متابعة التخطيط الاستراتيجي أنه لا توجد هناك ضوابط.</p> <p>ومن أجل تفادي المعوقات وتطوير العمل:</p> <p>يقترح مقرر لجنة تنمية القدرات إدخال تحسينات وتعديلات بناءً على مقارنة القواعد والضوابط الحالية بأفضل الممارسات للمنظمات النظيرة، وعلى آراء وملاحظات الأعضاء بهدف تعزيز المرونة وتحقيق الأهداف بفعالية أكبر. أما رئيس لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات فيقترح وضع آلية عمل واضحة توضح الأعمال الخاصة لكل مشروع وإنجاز كل عضو في المشروع. فيما اقترح رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة الحرص على استقرار تمثيلية الأجهزة داخل اللجنة بتفادي تغيير ممثلها في كل اجتماع تفادياً للتأثير السلبي على نجاعة عمل اللجنة.</p> <p>وأضاف أنه توخياً لمزيد من المرونة يستحب إعطاء صلاحيات أكبر لرئاسة اللجنة (بتنسيق مع المقرر) لتولي المراسلات والأمور الاجرائية التي تخص تنفيذ أنشطتها.</p>		
<p>تعارضت الإجابات حيث يرى ممثلو لجنة تنمية القدرات وتنمية المعايير أنّ الضوابط واضحة ومفهومة ومرنة في حين يعتبر كل من رئيس لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات ورئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة أن القواعد والضوابط لا تمكن من ضبط العمل والمسؤوليات وتحقيق الفعالية المرجوة. فيما يعتبر رئيس لجنة متابعة المخطط الإستراتيجي أنه لا توجد ضوابط.</p> <p>مقترح الفريق:</p> <p>-إرساء قواعد وضوابط تحدد عدد الأعضاء وأدوارهم ومسؤولياتهم</p> <p>- التنصيب في اللائحة التنظيمية على المحافظة قدر الإمكان على نفس ممثلي الأجهزة الأعضاء لضمان استمرارية تنفيذ الأنشطة والمشاريع بالفعالية المطلوبة</p> <p>ضبط عدد الأعضاء وأدوارهم ومسؤولياتهم محدّدة باللوائح التنظيمية للجان.</p>	<p>تحليل النتائج ومقترحات الفريق</p>	
<p>أجاب رئيس لجنة تنمية القدرات أنه لا يوجد تداخل أو تعارض مع لجان أخرى داخل المنظمة، في حين أفاد رئيس لجنة المعايير أنه أحياناً يحدث تداخل وبالأخص عند إعداد المقالات التي وإن كانت تستند في الأساس</p>	<p>بناءً على تجربتكم، هل يوجد تداخل أو تعارض مع لجان أخرى داخل المنظمة من حيث الاختصاصات وطبيعة الأهداف المحددة</p>	<p>10</p>

<p>على أحد المعايير أو الإصدارات المهنية قد يكون من الأفضل إسناد إعدادها بالمشاركة بين اللجنتين وأضاف مقرر اللجنة أن هذا التداخل يحصل على مستوى تنظيم الورشات أو اللقاءات العلمية. أما رئيس لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات فيرى أن هناك حاجة إلى اعداد برامج تدريبية في مجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات. وأفاد رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة أنه لم يسجل أي تداخل مع اختصاصات وأهداف ومشاريع لجان أخرى باستثناء تكليف لجنة بناء القدرات بالأنشطة والمشاريع التي تروم جعل الأجهزة مثالية وشفافة وفعالة (من مقاصد الهدف 16 من أهداف التنمية المستدامة). ومن أجل تفادي المعوقات وتطوير العمل: يقترح رئيس لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات وضع مذكرة تفاهم مع لجنة بناء القدرات ومع الآي دي آي.</p>	<p>(الأولويات الشاملة / الفرعية / المشاريع)؟ وما هي الجوانب المميزة والجوانب التطويرية المطلوبة والمقترحات لتفادي المعوقات؟</p>	
<p>يستفاد من الأجوبة أن التداخل في الاختصاصات يحصل على مستوى تنظيم الورشات التدريبية أو اللقاءات العلمية. مقترح الفريق: توضيح العلاقة ما بين الأنشطة التي تقوم بها مختلف اللجان في مجال التدريب والأنشطة التدريبية التي تناط بها لجنة تنمية القدرات.</p>	<p>تحليل النتائج ومقترحات الفريق</p>	
<p>أجاب رئيس لجنة تنمية القدرات بنعم وأضاف مقرر ذات اللجنة أن نشاط لجنة تنمية القدرات ومشاريعها أساس عمل المنظمة العربية التي تسعى إلى الرفع من مهنية منتسبي الأجهزة الأعضاء بها وعليه لا يمكن الاستغناء عنها ضمن الهياكل الفنية للمنظمة. أجاب رئيس لجنة المعايير أن لجنته تقدم بقدر ما يتاح لها من وقت وإمكانيات كل ما يعود بالنفع على المدققين بالأجهزة العليا للرقابة أعضاء الأرابوساي، وهو ما أثبتته التجربة لدى استخدام منتجات اللجنة في العمل الرقابي وفي أعمال ضمان الجودة. أما رئيس لجنة الرقابة على تكنولوجيا المعلومات فأفاد أنّ مجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات مجال متطور مستمر بتطور التكنولوجيا المستخدمة في التدقيق والمحيطه بمجال التدقيق وأنه يعتبر حديث بالنسبة إلى العديد من الدول العربية مما يحتاج الدعم والمساندة للتأسيس والتطوير سواء من ناحية المنهجيات أو البرامج المتخصصة. وأضاف مقرر اللجنة أن بقاء اللجنة يعتبر ضروري</p>	<p>هل ترون ضرورة لبقاء لجننتكم واستمرار نشاطها؟ وماهي مبررات ذلك؟ وما هي الجوانب المميزة والجوانب التطويرية المطلوبة والمقترحات لتفادي المعوقات؟</p>	<p>11</p>

<p>لما لها من أهمية ودور كبير في مجال مواكبة أجهزتنا العربية لمتطلبات التحول التكنولوجي في مجالات الرقابة والتدقيق وتعزيز قدراتها وضمان جودة أعمالها بما يتلاءم والتوجهات الاستراتيجية للمنظمة العربية. أجاب رئيس لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة أنه بالنظر لتضمن المخطط الاستراتيجي للمنظمة هدفا استراتيجيا وألوية شاملة ذات علاقة بالرقابة على أهداف التنمية المستدامة، وبالنظر لاضطلاعها كذلك بالرقابة البيئية، فإن بقاء اللجنة، كآلية لتحقيق الهدف والألوية وتطوير الرقابة البيئية في المنطقة العربية، ضروري. وأضاف مقررها أن موضوع تدخل اللجنة من الأولويات الشاملة للانتوساي ووجود اللجنة يبرز الأهمية التي يتم إيلاؤها للموضوع.</p> <p>وصرح رئيس لجنة المخطط الإستراتيجي بضرورة استمرار عمل اللجنة لغرض متابعة إنجاز المشاريع الواردة في المخطط الاستراتيجي الحالي فضلاً عن أنّ مهمة التخطيط تعتبر من المهام الرئيسية لأي منظمة لا يمكن الاستغناء عنها. نفس الشيء بالنسبة لرئيس لجنة تتبع المخطط الاستراتيجي الذي أفاد أن مهمة متابعة المخطط الاستراتيجي ضرورة.</p> <p>ومن أجل تفادي المعوقات وتطوير العمل: يرى مقرر لجنة المعايير أن إصدار المعيار 150 يستدعي نظرة شاملة من المنظمة عموماً ومن لجنة المعايير على وجه الخصوص بما يمكن من تصور أنشطة فاعلة في إطار تطبيق هذا المعيار المستجد على مستوى الأجهزة.</p>		
<p>يرى جميع رؤساء ومقرري اللجان أن بقاء لجانهم واستمرار نشاطها ضروري.</p>	<p>تحليل النتائج</p>	

مرفق رقم (3): توزيع أولويات المخطط الاستراتيجي على اللجان

اعتمدت المنظمة خطتها الاستراتيجية للفترة من (2023-2028)، والتي وضعت أولوياتها الست الرئيسية، ومنها (أولوياتها الشاملة (6): إدارة فعالة للأربوساي)، والتي تسعى من خلالها المنظمة لتحقيق رؤيتها وفق إطار مهنية المنظمات الإقليمية للإنتوساي بما يمكن من دعم القدرات وتعزيز التواصل مع أصحاب المصلحة لكل من الأجهزة الأعضاء والمنظمة، وبما يجعلها من آليات الدعم لتنفيذ هذه الأولويات، والتي تتضمن تشكيل اللجان ومجموعات العمل لمساندتها في تنفيذ برامجها وتقديم الدعم والإسناد للأجهزة الأعضاء بما يتلاءم مع إمكانيات المنظمة المتاحة، وفي هذا السياق قد يكون من المناسب النظر في جوانب التحسين الممكنة في هياكل عمل المنظمة ومدى ملائمة قدراتها في سبيل تحقيق أهدافها الاستراتيجية بفعالية، وعلى وجه التحديد اللجان وفرق العمل المعنية بتنفيذ البرامج والمبادرات المرتبطة بخطتها الاستراتيجية، وذلك وفق الآتي:

أولاً الوضع الراهن:

تتكون هياكل العمل التي يتم من خلالها تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمنظمة من الأمانة العامة وثلاث لجان رئيسة ومجموعة عمل واحدة، مسند لكل منها مسؤوليات محددة لتنفيذ الأولويات الشاملة للخطة، وفق الآتي:

الأولوية الشاملة	الأولوية الفرعية	اللجنة المعنية
(1) دعم قدرات الأجهزة في تعزيز استقلاليتها	(1-1) تقييم المستوى العام للاستقلالية في الأجهزة الأعضاء وتبادل الدروس المستفادة على مستوى رؤساء الأجهزة.	لجنة تنمية القدرات
	(2-1) التعريف بالقيمة المضافة للأجهزة في حوكمة المال العام	
(2) دعم حوكمة الأجهزة الأعضاء	(1-2) تعزيز قدرات الأجهزة الأعضاء في مجالات الشفافية والنزاهة	
	(2-2) دعم قدرات الأجهزة الأعضاء في مجال الإدارة الاستراتيجية والرصد	
	(3-2) دعم قدرات الموارد البشرية	
	(4-2) دعم قدرات الأجهزة في التواصل مع الجهات ذات العلاقة	

لجنة المعايير المهنية	(1-3) مساندة الأجهزة في تطبيق المعايير والإصدارات المهنية للإنتوساي حول الرقابات الأساسية (مالية، أداء، التزام)	(3) الدعم المهني للأجهزة الأعضاء
	(2-3) مساندة الأجهزة في ضمان الجودة	
	(3-3) مساندة الأجهزة في الرقابات الخاصة وفي التعامل مع القضايا الناشئة	
لجنة الرقابة على أهداف التنمية المستدامة	دعم قدرات الأجهزة في الرقابة على أهداف التنمية المستدامة	(4) الرقابة على أهداف التنمية المستدامة
مجموعة عمل الرقابة على تكنولوجيا المعلومات	تطوير مناهج وأساليب تدقيق مبتكرة باستخدام التقنيات الحديثة	(5) مساندة الأجهزة الأعضاء في مجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات
الأمانة العامة	(1-6) دعم القدرات البشرية والتنظيمية للمنظمة	(6) إدارة فعالة للأربوساي
	(2-6) نظام معلومات يدعم أداء المنظمة	
	(3-6) تعزيز العلاقات مع الشركات الأساسيين والأطراف ذات العلاقة	

مرفق رقم (4): إجراءات تنفيذ أعمال فرق العمل المشكّلة ضمن/داخل لجان المنظمة

عند تنفيذ الأعمال المناطة بعهدة فريق تمّ تكوينه داخل أحد لجان المنظمة. وتوخيا لتطبيق اللوائح التنظيمية والأنظمة الداخلية للجنة، يتمّ اعتماد الإجراءات التالية بغاية توضيح الأدوار والمسؤوليات ولضمان حسن المتابعة:

1. يتولّى رئيس فريق العمل الذي يكلف بنشاط داخل اللجنة، التنسيق مع أعضاء فريقه وتقاسم الأعمال معهم للوصول إلى المخرجات التي يقترحها الفريق على اللجنة.

2. يحرص كل عضو/ رئيس فريق على الالتزام بموعد تقديم العمل وعلى ضمان جودته.

3. يقوم رئيس الفريق بإرسال المقترح إلى رئيس اللجنة وبقية الأعضاء مع توجيه نسخة إلى الأمانة العامة.

4. توجّه مقترحات التعديل أو مرئيات أعضاء اللجنة إلى رئيس الفريق المكلف مع توجيه نسخة إلى رئيس اللجنة والأمانة العامة.

5. يعدّ رئيس الفريق المكلف نسخة معدّلة من العمل المنجز إضافة إلى جدول التعقيب على الملاحظات التي وردت عليه ويرسلها إلى رئيس اللجنة وبقية الأعضاء مع توجيه نسخة إلى الأمانة العامة.

6. في حال موافقة أعضاء اللجنة على النسخة المعدّلة يتولّى رئيس اللجنة اعتمادها وإرسالها إلى الأمانة العامة.

7. في صورة عدم التوافق على النسخة المعدّلة، تعقد اللجنة اجتماعا تناقش فيه الاعتراضات أو التحفظات ويتم الاتفاق على الصيغة النهائية وفق ما تقتضيه اللائحة التنظيمية والنظام الداخلي للجنة وذلك بحضور مقرّرها.

8. تتكفل الأمانة العامة بإحالة الصيغة النهائية من العمل المنجز إلى الجهة المكلفة بالمرحلة الموالية.

9. يتولّى رئيس اللجنة تكليف فرق العمل للقيام بالأعمال حسب الترشح بالتعبير عن الرغبة في ذلك من قبل الأعضاء، وفي حال تعدد الترشيحات يتمّ اللجوء إلى آلية الانتخاب.

10. في صورة إخلال رئيس فريق العمل أو أحد أعضائه بالالتزامات المتعهد بها، يتمّ تذكيره من قبل رئيس اللجنة وفي صورة عدم الاستجابة يعلم رئيس اللجنة الأمانة العامة بذلك.

11. تحيط الأمانة العامة رئيس الجهاز الذي ينتهي إليه رئيس فريق العمل أو أحد أعضائه بالإخلال بالتعهدات لاتخاذ ما يراه مناسبا من إجراءات.

12. وفي حال استمرار الإخلال أو تكراره يتولى رئيس اللجنة إعداد تقرير في هذا الشأن يرفعه إلى الأمانة العامة التي تطلب من الجهاز المعني استبعاده وتعويضه.

13. في صورة اعتذار رئيس فريق العمل أو أحد أعضائه عن الوفاء بالتعهدات الملتزم بها لسبب من الأسباب، يتولى رئيس اللجنة فتح باب الترشح لتعويضه.

14. يعدّ رئيس اللجنة تقريرا دوريا كل ثلاثة أشهر حول تقدّم نشاط اللجنة ويرفعه إلى الأمانة العامة.

مشروع
النظام الأساسي الموحد لموظفي
الامانة العامة للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية
والمحاسبة

2024/07/27

الفهرس

- 3----- العنوان الأول: أحكام أساسية
- 4----- العنوان الثاني: واجبات الموظف
- 6----- العنوان الثالث: تصنيف الموظف
- 8----- العنوان الرابع: الإنتداب
- 10----- العنوان الخامس: التدريب والتطوير
- 11----- العنوان السادس: الرواتب والبدلات والتعويضات والمكافآت والامتيازات العينية
- 13----- العنوان السابع: تقييم الأداء والعلاوات والترقيات
- 15----- العنوان الثامن: حالات الموظف
- 17----- العنوان التاسع: الإجازات والعطل
- 21----- العنوان العاشر: المساءلة والجزاء
- 24----- العنوان الحادي عشر: شؤون الموظفين
- 25----- العنوان الثاني عشر: الضمان الإجتماعي
- 26----- العنوان الثالث عشر: انتهاء وانهاء الخدمة
- 28----- العنوان الرابع عشر: أحكام عامة
- 30----- العنوان الخامس عشر: نظام مكافأة نهاية الخدمة الموحد للموظفين
- 33----- جدول الرواتب والعلاوات والبدلات بالدولار لموظفي الأمانة العامة

العنوان الأول أحكام أساسية

المادة (1): اسم النظام

يسمى هذا النظام "النظام الأساسي الموحد لموظفي الامانة العامة للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة" ويتضمن المبادئ والأحكام الأساسية التي تنظم أوضاع الموظفين وحقوقهم وواجباتهم والتزاماتهم وعلاقات العمل بالمنظمة.

المادة (2): التعاريف

يكون للمسميات الآتية في هذا النظام الدلالات الواردة قرين كل منها:

المنظمة:	المنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة
الاتفاقية:	اتفاقية الإنشاء / الدستور / الميثاق.
الجمعية العامة:	أعلى سلطة تشريعية في المنظمة.
المجلس:	المجلس التنفيذي للمنظمة.
الأمين العام:	الأمين العام للمنظمة.
الأمانة العامة:	الأمانة العامة للمنظمة.
النظام:	النظام الأساسي لموظفي المنظمات العربية.
اللائحة:	اللائحة التنفيذية للنظام الاساسي الموحد لموظفي الأمانة العامة للمنظمة العربية.
الموظف:	كل من يشغل درجة في الملاك الوظيفي للأمانة العامة للمنظمة وكل من يصدر بشأنه قرار تعيين بصفة دائمة أو مؤقتة.
السنة:	سنة ميلادية
دولة المقر:	هي دولة المقر الدائم للأمانة العامة للمنظمة العربية.

المادة (3)

يعد موظفًا بالأمانة العامة للمنظمة العربية وفقًا لهذا النظام كل شخص تم تعيينه وفقًا للشروط المنصوص عليها في هذا النظام في وظيفة دائمة أو مؤقتة بقرار خطي صادر عن السلطة المفوضة بصلاحيات التعيين.

يتمتع الموظفون، عند تطبيق النظام الأساسي، بحق المساواة في المعاملة دون الإشارة، مباشرة أو غير مباشرة، إلى العرق أو الدين أو الجنس، دون الإخلال بالأحكام النظامية المتعلقة بالمنظمة العربية.

المادة (4)

يطبق هذا النظام على جميع الموظفين على اختلاف وظائفهم ودرجاتهم في الأمانة العامة للمنظمة.

العنوان الثاني

واجبات الموظفين

المادة (5):

- يجب على الموظف أن يؤدي مهامه ويوجه سلوكه بما يراعي مصالح المنظمة العربية وأن يلتزم بتطبيق أنظمتها، ويتعين عليه الامتناع عن أي عمل، وخاصة عن أي تعبير علني عن آراء قد تمس كرامة وظيفته، وعليه الالتزام بالقوانين السارية ببلد المقر. كما يجب على موظفي الأمانة العامة الخاضعين لأحكام هذا القانون الامتناع عن قبول هدايا لأنفسهم أو لمن تربطهم بهم صلة، تؤثر أو من شأنها أن تؤثر على أدائهم الموضوعي والنزيه والمحايد لواجباتهم المهنية.

ويتعين على الموظف:

- أ- أن يؤدي أعمال الوظيفة المنوطة به بدقة وإخلاص.
- ب- أن يكون سلوكه متفقاً مع ما يقتضيه عمله وأن يحافظ على المستوى اللائق بوظيفته وعلى أموال وممتلكات ووثائق المنظمة.
- د- أن يتعاون مع زملائه تعاوناً كاملاً لتأمين حسن سير العمل.

المادة (6):

لا يجوز للموظف قبول أي وسام شرفي، أو تكريم، أو فضل، أو هدية، أو مكافأة، من أي حكومة أو مصدر خارجي عن العربية، إلا بتصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين، ما لم تكن تلك المكافأة مقابل خدمات قدمها قبل تعيينه أو خلال إجازة خاصة للخدمة العسكرية أو الوطنية، وعلى أن تكون مقابل تلك الخدمات فقط.

المادة (7):

يجب على الموظف، بغض النظر عن رتبته في التسلسل الإداري، أن يقدم المساعدة والمشورة لرؤسائه؛ كما أنه مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

يكون الموظف المكلف بضمان سير عمل مصلحة معينة مسؤولاً أمام رؤسائه عن السلطة التي مُنحت له وعن تنفيذ الأوامر التي أصدرها. ولا تعفيه مسؤولية رؤوسيه الخاصة من أي من المسؤوليات الملقة على عاتقه.

في حال رأى الموظف أن أمراً تلقاه مشوب بعدم الانتظام، أو إذا اعتقد أن تنفيذه قد يؤدي إلى أضرار جسيمة، فعليه أن يعبر عن رأيه لرئيسه الإداري، وإذا لزم الأمر، فبشكل كتابي. إذا أكد الرئيس هذا الأمر كتابياً، يجب على الموظف تنفيذه.

ويعفى الموظف المعني من تحمل أي مسؤولية إدارية أو تأديبية ناتجة عن تنفيذ الأمر الكتابي لرئيسه.

ويمكن إلزام الموظف صاحب القرار المخالف بتعويض الضرر الذي لحق بالمنظمة، كلياً أو جزئياً، إذا لم يتم تبرير قراره بحماية مصلحة المنظمة أو بسبب أمر طارئ أو قوة القاهرة وثبوت استناده في اتخاذ القرار إلى خطئه الشخصي الجسيم.

المادة (8):

يحظر على الموظف:

- أ - الاحتفاظ لنفسه بأية وثيقة من وثائق المنظمة الرسمية غير المسموح بتداولها.
- ب - إفشاء المعلومات السرية التي يطلع عليها أثناء قيامه بمهام وظيفته.
- ج - الإدلاء بتصريح أو إلقاء محاضرة أو حديث في وسائل الإعلام المختلفة، ما لم يكن ذلك في إطار مسؤولياته وبترخيص من الأمين العام.
- د - الجمع بين وظيفته ووظيفة أخرى خارج المنظمة، إلا في الحالات التي يوافق عليها الأمين العام، على ألا يتعارض ذلك مع طبيعة ومواعيد عمله في الأمانة العامة.
- هـ - ممارسة أي نشاط سياسي أو حزبي يتعارض مع حياد واستقلالية المنظمة.
- و - البيع أو الشراء المباشر أو بالواسطة لما تطلبه أو تطرحه الأمانة العامة للمنظمة.
- ز - قبول أية هدية أو وسام أو هبة أو مكافأة أو منحة من أية جهة كانت تكون مقدمة له بحكم وظيفته، بدون موافقة مسبقة من الأمين العام.
- ح - تنفيذ أو تلقي تعليمات من أي جهة خارج المنظمة تتعلق بعملها.

إذا كان الموظف ينوي ممارسة نشاط خارجي، سواء كان مدفوعاً أم لا، أو تولي مهمة خارج المجتمعات، يجب عليه طلب الإذن من السلطة المختصة بالتعيين. يتم رفض هذا الإذن إذا كان النشاط أو المهمة قد تضر باستقلال الموظف أو تلحق الضرر بنشاط المجتمعات.

يجب على كل موظف، عند ممارسة مهامه، أن يبلغ السلطة المختصة بالتعيين إذا كان مطالباً بالتعبير عن رأيه في قضية له مصلحة شخصية فيها قد تُهدد استقلاله.

يجب على موظفي المنظمة عند وجود شبهة تضارب مصالح، أثناء ممارسة واجباتهم المهنية، إعلام الرئيس المباشر أو الأمين العام بحسب الحال إن وجدت. ويتعين عليهم الامتناع عن أخذ القرار أو المشاركة في اتخاذه إذا علموا أنهم باتخاذهم للقرار أو بالمشاركة في اتخاذه يكونون في وضعية تضارب مصالح.

يتعين على الأمين العام أو الرئيس المباشر إذا تبين له أن الشخص الراجع إليه بالنظر في وضعية تضارب مصالح ولم يعلم بذلك، اتخاذ الإجراءات الضرورية لوضع حد لهذه الوضعية.

العنوان الثالث تصنيف الوظائف

المادة (9): الفئات

- تصنف وظائف الأمانة العامة وما يتبعها في الفئات الآتية:
- تُصنّف الوظائف التي يشملها هذا النظام حسب طبيعة ومستوى المهام التي تؤديها إلى أربع فئات، مرتبة تنازلياً وفق التسلسل الهرمي بالحروف أ، ب، ج، د.
 - تشمل الفئة (أ) ثمانية درجات، وهي ترتبط بمهام الإدارة والتخطيط والدراسة، التي تتطلب معرفة بمستوى جامعي أو خبرة مهنية مكافئة.
 - تشمل الفئة (ب) خمس درجات وهي تتعلق بمهام التنفيذ والإشراف التي تتطلب معرفة بمستوى التعليم الثانوي أو خبرة مهنية مكافئة.
 - تشمل الفئة (ج) خمس درجات وهي تضم وظائف التنفيذ التي تتطلب معرفة بمستوى التعليم المتوسط أو خبرة مهنية مكافئة.
 - تشمل الفئة (د) أربع درجات وهي ترتبط بالوظائف اليدوية أو الخدمية التي تتطلب معرفة بمستوى التعليم الابتدائي، قد تكون مدعومة بمعرفة تقنية.

المادة (10): الدرجات

- تقسم الفئات الوظيفية المشار إليها في المادة (6) إلى درجات على النحو التالي:
- أ- وظائف الفئة الأولى: وتشمل درجات: مدير عام، مدير، كاهية مدير، رئيس مصلحة.
 - ب- وظائف الفئة الثانية: وتشمل درجات: إداري أول (متصرف)، إداري ثاني (ملحق إدارة).
 - ج- وظائف الفئة الثالثة: وتشمل درجات: إداري ثالث (كاتب تصرف)، إداري رابع (مستكتب).
 - د- وظائف الفئة الرابعة: وتشمل درجات معاون أول، معاون ثان، معاون ثالث، معاون رابع.
- يحدد جدول التوظيفات المرفق بهذا النظام الأساسي عدد الوظائف لكل درجة في كل مسار وظيفي، وذلك لكل فئة ولكل إطار وظيفي.

المادة (11):

يتم تصنيف الموظف المُعين في الدرجة الأولى من رتبته. ومع ذلك، يمكن للأمين العام أن يمنحه، من أجل أخذ التكوين والخبرة المهنية الخاصة به بعين الاعتبار، إضافة في الأقدمية للرتبة؛ ولا يمكن أن تتجاوز هذه الإضافة 18 شهراً في الرتب (أ) و(ب) و 12 شهراً في الرتب الأخرى.

يحتفظ الموظف المؤقت الذي تم تحديد تصنيفه وفقاً لمعايير التصنيف التي تحددها المنظمة بالأقدمية التي اكتسبها كموظف مؤقت عندما يتم تعيينه كموظف دائم في نفس الرتبة بعد انتهاء تلك الفترة مباشرة.

العنوان الرابع الانتداب

المادة (12):

يشترط لتعيين الموظف أن يكون:

- حاملا لجنسية إحدى الدول الأعضاء في المنظمة ومن أب عربي الجنسية،
- لم يسبق الحكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تم فصله من وظيفة سابقة لأسباب جزائية،
- أن يكون له من العمر ثمانية عشر سنة على الأقل،
- أن تتوفر فيه المؤهلات البدنية والذهنية المفروضة لممارسة الوظائف التي يترشح إليها.
- حائزا على مؤهل جامعي يتفق ومتطلبات وشروط شغل الوظيفة فيما يخص الفئة الأولى ومؤهل الثانوية العامة كحد أدنى أو ما يعادلها فيما يخص الفئة الثانية والثالثة ومؤهل تعليمي متوسط كحد أدنى فيما يخص الفئة الرابعة،

المادة (13):

يقع الانتداب ضمن كل الفئات ما عدى الفئة الأولى عندما تكون هذه الوظائف في متناول المترشحين الخارجيين حسب الأساليب التالية:

أ- بنسبة خمسين بالمائة عن طريق المناظرات الخارجية بالاختبارات المفتوحة للمترشحين المتحصلين على شهادات.

ب- بنسبة أربعين بالمائة عن طريق الترقية إما من بين الموظفين الأكثر جدارة والمرسمين في الرتبة التي دونها مباشرة والذين تابعوا بنجاح مرحلة تكوين وقع تنظيمها من طرف الأمانة العامة أو الموظفين الذين لهم على الأقل خمس سنوات أقدمية في الرتبة التي دونها مباشرة والذين اجتازوا بنجاح اختبارات مناظرة داخلية.

ج- بنسبة عشرة بالمائة عن طريق الترقية بالاختيار من بين الموظفين البالغين من العمر أربعين سنة على الأقل والذين لهم عشر سنوات أقدمية في الرتبة التي دونها مباشرة، على ألا تقع هذه الترقية إلا مرة واحدة طيلة الحياة المهنية للموظف.

المادة (14):

تجرى المناظرتان الخارجية والداخلية بالاختبارات المنصوص عليها بالمادة (13) في آن واحد. وتنظر في قيمة مواد المناظرتين لجنة شؤون الموظفين التي تشكل بقرار من الأمين العام حسب العنوان العاشر من هذا النظام.

المادة (15):

- يكون تعيين الموظفين في حدود الوظائف والدرجات الشاغرة والاعتمادات المخصصة لذلك في موازنة المنظمة. ويقوم الأمين العام للمنظمة بتعيين أو نقل كل موظف إلى وظيفة ضمن فئته أو إطاره بما يتناسب مع درجته، وذلك لمصلحة الخدمة فقط ودون اعتبار للجنسية. ويمكن للموظف أن يطلب النقل داخل مصالح الأمانة العامة.

- يمكن استدعاء الموظف لشغل وظيفة مؤقتة ضمن مسار وظيفي من فئته أو إطاره تكون أعلى من المسار الذي ينتمي إليه. ابتداءً من الشهر الرابع من شغله للوظيفة المؤقتة، يحصل على تعويض فارق يساوي الفرق بين راتبه وفقاً لدرجته وسلمه، والراتب المقابل للسلم الذي كان سيحصل عليه في الدرجة الأساسية لو تم تعيينه في المسار الذي يشغله مؤقتاً.

- يقتصر هذا التكليف المؤقت على سنة واحدة، إلا إذا كان الهدف منه هو تعويض موظف آخر تم نقله لخدمة مصلحة المؤسسة أو استدعي للخدمة العسكرية أو كان في إجازة مرضية طويلة الأمد

المادة (16):

يخضع كل موظف، تم انتدابه إلى فترة تدريب قبل أن يتم ترسيمه. وتستمر هذه الفترة 24 شهراً بالنسبة للموظفين في الفئة (أ) و(ب)، و18 شهراً بالنسبة للموظفين الآخرين.

