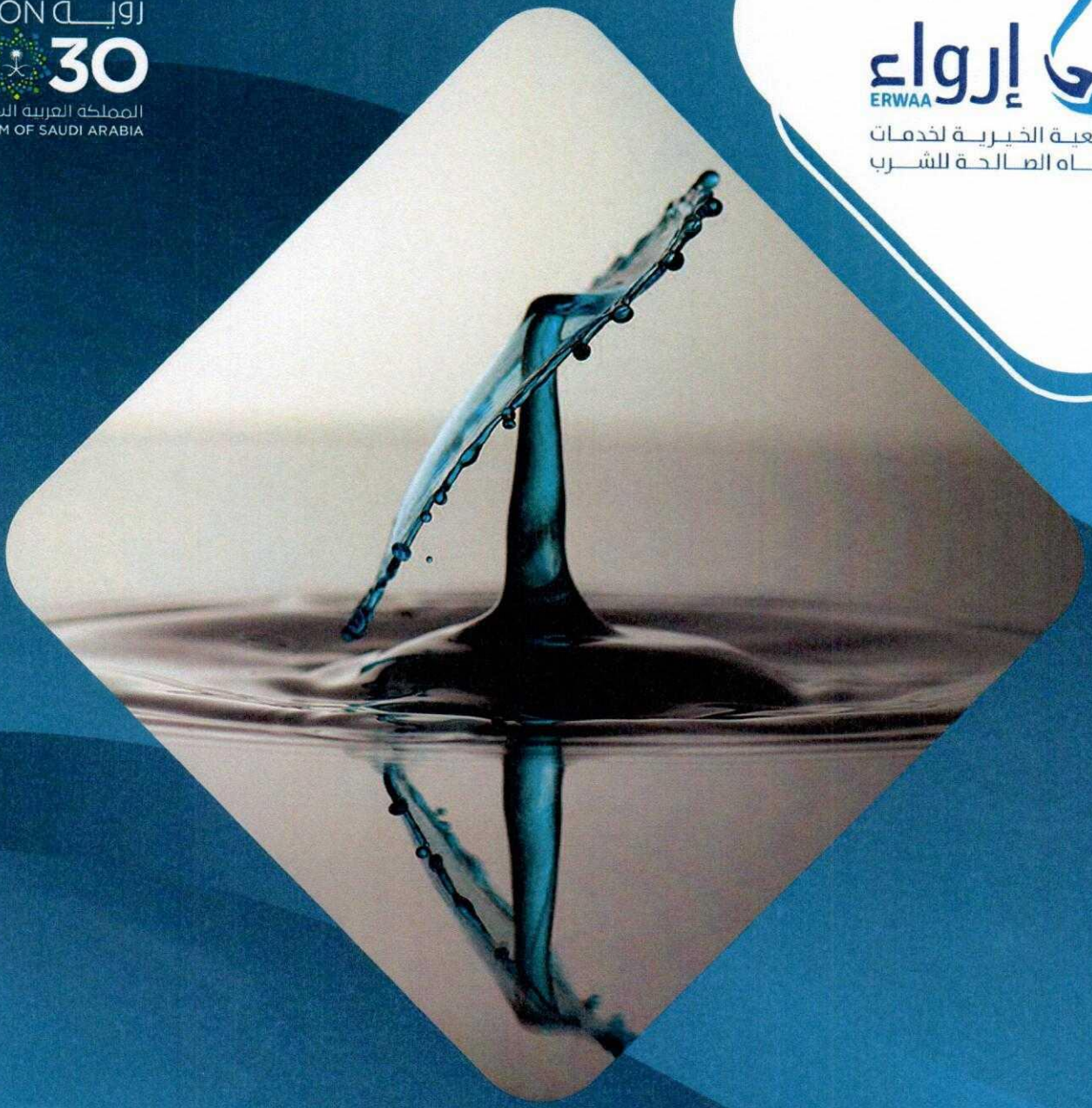
رؤية VISION 2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

إرواء ERWAA
الجمعية الخيرية لخدمات المياه الصالحة للشرب



معيار المساءلة والشفافية

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية
مين حوكمة الجمعيات الأهلية

