



# مشروع تقييم وتحسين ممارسات الحوكمة في

## القطاع العام

### تقرير التقييم الذاتي

(سيادة القانون، الفعالية، والكفاءة)

هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن

عام 2018

## قائمة المحتويات

أ- المقدمة

ب- الملخص التنفيذي

مرفق : اداة مسح واقع الحال وقائمة المرفقات / الادلة والخطة التحسينية حسب النموذج المعتمد

## أ- المقدمة

### نبذة عن الهيئة

هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن هيئة حكومية تشكلت بموجب قانون اعادة هيكلة المؤسسات والدوائر الحكومية رقم (17) لسنة 2014، وتتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري، وتعتبر الخلف القانوني لهيئة تنظيم قطاع الكهرباء وهيئة تنظيم العمل الإشعاعي والنووي وسلطة المصادر الطبيعية فيما يتعلق بالمهام التنظيمية المقررة للسلطة، وفي السادس عشر من نيسان عام 2017 صدر قانون هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن رقم (8) لسنة 2017، والذي نظم عمل الهيئة وحدد أهدافها ومهامها وصلاحيات مجلس المفوضين والرئيس التنفيذي وربطها بدولة رئيس الوزراء. وعلى الرغم من استقلالها المالي والإداري، فهي تخضع لجميع الأنظمة والتشريعات الناضمة لعمل المؤسسات العامة في الدولة الأردنية بما فيها أحكام نظام الخدمة المدنية وكافة التشريعات الناضمة للتعيينات.

### قطاعات عمل الهيئة

تلبي هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن السياسة العامة للدولة الأردنية في تنويع مصادر الطاقة في الأردن والبحث عن مصادر بديلة لتحقيق أمن التزود بالطاقة والتوسع في الاستكشافات البترولية والتعدينية، وذلك من خلال عملها الرقابي والتنظيمي لقطاعات الطاقة والثروة المعدنية والمتمثلة بالقطاعات التالية:

الغاز الطبيعي | النفط ومشتقاته | التعدين | البترول والصخر الزيتي | الطاقة الكهربائية | الطاقة المتجددة | العمل الإشعاعي والنووي

### المهام والعمليات الرئيسية في الهيئة

1. منح التصريح والرخصة للشخص العامل في قطاع الطاقة والمعادن وهو: (قطاع الطاقة والمصادر الطبيعية والمعادن والعمل - الإشعاعي والنووي في المملكة بما في ذلك البترول والمشتقات البترولية والصخر الزيتي والفحم والغاز الطبيعي والغاز الطبيعي المسال والوقود الحيوي، ونشاطات توليد ونقل وتوزيع وتزويد الطاقة الكهربائية والطاقة المتجددة والوقاية الإشعاعية والأمان والأمن النووي).
2. التحقق من التزام المصرح له والمرخص له بتطبيق أحكام التشريعات ذات العلاقة بتنظيم القطاع.
3. الرقابة على المصرح له والمرخص له لضمان تقيدهما بأحكام التشريعات ذات العلاقة بتنظيم القطاع والتصريح والرخصة الممنوحة لأي منهما.
4. المشاركة في وضع المواصفات القياسية أو القواعد الفنية المتعلقة بالأجهزة والمنشآت والمواد المتعلقة بالقطاع بالتشاور مع الجهات المعنية لإصدارها من مؤسسة المواصفات والمقاييس.
5. المشاركة مع الجهات المعنية في وضع المتطلبات اللازمة لتنفيذ الشروط البيئية الواجب توافرها في منشآت القطاع ومراقبه وفقاً للتشريعات النافذة.
6. بناء نظام متكامل للمعلومات في مجال القطاع.

## الرؤية

" الريادة في تنظيم وتطوير قطاع الطاقة والمعادن والتطبيقات الإشعاعية والنووية بشكل سلمي وآمن ومستدام"

## الرسالة

"ضمان توفير خدمات آمنة ومستقرة ودائمة وذات جودة عالية وبأسعار معقولة، من خلال النهوض بمجال التنظيم والرقابة والمنافسة في قطاع الطاقة والمعادن، واستخدامات الطاقة النووية والأشعة المؤينة في المجالات السلمية لضمان مصالح المستهلكين والمستثمرين"

## القيم الجوهرية

* العمل بروح الفريق الواحد	* الحفاظ على التنافسية	* الشفافية والنزاهة والعدالة
* مراقبة وضبط الجودة	* تحفيز العطاء	* التحسين المستمر للأداء
* التعاون والتنسيق والتكامل مع الشركاء	* المبادرة والابداع	* المسؤولية المجتمعية

## الأهداف الإستراتيجية للهيئة:

استندت الهيئة في تحديد أهدافها الإستراتيجية إلى الأهداف والمهام الرئيسة للهيئة المنصوص عليها في الأنظمة والتشريعات النازمة لعملها وينبثق عن الاهداف الاستراتيجية التي تسعى الهيئة لتحقيقها أهداف تشغيلية محددة، وقابلة للقياس، وممكن تحقيقها، ومحددة بإطار زمني واقعية تحقق المهام الفنية التي تحكم عمل الوحدات التنظيمية، وحسب التالي :

### الهدف الاستراتيجي الاول:

تنظيم قطاع الطاقة والمعادن على أساس التوازن بين مصالح المستهلكين والعاملين في القطاع والمستثمرين وأي جهات أخرى ذات علاقة. وينبثق عن الهدف اعلاه الهدفين التشغيليين الاتيين:

- وضع تشريعات ناظمة لقطاع الطاقة والمعادن مرنة وجاذبة للاستثمار
- تصريح وترخيص العاملين في قطاع الطاقة والمعادن

### الهدف الاستراتيجي الثاني :

تطوير منظومة فعالة للرقابة والتفتيش على القطاع لتحسين وتعزيز ثقة المستهلكين والمستثمرين وتحقيق التنافسية وحماية الإنسان والبيئة. وينبثق عن الهدف اعلاه الاهداف التشغيلية الاتية:

- تعزيز منظومة الرقابة والتفتيش
- تطوير بيئة رقابية تعزز المنافسة والاستثمار في القطاع
- تطوير بيئة رقابية تعزز حماية صحة النسان والبيئة

### الهدف الاستراتيجي الثالث :

تطوير منظومات ومنهجيات التسعير على أساس التكلفة المستهدفة لضمان تحسين الأداء وبأقل التكاليف وينبثق عن الهدف اعلاه الهدفين التشغيليين الاتيين:

- تطوير منظومات ومنهجيات التسعير
- تدقيق الكلف والعوائد

الهدف الاستراتيجي الرابع :

رفع كفاءة وفاعلية الهيئة.

وينبثق عن الهدف اعلاه الاهداف التشغيلية الاتية:

- تطوير اليات ومنهجيات العمل للارتقاء بمستوى الخدمات
- تعزيز التوعية والاعلام
- بناء القدرة المؤسسية
- تحسين إجراءات العمل
- تعزيز البنية التحتية للهيئة
- تعزيز المسؤولية المجتمعية

#### الموارد المالية للهيئة

أ- المبالغ التي تخصص لها في الموازنة العامة.

ب-العوائد التي تتأتى لها من رسوم الرخص والتصاريح وتجديدها.

ج-بدل الخدمات التي تقدمها الهيئة.

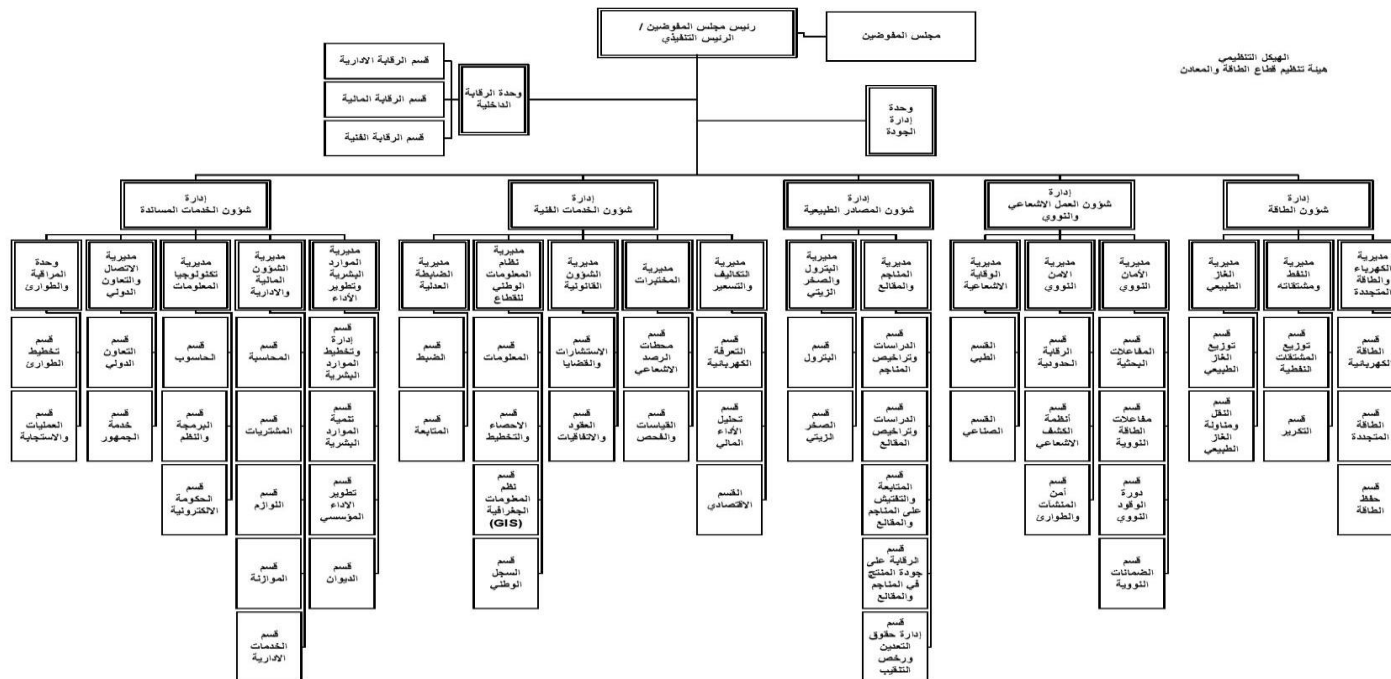
د- المساعدات والهبات والتبرعات والمنح شريطة موافقة رئاسة الوزراء عليها إذا كانت من مصدر غير أردني.

هـ- حصيلة الغرامات المفروضة بموجب أحكام التشريعات ذات العلاقة بتنظيم القطاع

#### الخدمات الرئيسية التي تقدمها الهيئة

الخدمات الرئيسية
استقبال ومعالجة الشكاوى على مدار 24 ساعة، و(طلب الحصول على معلومة/خدمة الكترونية غير مكتملة).
منح رخص للمنشآت والمرافق النووية والمؤسسات الاشعاعية، و(ترخيص العاملين الإشعاعيين/ خدمة الكترونية غير مكتملة).
منح تصاريح استيراد أو إعادة تصدير أو عبور مواد أو أجهزة مشعة، و(ترخيص مؤسسي لنقل المواد المشعة/ خدمة الكترونية غير مكتملة).
فحص العينات مخبرياً ومنح شهادة خلو من الاشعاع.

تحديد التعرفة الكهربائية للمشاركين في كافة القطاعات (منزلي، اعتيادي، تجاري، صناعي، زراعي، بنوك، فنادق، اتصالات،...) وتحديد التعرفة الكهربائية لشركات الكهرباء واعتماد عدادات الكهرباء.
ترخيص شركات الكهرباء وشركات توليد الكهرباء باستخدام نظم مصادر الطاقة المتجددة.
(ترخيص الاشخاص العاملين في أنشطة توريد وتركيب وتشغيل وصيانة وفحص نظم مصادر الطاقة المتجددة/ خدمة الكترونية غير مكتملة).
(منح التصاريح والرخص لمحطات شحن كهربائية عامة وخاصة للمركبات الكهربائية/ خدمة الكترونية غير مكتملة).
منح أو تجديد رخص التنقيب وحقوق التعدين لاستغلال المصادر الطبيعية (مثل الفوسفات والبوتاس والحجر الجيري والسليكا والبوزولانا والدولومايت وكربونات الكالسيوم والنحاس... وغيرها). ومنح رخص المقالع/الكسارات.
(منح رخص تصدير المواد الخام المعدنية/ خدمة الكترونية غير مكتملة) والمنتجات الحجرية وأملاح البحر الميت.
ترخيص مكاتب تقديم الخدمات الاستشارية لدراسات حقوق التعدين.
منح رخص لمصافي النفط، وأنابيب نقل النفط الخام، وأنابيب نقل المشتقات النفطية، ومراكز تعبئة اسطوانات الغاز
منح رخص محطات المحروقات، ومستودعات ووكالات توزيع اسطوانات الغاز، ونشاط توزيع الغاز المركزي.
منح رخصة لمرافق تخزين النفط الخام ومشتقاته، ورخص توزيع وتسويق المشتقات النفطية.
منح رخص استيراد وبيع الغاز الطبيعي ونقل الغاز الطبيعي بالأنابيب وتزويد الغاز الطبيعي لتوليد الكهرباء وللصناعات
منح رخصة تشغيل منشأة لإنتاج الوقود الصناعي والحيوي.
منح رخصة استيراد مادة الفحم البترولي والفحم الحجري والوقود العالي اللزوجة.



## الهيكل التنظيمي

## إحصائيات الموارد البشرية

ملاحظات				العدد		الحالة		الرقم
فئة ثالثة		فئة ثانية		فئة اولى		فئة عليا		1
11	70	9	68	48	143	1	4	
81		77		191		5		
فئة ثالثة		فئة ثانية		فئة اولى				
				46		الموظفون المجازون دون راتب		2

نمر	نمر	نمر	نمر	نمر	نمر
34	10	1	1	1	---
44	1	1	1	1	---
3	اعداد الموظفين الكلية	400			
4	عدد المكلفين من الهيئة	الفئة الاولى			
		نكور	اناث		
		1	---		

#### ب- الملخص التنفيذي.

#### منهجية عمل الهيئة في عملية التقييم الذاتي

- 1- تشكيل فريق التقييم الذاتي لتقييم وتحسين ممارسات الحوكمة في القطاع العام ومن المديرية المعنية بتطوير الاداء المؤسسي، والموارد البشرية والشؤون المالية والادارية والشؤون القانونية ووحدة الرقابة الداخلية.
- 2- عقد جلسات عصف ذهني مبدئية لتشخيص الوضع الحالي بالمقارنة مع متطلبات الممكنات لمعايير الحوكمة (سيادة القانون، الكفاءة الفعالية).
- 3- تحديد الفجوات وتشخيص أبرز نقاط التحسين ليتم تنفيذها من قبل الهيئة في سبيل تطوير منجزاتها وممارساتها لتحسين ممارسات الحوكمة في ضوء متطلبات المعايير المشار اليها اعلاه.
- 4- تقسيم فريق العمل الى فرق مصغرة، بحيث يتولى الفريق المصغر تعبئة اداة مسح واقع الحال، والسير بالتأكد من توافر المتطلب وعلى ارض الواقع في المديرية المعنية، واخذ عينة من الاجراءات المنفذة على ارض الواقع.
- 5- يقوم الفريق المصغر باعداد قائمة الادلة وحسب مسح واقع الحال.



- 6- عقد جلسة عصف ذهني للخروج بالتوصيات والتحسين المطلوب على الاجراءات المنفذة على ارض الواقع وتحديد متطلبات التنفيذ سواء، كدعم فني او ورش عمل او تدريب او تعديل تشريع....الخ.
- 7- يتم رفع النماذج بعد اعتمادها من الفريق مع الخطة التحسينية الى مديرية الموارد البشرية وتطوير الاداء ووحدة ادارة الجودة لإعداد التقرير المبدئي بالتقييم الذاتي والملاحظات التقييمية لتلخيص أبرز نقاط القوة وأبرز فرص التحسين الخاصة بكل معيار.
- 8- يتم رفع التقرير الى فريق تعزيز ممارسات الحوكمة في الهيئة لغايات اقراره ورفعها الى الرئيس التنفيذي ومن ثم ارسالة رئاسة الوزراء وحسب الاصول.
- 9- السير بإجراءات الخطة التحسينية والواردة في التقرير وعكسها على بطاقات مشاريع للتنفيذ على الخطة التنفيذية للهيئة ومراقبة تنفيذها وحسب المدد الزمنية وبالشراكة مع جهات الدعم الفني اذا تطلب الامر.

## اولاً : سيادة القانون

### • أبرز نقاط القوة

- 1- نظام التنظيم الإداري يتضمن هيكل تنظيمي وفقاً لمهام وواجبات الهيئة الاساسية وكما وردت في قانون هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن رقم 8 لسنة 2017، حيث تم مراعاة تطبيق احكام الانظمة والتشريعات ذات العلاقة.

2- التزام الهيئة بتطبيق احكام نظام الخدمة المدنية والتعليمات ذات العلاقة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية وتعيينها واستقطابها وانهاء خدماتها.

3- هناك خطة للموارد البشرية مبروطة بالخطة الاستراتيجية للهيئة ويتم مراجعتها بشكل سنوي

#### • أبرز فرص التحسين

1- اعطاء المرونة للهيئة في مجال التعديل على الوظائف الاساسية للهيكل بنسبة 20% للسماح بمواكبة المستجدات والمتغيرات في مجال عمل القطاع.

2- المراجعة الدورية لبطاقات الوصف الوظيفي والمهام الوظيفية للمهام والوحدات التنظيمية واعمال اللجان الدائمة والمؤقتة لتعزيز نقاط القوة ومعالجة الانحرافات ان وجدت.

3- تطبيق تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي الخدمة المدنية لسنة 2017 صادرة بموجب أحكام المادة 30/ب من نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 والسارية المفعول اعتباراً من تاريخ 2018/9/30.

## ثانياً: الفاعلية

### • أبرز نقاط القوة

- 1- يتم تشكيل اللجان المشتركة في الهيئة وتحديد مهامها اما بقرار من المجلس او من الرئيس التنفيذي حسب مقتضى الحال، وترفع توصياتها للمرجع المختص وبما ينسجم مع الاهداف الاستراتيجية للهيئة.
- 2- تم وضع وتطبيق الأدلة الإرشادية والمنهجيات والعمليات المتعلقة بتطوير الأداء المؤسسي لكافة الوحدات التنظيمية في الهيئة
- 3-تقوم الهيئة عند إصدارها قرار التعليمات بتحديد السبب القانوني الباعث لإصدار القرار حيث يذكر منافع القرار ومسبباته والأثار المترتبة عليه بما فيها الكلف، وفيما يخص التشريعات الأخرى يوجد مذكرة البيانات التشريعية والتي تتحدث عن الأثار الاقتصادية والاجتماعية.
- 4- تقوم الهيئة بوضع اهداف ومؤشرات لقياس الاداء المالي لكل نشاط يرد في مشاريعها الواردة في موازنتها لقياس نسبة الانجاز في كل نشاط ومشروع

### • ابرز فرص التحسين

- 1- تنفيذ المتسوق الخفي، من أجل ضمان التطبيق الفاعل واتخاذ الإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب.
- 2- اعداد دراسة للاحتياجات من الموارد البشرية لموائمة الادوار المطلوبة من العاملين في المراكز والمعابر الحدودية.

## ثانياً: الكفاءة

### • أبرز نقاط القوة

- 1- يتم تحقيق الأهداف المرجوة مع الحد الأدنى من الموارد الممكنة في الاستراتيجية من خلال اختيار البدائل الاستراتيجية التي تتطلب استخدام موارد أقل لتحقيق نفس المخرجات والأثار.
- 2- تقوم الهيئة بضمان تنفيذ الاجراءات المتعلقة بالعطاءات و المشتريات من خلال المتابعة المستمرة لسير الاعمال و وضع المواصفات الدقيقة لتفادي أي تعديل أو زيادة في الكلف المالية لاحقاً وذلك من خلال لجان المشتريات و العطاءات بالتعاون مع المديريات المعنية.

### • ابرز فرص التحسين

- 1- الحاجة الى اعداد دراسة عبء العمل اعداد دراسة للكفايات الوظيفية المطلوبة
- 2- وضع نظام لحساب تكاليف المشاريع وقياس نسب كفاءتها العمليات الخاصة بالهيئة.