ويتولى الرئيس المباشر بنهاية مدة التدريب إعداد تقرير حول مؤهلات الموظف المتدرب لأداء المهام المرتبطة بوظيفته، وكذلك حول أدائه وسلوكه في الخدمة. يؤشر على هذا التقرير المشرف العام للمنظمة، ويتم إعلام الموظف به، الذي يمكنه تقديم ملاحظاته كتابياً إلى المشرف العام للمنظمة خلال فترة ثمانية أيام عمل.

وبانقضاء ذلك الأجل يتولى المشرف العام للمنظمة إرسال التقرير والملاحظات الكتابية للمتدرب إن وجدت إلى الأمين العام للمنظمة ليقرر ترسيم الموظف.

إذا خلص التقرير إلى فصل الموظف يطلب الأمين العام للمنظمة في غضون ثلاثة أسابيع رأي لجنة شؤون الموظفين وله أن يقرر فصل الموظف المتدرب أو أن يسمح، بشكل استثنائي، بتمديد فترة التدريب على ألا تتجاوز في جميع الحالات مدة الزيادة 12 شهراً تضاف إلى المدة المنصوص عليها في الفقرة الأولى.

وإذا تعذر على الموظف المتدرب خلال فترة تدريبه أداء مهامه بسبب مرض أو إجازة أمومة أو حادثة لمدة متواصلة لا تقل عن شهر، يمكن للأمين العام للمنظمة تمديد فترة التدريب لمدة مقابلة.

العنوان الخامس

التدريب والتطوير

المادة (17):

يكون تدريب وتطوير قدرات الموظفين من الأهداف التي تعمل الأمانة العامة على تحقيقها تجاه موظفيها. وبما يضمن تطوير مهاراتهم وزيادة خبراتهم بالقدر الذي يمكنهم من مواكبة التطورات الإدارية والتنظيمية والوظيفية المستمرة في مجال عمل المنظمة. وتسهّل المنظمة تحسين المهارات المهنية للموظف، بقدر ما يتوافق ذلك مع متطلبات حسن سير العمل ومع مصالحها. ويؤخذ هذا التطوير المهني بعين الاعتبار في تطور مسار الموظف الوظيفي.

المادة (18):

تعد الأمانة العامة خطة سنوية مفصلة للتدريب والتطوير وتخصص المبالغ اللازمة لتنفيذها ضمن الموازنة.

العنوان السادس

الرواتب والبدلات والتعويضات والمكافآت والامتيازات العينية

المادة (19):

تطبق عناصر التأجير المعمول به لدى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية (الراتب الأساسي وتعويض غلاء المعيشة) في كافة المنظمات العربية المتخصصة.

المادة (20):

تطبق العلاوات والبدلات والتعويضات الملحقة بهذا النظام (ملحق رقم 1). ويعاد النظر في هذه العلاوات والبدلات والتعويضات مرة كل ثلاثة سنوات.

المادة (21):

تدفع كافة الاستحقاقات من رواتب وبدلات ومكافآت وتعويضات ومزايا وظيفية أخرى بعملة الموازنة.

المادة (22):

يجوز للأمين العام لفترة محددة طلب ندب أو إعاره بعض الموظفين للعمل في المنظمة وتحمل دولهم في حال موافقتها على الندب أو الإعاره كامل، وتحمل المنظمة مرتباتهم التي يتم الاتفاق عليها بموافقة المجلس التنفيذي.

المادة (23):

لموظفي المنظمة والذين لهم رتبة مدير على الأقل الحق في سيارة إدارية لتتنقل إضافة إلى قصاصات بنزين وفقاً للملحق بهذا النظام (ملحق رقم 1).

المادة (24):

يتقاضى الموظف عند انتهاء خدمته، فضلاً عما يكون له من حقوق أخرى، تعويضاً عن إجازاته المتراكمة، بما لا يتجاوز تسعين يوماً، تحتسب على أساس راتبه الإجمالي الأخير.

المادة (25):

تصرف إعانة مالية فورية لأسرة الموظف المتوفى أثناء الخدمة، بما يعادل أربعة أمثال راتبه الشهري الإجمالي الأخير من خدمته.

المادة (26):

يعطى الموظف الذي يعاقب بتخفيض درجته أو علاوته الراتب الجديد المستحق اعتباراً من تاريخ صدور قرار الأمين العام الخاص بالعقوبة.

المادة (27):

- أ- يقطع راتب الموظف اعتباراً من التاريخ المحدد للحالتين التاليتين:
- الاستقالة اعتباراً من التاريخ الذي يحدده قرار الأمين العام بقبول الاستقالة.
 - اعتبار الموظف في حكم المستقيل من تاريخ انقطاعه عن العمل.
- ب- يقطع راتب الموظف في حالات انتهاء الخدمة بسبب العجز الصحي أو بلوغ سن التقاعد أو الوفاة وفي هذه الحالات يحسب الراتب حتى نهاية الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة.

العنوان السابع

تقييم الأداء والعلاوات والترقيات

المادة (28):

يتم تقييم أداء موظفي الفئة الأولى بواسطة الأمين العام وبقية الفئات بواسطة الرؤساء المباشرين وبمصادقة الأمين العام بصفة دورية سنوية.

المادة (29):

أ- يعد عن كل موظف تقرير كفاءة بعد أن يكون قد أمضى في الخدمة الفعلية مدة سنة على الأقل.
ب- تكون مراتب الكفاءة: "ممتاز/جيد جداً/جيد/مقبول/ضعيف".

المادة (30):

بعد أن يكون قد أمضى سنتين كاملتين في الخدمة الفعلية، يستحق الموظف علاوة اعتباراً من أول شهر يناير من العام الموالي، على أن يكون تقرير كفاءته بدرجة جيد جداً على الأقل.

المادة (31):

أ- تتم ترقية الموظف من الدرجة التي يشغلها إلى الدرجة التي تليها وفق الشروط التالية:
- وجود درجة شاغرة.
- قضاؤه في درجته أربع سنوات خدمة فعلية على الأقل فيما يخص جميع الفئات.
- حصول الموظف على تقدير لا يقل عن "جيد جداً" في المتوسط خلال السنوات الأربع الأخيرة في درجته عند النظر في الترقيات.
ب- تتم الترقية بالأقدمية من درجة إلى درجة أعلى مع مراعاة تقييم الأدا.
ويتمتع الموظف الذي لديه سنتين من الأقدمية في إحدى الرتب في درجته بالترقية تلقائياً إلى الدرجة التالية في تلك الرتبة.
ج- كل ترقية تعطي الموظف الحق في تقاضي راتب أول مربوط الدرجة المرقي إليها، أو الراتب الذي يعلو راتبه قبل الترقية، أيهما أعلى.
لا يمكن للموظف الانتقال من إطار أو صنف إلى إطار أو صنف أعلى إلا بعد اجتياز مناظرة. إلا أنه بناءً على احتياجات الأمانة العامة، يمكن استثناء الفقرة السابقة والسماح بانتقال الموظفين عن طريق التسمية المباشرة من الأمين العام للمنظمة، بناء على تقرير معمل من المشرف العام للمنظمة يطلب السماح بذلك بعد استشارة رأي لجنة شؤون الموظفين.
د- لا يجوز ترقية أو تسوية أوضاع الموظفين المعينين في الفئة الرابعة أو ما دونها إلى الفئة الثالثة. إلا أنه يحق لهم التقدم إلى مسابقات وظائف الفئة الثالثة في حالة استيفائهم شروط شغلها ووفقاً للنظم والإجراءات المعمول بها في الأمانة العامة ويتم احتساب مدة خدمتهم في

الفئة الثالثة من تاريخ تعيينهم على إحدى وظائفها.

المادة (32):

تقع هذه الترقية حسب الأساليب التالية:

أ- إثر مناظرة داخلية أو امتحان مهني أو مرحلة تكوين يقع تنظيمها من طرف الإدارة.
ب- بالاختيار لفائدة الموظفين المرسمين حسب الجدارة بقائمة كفاءة يقع إعدادها بعد استشارة لجنة شؤون الموظفين وتشتمل هذه القائمة على جميع الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للترقية.

يقع تقييم جدارة الموظف المعني بالأمر باعتبار معدل الأعداد المهنية للأربع سنوات الأخيرة السابقة لسنة التي يقع بعنوانها إعداد القائمة وكذلك نتائج مراحل التكوين التي شارك فيها وأقدميته في الدرجة.

ويمكن للجنة شؤون الموظفين أن تطلب الاستماع إلى ملاحظات الموظف المعني بالأمر.
ويكون التسجيل بقائمة الكفاءة حسب الجدارة ويرتب المترشحون الذين تساوت جدارتهم حسب الأقدمية العامة وإذا تساوت أقدميتهم فحسب التقدم في السن.

المادة (33):

تقع التسميات في الدرجة المنجرة عن الترقية حسب الترتيب الوارد بقائمة الكفاءة النهائية المنصوص عليها بالمادة (32).

العنوان الثامن

حالات الموظف

المادة (34)

يجب أن يكون كل موظف في حالة قانونية وهذه الحالات هي الآتية:

1- المباشرة

2-الإلحاق

3-عدم المباشرة

4-الخدمة العسكرية

القسم الأول: المباشرة

المادة (35)

حالة المباشرة هي حالة الموظف الذي يبأشر فعلا وظائفه. ويعتبر في حالة مباشرة الموظف المتمتع بعطلة ممنوحة مع استحقاق كامل الأجر أو نصفه مهما كان نوعها.

القسم الثاني: الإلحاق

المادة (36)

الإلحاق هو الوضعيات التالي والتي يكون عليه الموظف المرسم بقرار من الأمين العام للمنظمة:

- يتم تعيينه بشكل مؤقت لتولي وظيفة خارج المنظمة ولدى أحد الهياكل أو الكيانات التابعة لمنظمة الانتوساي.
- يتم تكليفه بممارسة مهام مؤقتة لدى هيكل تربطه بالمنظمة معاهدات أو اتفاقيات أو لدى أحد الأجهزة الأعضاء بالمنظمة.

في هذا الوضع، يواصل الموظف الاستفادة من جميع حقوقه وفقاً للأحكام الواردة في المواد سالفة الذكر، ويظل خاضعاً للالتزامات التي تترتب على انتمائه إلى المنظمة العربية.

المادة (37)

يمكن أن يقرر الإلحاق لمدة أقصاها خمس سنوات قابلة للتجديد. ويمكن للموظف في نهاية الإلحاق إما أن يرجع إلى وظيفته الأصلية وإما أن يدمج بإطارات الهياكل أو الأجهزة أو الكيانات التي الحق لديها كما يمكن تعويض الموظف الملحق.

وتعطى له الأعداد من طرف الهيكل الذي الحق لديه وتحال بطاقة هذه الأعداد على الأمانة العامة للمنظمة.

وينتهي الإلحاق بقرار من الأمين العام للمنظمة بمبادرة منه أو بطلب من الموظف.

المادة (38)

عند انتهاء الإلحاق يرجع الموظف وجوبا إلى وظيفته الأصلية ويعين من جديد في خطة تناسب رتبته وله أولوية التعيين في المركز الذي كان يشغله قبل إلحاقه. وإذا لم توجد خطة شاغرة مناسبة لرتبته في وظيفته الأصلية يمكن إرجاعه لهذا الوظيفة بصفة زائدة على العدد المحدد على أن يقع استنفاذ هذه الزيادة عند حدوث أول شغور بوظيفة المعنية بالأمر.

القسم الثالث: الخدمة العسكرية

المادة (39)

في الوضعية التي يتم فيها التحاق الموظف بتشكيل عسكري لأداء خدمته القانونية أو تكليفه بأداء فترة تدريب عسكري أو استدعاؤه إلى الخدمة العسكرية في الوضع الخاص " للخدمة العسكرية." يتوقف هذا الموظف عن تلقي راتبه، لكنه يظل مستفيداً من أحكام هذا النظام الأساسي المتعلقة بالتقدم في الرتب والترقية.

العنوان التاسع

الإجازات والعطل

المادة (40):

تمنح العطل من طرف الأمين العام. ولا يمكن لأي موظف أن ينقطع عن ممارسة وظائفه إلا بعد طلب عطلة والحصول عليها ما عدا في صورة حدوث مانع مفاجئ وبشرط أن تقع تسوية ذلك فيما بعد. وينجر عن كل غياب غير مبرر بعطلة قانونية طبقاً لإحكام هذه المادة حجز عن المرتب بعنوان أيام الغيابات علاوة عن العقوبات التأديبية إن اقتضى الأمر.

وتنقسم العطل إلى:

- 1- عطل إدارية وتشمل عطل الاستراحة والعطل الاستثنائية.
 - 2- عطل لأسباب صحية وتشتمل على عطل المرض العادي والمرض طويل الأمد وعطل الولادة وعطل الامومة.
 - 3- عطل للتكوين المستمر.
 - 4- عطل بدون مرتب.
 - 5- عطلة لأسباب شخصية
 - 6- عطلة للخدمة العسكرية
- ويمكن أن تعقب عطلة الاستراحة عطلة المرض.
- أما عطلة المرض فلا يمكن أن تعقب عطلة الاستراحة إلا بإذن من لجنة طبية.

المادة (41):

يحجر على الموظف المنتفع بعطلة أن يمارس أي نشاط بمقابل.

المادة (42):

لكل موظف مباشر لعمله الحق:

- 1- في عطلة يومين في الأسبوع.
 - 2- في عطلة استراحة خالصة الأجر مدتها شهر واحد من كل سنة عمل منجز.
- ويمكن أن تمنح عطل الاستراحة ابتداء من أول جانفي من كل سنة وان توزع حسب ضرورة العمل وللأمانة العامة كل الحرية لهذا الغرض ويمكنها علاوة على ذلك ان تعترض على كل تقسيم لعطلة الاستراحة السنوية.
- ويتمتع الموظفون الذين لهم أطفال في كفالتهم بالأولوية في اختيار مدة عطلة الاستراحة السنوية.

المادة (43):

يمكن للموظفين أن يطلبوا تأجيل عطلم السنوية. غير أن هذا التأجيل لا يرخص فيه لأكثر من الثلاث سنوات الموالية للسنة التي يستحق الموظف فيها العطلة، ولا يصرف تعويضها نقداً إلا عند انتهاء الخدمة.

المادة (44):

يمكن ان يحال على مجلس التأديب الموظف الذي لا يلتحق بمركز عمله عند انتهاء عطلة الاستراحة باستثناء أحكام المادة (40).

المادة (45):

يمكن أن تمنح عطل استثنائية مع الاحتفاظ بكامل المرتب وبدون أن تدخل في حساب عطل الاستراحة:

- 1- للقيام بإحدى الواجبات التي يفرضها القانون وفي حدود المدة اللازمة لذلك.
- 2- للقيام بمناسك الحج. ولا يمكن أن تمنح هذه العطلة الاستثنائية إلا لمدة شهر على أقصى تقدير طيلة موسم الحج ولمرة واحدة خلال الحياة المهنية للموظف.
- 3- للقيام بواجبات عائلية ملحة وفي حدود ستة أيام في السنة.
- 4- بمناسبة كل ولادة للموظف رئيس العائلة، ومدة هذه العطلة 15 يوماً من أيام العمل من تاريخ الولادة ولا تعطى ولادة توأمين أو توأم الحق إلا في عطلة من هذا الصنف.

المادة (46):

يمكن للموظف أن يحصل على عطلة مرض عادي في صورة مرض ثابت يجعله في حالة عجز عن مباشرة وظائفه.

وتقوم الأمانة العامة بكل مراقبة تراها صالحة بواسطة الطبيب الذي تعينه لهذا الغرض. وبصرف النظر عن هذه المراقبة الطبية تأذن الأمانة العامة باتخاذ جميع إجراءات المراقبة الإدارية للتحقق من أن الموظف لا يستعمل عطلته إلا للتداوي.

المادة (47):

لا يمكن أن تتجاوز مدة عطلة المرض العادي ستة أشهر منها شهران بكامل المرتب وأربعة أشهر بنصف المرتب لكل فترة مدتها ثلاثمائة وخمسة وستون يوماً.

والموظف الذي تحصل خلال فترة مدتها ثلاثمائة وخمسة وستون يوماً على عطل مرض جمعتها ستة أشهر ولم يتمكن عند انتهاء العطلة الأخيرة من استئناف عمله يوضع وجوباً أو بطلب منه في حالة عدم المباشرة أو يحال على التقاعد إذا ثبت انه عاجز بصفة نهائية عن ممارسة عمله.

المادة (48):

عطل المرض العادي التي لا تتجاوز في مجموعها الثلاثين يوماً لكل فترة مدتها ثلاثمائة وخمسة وستون يوماً تمنح مباشرة من طرف الأمين العام. وفي جميع الحالات الأخرى فإن عطل المرض العادي التي تتجاوز مدتها ثلاثين يوماً يمكن أن تمنح من طرف الأمين العام بناء على رأي بالموافقة من لجنة طبية يضبط تركيبها وتسييرها بأمر.

المادة (49):

يمكن منح عطل المرض طويل الأمد لموظفي الأمانة العامة، المباشرين أو في عطلة مرض عادي والمصابين بمرض من الأمراض التي تضبط قائمتها لجنة طبية تشكل للغرض. ولا يمكن بأي حال من الأحوال منح هذه العطل إذا ما تبين أن هذه الأمراض ناتجة عن تناول المشروبات الكحولية أو استعمال المخدرات. وتمنح هذه العطل من طرف الأمين العام إما بطلب من المعني بالأمر وإما بمبادرة من الأمانة العامة وذلك بناء على رأي بالموافقة من لجنة طبية.

المادة (50):

تمنح عطلة المرض طويلة الأمد لمدة خمس سنوات منها ثلاث سنوات بكامل المرتب وستان بنصف المرتب.

المادة (51):

إذا حصلت الإصابة بالمرض أو تفاقم المرض أثناء مباشرة العمل أو كان المرض ناتجاً عن إقدام الموظف بتفان على عمله أو من جراء حادث طرأ بمناسبة ممارسة الوظائف يحتفظ الموظف بكامل مرتبه إلى أن يصبح قادراً على استئناف عمله وله الحق في كل هذه الحالات في استرجاع أجرة الطبيب والمصاريف الناتجة مباشرة عن المرض أو الحادث.

المادة (52):

أن عطل المرض التي تقضى خارج تراب الجمهورية ينبغي أن يرخص فيها مسبقاً من طرف الأمين العام باستثناء الحالات الاستعجالية.

المادة (53):

تنتفع الموظفات بعد الإداء بشهادة طبية بعطلة ولادة مدتها شهران مع استحقاق كامل المرتب ويمكن الجمع بين هذه العطلة وعطلة الاستراحة. وفي نهاية هذه العطلة يمكن أن تمنح الموظفات بطلب منهن عطلة أمومة لمدة لا تتجاوز أربعة أشهر مع استحقاق نصف المرتب وذلك لتمكينهن من تربية أطفالهن وتمنح هذه العطل مباشرة من طرف الأمين العام.

المادة (54):

يمكن للموظف ان يطلب عطلة للمشاركة في مرحلة تكوين مستمر تنظمها الأمانة العامة.

المادة (55):

يمكن ان تمنح للموظف عطل بدون اجر لا تتجاوز مدتها ثلاثة أشهر خلال السنة ولا تعتبر هذه العطل خدمة فعلية.

المادة (56):

تدخل مدة الإجازات المرضية ومدة الغياب الناتج عن إصابة العمل، سالفه الذكر، ضمن مدة الخدمة الفعلية للموظف.

المادة (57):

- أ - يجوز للأمين العام منح الموظف الدائم الذي قضى في الخدمة الفعلية خمس سنوات على الأقل، إجازة بدون راتب لأي من الأسباب الآتية:
- القيام بدراسات عليا تتصل باهتمامات المنظمة لمدة أقصاها سنتان.
 - العمل بإحدى المنظمات الدولية أو الإقليمية أو الدول الأعضاء لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد وبحد أقصى خمسة سنوات.
 - مرافقة الزوج أو الزوجة لمدة أقصاها أربع سنوات.

المادة (58):

تكون الإجازات الرسمية في المقر في المناسبات التالية:

- رأس السنة الهجرية.
- رأس السنة الميلادية.
- عيد الفطر (خمس أيام).
- عيد الأضحى (خمس أيام).
- يوم المولد النبوي الشريف.
- يوم عيد العمال.
- أيام المناسبات التي تعتبر إجازات رسمية بدولة مقر المنظمة.
- الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية المعتمدة في دولة مقر الأمانة العامة للمنظمة.

العنوان العاشر المساءلة والجزاء

المادة (59):

يرجع حق التأديب الى الأمين العام وتشتمل العقوبات التأديبية التي يمكن ان تسلط على الموظفين على:

عقوبات من الدرجة الأولى وهي:

1- الانذار

2- التوبيخ

عقوبات من الدرجة الثانية وهي:

1- تأخير في التدرج لمدة تتراوح بين 3 أشهر وسنة على اقصى تقدير.

2- الرفت المؤقت لمدة اقصاها ثلاثة أشهر مع الحرمان من المرتب.

ويقع اتخاذ العقوبات من الدرجة الأولى بقرار معلل بعد الاستماع الى الموظف المعني بالأمر وبدون استشارة مجلس التأديب.

ولا يقع اتخاذ العقوبات من الدرجة الثانية الا بقرا معلل بعد استشارة مجلس التأديب.

وتقوم لجنة شؤون الموظفين في هذه الحالة بدور مجلس التأديب.

ويحال الموظف على مجلس التأديب بمقتضى تقرير كتابي صادر عن الأمين العام يبين بصفة واضحة الأفعال المنسوبة للموظف وعند الاقتضاء الظروف التي وقع فيها ارتكابها.

المادة (60):

للموظف الحق بمجرد رفع الدعوى التأديبية في الاطلاع على جميع الوثائق المتعلقة بالتهمة وأخذ نسخ منها. وعلاوة على ذلك فله الحق في الاطلاع على ملفه الشخصي ويكون هذا الاطلاع على عين المكان وبمحضر نائب عن الادارة وينبغي على الموظف ان يصرح كتابيا بأنه قام بهذا الاطلاع او انه تنازل عنه بمحض ارادته.

ويمكنه ان يقدم لمجلس التأديب ملاحظات كتابية او شفاهية وان يستحضر شهودا وان يستعين بشخص يختاره للدفاع عنه وللإدارة ايضا الحق في استحضار الشهود.

ويجب استدعاء الموظف كتابيا وفي اجل ادناه خمسة عشر يوما قبل اجتماع مجلس التأديب.

المادة (61):

بناء على الملاحظات الكتابية المقدمة وعند الاقتضاء على البيانات الشفاهية التي ادلى بها المعني بالأمر والشهود ومن تولى الدفاع عنه وكذلك على نتائج البحث الذي قد يكون تم إجراؤه يبدى مجلس التأديب رأياً معللاً في العقوبة التأديبية التي تستوجبها حسب اجتهاده الأفعال المنسوبة للموظف محل التتبع ويحيل فوراً هذا الرأي إلى السلطة التي لها حق التأديب.

المادة (62):

يجب على مجلس التأديب أن يعطي رأيه في أجل شهر من تاريخ تعهده ويمدد هذا الأجل لشهرين إذا تم القيام ببحث بطلب من مجلس التأديب.

المادة (63):

أ- للأمين العام أن يقرر وقف الموظف المحال على الجهة المختصة بالمنظمة عن العمل لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر إذا اقتضت سلامة التحقيق ذلك مع إيقاف صرف راتبه. ويسترد الموظف الجزء الموقوف من راتبه في حال حفظ التحقيق.

ب- يجوز للأمين العام، وبقرار منه، أن يوقف الموظف عن العمل مع إيقاف صرف نصف راتبه عند إحالته إلى القضاء بسبب اتهام جنائي لأمر تتعلق بالنزاهة أو الشرف، وفي هذه الحالة يتعين تجميد إجراءات المساءلة من قبل الأمين العام إلى حين صدور قرار السلطة القضائية المختصة بالحفظ أو بحكم نهائي. ويكون لقرار حفظ القضية أو الحكم النهائي حجية كاملة وفي حال حفظ القضية من قبل السلطة القضائية أو في حال صدور حكم نهائي بالبراءة، يسترد الموظف الجزء الموقوف من راتبه.

المادة (64):

أ - يوقف الموظف عن العمل بدون راتب عند انقطاعه عن عمله بدون عذر مشروع لمدة ثلاثون يوماً متصلة وتعالج حالته على النحو التالي:

أ/1- إذا قبل الأمين العام الأسباب التي أدت إلى غيابه، تخصم مدة الغياب من رصيد إجازاته السنوية - إن وجدت - وإلا فيخصم من راتبه مقابل عدد الأيام التي انقطع فيها عن العمل.

أ/2- إذا لم يقبل الأمين العام أسباب غيابه، يعتبر في حكم المستقيل اعتباراً من يوم انقطاعه عن العمل.

ب- تعالج حالة الموظف الذي ينقطع عن عمله لمدة تقل عن ثلاثون يوماً، على النحو التالي:

ب/1- إذا قبل الأمين العام أسباب غيابه تخصم مدة الغياب من رصيد إجازاته - إن وجدت - وإلا فيخصم من راتبه مقابل عدد الأيام التي انقطع فيها عن العمل.

ب/2- إذا لم يقبل الأمين العام أسباب غيابه يحال على لجنة شؤون الموظفين.

ج - في كل الأحوال الواردة في هذه المادة، يعتبر الموظف في حكم المستقيل إذا تجاوزت مدة غيابه ستون يوماً متصلة خلال سنة واحدة.

د- يلغى قرار اعتبار الموظف في حكم المستقيل إذا تأكد للأمين العام أن غياب الموظف كان لأسباب قاهرة خارجة عن إرادته.

المادة (65):

أ- يحق لكل موظف أن يقدم تظلاً إلى الأمين العام يطلب فيه إلغاء قرار أو تصرف معين يمس مصالحه أو يلحق به ضرراً أو اتخاذ قرار معين لإزالة الضرر اللاحق به من جراء عدم اتخاذ هذا القرار من قبل الجهة المختصة في المنظمة.

ب- يحق للموظف الذي وقع عليه جزاء غير العنوان من الخدمة، التقدم بطلب لمحوه بعد سنتين من توقيعه.

ج- يصدر قرار محو الجزاء من الأمين العام ويعتبر كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل وبما لا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت عليها. وترفع أوراقه وكل إشارة إليه من ملف خدمة الموظف.

المادة (66):

أ - تختص الجهات القضائية لدولة المقر بالعنوان في المنازعات التي تنشأ بين الموظفين والمنظمة وفق الإجراءات المنصوص عليها في اتفاقية المقر.

ب- تلتزم المنظمة بتنفيذ الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية لدولة المقر باعتبارها أحكام نهائية وملزمة.

العنوان الحادي عشر شؤون الموظفين

المادة (67):

أ- تنشأ في المنظمة بقرار من الأمين العام لجنة تسمى "لجنة شؤون الموظفين" تكون مهمتها إبداء الرأي والمشورة في المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين والتوصية للأمين العام بها، ولها أن تبادر باقتراح ما تراه مناسباً لتحسين ظروف الموظفين وحسن سير العمل بالأمانة العامة للمنظمة.

ب- تشكل اللجنة من خمسة أعضاء بقرار من الأمين العام ولمدة ثلاث سنوات على النحو التالي:

- المشرف العام.
 - المدير العام والمسؤول عن الشؤون المالية والإدارية.
 - رئيس مصلحة
 - عضو يتم انتخابه بالاقتراع السري من بين موظفي الفئات الثانية والثالثة والرابعة من بين موظفي هذه الفئات.
- يحدد الأمين العام رئيساً لهذه اللجنة من أعضائها.

المادة (68):

لموظفي المنظمة أن ينشئوا جمعية لهم بقصد توطيد الصلات بينهم والتشاور في شؤونهم الاجتماعية، ويكون الانضمام إليها اختيارياً. وتتكون موارد الجمعية من مساهمات أعضائها والتبرعات من مصادر عربية يوافق الأمين العام على قبولها. وتباشر الجمعية نشاطها طبقاً لنظام تضعه ويعتمده الأمين العام.

المادة (69)

تقوم المنظمة بمساعدة الموظف، خصوصاً في أي ملاحقات قانونية ضد مرتكبي التهديدات أو الإهانات أو الشتائم أو التشهير أو الاعتداءات على شخصه أو ممتلكاته، أو على أفراد عائلته، بسبب صفته أو مهامه.

وتقوم بتعويض الأضرار التي لحقت بالموظف نتيجة لذلك، شريطة ألا يكون هو السبب في تلك الأضرار عمداً أو بسبب إهمال جسيم، وألا يكون قد تمكن من الحصول على تعويض من الجاني.

العنوان الثاني عشر
الضمان الاجتماعي

المادة (70):

يخضع موظفو الأمانة العامة لنظام الضمان الاجتماعي المعمول به في دولة المقر.

العنوان الثالث عشر

انتهاء وإنهاء الخدمة

المادة (71):

تنتهي خدمة الموظف في الحالات التالية:

أ- الاستقالة؛

ت- بلوغ الموظف من العمر ستين سنة ميلادية.

ث- العنوان بسبب ضعف الأداء المهني؛

ج- العزل؛

ح- الاعفاء للعجز الصحي.

خ- فقدان أحد شروط التعيين

د- إنهاء الخدمة وفقاً لأحكام هذا النظام.

ذ- الوفاة.

المادة (72): التقاعد

يحال الموظف إلى التقاعد:

- إما إجبارياً في آخر يوم من الشهر الذي يبلغ فيه سن 60 عاماً،

- أو بناءً على طلبه، في آخر يوم من الشهر الذي تم فيه تقديم الطلب، عندما يكون قد بلغ سن

57 عاماً على الأقل ويستوفي الشروط المطلوبة للحصول على معاش تقاعدي مستحق فوراً.

المادة (73):

يمكن فصل الموظف الذي يظهر عجزاً مهنيًا في أداء مهامه. ويمكن استثنائياً، للأمين العام للمنظمة

وبعد تأشير المشرف العام بالموافقة، قبول طلب الموظف ابقائه بالعمل مع تصنيفه في درجة أدنى

وذلك بعد مراعاة الإجراءات المنصوص عليها بهذا النظام الأساسي.