بالجمعية الخيرية لخدمات المياه الصالحة للشرب

فهرس معيار المساءلة والشفافية

المحتويات

التعريف بمعيار المساءلة والشفافية

أهداف معيار المساءلة والشفافية

الغرض من المنهجية

أقسام مؤشرات ا المساءلة والشفافية

مؤشرات لقياس التزام الجمعيات الأهلية بممارسات الحوكمة والمساءلة

- توثيق ملخص الاجتماعات وحالات تفويض المصالح.
- التحول المادي في الأصول.
- إقراض الأعضاء .
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات وحماية مقدمي البلاغات ، و استقلالية أعضاء مجلس إدارة الجمعية
- سياسة تضارب المصالح.
- سياسة الاحتفاظ بالوثائق وإتلافها.
- آلية تعويض الرئيس المدير التنفيذى .

مؤشرات لقياس مستوى الإفصاح عن البيانات المهمة في الجمعية

- نشر أسماء أعضاء مجلس الإدارة.
- نشر أسماء الموظفين الأساسيين.
- القوائم المالية المدققة
- نموذج البيانات الوطني الشامل
- سياسة الخصوصية للمانحين والداعمين.

التعريف

هي مجموعة من المؤشرات التي تضمن التزام جمعية إرواء بأفضل الممارسات للحوكمة الجيدة وتقيم مدى وجود ممارسات تتعلق بالمساءلة والشفافية في جمعية إرواء وتعرف المساءلة بالتزام جمعية إرواء بشرح سياساتها وإجراءاتها الأصحاب المصلحة وأما الشفافية فتمنى التزام جمعية إرواء بنشر البيانات المهمة عن الجمعية وتسهيل الوصول إليها لأصحاب المصلحة عادة تكون الجمعيات الأهلية التي تلتزم بمعيار المساءلة والشفافية هي أكثر عرضة للعمل بمهنية والتعلم من أخطائها وبالتالي فهى تكتسب ثقة المانحين والمتبرعين لها وبوجه عام فإن الجمعيات الأهلية التي تتبع أفضل الممارسات في مجال المساءلة والشفافية تسمى التحقيق ما يلي:

- إثبات أن الجمعية تطبق مبادئ الحوكمة وتلتزم بأفضل الممارسات في هذا المجال.
- تسهيل وصول المانحين والمتبرعين للعثور على معلومات مهمة عن الجمعية تساعدهم في اتخاذ قرار التبرع من عدمه.

الأهداف

- رفع وتحسين مستوى الحوكمه والإفصاح لدى الجمعيات الأهلية والالتزام بأفضل الممارسات .
- تحسين الصور الذهنية عن القطاع ورفع ثقة الرأي العام به عبر تعزيز المساءلة والشفافية في الجمعيات الأهلية. تبصير أصحاب المصلحة من منظمين ومانحين وصناع بواقع الحوكمة في الجمعيات الأهلية مما يمكنهم من اتخاذ قرارا صحيح بخصوص دعم البرامج والمشاريع وبناء القدرات في القطاع .

الغرض من المنهجية

توفير البيانات المتعلقة بالمساءلة والشفافية على مستوى القطاع لصناع القرار وأصحاب المصلحة -تمكين الجهات الإشرافية من تقييم التزام الجمعيات الأهلية بمعيار المساءلة والشفافية

ما هي مصادر المعلومات التي يتم تقييم الجمعية في معيار المساءلة والشفافية؟

يتم تقييم الجمعيات الأهلية في معيار المساءلة والشفافية وذلك بالرجوع إلى ما يلي :

- المعلومات التي أفصحت عنها جمعية إرواء في النموذج الشامل للبيانات الخاص بها
- الموقع الالكتروني للجمعية الأهلية

- تنقسم مؤشرات المساءلة والشفافية إلى مجموعتين:

مؤشرات لقياس التزام الجمعيات الأهلية بممارسات الحوكمة والمساءلة :

- توثيق ملخص الاجتماعات وحالات تفويض المصالح.
- سياسة تضارب المصالح.
- التحول المادي في الأصول.
- إقراض الأعضاء
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات وحماية مقدمي البلاغات . و استقلالية أعضاء مجلس إدارة الجمعية
- سياسة الاحتفاظ بالوثائق وإتلافها.
- آلية تعويض الرئيس المدير التنفيذى

- الغرض من المنهجية

مؤشرات لقياس مستوى الإفصاح عن البيانات المهمة في الجمعية :

- نشر أسماء أعضاء مجلس الإدارة.
- نشر أسماء الموظفين الأساسيين.
- القوائم المالية المدققة
- نموذج البيانات الوطني الشامل
- سياسة الخصوصية للمانحين والداعمين.