اسم الدائرة الحكومية:	هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن	تاريخ التقييم:	2018 / 12 / 12

### أولاً: مسح واقع الحال

المبدأ:		سيادة القانون	
المعيار الفرعي:		سيادة القانون فيما يتعلق بالتشريعات الأساسية	
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)
1	أن يكون لكافة التشريعات الأساسية للدائرة (القوانين/الأنظمة/التعليمات) سند تشريعي سليم وواضح ومتدرج.	جميع تشريعات الهيئة صادرة استناداً لنص قانوني أعلى يمنح الجهة صاحبة الاختصاص اصدار التشريع. اعداد آلية تقييم الأثر لقياس مدى فاعلية تطبيق التشريع وتحديد مؤشرات الأداء للتشريعات قبل اصدارها وبعد الاصدار. اعداد قائمة متابعة التشريعات النافذة والتي بحاجة الى تعديل.	جميع التشريعات التي تخص القطاع مسندة .
2	أن تكون تشريعاتها مترابطة بحيث تتسجم التشريعات الأساسية الناظمة لعملها مع الدستور الأردني والتشريعات المركزية ذات العلاقة وأية تشريعات أخرى وعدم وجود تعارض بين التشريعات، ومع الاتفاقيات الدولية التي وقعتها المملكة الأردنية الهاشمية.	جميع تشريعات الهيئة يتم مراجعتها قبل اصدارها للتأكد من عدم تعارضها مع تشريعات أعلى أو تشريعات مقارنة. يوجد ممارسات مطبقة لدى الهيئة مثل: آلية تقييم الأثر لدراسة مدى فاعلية التشريعات و التواصل مع الشركاء	لا يوجد في جميع التشريعات التي تخص القطاع أي تعارض

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بالتشريعات الأساسية		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
3	أن تكون تشريعاتها شاملة بحيث يتم تحديد مهامها وواجباتها وخدماتها وصلاحياتها كسلطة تنفيذية، وأن يتم تحديد وفرض الرسوم والضرائب والعقوبات بشكل واضح وقانوني، وبشكل لا يؤدي إلى وجود تعارض أو ازدواجية مع أي دائرة حكومية أخرى وأي من الصلاحيات الخاصة بالسلطة التشريعية والقضائية.	جميع تشريعات الهيئة لديها مهم وواجبات وخدمات وصلاحيات للجهة صاحبة الاختصاص وجميع الرسوم الرسوم والضرائب محددة بموجب التشريع. <b>حيث عملت الهيئة على تضمين بند تفسير الأنظمة و التشريعات و اسناد مهامهم لمجلس المفوضين ضمن تعليماتها</b> <b>كما قامت الهيئة بعمل اجتماعات مع الشركاء تختص بتحديد الاختصاص وفصل نقاط التداخل، من الامثلة المواصفات و المقاييس،</b>	جميع التشريعات التي تخص القطاع .	الاستمرار في مراجعة واصدار التشريعات بحيث تكون شاملة وواضحة ولا تعارض فيها مع أي تشريع أخر.
4	أن تكون تشريعاتها كاملة بحيث تقوم الدائرة بإصدار الأنظمة والتعليمات والأسس الداخلية والملاحق والاشتراطات والآليات والنماذج المساندة الواردة في تشريعاتها الأساسية دون تأخير .	تقوم الهيئة بمواكبة الوقائع بشكل دائم لغايات وضع غطاء تشريعي يشمل جميع النشاطات والأشخاص والأهداف الداخلة في القطاع. <b>من الامثلة على ذلك تعليمات ترخيص محطات شحن السيارات الكهربائية ، واحتساب التعرفة الكهربائية لهذه المحطات بشكل شهري</b>	اصدار التشريعات بشكل متتابع ومستمر .	الاستمرار في عمل دراسات وأخذ التوصيات الخاصة بوضع الغطاء التشريعي.
5	أن تضمن تشريعاتها الأساسية الفصل الواضح بين مهام وصلاحيات المستوى السياسي والمستوى التنفيذي في الدائرة.	تحدد مهام اختصاصات الهيئة الادارية بموجب نص القانون المصدر الرئيسي في تحديد الاختصاص ولدى الهيئة هيكل تنظيمي يراعي مبدأ التدرج في اتخاذ القرار .	- تحديد مهام المجلس والرئيس التنفيذي بموجب القوانين - الهيكل التنظيمي للهيئة .	مراجعة القوانين والهيكل التنظيمي بشكل دوري لغايات تغطية النقص .
6	تطبيق جميع تشريعاتها الأساسية والتشريعات المركزية ذات العلاقة وإنفاذها على كافة المواطنين وأصحاب العلاقة وضمن كافة المناطق الجغرافية بشكل ثابت وموحد وعادل.	جميع تشريعات الهيئة تستند الى قاعدة قانونية من أهم خصائصها أنها عامة، مجردة لا تتعلق بالأشخاص بذواتهم ولا بالأشياء بصفاتها. <b>ومثال ذلك تدريب متخصص للضابطة العدلية لكافة موظفي الهيئة</b>	القواعد القانونية في التشريعات لا تمس الأشياء بصفاتها أو الأشخاص بذواتهم.	الاستمرار في اصدار ومراجعة التشريعات على هذا النحو بحيث تكون القاعدة القانونية عامة ومجردة . <b>مراجعة منهجية الشكاوى ، بالاضافة لتوحيد الجهة المعنية بادارة الشكاوي</b>

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بالتشريعات الأساسية		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
		وتضمنت تشريعاتها آليات المحاسبة الواضحة في العقوبات للمخالفين في شروط التراخيص		
7	الحد من الاستثناءات الواردة في التشريعات الأساسية وبما يحقق العدالة الاجتماعية بين المواطنين.	تراعي التشريعات في الهيئة مبدأ المساواة النسبية والتي تأخذ بعين الاعتبار مبدأ الظرف والحال في الحكم القانوني لجميع المكلفين. ويصدر مجلس المفوضين باجتماعاته الدورية القرارات التنظيمية التي تعادل حكم التشريع	لا يوجد استثناءات محددة بعينها لشخص أو فئة وفي حال وجوده في تشريع يراعى مبدأ المساواة النسبية.	الاستمرار في اصدار ومراجعة التشريعات على هذا النحو
8	أن تكون تشريعاتها ذات استقرار ويمكن التنبؤ بها من قبل أصحاب العلاقة، وبحيث يستطيعون تحديد حقوقهم وواجباتهم، والتكيف مع المتطلبات القانونية الواردة فيها خلال فترة زمنية معقولة.	تشريعات الهيئة تقوم على مبدأ استقرار المراكز القانونية ولا يوجد تعديل بشكل متكرر وسريع على هذه التشريعات. من الامثلة تشريعات الطاقة المتجددة ويتم النشر من خلال مخاطبة الشركاء و على الموقع الالكتروني والجولات الميدانية التوعوية كجولة قانون المصادر الطبيعية 2018	لا يوجد تعديلات كثيرة ومتكررة على تشريعات الهيئة.	الاستمرار على هذا النحو .
9	مراجعة تشريعاتها الأساسية وتحليل مدى التزامها بمتطلبات سيادة القانون لغايات التحسين والتطوير عليها.	تقوم الهيئة بمراجعة دورية للتشريعات بشكل نصف سنوي أو ربعي. اعتماد ( الية لتحليل الاثر) من خلال التعديل على التشريعات	ورشات العمل التي تعقدها الهيئة باستمرار.	الاستمرار في عقد هذه الورشات.

		التشريعات الأساسية		الممكنات / المرحلة
		الفاعلية		المبدأ
خطوات التحسين	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	ملخص تقييم الوضع القائم مقارنة بالمتطلبات	المتطلب	#
الاستمرار على هذا النحو.	ما ورد في نصوص التشريع.	1. تحدد التشريعات الناظمة أهداف الهيئة قبل ذكر المهام وبما يحقق الربط اللازم بين الاختصاص والهدف. 2. جميع قرارات الهيئة تحقق المصلحة العامة.	أن يتم من خلال التشريعات الأساسية (القوانين والأنظمة والتعليمات) ضمان قيام الدائرة بتحقيق أهدافها وغاياتها وإنجاز مهامها بشكل متكامل وشامل وبما يحقق المصلحة العامة والخاصة.	1
الاستمرار على هذا النحو.	قرارات مجلس المفوضين المتعلقة بإصدار التعليمات ومذكرة البيان التشريعي.	تقوم الهيئة عند إصدارها قرار التعليمات بتحديد السبب القانوني أ، الباعث لإصدار القرار حيث يذكر منافع القرار ومسبباته والآثار المترتبة عليه بما فيها الكلف، وفيما يخص التشريعات الأخرى يوجد مذكرة البيانات التشريعية والتي تتحدث عن الآثار الاقتصادية والاجتماعية.	أن تلتزم الدائرة وقبل صياغة أو تعديل التشريعات الأساسية الخاصة بها بإجراء التحليلات المستندة إلى الأدلة بهدف تحقيق الفاعلية خلال مرحلة إنفاذ التشريعات (دراسة تقييم الأثر والكلف والمنافع)	2
الاستمرار في نهج المراجعة وأخذ التغذية الراجعة.	الدراسات والمنكرات التي تقدم الاقتراحات لتقييم التشريع وأحيانا وضع تعديلات عليه.	يتم عمل دراسة تستند الى مبدأ المبادرة أولا من قبل الهيئة لتقييم التشريع بالإضافة الى أخذ التغذية الراجعة من المعنيين بتطبيق التشريع.	مراجعة التشريعات الأساسية والأهداف والمؤشرات الموضوعية ومدى نجاح تطبيقها في الواقع العملي ومراقبة مدى تحقيقها للأهداف المحددة المرتبطة بمبدأ الفاعلية واقتراح التعديلات اللازمة لغايات التحسين والتطوير عليها.	3



		التشريعات الأساسية		الممكنات / المرحلة
		الكفاءة		المبدأ
#	المتطلب	ملخص تقييم الوضع القائم مقارنة بالمتطلبات	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	خطوات التحسين
1	أن تلتزم الدائرة وقبل صياغة أو تعديل التشريعات الأساسية بإجراء التحليلات المستندة الى الأدلة بهدف تحقيق الكفاءة عند إعداد التشريعات التي سيتم إنفاذها (وهي مرتبطة ومكملة للتحليلات الخاصة بمبدأ الفاعلية) الرجاء مراجعة الدليل للتفاصيل	تتخذ الهيئة منهج القرار الأكثر منفعة أو القرار الذي يوازي بين المنافع والمضار عند إصدار التشريع أو اقتراح مشروع التشريع. <b>تعمل الهيئة وبشكل مستمر على مراجعة التشريعات ودراسة الاثر من التشريع وابداء التوصيات والتعديل على التشريعات وفق مقتضى الحال تماشياً مع متطلبات المجال والاستثمار وحماية المواطن والبيئة وخصوصية المجال الذي تعمل به الهيئة</b>	مذكرة الأسباب الموجبة لإصدار التشريع بالإضافة الى ذكر السبب أو الباعث في كل قرار إداري.	الاستمرار على هذا النحو.
2	أن تتضمن التشريعات على حوافز إنتاجية للدائرة الحكومية لقياس وتعزيز الكفاءة، مثل منح القادة صلاحيات وآليات عمل مرنة لتحقيق الكفاءة داخل الدائرة.	معظم القواعد التشريعية التي تصدر من الهيئة أو تقترح تستند الى سلطة تقديرية وغير مقيدة وبالتالي تمنح متخذ القرار سلطة اختيار القرار الأكثر إنتاجية ومنفعة.	التشريعات التي تمنح السلطة التقديرية.	الاستمرار في وضع التشريع الذي يمنح السلطة التقديرية وفق حكم القانون.
3	مراجعة التشريعات الأساسية والأهداف والمؤشرات الموضوعية ومدى نجاح تطبيقها ومدى التزامها بمبدأ الكفاءة لغايات التحسين والتطوير عليها.	تتم مراجعة التشريعات لغايات تحقيق المؤشرات الموضوعية عند وضع التشريع مثل مؤشرات إدارية، مالية، فنية، جودة. ويتم إعداد مشاريع مراجعة التعليمات وإدراجها ضمن الخطة التنفيذية المنبثقة عن استراتيجية الهيئة ويتم مناقشة كافة التعليمات ومشاريع مراجعة التشريعات بشكل دوري من قبل مجلس المفوضين ويقرها حسب الاصول، ويقوم المجلس	المستندات التي تثبت هذه المراجعات والتعديلات التي تتم عليها وفقاً لذلك.	الاستمرار على هذا النحو.

			التشريعات الأساسية	الممكنات / المرحلة
			الكفاءة	المبدأ
خطوات التحسين	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	ملخص تقييم الوضع القائم مقارنة بالمتطلبات	المتطلب	#
		بمناقشة مشاريع مسودات الانظمة والقوانين لغايات الاعتماد ورفعها حسب الاصول للقنوات الرسمية		

ثانياً: قائمة المرفقات/ الأدلة:

اسم الوثيقة / الدليل	الرقم التسلسلي
قانون هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن رقم (8) لسنة 2017	1
الهيكل التنظيمي للهيئة	2
كافة تشريعات الهيئة	3

اسم الدائرة الحكومية:

هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن

تاريخ التقييم:

2018 /12/12

## أولاً: مسح واقع الحال

المبدأ:		سيادة القانون	
المعيار الفرعي:		سيادة القانون فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي	
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)
1	أن يكون الهيكل التنظيمي مترابط ومنسجماً مع نظام التنظيم الإداري الخاص بالدائرة والتشريعات النازمة لعملها من حيث المهام المحددة لها، وأن يكون الهيكل منسجماً مع التشريعات المركزية ذات العلاقة (مثل: نظام استحداث الدوائر الحكومية وتطوير الهياكل التنظيمية، نظام الخدمة المدنية، نظام الرقابة الداخلية، تعليمات تطوير الهياكل التنظيمية، وغيرها).	الهيكلية تم اقرار نظام التنظيم الإداري رقم (88) لسنة 2018 بتاريخ 2018/5/21 وتم تضمينه الهيكل التنظيمي وفقاً لمهام وواجبات الهيئة الأساسية وكما وردت في قانون هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن رقم 8 لسنة 2017، حيث تم مراعاة تطبيق احكام الانظمة والتشريعات ذات العلاقة.	نظام التنظيم الإداري الهيكل التنظيمي المقر من مجلس المفوضين وبالتوافق مع وزارة تطوير القطاع العام سابقاً
2	أن يكترس الهيكل التنظيمي الفصل الواضح في المهام والصلاحيات بين المستويين السياسي والتنفيذي في الدائرة، وبشكل خاص الفصل بين مجالس الإدارة ومجالس المفوضين عن الإدارة التنفيذية في المؤسسات التي تتضمن هيكلتها على مجالس إدارة أو مفوضين، وبحيث لا يكون المدير العام أو المدير التنفيذي رئيساً لمجلس الإدارة/المفوضين.	جاء في قانون هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن رقم 8 لسنة 2017 المادة 2/أ/10 ان الرئيس هو من يشرف على الجهاز التنفيذي على الهيئة ومتابعة شؤونها الادارية والمالية وتنسيق العمل بين الهيئة والجهات الاخرى وعرف الرئيس في المادة 2 من القانون ان الرئيس هو رئيس المجلس /الرئيس التنفيذي ومجلس المفوضين محددة صلاحيتهم	لا يوجد والهيئة تلتزم بما ورد في قانون الهيئة والمعادن رقم 8 لسنة 2017

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
		<p>بالقانون باستثناء حقوق التعدين تمنح بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تسيب من مجلس مفوضي الهيئة. وهناك تعليمات تحدد مهام أعضاء مجلس المفوضين في مجال (العمل الإشعاعي والنووي، الكهرباء والطاقة المتجددة والنفط ومشتقاته، والمصادر الطبيعية) يوجد لديهم هيكل تنظيمي عام يبين الإدارات و المديريات و هيكل وظائفه تفصيلي يبين المرؤوسين</p>		
3	ضمان ارتباط وحدة الرقابة الداخلية بالمرجع المختص أو المجلس في الممارسة العملية.	<p>ضمن الهيكل التنفيذي هذا الاجراء وتم ربط الوحدة مباشرة بالرئيس التنفيذي/رئيس مجلس المفوضين تقارير الرقابة و التدقيق الداخلي ترفع مباشرة للرئيس التنفيذي/ رئيس مجلس المفوضين</p>	<p>الهيكل التنظيمي نظام التنظيم الاداري للهيئة</p>	لا يوجد
4	أن يكون الهيكل التنظيمي شاملاً بحيث يتم تحديد دور ومهام كافة المديريات والوحدات واللجان القائمة بشكل واضح وقانوني، وبشكل لا يؤدي الى وجود تعارض أو ازدواجية بين المهام أو الصلاحيات أو الخدمات المقدمة من قبل المديريات والأقسام والوحدات واللجان الدائمة/المؤقتة في الواقع العملي.	<p>- تم مراجعة واعتماد بطاقات الوصف الوظيفي للمديرية العاملة في الهيئة وحسب الاصول من ديوان الخدمة المدنية ومجلس المفوضين وذلك في 2017/12.</p> <p>- ويتم مراجعة المهام الاساسية للمديرية والاقسام بشكل مستمر لضمان عدم الازدواجية بما في المهام المذكورة في بطاقات الوصف الوظيفي.</p> <p>- وبالنسبة للجان الدائمة فيتم تشكيلها في الهيئة وحسب الاصول وبالرجوع الى الانظمة والتعليمات ذات العلاقة فيما يتعلق بعضوية تلك اللجان ومهامها.</p> <p>- وبالنسبة للجان المؤقتة فيتم تشكيلها وفق لمقتضى الحال وحسب الاصول.</p>	<p>- دليل المهام الوظيفية</p> <p>المراجعة الاولى - الثالثة.</p> <p>- بطاقات الوصف الوظيفي في الهيئة.</p> <p>- قائمة باللجان الدائمة.</p>	<p>المراجعة الدورية لبطاقات الوصف الوظيفي والمهام الوظيفية للمهام والوحدات التنظيمية واعمال اللجان الدائمة والمؤقتة لتعزيز نقاط القوة ومعالجة الانحرافات ان وجدت.</p> <p>تحديث دراسة ادارة التغيير وتعديل الهيكل التنظيمي</p>

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
		- لدى الهيئة دليل مهام - دراسة ادارة التغيير وتعديل الهيكل التنظيمي -		
5	إتباع الإجراءات المحددة بالتشريعات والمتعلقة بإعداد وإقرار الهيكل التنظيمي من قبل المرجع المختص داخل أو خارج الدائرة، وعلى أن تقوم الدائرة بإصدار دليل مهام تنظيمي تفصيلي للمديريات والوحدات المدرجة على الهيكل التنظيمي للدائرة من أجل الالتزام به وتطبيقه.	تم الاجراء وتم التوافق بخصوص الهيكل مع وزارة تطوير القطاع العام سابقاً وقراره حسب الاصول عبر القنوات الرسمية، وتعمل الهيئة على مراجعة دليل المهام التنظيمي التفصيلي للمديريات والوحدات المدرجة على الهيكل التنظيمي.	- الهيكل التنظيمي المعتمد - دليل المهام الوظيفية المراجعة الاولى - الثالثة. ( منشورين على الموقع الالكتروني للهيئة وعلى الشبكة الداخلية في الهيئة)	اجراء المراجعة الدورية الرابعة لدليل المهام الوظيفية وذلك قبل نهاية العام الحالي.
6	مراجعة الهيكل التنظيمي وتقييمه بشكل دوري (ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ آخر مراجعة) لتعديله وتحسين عليه إن لزم الأمر.	تم الاجراء واجر تعديل على الهيكل التنظيمي كان بتاريخ 2018/4 وقبل اقرار نظام التنظيم الاداري وحسب الاصول.	المراسلات الخاصة بالتعديل	المرونة للهيئة في مجال التعديل على الوظائف الاساسية للهيكل بنسبة 20% للسماح بمواكبة المستجدات والمتغيرات في مجال عمل القطاع.

		المبدأ: المعيار الفرعي:		الفاعلية	الفاعلية فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب	
1	إجراء تحليل لمقارنة التكامل فيما بين الصلاحيات والمهام المحددة للمدريين والأقسام المختلفة، وبين الهيكل التنظيمي لمنع وجود أي ثغرات أو ازدواجية تؤثر على فاعلية العمل، وبشكل يضمن وضوح الوحدة التنظيمية المسؤولة عن تنفيذ مهمة معينة وبشكل لا يؤدي إلى قصور في التنفيذ.	- ويتم مراجعة المهام الأساسية للمدريين والأقسام بشكل مستمر لضمان عدم الازدواجية بما في المهام المذكورة في بطاقات الوصف الوظيفي، وبما ينسجم مع الأهداف الاستراتيجية للهيئة.	- دليل المهام الوظيفية في الهيئة. - دراسات الصلاحيات والهيكل التنظيمي المعدة في الهيئة	لا يوجد	
2	تحديد أية هياكل إدارية مشتركة داخل الدائرة (مثل اللجان المشتركة)، وعلى أن يتم توضيح صلاحياتها ومهامها وكيفية تنسيق العمل بشكل يضمن عدم التداخل ويزيد من فاعلية العمل داخل الدائرة.	- يتم تشكيل اللجان المشتركة وتحديد مهامها بما يقرر من المجلس أو من الرئيس التنفيذي حسب مقتضى الحال، وترفع توصياتها للمرجع المختص وبما ينسجم مع الأهداف الاستراتيجية للهيئة.	- قرارات تشكيل اللجان. - تقارير اللجان	اعداد اسس لتشكيل اللجان في الهيئة. تحديد اسس تقييم ومتابعة اعمال اللجان	
3	ضمان الموازنة في الصلاحيات، والمهام، والموارد البشرية (عدد الموظفين) ضمن المديرية المختلفة (المديرية التنفيذية، مديرية الدعم المالي والإداري واللوجستي، والمديرية الخدمية).	- يوجد موازنة ما بين الوظائف والأدوار الأساسية للهيئة مع توزيع الموارد البشرية في إدارات الهيئة المختلفة، وبما ينسجم مع الأهداف الاستراتيجية للهيئة	- دراسة الموازنة ما بين وظائف الهيئة والأدوار المطلوبة من الهيئة - الخطة الاستراتيجية للهيئة	تحديث دراسة الموازنة ما بين وظائف الهيئة والأدوار المطلوبة من الهيئة	
4	ضمان الموازنة فيما بين صلاحيات ومهام وموارد المديرية المركزية والفروع التابعة لها في مختلف المناطق، وبحيث يتم منح الصلاحيات وتوزيع الموارد البشرية بناء على الاحتياجات المرتبطة بالخدمات المقدمة واحتياجات متلقي الخدمة.	- يتم تطبيق مبدأ الموازنة ومهام وموارد المديرية المركزية والبوابات والمعابر الحدودية التابعة للهيئة لتحقيق الدور لرقابي للهيئة في منع الاتجار غير المشروع في المواد المشعة.	- اجراءات العمل الموحدة المتضمنة الحالات الاستثنائية والصلاحيات /لقسم الرقابة الحدودية/ مديريةية الامن النووي	اعداد دراسة للاحتياجات من الموارد البشرية لموازنة الادوار المطلوبة من العاملين في المراكز والمعابر الحدودية.	
5	تقييم الهيكل التنظيمي للدائرة ومراجعته بشكل دوري (ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ آخر مراجعة)، والتحسين عليه لضمان الفاعلية اللازمة لمعالجة أي ثغرات أو ازدواجية أو عدم توازن في الصلاحيات والمهام وتوزيع الموارد.	- تم تقييم الهيكل التنظيمي ومراجعته عند الدمج في 2014 لتحقيق الأهداف الاستراتيجية	- الهيكل في عام 2014 - الهيكل في عام 2018	المرونة للهيئة في مجال التعديل على الوظائف الأساسية للهيكل بنسبة 20% للسماح بمواكبة المستجدات والمتغيرات في مجال عمل القطاع.	