المادة (74): الاستقالة

يقبل الأمين العام استقالة الموظف اعتباراً من التاريخ الذي يحدده الموظف في طلبه أو بانقضاء

ثلاثة أشهر من تاريخ تقديمها.

المادة (74):

يجوز للأمين العام استبقاء الموظفين بالخدمة بعد بلوغهم من العمر ستين سنة ميلادية لمدة

يحددها.

المادة (75): الإعفاء

يتم إعفاء الموظف للعجز الصحي بناء على تقرير طبي من الجهات المختصة يثبت العجز الدائم للموظف عن أداء مهام وبعد استشارة لجنة شؤون الموظفين، وتصرف له مكافآت نهاية الخدمة مع منحة تقدر براتب ثلاثة أشهر.

المادة (76):

يجب على الموظف، بعد انتهاء مهامه، الالتزام بواجبات النزاهة واللباقة عند قبول بعض الوظائف أو بعض الامتيازات.

المادة (77):

يجب على الموظف بعد انتهاء مهامه أن يلتزم بأقصى درجات السرية بشأن كل ما يتعلق بالوقائع والمعلومات التي يطلع عليها خلال ممارسته لمهامه أو بمناسبةها؛ ولا يجوز له أن يتيح، بأي شكل من الأشكال، أي وثيقة أو معلومة لم تُعلن للعموم. ولا يجوز للموظف أن ينشر أو يسهم في نشر أي نص يرتبط بنشاطات المنظمة إلا بعد الحصول على إذن من الأمين العام للمنظمة أو من يمثله. ولا يجوز رفض هذا الإذن إلا إذا كان النشر المزمع القيام به قد يهدد مصالح المنظمة.

العنوان الرابع عشر

أحكام عامة

المادة (78):

يتم إعلام الموظف بأي وسيلة تترك أثراً كتابياً بالقرارات الفردية المتعلقة بالتعيين، والتثبيت، والترقية، والنقل، وتحديد الوضع الإداري، وإنهاء المهام.

المادة (79): الملف المهني للموظف

يجب أن يحتوي الملف الفردي للموظف على:

- أ- جميع الوثائق المتعلقة بوضعه الإداري، وجميع التقارير المتعلقة بكفاءته، وأدائه، وسلوكه؛
- ب- الملاحظات التي قدمها الموظف بشأن تلك الوثائق.
- ج- يجب تسجيل وترقيم وتصنيف كل وثيقة بشكل مستمر، ولا يجوز للمنظمة استخدام أو الاحتجاج بأي وثيقة منصوص عليها في النقطة (أ) ضد الموظف، إذا لم يتم إبلاغه بها قبل تصنيفها.
- د- يتم إثبات إبلاغ الموظف بأي وثيقة من خلال توقيعه، أو في حالة عدم وجوده، عبر رسالة مسجلة.

لا يجوز أن يحتوي الملف على أي إشارة إلى الآراء السياسية أو الفلسفية أو الدينية للموظف. ويجب أن يكون هناك ملف واحد فقط لكل موظف.

يحق لكل موظف، حتى بعد انتهاء مهامه، الاطلاع على جميع الوثائق الموجودة في ملفه. ويعتبر الملف الفردي ذا طابع سري ولا يمكن الاطلاع عليه إلا في مكاتب الإدارة.

المادة (80):

يكون مجموع ساعات العمل خمسة وثلاثون ساعة أسبوعياً، وتخفض خلال شهر رمضان وخلال الفترة الممتدة من 01 جويلية إلى 31 أوت من كل سنة في حدود 6 ساعات يومياً.

المادة (81):

يقصد بأسرة الموظف في تطبيق أحكام هذا النظام:

- أ - الزوج/الزوجة.
- ب- الأبناء الذين لم يتموا إحدى وعشرين سنة ميلادية من العمر، أو ممن تجاوزها إلى الخامسة والعشرين، بشرط أن يكونوا في مرحلة التعليم الجامعي.
- ج- الأبناء العاجزون طبياً عن العمل بأجر.
- د- الوالدان والبنات العازبات أو المطلقات أو الأرامل إن كان الموظف عائلهم الوحيد بإقرار رسمي من السلطة المختصة يقدم سنوياً.

المادة (82):

يعتبر موظفاً مرسماً من وقع تعيينه في خطة دائمة وتم ترسيمه بقرار من الأمين العام.

المادة (83):

تعتبر الجداول الملحقة بهذا النظام جزءاً لا يتجزأ منه وتقرأ معه.

المادة (84):

كل ما لم يرد فيه نص في هذا النظام يطبق بشأنه ما هو معمول به في الوظيفة العمومية بدولة المقر.

العنوان الخامس عشر

نظام مكافأة نهاية الخدمة الموحد للموظفين

المادة (85):

- أ- الهدف من مكافأة نهاية الخدمة في تطبيق أحكام هذا النظام هو ضمان حياة كريمة لموظف المنظمة وأسرته عند انقطاع راتبه لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة.
- ب- ينشأ في الأمانة العامة للمنظمة صندوق خاص لمكافأة نهاية الخدمة ويكون له حساب خاص في موازنة المنظمة.

المادة (86):

- أ- يكون للصندوق مجلس إدارة يشكل بقرار من الأمين العام على النحو الآتي:

المشرف العام
رئيساً
المدير العام والمسؤول عن الشؤون المالية والإدارية
عضو يختاره الأمين العام سنوياً
أعضاء

- ب- يختص مجلس الإدارة في المسائل المالية والإدارية الآتية:

- 1- خطة استثمار أموال الصندوق.
 - 2- اللوائح الداخلية المتعلقة بأعمال الصندوق.
 - 3- حسابات الصندوق والحساب الختامي.
 - 4- المسائل الأخرى التي يحيلها إليه الأمين العام وفقاً لأحكام هذا النظام.
- ج- يصادق الأمين العام على ما يرفعه مجلس الإدارة من قرارات بخصوص صندوق مكافأة نهاية الخدمة.

المادة (87):

تتكون أموال الصندوق من الموارد الآتية:

- (أ) المبالغ التي تدرج سنوياً في موازنة المنظمة لأغراض الوفاء بمكافآت نهاية الخدمة.
- (ب) حصيد استثمار أموال الصندوق.
- (ج) أية موارد أخرى يوصى بها مجلس الإدارة ويصادق عليها الأمين العام.

المادة (88):

يخضع الصندوق في إدارة أمواله وحساباته للقواعد المنصوص عليها في هذا النظام والنظام المالي والمحاسبي الموحد للأمانة العامة للمنظمة العربية.

المادة (89):

تقدم الإدارة المالية بالمنظمة إلى مجلس التنفيذي خلال الأشهر الثلاثة التالية لانتهاء السنة المالية ما يأتي:

(أ) حسابات الصندوق مشفوعة ببيانات تفصيلية عن مفردات الأصول والخصوم.

(ب) حساباً عاماً للإيرادات والمصروفات.

ويجوز لمجلس الإدارة تمديد المدة المنصوص عليها في هذه المادة لمدة أقصاها ثلاثة أشهر أخرى، وذلك في الحالات الاضطرارية التي تقررها الإدارة المالية.

المادة (90):

تتم مراجعة حسابات الصندوق سنوياً، ويتم فحص المركز المالي للصندوق مرة كل ثلاث سنوات من طرف لجنة الرقابة التي تعينها الجمعية العامة لمراقبة حسابات الأمانة العامة.

المادة (91):

يستحق الموظف عند انتهاء خدمته مكافأة نهاية خدمة تحسب وفقاً لأسس يحدد المجلس التنفيذي باقتراح من الأمانة العامة.

المادة (92):

يعتبر الراتب الشهري الأخير (الأساسي + تعويض غلاء المعيشة) الذي يستحقه الموظف وقت انتهاء الخدمة اساساً لحساب المكافأة، ولا يدخل ضمن الراتب أية تعويضات أو بدلات أخرى بعد العمل بهذا النظام مع الأخذ بعين الاعتبار ما ورد في المادة (15).

المادة (93):

تحتسب المدة التي تستحق عنها المكافأة على أساس مدة الخدمة الفعلية المتصلة التي تبدأ من تاريخ مباشرة العمل إلى نهاية الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة ولا يدخل ضمن هذه المدة فترة الغياب بدون إجازة ولا الإجازة بدون راتب لأكثر من ستة أشهر وكذلك الفترة التي تمدد فيها خدمة الموظف بعد بلوغه ستين سنة ميلادية.

المادة (94):

تحتسب مدد الخدمة السابقة ضمن المدة التي تستحق عنها المكافأة بالشروط الآتية:

(أ) أن تكون المدد السابقة قد قضيت في خدمة المنظمة في ظل علاقة وظيفية على سبيل التفرغ.

(ب) الا تقل المدة المطلوب ضمها عن سنة.

(ت) أن يرد الموظف إلى الصندوق - خلال سنة على الأكثر - ما يكون قد صرف له من مكافأة

نهاية خدمة عن المدة المطلوب ضمها وبذات العملة التي تم بها صرف المكافأة.

المادة (95):

لا يجوز حرمان الموظف أو ورثته الشرعيين من مكافأة نهاية الخدمة لسبب تأديبي.

المادة (96):

- (أ) لا يكون استحقاق المكافأة نهائياً إلا بعد ثبوت براءة ذمة الموظف من أية متعلقات للمنظمة، وعلى الموظف أو المستفيد تقديم طلب لصرف هذه المكافأة.
- (ب) في حالة المنازعة في تقدير قيمة المكافأة، يصرف للموظف أو للمستفيدين بحسب الأحوال، القدر غير المتنازع عليه من المكافأة وذلك خلال شهر على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب بعد انتهاء الخدمة.
- (ت) يكون استحقاق وصرف المكافأة بذات العملة التي تقدر بها موازنة المنظمة.

المادة (97):

يجوز للموظف الذي أمضى في خدمة المنظمة أكثر من ثلاثين سنة متصلة أن يطلب إنهاء خدمته، ويتم في حال الموافقة على الطلب أن تضم إلى مدة خدمة الموظف في حساب المكافأة المدة المتبقية لبلوغه سن ستين سنة ميلادية.

المادة (98):

تصرف المكافأة حال انتهاء الخدمة بسبب الوفاة إلى من يعينهم الموظف وفقاً للنسب التي يحددها، فإذا لم يعين الموظف أشخاصاً مستفيدين توزع المكافأة على ورثته الشرعيين حسب النسب الشرعية، وإذا لم يكن له ورثة تؤول المكافأة إلى صندوق مكافأة نهاية الخدمة.

المادة (99):

يسرى هذا النظام على جميع موظفي الأمانة العامة للمنظمة اعتباراً من تاريخ إقراره على انه بالنسبة للموظفين الموجودين بالخدمة وقت صدوره فتحسب مكافأتهم عن الفترة السابقة لتاريخ العمل به وفقاً لأحكام هذا النظام أو للقواعد السابقة الخاصة باحتساب وصرف مكافأة نهاية الخدمة أيهما أفضل بالنسبة للموظف.

المادة (100):

يصدر الأمين العام لائحة داخلية تحدد فيها إجراءات ومستندات صرف مكافأة نهاية الخدمة وغير ذلك من الإجراءات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام.

المادة (101):

يعمل بهذا النظام والجداول الملحقة به اعتباراً من تاريخ وتلغى جميع الأنظمة والنصوص المخالفة لأحكام هذا النظام.

**جدول الرواتب والعلاوات والبدلات بالدولار لموظفي
الأمانة العامة للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة
المالية والمحاسبة**

ملحق رقم (01)

جدول الرواتب والعلاوات والبدايات بالدولار لموظفي المنظمة العربية

الامتيازات العينية	عدد العلاوات	قيمة العلاوة	إجمالي الراتب		منحة المنظمة	تعويض غلاء المعيشة	الراتب الأساسي		الدرجة
			آخر المربوط	أول المربوط			آخر المربوط	أول المربوط	
400 لتر بنزين	-	0	4,500	4,500	500	1,500	2,500	2,500	مدير عام
200 لتر بنزين	-	0	3,450	3,450	450	1,000	2,000	2,000	مدير
-	10	37	2,530	2,900	400	1,000	1,130	1,500	كاهية مدير
-	10	34	1,810	2,150	350	800	660	1,000	رئيس مصلحة
-	10	31	1,440	1,750	250	700	490	800	إداري أول
-	8	28	1,376	1,600	250	600	526	750	إداري ثاني
-	8	25	1,250	1,450	250	500	500	700	إداري ثالث
-	8	22	1,124	1,300	250	400	474	650	إداري رابع
-	10	19	810	1,000	150	350	310	500	معاون أول
-	10	16	740	900	150	300	290	450	معاون ثان
-	10	13	670	800	150	250	270	400	معاون ثالث
-	10	10	600	700	150	200	250	350	معاون رابع

مدونة الأخلاقيات والسلوك المهني للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (الأرابوساي)

المقدمة

تجسد مدونة الأخلاقيات والسلوك المهني القيم الأساسية للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (فيما يلي المنظمة)، وتلخص المبادئ الأخلاقية الرئيسية التي يجب تبنيها لتوجيه ممارسات العمل. وتهدف المدونة إلى تحديد توجيه بشأن السلوك والتصرف المهني والتأكيد على قيم الثقافة المهنية العالية والشفافية وترسيخ أسس وقواعد الانضباط الذاتي لدى موظفي الأمانة العامة بالمنظمة وكل من يقوم بالعمل نيابة عنها أو لفائدتها.

تم وضع مدونة الأخلاقيات تنفيذًا للأولوية السادسة من الخطة الاستراتيجية للمنظمة للفترة 2023 - 2028 والمتعلقة بحوكمة الأمانة العامة "إدارة فعالة للأرابوساي"، استنادًا إلى معيار الانتوساي ISSAI 130 تسري قواعد مدونة الأخلاقيات اعتبارًا من تاريخ اعتمادها من قبل المجلس التنفيذي.

1. الملخص التنفيذي

تم إعداد مدونة الأخلاقيات من خلال رؤية ورسالة منظمة الأرابوساي، وهي تمثل امتدادًا لقيمها وأسس مبادئها التنظيمية. وتعكس المدونة الالتزام المشترك لجميع موظفي الأمانة العامة والمتعاملين معها بالممارسات التنظيمية الأخلاقية والامتثال لقواعد السلوك المهني.

الرؤية:

منظمة رائدة أجهزتها تعمل بكفاءة وفاعلية لإحداث الفارق في حياة المواطن.

الرسالة:

المنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (الأرابوساي) منظمة إقليمية مهنية مستقلة، تهدف إلى دعم قدرات الأجهزة الأعضاء، وتبادل الخبرات فيما بينها والتواصل مع الأطراف ذات العلاقة في مجال الرقابة المالية والالتزام والأداء ونشر الوعي الرقابي والتعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية بما يؤمن تعزيز مبادئ الحوكمة الرشيدة.

القيم والمبادئ الأساسية

المهنية - المرونة - الشمولية - النزاهة - الجودة.

2. الغرض من المدونة

يتمثل الغرض من مدونة الأخلاقيات في وضع مبادئ توجيهية للسلوك المناسب في بيئة العمل. ويستند ذلك إلى القيم الأساسية لمنظمة الأربوساي، كما سبقت الإشارة إليه، والقيم الأساسية الخمس لمعيار الانتوساي (ISSAI 130)، وهي:

- النزاهة
- الاستقلالية والموضوعية
- الكفاءة
- السلوك المهني
- السرية والشفافية

تعتمد سمعة الأربوساي وبيئة العمل العامة على أفعال وسلوكيات الموظفين وكل من يقوم بالعمل نيابة عنها أو لفائدتها، وسيتم الإشارة إليهم جماعياً في سياق هذه المدونة بالموظفين.

توفّر مدونة الأخلاقيات الإرشادات والسلوك المقبول والمناسب في بيئة العمل، مع التأكيد على استخدام التقدير والحكم الجيد وتقديم أمثلة عن الأفعال أو السلوكيات المحظورة التي تعتبر كسلوك غير لائق.

تهدف مدونة الأخلاقيات إلى دمج قيم الأربوساي والقيم الأساسية لمعيار الانتوساي (ISSAI 130) لتأسيس ثقافة المساءلة والنزاهة والحفاظ عليها.

3. المبادئ التوجيهية

تتحكم المبادئ التوجيهية التالية في مدونة السلوك:

أ. تمّ وضع هذه المدونة وفقاً لأحكام النظام الأساسي للمنظمة وخاصة البند 20 من المادة 25، وكذلك وفق اللوائح والقواعد العامة التي تنظم عمل المنظمة وهيكلها.

ب. تهدف هذه المدونة خاصة إلى تسهيل المواءمة مع القيم الأساسية لمنظمة الأربوساي والامتثال لها، وبالتالي رسم السلوك المثالي والحفاظ على أعلى معايير الأخلاق المهنية.

ج. يمثل انتهاك قواعد المدونة أو عدم التقيد بها، سلوكاً غير لائق ضمن نطاق النظام الأساسي واللوائح الخاصة بمنظمة الأربوساي.

د. لا تتضمن هذه المدونة قائمة شاملة لجميع المسائل التي تؤثر على سلوك الموظفين، ولا تقيّد نطاق أي تشريعات تنطبق على منظمة الأربوساي أو أي سياسات أو إجراءات أو قوانين وممارسات صادرة عنها.

هـ. لا تؤثر هذه المدونة على وضع أو قابلية تطبيق أي مدونات أخرى للسلوك المهني والأخلاق.

و. في حال الشكّ حول ما إذا كان القيام بعمل ما أو إغفاله يشكّل انتهاكاً لهذه المدونة، يجب على الموظف المعني المبادرة بإشعار المشرف العام أو الأمين العام للمنظمة ومناقشة الأمر معه حسب الحال.

4. التطبيق

تتجلى القيم الأساسية لمنظمة الأربوساي في السلوكيات التالية التي يجب تطبيقها في الممارسة:

المهنية:

يجب على الموظفين:

- الالتزام بأن يكونوا قدوة للآخرين من خلال التميّز في بيئة العمل والحياة العامة.
- المحافظة على معايير عالية من الأخلاق وتوجيه سلوكهم بما يراعي مصالح المنظمة.
- تحمّل المسؤولية والقبول بالمساءلة.
- الامتناع عن كل فعل أو تصرف يؤثر على أدائهم الموضوعي والنزيه والمحايد.
- الامتثال للقوانين واللوائح والاتفاقيات في المجتمع الذي يعملون فيه، وللتوجهات السلوكية المعتمدة من قبل المنظمة.
- عدم المشاركة في سلوك قد يفقددهم الثقة أو يسيء إلى سمعة المنظمة.

الكفاءة:

يجب على الموظفين:

- السعي باستمرار إلى التميز وذلك من خلال الرغبة الدائمة في التجديد والتحسين، والعمل على زيادة المعرفة بمجال العمل.
- التجاوب مع التغيير وقابلين للتكيف والمرونة.
- حسن الاستماع وأن يكونوا منفتحين على أفكار الآخرين.
- العمل معاً لتحقيق الأهداف المشتركة.
- أداء عملهم بعناية وفقاً للمعايير المعمول بها.

النزاهة:

يجب على الموظفين:

- التصرف بحسن نية وأمانة وصدق وموثوقية مع الحفاظ على الإخلاص في العمل والابتعاد عن التحيز.
- عدم إساءة استخدام سلطاتهم أو مواقعهم للحصول على مكاسب شخصية، ومراعاة المصلحة الفضلى للمنظمة.
- التصرف دائماً باستقلالية ونزاهة في جميع المعاملات، مع الحفاظ على كرامة وظيفتهم، والحرص على اجتناب وضعيات تضارب المصالح.
- تجنب تأثيرات المعتقدات الدينية والإيديولوجية والانتماءات السياسية عند القيام بالواجبات المهنية.
- إبلاغ الإدارة عن ثغرات ضوابط النزاهة التي قد تكون موجودة داخل منظمة الأرابوساي.

الاستقلالية والموضوعية

يجب على الموظفين:

- الحفاظ على استقلاليتهم عن التأثير والتحيز السياسي أو الاجتماعي أو الطائفي.
- تجنب الظروف التي قد تؤثر فيها المصالح الشخصية على عملية اتخاذ القرارات.
- رفض الهدايا، والهبات، والمكافآت أو المعاملات التمييزية التي قد تؤثر على الاستقلالية أو الموضوعية أو تلحق ضرراً بالمنظمة.
- إبلاغ الإدارة عن أي تضارب ينشأ بين نشاطهم ومتطلبات أخلاقيات مهنتهم.
- تجنب كل العلاقات مع الهيئات والأطراف الأخرى التي قد تؤثر، أو تضعف، أو تهدد الاستقلالية و/أو الموضوعية.

السرية والشفافية

يجب على الموظفين:

- عدم الكشف عن أي معلومات تم الحصول عليها بمناسبة أداء عملهم دون ترخيص صريح ومحدد من الأمين العام أو المشرف العام، ما لم يكن هناك حق قانوني أو مهني للقيام بذلك.
- عدم استخدام الملكية الفكرية أو المعلومات السرية للحصول على مكاسب شخصية أو مكاسب لفائدة الغير.
- اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتفادي الكشف غير المقصود عن معلومات سرية لفائدة الغير مع مراعاة متطلبات الشفافية والمساءلة.

• الحفاظ على السرية المهنية أثناء فترة العمل وبعد انتهائها.

5. تضارب المصالح

يقصد بتضارب المصالح الوضعية التي يكون فيها للشخص مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة يستخلصها لنفسه أو لغيره، تؤثر أو من شأنها أن تؤثر على أدائه الموضوعي والنزيه والمحايد لواجباته المهنية.

ويؤثر التضارب الحقيقي أو الظاهري في المصالح على سمعة المنظمة وعلى مستوى الأخلاقيات والسلوك المهني داخل الأمانة العامة بشكل ضار. وعليه يجب على الموظفين تجنب أي تأثير أو مصلحة أو علاقة، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، قد تُعتبر، بغض النظر عن تأثيرها الفعلي، غير متوافقة مع القيم والمبادئ المبينة في هذه المدونة.

ويتحمل الموظفون مسؤولية الكشف والإعلان عن أي علاقة أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة (بما في ذلك العمل المقرون بالمكافأة الخاصة) قد تعتبر غير متوافقة أو تؤثر سلبًا أو تؤدي إلى انتهاك القيم والمبادئ المبينة في هذه المدونة.

6. الهدايا والتبرعات والبدلات اليومية

لا يجب قبول الهدايا والمكافآت والعطايا التي قد تؤثر أو تُعتبر كمؤثرة على الاستقلالية والنزاهة و/أو ينتج عنها تضارب في المصالح. ينبغي على الموظفين الامتناع عن قبول النقود من الغير كهدية. يجب إعلام الأمين العام أو المشرف العام بأي مبلغ نقدي يتم استلامه وإيداعه ضمن الإيرادات العرضية.

كل هدية يتم استلامها من مصدر خارجي عن المنظمة، أو خارج العمل العادي تتجاوز قيمتها 100 دولارا أمريكيا، يجب الإفصاح عنها لجهة العمل وأن تُدوّن في سجل الهدايا للنظر والموافقة من قبل الأمين العام أو المشرف العام.

7. الإبلاغ عن الفساد / الشكاوى المستلمة

توافق المنظمة على مبادئ حماية حقوق المبلّغين وتلتزم بالتحقيق في الحالات المبلّغ عنها. علاوة على ذلك، تشجع المنظمة موظفيها على الكشف عن المعلومات حول السلوك غير القانوني أو الفاسد الذي قد يبلغ إلى علمهم.

تحرص المنظمة على رفع المخاوف المتعلقة بالإبلاغ عن السلوك الخاطئ وتوفير الحماية اللازمة للمبلّغين، وفقا للتشريعات ذات العلاقة بحماية المبلّغين لتعزيز بيئة العمل الآمنة والمسؤولة والمتجاوبة.

ينبغي أن تُبلَّغ الشكاوى وتُعالج وفقاً لسياسة تضبطها المنظمة.

8. العمل مقابل أجر

يجب على الموظفين الحصول على موافقة مسبقة من الأمين العام قبل القيام بأي عمل مقابل أجر، سواء كان ذلك ذو طابع شخصي أو تجاري.

9. الامتثال

يجب على المنظمة تزويد كل شخص يقوم بأي عمل نيابةً عنها، بنسخة من هذه المدونة، وذلك بتوقيعه، في تاريخ تنفيذ هذه المدونة أو في أقرب وقت ممكن بعده. يجب على كل موظفي الأمانة العامة توقيع مدونة السلوك، ويجب الاحتفاظ بنسخة موقعة من المستند في الملف الشخصي للموظف.

10. إلزامية أحكام المدونة

أولاً- تتضمن هذه المدونة ممارسات الحوكمة واللوائح والقوانين الخاصة بالمنظمة، وتنطبق على جميع الموظفين وتلزمهم.

ثانياً- للموظفين مسؤولية التصرف وفقاً للالتزامات والمبادئ الأخلاقية المبينة في هذه المدونة.

من المتوقع أن يلتزم الأشخاص الخاضعون لهذه المدونة بالامتثال الكامل والفوري لأحكامها.

قد يُعتبر انتهاك أو عدم الامتثال لهذه المدونة كسلوك غير مقبول وغير لائق، وقد يتخذ الأمين العام الإجراءات الضرورية وفقاً للقواعد التأديبية الجاري بها العمل.

ثالثاً- تمثل هذه المدونة جزءاً لا يتجزأ من عقود الأشغال والخدمات التي تبرمها المنظمة مع المزودين والخبراء وجميع المتعاملين معها أو القائمين بأعمال لفائدتها. ويُنص على ذلك ضمن تلك العقود وتكون أحكامها ملزمة لهم بعد اطلاعهم عليها.

رابعاً- تتولى الأمانة العامة نشر مدونة السلوك بالموقع الرسمي للمنظمة .

خامساً- يتم تحديث المدونة بشكل دوري حسب الاقتضاء، وحسب المستجدات المتعلقة بالأطر القانونية والمرجعيات المعيارية.



Kingdom of Bahrain
National Audit Office



مملكة البحرين
دولة البحرين العربية
المجلس الأعلى للمالية والادارة

تقرير موجز عن أعمال اللجنة الإشرافية
للجنة المعايير المهنية للإنتوساي (PSC-SC)
سبتمبر 2024

صدر في سبتمبر 2024

المقدمة

يوضح هذا التقرير تطورات أعمال لجنة المعايير المهنية للإنتوساي (PSC)، وسير العمل في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وأهم النقاط التي تمت مناقشتها خلال اجتماع اللجنة الإشرافية للمعايير المهنية للإنتوساي (PSC Steering Committee) الثالث والعشرين الأخير الذي عقد بمقر الجهاز الأعلى للرقابة والمحاسبة التابع للبرازيل خلال الفترة من 9 حتى 10 سبتمبر 2024. حيث تم حضور الاجتماع من قبل ممثل المنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة عن بعد.

المواضيع التي تناولها اجتماع اللجنة:

فيما يلي أهم المواضيع التي تناولتها اللجنة خلال الاجتماع:

أولاً: تقرير سير العمل في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لتطوير المعايير المهنية (SDP).

ثانياً: الموافقة النهائية على المترشحين لعضوية منتدى التوجيهات والإصدارات المهنية (FIPP).

ثالثاً: مناقشة تحديث وتطوير منهجية اختيار الأعضاء ضمن منتدى التوجيهات والإصدارات المهنية (FIPP).

رابعاً: مناقشة الأهداف الاستراتيجية للجنة المعايير المهنية بالإنتوساي (PSC) وموانمها مع توجهات اللجان الأخرى.

أولاً: تقرير سير العمل في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لتطوير المعايير المهنية (SDP)

أشارت اللجنة التوجيهية للجنة المعايير المهنية إلى إمكانية قادة تنفيذ مبادرات الخطة الاستراتيجية لتطوير المعايير المهنية (SDP) بالبداية في تنفيذ الخطط الفريدة الخاصة بكل مبادرة، على أن يتم دعوة قادة المبادرات لحضور اجتماع منتدى التوجيهات والإصدارات المهنية (FIPP) بصورة حضورية خلال الأسبوع الأخير من شهر نوفمبر بجمهورية بلغاريا، وذلك لمناقشة كيفية تنفيذ تلك المبادرات.

ثانياً: الموافقة النهائية على المترشحين لعضوية منتدى التوجيهات والإصدارات المهنية (FIPP)

أجرى منتدى التوجيهات والإصدارات المهنية (FIPP) مقابلات خلال الأسبوع الأول من سبتمبر 2024، حيث أجرى ممثلون من رؤساء اللجان الأساسية التابعة لمنظمة الإنتوساي ورئيسة منتدى التوجيهات والإصدارات المهنية (FIPP) مقابلات مع (6) مرشحين من أصل (17) متقدم للعضوية. وقد قررت لجنة الاختيار بالإجماع:

(1) السيد حسينوف هلال - الجهاز الأذربيجاني.

(2) السيد منصور فيزي - الجهاز التنزاني.

(3) السيدة شيرسات أرشانا - من مبادرة IDI.

حيث سيبدأ الأعضاء الجدد أعمالهم من 1 يناير 2025.

ثالثاً: مناقشة تحديث وتطوير منهجية اختيار الأعضاء ضمن منتدى التوجيهات والإصدارات المهنية (FIPP):

ناقش أعضاء اللجنة التوجيهية للجنة المعايير المهنية (SC-PSC) موضوع تحديث وتطوير منهجية اختيار الأعضاء ضمن منتدى التوجيهات والإصدارات المهنية (FIPP)، وذلك ضمن المحاور التالية:

(1) كيفية ضمان قيام تشجيع أعضاء مجتمع الانتوساي المؤثرين بالتقدم لشغل العضوية، حيث أشار عدد من أعضاء اللجنة التوجيهية بأن الكثير ممن يتقدمون إلى عضوية المنتدى ولا يتم اختيارهم لأسباب ما ويكونوا مؤهلين لشغل العضوية، يعزفون عن التقدم إلى المنتدى مرة أخرى، وبالتالي من الضروري إيجاد آلية تسمح للمنتدى بدعوة استثنائية لهؤلاء المرشحين خصوصاً ممن لديهم مبادرات تطويرية على مستوى مجتمع الانتوساي.