مؤشر القياس التزام الجمعيات الأهلية بممارسات الحوكمة والمساءلة :

البند	توثيق محاضر الاجتماعات وحالات تفويض الصلاحيات
الغرض من المؤشر	يتطلب المؤشر وجود سجل ورقي وإلكتروني يحتوي جميع محاضر اجتماعات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة وتكون مرقمة بشكل يبسط الوصول إليها كما يتطلب توثيق تفويض الصلاحيات الخاصة بمجلس الإدارة
الشرح	محاضر الاجتماع هو وثيقة رسمية تشمل القرارات المتخذة والنقاشات التي تجري خلال الاجتماعات التي تعقد سواء اجتماعات مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية حيث يتيح توثيق | إمكانية الرجوع إلى القرار والمعلومات، حين الحاجة إليها في المستقبل بطريقة سهلة وميسره.
الدور المطلوب	أن تحرص الجمعية على توثيق محاضر اجتماعات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة بشكك منتظم وحالات تفويض الصلاحيات ت المتخذة بمجلس الإدارة وذلك لتسهيل عملية متابعة القرار المتخذ في تلك الاجتماعات عند الحاجة لذلك مستقبلا انتظام الجمعية في هذا المؤشر يساعد الأعضاء الجدد على معرفة الأسباب التي بناء عليها تم اتخاذ القرارات السابقة مما يجعل أعمال وقرارات الجمعية متناسقة ومتتابعة.

البند	التحول المادي في الأصول
الغرض من المؤشر	يستخدم المؤشر عند وقوع تحول مادي في أصول الجمعية الثابتة والمتنقلة والنقدية وفي حال وقوع ذلك يتطلب توثيق ذلك التحول والإفصاح عنه مع اتخاذ الأجراء الضرورية .
الشرح	يقصد بتحول الأصول صرف أو استهلاك أصل من أصول الجمعية سواء كان ثابتا أو متنقلا أو نقدا في غير المصرف الذي تبرع من أجله أو أوقف الأصل من أجلة. تحويل الأصول يتضمن أي تحويل غير مصرح به أو استخدام أصول الجمعية الخيرية في أغراض غير مصرح بها مثل • لاختلاس إقراض العاملين أو جمعيات أهلية أخرى . • وإذا حدث شيء من ذلك يحتاج توثيقه وتجري الإجراءات التي اتخذ حياله ويقع هذا التحول عن طريق . 1- صرفه في مجال خيري مصرح للجمعية فيه ولكنه يختلف عن المجال الذي حدده الداعم). 2-صرفه في مجال غير مصرح للجمعية بالعمل فيه ولو كان خيري 3-صرفه أو استهلاكه في الحيز الشخصي مع رد بدله (قرض). 4-صرفه أو استهلاكه في الحيز الشخصي دون تعهد رد(اختلاس).
الدور المطلوب	يهدف المؤشر إلى منع وقوع تحول في الأصول قدر الإمكان أو توثيق والإفصاح عنها في حال وقوعها لذا على الجمعيات الأهلية التأكد من أن أصول الجمعية يتم التعامل معها في الإغراض المصرح بها وذلك عن طريق مراجعة قوائم الأصول والمصروفات والإيرادات والتأكد من أنها تصرف في الأنشطة المرخصة بموافقة مجلس الإدارة ومراجعة قوائم جرد المخزون للتأكد من عدم وجود أي اختلاس ويجب التأكد أيضا من أن الأنشطة والخدمات المقدمة تخدم أهداف الجمعية من خلال مراجعة كشوفات البرامج.