		المبدأ: المعيار الفرعي: الفاعلية فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- تم تقييم الهيكل التنظيمي ومراجعته في 2017 وبناء عليه اقر نظام التنظيم الاداري الجديد لتحقيق الاهداف الاستراتيجية.</li> <li>- منهجية مراجعة وتعديل وتطوير الهيكل تتطلب المراجعة السنوية للهيكل</li> </ul>		

		المبدأ: المعيار الفرعي: الكفاءة فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
1	ضمان الموازنة فيما بين طبيعة عمل الدائرة وصلحياتها والمهام الرئيسية المحددة لها والموارد المطلوبة لتنفيذها ضمن أقل كلفة ممكنة وبأعلى كفاءة.	تقوم الهيئة بعملية تدوير الكفاءات من الموظفين لتغطية النقص الحاصل في الكوادر البشرية، كما فوضت الصلاحيات لمدراء المديرية والعاملين في خدمة الجمهور	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تفويض الصلاحيات</li> <li>- كتب التنقلات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراجعة تفويض الصلاحيات في الهيئة</li> </ul>
2	ضمان الموازنة بين وظائف ومهام الدائرة وعدد موظفيها (حجمها)، بالإضافة الى الموازنة بين المناصب والوحدات التوجيهية والمساندة وعدد موظفيها (حجمها)، مع مراعاة ألا تتجاوز نسبة المديرية وأي وحدات تنظيمية أخرى من المستوى الرئيسي المتعلق بالمهام والوظائف والمهام المساندة نسبة معينة (مثل 30%) من مجموع الوحدات التنظيمية في المستوى ذاته.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الهيكل التنظيمي للهيئة مكون من خمس ادارات منها 3 ادارات اساسية وواحدة مساندة والخامسة ادارة للخدمات المساندة وبذلك حققت ما نسبته 20%</li> <li>- عملت الهيئة على مراجعة الهيكل التنظيمي وتم مراعاة متطلبات العمل والمتطلبات الدولية حيث تم استحداث وحدة خاصة بادارة نظام الجودة</li> </ul>	الهيكل التنظيمي	<ul style="list-style-type: none"> <li>- لا يوجد</li> </ul>

		المبدأ: المعيار الفرعي:		الكفاءة
		الكفاءة فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
		فضلا عن استحداث قسم للرقابة الفنية في وحدة الرقابة الداخلية وتحديد خطوط الاتصال		
3	تقييم الهيكل التنظيمي الخاص بالدائرة ومراجعته بشكل دوري (ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ آخر مراجعة)، والتحسين عليه لضمان الكفاءة اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة باستخدام الحد الأدنى الممكن من الموارد.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تم تقييم الهيكل التنظيمي ومراجعته عند الدمج في 2014 لتوزيع الموارد البشرية بعد دمج 3 مؤسسات رقابية.</li> <li>- تم تقييم الهيكل التنظيمي ومراجعته في 2017 وبناء عليه اقر نظام التنظيم الاداري الجديد، لضمان الكفاءة اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة باستخدام الحد الأدنى الممكن من الموارد البشرية والمالية.</li> </ul>	الهيكل التنظيمي في عام 2014 الهيكل التنظيمي في عام 2018	المرونة للهيئة في مجال التعديل على الوظائف الاساسية للهيكل بنسبة 20% للسماح بمواكبة المستجدات والمتغيرات في مجال عمل القطاع.



ثانياً: قائمة المرفقات/ الأدلة:

اسم الوثيقة / الدليل	الرقم التسلسلي
دليل المهام الوظيفية في الهيئة. دراسات الصلاحيات والهيكل التنظيمي المعدة في الهيئة	1
قرارات تشكيل اللجان.	2
دراسة المواثمة ما بين وظائف الهيئة والادوار المطلوبة من الهيئة	3
الخطة الاستراتيجية للهيئة	4
تقارير اللجان	5
الهيكل التنظيمي ونظام التنظيم الاداري للهيئة	6
دليل المهام الوظيفية المراجعة الاولى - الثالثة.	7
قائمة بطاقات الوصف الوظيفي في الهيئة	8
قائمة باللجان الدائمة.	9
دراسة ادارة التغيير وتعديل الهيكل التنظيمي	10

### ثالثاً: خطة التحسين:

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input checked="" type="checkbox"/> مدرّبين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input checked="" type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> تعديل تشريع <input type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input checked="" type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهة المسؤولة:</b> مديرية الموارد البشرية وتطوير الاداء <b>الجهات المشاركة (للتنسيق):</b> وزارة تطوير الاداء المؤسسي، <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة التخطيط والتنسيق والمتابعة في الهيئة	<b>النشاط # (1):</b> المرونة للهيئة في مجال التعديل على الوظائف الاساسية للهيكل بنسبة 20% للسماح بمواكبة المستجدات والمتغيرات في مجال عمل القطاع .

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input checked="" type="checkbox"/> مدرّبين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input checked="" type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input checked="" type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input checked="" type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهة المسؤولة:</b> مديرية الموارد البشرية وتطوير الاداء مجلس مفوضي الهيئة <b>الجهات المشاركة (للتنسيق):</b> ديوان الخدمة المدنية، كافة المديريات في الهيئة <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة التخطيط والتنسيق والمتابعة في الهيئة	<b>النشاط # (2):</b> المراجعة الدورية لبطاقات الوصف الوظيفي والمهام الوظيفية للمهام والوحدات التنظيمية واعمال اللجان الدائمة والمؤقتة لتعزيز نقاط القوة ومعالجة الانحرافات ان وجدت.

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input checked="" type="checkbox"/> دورة تدريبية <input type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input checked="" type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input checked="" type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهة المسؤولة:</b> مديرية الموارد البشرية وتطوير الاداء مجلس مفوضي الهيئة <b>الجهات المشاركة (للتسيق):</b> وزارة تطوير الاداء المؤسسي،  <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة التخطيط والتنسيق والمتابعة في الهيئة	<b>النشاط # (3):</b> تحديث دراسة الموازنة ما بين وظائف الهيئة والادوار المطلوبة من الهيئة

## أولاً: مسح واقع الحال

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بالقيادة		المعيار الفرعي:
التحسين المطلوب	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	المتطلب	#
الاستمرار على نفس النهج	<ul style="list-style-type: none"> <li>- كافة التشريعات الناظمة لعمل القطاع.</li> <li>- الوصف الوظيفي لكادر الهيئة</li> <li>- الهيكل التنظيمي</li> <li>- ميثاق القيادة</li> <li>- ميثاق الحاكمية</li> <li>- ميثاق التميز</li> </ul>	<p>حددت التشريعات الناظمة لعمل القطاع الاختصاص الإداري لمجلس المفوضين والرئيس التنفيذي كما أن هناك وصف وظيفي يخص عمل موظفي الهيئة وهيكل تنظيمي يحدد الاختصاصات بشكل واضح ويفصل بينها.</p>	<p>أن تحدد التشريعات الرئيسية الناظمة لعمل الدائرة وبشكل واضح نطاق صلاحيات ومسؤوليات القادة على المستوى السياسي (رأس الهرم التنظيمي: الوزراء، مجالس الإدارة والمفوضين) وعلى المستوى التنفيذي (موظفي الفئة العليا)، وبحيث لا تتداخل الصلاحيات في كلا المستويين سواء من الناحية النظرية أو في الممارسة العملية.</p>	1
الاستمرار على نفس النهج	<ul style="list-style-type: none"> <li>- قانون هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن رقم 8 لسنة 2017</li> <li>- نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013</li> </ul>	<p>تستند هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن في الإجراءات المنظمةة لعملية تعيين القادة من الفئة العليا على أساس قانوني واضح مستند لقانون الهيئة رقم 8 لسنة 2017 ونظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 ويتم اعتماد بطاقات الوصف الوظيفي من خلال رئاسة الوزراء للفئة العليا</p>	<p>أن تكون الإجراءات المنظمة لعملية تعيين القادة من الفئة العليا (المجموعة الثانية) لها أساس قانوني واضح، ومستندة إلى نظام التعيين على الوظائف القيادية ووفق الأطر الزمنية الواردة فيه.</p>	2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- قانون هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن رقم 8 لسنة 2017</li> <li>- نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013</li> </ul>	<p>تستند هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن في الإجراءات المنظمةة لعملية تجديد أو إنهاء خدمات القادة من الفئة العليا على أساس قانوني واضح مستند لقانون الهيئة رقم 8 لسنة 2017 ونظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013</p>	<p>أن تكون الإجراءات المنظمة لعملية تجديد أو إنهاء خدمات القادة من الفئة العليا (المجموعة الثانية) لها أساس قانوني واضح ومحددة وفقاً للتقييم المستند إلى منظومة أداء شاغلي المجموعة الثانية من الفئة العليا الواردة في نظام الخدمة المدنية.</p>	3

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بالقيادة		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
4	أن تكون الإجراءات المنظمة لعملية تعيين وتجديد وإنهاء خدمات مديري الإدارات والمديريات والمستشارين لها أساس قانوني واضح ومحددة وفقاً لنظام الخدمة المدنية والتشريعات الناظمة لعمل الدائرة (إن وجدت)، وأن يتم تطبيقها بشكل ثابت وموحد وعادل بحيث تحد من السلطة التقديرية في عملية التعيين.	تستند هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن في الإجراءات المنظمة لعملية تعيين مديري الإدارات والمديريات والمستشارين على أساس قانوني واضح مستند لنظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 وتعليمات وصف وتصنيف الوظائف واختيار الوظائف الإشرافية التي تم وضعها لتتلاءم مع ما جاء في نظام الخدمة المدنية وتضمن العدالة والكفاءة والثبات في اختيار مدرء الوحدات التنظيمية من خلال لجنة يشكلها الرئيس التنفيذي برئاسة الأمين العام في حال تساوي فرص المنافسين لإشغال تلك الوظائف وتم تطبيقها على حالتين ولم يتم الاعتراض عليها نهائياً وتمثل إحدى الممارسات المثلى لمثل تلك الحالات داخل الهيئة	- نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 - تعليمات وصف وتصنيف الوظائف - أسس اشغال الوظائف القيادية - أسس اشغال الوظائف الإشرافية - مدونة السلوك الوظيفي - مدونة سلوك المفتشين	- مراجعة أسس اشغال الوظائف القيادية وأسس اشغال الوظائف الإشرافية. - اعداد اسس مساءلة رقابي يتضمن كافة أسس انهاء خدمات.
5	انسجام المؤهلات والخبرات الخاصة بالقيادة ضمن كافة المستويات الإدارية مع المهام والمسؤوليات المطلوبة منهم والواردة في التشريعات الناظمة لعمل الدائرة.	تستند هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن في عملية انسجام المؤهلات والخبرات الخاصة بالقيادة ضمن كافة المستويات الإدارية مع المهام والمسؤوليات المطلوبة حسب تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في الخدمة المدنية وتستند أيضاً الى دليل مهام المديريات والوحدات التنظيمية في هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن،	- تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في الخدمة المدنية. - دليل مهام المديريات والوحدات التنظيمية في هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن - منهجية اعداد ومتابعة بطاقات الوصف الوظيفي - منهجية التعيين - بطاقات الوصف الوظيفي لأعضاء مجلس المفوضين. - خطة التدريب السنوية	

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بالقيادة		المعيار الفرعي:
التحسين المطلوب	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	المتطلب	#
<p>- مراجعة بطاقات الوصف الوظيفي.</p> <p>- اعداد آلية معتمدة لمراجعة المنهجيات</p> <p>- مراجعة منهجية مراجعة الاوصاف الوظيفية.</p>	<p>- قانون هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن رقم 8 لسنة 2017</p> <p>- نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013</p> <p>- نظام التعيين على الوظائف القيادية رقم 3 لسنة 2013 وتعديلاته</p> <p>- منهجية التعيين.</p> <p>- لائحة تبين كافة منهجيات الهيئة واصداراتها وتعديلاتها.</p> <p>- منهجية اعداد ومراجعة الهيكل التنظيمي.</p>	<p>عمليات التعيين والتجديد وإنهاء الخدمة محددة بموجب قانون الهيئة ونظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 و نظام التعيين على الوظائف القيادية رقم 3 لسنة 2013 وتعديلاته. لدى الهيئة منهجية التعيين تنظم بموجبها عمليات الاستقطاب والتعيين سواء عن طريق مخزون ديوان الخدمة المدنية أو الإعلان المفتوح .</p>	<p>مراجعة وتقييم تشريعاتها والإجراءات الداخلية التي تحكم عملية تعيين وتجديد أو إنهاء خدمات القادة وتحديد نطاق مهامهم وصلاحياتهم، وتحليل مدى التزامها بمبدأ سيادة القانون وإجراء التحسينات اللازمة عليها.</p>	6

ثانياً: قائمة المرفقات/ الأدلة:

اسم الوثيقة / الدليل	الرقم التسلسلي
قانون هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن رقم 8 لسنة 2017	1
نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013	2
تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في الخدمة المدنية.	3
دليل مهام المديرية والوحدات التنظيمية في هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن	4
نظام التعيين على الوظائف القيادية رقم 3 لسنة 2013 وتعديلاته	5
منهجية التعيين	6
منهجية اعداد ومتابعة بطاقات الوصف الوظيفي	7
منهجية اعداد ومراجعة الهيكل التنظيمي.	8
مدونة السلوك الوظيفي	9
مدونة سلوك المفتشين	10
لائحة تبين كافة منهجيات الهيئة واصداراتها وتعديلاتها	11
خطة التدريب السنوية	12

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	الجهة المسؤولة: مديرية الشؤون القانونية الجهات المشاركة (للتنسيق): كافة مديريات الهيئة اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة التخطيط والتنسيق	<b>النشاط # ( ) :</b> اعداد نظام مساءلة رقابي يتضمن كافة أسس انهاء خدمات أو تعديل المسمى القيادي/ الاشرافي إلى مسمى وظيفي أقل بما يخص مديري الإدارات والمديريات والمستشارين.

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input checked="" type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	الجهة المسؤولة: مديرية الموارد البشرية الجهات المشاركة (للتنسيق): كافة مديريات الهيئة اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):	<b>النشاط # ( ) :</b> مراجعة بطاقات الوصف الوظيفي.



الأنشطة الرئيسية	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الوقت الزمني	المتطلبات	عناصر الموازنة
النشاط # ( ) : مراجعة أسس اشغال الوظائف القيادية وأسس اشغال الوظائف الإشرافية.	الجهة المسؤولة: مديرية الموارد البشرية  الجهات المشاركة (للتنسيق): مديرية الشؤون القانونية  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة التخطيط والتنسيق	2019 ✓	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع	<input type="checkbox"/> دعم فني / استشاري
		2020 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input checked="" type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية	<input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات
		2021 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....

الأنشطة الرئيسية	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الوقت الزمني	المتطلبات	عناصر الموازنة
النشاط # ( ) : اعداد دليل إجرائي لادارة التغيير وتعديل الهيكل التنظيمي	الجهة المسؤولة: مديرية الموارد البشرية  الجهات المشاركة (للتنسيق): مديرية الشؤون القانونية  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة التخطيط والتنسيق	2019 ✓	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع	<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري
		2020 <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input checked="" type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية	<input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات
		2021 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	الجهة المسؤولة: وحدة إدارة الجودة  الجهات المشاركة (للتنسيق):  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):	النشاط # ( ) : اعداد آلية معتمدة لمراجعة المنهجيات

اسم الدائرة الحكومية:

هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن

تاريخ التقييم:

2018 / 12 / 12

## أولاً: مسح واقع الحال

المبدأ:		سيادة القانون	
المعيار الفرعي:		سيادة القانون فيما يتعلق بالاستراتيجية	
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)
1	أن تكون الاستراتيجية الخاصة بالدائرة مرتبطة ومبنية ومنسجمة مع المبادرات الملكية والأهداف الوطنية والقطاعية والسياسات التنظيمية العامة والتشريعات المركزية، والاتفاقيات الدولية التي وقعتها المملكة الأردنية الهاشمية.	قامت الهيئة بإعداد خطة استراتيجية مرتبطة ومبنية ومنسجمة مع المبادرات الملكية والأهداف الوطنية والقطاعية والسياسات التنظيمية العامة والتشريعات المركزية، والاتفاقيات الدولية التي وقعتها المملكة الأردنية الهاشمية <b>اسناد بند خاص للتشريعات و ادراج الاتفاقيات ضمن الاستراتيجية</b>	في الخطة الاستراتيجية للهيئة تم تضمين جميع البنود المذكورة مثال ( كتب التكليف السامية ، رؤية 2025 ، خطة التحفيز الاقتصادي 2018-2022 ، وتم تضمين الاهداف الوطنية والقطاعية التي تسهم بها الهيئة ( تقوم الهيئة باصدار الرخص والتصاريح لمصادر الطاقة المتجددة ومصادر الطاقة المحلية تنفيذاً للاهداف القطاعية والوطنية )
2	أن تكون الاستراتيجية كاملة وشاملة بحيث تغطي كافة أهداف الدائرة، ومترابطة بشكل واضح مع التشريعات الناضمة لعمل الدائرة.	تم اعداد مصفوفة تظهر الترابط بين الاهداف الاستراتيجية للهيئة والاهداف الوطنية والقطاعية، وقد وضعت للهيئة أربع اهداف استراتيجية نص عليها قانون الهيئة وكافة القوانين القطاعية تتسجم مع اعمال الهيئة كافة التنظيمية والرقابية	وجود المصفوفة على الخطة الاستراتيجية <b>- منهجية تحديد الأوزان للمشاريع على الخطة</b>

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بالاستراتيجية		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
		<p>وتم تحديد الأوزان مع المرجع المختص ولجنة تخطيط وتنسيق من خلال مذكرة رفعت بالغاية وتم شرحها للاعضاء لجنة التخطيط والتنسيق وتم اعطاء كل هدف وزن 25% وبالتالي تجميع الاهداف لتكون من 100% ويتم قياس ذلك وتحديد الانحراف باستمرار من خلال التقارير الربعية وتم مراعاة الاولويات بناء على الاثر والاهمية وضمن المنهجية المنشورة مع الخطة على الموقع الالكتروني للهيئة</p>	<p>الاستراتيجية المنشورة على موقع الهيئة</p>	
3	تطبيق الاستراتيجية وكافة الإجراءات والخدمات المحددة فيها بشكل واضح وثابت وموحد وعادل، وبحيث يمكن لأصحاب العلاقة التنبؤ بأهدافها وإجراءاتها وتطبيقها.	<p>جميع الإجراءات والخدمات المرتبطة بنشاطات الخطة الاستراتيجية محددة من حيث الزمان والمكان والكم والنوع. بحيث يتم تطبيقها وفق قواعد عامة مجردة تراعي تطبيق أحكام التشريعات.</p> <p>تعتمد الهيئة نموذج موحد لبطاقات المشاريع ولكافة مشاريعها ويتم تحديد مسؤوليات التنفيذ بخطوات مفصلة على بطاقات المشاريع وبأوقات زمنية محددة</p>	<p>الإجراءات والخدمات المحددة</p>	<p>توضيح الاهداف التشغيلية بشكل يضمن لاصحاب العلاقة التنبؤ بالاجراءات المطلوبة وكيفية تطبيقها.</p> <p>مراجعة آلية متابعة وتقييم نتائج تنفيذ الخطة الاستراتيجية</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- عمل بطاقات متابعة مؤشرات الأداء والية لمتابعة الاداء</li> <li>- مراجعة كافة المؤشرات التشغيلية للعمليات و التربيط ما بينها و المؤشرات الرئيسية</li> <li>- تقرير متابعة يشمل توفر الموارد اللازمة لتنفيذ الخطة التشغيلية</li> </ul>
4	إتباع الإجراءات المتعلقة بإعداد وإقرار الخطة الاستراتيجية من قبل المرجع المختص داخل أو خارج الدائرة، وعلى أن تقوم الدائرة بالتأكد من متابعة تطبيقها وتوثيق كافة مؤشرات العمل ضمن الآليات والأدوات المحددة.	<p>- تم اعداد الخطة الاستراتيجية بناءً على منهجية معتمدة حسب الاصول</p> <p>- يتم متابعة تطبيق الخطة الاستراتيجية من خلال مؤشرات الاداء لبطاقات المشاريع التشغيلية في الهيئة.</p>	<p>- منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية</p> <p>- تقارير متابعة سير العمل على بطاقات المشاريع</p>	
5	مراجعة الاستراتيجية وتقييمها وتحليل نقاط القوة والضعف فيها وفق أدوات قياس معن عنها مسبقاً ومقرّة من قبل الجهات المختصة لضمان تحقيقها غاياتها واقتراح أية تحسينات عليها.	<p>- يتم مراجعة الخطة الاستراتيجية دورياً وبشكل ربعي وفق منهجية معتمدة حسب الاصول لتقييم وتحليل نقاط القوة والضعف والفرص التحسينية</p>	<p>- منهجية مراجعة وتقييم الخطة الاستراتيجية</p> <p>- تقارير التقييم للخطة الاستراتيجية</p>	<p>الاستمرار على نفس النهج</p>