(2) بالإشارة إلى ورقة العمل الذي تقدم بها ممثلو المنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة من ديوان الرقابة المالية والإدارية بمملكة البحرين خلال اجتماع اللجنة الذي عقد في سبتمبر 2023 بلوكسمبورغ، بشأن "دمج أصحاب المصلحة في اعداد المعايير المهنية"، وبعد اعتماد ورقة العمل من اللجنة، تم بحث كيفية اختيار أصحاب المصلحة وتكليف منتدى التوجيهات والإصدارات المهنية ببحث كيفية تطبيق ما جاء بورقة العمل.

رابعاً: مناقشة السير في تنفيذ الأهداف الاستراتيجية للجنة المعايير المهنية بالإنتوساي (PSC) وموائمتها مع توجهات اللجان الأخرى:

عرض مقرر اللجنة التوجيهية للجنة المعايير المهنية (SC-PSC) سير العمل في تنفيذ الأهداف الاستراتيجية للجنة المعايير المهنية بالإنتوساي، حيث تم ارفاق نسخة من التقرير الأصلي مع هذا التقرير.

كما عرض المقرر وثيقة لموائمة الأهداف الاستراتيجية للجنة المعايير المهنية بالإنتوساي (PSC)، حيث تتناول هذه الوثيقة كيفية تعزيز أمانة لجنة المعايير المهنية للشفافية بشأن خطط العمل التي تقدمها حالياً. من خلال تحسين الوضوح، يمكن للجنة المعايير المهنية تحسين التنسيق مع اللجان الفرعية وإظهار كيفية توافق عملها مع الأهداف الاستراتيجية والأولويات الرئيسية لمنظمة الانتوساي وللجنة التوجيهية للجنة المعايير المهنية والمجلس التنفيذي للانتوساي.

حالياً تقع على عاتق كل رئيس هدف أو لجنة أو هيئة عمل مسؤولية إعداد خطة عمل تتضمن جدولاً زمنياً وموارد لتحقيق الأنشطة أو المشاريع المخصصة لها. وفقاً لدليل لجان منظمة الانتوساي، يجب أن تتماشى هذه الخطط مع الأهداف الاستراتيجية والأولويات الرئيسية لمنظمة الانتوساي، وتتطلب الموافقة من اللجنة التوجيهية للرئيس المعني. تعتبر هذه التوافقات ضرورية لضمان توجيه جميع جهود اللجنة نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمة الانتوساي.

حيث اقترحت الوثيقة سبل التواصل مع اللجان واللجان الفرعية وهيئات العمل المستقلة ضمن مجتمع الانتوساي لموائمة اهداف اللجنة الاستراتيجية والتأكد من عدم وجود تضارب مع الأعضاء الآخرين في الانتوساي.

خامساً: متفرقات

أ. تعديل الشروط المرجعية للجنة الإشرافية

تم خلال اجتماع اللجنة الإشرافية للجنة المعايير المهنية التصويت على بعض التعديلات في الشروط المرجعية للجنة الفرعية للتدقيق والمحاسبة المالية (FAAS).

ب. الاجتماع القادم للجنة الإشرافية للجنة المعايير المهنية

سيتم تحديد موعد الاجتماع القادم للجنة الإشرافية للجنة المعايير المهنية لاحقاً.



تقرير

الاجتماع الخامس لمجموعة عمل الانتوساي للأهداف والمؤشرات الرئيسية للتنمية المستدامة (INTOSAI WGSDG KSDI)

مدينة الرياض - المملكة العربية السعودية
خلال الفترة 20-22 ابريل 2024



وفد ديوان المحاسبة:

كبير مدققين/ عبدالله علي الشيتان
مدقق رئيسي/ طلال طارق الوهيب

مُتَلَمَّة

من منطلق تبادل الخبرات وفي إطار تنمية وتطوير التعاون مع الأجهزة الرقابية من خلال المنظمات الدولية، والدعوة الموجهة من الأمانة العامة لمجموعة عمل الانتوساي المعنية بالأهداف والمؤشرات الرئيسية للتنمية المستدامة (INTOSAI WGS DG KSDI) لحضور الاجتماع الخامس للمجموعة والذي عقد بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة 20-21 ابريل 2024.

وبناء على قبول ديوان المحاسبة لتلك الدعوة، وموافقة الإدارة العليا على أن يشارك الوفد في الاجتماع، مثل الديوان في الاجتماع من فريق متابعة أعمال أهداف التنمية المستدامة كلاً من:

▪ كبير مدققين/ عبدالله علي الشيتان – المراقبة الأولى للرقابة على الدفاع والأمن والشئون العامة

▪ مدقق رئيسي/ طلال طارق الوهيب – المراقبة الثانية بإدارة الرقابة على الأداء

وقام الوفد باستيفاء الإجراءات المطلوبة للمشاركة بالاجتماع بالتنسيق مع ادارة التدريب والعلاقات الدولية وادارة العلاقات العامة والاعلام.

البرنامج الزمني والمحاور والموضوعات الرئيسية التي تمت مناقشتها

جدول الأعمال	الأيام
<ul style="list-style-type: none">❖ استقبال الوفود❖ العشاء الرسمي	السبت 2024/04/20 من الساعة 9:30 مساءً الى الساعة 11:00 مساءً
<ul style="list-style-type: none">❖ كلمات افتتاحية وصورة جماعية❖ عروض مرئية لأعضاء المجموعة الجدد (السينغال - فيتنام)❖ التقرير السنوي للمجموعة (2023 - 2024)❖ المشاريع الفرعية للمجموعة❖ التجربة الوطنية في التدقيق على أهداف التنمية المستدامة للأجهزة الرقابية❖ تطورات ومبادرات على موضوع أهداف التنمية المستدامة (قدم وفد ديوان المحاسبة الكويتي عرضاً مرئياً بصفته رئيساً لمجموعة عمل الأسوساي المعنية بأهداف التنمية المستدامة)❖ المشاريع الفرعية الجديدة للمجموعة❖ خطة العمل القادمة للمجموعة (2024 - 2025)	الأحد 2024/04/21 من الساعة 10:00 صباحاً الى الساعة 4:00 مساءً
<ul style="list-style-type: none">❖ مغادرة الوفود	الاثنين 2024/04/22

ملاحظة: تم تغيير جدول الأعمال عدة مرات من قبل رئيس المجموعة (الجهاز الروسي)، كما تم تغيير موعد العشاء الرسمي ليكون في يوم الوصول بدلاً من يوم الاجتماع.

❖ عدد المشاركين:

شارك بالاجتماع عدد (33) مشارك من عدد (14) جهاز عضو في مجموعة عمل الانتوساي للأهداف والمؤشرات الرئيسية للتنمية المستدامة (INTOSAI WGS/DG/KSDI) حضوريا، كما شارك عدد (17) مشارك عن بعد عبر برنامج (zoom) وعدد (7) مراقبين.

❖ الهدف العام:

تبادل الخبرات ما بين الدول المشاركة في مجال التدقيق على أهداف التنمية المستدامة ومؤشرات قياسها، وعرض تجارب الأجهزة الرقابية في التدقيق عليها، وكذلك مبادرات المنظمات الدولية والمشاريع المنجزة من أدلة عمل وإرشادات.

❖ التكاليف الخاصة بديوان المحاسبة

لم يتم تكليف الديوان بأي تكاليف في الاجتماع.

❖ ملخص عن أوراق العمل التي قدمت سواء من وفد الديوان أو الأجهزة المشاركة

قام ديوان المحاسبة الكويتي بصفته رئيسا لمجموعة عمل الأسوساي المعنية بأهداف التنمية المستدامة بتقديم عرض مرئي حول مبادرات المجموعة وتجربة الديوان في التدقيق على الأهداف، كما قامت الأجهزة الأعضاء باستعراض تجاربها في مجال التدقيق على أهداف التنمية المستدامة، وكذلك المبادرات التي قامت بها المنظمات الإقليمية وانجازات المجموعة وخطة عملها المستقبلية، نوجزها فيما يلي:



□ وفد ديوان المحاسبة في الاجتماع من اليمين: كبير مدققين / عبدالله الشيتان، مدقق رئيسي / طلال الوهيب

التقرير السنوي للمجموعة 2023 – 2024

قام الجهاز السينغالي والجهاز الفيتنامي بعرض تعريفي عن تطلعات الجهازين في انضمامهم لعضوية المجموعة. كما قام رئيس المجموعة الجهاز الروسي باستعراض التقرير السنوي للفترة (2023 – 2024) على النحو التالي:

- انضمام عدد (2) أعضاء جدد للمجموعة ممثلين بجهاز السينغال وجهاز فيتنام، ليصبح العدد الإجمالي للأعضاء (37) عضو وعدد (7) مراقبين.
- شاركت المجموعة باجتماعات دولية وإقليمية تمثلت فيما يلي:
 - المنتدى السياسي رفيع المستوى للتنمية المستدامة (HLPF) بتاريخ 12 يوليو 2023 عن بعد.
 - قمة ومنتدى روسيا وأفريقيا الاقتصادي والإنساني بتاريخ 28 يوليو 2023.
 - الاجتماع السنوي لصندوق النقد الدولي والبنك الدولي في المملكة المغربية بتاريخ 14 أكتوبر 2023.
 - حوار التنمية المستدامة الثالث في أذربيجان بتاريخ 24 أكتوبر 2023.
- تم اعتماد النسخة النهائية من الدليل الإرشادي للتدقيق على النواحي البيئية، الاجتماعية، والحوكمة (ESG).
- جاري العمل على الدليل الإرشادي في التدقيق على اعتمادية تنبؤات الاقتصاد الكلي.
- البدء بمشروع تحديث الدليل الإرشادي الخاص بدور الأجهزة الرقابية في التنمية المستدامة (GUID 5202).

المشاريع الفرعية لمجموعة العمل

قام رئيس المجموعة ممثلاً بالجهاز الروسي باستعراض محتويات المشاريع الفرعية كما يلي:

أولاً: عرض النسخة التي تم الاتفاق عليها للدليل الإرشادي في التدقيق على النواحي البيئية، الاجتماعية، والحوكمة (ESG):

- يشمل الدليل قائمة بالمصطلحات الرقابية ليسهل على المدققين استخدامها.
- تم تصميم مصفوفة التدقيق على الـ ESG بالدليل محدد بها أهداف المهمة الرقابية، معايير التدقيق، أسئلة التدقيق، أسلوب التدقيق، ومخاطر التدقيق.
- تم تحديد أكثر من عدد (50) مؤشر لتقييم الجانب البيئي، أكثر من عدد (60) مؤشر لتقييم الجانب الاجتماعي، وعدد (30) مؤشر لتقييم الحوكمة.

ثانياً: تطورات الدليل الإرشادي في التدقيق على اعتمادية تنبؤات الاقتصاد الكلي:

- تقييم تنبؤات الاقتصاد الكلي على المستوى الإقليمي شملت عدد 72 منطقة.
- تم تحليل التنبؤات من جهات حكومية روسية محلية وكذلك الصادرة عن المنظمات الدولية منها منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي.
- يتم تحليل هذه التنبؤات ضمن الدورة الزمنية للميزانية.
- دور الأجهزة الرقابية في استخدام التنبؤات الاقتصادية يساهم في تقييم التخطيط الاستراتيجي للميزانية.
- من المتوقع نشر الدليل للعامة واعتماده في ربيع عام 2025.

التجربة الوطنية في التدقيق على أهداف التنمية المستدامة للأجهزة الرقابية

أولاً: تجربة اندونيسيا:

- يضع الجهاز الاندونيسي خطة تدقيق سنوية للتدقيق على أهداف التنمية المستدامة.
- تتمثل منهجية التدقيق على مدى الجاهزية، مدى التنفيذ، الكفاءة والفاعلية
- يتم تقييم الحكومة في مدى ادماجها أهداف التنمية المستدامة في خططها الوطنية.
- تم تقييم مدى تحقيق مؤشرات الأهداف باستخدام دليل ISAM.
- تم التدقيق على أداء الحكومة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في بناء نظام وطني صحي قوي ومرن.
- التدقيق على أداء حوكمة أهداف التنمية المستدامة من خلال مدى اسناد مهمة متابعة الأهداف لجهة محدد ومدى ربط الأهداف مع التوجهات والسياسات الوطنية.
- تم انجاز عدد 44 تقرير تدقيق أداء على أهداف التنمية المستدامة خلال الفترة 2021-2023.
- تم مراجعة التقرير الوطني الطوعي للجمهورية لعام 2021 للتحقق من صحة البيانات ومدى تطابقها مع الأهداف والمؤشرات المعتمدة.
- يسعى الجهاز ليكون قدوة ومثل أعلى (Role Model) في عملياته الرقابية والإدارية من خلال تطبيق أهداف التنمية المستدامة ضمن الجهاز.

ثانياً: تجربة الصين:

- عرض الجهاز تجربته في التدقيق على المدن المستدامة، حيث قامت الصين بزيادة معدل عرض الوحدات السكنية بالسوق بصورة كبيرة وتطوير البنية التحتية.
- تحسن البيئة في المدن الصينية من خلال تحسين جودة الهواء وتقليل الملوثات، كما تم التدقيق حل الأزمة الاسكانية من خلال تعديل القوانين، ترميم المباني القديمة، بالإضافة الى مشاريع الإسكان الجديدة.
- تم التدقيق على إنفاق الأموال العامة في توفير الطاقة وتقليل الانبعاثات الضارة وبناء مدن خضراء مستدامة، وكذلك الموارد المائية ومشاريع الحفاظ عليها وتنوع مصادرها.
- تم عرض أمثلة على مناطق في الصين تعاني من التلوث البيئي بسبب الأنشطة الصناعية ومناجم الفحم، وقيام الجهاز الصيني بالتدقيق على مشاريع إعادة التأهيل البيئي.

تابع: التجربة الوطنية في التدقيق على أهداف التنمية المستدامة للأجهزة الرقابية

ثالثا: تجربة مصر:

- تم اعتماد استراتيجية التنمية المستدامة في عام 2016، بمسمى رؤية مصر 2030.
- ادراج برنامج تكافل وكرامة لمساعدة المحتاجين. معظم المستفيدين من هذا البرنامج هم من النساء.
- مبادرة حياة كريمة في عام 2019 لمكافحة الفقر، تم رصد قيمة 500 مليار جنيه مصري في عام 2021 للمبادرة، بالإضافة الى برنامج فرصة.
- أصدر الجهاز المصري أكثر من 100 تقرير سنويا لثلاث قطاعات مختلفة لمتابعة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة، تم من خلال اصدار توصيات في تحسين نظام الرقابة الداخلية بالجهات المشمولة بالرقابة.
- معظم التوصيات تم الرد عليها من قبل الجهات المعنية واتخاذ بعض الإجراءات لتنفيذها، وتم زيادة المستفيدين من برنامج تكافل من 7.3% الى 8.4% نتيجة توصيات الجهاز.

رابعا: تجربة باكستان:

- البرلمان الباكستاني تبنى أهداف التنمية المستدامة، وعليه قامت وزارة التخطيط بادراج الأهداف في رؤية باكستان 2025 وإصدار برنامج تحقيق أهداف التنمية المستدامة واعتماده في عام 2016.
- تم انشاء وحدة تنظيمية بوزارة التخطيط معنية بمتابعة والتنسيق مع الجهات المعنية بأهداف التنمي المستدامة.
- طلبت الحكومة من جهاز باكستان بالتدقيق على البرنامج تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، وعليه حدد الجهاز الرؤية والمهمة وأهداف التدقيق.
- شملت أهداف التدقيق مدى ربط المؤشرات مع أهداف، مدى التنفيذ، الكفاءة والفاعلية في التنفيذ.
- تم رصد المبالغ المخصصة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة والتدقيق عليها منذ السنة المالية 2016/2017.
- بعض الملاحظات التدقيق شملت غياب أدلة ارشادية حول التعامل مع تغير المناخ، عدم توفر البيانات، تضخم الميزانيات المرصودة بسبب عدم تعيين استشاري، ضعف التنسيق بين الجهات الحكومية، غياب الدور الفعال للشراكة بين القطاع العام والخاص، غياب تقارير التقدم الشهرية، وعدم القيام بمراجعة جودة الأعمال المنفذة.

تابع: التجربة الوطنية في التدقيق على أهداف التنمية المستدامة للأجهزة الرقابية

خامساً: تجربة ماليزيا:

- استخدام منهجية رقابة الأداء في التدقيق على أهداف التنمية المستدامة والتدقيق على الجوانب البيئية، الاجتماعية، والحوكمة (ESG).
- يتم إصدار تقرير باسم رئيس ديوان المحاسبة يسمى الرقابة على أداء تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- تدقيق يسمى التدقيق على المؤسسات المملوكة للدولة (State Owned Enterprise Audit) يتم التركيز فيه على الجوانب الاجتماعية وتقرير الاستدامة وخدمة المجتمع.
- يتم متابعة كافة الملاحظات التي رصدتها رقابة الأداء وتسجيلها في برنامج (Auditor General's Dashboard) الخاص برئيس الجهاز، كل ملاحظة يتم تصنيفها حسب ألوان إشارة المرور الضوئية بحسب حالتها ان كانت (تم معالجتها أو تحت التنفيذ أو لا يوجد تغيير).
- تشمل تحديات التدقيق على (SDG) و(ESG) عدم اكتمال البيانات، قلة الوعي بأهداف التنمية المستدامة، حاجة المدققين للتدقيق على جوانب معقدة مما يتطلب جهد وتدريب إضافي.

سادساً: تجربة السعودية:

- لدى الجهاز صلاحية قانونية في التدقيق على أهداف التنمية المستدامة.
- التوجه الاستراتيجي للجهاز السعودي يتمثل في التدقيق على العمليات، التدقيق المبني على المخاطر، التدقيق على أهداف التنمية المستدامة ذات التأثير العالية.
- الجهاز قام بالتدقيق على عدد (4) أهداف متمثلة في الهدف الثالث، الرابع، التاسع، والثاني عشر، تم إصدار ثلاث تقارير منها.
- تم اكتشاف وجود ضعف في حوكمة إدارة ملف أهداف التنمية المستدامة، كما توجد تحديات في مراقبة بعض المؤشرات.
- تم تشكيل عدد (11) فريق وطني لتحليل المؤشرات.

تطورات ومبادرات على موضوع أهداف التنمية المستدامة

أولاً: مجموعة عمل الأسوساي المعنية بأهداف التنمية المستدامة:

- قام وفد الديوان بصفته رئيساً لمجموعة عمل الأسوساي المعنية بأهداف التنمية المستدامة باستعراض المبادرات التي تمت منذ تشكيل المجموعة ومباشرة أعمالها في عام 2022، حيث قدم كبير مدققين/ عبدالله الشيتان تشكيل أعضاء المجموعة، المهمة والأهداف الاستراتيجية، اجتماعات المجموعة ونتائجها.
- قدم مدقق رئيسي/ طلال الوهيب خطة العمل الحالية للمجموعة وتجربة ومنهجية الديوان في التدقيق على أهداف التنمية المستدامة وفق منهجية رقابة الأداء.

ثانياً: لجنة التنمية المستدامة بمنظمة الأرابوساي:

- استعرض رئيس لجنة التنمية المستدامة الجهاز المغربي نبذة تاريخية عن مراحل عمل اللجنة منذ أن كانت لجنة بيئية وتحويلها الى تنمية مستدامة.
- أبرز إنجازات للجنة في عام 2023 انشاء قاعدة بيانات بيئية، نشر أوراق عمل، قصص نجاح، إنجاز دليل ارشادي على الهدف السادس عشر.
- خطة عام 2024 تشمل سيمينار عن التصحر، استبيان على التدقيق على أهداف التنمية المستدامة، استكمال قاعدة البيانات البيئية.
- تم استعراض بعض التقارير التي أنجزها الجهاز المغربي ذات العلاقة بأهداف التنمية المستدامة منها التدقيق على القطاع الزراعي والتأثيرات الناجمة عن تغير المناخ.

ثالثاً: الأفروساي الناطقة بالانجليزية:

- تم استعراض أدوات التحليل بإطار عمل (PFM) المقبول عالمياً للمدققي الأجهزة الرقابية.
- يوجد طلب على قطاعي الصحة والتعليم، دعم توفير خدمات أفضل، إدارة الدين، والاستجابة للأزمات.
- تقييم شامل لنظم الإدارة المالية وممارسات الحكومة، والأجهزة الرقابية تحدد الفجوات، نقاط الضعف، ومواطن التي بحاجة لتطوير.

تابع: تطورات ومبادرات على موضوع أهداف التنمية المستدامة

رابعاً: المؤسسة الوطنية للتنمية الاقتصادية بروسيا:

- روسيا لديها خطط طموحة لتصل الى صفر انبعاثات في عام 2060 وذلك من خلال الاستثمار الأخضر في عدة قطاعات تتمثل في (النقل الأخضر، البنية التحتية والمدن الخضراء، الصناعة الخضراء، الطاقة الخضراء)، روسيا تحتاج 300 مليار دولار بحلول عام 2030 لتحقيق هذه الأهداف.
- تم انشاء نظام التمويل الأخضر في عام 2021 من خلال أدوات تمويل خضراء صادرة عن البنك المركزي، كما أصدر سوق موسكو للأوراق المالية قطاع يسمى التنمية المستدامة.
- تم تقسيم نظام الضريبة الى نوعين: الأول الضريبة الخضراء مرتبطة بصناعة السيارات الكهربائية، الطاقة الهوائية والشمسية، والنوع الثاني ضريبة التحول من فحم الى غاز.

المشاريع الفرعية الجديدة للمجموعة

أولاً: مشروع تحديث الدليل الإرشادي الخاص بدور الأجهزة الرقابية في التنمية المستدامة (GUID 5202):

- قام الجهاز الروسي بعرض المشروع، حيث يفتقر الدليل الحالي لأنظمة الإدارة البيئية ومجال التدقيق عليها، المساءلة وإصدار تقارير التنمية المستدامة.
- يهدف المشروع إلى إضافة المبادئ الأساسية وإطار العمل، وسيتم الأخذ بعين الاعتبار كافة معايير وأدلة الانتوساي ذات العلاقة المحدثّة في السنوات الماضية.
- سيتضمن المشروع أهمية الاستمرار في التدقيق على التنمية المستدامة حتى ما بعد 2030.
- عنوان جديد للدليل يسمى التنمية المستدامة أطر عمل للأجهزة العليا للرقابة.

ثانياً: دور الأجهزة العليا للرقابة في التأكيد على مساءلة وشفافية الحكومة:

- قام الجهاز الروسي بعرض مرئي، التأكيد على تقرير الحكومة المفتوح الذي يشمل المعلومات المفتوحة، البيانات المفتوحة، الحوار المفتوح.

خطة العمل القادمة 2024 – 2025

قام الجهاز الروسي بعرض خطة العمل القادمة كما يلي:

المشاركين	الفترة الزمنية	النشاط
الأمانة العامة للمجموعة أعضاء المجموعة	2025-2024	إرشادات التدقيق على النواحي البيئية، الاجتماعية، والحوكمة (Guidance on ESG Audit)
		إرشادات التدقيق على اعتمادية تنبؤات الاقتصاد الكلي (Guidance on audit of the reliability of macroeconomic forecasts)
		مشروع تحديث الدليل الإرشادي لدور الأجهزة الرقابية في التنمية المستدامة (GUID 5202)
	طوال الفترة	التعاون مع مجموعات العمل <ul style="list-style-type: none"> • مجموعة عمل الأسوساي المعنية بأهداف التنمية المستدامة • لجنة التنمية المستدامة بمنظمة الأرابوساي
	الإصدار الثامن: يوليو 2024 الإصدار التاسع: ديسمبر 2024	النشرة الإخبارية للمجموعة
الأمانة العامة للمجموعة	طوال الفترة	التواصل الاجتماعي وتحديث الموقع الإلكتروني
الأمانة العامة للمجموعة أعضاء المجموعة	أبريل أو مايو 2025	الاجتماع السادس للمجموعة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ديوان المحاسبة
State Audit Bureau

Since 1964 - منذ عام 1964 - الكويت

إدارة التدريب والعلاقات الدولية

تقرير المشاركة في الاجتماع السنوي لعام 2024
لمجموعة العمل المعنية بالتدقيق على الدين العام

والمنعقد في باكو - أذربيجان

خلال الفترة من 5-7 يونيو 2024

إعداد:

ريم السيف

مدقق مشارك بإدارة الرقابة

على الشؤون الاقتصادية والتنظيمية

عبدالعزیز البطحي

كبير مدققين بإدارة الرقابة

على الدفاع والأمن والشؤون العامة



صدر قرار رئيس ديوان المحاسبة رقم (2024/55) بمشاركة وفد من الديوان في مهمة رسمية لحضور الاجتماع السنوي لسنة 2024 لمجموعة الدين العام التابعة لمنظمة الانتوساي في باكو - أذربيجان خلال الفترة من 5-7 يونيو 2024 بمشاركة العديد من الأجهزة الرقابية من عدة دول، وكان موضوع المناقشة هذا العام حول " الاستجابة للتحديات العالمية للدين العام " .

وتضمن الوفد كل من المدققين:

- عبدالعزيز عبدالرحمن البطحي - كبير مدققين بإدارة الرقابة على الدفاع والأمن والشؤون العامة.

- ريم حامد السيف - مدقق مشارك بإدارة الرقابة على الشؤون الاقتصادية والتنظيمية.

وعقد الاجتماع السنوي الخامس والعشرون لمجموعة عمل الدين العام خلال الفترة المذكورة أعلاه، بمشاركة (28) جهة من أجهزة رقابية حول العالم وممثلين من صندوق النقد الدولي (IMF) والبنك الدولي (WB) ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتطوير (UNCTAD) ومبادرة الانتوساي للتنمية (IDI) ومتحدث من وزارة المالية الأذربيجانية.

وفيما يلي نستعرض بيانات الاجتماع والبرنامج الزمني وموجز لأهم محاوره ومضامينه وأهم التوصيات.

بيانات الاجتماع:

اسم الاجتماع وهدفه	الاجتماع السنوي الخامس والعشرون لمجموعة العمل المعنية بالتدقيق على الدين العام، وذلك تحت شعار " الاستجابة للتحديات العالمية للدين العام ".
مكان وتاريخ الانعقاد	عقد الاجتماع في مدينة باكو بجمهورية أذربيجان في فندق الهلتون (Hilton)، وذلك خلال الفترة من 5-7 يونيو 2024.
الجهة المنظمة	مجموعة العمل المعنية بالتدقيق على الدين العام والتي تتبع لجنة تبادل المعرفة للانتوساي (KSC).
بيانات المشاركين	<ul style="list-style-type: none"> • عبدالعزيز عبدالرحمن البطحي - كبير مدققين بإدارة الرقابة على الدفاع والأمن والشؤون العامة • ريم السيف - مدقق مشارك بإدارة الرقابة على الشؤون الاقتصادية والتنظيمية.
اللغة المعتمدة	اللغة الإنجليزية.
نوع المهمة	المشاركة في الاجتماع السنوي لمجموعة العمل المعنية بالتدقيق على الدين العام.