البند	سياسة الإبلاغ عن المخالفات وحماية مقدمي البلاغات
الغرض من المؤشر	يؤكد هذا المؤشر على وجود سياسة فاعلة لدى الجمعية تمكن موظفيها من الابلاغ عن المخالفات والقضايا المتعلقة بسوء الإدارة دون التعرض لهم بأي أذى وملاحقة.
الشرح	في حال وقوع قضايا في الجمعية متعلقة بسوء الإدارة أو سوء التصرف بالأموال فإن بعض الموظفين يحجمون عن الإبلاغ عنها خوفا على مستقبلهم الوظيفي وذلك لكونهم تحت سلطة من يبلغون عنه ووجود مثل هذه السياسة يكسبهم الأمان للإبلاغ عن أي ممارسة غير نظامية ويضمن الشفافية الجمعية تنبيهات : • هذه السياسة لا تستهدف ابتداء التحقيق في النشاط المبلغ عنه أو تحري الإجراءات العقابية في حال صحته. • الموظف الذي يقوم عمدة بتقديم تقرير كاذب قد يتخذ في حقه إجراءات عقابية ويمكن أن ينص على ذلك في السياسة
الدور المطلوب	تحرص جمعية أجواد على وجود سياسة للإبلاغ عن المخالفات وحماية المبلغين ومعلنة وجود هذه السياسة يمكن الجمعية من تفعيل الرقابة الداخلية وتحمي الجمعية من الخسائر المالية والاحتيال الذي قد يطرأ بعيدا عن نظرها كما تثبت للمجتمع شفافية الجمعية ومسؤوليتها تجاه إدارة الأموال التي تتلقاها بطريقة فعالة.

البند	إقراض الأعضاء
الغرض من المؤشر	مؤشر إقراض الأعضاء يحدد ما إذا قامت جمعية أجواد بمنح قروض لأعضاء مجلس الإدارة أو الموظفين العاملين بها أو إلي أي طرف مرتبط بها .
الشرح	• قروض للموظفين أو غيرهم من الأطراف المعنية ليس ممارسة جيدة لأنها تحول أموال الجمعية الأهلية بعيدا عن المهام الخيرية . • حيث يعد مؤشرا على أن الجمعية ليست آمنة ماليا
الدور المطلوب	التأكد من عدم وجود قروض مالية تمنح لأعضاء مجلس الإدارة أو الموظفين أو أي طرف من المعنيين لأن وجود هذه الممارسات يعطي مؤشرا بأن الجمعية غير آمنة ماليا وأن أصولها تستخدم لأغراض غير مخصصة لها.

البند	سياسة الاحتفاظ بالوثائق واتلافها
الغرض من المؤشر	يتطلب هذا المؤشر وجود سياسة لتحديد مدة الأرشفة السجلات الجمعية ومستنداتها المالية وغيرها من المستندات والأوراق ذا القيمة التي نصت عليها اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية
الشرح	يتطلب هذا المؤشر وجود سياسة توضح مدة الأرشفة لسجلات الجمعية ذا القيمة وكيفية إتلافها بحيث لا تقل عن (10) سنوات من انتهاء التعامل . والسياسة وإجراءاتها تمكن الجمعية من الاحتفاظ بجميع الوثائق المهمة وسهولة الرجوع إليها عند الحاجة وتضمن تفادي الحذف أو الاستبدال غير المقصودين أو المتعمدين دون مبرر طوال الفترة المحددة.
الدور المطلوب	تسعى الجمعية لأن تكون لديها سياسة فاعلة ومعتمدة من قبل مجلس الإدارة تحتوي على : • فترة إبقاء الوثائق وكيفية إتلافها • المسئول عن الاحتفاظ بالوثائق وإتلافها كما تسعى الجمعية للتأكد من تمكن المسئولين من الاحتفاظ بالوثائق وقدرتهم على أرشفتها بشكل جيد ويساعد على الوصول إليها بيسر وسهولة عند الحاجة لها.

البند	نشر أسماء أعضاء مجلس الإدارة
الغرض من المؤشر	نشر أسماء أعضاء مجلس الإدارة ا الغرض من يتطلب هذا المؤشر نشر أسماء أعضاء مجلس الإدارة على الموقع المؤشر الالكتروني
الشرح	على الجمعيات نشر أسماء مجالس إداراتها في الموقع الإلكتروني وتحديث بياناتهم عن التجديد أو تشكيل مجالس جديدة ولا يمكن أخذ هذه المعلومات من نموذج جمع البيانات لأنه غالبا لا يتوفر إلا بعد مرور عام على انتهاء السنة المالية لجمعية أجواد
الدور المطلوب	ستكون الجمعية الأهلية أكثر موثوقية لدى الجمهور عامة والمانحين خاصة عند نشرها أسماء أعضاء مجلس الإدارة وهذا سيسهم في حرص الجمعية العمومية على ترشيح الأكفاء والفاعلين