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بالاستراتيجية		المعيار الفرعي:
التحسين المطلوب	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	المتطلب	#
	- تقارير مخرجات المراجعة - اجتماعات لجنة التخطيط والتنسيق	تعتمد الهيئة جلسات العصف الذهني و لجان و ورشات عمل، بالإضافة لوجود قسم خاص بالتطوير المؤسسي لمتابعة تنفيذ الخطط التنفيذية و الاستراتيجية و اعداد الخطط الخاصة بها		

		المبدأ: المعيار الفرعي: الفاعلية فيما يتعلق بالاستراتيجية		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
1	أن تقوم الدائرة وقبل إعداد الاستراتيجية الخاصة بها بالاستناد إلى الأدلة والبيانات والدراسات عند تحديد الأهداف والأنشطة والمخرجات والنتائج، وهي كما يلي:			
1.1	تحليل احتياجات المواطن/العملاء والظروف الاجتماعية الخاصة بهم.	تقوم الهيئة بعمل تحليل (PESTEL) والتحليل الرباعي (SWOT) لغايات تحديد احتياجات المواطن/العملاء في الظروف الاجتماعية الخاصة بهم.	قرارات مجلس المفوضين على سبيل المثال من خلال دراسة الظروف الاجتماعية بمراعاة التخفيف على الطبقة الفقيرة والمحافظة على الطبقة المتوسطة من خلال اعفائهم من بند فرق اسعار الوقود للشرائح التي يقع استهلاكها 300 كيلو واط فما دون وغيرها مثل صافي القياس وقرارات العبور. تقرير نتائج تحليل البيئتين الداخلية والخارجية.	الاستمرار برصد المتغيرات الاجتماعية وغيرها من المتغيرات التي قد تؤثر بشكل سلبي او ايجابي على المواطن او العملاء
1.2	تحديد أهداف استراتيجية محددة، وقابلة للقياس، ويمكن تحقيقها، وذات صلة، ومحددة بإطار زمني واضح (SMART) تراعي احتياجات متلقي الخدمة.	قامت الهيئة بعقد جلسات تشاورية مع اصحاب العلاقة واطلاعمهم على الاهداف المراد تحقيقها واخذ جميع الملاحظات وعكسها بما يضمن تحقيق التوازن المطلوب	الجلسات التشاورية نتائج تحليل استبانات الشركاء ومتلقي الخدمة	الاستمرار بعقد الورشات التشاورية مع اصحاب العلاقة واعتماد خطة زمنية محددة لعقد تلك جلسات
1.3	وضع الخطط التنفيذية التي تتضمن البرامج والمشاريع متضمنة أهداف ومؤشرات قياس الأداء الواضحة والممكن قياسها.	قامت الهيئة باعداد خطة تشغيلية /تنفيذية للمشاريع المراد تنفيذها مرتبطة بمؤشرات قياس واضحة وممكن قياسها لتحقيق الاهداف التشغيلية لتصب في نهاية المطاف في الاهداف الاستراتيجية مرتبطة بمؤشرات اداء قابلة للقياس	وجود تقارير متابعة الخطة التشغيلية لمشاريع الهيئة التنفيذية.	الاستمرار بنفس النهج - مراجعة مؤشرات الاداء بحيث تكون قابلة للقياس وتشمل كفاءة وفعالية

		الفاعلية		المبدأ:
		الفاعلية فيما يتعلق بالاستراتيجية		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
				- ربط خطط الطوارئ في الهيئة مع استراتيجية إدارة المخاطر والخطة الاستراتيجية
1.4	تحديد المخاطر التي قد تؤثر على تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية والخطط التشغيلية، وكيفية معالجتها.	تم اعداد خطة لإدارة المخاطر تضمنت المخاطر وانواعها والاحتمالية والاثار ووضع الحلول لها (لية المعالجة)	- وجود منهجية مقرر ومعمدة لإدارة المخاطر. - وجود خطة لإدارة المخاطر	الاستمرار في مراجعة خطة المخاطر بشكل مستمر من خلال اجراء تحليل البيئة الداخلية والخارجية الـ(SWOT) الـ(PESTEL) وتحديثها بما يتوافق مع متطلبات ISO. وضع آلية شاملة لتحديد المخاطر الداخلية والخارجية بما يضمن ربطها بالأهداف الاستراتيجية وتحديد الأصول المتأثرة بالخطر وأوزان للسيطرة على الأثر.
1.5	تحديد المديرات والأقسام والموظفين المسؤولين عن تطبيق الأهداف والخطط والمشاريع والأهداف.	تم تحديد المشاريع لكل مديرية والجهة المسؤولة عن التنفيذ والجهات المساندة لكل مشروع وبما يضمن تحقيق الاهداف	الخطة التنفيذية والمشاريع والبرامج الواردة فيها	
1.6	تخصيص الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذ البرامج والمشاريع المدرجة في الاستراتيجية.	تم اعداد موازنتها بناء على المشاريع الواردة بالخطة الاستراتيجية تحت مايسمى بمصطلح الموازنه الموجهه بالنتائج	خطة الموارد البشرية	
1.7	أخذ المشورة من أصحاب الخبرة عند وضع الاستراتيجية عند الضرورة، وذلك حسب إجراءات عمل واضحة ومحددة.	تم عقد العديد من الدورات من قبل بعض الخبراء في التخطيط الاستراتيجي واعداد الخطط الاستراتيجية وتأهيل العديد من الموظفين لذلك بالإضافة إلى أخذ رأي القيادة في الهيئة عند وضع خطة الهيئة الاستراتيجية وأي تعديل أوز إضافة أو تغيير قد تطرأ عليها.	محاضر اجتماعات القيادة في الهيئة. قرارات لجنة التخطيط والتنسيق.	الاستمرار في نهج التشاور مع القيادة واستقطاب عدد من المختصين بالتخطيط الاستراتيجي

		المبدأ:		الفاعلية
		المعيار الفرعي:		الفاعلية فيما يتعلق بالاستراتيجية
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
			وثائق التدريب لعدد من الموظفين من مركز الملك عبدالله الثاني للتميز وثائق استقطاب عدد من المحاضرين من اصحاب الخبرة في التخطيط الاستراتيجي واعداد الخطط	
2ت	أن تقوم الدائرة، من خلال آلية عمل واضحة، بمراقبة عملية تطبيق استراتيجيتها بشكل دوري من خلال قياس مؤشرات الأداء، وتحليل الانحرافات ومسبباتها، وتحديد نقاط القوة والضعف من أجل ضمان التطبيق الفاعل والوصول الى النتائج المحددة، بالإضافة إلى قياس الآثار المترتبة على عملية التطبيق واتخاذ الخطوات التصحيحية بناء على ذلك.	يتم اعداد تقارير متابعة وتقييم دورية ربعية لبحث الانحرافات في التنفيذ ويتم مناقشتها في لجنة التخطيط والتنسيق لوضع خطط تحسينية وفقاً لمنهجية صياغة وتطوير الخطة الاستراتيجية.	- تقارير المتابعة والتقييم والخطط التحسينية - ورش عمل لتقييم الأداء التشغيلي - منهجية صياغة وتطوير الخطة الاستراتيجية.	إيجاد آلية لمراجعة وتقييم وتحديث الاستراتيجية والتأكد من فاعليتها، من خلال مؤشرات أداء تضمن قدرة الهيئة على تقييم مدى الإنجاز.
3	مراجعة الاستراتيجية لتبني أي تغييرات اجتماعية واقتصادية أو لظروف خاصة وإجراء التعديلات الضرورية لضمان الفاعلية والتحسين والتطوير عليها.	يتم اجراء التحليل الرباعي الدوري لنقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات للبيئة الخارجية وتحليل PESTEL	نتائج تحليل PESTEL الدراسات الصادرة عن الهيئة	الاستمرار في دراسة المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي ستؤثر على اعمال الهيئة من خلال قنوات الاتصال المتاحة مع الجهات ذات العلاقة، واجراء التعديلات الضرورية.



		المبدأ:		الكفاءة
		المعيار الفرعي:		الكفاءة فيما يتعلق بالاستراتيجية
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
1	ضمان تحقيق الأهداف المرجوة مع الحد الأدنى من الموارد الممكنة في الاستراتيجية من خلال اختيار البدائل الاستراتيجية التي تتطلب استخدام موارد أقل لتحقيق نفس المخرجات والأثار .	يتم التكيف مع قرارات رئاسة الوزراء بتخفيض النفقات من خلال اختيار الأساليب الأكثر كفاءة وفاعلية وعقلانية دون حدوث اي قصور في تحقيق الاهداف الاستراتيجية ودون انخفاض مؤشرات الاداء والاستفادة من المنح الخارجية ما امكن.	الالتزام بقرارات رئاسة الوزراء واستدامة مؤشرات الاداء بشكل تصاعدي المنح من الجهات الخارجية كالدعم الفني والتقني. <b>منهجية إدارة المخاطر الاستراتيجية في الهيئة</b>	دورات تدريبية متخصصة. <b>ربط إستراتيجية إدارة المخاطر بالخطة الاستراتيجية.</b>
2	إجراء التحليلات المستندة الى الأدلة قبل إعداد أو تعديل الاستراتيجية، واستخدام الأدوات والأنظمة المحاسبية المتطورة والإجراءات اللازمة لتحقيق الكفاءة خلال مرحلة تطبيق الاستراتيجية (وهي مرتبطة ومكملة للتحليلات الخاصة بمبدأ الفاعلية) كما يلي:			
2.1	تبنى نظام محاسبي لدراسة التكاليف الخاصة بمشاريع الدائرة، ووضع النسب الخاصة بكفاءة العمليات الخاصة بالدائرة بشكل يراعي طبيعة العمل والخدمات المقدمة وأوضاع واحتياجات أصحاب العلاقة ومتلقي الخدمة.	يتم دراسة التكاليف الخاصة بمشاريع الدائرة عند إعداد الموازنة ومناقشتها ضمن اجتماعات لجنة التخطيط والتنسيق، ويتم إعداد تقارير دورية بالكلف الخاصة بالمشاريع وفقاً للميزانية.	اجتماعات لجنة التخطيط والتنسيق. التقارير الدورية	تبنى نظام محاسبي لقياس نسب كفاءة العمليات الخاصة بالهيئة. مراجعة العمليات الخاصة بالدائرة المالية وتحديد مؤشرات الأداء اعداد دراسة عبء العمل للموارد البشرية.
2.2	دراسة كافة المشاريع (كل مشروع على حدا) من أجل تحليل كلفته المالية الحقيقية بشكل كامل وشامل، بما في ذلك تحليل الكلف العامة الخاصة بتنفيذ المشروع، بالإضافة الى الكلف المرتبطة بالعملية الإدارية والكلف المرتبطة بالدعم المطلوب من المديریات المسؤولة، وعلى أن يتم ضمان عدم ازدواجية العمل والكلف خلال عملية التحليل والتنفيذ.	يتم دراسة المشاريع والكلف الخاصة بمشاريع الدائرة.	التقارير والدراسات ذات العلاقة.	دورات تدريبية متخصصة. وضع آلية لدراسة وتحليل كلف كافة المشاريع

		المبدأ:		الكفاءة
		المعيار الفرعي: الكفاءة فيما يتعلق بالاستراتيجية		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
2.3	إجراء تحليل لأعباء العمل والموارد اللازمة ضمن المديرية التنفيذية، ومديرية الدعم المالي والإداري واللوجستي، والمديرية الخدمية المسؤولة عن تنفيذ المشاريع والأنشطة المحددة في الاستراتيجية.	تم إعداد دراسة مواءمة ما بين أدوار الهيئة الرئيسية والموارد البشرية اللازمة لتنفيذها مع مراعاة تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية.	الدراسة المتعلقة بمواءمة ما بين أدوار الهيئة الرئيسية والموارد البشرية اللازمة لتنفيذها الخطة الاستراتيجية خطة المخاطر الحالية	دورات تدريبية متخصصة. الاستعانة بالدعم الفني لتحليل عبء العمل خاصة في الميدان. تطوير خطة إدارة المخاطر بحيث يتم الربط بين الخطة والأهداف الاستراتيجية للهيئة والأثر المترتب عليها مع مراعاة خطط الطوارئ القطاعية لدى الهيئة.
2.4	إدراج أهداف ومؤشرات خاصة بكفاءة كافة الإدارات والموظفين الخاصة بالمشاريع والمهام الخاصة بهم ضمن الاستراتيجية.	يتم تقديم تقارير الانجازات الشهرية للمديرية والوحدات التنظيمية متضمنة كافة البرامج والحملات والاعمال المكتبية والميدانية ضمن المشاريع الخاصة بهم بالخطة الاستراتيجية.	تقارير الانجازات السنوية	دورات متخصصة بمؤشرات الأداء الفنية. الدعم الفني.
3	أن تقوم الدائرة، من خلال آلية عمل واضحة، بمراقبة عملية تطبيق استراتيجيتها بشكل دوري من خلال قياس مؤشرات الكفاءة، وتحليل الانحرافات ومسبباتها، وتحديد نقاط القوة والضعف أجل ضمان التطبيق الفاعل والوصول الى النتائج المحددة، بالإضافة الى تقييم الأثر المترتبة على عملية التطبيق، واتخاذ الخطوات التصحيحية بناء على ذلك.	متابعة انجاز المشاريع مع المديرية وتحديد نسب الإنجاز حيث أن لكل مشروع وزن يقيس الأثر والأهمية كما يتم رفع تقارير بذلك للإدارة العليا.	تقارير متابعة الخطة الاستراتيجية منهجية صياغة وتطوير الخطة الاستراتيجية.	دورات متخصصة بمؤشرات الأداء الفنية. والدعم الفني. مراجعة منهجية صياغة وتطوير الخطة الاستراتيجية.
4	مراجعة الاستراتيجية لتبني أي تغييرات في ظروف وأعباء العمل واحتياجات أصحاب العلاقة وإجراء التعديلات وإعادة هندسة العمليات الضرورية لضمان الكفاءة والتطوير عليها.	تقوم الهيئة بمراجعة استراتيجيتها وتبني المتغيرات التي قد تؤثر على سير اعمالها وتم هندسة للخدمات المقدمة من اجل تحسينها وتوفير الجهد والوقت في ضوء المناقشة مع اصحاب العلاقة ومتلقي الخدمة . يتوافر لدى الهيئة منهجية صياغة وتطوير الخطة الاستراتيجية.	مراجعات الخطة الاستراتيجية ورش العمل مع الشركاء ومتلقي الخدمة	دورات متخصصة بمؤشرات الأداء الفنية. والدعم الفني.

ثانياً: قائمة المرفقات/ الأدلة:

اسم الوثيقة / الدليل	الرقم التسلسلي
الخطة الاستراتيجية	1
تقارير الانجازات السنوية	2
منهجية صياغة وتطوير الخطة الاستراتيجية.	3
استراتيجية ادارة المخاطر	4
منهجية إدارة المخاطر الاستراتيجية في الهيئة	5
تقارير المتابعة	6
تقارير التقييم	7

## ثالثاً: خطة التحسين:

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input checked="" type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input checked="" type="checkbox"/> دورة تدريبية <input type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input checked="" type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهة المسؤولة:</b> مديرية الموارد البشرية  <b>الجهات المشاركة (للتسيق):</b> وحدة التطوير المؤسسي / رئاسة الوزراء ديوان الخدمة المدنية  <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة الموارد البشرية	<b>النشاط # ( ) :</b> اجراء دراسة العبء الوظيفي لمديريات الهيئة من ناحية الموارد البشرية

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهة المسؤولة:</b> وحدة ادارة الجودة  <b>الجهات المشاركة (للتسيق):</b> كافة مديريات الهيئة  <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة التخطيط والتسيق	<b>النشاط # ( ) :</b> وضع ادوات لقياس مؤشرات اداء المشاريع التنفيذية للمديريات حسب بطاقات المشاريع بالخطة الاستراتيجية.

الأنشطة الرئيسية	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الوقت الزمني	المتطلبات	عناصر الموازنة
النشاط # ( ) : تضمين اي مبادرات ملكية او حكومية لكي تتسجم الخطة الاستراتيجية للهيئة مع هذه المبادرات	الجهة المسؤولة: وحدة ادارة الجودة  الجهات المشاركة (للتسيق): كافة مديريات الهيئة  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة التخطيط والتنسيق	2019 ✓	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع	<input type="checkbox"/> دعم فني / استشاري
		2020 <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية	<input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات
		2021 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....

الأنشطة الرئيسية	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الوقت الزمني	المتطلبات	عناصر الموازنة
النشاط # ( ) : وضع نظام لحساب تكاليف المشاريع وقياس نسب كفاءتها العمليات الخاصة بالهيئة.	الجهة المسؤولة: مديرية الشؤون المالية والإدارية  الجهات المشاركة (للتسيق): مديرية تكنولوجيا المعلومات  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة التخطيط والتنسيق	2019 ✓	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع	<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري
		2020 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية	<input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات
		2021 <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input checked="" type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input checked="" type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....
الأنشطة الرئيسية	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الوقت الزمني	المتطلبات	عناصر الموازنة

<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	2019 ✓ 2020 <input type="checkbox"/> 2021 <input type="checkbox"/>	<b>الجهة المسؤولة:</b> مديرية الشؤون المالية والإدارية  <b>الجهات المشاركة (للتسيق):</b> وحدة إدارة الجودة <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة التخطيط والتنسيق	<b>النشاط # ( ) :</b> مراجعة العمليات الخاصة بالدائرة المالية وتحديد مؤشرات الأداء
--	---	--	--	--

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	2019 ✓ 2020 <input type="checkbox"/> 2021 <input type="checkbox"/>	<b>الجهة المسؤولة:</b> وحدة المراقبة والطوارئ  <b>الجهات المشاركة (للتسيق):</b> كافة مديريات الهيئة  <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة التخطيط والتنسيق	<b>النشاط # ( ) :</b> تطوير خطة إدارة المخاطر بحيث يتم الربط بين الخطة والأهداف الاستراتيجية للهيئة والأثر المترتب عليها مع مراعاة خطط الطوارئ القطاعية لدى الهيئة.

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع	2019 ✓	<b>الجهة المسؤولة:</b> وحدة إدارة الجودة	<b>النشاط # ( ) :</b> مراجعة منهجية صياغة وتطوير الخطة الاستراتيجية.

<input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input type="checkbox"/> 2020  <input type="checkbox"/> 2021	الجهات المشاركة (للتسيق): كافة مديريات الهيئة  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة التخطيط والتنسيق	
---	---	--	--	--

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input checked="" type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019  <input type="checkbox"/> 2020  <input type="checkbox"/> 2021	الجهة المسؤولة: وحدة المراقبة والطوارئ وحدة إدارة الجودة  الجهات المشاركة (للتسيق): كافة مديريات الهيئة  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة التخطيط والتنسيق	النشاط # ( ) : ربط استراتيجية إدارة المخاطر بالخطة الاستراتيجية.

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input checked="" type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input checked="" type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهة المسؤولة:</b> وحدة إدارة الجودة  <b>الجهات المشاركة (للتنسيق):</b> وحدة التطوير المؤسسي / رئاسة الوزراء ديوان الخدمة المدنية  <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة الموارد البشرية	<b>النشاط # ( ) :</b> اعداد آلية لمراجعة وتحسين الاجراءات المتبعة في التخطيط الاستراتيجي

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input checked="" type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input checked="" type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهة المسؤولة:</b> وحدة المراقبة والطوارئ  <b>الجهات المشاركة (للتنسيق):</b> وحدة إدارة الجودة  <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة التخطيط والتنسيق	<b>النشاط # ( ) :</b> وضع آلية شاملة لتحديد المخاطر الداخلية والخارجية بما يضمن ربطها بالأهداف الاستراتيجية وتحديد الأصول المتأثرة بالخطر وأوزان للسيطرة على الأثر.



عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input checked="" type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input checked="" type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	الجهة المسؤولة: وحدة إدارة الجودة  الجهات المشاركة (للتنسيق): كافة مديريات الهيئة  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة التخطيط والتنسيق	<b>النشاط # ( ) :</b> الاستمرار في دراسة المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي ستؤثر على أعمال الهيئة من خلال قنوات الاتصال المتاحة مع الجهات ذات العلاقة، وإجراء التعديلات الضرورية.