اليوم الأول الأربعاء : 2024/6/5			
زيارة إلى أحد الأماكن التاريخية في مدينة باكو.		8:50 – 8:00	
- جهاز الرقابة الأذربيجاني	تسجيل الحضور للاجتماع	9:05 – 8:05	1
	المقدمة وتفاصيل إدارية		2
- السيد/ نصير صديقوف - نائب رئيس غرفة الحسابات لجمهورية أذربيجان	كلمة ترحيبية من نائب رئيس غرفة الحسابات لجمهورية أذربيجان	9:15 – 9:05	3
- السيد/ خورخي أوليفيرا - وزير - محكمة الحسابات الاتحادية (البرازيل)	كلمة عن رئيس الانتوساي	9:25 – 9:15	4
- السيد/ فرانسيسكو فيرنانديز - مدقق عام في الأرجنتين ونائب رئيس WGPD	رسالة فيديو من نائب رئيس مجموعة العمل المعنية بالدين العام (WGPD) - الأرجنتين	9:30 – 9:25	5
- السيد/ جمالائل كردوبا - رئيس مجموعة العمل WGPD	الكلمة الافتتاحية لرئيس لجنة المراجعة بجمهورية الفلبين ومجموعة العمل المعنية بالدين العام	9:35 – 9:30	6
	عرض جدول الأعمال	9:40 – 9:35	7
	تقرير رئيس مجموعة عمل الدين العام	9:50 – 9:40	8
- السيد/ ليتو مارتين - مساعد مفوض لجنة التدقيق ، الفلبين	تقرير الأمانة العامة لمجموعة عمل الدين العام	10:00 – 9:50	9
- السيد/ آزر كورساقولوف - مدير وكالة الدين العام والالتزامات المالية بوزارة المالية	كلمة رئيسية من وزارة المالية في جمهورية أذربيجان	10:10 – 10:00	10
صورة جماعية			
- المشرفين وأعضاء مجموعة العمل	جلسات حوارية	11:20 – 10:20	11
استراحة قهوة			
- السيد/ سوبرامانيان - نائب المراقب المالي والمراجع العام	عرض للجلسة الحوارية رقم (1)	12:00 – 11:40	12
- السيدة/ رولي مالج - المدير الرئيسي لمكتب التدقيق التابع للمراقب المالي والمراجع العام في الهند			
- السيدة/ داون سيمبسون - مديرة مكتب المساءلة الأمريكي (GAO)	عرض للجلسة الحوارية رقم (2)	12:20 – 12:00	13
فقرة الأسئلة		12:30 – 12:20	14
استراحة غداء			
- السيدة/ دانييلا ماقالهايس براتس - كبيرة موظفي الشؤون الاقتصادية في مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتطوير (UNCTAD)	المشهد العالمي الحالي للدين العام والتحديات في إدارته وأهم التوصيات	14:30 – 14:00	15
- السيدة/ رولا قاطرجي - رئيسة فريق ضمان الجودة ودعم المستخدمين - نظام إدارة الديون والتحليل المالي (UNCTAD)			
- السيدة/ أليسا أشكروفت - مستشارة أولى ، قسم القانون المالي والضريبي	الدين العام وتغير المناخ : قضايا قانونية مختارة	15:00 – 14:30	16
- السيدة/ ستيفاني فونتانا راينا - مستشارة في قسم قوانين وسياسات صندوق النقد الدولي			

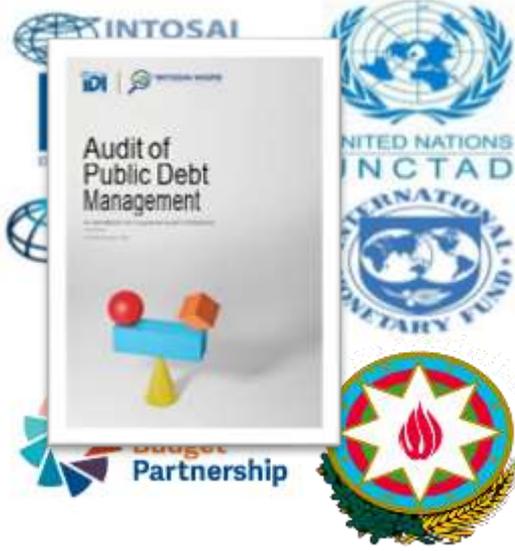
- السيدة/ أوليا كرويتور - مستشارة ، قسم القانون المالي والضريبي - صندوق النقد الدولي			
- السيد/ فريديكو جيل ساندر - مدير الممارسات في الاقتصاد الكلي والتجارة والاستثمار في البنك الدولي	إصلاحات إدارة الديون والرقابة عليها	15:30 - 15:00	17
- السيدة/ سالي توربيرت - مدير سياسات في شركة الموازنة الدولية	تعزيز المساءلة المحلية عن إدارة الدين العام	16:00 - 15:30	18
استراحة قهوة			
- السيد/ سوبرامانيان - نائب المراقب المالي والمراجع العام - السيدة/ رولي مالج - المدير الرئيسي لمكتب التدقيق التابع للمراقب المالي والمراجع العام في الهند	فهم القدرة على تحمل الديون والمنهجيات المختلفة لتقييم القدرة على تحمل الديون	16:35 - 16:15	19
- السيد/ فوغار ابراهيموف - مدقق حسابات ، عضو مجلس إدارة غرفة الحسابات في جمهورية أذربيجان	استدامة الدين العام وإدارة المخاطر	16:55 - 16:35	20
فقرة الأسئلة		17:05 - 16:55	21
فض الاجتماع		17:10 - 17:05	
اليوم الثاني الخميس : 2024/6/6			
- جهاز الرقابة الأذربيجاني	تسجيل الحضور للاجتماع	9:00 - 8:40	22
- رئيس مجموعة العمل WGPD	افتتاح اليوم الثاني	9:05 - 9:00	23
- السيد/ محمد شان - المدير - السيد/ أفضل حسن - مدير إدارة التدقيق المالي والالتزام ، الجهاز الأعلى لمراجعة الحسابات في جزر المالديف	مراجعة استراتيجية المالية العامة والديون متوسطة المدى	9:25 - 9:05	24
- السيد/ إبراهيم التر - مدقق حسابات في محكمة الحسابات التركية	تدقيق عقود الديون	9:45 - 9:25	25
- السيد/ جوزيف قيتاكا - نائب مدير التدقيق - السيدة/ أنيتا خاليفيدري - مدقق رئيسي لمكتب التدقيق الوطني في كينيا	عملية تدقيق عقود الديون : عقود القروض	10:05 - 9:45	26
استراحة قهوة			
- السيدة/ سلمى سمير شفيق - كبير مدققين في الهيئة العامة للمحاسبة في مصر	التمويل الأخضر والتدقيق عليه	10:40 - 10:20	27
- السيد/ جورجي كاراكاشادزي - محلل الميزانية في مكتب تدقيق الدولة في جورجيا	دور وتحديات الأجهزة العليا للرقابة في مراجعة الدين العام	11:00 - 10:40	28
- السيد/ عبدالعزيز البطحي - كبير مدققين - السيدة/ ريم حامد السيف - مدقق مشاري في ديوان المحاسبة الكويتي	دور ديوان المحاسبة في التدقيق على الدين العام	11:20 - 11:00	29
- السيد/ راؤول ريغو - رئيس الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة في الأرجنتين	أنظمة المعلومات المالية وارتباطها بأنظمة تسجيل الدين العام	11:40 - 11:20	30
- السيد/ سون هيونج كيون - مدقق في مجلس مراجعة الحسابات والتفتيش في كوريا	دور مجلس مراجعة الحسابات والتفتيش في كوريا في تدقيق الدين العام - التركيز على المجالات عالية المخاطر	12:00 - 11:40	31

32	12:00 – 12:10	ممارسة تدقيق ديون الحكومة الصينية في سياق الأزمات العالمية	- السيدة/ زو يان – نائبة المدير العام في جهاز الرقابة الصيني
33	12:10 – 12:20	فترة الأسئلة	
استراحة الغداء			
34	13:50 – 14:00	مرجع التدقيق بشأن التعرض المالي	- السيد/ يفغيني باهاريف – كبير مفتشي غرفة الحسابات في الاتحاد الروسي
35	14:00 – 14:10	إرشادات عامة حول تعريف وهيكل الإفصاح عن الدين العام	- السيدة/ سلمى سمير شفيق – كبير مدققين في الهيئة العامة للمحاسبة في مصر
36	14:10 – 14:20	خلاصة وافية عن أهداف وإجراءات تدقيق الرقابة الداخلية على الدين العام	
37	14:20 – 14:30	قاموس المصطلحات الخاصة بالدين العام والمراجع المهمة	- السيد/ تياغو دومينوني – مدقق فيدرالي في المحكمة الفيدرالية للحسابات في البرازيل
38	14:30 – 14:35	التأكيد على الجهاز الرقابي الذي سيستضيف الاجتماع السنوي للمجموعة المعنية بالتدقيق على الدين العام للسنتين 2025 و2026	- رئيس مجموعة العمل WGPD
39	14:35 – 14:45	استعراض ما تم الاتفاق عليه في الاجتماع والطريق إلى الأمام	
40	14:45 – 14:50	الملاحظات الختامية	
41	14:50 – 15:00	الإعلان عن الترتيبات الإدارية	- الجهاز الأذربيجاني

عدد المشاركين من الجهات الأخرى:

بلغ عدد الأجهزة الرقابية المشاركة في الاجتماع السنوي 2024 لمجموعة العمل المعنية بالتدقيق على الدين العام (WGPD) ما عدده (30) جهاز رقابي، نستعرضها فيما يلي:

1. الأرجنتين	2. أذربيجان	3. البرازيل
4. بلغاريا	5. الصين	6. مصر
7. فيجي	8. جورجيا	9. الهند
10. الأردن	11. كينيا	12. الكويت
13. ليتوانيا	14. جزر المالديف	15. مالدوفا
16. مقدونيا الشمالية	17. باكستان	18. الفلبين
19. البرتغال	20. قطر	21. رومانيا
22. روسيا	23. كوريا الجنوبية	24. تايلند
25. تركيا	26. الولايات المتحدة الأمريكية	27. اليمن
28. زامبيا		



كما شارك في الاجتماع ممثلين عن كل من:

1. مرفق إدارة الدين - البنك الدولي Debt Management DM-Facility .
2. مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتطوير UNCTAD- United Nations Conference on Trade and Development .
3. صندوق النقد الدولي (IMF).
4. متحدث من وزارة المالية الأذربيجانية.
5. شركة الموازنة الدولية.

الهدف العام من المشاركة:

1. الاستفادة من تجارب الأجهزة الرقابية المشاركة في الاجتماع في الرقابة على الدين العام.
2. تعزيز علاقات التواصل والتعاون مع الأجهزة الرقابية المشاركة في الاجتماع.
3. متابعة سير خطط التطوير الاستراتيجي والمعنية بالدين العام.
4. المشاركة في المشاريع المقترحة القادمة للمجموعة.

المحاور والموضوعات الرئيسية التي تمت مناقشتها:

1- استعراض تقرير رئيس مجموعة عمل الدين العام (WGPD) عن إنجاز المهام.
2- عرض صندوق النقد الدولي عن الدين العام وتغير المناخ : قضايا قانونية مختارة.
3- عرض مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتطوير عن المشهد العالمي الحالي للدين العام والتحديات في إدارته وأهم التوصيات.
4- عرض البنك الدولي عن إصلاحات إدارة الديون والرقابة عليها.
5- تجارب الأجهزة العليا للرقابة المالية في التدقيق على الدين العام وإدارة الدين العام.

أولاً- تقرير رئيس مجموعة العمل المعنية بالتدقيق على الدين العام (WGPD) عن إنجاز المهام:

سلط تقرير هذا العام الضوء على تعهدات وإنجازات مجموعة العمل في العام الماضي، وهي كما يلي:

- بلغ عدد الأجهزة الرقابية الأعضاء في مجموعة عمل الدين العام (WGPD) 41 جهاز رقابي.
- بلغ عدد الخبراء في مجال الدين العام 89 خبيراً من مختلف المجموعات الإقليمية (الأفروآسي، الأرابوساي، الأسوساي، اليوروساي، الأولاسيفس، الباساي، ومكتب المساءلة الحكومي الأمريكي).

- تتعاون المجموعة مع عدة جهات أخرى لتبادل المعرفة وتنمية القدرات، وتتمثل تلك الجهات في الأجهزة الرقابية، لجنة تبادل المعرفة (KSC) ومبادرة تنمية الإنتوساي (IDI)، ولجنة المعايير المهنية (PSC) ومنتدى الإنتوساي للإصدارات المهنية (FIPP)، والبنك الدولي (WB)، وصندوق النقد الدولي (IMF)، شركة الموازنة الدولية (IBP).
- تم الإعلان الرسمي عن منتجين من قبل مجلس إدارة الانتوساي وكلاهما تحت قيادة الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة في مقدونيا الشمالية :
 - فهم تفويض الدين العام والتعاقد والإطار القانوني في مختلف الدول.
 - ورقة بحثية حول تحديد صلاحيات الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة بشأن رقابة الدين العام والقدرات المؤسسية ودعم المنظمة الإقليمية في رقابة الدين العام وإدارته.
- تم الإعلان عن الانتهاء من المراجعات لدليل الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة بشأن إدارة الدين العام في 18 مارس 2024.
- تم اقتراح (3) مشاريع وهي كالتالي:



- إرشادات عامة بشأن تعريف وهيكل والإفصاح عن الدين العام.
- خلاصة وافية لأهداف وإجراءات التدقيق في تدقيق الرقابة الداخلية.
- مسرد الديون العامة والبيبلوغرافيات.
- بلغ عدد الخبراء في مجال الدين العام 89 خبيراً من مختلف المجموعات الإقليمية (الأفروساي، الأرابوساي، الأوسوساي، اليوروساي، الأولاسيفس، الباساي، ومكتب المساءلة الحكومي الأمريكي).
- اعتباراً من أبريل 2024 تم وضع اللمسات النهائية على مقترح المشروع الخاص بالورقة البحثية لدور الأجهزة العليا للرقابة في القدرة على تحمل الديون والذي تم تطويره بشكل مشترك من قبل الأجهزة العليا للرقابة في مصر وجورجيا ومقدونيا الشمالية بمساعدة فنية من الجهاز العليا للرقابة المالية في الأرجنتين.

ثانياً: موجز عن أهم ما جاء في العروض التقديمية للمتحدثين الضيوف:

قام كل من ممثلي صندوق النقد الدولي ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية والبنك الدولي بتقديم عروض تقديمية حول عدد من المواضيع المتعلقة بالدين العام، وفيما يلي أهم ما ورد في تلك العروض:

عرض مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتطوير - المشهد العالمي الحالي للدين العام والتحديات في إدارته وأهم التوصيات:



قدمت ممثلة مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتطوير السيدة/ دانييلا ماقالهايس براتس بتقديم عرضاً بعنوان "نقاط الضعف المتعلقة بالدين في الدول النامية وسط الأزمات المتتالية والتحديات في إدارة الدين"، وقالت بأن الأزمات المتتالية أدت إلى عكس التقدم في أهداف التنمية المستدامة مما خلق تحديات أكبر لتحقيق الأهداف بحلول عام 2030، وتتشارك هذه التحديات مع تحديات الدين والمناخ، وتشمل تحديات المناخ ما يلي:

1- تدفع البلدان المعرضة للمخاطر المناخية زيادة بنسبة 10% تقريباً في تكاليف الفائدة الإجمالية على السندات الدولية.

2- أكثر من نصف ارتفاع الدين في عام 2018 في البلدان الضعيفة تتبع من تمويل التعافي من الكوارث. وناقشت السيدة/ رولا قاطرجي كيف يزود برنامج نظام إدارة الدين والتحليل المالي (DMFAS) الحكومات بالمساعدة والخدمات الفنية في مجال إدارة الدين العام حيث ناقشت الفوائد التكنولوجية لاستخدام برمجيات نظام إدارة الدين والتحليل المالي (DMFAS) لشفافية الدين وغيرها من التوصيات لتحسين الدين وشفافية البيانات.

عرض صندوق النقد الدولي - الدين العام وتغير المناخ : قضايا قانونية مختارة:



قدم ممثلو النقد الدولي السيدة/ أليسا أشكروفت والسيدة/ ستيفاني فونتانا راينا والسيدة/ أوليا كرويتور عرضاً حول " الدين العام وتغير المناخ : قضايا قانونية مختارة"، وناقشوا فيه أهم العوامل المتعلقة بكيفية تأثير المناخ على الإطار القانوني للدين العام، فضلاً عن حماية المالية العامة في سياق الكوارث الطبيعية، ودمج الجوانب المناخية في الاستثمار العام الذي

يشمل معايير النظر في المشاريع وتقييمها، وتخطيط الاستثمار، وإعداد التقارير/الرقابة، كما قاموا بمناقشة السندات الخضراء وهي سندات دين يتم إصدارها لجمع رأس المال حصرياً لتمويل المشاريع البيئية الجديدة أو القائمة.

عرض البنك الدولي - إصلاحات إدارة الديون والرقابة عليها:



قام ممثل البنك الدولي السيد/ فريدريكو جيل ساندر بتقديم عرضاً حول "تنسيق إصلاحات الديون والرقابة عليها"، وتناول نقاط الضعف في الديون: استشارات البنك الدولي وتمتية القدرات لإدارة الديون، ودعم إدارة الديون (DMF) لتنفيذ إصلاحات إدارة الديون لتعزيز إدارة الديون والشفافية، ودور عمليات التدقيق في تنفيذ الإصلاحات

والإشراف عليها، وتشمل بعض المجالات التي يتعين تحسينها نقص الموارد على المستوى القطري، والحاجة إلى تدريب المراجعين على إدارة الديون، ومواصلة إنفاذ توصيات مراجعي الحسابات، ومواصلة تطوير قدرات مراجعة الأداء.

عرض شركة الموازنة الدولية - تعزيز المساءلة المحلية عن إدارة الدين العام:



قدمت ممثلة شركة الموازنة الدولية السيدة/ سالي توربرت بتقديم عرضاً حول "تعزيز المساءلة المحلية عن إدارة الدين العام"، وأوضحت وظائف وشراكة الموازنة الدولية التي تتعاون عالمياً مع محلي الموازنة ومنظمي المجتمع ويدعو إلى العمل على تطوير أنظمة الموازنة العامة التي تخدم الناس،

وليس المصالح الخاصة، كما شرحت دور الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة في تعزيز مساءلة الديون المحلية، وسلطت الضوء على الحاجة إلى تعزيز المساءلة المحلية عن الدين العام لأن أعباء الدين العام غير المستدامة وغير المنتجة تمثل أزمة متكررة تؤثر بشكل غير متناسب على البلدان ذات الدخل المنخفض والسكان الضعفاء، كما تحدثن عن كتيبات (IBP) التي تحمل عنوان دليل تعزيز مصداقية الموازنة من خلال عمليات المراجعة الخارجية إرشادات للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة في تعزيز المساءلة عن الديون المحلية.

علاوة على ذلك، قدمت الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة المتطوعة المكونة من الأجهزة العليا للرقابة في الهند وأذربيجان وجزر المالديف وتركيا وكينيا ومصر وجورجيا والكويت وكوريا الجنوبية والاتحاد الروسي والأرجنتين والبرازيل والصين عروضها الشخصية.

ثالثاً: موجز عن أهم تجارب الجهات والأجهزة العليا للرقابة المشاركة في الاجتماع:

قام عدد (13) جهاز رقابي بتقديم عروضاً تقديمية حول تجربة أجهزتهم بالتدقيق على الدين العام ، وهذه الأجهزة هي جهاز الرقابة الهندي، وجهاز الرقابة الأذربيجاني، وجهاز الرقابة في جزر الماليف، وجهاز الرقابة في تركيا، وجهاز الرقابة مقدونيا كينيا، وجهاز الرقابة المصري، وجهاز الرقابة في جورجيا، وديوان المحاسبة الكويتي، وجهاز الرقابة في كوريا

الجنوبية، وجهاز الرقابة في الاتحاد الروسي، وجهاز الرقابة في الأرجنتين، وجهاز الرقابة في البرازيل، وجهاز الرقابة في الصين.

جهاز الرقابة الهندي - فهم القدرة على تحمل الديون والمنهجيات المختلفة لتقييم القدرة على تحمل الديون:



قدم السيد/ سوبرامانيان والسيدة/ رولي س. مالج عرضاً بعنوان " فهم القدرة على تحمل الديون والمنهجيات المختلفة لتقييم القدرة على تحمل الديون "، وتمت مناقشة عدة مواضيع أهمها:

- الأحكام التنظيمية والدستورية المتعلقة بالديون وإحصاءات الهند.
- نتائج التدقيق المهمة بشأن الدين العام - حكومة الاتحاد والولاية.

- قضية المحكمة العليا بين ولاية كيرالا وحكومة الاتحاد.

- المبادئ التوجيهية لتحليل القدرة على تحمل الديون في جهاز الرقابة الهندي.

وعرض المبادئ التوجيهية التي تتضمن تحليل القدرة على تحمل الديون ويتم استخدام التحليل الانتقائي القائم على المؤشرات المالية وفي بعض الأحيان شرط دومار للتعليق على القدرة على تحمل الديون، وتوحيد التحليل لتقديم قالب موحد في جميع المجالات، وتحليل شامل قائم على المؤشرات.

جهاز الرقابة الأذربيجاني - استدامة الدين العام وإدارة المخاطر:



قدم السيد/ فوغار إبراهيموف عرض تقديمي بعنوان "استدامة الدين العام وإدارة المخاطر" وتحدث فيه عن القدرة على تحمل الدين العام، وتناول تجربة جهاز الرقابة الأذربيجاني حول هذا الموضوع حيث شارك مؤشرات الاقتصاد الكلي الرئيسية ومؤشرات القدرة على تحمل الديون من عام 2021 إلى عام 2023، وتشمل المخاطر الحالية والمتوقعة أسعار الفائدة القياسية، ومخاطر صرف العملات الأجنبية، وإعادة التمويل، وانخفاض السيولة في السوق المحلية والقيود المفروضة على المستثمرين في السوق المحلية، وتم اقتراح تخصيص المزيد من

الأموال المقترضة لقطاعي الخدمات والإنتاج، وتحسين مؤشرات الديون وتقييم حساسيتها، وتعزيز مراقبة الأجهزة التنفيذية وإجراء اختبارات التحمل من بين أمور أخرى.

جهاز الرقابة في المالديف - مراجعة استراتيجية المالية العامة والديون متوسطة المدى:



قدم السيد/ محمد شان والسيد/ أفضل حسن عرضاً بعنوان "مراجعة استراتيجية المالية العامة والديون متوسطة المدى" وناقشوا اقتصاد جزر المالديف في عام 2023 وتأثير فيروس كورونا وكيف كان عجز الموازنة يتزايد حتى قبل ظهور فيروس كورونا مما أدى إلى زيادة المخاطر على محفظة الديون، وناقشوا عمليات تدقيق الديون والمالية من قبل الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة الذي

يتضمن التدقيق المالي ومراجعة الامتثال لبيان الدين العام والضمانات الحكومية، ومراجعة استراتيجية إدارة الديون متوسطة الأجل، ومراجعة الاستراتيجية المالية متوسطة الأجل ومراجعة تقرير موقف الميزانية وتنفيذ الميزانية.

جهاز الرقابة في تركيا - تدقيق عقود الديون :



قدم السيد/ إبراهيم إتر عرضاً عن "تدقيق عقود الديون"، وشرح اتفاقيات الديون العام وهي عبارة عن عقود بين الحكومة والمقرضين والتي تقتربها الحكومة مقابل الوعد بها السداد مع الفائدة في تاريخ لاحق ، ويتم ذلك من خلال الاقتراض المحلي، والاقتراض الخارجي، والالتزامات الطارئة، واتفاقيات الدين العام الأخرى مثل إعادة هيكلة الديون وإعادة تمويلها واتفاقيات قروض الخزنة غير المضمونة للقطاع العام، وشارك السيد/ إبراهيم تجربة جهازه الرقابي بمراجعة عقود الديون ودراسة حالة حول مراجعة اتفاقيات القروض لموازنة الحكومة المركزية.

جهاز الرقابة في كينيا - عملية تدقيق عقود الديون : عقود القروض:



قدم السيد/ جوزيف جيتاكا والسيدة/ أنيتا خاليفيدي عرضاً عن "عملية تدقيق الديون"، وناقشوا اتجاهات خدمة الديون وعملية التعاقد على القروض، وعرضوا تجربة جهاز الرقابة الكيني بفحص عمليات التعاقد على القروض الخارجية في الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة في كينيا كما

أجرتها الخزنة الوطنية واسترشاداً بإرشادات إدارة الاستثمارات العامة لعام 2020، كما عرضوا تجربة فريق التحقق الميداني في فحص المشاريع التي تم أخذ عينات منها في ست (6) مقاطعات، وعرضوا النتائج التي أظهرت الترتيبات القانونية والهيكلية، وتحديد المشاريع وإعدادها، وعدم كفاية تقييم الدائنين، وعدم كفاية مراقبة وتقييم القروض المتعاقد عليها، ووصى الجهاز أن تقوم الخزنة الوطنية بتعزيز عمليات التعاقد على القروض الخارجية لتقليل تكاليف الاقتراض ومخاطره.

جهاز الرقابة المصري - التمويل الأخضر والتدقيق عليه:



قدمت السيدة/ سلمى شفيق عرض تقديمي بعنوان "التمويل الأخضر والتدقيق عليه"، وشرحت أدواته التي تشمل القروض الخضراء، والقروض المستدامة، والسندات الخضراء، وأنه له العديد من الفوائد ولكن هناك أيضاً تحديات مثل إعطاء الأولوية للبلدان الهشة اقتصادياً والناشئة للحصول على تكاليف قروض منخفضة بالإضافة إلى تأهيل الكفاءات في البلدان النامية والناشئة لإدارة القروض واغتنام فرص الاستثمار، خاصة في الأسواق الديناميكية والسائلة، وشرحت مبادرات مصر الخضراء والتي تضمنت مشروعات الطاقة المتجددة، وإعادة تدوير المياه والصرف الصحي،

ومشروعات الهيدروجين الأخضر، كما عرضت مجالات التدقيق في الجهاز المصري ونطاق التمويل الأخضر والتي تشمل عملية اختيار المشروع والضمانات والتصاريف ونفقات الميزانية والكشف والتحقق، عرضت نتيجة المراجعة والتوصيات التي تضمنت وضع إجراءات توثيق موحدة لمبادرات التمويل الأخضر مثل إجراءات اختيار المشاريع وتقييمات الأثر البيئي وتوفير برامج التدريب وبناء القدرات للمراجعين لتزويدهم بالمعرفة اللازمة والمهارات اللازمة لتقييم مشاريع التمويل الأخضر.

جهاز الرقابة في جورجيا - دور وتحديات الأجهزة العليا للرقابة في مراجعة الدين العام:



قام السيد/ جورجي كاركاشادزي عرضاً بعنوان "دور وتحديات الأجهزة العليا للرقابة في مراجعة الدين العام"، وتحدث عن الولاية القانونية للجهاز الجورجي وديناميكيات الدين الحكومي في جورجيا بالإضافة إلى الإستراتيجية العامة لإدارة ديون الحكومة في جورجيا، وكيف تحدد الإستراتيجية توجهات سياسة إدارة الدين والمؤشرات الرئيسية المستهدفة وتضع خطة لتحقيقها، وتشمل التحديات في مراجعة الدين العام الانفتاح إلى المعرفة الواسعة في مجالات المراجعة المختلفة والحاجة إلى برامج بناء قدرات الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة.

ديوان المحاسبة الكويتي - دور ديوان المحاسبة في التدقيق على الدين العام:



قام كل من السيد/ عبدالعزيز البطحي والسيدة/ ريم السيف عرضاً بعنوان "دور ديوان المحاسبة في التدقيق على الدين العام" وتحدثوا عن تاريخ العجز في الموازنة العامة لدولة الكويت والإطار القانوني والآليات المنظمة للاقتراض المحلي والخارجي وأسباب اللجوء إلى الاقتراض المباشر وتأثيره على موازنة الدولة وكذلك دور الديوان في تدقيق الدين العام، وعرضوا كيف تعتمد موازنة الدولة بشكل شبه حصري على الإيرادات النفطية التي تمثل 90% من إجمالي إيرادات الدولة، وكيف

وصل العجز إلى قيمته القسوى بعد توقف إنتاج النفط بسبب الغزو وإحراق آبار النفط وكيف دفع هذا الأمر الكويت إلى رفع سقف الاقتراض من أجل عملية إعادة إعمار الكويت بعد التحرير، وعرضوا أسباب اللجوء إلى الاقتراض المباشر وتمثل في تراجع إجمالي الإيرادات والعجز منذ عام 2013 وزيادة النفقات الجارية وتدهور صندوق الاحتياطي العام، وعرضوا تجربة الديون في عمليات التدقيق على الدين العام.

جهاز الرقابة في الأرجنتين - أنظمة المعلومات المالية وارتباطها بأنظمة تسجيل الدين العام:



قدم السيد/ راول ريجو عرضاً عن " أنظمة المعلومات المالية وارتباطها بأنظمة تسجيل الدين العام " ، وشمل العرض التقارير التي أصدرها الجهاز والتي تحدد وتصف التوصيات المتعلقة بالدين العام وتقدم رؤية شاملة حول القيمة الاجتماعية للدين العام، وناقش السيد/ راول في تقريره أن الابتكار في الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة مهم للغاية لتحسين مراجعة الدين العام، ويجب أن يكون لدى الأجهزة العليا للرقابة نظام متطور لإدارة المعلومات: الإدارة الرقمية والآليات المؤسسية لإدارة البيانات، والإنتاج المهني المبني على أساس الخبراء: شبكات داخلية وخارجية من الخبراء، والاستخدام المكثف للذكاء الاصطناعي والروبوتات.

جهاز الرقابة في كوريا - دور مجلس مراجعة الحسابات والتفتيش في كوريا في تدقيق الدين العام - التركيز على المجالات عالية المخاطر:



قدم السيد/ سون هيونغ كوون عرض عن " دور مجلس مراجعة الحسابات والتفتيش في كوريا في تدقيق الدين العام - التركيز على المجالات عالية المخاطر "، وقد أوضح عرضه الأزمات العالمية والدين العام في كوريا بدرجة عالية - مجالات المخاطر مثل استراتيجية الاستجابة للجهاز الكوري وقطاع إدارة السلامة المالية، وأن العالم يواجه أنواعاً مختلفة من الأزمات مثل التدهور البيئي، وعدم الاستقرار الاقتصادي، والاضطراب التكنولوجي، وغيرها، وأن الدين العام العالمي وصل إلى 92 تريليون دولار أمريكي حتى نهاية عام 2022 ، وبلغت

نسبة الدين العام إلى الناتج المحلي الإجمالي في كوريا 73.5% في عام 2022، وهي ثالث أدنى نسبة بين 8 دول رئيسية في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ومع ذلك، استمرت النسبة في الارتفاع منذ عام 2019 وواجهت كوريا مخاطر مالية بسبب كوفيد-19، والتحول الديموغرافية، وما إلى ذلك.

وعرض استراتيجية الجهاز الكوري التي تتمثل في التركيز على المناطق عالية المخاطر التي تتميز بتلك التي تعد من بين المشكلات الكبيرة في البلاد، وحيث يمكن تأمين الأداء والمساءلة من خلال عمليات الإدارة، ولكن عدم اليقين بشأن تحقيق الأهداف مرتفع بسبب عدم وجود استجابات داخلية، وتلك التي ستؤدي إلى خسائر كبيرة، نقدية وغير نقدية، وتراجع المصداقية المؤسسية، واستجابة لذلك، تضع الحكومة "خطة الإدارة المالية الوطنية" كل عام والتي تتضمن الاتجاه الأساسي

للإدارة المالية، والتوقعات المالية على المدى المتوسط إلى الطويل، ومعدلات نمو الإيرادات والنفقات المالية، وتشمل استراتيجيات المساهمة المستقبلية للجهاز فحص مدى ملاءمة العوامل القطرية كمساهم في تدهور السلامة المالية، والتحقق من السلامة المالية للمؤسسات العامة التي يغطيها نظام ضمان الدفع، والتحقق مما إذا كانت المؤسسات العامة تضع خططاً فعالة للإدارة المالية.

جهاز الرقابة في الصين - ممارسة تدقيق ديون الحكومة الصينية في سياق الأزمات العالمية:



قدمت السيدة/ زو يان عرض عن " ممارسة تدقيق ديون الحكومة الصينية في سياق الأزمات العالمية "، ويحتوي العرض على الوضع الراهن لإدارة الديون الحكومية في الصين وحالة تدقيق الديون الحكومية في السنوات الأخيرة، ووضحت أن لدى الصين خمسة أنظمة إدارة تتكون من ميزانيات ديون الحكومات المحلية، والاحتياط والوقاية من مخاطر ديون الحكومات المحلية، والإشراف على ديون الحكومات المحلية، والإفصاح عن معلومات ديون الحكومات المحلية، والحد من رصيد ديون الحكومات المحلية في نهاية كل عام، كما وضحت أن وضع مراجعة

ديون الحكومة الصينية يتضمن تقديم توصيات مراجعة مستهدفة وتشغيلية، وتعزيز إصلاح نظام ديون الحكومات المحلية وتحديد مشاكل ومخاطر الديون الجديدة في بعض المجالات.

رابعاً: التأكيد على الجهاز الرقابي الذي سيستضيف الاجتماع السنوي للمجموعة المعنية بالتدقيق على الدين العام للسنتين 2025 و 2026:

تم التأكيد على استضافة الاجتماعات السنوية للمجموعة المعنية بالتدقيق على الدين العام للسنتين 2025 و 2026

للأجهزة العليا للرقابة رومانيا ومصر على التوالي.