البند	استقلالية جميع أعضاء مجلس الإدارة
الغرض من المؤشر	**يؤكد المؤشر على استقلالية أعضاء مجلس إدارة الجمعية الأهلية وأن يكونوا أغلبية في المجلس.**
الشرح	وجود مجلس إدارة مستقل يمنع حدوث تضارب في المصالح ويتيح الفرصة للمناقشة والتنويع في التفكير في عملية صنع القرار ويفقد عضو مجلس الإدارة صفة الاستقلالية إذا تحقق فيه أحد النقاط التالية خلال السنوا الأربع السابقة وهي: • أن يكون موظفا في الجمعية ولو بالتعيين من قبل الوزارة . • أن يتلقى هو أوجهه ينتسب إليها مبالغ من الجمعية تتجاوز أربعين ألف ريال خلال العام المالي مقابل عمل ينفذه ولا تدخل في هذا المبلغ مستحقاته كونه عضوا في مجلس الإدارة (تعويضات الإقامة والتذاكر لحضور اجتماعات مجلس الإدارة إلخ) • أن تنطبق النقطة الأولى أو الثانية على أحد أقاربه أو أقارب زوجته سواء الأصول أو الفروع أو الاخوان وأبناؤهم أو الأعمام أو أبناؤهم تنبيهات : 1- ليس المقصود من المؤشر استقلالية جميع أعضاء مجلس الإدارة بل المقصود أن يشكل الأعضاء المستقلون أغلبية في مجلس الإدارة. 2-لا يفتقر العضو في مجلس الإدارة إلى الاستقلالية لمجرد أ، • كان مانحا للجمعية بغض النظر عن كمية مساهمته. • يتلقى إعانات من الجمعية لأنه يندرج ضمن الفئة المستهدفة للجمعية.
الدور المطلوب	استقلالية أغلبية أعضاء مجلس الإدارة يضمن صحة ونزاهة اتخاذ القرارات من قبل أعضاء المجلس وأن المصالح الشخصية الأعضاء المجلس ليس مؤثر في آلية اتخاذ القرارات لذا على الجمعية السفر إلى أن يكون الأعضاء المستقلين في المجلس يشكلون أغلبية على الأقل.

البند	سياسة تضارب المصالح
الغرض من المؤشر	يؤكد المؤشر على وجود السياسة لضمان حماية الجمعية والشريحة المؤشر التي تخدمها من وجود أي تعاملات قد تعود بالنفع على أي من الموظفين أو المديرين أو أعضاء مجلس الإدارة (أو أقاربهم)
الشرح	ينشأ تضارب المصالح عندما يتاح للموظف أو للمدير أو لعضو من أعضاء مجلس الإدارة أن يستفيد ماليا من نفوذه وقراراته في الجمعية بما يعود عليه وأفراده وأسرته بالفوائد أو للشراكات التي يرتبط ارتباطا وثيقا بها. إن السياسة التي تعرف تضارب المصالح تحدد فئات من الأفراد داخل الجمعية بحيث تسهل الكشف عن المعلومات التي يمكن أن تساعد في تحديد تضارب المصالح وتحدد الإجراءات الواجب إتباعها في إدارة تضارب المصالح والتي من ضمنها الإعفاء من التصويت. وجود تضارب في المصالح لا يعني أن الأشخاص المعنيين قد فعلوا شيئا خاطئا ولكن يجب عليهم عدم اتخاذ أي قرار إلا في مصلحة الجمعية الأهلية. أمثلة على القرارات التي يجب أن يمتنع عن التصويت لها من كان لديه تضارباً في المصالح : 1-بيع أو إعارة أو تأجير ممتلكات الجمعية . 2-الدفع لعضو مجلس إدارة مستقل مقابل خدمات مقدمة. 3-تحديد رواتب الموظفين أو العلاوات 4-الدفع لأشخاص أو شركات أو مؤسسات قدموا خدمات للجمعية. 5-توظيف أشخاص . 6-تقديم مساعدات /منح لأشخاص يجب أن تشمل سياسة تضارب المصالح على الأتي: • بيان بأنه على الشخص مسؤولية الإعلان عن تضارب المصالح إن وجد . • تحديد جميع المصالح التي يجب أن يعلن عنها.
الدور المطلوب	سياسة تضارب المصالح تضمن للجمعية بأن قراراتها وعملياتها، وصنع القرار خالية من أي مصالح وانحياز قد تؤدي إلى اتخاذ قرارات باطلة تضر بالجمعية أو المخاطرة بسمعتها لذا يجب على الجمعية التأكد من وجود سياسة مكتوبة التضارب المصالح وأن السياسة تضمن جميع البنود المذكورة بالشرح و أنه قد تم تعميمها على جميع أعضاء الجمعية.