## أولاً: مسح واقع الحال

المبدأ:		سيادة القانون	
المعيار الفرعي:		سيادة القانون فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية	
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)
1	أن تكون كافة أسس وإجراءات العمل الداخلية التي تحكم الموارد البشرية (موظفي الدائرة) متوائمة ومنسجمة مع التشريعات الناظمة لعمل الدائرة (إن وجدت)، ونظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة بموجبه، والتشريعات المركزية ذات العلاقة مثل: (قانون التقاعد المدني، قانون الضمان الاجتماعي، نظام الانتقال والسفر، وغيرها).	يتم تطبيق كافة أسس وإجراءات العمل الداخلية التي تحكم الموارد البشرية المتوائمة والمنسجمة مع نظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة بموجبه، والتشريعات المركزية ذات العلاقة. <b>ولا تحمل عمليات الموارد البشرية في الهيئة أي استثناءات أو تناقض في الإجراءات مع التشريعات المركزية المتعلقة بموظفي القطاع العام</b>	المادة 18 من قانون هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن رقم 8 لسنة 2017 حيث نصت تطبيق نظام الخدمة المدنية على موظفي الهيئة
2	أن تكون كافة الإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية (مثل: التعيين، وتقييم الأداء، والتدريب، والمكافآت، العمل الإضافي، إحلال وتعاقب، دوران الوظيفي، العقوبات، التظلم، إنهاء الخدمة، وغيرها) مترابطة وواضحة ولها سند تشريعي سليم وذات استقرار، وبحيث يتم تطبيقها بشكل ثابت وموحد وعادل على كافة الموظفين، ويمكن للموظفين التنبؤ بها.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تلتزم الهيئة بتطبيق احكام نظام الخدمة المدنية والتعليمات ذات العلاقة فيما يتعلق بإجراءات التعيين وهناك لجنة للموارد البشرية المشكلة وفقاً للمادة 39 من نظام الخدمة المدنية تتولى عملية ادارة التعيين والاستقطاب للوظائف الشاغرة بناء على خطة تعد للغاية.</li> <li>يتم تقييم الاداء للموظفين وفقاً للإجراءات المعتمدة، واعداد خطط الاحلال والتعاقب، واجراءات لجنة التظلم، وتنفيذ احكام الموارد المتعلقة بإنهاء الخدمات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- كتب التعيين</li> <li>- اسس المكافآت المعتمدة في الهيئة</li> <li>- كتاب مخاطبة الرئاسة ورد الرئاسة بالموافقة على صرف العمل الاضافي.</li> <li>- قانون التقاعد المدني</li> <li>- منهجيات الموارد البشرية</li> </ul>
			رفع كفاءة العاملين في مجال الموارد البشرية فيما يتعلق بتطبيق التشريعات النافذة ورفدها بالمؤهلات والمختصين في ادارة الموارد البشرية. <b>مراجعة منهجيات وعمليات الموارد البشرية.</b>
			- اعداد دراسة لوظائف القيادات للصف الاول تعتمد معايير التي تم على اساسها اختيار المرشحين للوظائف القيادية، بحيث يتم إجراء دراسة تحليل فجوة الأداء للمرشحين لهذه الوظائف، وتحديد الفترة الزمنية التي يحتاجها المرشح لتمكينه من استيفاء متطلبات إشغال الوظيفة. بالإضافة الى خطط الاحلال والتعاقب للوظائف الإشرافية ضمن قيادات الصف الثاني لتحديد الكفاءات المطلوبة للقيادات من الصف الثاني والوظائف الرئيسية والحرجة.

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية		المعيار الفرعي:
التحسين المطلوب	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	المتطلب	#
<p>- اعداد دراسة مقارنة تقدر الاحتياج المتوقع لساعات العمل الاضافي ومبرراتها وعدد الكادر الوظيفي للقيام بها بناء على حجم العمل الاضافي الفعلي للسنة السابقة.</p> <p>تطبيق تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي الخدمة المدنية لسنة 2017 صادرة بموجب أحكام المادة 30/ب من نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 والسارية المفعول اعتباراً من تاريخ 2018/9/30</p>	<p>- أسس الاحلال والتعاقب الوظيفي</p>	<p>ومطبقة بشكل ثابت وموحد على كامل الموظفين، وهناك خطة تدريبية سنوية معتمدة من المجلس ومعلنة لكافة الموظفين.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تعتمد الادلة المعتمدة الصادرة عن وزارة تطوير القطاع العام و النماذج المعتمدة واللجان الخاصة بالموارد البشرية او اي لجنة دائمة او مؤقتة يحضرها مندوب رقابة داخلية</li> <li>• كما ان الهيئة تعتمد أسس وشروط منح المكافآت والحوافز لموظفي هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن استناداً إلى المادة (7/هـ) من تعليمات المكافآت والحوافز في الخدمة المدنية الصادرة عن مجلس الوزراء بموجب أحكام المادة 30/ب من نظام الخدمة المدنية - رقم 82 لسنة 2013 وتعديلاته</li> <li>• ويتم الالتزام بالمادة 29/أ من نظام الخدمة المدنية وتعديلاته والمتعلقة بالعمل الاضافي.</li> </ul>		
<p>الحاجة الى مزيد من الدورات التدريبية ورفد الموارد البشرية بالكفاءات والخبرات اللازمة من اداري الموارد البشرية.</p>	<p>- تقارير - تعاميم الورش</p>	<p>- يتم الالتحاق بكافة الورش التي ينظمها ديوان الخدمة المدنية بالخصوص ويتم على أثرها نقل المعرفة لجميع الموظفين.</p> <p>- يتم التنسيق مع ديوان الخدمة لعقد ورش توعوية لكافة الفئات الوظيفية.</p>	<p>تدريب وتأهيل مديري الموارد البشرية والموظفين المختصين بالموارد البشرية بالإضافة إلى مديري الإدارات والمديريات على التشريعات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية، وكيفية تطبيقها بالواقع العملي.</p>	3

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
4	تحديد مهام ومسؤوليات الموظفين من خلال بطاقات الوصف الوظيفي ووفقاً لمهام الدائرة الواردة في تشريعاتها الناظمة، بالإضافة إلى إبلاغ الموظفين الجدد بحقوقهم وواجباتهم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يوجد بطاقات وصف وظيفي معتمدة لكافة المسميات الوظيفية العاملة في الهيئة مقررة حسب الاصول وموزعة على المعنيين ومنشورة على الشبكة الداخلية في الهيئة.</li> <li>- تم اعتماد دليل الموظف الجديد في الهيئة ويتم تسليمه للموظف حال مباشرة العمل.</li> <li>- يتم اطلاع الموظفين الجديد على مدونة السلوك الوظيفي وشرحها لهم حال مباشرة العمل وتوقيعه</li> <li>- يتم الحاق الموظفين الجدد بدورة الموظف الجديد في معهد الادارة العامة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- بطاقات الوصف الوظيفي المعتمدة</li> <li>- دليل الموظف الجديد</li> <li>- مدونة السلوك الوظيفي.</li> </ul>	- مراجعة بطاقات الوصف الوظيفي المعتمدة
5	وضع أسس وآليات للتظلم الداخلي من قبل الموظفين وبشكل ينسجم مع أحكام نظام الخدمة المدنية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطبق الهيئة المواد في الفصل السابع عشر في نظام الخدمة المدنية فيما يتعلق بإدارة عملية التظلم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- لجنة التظلم.</li> </ul>	عقد ورشات توعوية في التظلمات الوظيفية وادراجها ضمن خطة التوعية المعتمدة من قبل الموارد البشرية.
6	مراجعة خطط الموارد البشرية والأسس والإجراءات ذات العلاقة وتقييمها واقتراح أية تحسينات عليها.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- هناك خطة للموارد البشرية مربوطة بالخطة الاستراتيجية للهيئة ويتم مراجعتها بشكل سنوي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- خطة الموارد البشرية ومراجعاتها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اعداد دراسة لتحديد عبء العمل.</li> <li>- اعداد دراسة لتحديد الكفايات الوظيفية</li> </ul>

		المبدأ: المعيار الفرعي:		الفاعلية
		الفاعلية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
1	أن تقوم الدائرة، من خلال آلية عمل خاصة بالموارد البشرية، باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان تمكين الموظفين على تحقيق أهداف الدائرة وإنجاز مهامها وتطبيق البرامج والمشاريع وتقديم الخدمات المحددة باستراتيجيتها بشكل فاعل كما يلي:			
1.1	إشراك الموظفين بعملية التخطيط الاستراتيجي على المستوى العملي.	يتم تعميم مسودة الخطة الاستراتيجية على جميع الموظفين لغايات تقديم الاقتراحات ومراجعة الرؤيا والرسالة وتقديم المقترحات بخصوص المشاريع على الخطة التنفيذية ونشر الخطة على موقع الهيئة وعلى الشبكة الداخلية	- التعاميم الصادرة - الاقتراحات المقدمة	لا يوجد
1.2	وضع أهداف ومؤشرات أداء تشغيلية للمديرية والأقسام والوحدات، متوائمة ومستمدة من الخطة الاستراتيجية للدائرة.	تم وضع مؤشرات أداء للوظائف الأساسية ويتم متابعة مؤشرات الانجاز بصورة شهرية من خلال تقرير الانجازات الشهري	تقرير الانجازات	اعطاء دورات تدريبية في مجال مؤشرات الاداء
1.3	وضع أهداف ومؤشرات أداء تشغيلية للموظفين متوائمة ومستمدة من الخطة الاستراتيجية للدائرة.	تم اعتماد عدة اهداف استراتيجية مشتقة من اهداف ومهام الهيئة كما وردت في القانون وبناء عليها تم انتخاب عدة اهداف تشغيلية ترتبط بالمهام الاساسية للمديرية العاملة في الهيئة وتطوير الكفاءة	- الخطة الاستراتيجية للهيئة - تقرير المتابعة. - تقرير الانجازات	اعطاء دورات تدريبية في مجال بناء الخطط التنفيذية للمديرية مراجعة مؤشرات الاداء التشغيلية
1.4	وضع وتطبيق نظام لتقييم الأداء للموظفين لضمان الفاعلية على المستوى الفردي.	يتم تطبيق تعليمات ادارة تقييم الاداء وفقاً لتعليمات ديوان الخدمة بالخصوص ويتم تسجيل الوقائع الايجابية وفرص التحسين للموظف ومراجعتها وفقاً لآلية تقييم الاداء مرتين في العام	نموذج تقييم الاداء	لا يوجد

		المبدأ:		الفاعلية
		المعيار الفرعي: الفاعلية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
1.5	إجراء التخطيط الشامل للقوى العاملة والتي تتضمن تحليل وتصميم الوظائف (بما في ذلك تحديد الكفاءات والمهام في كل وظيفة)، وضمان قيام الدائرة والموظفين المسؤولين باتخاذ قرارات الموارد البشرية فيما يتعلق بالتوظيف وإعادة الهيكلة بناء على هذا التخطيط.	يتم اعداد خطة للموارد البشرية بناء على الخطة الاستراتيجية للهيئة، ويتم تحديد الوظائف الجديدة التي تطلبها خطط العمل ومن ثم يصار الى تحديد الاحتياجات في جدول التشكيلات للوظائف والفئات والدرجات الوظيفية بالإضافة للمسميات الوظيفية لوظائف الوحدات التنظيمية، ويتم إعداد وصف وظيفي لكل وظيفة ومتطلبات اشغالها. <b>يتم اعداد دراسة سنويا تقارن ما بين الاداء الفردي وانعكاسه على الاداء الاستراتيجي والخروج منها بتوصيات تنعكس مباشرة على التدريب</b>	- جدول تشكيلات الهيئة - نماذج تخطيط الموارد البشرية	الحاجة الى دورات تدريبية لرفع قدرات العاملين في الموارد البشرية بخصوص تحديث وتعديل جدول التشكيلات.
1.6	ضمان فاعلية عمليات التوظيف من خلال توظيف المرشحين / الاشخاص ذوي الكفاءة والمهارات اللازمة.	تعتمد الهيئة في تعيبتها للشواغر الاساسية على مخزون ديوان الخدمة المدنية بعد أن يتم تحديث للاحتياجات ونتائج الامتحانات التنافسية على الوظائف المطلوبة. وفي الوظائف التخصصية في اغلب الاحتياجات يتم السماح للهيئة بألية الاعلان المفتوح وبمشاركة مندوب الديوان في ادارة عملية التعيين للوظائف التخصصية.	- مخاطبات ديوان الخدمة المدنية. - الاعلانات المفتوحة.	اعداد دراسة تحليل الانتفاكات القائمة والمؤقتة مع التوصيات.
1.7	ضمان فاعلية إجراءات الترفيع والتعويض من خلال قدرة الدائرة على الاحتفاظ وتطوير المواهب.	- تعتمد الهيئة على التعليمات النازمة للترفيعات الوجوبية والجوازية وتتم العملية بمشاركة ديوان الخدمة المدنية ومندوب الرقابة الداخلية في الهيئة وحسب الاصول. - تنتهج القيادة في الهيئة اتاحة الفرصة لموظفي الصف الثاني للتكليف بمهام الصف الاول في الاشراف والمتابعة.	- جدول التشكيلات - كشف السنة والدرجة المدقق في الهيئة.	لا يوجد

		المبدأ: المعيار الفرعي: الفاعلية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية	
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ترقية الموظف المتميز وتسليمه كقائم بالأعمال لرئاسة القسم او المديرية.</li> <li>- مكافأة الموظفين المتميزين من خلال جائزة الموظف المتميز الدورية في الهيئة.</li> <li>- ترشيح الموظفين المتميزين الى جوائز التميز المختلفة.</li> <li>- <b>المنح الدراسية المتاحة من قبل ديوان الخدمة المدنية</b></li> <li>- <b>المنح الدولية لاستكمال الدراسات العليا من الدول المانحة وبالاخص بالعمل الاشعاعي والنووي</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعليمات وصف وتصنيف الوظائف</li> <li>- تعليمات الموظف المتميز في الهيئة.</li> <li>- الترشيح للجوائز</li> <li>- فوز الموظفين</li> <li>- تكليف كقائم بالأعمال</li> </ul>
1.8	وضع وتطبيق خطة تدريبية لكافة الموظفين على مختلف مستوياتهم لضمان التعلم المستمر ونقل المعرفة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتم اعتماد خطة تدريبية سنوية من الرئيس التنفيذي وتستهدف تدريب الموظفين 80 % من الاحتياجات التدريبية للموظفين بما يتناسب والموازنة المتاحة للتدريب.</li> <li>- يتم اعداد دراسة الاثر العائد من التدريب سنويا.</li> <li>- <b>نقل المعرفة بين الموظفين من خلال البورتال</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الخطة التدريبية</li> <li>- دراسة الاحتياجات التدريبية</li> <li>- تقارير الخطة</li> </ul> <p><b>تحديث دراسة الاثر العائد من التدريب</b></p>
2	أن تقوم الدائرة، من خلال منهجية وآلية عمل واضحة، بنشر وتطبيق ثقافة الابتكار، والتميز، والمبادرة، والعمل الجماعي، وقيام المديرين بتفويض الصلاحيات لمرووسيهم بهدف إشراكهم في اتخاذ القرارات، والتي تؤدي الى تحفيز وتمكين العاملين وتساعد على زيادة فعاليتهم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- القيم المؤسسية للهيئة تدعو للعمل بروح الفريق الواحد ودعم الابداع والابتكار وتحفيز الاداء.</li> <li>- لدى الهيئة لجنة الابداع والابتكار.</li> <li>- توفر اسس معتمدة للابداع والابتكار ويتم مكافأة المبدعين بناء عليها.</li> <li>- تشكيل اللجان المختلفة وفرق العمل المشاركة في الحملات الرقابية والتنظيمية لمختلف القطاعات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اسس الابداع والابتكار</li> <li>- كتب تشكيل اللجان</li> <li>- لجنة الحملات</li> <li>- تفويض الصلاحيات</li> </ul> <p><b>- اعداد آلية اطلاق الحملات</b> <b>- اعداد أسس تشكيل اللجان.</b></p>

		الفاعلية		المبدأ:
		الفاعلية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية		المعيار الفرعي:
التحسين المطلوب	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	المتطلب	#
لا يوجد	- خطة الاحلال والتعاقب - امثلة على الاحتياجات الطارئة للتدريب	- يتم تعديل خطة الاحلال والتعاقب مرتين سنوياً. - يتم اتخاذ الاجراءات اللازمة على الاحتياجات التدريبية الطارئة.	مراجعة كافة الخطط المحددة والمرتبطة بزيادة فاعلية الموارد البشرية في الدائرة، وإجراء التعديلات الضرورية والتحسين والتطوير عليها.	3



		المبدأ:		الكفاءة
		الكفاءة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
1	أن يتم من خلال سياسة إدارة الموارد البشرية الخاصة بالدائرة ضمان تحقيق التوازن بين الموظفين العاملين في مختلف المديريات (المديريات التنفيذية، مديريات الدعم المالي والإداري واللوجستي، والمديريات الخدمية)، وبحيث يتم توزيع عبء العمل بطريقة متكافئة على كافة الموظفين.	<p>تعتمد الهيئة السياسات التالية</p> <p>1- سياسة التدريب والتأهيل والتمكين للارتقاء بمؤهلات الكوادر البشرية من خلال مشاركة موظفيها بمختلف أنواع الأنشطة التدريبية والابتعاث العلمي. والاستفادة ما أمكن من الفرص التدريبية من الجهات الداعمة ترشيداً للنفقات.</p> <p>2- سياسة الاحلال والتعاقب الوظيفي دعم وتعزيز اعداد الصف الثاني المحتمل لشغل الوظائف (القيادية والاشرفية) بهدف استمرارية المستوى المطلوب من الأداء العام للهيئة والمحافظة على استمرارية توفير الكفاءات المميزة.</p> <p>3- السياسة العامة للتدوير الوظيفي واعادة التوزيع لإيجاد التوازن داخل الهيئة عن طريق اعادة توزيع وتدوير الموظفين والسعي لإكسابهم مهارات وخبرات جديدة ليصبحوا في النهاية ملمين بمهام وعمليات الهيئة كلها وبما يحقق مصلحة الهيئة ويحقق تلبية الاحتياجات من الموارد البشرية.</p>	خطة الموارد البشرية	اعداد دراسة عبء العمل والاعداد والكفاءات لدى الهيئة وتحليلها وتحليل منحنيات التعلم للقوى البشرية.
2	أن تقوم الدائرة، من خلال أداة تحليلية واضحة وآلية عمل خاصة بالموارد البشرية، باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان قدرة القوى العاملة على العمل بكفاءة من أجل إنجاز مهامهم وتطبيق البرامج والمشاريع وتقديم الخدمات المحددة بالاستراتيجية كما يلي:			
2.1	إجراء تحليل أعباء العمل لكافة الموظفين (وخاصة للعاملين بدوام كامل).	لا يوجد	لا يوجد	الحاجة الى اعداد دراسة عبء العمل اعداد دراسة للكفايات الوظيفية المطلوبة

		المبدأ:		الكفاءة
		المعيار الفرعي: الكفاءة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
2.2	إجراء تحليل فيما بين الاختصاصات اللازمة لأداء المهام الوظيفية المطلوبة (في بطاقة الوصف الوظيفي) والاختصاصات الحالية للموظفين.	يوجد بطاقات وصف وظيفي معتمدة ومقرة حسب الأصول تم اعتماد نموذج لتحديد المهام الوظيفية المحدثة وتوزيعه على المديرية ذات المهام المستجدة	بطاقات الوصف نموذج المعتمد لتحديد المهام الوظيفية المحدثة للمديرية ذات المهام المستجدة	لا يوجد
2.3	إجراء التخطيط الشامل للقوى العاملة والتي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار الوقت الذي يستغرقه الموظف للقيام بعمل ما (تقديم خدمة معينة) بناء على خبرته المتراكمة وممارسته السابقة (تحليل منحنيات التعلم للقوى العاملة).	عملت الهيئة على اعداد دليل للعمليات المختلفة في الهيئة وتقدير الوقت اللازم لإنجاز كل عملية /خدمة	- دليل العمليات - تقييم أداء الموظفين	تأهيل وتدريب على تحليل منحنيات التعلم للقوى العاملة.
2.4	وضع أهداف ومؤشرات أداء خاصة بكفاءة الموظفين مرتبط بنظام لتقييم أداء الموظفين وكفاءتهم على المستوى الفردي.	عملت الهيئة على اعداد دليل للعمليات المختلفة في الهيئة وتقدير الوقت اللازم لإنجاز كل عملية /خدمة	- تقييم أداء الموظفين	تأهيل وتدريب على تحليل منحنيات التعلم للقوى العاملة.
3	مراجعة كافة الخطط المحددة والمرتبطة بزيادة كفاءة عمل الموظفين من خلال إعادة التنظيم والهيكلية على أساس عبء العمل والاختصاصات ومنحنيات التعلم، وإجراء التعديلات الضرورية والتحسين والتطوير عليها.	تمت المراجعة الدورية على المنهجيات	- مخرجات المراجعة - تقارير تحليل الفجوة	دراسة عبء العمل

ثانياً: قائمة المرفقات/ الأدلة:

اسم الوثيقة / الدليل	الرقم التسلسلي
خطة الموارد البشرية	1
خطة التدريب	2
خطة الاحلال والتعاقب	3
اسس الابداع والابتكار	4
امثلة على لجان العمل التخصصية	5
امثلة على المشاركة في الحملات والجولات الرقابية	6
سجل الاداء	7
جدول التشكيلات	8
نماذج تخطيط الموارد البشرية	9

### ثالثاً: خطة التحسين:

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input checked="" type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input checked="" type="checkbox"/> دورة تدريبية <input type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input checked="" type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input checked="" type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input checked="" type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهة المسؤولة:</b> ديوان الخدمة المدنية وزارة تطوير الاداء المؤسسي <b>الجهات المشاركة (للتسيق):</b> مديرية الموارد البشرية <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة الموارد البشرية	<b>النشاط # ( 1 ):</b> رفع كفاءة العاملين في مجال الموارد البشرية فيما يتعلق بتطبيق التشريعات النافذة ورفدها بالمؤهلات والمختصين في ادارة الموارد البشرية.