تقرير

الاجتماع الثاني والعشرون لمجموعة عمل الانتوساي للتدقيق البيئي (INTOSAI WGEA)

جمهورية فنلندا

خلال الفترة من 22 – 24 يناير 2024



إعداد

مدقق رئيسي/ طلال طارق الوهيب

مدقق مشارك/ أمل مطلق الوهيدة

إدارة الرقابة على الأداء

مُتَلَمَّة

من منطلق تبادل الخبرات وفي إطار تنمية وتطوير التعاون مع الأجهزة الرقابية من خلال المنظمات الدولية، والدعوة الموجهة من الأمانة العامة لمجموعة عمل الانتوساي للتدقيق البيئي (INTOSAI WGEA) لحضور الاجتماع الثاني والعشرون لمجموعة العمل والذي عقد بجمهورية فنلندا خلال الفترة من 22 – 24 يناير 2024.

وبناء على قبول ديوان المحاسبة لتلك الدعوة، وموافقة الإدارة العليا على أن يشارك الوفد في الاجتماع، مثل الديوان في الاجتماع من فريق التدقيق على البيئة والتنمية المستدامة بإدارة الرقابة على الأداء كلاً من:

▪ مدقق رئيسي / طلال طارق الوهيب

▪ مدقق مشارك / أمل مطلق الوهيدة

وقام الوفد باستيفاء استمارة التسجيل والإجراءات المطلوبة للمشاركة بالاجتماع بالتنسيق مع ادارة التدريب والعلاقات الدولية وإدارة العلاقات العامة والاعلام.

البرنامج الزمني والمحاور والموضوعات الرئيسية التي تمت مناقشتها

جدول الأعمال	الأيام
<ul style="list-style-type: none"> ❖ التسجيل ❖ كلمات افتتاحية ❖ صورة جماعية ❖ تغيير بيئة المنطقة القطبية: ❖ حقائق عن المناخ البارد – آثار تغير المناخ في بيئة القطب الشمالي – تغيير الجغرافيا في القطب الشمالي ❖ مناقشة بناء البنية الأساسية لإدارة بيئة مستدامة في القطب الشمالي ❖ المعرفة الأصلية: ❖ مفهوم المعرفة الأصلية – المعارف التقليدية في اتفاقية الأمم المتحدة بشأن التنوع البيولوجي – اثرها طرق المعرفة ❖ حفل استقبال وزيارة الى متحف التاريخ المحلي 	<p>اليوم الأول</p> <p>الاثنين 2024/01/22</p> <p>من الساعة 9:30 صباحا الى الساعة 8:30 مساء</p>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ الجلسات الحوارية التي اختار حضورها وفد ديوان المحاسبة: ❖ كل ما تريد أن تعرفه عن تقرير الاستدامة. ❖ التدقيق خارج نطاق دورة الانتخابات: تأكيد المساءلة للأجيال المستقبلية ❖ المحاسبة البيئية ❖ جلسة حوارية مع رؤساء ورش العمل 	<p>اليوم الثاني</p> <p>الثلاثاء 2024/01/23</p> <p>من الساعة 9:00 صباحا الى الساعة 5:30 مساء</p>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ تقرير انجاز مجموعة عمل الانتوساي للتدقيق البيئي ❖ الأنشطة التدريبية للمجموعة ❖ استبيان حول الطاقة المتحوّلة ❖ حلقة نقاشية حول المشاريع التعاونية والأنشطة الإقليمية ❖ اعتماد التوصيات ❖ الحفل الختامي ❖ زيارة ميدانية بيئية: آثار تغير المناخ في المنطقة القطبية 	<p>اليوم الثالث</p> <p>الأربعاء 2024/01/24</p> <p>من الساعة 8:30 صباحا الى الساعة 9:00 مساء</p>

❖ عدد المشاركين:

شارك بالاجتماع عدد (43) دولة لها عضوية في مجموعة عمل الانتوساي للتدقيق البيئي (INTOSAI WGEA)، وعدد (7) منظمات دولية، حيث بلغ مجموع المشاركين ما يقارب (125) مشارك.

❖ الهدف العام:

تبادل الخبرات ما بين الدول المشاركة في مجال التدقيق البيئي خاصة في موضوع تأثيرات تغير المناخ على المنطقة القطبية، تقارير الاستدامة، والمحاسبة البيئية والتعرف على آخر المستجدات والمواضيع البيئية ذات الأهمية على الساحة العالمية وأساليب التدقيق عليها، بالإضافة الى الاطلاع على أنشطة خطة عمل المجموعة للفترة 2023 – 2025.

❖ التكليفات الخاصة بديوان المحاسبة

لم يتم تكليف ديوان المحاسبة بأعمال في هذا الاجتماع.

❖ ملخص عن أوراق العمل التي قدمت سواء من وفد الديوان أو الأجهزة المشاركة

لم تطلب الأمانة العامة للمجموعة أوراق عمل من ديوان المحاسبة أو من الأجهزة المشاركة،

اليوم الأول

2024/01/22



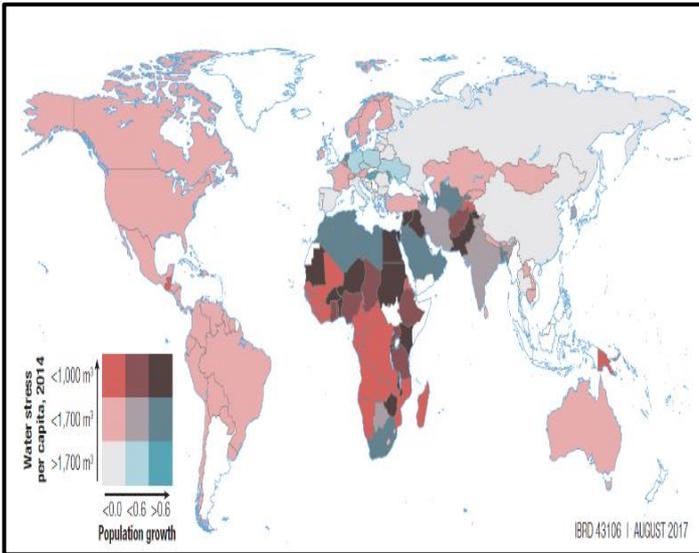
عضو وفد ديوان المحاسبة طلال الوهيب

مع عضو وفد الجهاز الأعلى للرقابة بدولة الامارات العربية المتحدة علي المنصوري

تغير بيئة المنطقة القطبية

أولاً: حقائق حول المناخ البارد:

- تركيز الانبعاثات الغازات الدفيئة خلال الفترة (1999 – 2019) في ازدياد.
- أماكن الخطر متركزة في الشرق الأوسط، أفريقيا، القطب الشمالي
- عام 2023 أسخن سنة في التاريخ، ومن المتوقع أن تستمر موجات الحرارة لهذا العام وعلى مستوى العالم.
- ازدياد حالات الجفاف في بعض الدول وحالات الفيضانات في الدول الأخرى.
- ذوبان الجليد وانخفاض الغطاء الثلجي في المناطق القطبية وكذلك الكتل الجليدية.
- مقارنة نمو السكان مع توفر المياه حتى عام 2050، تواجه منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا أعلى تحدي في توفر المياه لكافة سكانها.
- أكبر متسببين في ازدياد حرارة العالم وانبعاثات الغازات الدفيئة هو إزالة الأشجار لاستخدام الأراضي (deforestation)، واستخدام الوقود الاحفوري.



شكل توضيحي لضغط المياه والنمو السكاني:
ما يقارب 4 مليار نسمة، وبما يمثل ثلثي سكان العالم يواجهون ندرة مياه شديدة على الأقل شهر واحد في العام

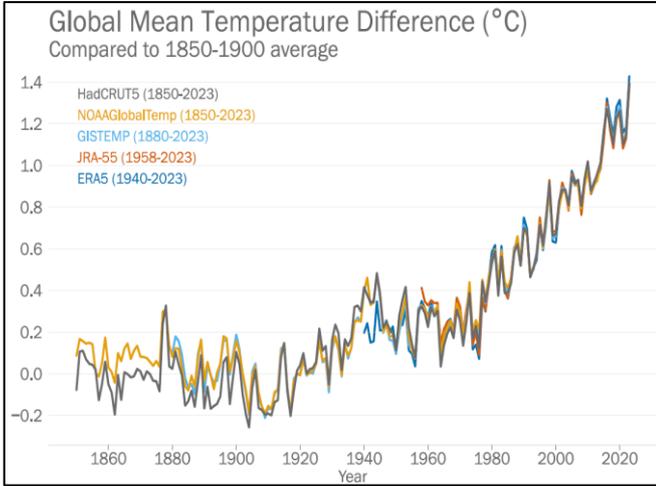


شكل توضيحي لانبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون:
قارة شمال أمريكا تمثل أكبر الانبعاثات بنسبة 23%

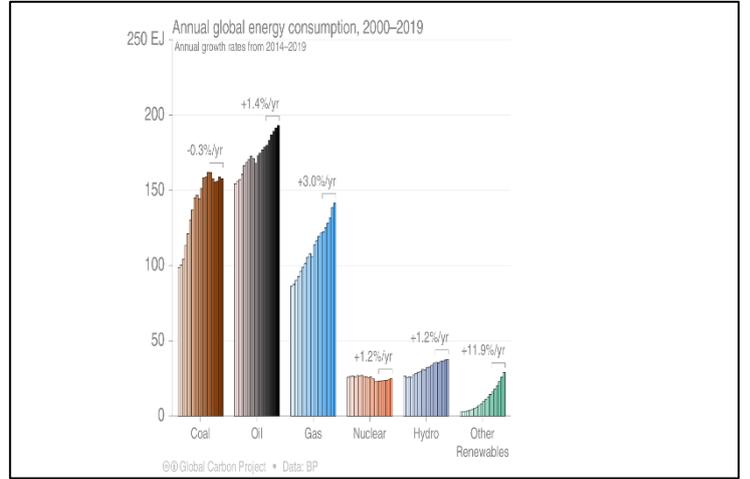
تابع: تغير بيئة المنطقة القطبية

ثانياً: تأثيرات تغير المناخ في بيئة المنطقة القطبية:

- تسارع ارتفاع الحرارة وذوبان الجليد بثلاث مرات عن السابق.
- تغير الخصائص الفيزيائية للمنطقة القطبية في الغطاء الثلجي وكمية الثلج بالبحر عن حالتها البيئية الطبيعية، حيث يوجد انخفاض تدريجي لها بسبب تغير المناخ والحرارة.
- كثير من النباتات والحيوانات تعتمد على الغطاء الثلجي للحياة.
- ارتفاع مستوى سطح البحر يبدأ من المنطقة القطبية بسبب ذوبان الجليد الناتج عن ارتفاع الحرارة.
- ارتفاع السياحة في المنطقة القطبية وغيرها من الأنشطة البشرية تسهم في تدهور البيئة بالمنطقة، وكذلك استخراج الثروات الطبيعية كالمعادن والنفط.
- أوروبا تتحمل أيضاً جزء من مسؤولية التغيرات المتسارعة في المنطقة القطبية.
- يجب تطبيق مفهوم التأثير البيئي المحدود أو المنخفض (low environmental impact)



شكل توضيحي: المتوسط العالمي لدرجات الحرارة منذ عام 1850 الى عام 2023

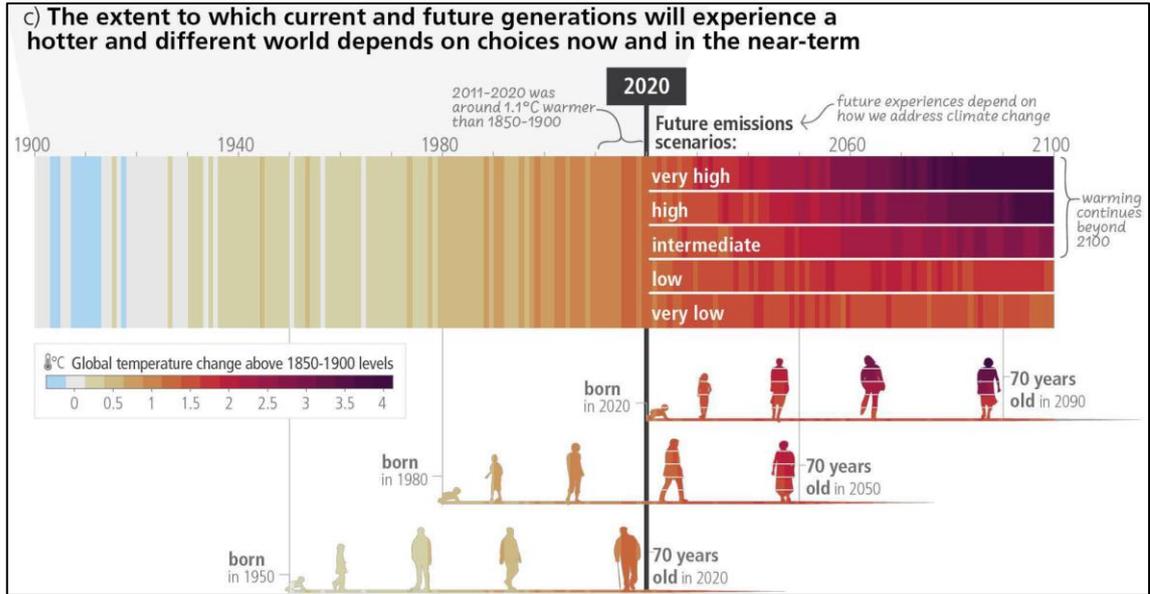


شكل توضيحي الاستهلاك العالمي السنوي للطاقة من عام 2014 الى عام 2019:
النفط بمقدمة مصادر الطاقة المستهلكة عالمياً

تابع: تغير بيئة المنطقة القطبية

ثالثاً: التغيرات الجيوسياسية في المنطقة القطبية:

- بعض الدراسات تشير ان المنطقة القطبية فيها ما نسبته 30٪ من النفط و30٪ من الغاز معظمها في البحر (offshore) وغيرها من المعادن، فالمنطقة غنية بالثروات الطبيعية مما يجعلها جاذبة للأنشطة البشرية، فضلاً عن سهولة النقل البحري لتلك الثروات الى أوروبا وأمريكا.
- الأجواء الصعبة في المنطقة تتطلب فهمها حتى يتم إقامة الأنشطة الاستخراجية بها.
- بعد اجتياح روسيا لأوكرانيا تأثرت البيئة في المنطقة القطبية بسبب نقل القطع الحربية خلالها مما تسبب بذوبان سريع للجليد، وفي حال استمرار الحرب والصراع سيكون من الصعب تنفيذ مشاريع لتنمية المستدامة في المنطقة.



شكل توضيحي للسيناريو المناخي المتوقع حتى عام 2100: الأجيال الحالية والمستقبلية ستواجه عالماً بدرجات حرارة أشد بسبب الانبعاثات الحالية

تابع: تغير بيئة المنطقة القطبية

رابعاً: لبنات البناء للحوكمة البيئية المستدامة في المنطقة القطبية:

- دور التدقيق في هذه البيئة المتغيرة هو معرفة جهود الحكومة في التعامل مع هذه التغيرات.
- الجهاز الدنماركي توصل من خلال مهمته الرقابية عدم توفير خرائط بحرية كافية من قبل الحكومة للشركات البحرية حتى تتمكن البواخر من الملاحة البحرية كافية ودقيقة في البحر القطبي وحول الجبال الجليدية مما تسبب بحوادث وتأثيرات بيئية سلبية، وكذلك الحال بالنسبة لقوارب الإنقاذ في هذه الحوادث، بالإضافة الى عدم وضع وتفعيل قواعد بيئية في الملاحة البحرية في المنطقة.
- زيادة كبيرة بالسياحة في المنطقة القطبية خاصة بعد جائحة كورونا مما يعطي مؤشر مقلق نحو البيئة بها.
- تزايد المخاوف حول دخول البواخر الضخمة (cruise ships) السياحية التي تحمل ما يصل الى 9000 راكب وكيفية الوصول إليها في حال وقوع حادث في المناطق المنعزلة في المنطقة القطبية وفي (Greenland)، مما يشكل تحدياً للأمن البحري.
- الحاجة الى تحديث الخرائط البحرية بصورة مستمرة حتى تتمكن البواخر من الملاحة البحرية الآمنة.
- سؤال من الحضور: ما هي نوع البيانات التي يحتاجها المدققين لمعرفة التغيرات المناخية؟
الجواب: توجد بيانات متوفرة مجاناً يتم نشرها للجميع من خلال موقع المنظمة (WMO) بعيداً عن التحديات السياسية التي نواجهها اليوم.
- من المتوقع أن تزيد الحرارة ثلاث درجات سنوياً في المنطقة وزيادة معدل الأمطار وقصر المدة الزمنية التي تنزل بها الثلوج.

معرفة السكان الأصليين

❖ مفهوم معلومات السكان الأصليين، المعرفة التقليدية في مؤتمر الأمم المتحدة بشأن التنوع

البيولوجي، ولقبيلة سامي عن تغير المناخ:

- الأسلوب المعرفي للسكان الأصليين بالبيئة يختلف عن الأساليب المعروفة علميا، حيث أن السكان الأصليين هم المستخدمين للأراضي ويعيشون مع الحيوانات في الطبيعة ويختبرون البيئة من ناحية عملية في حياتهم اليومية، من ضمنها معرفة الفصول المناخية المختلفة وفصول الحيوانات والنباتات.
- يستخدم السكان الأصليين التكنولوجيا كذلك في البيئة عند تربية الحيوانات والزراعة وغيرها، وليس معتمدين فقط على المعرفة التقليدية.
- يشار للمعرفة التقليدية هي التي المعلومات والتجارب للمجتمعات الأصلية التي تم تنميتها عبر القرون ويتم نقلها وتوارثها بين الأجيال، منها تربية وصيد الحيوانات، صيد الأسماك، والأعمال الحرفية.
- كل سنة تختلف عن الأخرى في الظواهر المناخية والبيئية، منذ دخول القرن الواحد والعشرين والأحوال البيئية في تدهور مما وصل الحال الى ضرورة اطعام الحيوانات لعدم كفاية الطعام لها في الطبيعة.
- عدم أخذ أي شيء من الطبيعة سواء الأشجار أو الأحجار والحفاظ على نظافة البيئة، وتنظيف مناطق التلوث.
- يوجد عدد 4000 شخص يتحدث باللغة السامية.
- اشراك السكان الأصليين في اتخاذ القرارات أو العمليات التي تتم في الطبيعة وفي الأراضي التي يسكنها هذه القبائل.

معلومات السكان الأصليين: حالات التدقيق وممارسات الأجهزة الرقابية

أولاً: منظور ماوري عن المساءلة العامة:

- الحرب البريطانية على ماوري أدت إلى خسارة العديد من الأراضي وضياع اللغة والثقافة.
- تم خرق بنود الاتفاقية مما أثر سلباً على سكان ماوري.

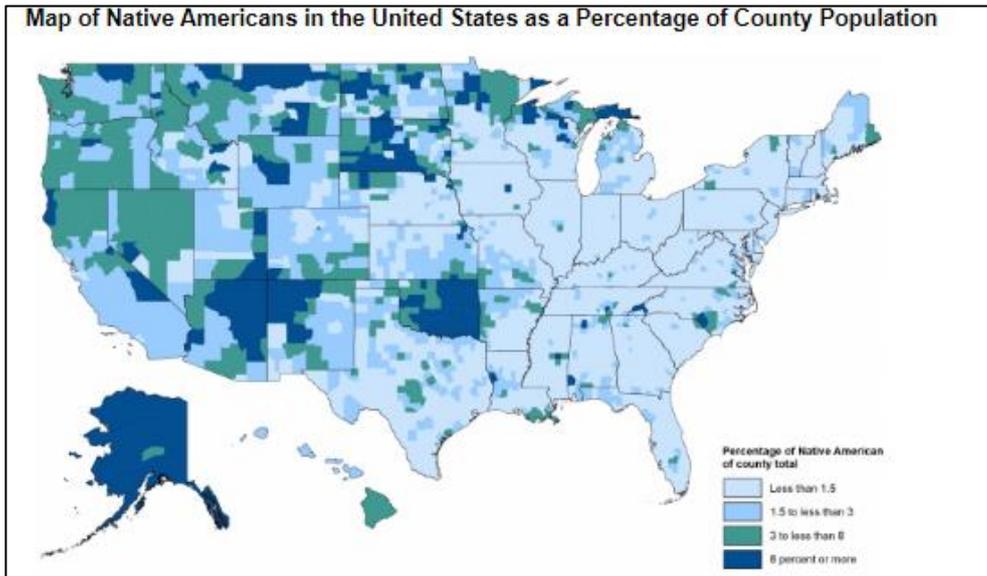
ثانياً: منهجية مكتب التدقيق بجنوب ويلز الجديدة في أستراليا للأوطان الأولى:

- استعمار بريطانيا عام 1788 ورفض السكان الأصليين أدى إلى مذابح، فلا يوجد اتفاقية مثل نيوزلندا فالأراضي غير مملوكة لأحد، وتم منع استخدام اللغة والتقاليد الخاصة بمجتمع الأوطان الأولى، كما تم سحب الأطفال من أهاليهم.
- لم يتم الاعتراف بمجتمع الأوطان الأولى كمواطنين استراليين إلا متأخراً ولا يملكون حق التصويت إلا في عام 1984.
- عدم تخصيص مبالغ كافية لمجتمع الأوطان الأولى ضمن ميزانية الدولة ولم يوافق البرلمان الأسترالي على الزيادة، كما هذه المبالغ ليس لها أثر واضح على حياة المجتمع، وحاول المجتمع بالحصول على حقهم عبر تعديل دستوري.
- يشكل مجتمع الأوطان الأولى ما نسبته 3% من سكان أستراليا، 40% من الأطفال تم سحبهم من أسرهم، 30% من الذكور في السجن.

معلومات السكان الأصليين: حالات التدقيق وممارسات الأجهزة الرقابية

ثالثا: عمل مكتب المساءلة الأمريكي نحو قضايا الأمريكيين الأصليين والقبائل:

- يوجد عدد (574) قبيلة معترف بها في أمريكا، معظم الأمريكيين الأصليين تم ازلتهم من الشرق الى الغرب، فليس لهم وجود في الشرق، ما يزيد عن (220) قبيلة موجودة في قرى بمواقع معزولة.
- المسئوليات الفدرالية للقبائل لم يتم الوفاء بها، وتم اصدار تقرير بعنوان الوعود المكسورة "Broken Promises".
- تم انشاء مجلس خاص للقبائل، تم توظيف العديد منهم بالمكتب، كما تم ادراج جزء خاص لهم بالخططة الاستراتيجية.
- تواجه القبائل العديد من التحديات منها عدم وجود بنية تحتية لايصال المياه ولا توجد خدمات صرف صحي، والحكومة الفدرالية لم تهتم بهذا الأمر، حيث تحتاج هذه القبائل بنية تحتية قابلة للنقل حيث أن القبائل بطبيعتها تنتقل من مكان لآخر.
- يقوم مكتب المساءلة باستخدام المعلومات من السكان الأصليين لاحداث الفارق في حياتهم من خلال عمليات التدقيق على الحكومة الفدرالية.
- لا توجد برامج فدرالية مخصصة للقبائل.



شكل توضيحي: توزيع السكان الأصليين بالولايات المتحدة الأمريكية

تابع: معلومات السكان الأصليين: حالات التدقيق وممارسات الأجهزة الرقابية

رابعاً: عمل الجهاز البرازيلي على السياسات العامة للسكان الأصليين:

- في البرازيل يوجد عدد 1.7 مليون سكان أصليين، 305 قبائل، 274 لغة، ما نسبته 14% من مساحة البرازيل للقبائل (الأعلى في العالم).
- دخول البرتغال للسواحل البرازيلية والمذابح التي قامت بها أدت الى نزوح القبائل الى الغرب، والزام المؤسسات التعليمية بتعليم اللغة البرتغالية.
- الدستور البرازيلي يشمل في أحد فصوله حقوق خاصة السكان الأصليين، القوانين الفدرالية معقدة وقديمة من السبعينات مما يصعب عملية التدقيق على شئون السكان الأصليين لعدم وجود معايير واضحة للاستناد عليها في القياس.
- تعرض السكان الأصليين لمخاطر عديدة صحية وبيئية منها تغير المناخ، وكذلك اجتماعية والخلاف حول تملك الأراضي وازدياد العنف مما يشكل خطر أمني.

خامساً: التدقيق على برنامج الغابات الاجتماعي بإندونيسيا:

- جميع الإندونيسيين سكان أصليين ولكن الفرق أن بعضهم يعيش في المدن والآخر في القرى والمواقع المعزولة.
- يهدف البرنامج الحكومي الى رفع الفقر عن السكان وتطوير القرى دون الاخلال بالنظام البيئي، وذلك لعدد 26 ألف قرية.
- تبين من الفحص ضعف التنسيق بين الجهات، عدم المراقبة المستمرة لعمليات التطوير، وعدم كفاية القوانين المنظمة لإزالة الغابات دون الاضرار بالبيئة.

سادساً: المعرفة التقليدية للمجتمعات القبلية في التعامل مع البيئة بجمهورية مصر:

- التدقيق على المشاريع التي تهدف الى التنمية المستدامة في المناطق النائية منها الزراعة والطاقة المتجددة.

اليوم الثاني

2024/01/23



جانب من الاجتماع مع وفد الجهاز الأعلى للرقابة
بدولة الامارات العربية لنقل تجربة ديوان
المحاسبة بدولة الكويت في التدقيق البيئي
والتنمية المستدامة



وفد ديوان المحاسبة في الجلسة الحوارية حول
موضوع تقارير الاستدامة

الجلسات الحوارية

شارك وفد ديوان المحاسبة في مجموعة جلسات حوارية تم اختيار الحضور بها بحسب أهميتها وعلاقتها بعمل الديوان، وفيما يلي أهم النقاط التي تم استعراضها:

أولاً: كل ما تريد أن تعرفه عن تقرير الاستدامة:

- كيف يؤثر تغير المناخ على الشركات، يجب على الشركات أن تبين تأثيراتها الملموسة على الكوكب من خلال تقارير الاستدامة.
- إلزام الشركات بإصدار تقرير استدامة عن أنشطتها ذات التأثير البيئي.
- المجلس الدولي لمعايير الاستدامة، هي معايير غير ملزمة ولكن إطار عمل جيد العديد من الدول تتبعه في إصدار تقارير الاستدامة الخاصة بها تشمل المناخ وانبعاثات الغازات الدفيئة.
- تأثيرات الشركات البيئية (environmental impacts) ستتحوّل إلى تأثيرات مالية ملموسة (financial materiality) بالمستقبل.
- سبب تقرير استدامة هو ادخال الاستدامة في نشاط الشركات التجاري.
- حالياً إصدار تقارير الاستدامة في القطاع العام والخاص يتم بصورة اختيارية (voluntary reporting)، ولكن توجد ضغوط وتوجه نحو إلزام القطاعين بإصدار تلك التقارير.
- المناخ أولاً وليس فقط (climate first, but not climate only) في تقارير الاستدامة.
- الاستدامة تكون بتحقيق الاحتياجات الحالية دون استنزافها للأجيال المستقبلية.
- الاطلاع مسودة تقرير الانكشاف على المناخ (climate exposure draft)، وإصدارات مجلس معايير المحاسبة بشأن تقارير الاستدامة.
- الفيضانات التي حصلت في بلجيكا وألمانيا عام 2023 ونتج عنها خسائر في البنية التحتية ووفيات دليل أن تغير المناخ حاصل حالياً وليس في وقت بعيد بالمستقبل.
- تحديد الرؤية والأولويات على أعلى مستوى (الإدارة العليا والخطّة الاستراتيجية) وذلك بالاشتراك مع الجهات ذات العلاقة والآن تتمكّن من إنجاز أي شيء، وتوحيد الجهود ما بين المدققين الماليين ومدققي الأداء في تحقيق الأهداف الرقابية.

تابع: الجلسات الحوارية

تابع أولاً: كل ما تريد أن تعرفه عن تقرير الاستدامة:

- قبل أن تعطي تأكيد محدود على البيانات المالية (limited assurance)، قد تحتاج الى اجراء مراجعة (review) لفهم بيئة العمل قبل تقييمها، فلن تستطيع أن تقييم العوامل دون فهمها.
- إيجاد رؤية موحدة مع الجهات المعنية ومنتخذي القرار (وزارة المالية وغيرها من الجهات) حتى يكون العمل المشترك بين الجهاز الرقابي والجهات (alignment)، يوجد استراتيجيات متباعدة ولم يتم ربطها بالتمويل فيكف يتم تحقيق الأهداف في هذه الحالة (alignment between strategies and funding).
- كيفية التعامل مع المشرعين ومساندتهم في أداء عملهم وليس أداء العمل عنهم.
- تحتاج مدققين أداء أذكيا لمساندة المدققين الماليين في مجال تحديد المخاطر وممارسات الحوكمة الرشيدة في الجهات.
- المخاطر السياسية تؤثر على النتائج واتخاذ القرار لذلك يجب أخذها بعين الاعتبار والتواصل الفعال مع المشرعين.
- الكثير من المعلومات العلمية حول البيئة ليست دقيقة وتحتاج الى الشك المهني في التعامل معها وكذلك الرجوع الى المراجع العلمية للتحقق من دقتها.
- في الاتحاد الأوروبي عام 2009 الكثير من الأموال لا تذهب الى تمويل قضايا المناخ وكذلك الضرائب بسبب معارضة السياسيين لها.
- لا بد من تقارير الاستدامة أن يعتمد عليها (reliable) وممكن المقارنة بها (comparable).
- من هم مستخدمي تقارير الاستدامة في القطاع العام: حاصل على الخدمة ودافعي الضرائب بالدرجة الأولى كونهم يساهمون بالميزانية بشكل أساسي، وكذلك البرلمان، والهدف منها تطوير اتخاذ القرار وتعزيز المساءلة.

تابع: الجلسات الحوارية

تابع أولاً: كل ما تريد أن تعرفه عن تقرير الاستدامة:

- كجهاز رقابي لديك مساحتين من النتائج (الإلزامية والخاصة) (mandatory and discretionary)، النتائج الإلزامية فيما يخص الميزانية وإصدار التقارير للبرلمان تأخذ الحيز الأكبر من عملك، والمساحة المتبقية تذهب الى القضايا التي تهم الجهاز التي يرغب أن يحقق فيها نتائج (التنمية المستدامة وغيرها من المواضيع).
- تقييم كل شيء هو تقييم لشيء لابد من تحديد القضايا الأساسية والتركيز عليها ليتم تحقيق نتائج إيجابية وتقدم محرز بها.
- سؤال وفد الديوان: كيف يتم تحقيق الربط ما بين الجهاز الرقابي والجهات وهل ما نقوم به كرقابة أداء كافياً أم هنالك قنوات أخرى يتم اتخاذها لتحقيق أهداف الاستدامة؟
- الإجابة: ليس دورنا أن نوصي الجهات بصرف المزيد من الأموال على سياسة بيئية جديدة وإنما ممكن أن نطلق من الالتزامات والاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها الحكومة، فإذا هي لم تلتزم بها فمن سيقوم بها.