البند	نشر أسماء الموظفين الأساسين
الغرض من المؤشر	يتطلب هذا المؤشر وجود قوائم بضم الموظفين والعاملين(مثل المؤشر :مديري الإدارات) في الجمعية على صفحة الموقع الالكتروني لتمكين المانحين وأصحاب المصلحة من معرفة القائمين على إدارة شؤون الجمعية التنفيذية
الشرح	على الجمعيات نشر أسماء أبرز موظفيها و المؤثرين منهم مثل :مديري الإدارات ليطلع المانحون على بياناتهم ومساعدتهم في اتخاذ قرار المنح ولا يمكن أخذ هذه المعلومات من نموذج جمع البيانات لأنه غالبا لا يتوافق الا بع مرور عام على انتهاء السنة المالية لجمعية أجواد
الدور المطلوب	ستكون الجمعية الأهلية أكث موثوقية لدى الجمهور عامة المطلوب والمانحين خاصة عند نشرها أسماء الموظفين الأساسيين كمديري الإدارات والمحاسبين وهذا بدوره سيكسب الجمعية ثقة الجمهور لشفافية الجمعية في ذلك وسيساعد الجمعية على اتخاذ الخطوات والتدابير اللازمة الاختيار الأكفأ لهذه المناصب حتى تكسب ثقة الجمهور والمانحين

البند	آلية تعويض المدير التنفيذي
الغرض من المؤشر	يتطلب هذا المؤشر من الجمعية إتباع آلية واضحة لتحري راتب المدير التنفيذي والذي يشمل تعويض المرتبات والمزايا.
الشرح	يجب أن تراعي الآلية ما يلي : 1-وجود معايير محددة يرى المجلس أنها مؤثرة في تحديد راتب المدير التنفيذي(مثل الخبرة السابقة مستوى التعليم الإنجازات الخ) 2-تحرى طريقة إضافة العلاوات والمكافآت 3-الإفصاح عند أي تعارض للمصالح لدى أشخاص يدخلون في عملية تحديد راتب المدير التنفيذي وهم: • أقارب المدير الجمعية وأقارب زوجته الأصول والفروع والإخوان وأبناؤهم وأبناء الأعمام وبنوهم. • الموظفون لدى المدير التنفيذي سواء داخل الجمعية أو خارجها. • أي شخص لديه مصلحة شخصية من ارتفاع أو انخفاض راتب مدير الجمعية تنبهات : لا يتطلب المؤشر آلية بعينها لتحديد الراتب ولكن يكتفي بوجود آلية منظمة تراعي النقاط السابقة وقد تتضمن الآلية مراجعة راتب (المدير التنفيذي) التنفيذي مقارنة مع الجمعيات
الدور المطلوب	ينبغي أن يكون لدى الجمعية آلية محددة وواضحة لاحتساب راتب الله ان يد المدير التنفيذي ومقارنته بالجمعيات الأهلية المشابه وآليات للتعويضات المقدمة للمدير التنفيذي مثل الانتداب وغيره وهذه الآلية تمنح الجمعية شفافية في اختيارها للمدير التنفيذي وكسب ثقة المانحين

البند	تعبئة وتحديث بيانات النموذج الشامل
الغرض من المؤشر	يتطلب هذا المؤشر من الجمعية أن تقوم بتعبئة وتحديث نموذج المؤشر البيانات الشامل
الشرح	يجب أن تكون جميع البيانات مدققة وصحيحة ومحدثة وأن تكمل الجمعية تعبئة النموذج بكامل حقوله .
الدور المطلوب	ينبغي للجمعية تعبئة النموذج الشامل كاملا وتحديثه والتأكد من دقة البيانات المكتوبة وصحتها.