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input checked="" type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input checked="" type="checkbox"/> دورة تدريبية	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input checked="" type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input checked="" type="checkbox"/> توعية	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input checked="" type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهة المسؤولة:</b> مديرية الموارد البشرية <b>الجهات المشاركة (للتسيق):</b> ديوان الخدمة المدنية	<b>النشاط # ( 2 ):</b> - اعداد دراسة لوظائف القيادات للصف الاول تعتمد معايير التي تم - على اساسها اختيار المرشحين للوظائف القيادية، بحيث يتم إجراء دراسة تحليل فجوة الأداء للمرشحين لهذه الوظائف، وتحديد الفترة الزمنية التي يحتاجها المرشح لتمكينه من استيفاء متطلبات إشغال الوظيفة. بالإضافة الى خطط الاحلال والتعاقب للوظائف الاشرافية

ضمن قيادات الصف الثاني لتحديد الكفاءات المطلوبة للقيادات من الصف الثاني والوظائف الرئيسية والدرجة.	وزارة تطوير الاداء المؤسسي	اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة الموارد البشرية	أخرى: .....	<input type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....
--	----------------------------	---	-------------	--

الأنشطة الرئيسية	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الوقت الزمني	المتطلبات	عناصر الموازنة
- النشاط # ( 3 ) : - الحاجة الى اعداد دراسة لتحديد عبء العمل. - الحاجة الى اعداد دراسة لتحديد الكفايات الوظيفية- - تأهيل وتدريب على تحليل منحنيات التعلم للقوى العاملة. - اعطاء دورات تدريبية في مجال مؤشرات الاداء - اعطاء دورات تدريبية في مجال بناء الخطط التنفيذية للمديريات	الجهة المسؤولة: مديرية الموارد البشرية الجهات المشاركة (للتنسيق): ديوان الخدمة المدنية وحدة تطوير الاداء المؤسسي اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة الموارد البشرية	✓ 2019 ✓ 2020 <input type="checkbox"/> 2021	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع ✓ إجراء عمل / منهجية ✓ تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات ✓ توعية أخرى: .....	✓ دعم فني / استشاري ✓ مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات ✓ دورة تدريبية <input type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....

الأنشطة الرئيسية	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الوقت الزمني	المتطلبات	عناصر الموازنة
- النشاط # ( 4 ) : اعداد دراسة تحليل الانفاكات القائمة والمؤقتة مع التوصيات.	الجهة المسؤولة: مديرية الموارد البشرية الجهات المشاركة (للتنسيق): ديوان الخدمة المدنية وحدة تطوير الاداء المؤسسي اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):	✓ 2019 ✓ 2020 <input type="checkbox"/> 2021	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع ✓ إجراء عمل / منهجية ✓ تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات ✓ توعية أخرى: .....	✓ دعم فني / استشاري ✓ مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات ✓ دورة تدريبية <input type="checkbox"/> اجتماعات عمل

أخرى: .....			لجنة الموارد البشرية	
-------------	--	--	----------------------	--

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	2019 <input checked="" type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021 <input type="checkbox"/>	<b>الجهة المسؤولة:</b> وحدة المراقبة والطوارئ <b>الجهات المشاركة (للتنسيق):</b> اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):	- النشاط # ( 5 ) : اعداد آلية اطلاق الحملات

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	2019 <input checked="" type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021 <input type="checkbox"/>	<b>الجهة المسؤولة:</b> مديرية الموارد البشرية <b>الجهات المشاركة (للتنسيق):</b> اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة التخطيط والتنسيق	- النشاط # ( 6 ) : اعداد أسس تشكيل اللجان.

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input checked="" type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input checked="" type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	الجهة المسؤولة: مديرية الموارد البشرية الجهات المشاركة (للتسيق): اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة التخطيط والتنسيق	- النشاط # ( 6 ): تطوير دراسة الاثر العائد من التدريب

## أولاً: مسح واقع الحال

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بالإدارة المالية		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
1	أن تكون كافة أسس وإجراءات العمل الداخلية الخاصة بإدارة الموارد المالية منسجمة ومتوائمة مع التشريعات النازمة لعمل الدائرة (إن وجدت)، ومع التشريعات المركزية المتعلقة بإدارة المال العام (قانون الموازنة العامة، قانون تحصيل الأموال الأميرية، النظام المالي، نظام الرقابة الداخلية، نظام الانتقال والسفر، وغيرها)، وبشكل يضمن التقيد بأحكام التشريعات وتنفيذها على الوجه الذي يحقق مقاصد التشريع.	تلتزم الهيئة بكافة التشريعات المالية من انظمة وقوانين وتعليمات المتعلقة بإدارة الشؤون المالية وقد تم تصميم كافة المنهجيات وعمليات مديرية الشؤون المالية والإدارية بما ينسجم وتوائم مع هذه التشريعات.	نظام المحاسبة المعمول به بالهيئة متوائم مع النظام المالي الحكومي. نظام اللوازم المعمول به بالهيئة منسجم مع نظام اللوازم العامة الحكومي.	مراجعة الاجراءات المالية بشكل دوري والعمل على تعديلها بما يتناسب مع تطوير وتبسيط اجراءات العمل في مديرية الشؤون المالية والادارية.
2	تحديد صلاحيات ومهام ومسؤوليات القادة والمديرين والموظفين المعنيين بإدارة الموارد المالية بشكل واضح ومحدد ضمن التشريعات وإجراءات العمل الخاصة بها أو التشريعات المركزية المتعلقة بإدارة المال العام.	لدى الادارة المالية في الهيئة عمليات واجراءات عمل موثقة وتقوم الهيئة بتحديد صلاحيات ومهام ومسؤوليات كل من المدير المالي ورؤساء الاقسام والموظفين في الدائرة المالية. وتقوم بالرد على كافة الاستيضاحات الواردة من ديوان المحاسبة ولم يحمل تقرير ديوان المحاسبة للعام 2017 أية ملاحظة على أداء الهيئة، كما تخضع الهيئة للرقابة المالية من خلال مراقب مالي دائم	عمليات الدائرة المالية دليل اجراءات عمل الدائرة المالية منهجية اعداد الموازنة	اعداد مصفوفة الصلاحيات المالية والتفويض مسندة وفقاً للتشريعات النافذة
3	أن تكون كافة الإجراءات المالية (مثل: التخطيط لوضع الموازنة، الصرف، الحصول على الموافقة المسبقة للنفقات، تخصيص، وغيرها)، مترابطة وواضحة ولها سند تشريعي سليم، وبحيث يتم تطبيقها بشكل ثابت وموحد وعادل.	كافة الاجراءات المالية التي تقوم بها الدائرة المالية مترابطة وواضحة وتعتمد على التشريعات المالية.	عند اعداد موازنة الهيئة يتم الالتزام بكافة بلغات رئاسة الوزراء ( الوثائق: موازنة الهيئة )	مراجعة الاجراءات المالية المتبعة بالهيئة.
4	تحديد الجهات الرقابية الداخلية والخارجية (وحدات الرقابة الداخلية، ديوان المحاسبة، المراقبين الماليين في وزارة المالية) ومدى وطبيعة صلاحياتها بإجراء التدقيق على كافة الإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد المالية وإصدار التقارير المالية الدورية، بما في ذلك تحديد الجهة / الشخص التي يتم إرسال تلك التقارير إليها.	تخضع الهيئة لرقابة داخلية ورقابة خارجية، فالرقابة الداخلية تتم من خلال وحدة الرقابة الداخلية اما التدقيق الخارجي فيتم من قبل كل من 1. مكتب تدقيق حسابات خارجي مستقل 2. مراقب ديوان المحاسبة 3. المراقب المالي في وزارة المالية	تقارير وحدة الرقابة الداخلية تقارير الرقابة الخارجية	اعداد اسس لآلية منح العمل الاضافي للموظفين



		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بالإدارة المالية		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
		ويتم ارسال تقارير الرقابة الداخلية الى رئيس ومجلس المفوضين والتقارير الرقابة الخارجية ترسل الى رئيس مجلس المفوضين والى وزارة المالية.		
5	إعداد موازنة واحدة متكاملة وشاملة لمختلف مديريات ومشاريع الدائرة والموافقة عليها بالوقت المحدد والمناسب من كل عام.	يتم اعداد موازنة الهيئة وفق الاسس المتبعة من دائرة الموازنة العامة مع الالتزام ببلاغات رئاسة الوزراء.	موازنة الهيئة	مراجعة خطوات اعداد موازنة الهيئة لغاية التحسين المستمر
6	تدريب وتأهيل المدير والموظفين الماليين والمفتشين على التشريعات والإجراءات الخاصة بإدارة الموارد المالية، وكيفية تطبيقها بالواقع العملي.	يتم اشراك موظفين المديرية في دورات تدريبية خاصة لإعمال المالية.	تم اشراك مجموعة من موظفي المديرية في دورات تدريبية متخصصة	تمكين موظفي المديرية واشراكهم بمزيد من الدورات التدريبية المتخصصة
7	مراجعة الإجراءات والممارسات والتقارير المالية وتحليلها واتخاذ الإجراءات اللازمة للتحسين عليها.	تقوم مديرية شؤون المالية والادارية بإجراء مراجعة دورية لإجراءات العمل المتبعة في المديرية لغاية تحسينها وتطوير وتبسيط اجراءات العمل. كما تقوم المديرية بإصدار تقارير مالية دورية وعند الطلب، وتعمل على تحليلها ورفع التقارير دورية لمجلس المفوضين للمساعدة الإدارة العليا في التخطيط المالي واتخاذ القرارات المناسبة.	المنهجيات والعمليات ودليل اجراءات العمل والتقارير الدورية	الاستمرار بتحسين وتطوير وتبسيط اجراءات العمل في المديرية واصدار مزيد من التقارير الدورية .

		المبدأ:		الفاعلية
		المعيار الفرعي: الفاعلية فيما يتعلق بالإدارة المالية		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
1	أن تقوم الدائرة، من خلال الأسس والقواعد وآليات العمل باتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين عملية الإدارة المالية وضبط عمليات التخطيط المالية وإعداد الموازنات الخاصة بالدائرة من خلال استعمال الأدوات الحديثة مثل: الموازنة القائمة على الأداء أو الموازنة الصفرية، أو تحليل وتجزئة الطلب ومحاسبة المشروع (المحاسبة التحليلية).	تقوم الهيئة بإعداد موازنتها على اساس الموازنة الموجهة بالنتائج ، وتقوم بمتابعة بنود الانفاق بشكل شهري واصدار تقرير يبين نسب الاتفاق لكل بند من تلك البنود ( تقرير الموقف المالي الشهري ) . <b>العمل جاري على الاندماج ضمن النظام المالي الحكومي الموحد وتطبيق نظام الـ GFMIS</b>	موازنة الهيئة المواقف المالية الشهرية	التوسع في التخطيط والتحليل المالي واجراء المراجعة الدورية المستمرة لنسب الانفاق ، وبيان نقاط القوة ونقاط الضعف للنتائج المتحققة عند كل مراجعة .
2	أن تقوم الدائرة من خلال المديرية المالية بدراسة وتحليل وتخصيص الموارد المالية وفقاً لمتطلبات المشاريع والمخرجات المحددة بالاستراتيجية، ل يتم تطبيقها على شكل مشاريع إنفاق (وليس على أساس الموازنة التراكمية)، وبحيث يتم:			
2.1	دراسة كلف وفوائد كافة الأنشطة بشكل واضح ومحدد.	عند اعداد المشاريع الرأسمالية الواردة في الموازنة يتم وضع وصف لكل مشروع يبين اهداف وغايات المشروع والمدد الزمنية اللازمة لتنفيذ كل مشروع وكلف التنفيذ والموارد البشرية اللازمة. <b>إجراء تحليل وتخصيص الموارد المالية وفقاً لمتطلبات المشاريع والمخرجات المحددة بالاستراتيجية</b>	موازنة الهيئة	ان يتم التوسع في دراسة كلف والمنفعة المتحققة من كل مشروع يرد في الموازنة
2.2	وضع أهداف ومؤشرات أداء مالية لقياس كلف وفوائد كافة الأنشطة.	تقوم الهيئة بوضع اهداف ومؤشرات لقياس الاداء المالي لكل نشاط يرد في مشاريعها الواردة في موازنتها لقياس نسبة الانجاز في كل نشاط ومشروع	الخطة التنفيذية للمديرية	ان يتم تحديد اهداف ومؤشرات الاداء المالي لقياس كلف وفوائد كل مشروع يرد في الموازنة

		المبدأ: المعيار الفرعي: الفاعلية فيما يتعلق بالإدارة المالية	
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)
2.3	تحديد الأولوية فيما بين الأنشطة التشغيلية والأنشطة الداعمة وفقاً لقدرتها على تحقيق أهداف المؤسسات.	تقوم الهيئة بربط نشاطاتها التشغيلية بالأهداف المؤسسية للهيئة ، وتقوم بتحديد الأولويات للمشاريع التي تساهم في تحقيق اهداف الهيئة الرئيسية وحسب الاهمية .	قرارات لجنة التخطيط والتنسيق بطاقات تنفيذ المشاريع
3	أن تقوم الدائرة ، من خلال آلية عمل واضحة، بمراقبة عملية تطبيق عمليات الصرف بشكل دوري من خلال عقد اجتماعات دورية لقياس مؤشرات الأداء وتحليل الانحرافات ومسبباتها، وتحديد مدى مساهمتها في تحقيق النتائج المحددة بالاستراتيجية، بالإضافة إلى تقييم الفوائد الاجتماعية المترتبة عن مشاريع الاتفاق، واتخاذ الخطوات التصحيحية بناء على ذلك.	تتبع الهيئة اجراءات عمل واضحة وموثقة لعمليات الصرف ، ويتم التدقيق على الصرف بشكل مستمر من خلال الجهات الرقابية الداخلية والخارجية التي تخضع لها الهيئة ، وتقوم بإصدار تقارير دورية تبين نسب الاتفاق لكل بند ودراسة الانحرافات ان وجدت لاتخاذ القرار المناسب بخصوصها	الموقف المالي الشهري تقارير وحدة الرقابة الداخلية
4	مراجعة خططها وأنظمتها المالية والموازنة وعمليات الصرف لكافة المشاريع من أجل تحسين فاعلية الإدارة المالية وتوجيه الاتفاق، وإجراء التعديلات الضرورية والتحسين والتطوير عليها.	تقوم الهيئة بمراجعة خططها المالية بناءً على الخطط التشغيلية التي تنبثق عنها بشكل دوري ، وتقوم باتخاذ الاجراءات التصحيحية ان لزم ، مع اجراء اي تحسين لبند هذه الخطط	قرارات لجنة التخطيط والتنسيق والنقاير المالية المتعلقة بذلك
			التحسين المطلوب
			التركيز على تحديد الاولويات للمشاريع التي تساهم بشكل كبير على تحقيق اهداف الهيئة المؤسسية
			مراجعة اجراءات العمل المتبعة لغاية تطويرها وتبسيطها.
			الاستمرار بمراجعة خطط الهيئة وتحديد جدول زمني للاجتماعات لأجراء المراجعة.

		المبدأ:		
		المعيار الفرعي:		
		الكفاءة		
		الكفاءة فيما يتعلق بالإدارة المالية		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	
التحسين المطلوب				
1	اتخاذ الإجراءات لتحسين عملية الإدارة المالية وضبط عمليات التخطيط المالية من خلال القيام بإجراء التحليلات المستندة الى الأدلة واستخدام الأدوات والأنظمة المحاسبية المتطورة (تحليل الكلفة - المنفعة للمشاريع) من أجل احتساب القيم المقدره لكافة التكاليف والمخرجات والأثار للمشاريع المتنافسة، واختيار مشاريع الانفاق التي تحقق أفضل النتائج وبأقل كلفة ممكنة.	تقوم الهيئة بوضع المشاريع التي تساهم في تحقيق غايات واهداف الهيئة وتقوم بربطها ترتبط بالأهداف المؤسسية والاستراتيجية، وتقوم بتحديد الكلف لكل مشروع مع وضع مؤشرات لقياس الاداء على أن يتم تحديد طريقة تنفيذ كل مشروع وارد في الخطة التشغيلية بما يضمن سرعة الإنجاز بأقل كلفة.	التقارير المالية بطاقات المشاريع	التوسع بإجراء التحليلات المالية والتركيز على تحليل الكلفة مقابل المنفعة واختيار الطريقة الأمثل لكل نشاط من نشاطات الهيئة.
2	وضع مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بها أثناء إعداد وتنفيذ الموازنة، وذلك من أجل استدامها لبناء وقياس نسب الكفاءة، وتعمل على توفير المعلومات اللازمة لضبط الانحرافات في التكاليف والمخرجات أو بنتائج مشاريع الانفاق المختلفة.	تقوم الهيئة بوضع مؤشرات الاداء الرئيسية عند اعداد وتنفيذ الموازنة، وتعمل على تحليل بنود الموازنة بشكل دوري لبيان الانحرافات ومعالجتها ان وجدت	موازنة الهيئة تقارير الإنجازات الموقف المالي تقارير الرقابة الداخلية	التركيز على وضع مؤشرات قياس الاداء وقياس نسب الكفاءة
3	أن تقوم الدائرة، من خلال آلية عمل واضحة، بمراقبة عملية تطبيق عمليات الانفاق بنهاية المشروع (أو السنة المالية) من خلال عقد اجتماعات دورية لقياس مؤشرات الأداء الخاصة بالكفاءة، وتحليل الانحرافات ومسبباتها، وتحديد مدى مساهمتها في تحقيق النتائج المحددة بالاستراتيجية، بالإضافة الى تقييم الكلف والفوائد المترتبة من مشاريع الانفاق، واتخاذ الخطوات التصحيحية بناء على ذلك.	تعتمد الهيئة على مراقبة عمليات الانفاق في نهاية السنة المالية على التدقيق الخارجي الذي يتم من قبل مكتب تدقيق حسابات خارجي معتمد، كما يقوم بإصدار موقف مالي لأعمال السنة المالية المنتهية واعتمادها من قبل المجلس ورفع تلك التقارير لوزارة المالية ورئاسة الوزراء	تقرير الإنجازات تقرير المدقق الخارجي الموقف المالي الشهري	التركيز على عقد اجتماعات دورية لقياس مؤشرات الأداء الخاصة بالكفاءة، وتحليل الانحرافات ومسبباتها، وتحديد مدى مساهمتها في تحقيق النتائج المحددة بالاستراتيجية، بالإضافة الى تقييم الكلف والفوائد المترتبة من مشاريع الانفاق، واتخاذ الخطوات التصحيحية بناء على ذلك.
4	مراجعة الموازنة وعمليات الانفاق لكافة المشاريع من أجل زيادة كفاءة الإدارة المالية وتوجيه الانفاق، وإجراء التعديلات الضرورية والتحسين والتطوير عليها.	يتم مراجعة الانفاق لكافة البنود والمشاريع التي ترد في الموازنة بشكل دوري من خلال اعداد موقف مالي شهري يبين نسب الانفاق لكل بند من بنود الموازنة	الموقف المالي الشهري	الاستمرار على اصدار الموقف المالي الشهري ومواكبة أي تطور وفقا لمتطلبات وزارة المالية ودائرة الموازنة العامة.

ثانياً: قائمة المرفقات/ الأدلة:

اسم الوثيقة / الدليل	الرقم التسلسلي
موازنة الهيئة	1
الموقف المالي الشهري	2
تقرير الإنجازات	3
الخطة التنفيذية لمديرية الشؤون المالية	4
قرارات لجنة التخطيط والتنسيق	5

### ثالثاً: خطة التحسين:

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
✓ دعم فني / استشاري ✓ دورة تدريبية	✓ إجراء عمل / منهجية ✓ تطوير موارد بشرية ✓ التشاور والمشاركة	2019 ✓	الجهة المسؤولة: مديرية الشؤون المالية والادارية  الجهات المشاركة (للتنسيق):  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):	النشاط # ( ) : التوسع في التخطيط والتحليل المالي وإجراء المراجعة الدورية المستمرة لنسب الاتفاق ، وبيان نقاط القوة ونقاط الضعف للنتائج المتحققة عند كل مراجعة .
✓ دعم فني / استشاري ✓ دورة تدريبية	✓ إجراء عمل / منهجية ✓ تطوير موارد بشرية	2019 ✓	الجهة المسؤولة: مديرية الشؤون المالية والادارية  الجهات المشاركة (للتنسيق):  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):	النشاط # ( ) : مراجعة اجراءات العمل المتبعة لغاية تطويرها وتبسيطها. اعداد قائمة لدى الرقابة الداخلية بأسماء الموظفين المعنيين بالأمور المالية والصلاحيات لكل منهم ضمن سجل متابعة نتائج الرقابة الداخلية.