❖ الاجتماع مع الجهاز الأعلى للرقابة بدلة الامارات العربية الشقيقة لتبادل المعرفة في مجال

التدقيق البيئي والتنمية المستدامة:

بطلب من وفد الجهاز الاماراتي تم الاجتماع لاستعراض خبرة وتجربة ديوان المحاسبة الكويتي في التدقيق البيئي والتنمية المستدامة أثناء الاستراحة ما بين الجلسات الحوارية، حيث تم مناقشة المحاور التالية:

- منهجية تطبيق التدقيق البيئي بديوان المحاسبة من خلال وحدة تنظيمية أو فريق.
- الخطة الاستراتيجية للديوان وخطة عمل إدارة الرقابة على الأداء فيما يخص مواضيع البيئة.
- آلية اختيار الموضوعات البيئية لتنفيذ المهام الرقابية.
- كيفية التدقيق على الموضوعات البيئية والمعايير والأدلة الاسترشادية المستخدمة.
- كيفية التدقيق على أهداف التنمية المستدامة وربطها مع القضايا البيئية.

تابع: الجلسات الحوارية

ثانياً: التدقيق خارج نطاق دورة الانتخابات: تأكيد المساءلة للأجيال المستقبلية:

- الحكومات والسياسيين يعملون لفترات زمنية قصيرة وفق دورة الانتخابات (٤ سنوات) أو مع دورة الميزانية، مما لا يحفزهم للتخطيط المستقبلي وعدم وضع أهداف طويلة الأجل والاستمرار في العمل نحو تحقيقها للأجيال القادمة.
- الأجهزة الرقابية ممكن أن تحدث فرق من خلال تقاريرها في توصية الجهات بالتركيز على التخطيط لأهداف طويلة الأجل، بحيث يتم استكمالها بغض النظر عن تغير المسؤولين.
- اختيار موضوعات المهمات الرقابية التي تهدف نحو القضايا المستقبل لتوعية الجهات بعدم التركيز على المكاسب قصيرة الأجل فقط، وإنما الاستدامة نحو الأجيال القادمة، قد تكون هذه المواضيع لها مرجعة إلزامية للحكومة كأهداف التنمية المستدامة وتقارير الاستدامة.
- طالما قوانين الأجهزة الرقابية تتضمن جانباً من رقابة الأداء، فهذا يعطيها الميزة في التدقيق على القضايا طويلة الأجل، ومعظم الأجهزة الرقابية حول العالم تملك ذلك ضمن قوانينها.
- لا بد من معرفة جهود الجهات والسياسيين في حماية مصالح الأجيال المستقبلية، والتدقيق على البرامج والأهداف البيئية الحالية (مثال: مشاريع التحريج والتخضير) التي تهدف الى الحفاظ على النظام البيئي نحو المستقبل، خاصة التي لها علاقة بتحقيق بأهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030، ولا بد من الاستمرار بهذه المشاريع والبرامج حتى في ظل عدم تحقيقها في الميعاد المستهدف لها.
- خسائر بيئية عديدة على مستوى الأراضي في استراليا، اختفاء الأشجار منها لا يمكن إعادة تنميتها، عدم وصول المياه لبعض المناطق أبرزها جنوب ويلز الجديدة، حرائق على مستوى واسع وعدم تملك الإمكانيات المادية والبشرية للتعامل معها، وفيضانات شديدة منها في عام 2020 بسبب تأثيرات تغير المناخ.

تابع: الجلسات الحوارية

تابع ثانيا: التدقيق خارج نطاق دورة الانتخابات: تأكيد المساءلة للأجيال المستقبلية:

- قلّة الخبرات والامكانيات والمعلومات في التعامل مع الكوارث البيئية مما يتسبب بخسارة أرواح الناس والبنية التحتية، مما يتطلب تعزيز تلك الإمكانيات لمواجهة المخاطر المستقبلية.
- أحد المنهجيات التي تم تطبيقها في الجهاز الاستراتيجي ببرامج التدقيق هو المنهجية الموضوعية (thematic approach/program) يتم اختيار موضوع معين (على سبيل المثال: المياه) والعمل عليه على مدار سنوات (٤ سنوات انتخابية) ومتابعته، وذلك لتلافي مشكلة أن نتائج وتوصيات التدقيق لا يتم متابعتها بصورة مستمرة وتكون طي النسيان لدى الجهات.
- لا بد من التحقق من وجود خطة تكيف مع تأثيرات تغير المناخ ومدى تنفيذها.

ثالثا: المحاسبة البيئية:

- تعرف أنها التكامل ما بين المعلومات الاقتصادية والبيئية لدعم اتخاذ القرار.
- في الهند يتم تقييم قيمة الأصول البيئية الحية وغير الحية وتبنى الجهاز الهندي هذه المبادرة مع الحكومة.
- العديد من الدول ليس لها تطبيق أو تعريف محدد وواضح للمحاسبة البيئية.
- الجلسة عبارة عن نقاشات وتمارين حوارية لمعرفة تجارب الدول في مجال المحاسبة البيئية.
- ناقش وفد الديوان المحاسبة البيئية من منظوره بأنه لا يتم تطبيقها حاليا بدولة الكويت ولكن يوجد اهتمام بتأثيرات المالمية للتلوث البيئي من أضرار وتكاليف إعادة التأهيل.

جلسة حوارية مع رؤساء ورش العمل

قام رؤساء ورش العمل بتلخيص النقاشات التي تمت في الجلسات الحوارية، وفيما يلي أهم النقاط التي تم استعراضها:

- على الحكومات استخدام الأدوات والسياسات المالية الخضراء لمعالجة المشاكل البيئية، وتم عمل استبيان بأكثر الأدوات تفضيلاً لدى المشاركين وشملت النتائج (الضرائب – الاقتصاد الدائري – الإدارة المستدامة للمياه).
- تعزيز الحكومة نحو تطبيق مفهوم المحاسبة البيئية ويتم تعريفها وربطها مع تقارير الاستدامة لتحقيق الشفافية، وكذلك ما هي الفوائد والمخاطر التي تواجهها الأجهزة الرقابية في التعامل مع المحاسبة البيئية.
- العمل نحو إصدار تقرير الاستدامة في القطاعين العام والخاص يتم من خلالها الإفصاح عن التأثيرات الناتجة عن أنشطتها على المجتمع والبيئة، واختيار الأولويات ان كانت النفقات أم الإيرادات.
- ضرورة فهم المدققين لتقارير الاستدامة وإطار عملها ودور الجهاز الرقابي نحوها قبل الخوض فيها حتى يتم الوصول الى النتائج المرجوة، وهذا يشكل تحدياً للمدققين بسبب توسع نطاق المعلومات والمهارات التي يحتاجونها لتقييم قضايا الاستدامة التي تشمل الجانب البيئي، الاقتصادي، والاجتماعي.
- أحد النقاط المطروحة هل يحتاج المدققين تقديم رأي وتأكيد معقول على صحة وسلامة البيانات الواردة بتقارير الاستدامة.
- الأجهزة الرقابية هي الصوت المستقل الذي يتمتع بالثقة لدى المجتمع، في حال تكرار التوصيات دون أثر، هذا يقلل من تأثير الأجهزة على الجهات لذلك لابد من متابعة تنفيذها.

اليوم الثالث

2024/01/24



عضو وفد ديوان المحاسبة طلال الوهيب مع نائب
رئيس الجهاز الإيراني سيد حسين حجازي



عضو وفد ديوان المحاسبة أمل الوهيدة مع نائب
رئيس الجهاز الإيراني سيد حسين حجازي



عضو وفد ديوان المحاسبة طلال الوهيب مع الزميل عضو وفد
المجلس الأعلى للحسابات بالمملكة المغربية حسن نمراني

اجتماع العمل

أولاً: تقرير تقدم أعمال المجموعة:

- تم استعراض مشاريع الخطة للفترة (2023 – 2025) البالغ عددها (7) مشاريع كما هو موضح بالشكل التالي:



- تم استعراض الأحداث التي تمت خلال الفترة الماضية عبارة عن اجتماعات وندوات مع جهات مختلفة (البنك الدولي – لجنة تنمية القدرات – اليوروساي – الأسوساي)
- تم استعراض إصدارات المجموعة منها المجلة الخضراء (ساهم بها بمقالات ديوان المحاسبة الكويتي عن تغير المناخ)، ٤ نشرات على مدونة المجموعة بموقعها الرسمي، أخبار مشاركة المجموعة بقمّة المناخ (COP28) المقام في دبي ديسمبر 2023.
- تم دعوة الأجهزة الرقابية بإرسال تقاريرهم البيئية لتنشر في موقع المجموعة ضمن قاعدة بياناتها.
- سيتم مناقشة مشاركة المجموعة في قمّة المناخ القادمة في أذربيجان باجتماع مجلس مديري المجموعة.
- تم استعراض عدد زوار الموقع الإلكتروني للمجموعة في عام 2023، كما تم استعراض الزيادة بعدد المتابعين الجدد للحساب الرسمي للمجموعة عبر منصات المواقع الاجتماعي.

تابع: اجتماع العمل

ثانياً: البرامج التدريبية:

- التعريف بمركز التدريب الدولي المتخصص بالتدقيق البيئي (iCED) في الهند والمعتمد من منظمة الانتوساي، 85% من مساحة المركز خضراء بأكثر من 10 آلاف شجرة، تم تدريب أكثر من 1500 مدقق في مجال التدقيق البيئي.
- تم ادراج برامج متخصصة بالاقتصاد الأزرق ضمن الخطة التدريبية للمركز.
- تم التعريف بنظام (MOOCs) وهي برامج تدريبية عن بعد من تنظيم الجهاز الاستوني وجامعة تارتو، يقدم النظام عدد (4) برامج تدريبية في مجال التدقيق البيئي، يتم تقييم المشاركين من خلال اختبارات نجاح، ما نسبته 60% منهم يجتازون البرنامج لعدد 200 مشارك وهذه نسبة جيدة، البقية لا يجتازون الاختبارات لعدم قيامهم بأي عمل ذات علاقة بالبيئة أو رقابة الأداء.

ثالثاً: استبيان مجموعة عمل الصناعات الاستخراجية (WGEI):

- يوجد علاقة وثيقة ما بين مجموعة عمل التدقيق البيئي ومجموعة عمل الصناعات الاستخراجية (أنشأت في عام 2013)، المجموعة ازداد عددها الى (43) عضو يتم التركيز فيها على النفط والغاز والمعادن الصلبة.
- تحول الطاقة هو التحول الى انتاج طاقة نظيفة خالية من الانبعاثات.
- الجهاز البرازيلي استقبل مشاركات الاستبيان ولكن يوجد تأخير لدى بعض الأجهزة في تسليم اجاباتهم.
- استعرض الجهاز الأمريكي بعض اصداراته من التقارير حول تحول الطاقة.

تابع: اجتماع العمل

رابعاً: نقاش حول المشاريع المشتركة:

- تهدف أداة الماسح المناخي الى جمع البيانات المرتبطة بتغير المناخ، وخلق حركة عالمية للأجهزة الرقابية نحو مساءلة الحكومات عن جهودها في مجال التكيف أو التقليل من آثار تغير المناخ.
- معظم الأجهزة الرقابية المشاركة بالأداة لها عضوية في مجموعة عمل الانتوساي للتدقيق البيئي بالإضافة الى منظمات دولية أخرى.
- عام 2024 سيكون وقت استخدام الأداة وسيتم دعوة الأجهزة الرقابية في مدينة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية بما فيهم رؤساء الأجهزة لفهم آلية استخدام البرنامج.
- سيستخدم الأداة ما يتجاوز 100 جهاز رقابي وسيتم تدريبهم عليها في الربع الثاني من عام 2024، كما أي جهاز لديه الامكانية الانضمام لفريق عمل المشروع.
- تم مناقشة إجراءات التكيف مع تغير المناخ من قبل جهاز مبادرة الانتوساي (IDI) حيث يجب التدقيق على خطط التكيف ومدى حوكمتها وفعاليتها في تحقيق أهدافها، بالإضافة الى مدى اندماجها في صميم أعمال الجهات الحكومية المعنية لضمان تنفيذها.
- تم مناقشة مشروع مبادرة تمويل المتبرعين والذي يركز على التمويل المناخي من خلال (INTOSAI Donor Cooperation)، إلا أن المتبرعين لديهم تساؤل حول أهمية تغير المناخ، لذلك لابد من وضع منهجية واضحة وبعض الأجهزة الرقابية امكانياتها ضعيفة تحتاج الى دعم (الآلية غير مفهومة ولم يتم توضيحها).
- أبرز التحديات التي تواجه الأجهزة الرقابية في المشاريع المشتركة هي محدودية الموارد والامكانيات، والعديد من الأجهزة الرقابية تضع على نفسها التزامات لا تتمكن من الوفاء بها، وحتى لو قامت بها لا تكون نتائج التقرير وجودته بالمستوى المطلوب سواء كرقابة أداء أو رقابة بيئية، لذلك يلجأ المدققين الى استخدام رقابة الالتزام.

تابع: اجتماع العمل

❖ الاجتماع مع الجهاز الأعلى للرقابة الإيراني:

بطلب من الجهاز الأعلى للرقابة الإيراني، تم الاجتماع مع كل من:

1. نائب رئيس الجهاز الإيراني / سيد حسين حجازي
2. مستشار رئيس الجهاز الإيراني / حسين دادخاه.
3. مدقق أول / سيد عباس.
4. المساعد الدولي لرئيس الجهاز الإيراني / عامر عباس.

حيث استعرض الوفد الإيراني تجربته في التدقيق البيئي وإبداء رغبته بتعزيز العلاقات مع ديوان المحاسبة الكويتي في المجالات المشتركة بين الجهازين، حيث تضمنت رسائل الوفد الإيراني ما يلي:

1. ارسال دعوة من رئيس الجهاز الإيراني الى رئيس ديوان المحاسبة الكويتي لزيارة الجهاز بإيران.
2. إمكانية تقديم الجهاز الإيراني برامج تدريبية لديوان المحاسبة الكويتي في المواضيع المشتركة (النفط - الغاز - البيئة - التكنولوجيا).
3. عمل اتفاقية تعاون بين الجهازين عند زيارة رئيس ديوان المحاسبة الكويتي الجهاز الإيراني بعد ارسال الدعوة.
4. طلب الجهاز الإيراني أحد تقارير رقابة الأداء التي أصدرها الديوان فيما يخص وزارة الصحة باللغة الإنجليزية على أن يتم إرساله من خلال إدارة العلاقات الدولية، إلا أنه لم يحدد اسم التقرير.

ورحب وفد ديوان المحاسبة الكويتي بهذه المبادرة من الجهاز الإيراني، وأوضح أنه سيتم نقل هذه الرسائل الى إدارة العلاقات الدولية بديوان المحاسبة لاتخاذ الإدارة العليا ما تراه مناسباً في هذا الشأن. والجدير بالذكر أن الوفد الإيراني كان يعقد لقاءات ثنائية مماثلة مع أجهزة رقابية أخرى أثناء الاجتماع من ضمنها الجهاز الفيتنامي.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاجتماع الـ 33 والندوة المصاحبة لمجموعة عمل الانتوساي للرقابة على تقنية

المعلومات خلال الفترة من 15 إلى 16 أكتوبر 2024م

مدينة نيروبي بجمهورية كينيا

شارك جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة في الاجتماع والندوة الـ 33 لمجموعة عمل الرقابة على تقنية المعلومات التابعة للانتوساي والذي عقد خلال الفترة من 15 إلى 16 أكتوبر 2024م في العاصمة الكينية نيروبي.

حيث تمت مناقشة عدة محاور رئيسية واستعراض تجارب الدول واهداف المجموعة من خلال الاجتماع ومن أبرزها:

- أنظمة التدقيق المبنية على أسس الذكاء الاصطناعي مع ذكر الدور الذي ستقدمه الأنظمة والمخاطر الأخلاقية التي يجب الحذر منها.
- أنشطة التطوير المعرفي التي تقوم به أجهزة الرقابة ودواوين المحاسبة في مختلف دول العالم.
- جاهزية دليل الارشادات بشأن تدقيق أمن المعلومات (GUID 5101) وتسليم نسخة منه الى مجلس إدارة الانتوساي.
- الاطلاع على خطط الافروساي لتقنية المعلومات وتعاونها مع مجموعة عمل الانتوساي.
- الاطلاع على تقرير مجموعة العمل على البيانات الضخمة من جمهورية الصين.
- تجربة دولة بولندا لاستخدام مشروع قواعد البيانات المنفذ من دولة بوتان (Cube).

وتجدر الإشارة الى انه تم الاطلاع على خطة اليوروساي للرقابة على تقنية المعلومات 2024-2027 برئاسة المكتب العام للتدقيق بدولة استونيا والتي تتضمن:

- ملف التدقيق.
- اجتماعات وندوات سنوية.
- بحوث مجموعة العمل (ITWG) ومركز التدريب.
- التعاون التقني مع لجنة تقنية المعلومات الارابوساي لوضع برنامج عمل مشترك.
- التأكيد على التعاون مع مجموعة عمل الرقابة على تقنية المعلومات التابعة للانتوساي متضمنا مصفوفات تدقيق ليتم إضافتها لدليل التدقيق.

كما تم تأدية مختلف العروض التي تسلط على أعمال الندوة الدولية الخاصة بالتدقيق على تكنولوجيا المعلومات والتي تلخصت في النقاط التالية:

- المنهج المتبع من دولة البرازيل في التدقيق على هجمات برامج الفدية عن طريق تجربتها على جهات الفحص
- اقتراح لأنواع من أنظمة التحليلات المتقدمة التي يمكن للمدققين استخدامها
- توضيح لحالات يمكن فيها ربط عمليات التدقيق مع الذكاء الاصطناعي
- التطبيقات البرمجية التي يمكن للمدقق استخدامها في الأنشطة التحليلية وأهمها: (MS PowerBI , Tableau , Alteryx , الخ)
- اظهر مصفوفة لكيفية تحديد الأدوات التحليلية المناسبة لكل مهمة تدقيق.
- عرض تجارب فعالية لجهاز الرقابة الأعلى في الهند للذكاء الاصطناعي في كل من مراحل التخطيط والتنفيذ.
- انشاء chatbot مشابه لبرنامج OpenAI chatGPT لجهاز الرقابة الأعلى في الهند.

كما تم مناقشة مواضيع أخرى متعددة شملت التركيب الهيكلية للفرق والاقسام المختصة بالتدقيق على تقنية المعلومات في مختلف الدول، والتحديات في جانب امن المعلومات والأمن السيبراني والحوكمة، وعن الطريقة المثلى لاستخدام الأنظمة السحابية ومدى الجدوى.

الإجتماع السابع عشر لمجموعة عمل الانتوساي لمكافحة الفساد وغسل

الأموال خلال الفترة 3-5 سبتمبر 2024م

أبوظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة

شارك جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة في الاجتماع السابع عشر لمجموعة عمل الإنتوساي لمكافحة الفساد وغسيل الأموال المنعقد في أبوظبي خلال الفترة (3-5 سبتمبر 2024م)، يعقد اجتماع سنوي بهدف دعم الأجهزة العليا للرقابة في جهودها لمكافحة الفساد وغسيل الأموال، وتوسيع المفاهيم المتاحة وأفضل الممارسات والتطبيقات.

ويأتي هذه اللقاء السنوي لتعزيز التعاون بين الأجهزة العليا للرقابة، ولتطوير مجموعة من التوصيات المهنية لتعزيز العمل الرقابي الذي تقوم به الأجهزة العليا للرقابة في مجال مكافحة الفساد وغسيل الأموال، ولتحسين قدراتها على أداء مهامها بطريقة تعزز وتدعم الكفاءة والفعالية والشفافية.

الجدير بالذكر بأنه تم المناقشة في الاجتماع على العديد من المحاور الرئيسية ومن أبرزها:

- استعراض التقدم الذي أحرزته مختلف المجموعات الفرعية في تحقيق الأهداف الثلاثة لمجموعة العمل وهي وضع المبادئ التوجيهية واستكمالها، وتشجيع بناء قدرات الأجهزة الرقابية العليا والتنسيق مع الوكالات الدولية، وتبادل أفضل الممارسات في مكافحة الفساد وغسيل الأموال، حيث قدمت سبع مجموعات فرعية في اليوم الأول والثاني عروض مرئية تتضمن تقارير عن جهودها في وضع المبادئ التوجيهية لمكافحة الفساد، وتجربتها في المجالات الآتية:

- ❖ امتثال الأجهزة الرقابية العليا للالتزامات الدولية بموجب اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد،
- ❖ وكشف الفساد من خلال التحقيق والتقنيات الأخرى،
- ❖ ومراجعة النهج الوطنية لمكافحة الفساد في البلدان،
- ❖ ومراجعة إدارة مخاطر الفساد،
- ❖ وأنظمة الإبلاغ عن المخالفات،
- ❖ ومراجعة أنشطة غسيل الأموال،
- ❖ ومراجعة مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

ودعماً لبناء القدرات وتبادل أفضل الممارسات، كان الموضوع الفني للاجتماع هو "نحو رؤية متكاملة: جهود المجتمع غير الحكومي في مكافحة الفساد". ولتحقيق هذه الغاية، تبادل المشاركون الخبرات والأساليب ذات العلاقة، وقدم ممثلي جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة بسلطنة عمان كلمة افتتاحية وعرض مرئي عن تجربة السلطنة في مكافحة الفساد وغسل الأموال ومشاركة المجتمع المدني.

ومن ضمن المواضيع ذات الاهتمام المشترك بين الأعضاء في جانب إظهار جهود الجانب غير الحكومي في مكافحة الفساد كالاتي:

- ❖ إنشاء بوابات للمواطنين للإبلاغ عن الانتهاكات المحتملة ومواضيع التدقيق.
- ❖ حملات تثقيف المواطنين من خلال قنوات إعلامية مختلفة.
- ❖ توقيع مذكرات تفاهم بين الأجهزة العليا للرقابة وهيئات مكافحة الفساد وغسل الأموال.

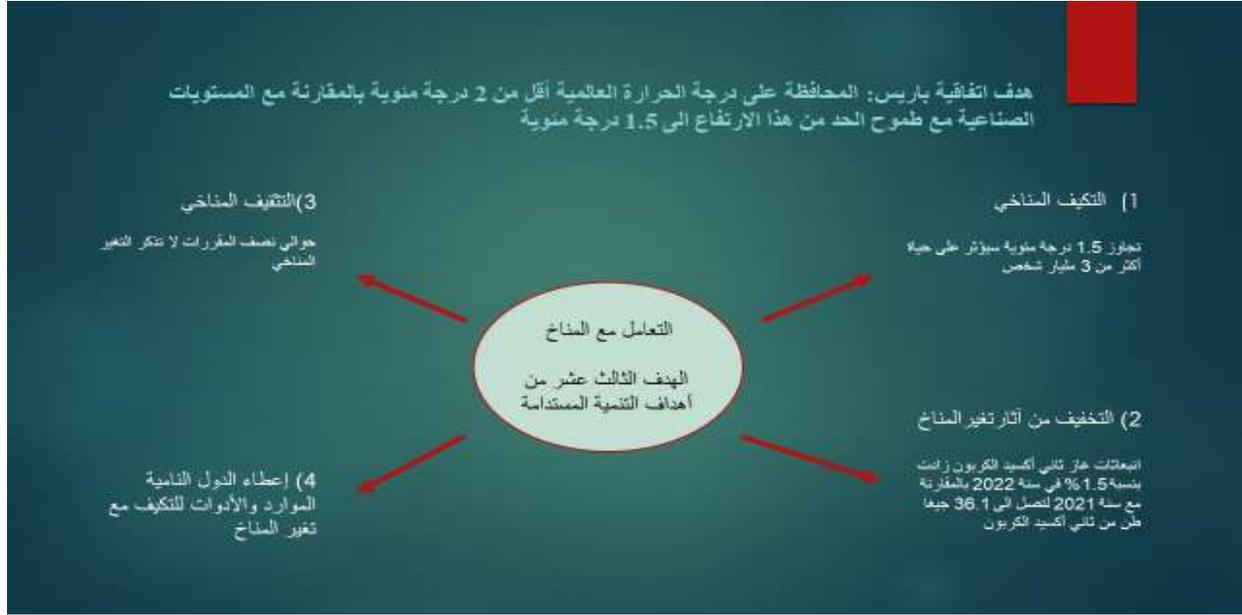
وهذا ما أوضحه جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة في مشاركته، حيث أن سلطنة عمان لديها عدة قنوات لمشاركة المجتمع المدني في تعزيز ثقافة مكافحة الفساد والمسؤولية المشتركة لمحاربهه والتصدي له، إلى جانب عرض الإجراءات والقوانين المعمول بها في هذه الشأن موضعاً التطور والتحسين المستمر منذ انضمام السلطنة في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في عام 2013 حتى تاريخه.

**المنتدى المشترك الـ 26 بالتعاون بين الأمم المتحدة ومنظمة الانتوساي حول
موضوع "تنفيذ الهدف 13 من أهداف التنمية المستدامة بشأن العمل المناخي، دور
ومساهمة وخبرة الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة"
خلال الفترة من 16 إلى 18 ابريل 2024م فيينا- النمسا**

شارك جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة في المنتدى المشترك الـ 26 بالتعاون بين الأمم المتحدة ومنظمة الانتوساي حول موضوع "تنفيذ الهدف 13 من أهداف التنمية المستدامة بشأن العمل المناخي" دور ومساهمة وخبرة الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة" خلال الفترة من 16 إلى 18 ابريل 2024م.

تعتبر أهداف التنمية المستدامة (17 هدفاً) خطة لتحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة للجميع، حيث تتصدى هذه الأهداف للتحديات العالمية التي تواجهها الدول، بما في ذلك التحديات المتعلقة بالفقر وعدم المساواة والمناخ وتدهور البيئة والازدهار والسلام والعدالة. وباعتبار أن جميع الأهداف مرتبطة

بعضها البعض، فمن المهم تحقيق كل هدف من الأهداف بحلول عام 2030م.



يدعو الهدف 13 إلى إتخاذ إجراءات عاجلة لمكافحة تغير المناخ وآثاره، كما يرتبط الهدف ارتباطاً وثيقاً بجميع الأهداف الـ 16 الأخرى من خطة التنمية المستدامة لعام 2030م، وقد خرج المنتدى بثلاثة نتائج أساسية وهي:

- ❖ بأنه في ضوء التحديات العالمية المعقدة والملحة التي يرمي بضلالها تغير المناخ، تلعب الأجهزة الرقابية دوراً مهماً في تحقيق الهدف الثالث عشر من أهداف التنمية المستدامة، مما يتحتم عليها إتخاذ إجراءات عاجلة لمكافحة تغير المناخ وذلك من خلال إجراء تقييم مستقل وموضوعي عن العمل المناخي بالدول.
- ❖ التأكيد على المساهمة القيمة للأجهزة الرقابية للوقوف على الالتزامات التي أكدت عليها اتفاقيات المناخ الدولية من خلال مهام تقييم الإجراءات الوطنية لتغير المناخ وتعزيز الرقابة الفعالة والمساءلة والشفافية في الجهود المبذولة في مجال تغير المناخ.
- ❖ التأكيد مجدداً على ضرورة إتخاذ إجراءات هادفة من جانب الدول والمجتمع الدولي لمكافحة آثار تغير المناخ ومعالجة آثاره على البيئة والمجتمع والاقتصاد حيث تمت الإشارة إلى ذلك بوضوح في خطة التنمية المستدامة للعام 2030م، مع التأكيد على ضرورة إدراج عمليات التكيف في السياسات المتعلقة بتغير المناخ.

ومن خلال المنتدى أوضحت أوراق العمل بأن هناك قوانين واستراتيجيات وضعت من أجل حشد الموارد وتكليف الوحدات الحكومية لعمليات تغير المناخ، حيث يجب النظر في فعالية الأنظمة الحكومية للحد من آثار تغير المناخ.

ويأتي الاهتمام بالرقابة على تغير المناخ لما له من تأثير كبير على كافة قطاعات الدول (السياحية، الزراعية، الطاقة، مخزون المياه) والتي بدورها تعكس التأثير الاقتصادي الناتج عنه التأثير في الناتج المحلي للدول.

وقد تطرق المنتدى إلى 3 محاور رئيسية، وهي:

➤ ممارسات الأجهزة الرقابية في الرقابة على تأثير تغير المناخ.

➤ توفير الظروف الملائمة للتدقيق والرقابة على تغير المناخ.

➤ تعزيز العمل المناخي – آثار عمليات التدقيق على تغير المناخ.

وقد خلص المنتدى الى الإقرار على بعض التوصيات، والتي من أهمها:

➤ تأكيد الأمم المتحدة على الدور المهم للأجهزة الرقابية في تعزيز الكفاءة، المساءلة الفعالية والشفافية في دور الحكومة واستغلال موازنتها في مواجهة مخاطر تغير المناخ.

➤ تغير المناخ من أكثر القضايا الحاحا وتعقيدا والتي تواجه الحكومات في الوقت الراهن، بالإضافة إلى خطورته على موازنات الدول، لذلك على الأجهزة الرقابية دورا مهم في العمل على دعم الأدوار الوطنية لمواجهة تغير المناخ بشكل مؤثر ومدروس التكلفة.

➤ التأكيد على المساهمة الضرورية والأساسية للأجهزة الرقابية في تحقيق الهدف 13 من أهداف التنمية المستدامة من خلال تقييم ما إذا كانت الاستراتيجيات الوطنية والسياسات والبرامج ومؤشرات التقييم فعالة ومستدامة، مع التأكيد على قدرة الأجهزة الرقابية (المستقلة والمؤهلة بشريا وماليا) في القياس بشكل فعال أداء الحكومات وتحديد التحديات وتقديم المرئيات القيمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بتغير المناخ.