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
✓ اجتماعات عمل	✓ إجراء عمل / منهجية	✓ 2019	<p>الجهة المسؤولة: مديرية الشؤون المالية والادارية</p> <p>الجهات المشاركة (للتسيق): وحدة الرقابة الداخلية مديرية الموارد البشرية وتطوير الأداء</p> <p>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</p>	<p>النشاط # ( ) : اعداد قائمة لدى الرقابة الداخلية بأسماء الموظفين المعنيين بالأمر المالية والصلاحيات لكل منهم ضمن سجل متابعة نتائج الرقابة الداخلية.</p>

## أولاً: مسح واقع الحال

المبدأ:		سيادة القانون	
المعيار الفرعي:		سيادة القانون فيما يتعلق بإدارة المشتريات والشراكات والموارد	
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)
1	أن تكون كافة أسس وإجراءات العمل الداخلية المتعلقة بإدارة المشتريات والشراكات والموارد متوائمة مع التشريعات الناظمة لعمل الدائرة، ومنسجمة ومتوائمة مع التشريعات المركزية المتعلقة بالشراء العام (نظام اللوازم وتعديلاته، نظام الشراء الموحد، نظام مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وغيرها).	<ul style="list-style-type: none"> <li>تلتزم الهيئة بتنفيذ نظام اللوازم العامة والتعليمات الصادرة بموجبه ونظام لوازم الهيئة ونظام وزارة الأشغال والاسكان العامة ودائرة العطاءات الحكومية وعقد المقاوله الموحد للمشاريع الانشائية وكافة التشريعات التي تحكم عمل ادارة المشتريات والشراكات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نظام اللوازم العامة رقم 32 لعام 1993 والتعديلات والتعليمات الصادرة بموجبه</li> <li>نظام لوازم الهيئة رقم 34 لسنة 2001</li> <li>نظام وزارة الأشغال والاسكان العامة ودائرة العطاءات الحكومية وعقد المقاوله الموحد للمشاريع الانشائية لعام 2010</li> <li>النظام المالي الحكومي والنظام المالي للهيئة</li> </ul>
2	تحديد صلاحيات ومهام ومسؤوليات القادة والمديرين والموظفين المعنيين بالمشتريات والعطاءات والعقود والمنح المالية بشكل واضح ومحدد ضمن أسس وإجراءات العمل الخاصة بها أو التشريعات المركزية المتعلقة بالشراء العام.	<ul style="list-style-type: none"> <li>حددت التشريعات الناظمة صلاحيات مجلس المفوضين والرئيس التنفيذي والمدير المالي وصلاحيه التفاوض بشكل واضح ومحدد لهذه الجهات أو أي جهات أخرى.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نظام لوازم الهيئة رقم 34 لسنة 2001</li> <li>النظام المالي للهيئة</li> <li>نظام اللوازم العامة رقم 32 لعام 1993 والتعليمات الصادرة بموجبه</li> <li>النظام المالي الحكومي</li> </ul>



		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بإدارة المشتريات والشراكات والموارد		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
3	أن تكون كافة الإجراءات والقرارات المتعلقة بالمشتريات والعطاءات والعقود والمنح المالية واضحة ولها سند تشريعي سليم، وبحيث يتم تطبيقها بشكل ثابت وموحد وعادل.	إن القواعد القانونية والتشريعات النازمة لهذا الموضوع تتضمن قواعد موضوعية تتعلق بشروط ومواصفات ومؤهلات معينة وقواعد إجرائية تضمن تحقيق العدالة والمساواة لكافة المعنيين في انطباق هذه التشريعات عليها ووضعهم على قدر المساواة في التنافس على المشتريات والعطاءات المرتبطة بعمل الهيئة.	- نظام لوائح الهيئة رقم 34 لسنة 2001 - النظام المالي للهيئة - نظام اللوازم العامة رقم 32 لعام 1993 والتعليمات الصادرة بموجبه - النظام المالي الحكومي - تعليمات إجراءات العطاءات لسنة 1986 - الأشغال الحكومية لسنة 2008	الاستمرار بنفس النهج
4	تحديد أدوار الجهات الرقابية الداخلية والخارجية (وحدات الرقابة الداخلية، ديوان المحاسبة، المراقبين الماليين في وزارة المالية) وصلاحياتها بإجراء الرقابة المسبقة واللاحقة على مشروعية القرارات، بالإضافة إلى التدقيق على كافة الإجراءات المتعلقة بالمشتريات والعطاءات والعقود والمنح المالية، وإصدار التقارير المالية الدورية بما في ذلك تحديد الجهة / الشخص التي يتم إرسال تلك التقارير إليها.	تقوم الهيئة بتطبيق جميع التشريعات المتعلقة بإشراك الجهات الرقابية الداخلية والخارجية في كافة الإجراءات المتعلقة بموضوع المشتريات والعطاءات بالإضافة إلى أن وحدة الرقابة الداخلية لها وصف وظيفي محدد يتضمن المشاركة السابقة واللاحقة لوحدة الرقابة الداخلية في هذه الإجراءات.	- كتب تشكيل اللجان سواء كانت الفنية أو لجان الاستلام حسب التعليمات الصادرة بموجب نظام اللوازم العامة والعطاءات.	الاستمرار بنفس النهج
5	تدريب وتأهيل المدير والموظفين الماليين المختصين والمفتشين ممن لديهم صلاحيات اتخاذ القرار على التشريعات والإجراءات المتعلقة بالمشتريات والعطاءات والعقود والمنح المالية، وكيفية تطبيقها بالواقع العملي.	رفع كفاءة الموظفين من خلال المشاركة بالدورات وحضور فعاليات تختص برفع الكفاءة	كتب تنسيبات الدورات التأهيلية و الاستشارات الفنية.	تكثيف الدورات وزيادتها.

		سيادة القانون		المبدأ:	
		سيادة القانون فيما يتعلق بإدارة المشتريات والشراكات والموارد			المعيار الفرعي:
التحسين المطلوب	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	المتطلب	#	
الاستمرار بنفس النهج	تقارير المراجعات ومخرجات الورشات	تقوم الهيئة بعمل مراجعات نصف سنوية للأسس والإجراءات إدارة المشتريات وبما ينسجم مع التشريعات النافذة ويحقق الشفافية والعدالة.	مراجعة وتقييم الأسس والإجراءات والقرارات المتعلقة بإدارة المشتريات والشراكات والموارد وتنفيذ التحسينات اللازمة لغايات التطوير عليها.	6	

		الفاعلية فيما يتعلق بإدارة المشتريات والشراكات والموارد		المبدأ: المعيار الفرعي:	الفاعلية
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب	
1	أن تقوم الدائرة، من خلال أسس وأليات عمل خاصة بالمشتريات والعطاءات والشراكات، باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان قيام الشركاء والمقاولين والموردين الذين تم التعاقد معهم بإنجاز مهامهم وتسليم مشاريعهم المحددة بشكل كامل وفاعل كما يلي:				
1.1	وضع أهداف ومؤشرات أداء تشغيلية لكافة العطاءات والاتفاقيات، وبحيث تكون متوائمة ومستمدة من الخطة الاستراتيجية للدائرة.	تقوم الهيئة بوضع اهداف و مؤشرات أداء للعطاءات و الاتفاقيات بما ينسجم مع الخطة الاستراتيجية من خلال بطاقة وصف للمشاريع تتضمن مراحل العمل و نسب الانجاز و المعوقات وتاريخ انتهاء كل مرحلة.	بطاقات وصف المشاريع الواردة في الخطة الاستراتيجية	الاستمرار بنفس النهج	
1.2	النص ضمن شروط العطاءات والاتفاقيات على مؤشرات أداء خاصة لتقييم فعالية المقاولين والشركاء.	تقوم الهيئة بوضع الشروط والالتزامات المترتبة على المقاولين والشركاء من خلال قرارات الاحاله بما يتواءم مع التشريعات الناظمة	- نظام اللوازم العامة رقم 32 لعام 1993 والتعديلات والتعليمات الصادرة بموجبه - نظام لوازم الهيئة رقم 34 لسنة 2001 ونظام وزارة الاشغال والاسكان العامة ودائرة العطاءات الحكومية وعقد المقاوله الموحد للمشاريع الانشائية لعام 2010	ضروره متابعه تنفيذ سير العمل من خلال لجان المتابعه وذلك من خلال كتابه التقارير وبشكل دوري للمعنيين في عمليات الشراء .	
1.3	النص ضمن شروط العطاءات والاتفاقيات على آليات واضحة لتحديد وتصحيح الانحرافات في عملية التنفيذ.	تقوم الهيئة بوضع الشروط للعطاءات والاتفاقيات حسب التعليمات الناظمة للعمليات الشرائيه مثل الغرامات ومصادره كفاله حسن التنفيذ والشراء على حساب المتعهد بالاضافه الى وضع كفالات حسن تنفيذ او فسخ العقود.	- نظام اللوازم العامة رقم 32 لعام 1993 والتعديلات والتعليمات الصادرة بموجبه - نظام لوازم الهيئة رقم 34 لسنة 2001 - نظام وزارة الاشغال والاسكان العامة ودائرة العطاءات الحكومية	الاستمرار بنفس النهج	

		المبدأ: المعيار الفرعي: الفاعلية فيما يتعلق بإدارة المشتريات والشراكات والموارد		الفاعلية
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
			وعقد المقابلة الموحد للمشاريع الانشائية لعام 2010	
2	أن تقوم الدائرة، من خلال أسس واليات خاصة بالاستثمار وشراء الأصول المادية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والسلع والخدمات، باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان قيام الموردين الذين تم التعاقد معهم بإنجاز مهامهم وتسليم خدماتهم وتزويد سلعهم المحددة بشكل كامل وفاعل كما يلي:			
2.1	وضع أهداف ومؤشرات أداء تشغيلية لعمليات الاستثمار والمشتريات، وبحيث تكون متوائمة ومستمدة من الخطة الاستراتيجية للدائرة.	تقوم الهيئة بتحديد متطلبات الشراء اللازمة لتنفيذ المشاريع المدرجة على الخطة الاستراتيجية ورصد نفقات رامية وجارية عليها من خلال مشروع الموازنة ومن ثم يتم تفرغها في قوائم توفير المشتريات الشهرية .	وجود بطاقات وصف للمشاريع المدرجة في الخطة الاستراتيجية	الاستمرار بنفس النهج
2.2	النص ضمن اتفاقيات الشراء والتوريد على مؤشرات أداء خاصة لتقييم فعالية الموردين.	تقوم الهيئة بتقييم أداء الموردين و مدى التزامهم بشروط الاحالات الخاصة بالمشتريات و الاتفاقيات من خلال مؤشرات خاصة بالعمليات الشرائية كمدد التسليم وجودة المشتريات.	تشكيل لجان متابعة واستلام لتطبيق مؤشرات الاداء الخاصة بالموردين	الاستمرار بنفس النهج
2.3	النص ضمن شروط العطاءات والاتفاقيات على آليات واضحة لتحديد وتصحيح الانحرافات في عملية التنفيذ.	تقوم الهيئة بضمان تنفيذ العطاءات و الاتفاقيات من خلال شروط وبنود الاحالات التي تنظر فيها لجان المشتريات و العطاءات بناءً على تقارير مسبقة تقدم لها عن سير الاعمال من خلال لجان المتابعة و التنفيذ.	محاضر اجتماعات لجان المشتريات و العطاءات	الاستمرار بنفس النهج

		المبدأ:		الفاعلية
		المعيار الفرعي: الفاعلية فيما يتعلق بإدارة المشتريات والشراكات والموارد		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
2.4	تحليل احتياجات المواطنين / العملاء فيما يتعلق بتخصيص وتجهيز المرافق العامة لضمان تقديم الخدمات بشكل فاعل.	تقوم الهيئة بدراسة احتياجات المواطنين من خلال دراسة الشكاوي الواردة للهيئة من الشركاء لجميع القطاعات والعمل على حلها من خلال المديرية المعنية .	وجود صندوق للشكاوي ومركز لخدمة الجمهور بالإضافة لاستقبال الشكاوي من خلال وحدة المراقبة و الطوارئ	الاستمرار بنفس النهج
3	أن تقوم الدائرة، من خلال آلية عمل واضحة، بمراقبة أداء المقاولين والموردين والشركاء بشكل دوري من خلال عقد اجتماعات دورية لقياس مؤشرات الأداء، وتحليل الانحرافات ومسبباتها، وتحديد مدى مساهمتها في تحقيق النتائج المحددة بالاستراتيجية، واتخاذ الخطوات التصحيحية بناء على ذلك.	تقوم الهيئة بمراقبة أداء المقاولين و الموردين بناءً على ملاحظات اللجان و الملاحظات الواردة من المديرية المختصة والتي تقوم بدراسة بطاقات المشاريع و المعوقات التي تقف حائلاً امام انجاز المشاريع الواردة في الخطة الاستراتيجية.	محاضر اجتماعات لجن التخطيط و المشتريات و العطاءات <b>دليل تقييم الموردين</b>	<b>مراجعة دليل تقييم الموردين</b>
4	مراجعة الأسس والمعايير وإجراءات العمل الداخلية الخاصة بعمليات التعاقد والاستثمار (المشتريات والعطاءات والاتفاقيات) من أجل زيادة فاعلية إدارة الموارد وضبط الانفاق، والتحسين والتطوير عليها.	تقوم الهيئة بمراجعة الاسس و المعايير الخاصة بعمليات التعاقد للمشتريات و العطاءات و الاتفاقيات و بشكل دوري من خلال لجان المشتريات و العطاءات تم مراجعة الاسس و معايير العمل ومثالها عطاء الخدمات وعطاء الكافتيريا حيث يتم تطبيق كامل بنود العقد والاتفاقية وتحديث المخالفات والاذنارات اينما تطلب الامر وشهدت الهيئة حالات لعدم احالة العطاء في كان المورد لم ينفذ في عطاء سابق وحسب الاصول وذلك كنوع من ادارة الانفاق والتحسين والتطوير ، ايضا هناك لجنة للصيانة العامة ولجنة لصيانة السيارات في الهيئة لتفعيل ادارة الموارد المادية	محاضر اجتماع لجان المشتريات و العطاءات	الاستمرار بنفس النهج

		المبدأ:		الكفاءة
		الكفاءة فيما يتعلق بإدارة المشتريات والشراكات والموارد		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
1	أن تقوم الدائرة من خلال الأسس وإجراءات العمل الخاصة بالمشتريات والعطاءات بضمان المنافسة الحرة فيما بين المتقدمين، وذلك بهدف الحصول على السلع والخدمات المطلوبة بسعر السوق، حيث ينبغي أن يكون للسعر المنافس وزناً هاماً في عملية اتخاذ القرار النهائي.	تقوم الهيئة بتنفيذ العمليات الشرائية من خلال استدراج عروض أو طرح عطاءات و تقوم بتشكيل لجان فنية لدراسة العروض والاحالات على أرخص المطابق للمواصفات المطلوبة حسب التعليمات الواردة في نظام اللوازم العامة ونظام لوازم الهيئة و نظام وزارة الاشغال العامة والاسكان العطاءات.	- نظام لوازم الهيئة رقم 34 لسنة 2001 - النظام المالي للهيئة - نظام اللوازم العامة رقم 32 لعام 1993 والتعليمات الصادرة بموجبه - النظام المالي الحكومي - تعليمات إجراءات العطاءات لسنة 1986 - الاشغال الحكومية لسنة 2008	الاستمرار بنفس النهج
2	وجود قواعد وإجراءات عمل تضمن المنافسة الحقيقية بين المتقدمين للمناقصات والعطاءات، كما تضمن أن أسعار الخدمات والأصول لها وزن كبير في تقييم عروض المناقصات.	تقوم الهيئة بضمان المنافسة بين المتقدمين من خلال وضع اعلانات العطاءات في الجرائد الرسمية و مواقع المناقصات الالكترونية و تقوم بتشكيل اللجان الفنية لاختيار الارخص المطابق للمواصفات المطلوبة.	- نظام لوازم الهيئة رقم 34 لسنة 2001 - النظام المالي للهيئة - نظام اللوازم العامة رقم 32 لعام 1993 والتعليمات الصادرة بموجبه - النظام المالي الحكومي - تعليمات إجراءات العطاءات لسنة 1986 الاشغال الحكومية لسنة 2008	الاستمرار بنفس النهج

		المبدأ:		الكفاءة
		الكفاءة فيما يتعلق بإدارة المشتريات والشراكات والموارد		
#	المطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
3	وضع آلية وإجراءات عمل واضحة من أجل القيام بدراسة العطاءات والمشتريات العقود بشكل كامل وشامل، بما في ذلك جميع المهام والاحتمالات المتوقعة عند التنفيذ، لضمان عدم القيام بأي تعديلات مستقبلية تؤثر على كفاءة تنفيذ العمل (السلعة/الخدمة) وتؤدي إلى تعديل المهام وبالتالي زيادة الكلفة الاجمالية المقدره ابتداءً.	تقوم الهيئة بضمان تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالعطاءات و المشتريات من خلال المتابعة المستمرة لسير الاعمال و وضع المواصفات الدقيقة لتفادي أي تعديل أو زيادة في الكلف المالية لاحقاً وذلك من خلال لجان المشتريات و العطاءات بالتعاون مع المديرية المعنية.	- نظام لوازم الهيئة رقم 34 لسنة 2001 - النظام المالي للهيئة - نظام اللوازم العامة رقم 32 لعام 1993 والتعليمات الصادرة بموجبه - النظام المالي الحكومي - تعليمات إجراءات العطاءات لسنة 1986 - الاشغال الحكومية لسنة 2008	الاستمرار بنفس النهج
4	أن تقوم الدائرة، من خلال أسس وآليات عمل خاصة بتقييم العروض المقدمة من قبل المنافسين بإجراء دراسات مقارنة لتحليل الكلفة - المنفعة المتوقعة من كافة العروض المقدمة، واختيار العرض الذي يحقق أعلى النتائج وضمن أقل كلفة ممكنة.	تقوم الهيئة بضمان تقييم العروض و اجراء المنافسة من خلال عمل جداول خاصة للمناقصين و الكلف المالية المترتبة و اختيار اقل كلفة ممكنة لتحقيق المواصفات المطلوبة .	تشكيل لجان فنية متخصصة لدراسة العروض من النواحي الفنية و المالية	الاستمرار بنفس النهج
5	أن تقوم الدائرة، من خلال آلية عمل واضحة، بمراقبة الكلف الخاصة بالعطاءات والمشتريات والعقود بشكل دوري من خلال عقد اجتماعات دورية لقياس مؤشرات الأداء، وتحليل الانحرافات ومسبباتها، وتحديد مدى مساهمتها في تحقيق النتائج المحددة بالاستراتيجية، واتخاذ الخطوات التصحيحية بناء على ذلك.	تقوم الهيئة بمراجعة الكلف الخاصة بالعطاءات و المشتريات من خلال مديرية المالية و مدى توفر المخصصات لذلك بما ينسجم مع النتائج المرجوة للمشاريع الواردة في الخطة الاستراتيجية	المراجعات الدورية للمشاريع و الخطة الاستراتيجية	الاستمرار بنفس النهج
6	مراجعة الأسس والمعايير وإجراءات العمل الداخلية الخاصة بعمليات العطاءات والمشتريات والعقود من أجل زيادة كفاءة إدارة الموارد وتقليل الانفاق، والتحسين والتطوير عليها.	تقوم الهيئة بمراجعة الاسس و المعايير الخاصة بالعطاءات و المشتريات من خلال المتابعة من قبل لجان المشتريات و العطاءات لضمان حسن التنفيذ و تقليل النفقات	محاضر اجتماع لجان المشتريات و العطاءات	الاستمرار بنفس النهج

ثانياً: قائمة المرفقات/ الأدلة:

اسم الوثيقة / الدليل	الرقم التسلسلي
نظام لوازم الهيئة رقم 34 لسنة 2001	1
النظام المالي للهيئة	2
نظام اللوازم العامة رقم 32 لعام 1993 والتعليمات الصادرة بموجبه	3
النظام المالي الحكومي	4
تعليمات إجراءات العطاءات لسنة 1986 الاشغال الحكومية لسنة 2008	5
دليل تقييم الموردين	6



### ثالثاً: خطة التحسين:

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input checked="" type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	2019 ✓ 2020 <input type="checkbox"/> 2021 <input type="checkbox"/>	الجهة المسؤولة: مديرية الشؤون المالية  الجهات المشاركة (للتسيق):  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة العطاءات، لجنة المشتريات	النشاط # ( ) : متابعة تنفيذ سير العمل من خلال لجان المتابعة وذلك من خلال كتابه التقارير وبشكل دوري للمعنيين في عمليات الشراء.

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	2019 ✓ 2020 <input type="checkbox"/> 2021 <input type="checkbox"/>	الجهة المسؤولة: مديرية الشؤون المالية  الجهات المشاركة (للتسيق):  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة العطاءات، لجنة المشتريات	النشاط # ( ) : مراجعة دليل تقييم الموردين.

## أولاً: مسح واقع الحال

المبدأ:		سيادة القانون	
المعيار الفرعي:		سيادة القانون فيما يتعلق بتقديم الخدمات	
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)
1	أن تكون كافة الخدمات والعمليات والإجراءات الداخلية الخاصة بها منسجمة مع التشريعات الناظمة لعمل الدائرة والتشريعات المركزية، ومبنية على معايير/ اشتراطات قانونية وفنية واضحة ومحددة، ولها أساس قانوني سليم، ويتم تطبيقها بطريقة موضوعية وبأقل قدر من الحكم الشخصي للموظفين (السلطة التقديرية).	تم مراجعة جميع الخدمات والعمليات والإجراءات الداخلية وتبين انها منسجمة مع التشريعات الناظمة لعمل الهيئة ويتم تطبيقها بعيدا عن الحكم الشخصي والمزاجية <b>ويوجد على الخطة الاستراتيجية مشروع تطوير دليل العمليات كما تم تأسيس وحدة ادارة نظام الجودة وقسم الرقابة الفنية ضمن وحدة الرقابة الداخلية لغايات تطابق إجراءات العمليات والخدمات مع التشريعات الناظمة لعمل الهيئة والتدقيق عليها.</b>	دليل الخدمات في الهيئة والسند القانوني للممارسة الخدمة
2	تحديد صلاحيات ومهام ومسؤوليات القادة والموظفين المعنيين بتقديم الخدمات بشكل واضح ومحدد ضمن التشريعات الناظمة لعمل الدائرة (قوانين، أنظمة، تعليمات).	يوجد لدى الهيئة دليل صلاحيات معتمد يبين الصلاحيات والمسؤوليات للخدمات المقدمة من قبل المديرية المعنية لكافة القطاعات في الهيئة وحسب التشريعات الناظمة لعمل الهيئة وفقا لسند القانوني يمنح هذه الصلاحية أو تفويض يمنح الصلاحية بموجب سند قانوني	دليل الخدمات في الهيئة والسند القانوني للممارسة الخدمة وتفويض الصلاحيات دليل الصلاحيات
3	أن تكون كافة الأنظمة والإجراءات المتعلقة بتقديم الخدمات موضوعة بطريقة متكاملة وواضحة، وأن يتم تطبيقها بشكل ثابت وموحد وعادل.	كافة الانظمة والاجراءات متضمنة في دليل خدمات شامل ومتكامل والاجراءات المنصوص عليها واضحة وتطبق بعدالة وشفافية بحيث تكون عامة ومجردة لا تخص أشياء أو أشخاص بذواتهم	دليل الخدمات في الهيئة والسند القانوني للممارسة الخدمة

		سيادة القانون		المبدأ:
		سيادة القانون فيما يتعلق بتقديم الخدمات		المعيار الفرعي:
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
4	وضع وتطبيق إجراءات عمل من أجل التأكد من إجراء رقابة داخلية سابقة (من خلال وحدات الرقابة الداخلية) على مشروعية القرارات الإدارية المتعلقة بتقديم الخدمات لمتلقي الخدمة.	تطبق وحدة الرقابة الداخلية الاجراءات لضمان التزام الوحدات التنظيمية بالعمل حسب الاصول المتبعة وفق سلسلة إجراءات تضمن أن يكون المعقب على كافة الإجراءات وحدة الرقابة الداخلية.	دليل اجراءات الرقابة والتدقيق الداخلي التدقيق الداخلي لوحدة إدارة الجودة	الاستمرار في تطبيق هذا النهج ومواكبة اخر التطورات والتحديثات على التشريعات النازمة لهذه العملية توثيق الفصل بين عمليات وحدة الرقابة الداخلية ووحدة إدارة الجودة.
5	وضع أسس وآليات واضحة للتظلم من قبل متلقي الخدمة وذلك لاستقبال ومعالجة الشكاوى والطعون المقدمة والمتعلقة بتقديم الخدمات.	تم وضع آلية للتعامل مع الشكاوى المقدمة من قبل متلقي الخدمة وتشكيل لجنة متابعة وتسمية ضباط ارتباط من كافة المديرية المعنية في الهيئة	- منصة بخدمتكم - وحدة الشكاوى الحكومية - صناديق الشكاوى والاقتراحات - منهجية التعامل مع الشكاوى والاقتراحات	توحيد كافة وسائل الشكاوى تحت مظلة واحدة مراجعة منهجية التعامل مع الشكاوى والاقتراحات
6	تدريب وتأهيل كافة الموظفين المختصين بتقديم الخدمات على التشريعات والإجراءات المتعلقة بتقديم الخدمات وكيفية تطبيقها بالواقع العملي.	يتم وضع خطة سنوية للتدريب بناء على الاحتياجات التدريبية لكافة الوحدات التنظيمية بما فيها الامور ذات العلاقة بتقديم الخدمة ضمن مركز خدمة الجمهور	- خطة التدريب والاحتياجات التدريبية	اعطاء دورات متخصصة في مجال التعامل مع الجمهور
7	مراجعة وتقييم الإجراءات الإدارية والعلميات الداخلية المتعلقة بتقديم الخدمات ومواصفات ومعايير الخدمة وموثائق وبطاقات الخدمة وتحليلها وتنفيذ التحسينات اللازمة عليها.	يتم عقد ورشات عمل مع الشركاء وملتقي الخدمة بشكل دوري بالإضافة الى الاستبيانات التي توزع على متلقي الخدمة كما يتم الالتزام بميثاق تقديم الخدمة ويتم الاستناد له في وضع وتطوير دليل الخدمات في الهيئة، وتم اختيار مركز خدمة الجمهور في الهيئة كنموذج قياس في عملية تصميم المراكز الخدمية للدوائر الحكومية.	- عقد ورشات عمل مع الشركاء وملتقي الخدمة - الاستبيانات التي توزع على متلقي الخدمة - دليل الخدمات	الاستمرار في تطبيق هذا النهج وتكثيف عقد مثل هذه الفعاليات.

		المبدأ:	
		الفاعلية	المعيار الفرعي:
		الفاعلية فيما يتعلق بتقديم الخدمات	
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)
التحسين المطلوب			
1	أن تقوم الدائرة، من خلال أسس وآليات وإجراءات العمل بضمان فاعلية وجودة العمليات والخدمات من أجل تحقيق الأهداف المؤسسية والوصول الى مستوى عالٍ من رضا متلقي الخدمة كما يلي:	يوجد على الخطة الاستراتيجية مشروع تطوير دليل العمليات حسب متطلبات شهادة المواصفة العالمية لنظام إدارة الجودة ISO9001:2015.	دليل العمليات
1.1	تبنى وتطبيق الأدلة الإرشادية والمنهجيات والأدوات المتعلقة بتطوير الأداء المؤسسي في القطاع العام (والتي أصدرتها وزارة تطوير القطاع العام).	تم وضع وتطبيق الأدلة الإرشادية والمنهجيات والعمليات المتعلقة بتطوير الأداء المؤسسي لكافة الوحدات التنظيمية في الهيئة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المنهجيات</li> <li>- دليل العمليات</li> <li>- الادلة الاسترشادية</li> <li>- دليل الخدمات</li> </ul>
1.2	تحديد وتحليل احتياجات وتوقعات المواطن/العملاء بمختلف مستوياتهم وفئاتهم (تحليل التجزئة).	<p>يتم تحديد وتحليل احتياجات وتوقعات متلقي الخدمة من خلال ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع اسس واليات للتعامل مع الشكاوى المقدمة من قبل متلقي الخدمة وتشكيل لجنة متابعة وتسمية ضباط ارتباط من كافة المديرية المعنية في الهيئة</li> <li>• عقد ورشات عمل مع الشركاء ومتلقي الخدمة بشكل دوري بالإضافة الى الاستبيانات التي توزع على متلقي الخدمة</li> <li>• فيتم تخصيص حملات توعوية دائمة ومستمرة للمواطنين ولكل شرائح المجتمع (توزيع المنشور القانوني للحد من ظاهرة الاستمرار غير المشروع للطاقة الكهربائية، منشور التوعية بالمصادر الطبيعية والحفاظ عليه، والمنشورات الخاصة بالوقاية الاشعاعية والمنتشرة في كافة المؤسسات الطبية والاشعاعية في المملكة)</li> </ul>	<p>نتائج الدراسات والتحليل لكل من:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- اسس واليات للتعامل مع الشكاوى المقدمة من قبل متلقي الخدمة</li> <li>- ورشات عمل مع الشركاء ومتلقي الخدمة بشكل دوري بالإضافة الى الاستبيانات التي توزع على متلقي الخدمة</li> </ul> <p>الحملات الموجهة للمواطنين مباشرة في انحاء المملكة خطة الاعلام والتوعية للهيئة 2016-2018</p>

		المبدأ:	
		المعيار الفرعي:	
		الفاعلية فيما يتعلق بتقديم الخدمات	
		الفاعلية	
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)
التحسين المطلوب			
1.3	تحديد أهداف ومؤشرات قياس الأداء لكافة الإجراءات والمواصفات المرتبطة بتقديم الخدمات.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتم تحديد مؤشرات مرتبطة بتقديم الخدمات تتعلق</li> <li>بالمؤشرات الزمنية - زمن تقديم الخدمة</li> <li>- المؤشر المالي - السعر</li> <li>- المؤشر القانوني - المتعلق بالمرجعية القانونية</li> <li>- وهناك مؤشر مرتبط بجودة تقديم الخدمة والمدقق</li> <li>عليه من قبل ضابط الجودة المعتمد في الهيئة</li> <li>ممثل بالرقابة الداخلية</li> </ul> <p>اعداد نماذج الشكاوى والمقترحات والاستبيانات اللازمة والتي تتضمن تحديد أهداف ومؤشرات قياس الأداء لكافة الإجراءات والمواصفات المرتبطة بتقديم الخدمات</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نماذج الشكاوى والمقترحات</li> <li>- نماذج الاستبيانات</li> </ul>
2	أن تقوم الدائرة، من خلال آلية عمل واضحة، بمراقبة عملية تقديم الخدمة لكافة أصحاب العلاقة بشكل دوري من خلال قياس مؤشرات الأداء، وتحليل الانحرافات ومسبباتها، وتلقي شكاوى متلقي الخدمة، وقياس رضا العملاء، وتنفيذ المتسوق الخفي، من أجل ضمان التطبيق الفاعل واتخاذ الإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب.	<p>الإشراف المباشر من القيادة والمدراء المعنيين بتقديم الخدمات لمتلقي الخدمات والاطلاع على آلية العمل ومراقبة عملية تقديم الخدمة لكافة أصحاب العلاقة بشكل دوري من خلال قياس مؤشرات الأداء، وتحليل الانحرافات ومسبباتها، وتلقي شكاوى متلقي الخدمة، وقياس رضا العملاء، من أجل ضمان التطبيق الفاعل واتخاذ الإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- جدول مناوبة المدراء في مركز خدمة الجمهور</li> <li>- جولات عطوفة الرئيس</li> </ul>
3	مراجعة الأسس والمعايير وإجراءات العمل الداخلية الخاصة بقواعد ومواصفات الخدمات المقدمة من أجل ضمان فاعلية تلك الخدمات والتحسين والتطوير عليها.	<p>يتم مراجعة دليل الخدمات بشكل دوري والقيام بهندسة الإجراءات والمدد الزمنية لتقديم الخدمة بالإضافة الى تفويض الصلاحيات لضمان زيادة الفاعلية والتحسين والتطوير</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دليل الخدمات</li> <li>- هندسة الاجراءات</li> <li>- تفويض الصلاحيات</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطوير مركز خدمة الجمهور</li> <li>- أتمته الخدمات الالكترونية</li> <li>- أتمته الشكاوى والمقترحات</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- تفعيل تنفيذ المتسوق الخفي</li> <li>توثيق بطاقات مؤشرات الاداء للعمليات بحيث تشمل</li> <li>- مسؤولية القياس</li> <li>معادلة القياس</li> <li>دورية القياس</li> </ul> <p>التسيق وضمان عدم الازدواجية ا بين اعمال الفرق والاقسام من (ادارة الجودة ، اعادة الهندسة والمنهجيات) آليات التحسين</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطوير هندسة الاجراءات</li> </ul>

		المبدأ: المعيار الفرعي: الكفاءة فيما يتعلق بتقديم الخدمات	
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)
1	أن تقوم الدائرة من خلال الأسس وإجراءات العمل الخاصة بالمشتريات والعهاءات بتصميم العمليات المرتبطة بالخدمات بشكل يضمن إلغاء أو تقليل الإجراءات الحكومية التي لا تحقق قيمة مضافة أو لا تخدم مصلحة عامة محددة، وتطوير إجراءات عمل كفؤة وذات كلفة مقبولة ومدروسة، وتبسيط إجراءات الخدمات التي يستغرق تنفيذها وقتاً طويلاً.	تقوم الهيئة ومن خلال مراجعة وتصميم المنهجيات والعمليات الخاصة بعمل المديرية المعنية بشكل يضمن إلغاء أو تقليل الإجراءات الحكومية التي لا تحقق قيمة مضافة أو لا تخدم مصلحة عامة محددة، وتطوير إجراءات عمل كفؤة وذات كلفة مقبولة ومدروسة، وتبسيط إجراءات الخدمات التي يستغرق تنفيذها وقتاً طويلاً. <b>عملت الهيئة وفق مشروع بناء نظام إدارة الجودة على توثيق عملياتها وفق معايير الـ IOS 9001-2015</b>	- المنهجيات - العمليات - تبسيط الإجراءات
			التحسين المطلوب

		المبدأ:		الكفاءة
		المعيار الفرعي: الكفاءة فيما يتعلق بتقديم الخدمات		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
2	أن تقوم الدائرة، من خلال منهجيات العمل والأسس وآليات وإجراءات عمل لضمان كفاءة العمليات والخدمات من أجل تحقيق أهداف الدائرة الاستراتيجية والوصول الى مستو عال من رضا متلقي الخدمة كما يلي:			
2.1	تحديد أهداف ومؤشرات لقياس كفاءة الإجراءات المرتبطة بتقديم الخدمات.	تم تحديد الاهداف والمؤشرات من خلال المنهجيات والعمليات المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية الواردة ضمن الخطة الاستراتيجية للهيئة	- الخطة الاستراتيجية - المنهجيات - العمليات - دليل الخدمات	توثيق العمليات وفق معايير الـ ISO 9001-2011 مراجعتها بحيث يتم مراعاة : a. تحديد العمليات الرئيسية والفرعية b. تحديد الترابط ما بين العمليات والخدمات c. تحديد الموارد اللازمة d. تفصيل الخطوات ضمن إجراءات العمل e. تحديد مسؤولية التنفيذ على مستوى الخطوات f. تحديد مؤشرات الأداء بحيث تشمل قياس الكفاءة والفعالية g. تحديد المخاطر التشغيلية والإجراءات الوقائية للسيطرة عليها h. الزمن المعياري للعملية /الخطوات i. تحديد العلاقة ما بين العمليات والتداخل فيما بينها. - اعداد دراسة عن مدى تحقيق الاهداف والمؤشرات مع الخطة الاستراتيجية
2.2	تحديد أهداف الكفاءة للوحدات التي تقدم الخدمات العامة لمتلقي الخدمة.	تقييم الاهداف ومؤشرات الاداء للمديريات المعنية بتقديم الخدمات لمتلقي الخدمة	- الخطة الاستراتيجية - الخطة التشغيلية للمديريات المعنية - التغذية الراجعة من متلقي الخدمة	- عمل تقييم مستقل داخلي للمديريات المعنية بتقديم الخدمات - تفعيل تنفيذ المتسوق الخفي - هندسة الاجراءات

		المبدأ:		الكفاءة
		المعيار الفرعي: الكفاءة فيما يتعلق بتقديم الخدمات		
#	المتطلب	الوضع الحالي مقارنة بالمتطلبات (الإجراءات المنفذة على أرض الواقع)	الدليل/الإثبات (اسم الوثيقة)	التحسين المطلوب
2.3	وضع حوافز للوحدات التنظيمية ضمن مختلف مستوياتها الأكثر كفاءة في تقديم الخدمات العامة.	منح المكافآت والحوافز الاستثنائية للوحدات التنظيمية والموظفين الذي يبذلون جهودا متميزة تعمل على تقديم الخدمة بأفضل جودة وقل وقت وكلفة	- كتب الشكر - لجنة المكافآت	- زيادة المخصصات المالية للمكافآت والحوافز الاستثنائية للوحدات التنظيمية والموظفين - زيادة تفعيل كتب الشكر والثناء
3	أن تقوم الدائرة، من خلال آلية عمل واضحة، بمراقبة عملية تقديم الخدمة لكافة أصحاب العلاقة بشكل دوري من خلال قياس مؤشرات الكفاءة، وتحليل الانحرافات ومسبباتها، وتلقي شكاوى متلقي الخدمة، وقياس رضا العملاء، وتنفيذ المتسوق الخفي، من أجل ضمان التطبيق الفاعل واتخاذ الإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب.	الإشراف المباشر من القيادة والمدراء المعنيين بتقديم الخدمات لمتلقي الخدمات والإطلاع على آلية العمل و مراقبة عملية تقديم الخدمة لكافة أصحاب العلاقة بشكل دوري من خلال قياس مؤشرات الأداء، وتحليل الانحرافات ومسبباتها، وتلقي شكاوى متلقي الخدمة، وقياس رضا العملاء، من أجل ضمان التطبيق الفاعل واتخاذ الإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب.	- جدول مناوبة المدراء في مركز خدمة الجمهور - جولات عطوفة الرئيس	- تفعيل تنفيذ المتسوق الخفي
4	مراجعة الأسس والمعايير وإجراءات العمل الداخلية الخاصة بقواعد ومواصفات الخدمات المقدمة من أجل ضمان كفاءة تلك الخدمات والقيام بعمليات إعادة هندسة العمليات والتحسين والتطوير عليها.	يتم مراجعة دليل الخدمات بشكل دوري والقيام بهندسة الإجراءات والمدد الزمنية لتقديم الخدمة بالإضافة الى تفويض الصلاحيات لضمان زيادة الفاعلية والتحسين والتطوير	- دليل الخدمات - هندسة الاجراءات - تفويض الصلاحيات	- تطوير هندسة الاجراءات



ثانياً: قائمة المرفقات/ الأدلة:

اسم الوثيقة / الدليل	الرقم التسلسلي
الخطة الاستراتيجية	1
دليل العمليات	2
المنهجيات	3
دليل الخدمات	4
نموذج استبانة رضا متلقي الخدمة	5
نموذج الشكاوى والاقتراحات	6
تقرير هندسة الإجراءات	7
منهجية التعامل مع الشكاوى والاقتراحات	8

### ثالثاً: خطة التحسين:

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	الجهة المسؤولة: وحدة إدارة الجودة  الجهات المشاركة (للتسيق):  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):	النشاط # ( ) : تفعيل تنفيذ المتسوق الخفي

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020	الجهة المسؤولة: وحدة إدارة الجودة	النشاط # ( ) : مراجعة وتصميم المنهجيات

<input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input type="checkbox"/> 2021	الجهات المشاركة (للتسيق): كافة مديريات الهيئة  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): لجنة التخطيط والتسيق
---	---	-------------------------------	---

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019  <input type="checkbox"/> 2020  <input type="checkbox"/> 2021	الجهة المسؤولة: وحدة إدارة الجودة  الجهات المشاركة (للتسيق): كافة المديريات  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):	النشاط # ( ) : مراجعة و تطوير دليل العمليات

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة	<input checked="" type="checkbox"/> 2019  <input type="checkbox"/> 2020	الجهة المسؤولة: مديرية تكنولوجيا المعلومات	النشاط # ( ) : أتمته الخدمات

<input checked="" type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهات المشاركة (للتسيق):</b> كافة المديریات المختصة بالخدمات  <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة التخطيط والتسيق.	
--	--	-------------------------------	--	--

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدرين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input checked="" type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019  <input type="checkbox"/> 2020  <input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهة المسؤولة:</b> وحدة الرقابة الداخلية ووحدة إدارة الجودة  <b>الجهات المشاركة (للتسيق):</b>  <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة التخطيط والتسيق.	<b>النشاط # ( ) :</b> توثيق الفصل بين مهام وحدة الرقابة الداخلية ووحدة إدارة الجودة

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدرين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019  <input type="checkbox"/> 2020  <input type="checkbox"/> 2021	<b>الجهة المسؤولة:</b> وحدة إدارة الجودة  <b>الجهات المشاركة (للتسيق):</b>  <b>اللجان (إن تطلب الأمر ذلك):</b> لجنة التخطيط والتسيق.	<b>النشاط # ( ) :</b> مراجعة منهجية التعامل مع الشكاوى والاقتراحات

عناصر الموازنة	المتطلبات	الوقت الزمني	الجهة المسؤولة / الجهات المشاركة	الأنشطة الرئيسية
<input checked="" type="checkbox"/> دعم فني / استشاري <input type="checkbox"/> مدربين متخصصين <input type="checkbox"/> أجهزة/ معدات <input type="checkbox"/> مواد / طباعة <input type="checkbox"/> برمجيات <input type="checkbox"/> دورة تدريبية <input checked="" type="checkbox"/> اجتماعات عمل أخرى: .....	<input type="checkbox"/> تعديل تشريع <input checked="" type="checkbox"/> إجراء عمل / منهجية <input type="checkbox"/> تطوير موارد بشرية <input type="checkbox"/> التشاور والمشاركة <input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات <input type="checkbox"/> توعية أخرى: .....	<input checked="" type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021	الجهة المسؤولة: وحدة إدارة الجودة  الجهات المشاركة (للتنسيق):  اللجان (إن تطلب الأمر ذلك): فريق هندسة الإجراءات	النشاط # ( ) : إعداد آلية لمراجعة دليل الخدمات بما يتوافق مع دراسة هندسة الإجراءات.