➤ التشديد على ان الأجهزة الرقابية لن تتمكن من القيام بمسؤولياتها ما لم يتم تمكينها من العمل باستقلالية ودعمها من خلال تعزيز موازنتها وقدرتها على الحصول على البيانات اللازمة من الجهات المعنية.

- التأكيد على أهمية الحوكمة الرشيدة في مجال التخفيف من والتكيف مع التغيرات المناخية، والتي توفر المؤسسات والظروف لتحديد الاتجاه العام للتنمية وتحديد الأهداف وتنسيق الإجراءات والجهود وتوفير الأنظمة على المستوي الوطني والمؤسسي، وعلى الأجهزة الرقابية ان تكفل المساءلة اللازمة من خلال الإبلاغ عن قياس التقدم والتعلم من الأخطاء وحالات الفشل السابقة.
- الدراية بأن كل دولة تواجه تحديات وأولويات مختلفة فيما يتعلق بتغير المناخ، ويتعين على الأجهزة الرقابية أن تطور من قدرات من شأنها مساندة الأولويات الوطنية ومساعدة الحكومة في التخفيف من آثار تغير المناخ من خلال تقييم أداء السياسات والبرامج الحكومية.
- تشجيع الأجهزة الرقابية على التركيز على العمليات والنشاطات ذات الانبعاثات العالية من الغازات الدفينة (غازات الاحتباس الحراري وأهمها ثاني أكسيد الكربون) وتأثيرها على ثبات المناخ في قطاع الطاقة، بالإضافة الى التركيز والاشراف على مبادرات التحول للطاقة البديلة والتي يجب ان تكون شاملة وعادلة.
- الإقرار بان الدول الجزرية الصغيرة النامية معرضة بشكل كبير لآثار تغير المناخ، ويجب على الأجهزة الرقابية بها إعطاء الأولوية لعمليات الرقابة على تغير المناخ مع التركيز على التحديات التي ستواجهها من أجل اجراء تقييم شامل للقوانين واللوائح المحلية المنظمة لذلك.
- الأجهزة الرقابية في الدول الجزرية الصغيرة لا يمكنها تنفيذ أعمالها الرقابية في مجال فحص إجراءات وقوانين حكوماتها في مجال تغير المناخ ما لم تكن لها استقلاله مع وجود الأطر القانونية، الموارد، القدرات وسهولة الحصول على البيانات البيئية، بالإضافة إلى مساندة المجتمع الرقابي الدولي لها من خلال مبادرات بناء القدرات.
- التأكيد على ان الانتوساي وبعض الأجهزة الأعضاء قد طورت العديد من المنهجيات والأدوات والممارسات للرقابة على تغير المناخ، مع التأكيد على الدعم المقدم من مبادرة الانتوساي للتنمية من خلال مجموعة عمل الانتوساي المعنية بالرقابة البيئية ومن هيئة الرقابة الاتحادية بالبرازيل من أجل بناء قدراتها الداخلية على إجراء عمليات الرقابة على تغير المناخ لا سيما في منطقة الجنوب العالمي مع التركيز على التكيف مع تغير المناخ.
- الترحيب بمبادرة الانتوساي للتنمية وهيئة الرقابة الاتحادية بالبرازيل مواصلة تبادل المعلومات بشأن برامجهم المميزة في الرقابة على تغير المناخ، وذلك في إطار مجموعة عمل الانتوساي المعنية بالرقابة البيئية من أجل تحقيق أقصى قدر ممكن من مضافة الجهود بين المبادرات القائمة في هذا المجال.

➤ تشجيع الأجهزة الرقابية على التركيز على تغير المناخ وأثاره على الاستقرار المالي العام للدول وذلك من ضمن خططهم الرقابية السنوية، بالإضافة الى دمج الجوانب المتعلقة بتغير المناخ في جميع أنواع رقابتها حسب الحاجة، فضلاً عن الاستثمار في تطوير المعارف والقدرات الداخلية للأجهزة الرقابية بشأن الرقابة على تغير المناخ بما في ذلك المشاركة في المبادرات الدولية القائمة من منظمة الانتوساي.

➤ التأكيد على أهمية اعتماد أطر محاسبية مناسبة للإفصاحات الحكومية في مجال تغير المناخ، بالإضافة إلى الدور المهم التي ستلعبه الأجهزة الرقابية في إقرار تقارير الاستدامة المقدم من الوحدات الحكومية المختلفة.

➤ تسليط الضوء على أهمية تحديد الثغرات من جانب توفر البيانات اللازمة، وعدم توفر المقاييس الموحدة لتقييم تأثير تغير المناخ على المستوى المحلي، بالإضافة الى توفر البيانات على المستوى الوطني والممارسات في هذا الشأن.

➤ تسليط الضوء على أهمية إطار عمل مبادرة الماسح المناخي (Climate Scanner) كأداة لتعزيز قدرات الأجهزة الرقابية على اشراف الحكومات على إجراءات الحوكمة لمعالجة تغير المناخ، وتحديد جوانب التحسين بشكل دوري منظم لإجراءات الحكومات بالإضافة مدى توفر البيانات المناخية والثغرات في توفرها.

➤ تشجيع الأجهزة الرقابية على تقييم مدى فعالية الإجراءات الحكومية والحوكمة الشاملة لعملية تغير المناخ، بما في ذلك التناغم، التنسيق، التخطيط الطويل المدى، التنفيذ، الرقابة، تقارير الإبلاغ واشراك أصحاب العلاقة، بالإضافة إلى العمل بمبدأ " عدم ترك أي أحد خلف الركب" للنظر في مدى تأثير البرامج والسياسات الحكومية في التأثير على الفئات المتأثرة والمهمشة.

➤ الإقرار بأهمية استخدام الممكنات والأدوات لمعرفة جميع المصاريف والإيرادات في تقييم الإجراءات التي تم إتخاذها من قبل الحكومة للتقليل من تأثير العوامل المناخية، من ضمن ذلك الإعانات الحكومية والنفقات الضريبية بالإضافة إلى النفقات التي تساهم في زيادة التأثير على المناخ او تقليل الحد من تأثيراته.

➤ تشجيع الأجهزة الرقابية على التركيز على التأثيرات المصاحبة لإجراءات وسياسات تغير المناخ والتي تؤثر على قبول الرأي العام لتلك الإجراءات، بما في ذلك الآثار المحتملة على تفاقم أوجه عدم المساواة.

➤ تشجيع الأجهزة الرقابية على بناء خبراتها من خلال الاستفادة من استخدام التقنيات والأدوات الجديدة المتطورة، واعتماد أساليب عمل مرنة لجمع البيانات وتحليلها وإصدار تقارير بشأنها وذلك لتعزيز مقدار التأثير والشفافية في التقارير الرقابية المتعلقة بتأثيرات المناخ.

➤ التأكيد على وضوح واتساقه التواصل واشراك الأطراف ذات العلاقة، حيث يعتبر الرأي العام عامل مهم في زيادة مقدار القبول للتقارير الرقابية على الإجراءات المناخية، بما في ذلك العمل على وجود نقاشات بشأن سياسات الحكومة المناخية وردود أفعال الجهات الخاضعة.

➤ تشجيع التعاون والتبادل المعرفي بين الأجهزة الرقابية بشأن عمليات التدقيق على تغير المناخ، وذلك من أجل زيادة التوعية وتبادل نتائج عمليات الرقابة، وتشجيع الابتكار وتطوير المهارات والقدرات على الرقابة على المناخ.

➤ أهمية استمرار التعاون الناجح بين الأجهزة الرقابية والأمم المتحدة وكذلك الشركاء الخارجيين من خلال تبادل الدروس المستفادة من عمليات المناخ والرقابة على تغيره، وذلك من أجل بناء الوعي اللازم لعمل الأجهزة الرقابية بشأن تغير المناخ بالمجتمع الدولي والإبلاغ عن الإجراءات الدولية بشأن ذلك كلما كان مناسباً.

الخلاصة والتوصيات من ممثلي الجهاز:

تعتبر الرقابة على آثار تغير المناخ (الرقابة البيئية) من أنواع الرقابة المستحدثة والصعبة لمعظم الدول، حيث أن المخاطر ذات أنواع مختلفة وآثارها متغيرة من دولة لأخرى، وقد خلصت غالبية الدول على أنه بالإمكان حصر التحديات المتعلقة بالعمليات الرقابية الخاصة بتغير المناخ بالتالي:

- عدم وجود السياسات العامة والقوانين والتشريعات المنظمة للعمل بها.
- عدم وجود جهة حكومية معنية أساسية بإجراءات الحفاظ على تغير المناخ.
- عدم وجود التكاملية بين الجهات الحكومية.
- عدم وجود أدوات القياس لمعرفة مدى نجاح عمليات الرقابة على تأثيرات تغير المناخ.
- نقص البيانات المناخية اللازمة وعدم مركزيتها.
- صعوبة تحديد تكاليف رقابة تغير المناخ مما يؤدي إلى تحفظ بعض الحكومات على اعتماد الموازنات اللازمة.

من خلال تلك التحديات فلا بد من إعتقاد منهجية مستدامة لمكافحة تأثيرات تغير المناخ، بحيث تستند فيها النشاطات على مستويين وهما التخفيف من التغير المناخي وإعتقاد تدابير التكيف اللازمة لضمان قدرة الدول ومجتمعاتها على تحمل تبعات التغير المناخي، وذلك من خلال:

❖ إجراء التعديلات اللازمة في الأنظمة البيئية أو الاجتماعية أو الاقتصادية للاستجابة للتغيرات المناخية الفعلية او المتوقع أثارها.

❖ تعزيز القدرة على التصدي والتكيف مع الاخطار المتصلة بالمناخ والكوارث الطبيعية.

❖ تحسين التعلم والتوعية للقدرات البشرية والمؤسسية بشأن التخفيف والحد من آثار تغير المناخ والتكيف معه والإنذار المبكر له.

❖ دمج وإدخال تدابير تغير المناخ في السياسات والقوانين الوطنية والتخطيط العام للدول.

كما يجب كذلك الوقوف على بعض التجارب الناجحة لبعض الدول في الرقابة على آثار التغير المناخي (مثل كندا والبرازيل) للاستفادة من تلك التجارب، كذلك الاستفادة من تجارب وأعمال منظمة الانتوساي ومبادرة الانتوساي للتنمية (IDI) في الرقابة على تأثيرات تغير المناخ والتكيف مع تغيره.



ديوان المحاسبة
State Audit Bureau
دولة قطر • State of Qatar

تقرير عن مشاركة ديوان المحاسبة بدولة قطر في أعمال اللجان
ومجموعات العمل المنبثقة عن منظمة الإنتوساي

6lkQyaxp2Q1g

مقدم للاجتماع الثامن والستين للمجلس التنفيذي للمنظمة العربية للأجهزة
العليا للرقابة المالية والمحاسبة (الأرابوساي)

نوفمبر 2024

يستعرض هذا التقرير نشاط الديوان ومشاركاته في أعمال اللجان ومجموعات العمل المنبثقة عن منظمة الإنتوساي منذ انعقاد الاجتماع السابع والستين للمجلس التنفيذي للمنظمة العربية وإلى حدود انعقاد الاجتماع الثامن والستين للمجلس. وقد شمل النشاط في هذا الإطار تحديدا المشاركة في الاجتماعات والندوات وفي تنفيذ خطط عمل اللجان ومجموعات العمل التي يشارك الديوان في عضويتها.

1- مجموعة العمل المعنية بالرقابة على الدين العام

شمل نشاط الديوان ضمن مجموعة العمل حول الرقابة على الدين العام منذ انعقاد الاجتماع السابع والستين للمجلس التنفيذي وإلى غاية إعداد هذا التقرير ما يلي:

- المشاركة في الاجتماع السنوي للعام 2024 المنعقد بباكو - جمهورية أذربيجان بتاريخ 5-7 يونيو 2024 والذي تركز موضوعه الأساسي حول " الاستجابة للتحديات العالمية للدين العام " وذلك بمشاركة 28 جهازا أعلى للرقابة بالإضافة إلى ممثلين عن كل من صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية والبنك الدولي وشراكة الموازنة الدولية.

وقد تناولت العروض المقدمة حول الموضوع الأساسي للاجتماع التجارب الرائدة والممارسات والمبادئ الجيدة في مجال تحسين إدارة الدين العام والتعامل مع التحديات المرتبطة بها مثل الأزمات المالية وتغيّر المناخ. ويمكن الاطلاع على العروض والوثائق ذات الصلة من خلال الموقع الإلكتروني على العنوان التالي:

<https://intosaicommunity.net/>

ونشير إلى أنّ الديوان يشارك في تنفيذ خطة عمل مجموعة العمل المذكورة من خلال العضوية بكلّ من فريق العمل المكلف بتنفيذ المشروع المتعلق باستكمال إعداد الإرشادات الخاصة بالرقابة على الدين العام وسحب المعايير السابقة وفريق العمل المكلف بتنفيذ المشروع المتعلق بتطوير إرشادات حول الرقابة على الضمانات الحكومية.

2- اللجنة الفرعية لرقابة الأداء

شمل نشاط الديوان ضمن اللجنة الفرعية لرقابة الأداء منذ انعقاد الاجتماع السابع والستين للمجلس التنفيذي وإلى غاية إعداد هذا التقرير المشاركة في الاجتماع السنوي الخامس عشر الذي استضافه الجهاز الجورجي بتبليسي خلال الفترة 5-6 مارس 2024. ومن ضمن أبرز المسائل التي تمّ عرضها ومناقشتها خلال الاجتماع نذكر ما يلي:

- مدى الحاجة لإجراء مراجعة بشأن معايير رقابة الأداء الحالية وإعداد مذكرات مفاهيمية بشأنها.
- دور الذكاء الاصطناعي في مجال رقابة الأداء وعرض تجربة الجهاز الهندي في هذا الخصوص.
- تعزيز مهنية المدققين في مجال رقابة الأداء وعرض تجربة الجهاز الأذربيجاني في هذا الخصوص.
- برنامج مبادرة الانتوساي للتنمية الخاص بتعزيز الاستدامة في مجال رقابة الأداء والذي يجري تنفيذه في منطقة الأسوساي.

- تعزيز التعاون مع المجتمع المدني في مجال الرقابة على الأداء وعرض تجربة كل من جهاز جنوب أفريقيا والجهاز الغاني والجهاز الفرنسي في هذا الخصوص.

ويمكن الاطلاع على العروض والوثائق ذات الصلة من خلال الموقع الالكتروني على العنوان التالي:

<https://www.intosaipas.org/>

وعلى صعيد آخر، وفي إطار المساهمة في تنفيذ برنامج عمل اللجنة قام ممثلو الديوان بمراجعة مسودة دليل الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص (GUID 5340) وإبداء الملاحظات التعديلية بشأنه.

كما شارك الديوان في المدونة الخاصة باللجنة من خلال نشر وثيقة حول "المؤشرات الأساسية لتقييم أداء المؤسسات العاملة في مجال التنقيب عن النفط والغاز".

3- مجموعة العمل المعنية بالرقابة على تكنولوجيا المعلومات

شمل نشاط الديوان ضمن مجموعة العمل حول الرقابة على تكنولوجيا المعلومات منذ انعقاد الاجتماع السابع والستين للمجلس التنفيذي وإلى غاية إعداد هذا التقرير ما يلي:

- المشاركة في الاجتماع السنوي الثالث والثلاثون لمجموعة العمل والندوة العلمية المصاحبة حول موضوع "إعادة تموضع الأجهزة الرقابية من أجل تدقيق تكنولوجيا معلومات مؤثر" والمنعقدين بنيروبي - كينيا خلال الفترة 15-16 أكتوبر 2024.

وقد تمّ خلال الاجتماع استعراض ومناقشة تنفيذ مشاريع خطة العمل للفترة 2023-2025 وتحديد ما يلي:

- ✓ تحديث مصفوفات التدقيق التفصيلية الملحقة بالدليل الإرشادي للرقابة على تكنولوجيا المعلومات (المعد بالاشتراك بين مجموعة العمل ومبادرة الانتوساي للتنمية).
- ✓ تطوير إرشادات حول استخدام ومراجعة حلول الذكاء الاصطناعي.
- ✓ تطوير إرشادات حول الرقابة على أمن نظم المعلومات.
- ✓ تطوير إرشادات حول تقييم أداء نظم المعلومات.
- ✓ تقديم ندوات في مجال الرقابة على تكنولوجيا المعلومات.

وقد تضمنت الندوة العلمية المصاحبة تقديم عروض من قبل الأجهزة العليا للرقابة بكل من الهند والصين ومصر وزامبيا.

ويمكن الاطلاع على العروض والوثائق ذات الصلة من خلال الموقع الالكتروني على العنوان التالي:

<http://www.intosaicommunity.net/wgita/>

- المشاركة في تنفيذ خطة عمل مجموعة العمل من خلال مراجعة التعديلات على الدليل الإرشادي للرقابة على تكنولوجيا المعلومات.

4- مجموعة العمل المعنية بالرقابة على الصناعات الاستخراجية

شمل نشاط الديوان ضمن مجموعة العمل حول الرقابة على الصناعات الاستخراجية منذ انعقاد الاجتماع السابع والستين للمجلس التنفيذي وإلى غاية إعداد هذا التقرير ما يلي:

- مراجعة دليل التدقيق على عقود الخدمات المعد من قبل مجموعة العمل وإبداء الملاحظات بشأنه.
- مراجعة إطار التدريب في مجال الرقابة على الصناعات الاستخراجية المعد من قبل مجموعة العمل وإبداء الملاحظات بشأنه.
- إبداء الرأي حول المذكرة المعدة من قبل مجموعة العمل حول "دور الأجهزة العليا للرقابة في مجال حوكمة الصناعات الاستخراجية".

ويتيح الموقع الإلكتروني لمجموعة العمل الاطلاع على عدد هام من المواد المعرفية ذات الصلة بمجال الرقابة على الصناعات الاستخراجية <http://www.intosaicommunity.net/wgei>

5- مجموعة العمل المعنية بالاستقرار المالي والاقتصادي

شمل نشاط الديوان ضمن مجموعة العمل المعنية بالتحديث المالي والإصلاح التنظيمي منذ انعقاد الاجتماع السابع والستين للمجلس التنفيذي وإلى غاية إعداد هذا التقرير ما يلي:

- المشاركة في الاجتماع السنوي الحادي عشر لمجموعة العمل المنعقد بأوتاوا – كندا خلال الفترة 25-26 سبتمبر 2024 والذي تمحور موضوعه الأساسي حول الحماية المالية للمستهلكين في ظلّ التطوّر الرقمي.
- المشاركة في الاجتماع الفصلي لمجموعة العمل المنعقد عن بعد بتاريخ 24 أبريل 2024 والذي تمحور موضوعه الأساسي حول تعزيز الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص في مجال إنشاء البنية التحتية.
- المشاركة في إعداد خطة عمل اللجنة للفترة 2024-2026.

وتجدر الإشارة إلى تعديل مجموعة العمل لللائحة التنظيمية والتي تضمنت إنشاء لجنة توجيهية لتوّلّي المهام ذات الصلة بالتخطيط والمتابعة لنشاط مجموعة العمل.

لجنة دعم المراجعة في سياقات صعبة ومعقدة | ندوة نوفمبر - 2024

تاريخ الإحالة: 2024/11/17

إلى السادة/ الأمانة العامة للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة،
عن طريق/ مكتب التعاون الدولي،

الموضوع/ ملخص عن الندوة المتعلقة بالتحول من المحاسبة النقدية إلى المحاسبة الاستحقاقية
تحية طيبة وبعد،،،

بناء على تكليفكم الكريم لفريقنا كمثل عن المنظمة العربية في مجال المراجعة في السياقات الصعبة والمعقدة،
نقدم لكم ملخصا متكاملا عن الندوة التي عقدت بتاريخ الأربعاء 13 نوفمبر عبر تقنية الاتصال المرئي، بتنظيم من
فريق العمل ACCC المعني بالتدقيق في السياقات الصعبة والمعقدة. تناولت الندوة موضع التحول من المحاسبة
النقدية إلى المحاسبة الاستحقاقية، وفي هذا السياق قام المتحدثون الرئيسيون باستعراض المعايير والإرشادات
والتجارب الناجحة في هذا المجال على النحو الآتي:

- السيد دايف وارن - مدير مجلس معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام (IPSASB): قدم عرض عن
المعيار IPSAS33 والإرشادات الداعمة للأجهزة الرقابية في تبني المحاسبة الاستحقاقية.
- الدكتور أحمد نوفل - ديوان المحاسبة العراقي: ناقش التحديات التي تواجه الجهاز العراقي في سياق التحول
نحو المحاسبة على أساس الاستحقاق.
- السيدة شارون سيمون - جهاز الرقابة المالي في كينيا: استعرضت التجربة الكينية في التحول نحو المحاسبة
الاستحقاقية، مشددة على أهمية التخطيط لعملية التحول التدريجي ومراعاة مبدأ المرونة في التنفيذ.

المخرجات والتوصيات

- ضرورة إجراء تقييم شامل لجاهزية الدولة قبل الشروع في عملية التنفيذ، واعتماد خطة تحول تدريجية
تتسم بالمرونة وتأخذ في عين الاعتبار الموارد والتحديات القائمة.
 - تعزيز التعاون الإقليمي والدولي في مجال تبادل الخبرات والممارسات المثلى، والاستفادة من الإرشادات
والمصادر الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام.
- ختاماً، نؤكد حرص فريقنا على تزويد الأمانة العامة بالمخرجات والملخصات التي تساهم في دعم دور المنظمة
العربية في مسار عمل اللجنة، وفي هذا السياق نود إعلامكم بأننا نرحب بأي توجيهات إضافية ترونها مناسبة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الفريق الممثل عن المنظمة العربية (أربوساي)

رئيس الفريق: د. محمد الزطريني

عضو الفريق: هاجر علي الشبلي

التوقيع:

تمت الإحالة بتاريخ 2024/11/7

2/5375

إلى السادة/ الأمانة العامة للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة

عن طريق/ مكتب التعاون الدولي

الموضوع/ طلب اعتماد بريد إلكتروني لأعمال لجنة ACCC

تحية طيبة وبعد،،،

بالإشارة إلى التكاليف الصادر عن الجمعية العامة للمنظمة العربية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة بموجب قرارها رقم 405 خلال الاجتماع ال 67 لسنة 2023، نود إعلامكم بأن الفريق الممثل عن المنظمة العربية (أربوساي) في ملف المراجعة في سياقات صعبة ومعقدة يتوجه إليكم بطلب اعتماد البريد الإلكتروني arabosi-acc@audit.gov.ly كبريد رئيسي— لتلقي كافة المراسلات والبيانات الخاصة بأعمال لجنة المراجعة في سياقات صعبة ومعقدة ACCC، وذلك بهدف تسهيل تبادل المعلومات والوثائق الخاصة بأعمال الفريق، وضمان سرية وسهولة وصولها في الوقت المناسب، كذلك لتعزيز قدرتنا على تحقيق أهداف المنظمة ضمن التزاماتها في لجنة ACCC.

يأتي هذا الطلب في إطار الحرص على تعزيز كفاءة التعاون وتيسير الاتصال لتلبية متطلبات العمل وتذليل أي صعوبات قد تواجه الفريق.

شاكرين لكم اهتمامكم وتعاونكم

تقبلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الفريق الممثل عن المنظمة العربية (أربوساي)

رئيس الفريق: د. محمد الزطريني

عضو الفريق: هاجر علي الشبلي

التوقيع:



مقترح الأمانة العامة حول وضع توجيهات بخصوص تمثيل المنظمة من قبل الأجهزة في هياكل ولجان وفرق عمل الإنتوساي

اعتمد المجلس التنفيذي في قراره رقم 2023/405 م.ت (67) قائمة الترشيحات لتمثيل المنظمة في هياكل ولجان وفرق عمل الإنتوساي.

وسعى لتنظيم عملية تمثيل المنظمة في مختلف هياكل ولجان وفرق عمل الإنتوساي وعلى إثر ورود بعض الاستفسارات من بعض الأجهزة المترشحة حول المطلوب منها وكيفية التنسيق مع بقية هياكل المنظمة، ولتحديد ما هو مطلوب من جميع الأطراف المعنية والمتدخلة في هذا الموضوع (المجلس التنفيذي، الأمانة العامة، الأجهزة الأعضاء الممثلة للمنظمة) تم اقتراح التوجيهات التالية من قبل الأمانة العامة:

1- مراحل تفعيل قرار تمثيل المنظمة في مختلف هياكل ولجان وفرق عمل الإنتوساي:

لتنظيم مراحل انضمام وتمثيل الأجهزة المعنية للمنظمة في هياكل ولجان وفرق عمل الإنتوساي، يتم إتباع المراحل التالية:

- أولاً: بعد اعتماد المجلس التنفيذي قائمة الترشيحات لتمثيل المنظمة في هياكل ولجان وفرق عمل الإنتوساي، تقوم الأمانة العامة بإعلام الأجهزة المترشحة رسمياً بالهياكل أو اللجان أو فرق العمل التي تم تسميتهم كممثلين للمنظمة فيها.
- ثانياً: تقوم الأمانة العامة بالتنسيق مع مختلف الأجهزة التي تم تسميتها لتمثيل المنظمة في هياكل ولجان وفرق عمل الإنتوساي، بتفعيل قرار المجلس التنفيذي من خلال التواصل مع الإنتوساي وهياكلها المعنية لإعلامهم بذلك.
- ثالثاً: في حال لم يكن الجهاز الذي تم تسميته لتمثيل المنظمة في اللجنة أو فريق العمل عضواً في الهيكل المعني، ينبغي عليه اتخاذ التدابير وإجراء المساعي اللازمة للانضمام إلى ذلك الهيكل.
- رابعاً: تتولّى الأمانة العامة بالتنسيق مع رئاسة المجلس التنفيذي متابعة مشاركة الأجهزة المعنية ضمن اجتماعات هياكل ولجان وفرق عمل الإنتوساي المحددة.
- خامساً: يتولّى المجلس التنفيذي الاطلاع على التقارير المقدمة له واعتمادها، وأخذ القرار في المواضيع التي تتطلب مصادقة منه والتي يتم إدراجها ضمن بند جديد يسمّى "تقارير الأجهزة الممثلة للمنظمة العربية في هياكل ولجان وفرق عمل الإنتوساي".

2- التزامات الأجهزة الأعضاء التي تم اختيارها لتمثيل المنظمة في مختلف هيكل ولجان وفرق عمل

الانتوساي:

تتفقد الأجهزة التي تم اختيارها من المجلس التنفيذي لتمثيل المنظمة في مختلف هيكل ولجان وفرق عمل الانتوساي بتنفيذ الالتزامات التالية:

- تمثيل المنظمة في اجتماعات وتظاهرات ومختلف أنشطة الهياكل واللجان وفرق العمل المعنية كل فيما يخصه.
- مساعدة المنظمة في مزيد توطيد العلاقة مع مجتمع الانتوساي من خلال تبادل الخبرات والتجارب.
- المساهمة في تأمين دور همزة الوصل بين المنطقة العربية ومجتمع الانتوساي والعكس بالعكس في كل ما يتعلق بعمل ومهام اللجنة أو الهيكل أو فريق العمل الذي يمثل الجهاز المعني في المنظمة.
- نقل جميع التجارب والخبرات والمهارات المكتسبة التي يتم الحصول عليها إلى بقية أعضاء المنظمة، وذلك من خلال توثيق ما يجري من أنشطة وموافاة الأمانة العامة بنسخة من كل الوثائق والمخرجات والمنتجات التي يتم تداولها إلكترونياً أو ورقياً.
- إعداد تقرير سنوي حول المشاركة والمساهمة في أنشطة وفعاليات مختلف هيكل ولجان وفرق عمل الانتوساي التي تتولى تمثيل المنظمة فيها وموافاة الأمانة العامة به قصد عرضه على المجلس التنفيذي.
- في حال عدم التزام الجهاز الممثل للمنظمة بحضور اجتماعات اللجنة أو الهيكل أو فريق العمل الذي ينتمي إليه و/ أو الإخلال بتعهداته المشار إليها أعلاه، يتولى المجلس التنفيذي (ولو بالتميرير) سحب صفة ممثل المنظمة منه وتعويضه بجهاز عضو ثان.

3- اتخاذ القرارات المتعلقة بمختلف هيكل ولجان وفرق عمل الانتوساي كممثل للمنظمة:

عندما يتعلق الأمر بالتصويت على القرارات داخل اللجان أو الهياكل أو فرق العمل التي يمثل الجهاز المعني بالمنظمة فيها، ينبغي التمييز بين القرارات التي يصوت عليها بصفته جهازاً عضواً والملزماً له فقط، والقرارات التي قد تحمل التزامات وتعهدات على المنظمة بمختلف أجهزتها الأعضاء، والتي ينبغي التشاور والتنسيق في شأنها مع رئاسة المجلس التنفيذي والأمانة العامة للمنظمة بصفة مسبقة (من خلال ما يعرض من مشاريع جداول أعمال أو تكليفات خاصة على سبيل المثال).

وبناء على ما تقدم يتم اتباع التوجيهات التالية:

- يقوم الجهاز الممثل للمنظمة بأخذ القرارات العادية المرتبطة بالاجتماعات والتي لا تستحق التنسيق مع الأمانة العامة أو أخذ موافقة المجلس التنفيذي (قرارات السير العادي لأنشطة مختلف هيكل ولجان وفرق عمل الانتوساي).

- بخصوص بقية الحالات التي تتطلب أخذ قرار على مستوى المنظمة يلتزم الجهاز الذي يمثلها بالتنسيق مع الأمانة العامة، وفق الآتي:
- في حال كانت الأجل غير كافية لعرض الموضوع على أنظار المجلس التنفيذي في اجتماعه اللاحق، يُتخذ القرار حسب إحدى الوضعيتين التاليتين:
 - ✓ إذا كانت المدّة المتاحة تسمح بذلك، يؤخذ القرار من المجلس التنفيذي بالمراسلة.
 - ✓ إذا كانت الأجل المقرّرة لا تسمح بالحصول على قرار المجلس التنفيذي بالمراسلة، يتم التشاور بين رئاسة المجلس التنفيذي والأمانة العامة والجهاز الممثل للمنظمة لاتخاذ القرار.
- في حال كانت الأجل كافية، يتم عرض الموضوع على أنظار المجلس التنفيذي في أول اجتماع له، وبعد أخذ القرار يقوم الجهاز الممثل للمنظمة بتبليغه إلى الهيكل المعني.