



جمعية بلد الخير
Balad Alkhair Society

لائحة سياسة توظيف الأقارب

معتمدة باجتماع مجلس الإدارة
الـ (6 – 2026) بتاريخ 8 يونيو 2026



www.baladalkhair.org

المادة (1): التمهييد والإطار النظامي

مع عدم الإخلال بأحكام القوانين والتشريعات المعمول بها في دولة الكويت، وعلى وجه الخصوص قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010 وتعديلاته، وقانون رقم (1) لسنة 2023 بشأن تعارض المصالح ولائحته التنفيذية، وكافة القرارات المنظمة للعمل الخيري الصادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية، واستناداً إلى النظام الأساسي لجمعية بلد الخير ولوائحها الداخلية المعتمدة، لا سيما لائحة الحوكمة والإفصاح، ولائحة تعارض المصالح، ولائحة شؤون الموظفين، ومصفوفات الصلاحيات الإدارية والمالية، فقد تم إعداد هذه اللائحة لتكون إطاراً تنظيمياً ملزماً يهدف إلى ضبط وتنظيم حالات توظيف الأقارب، ومنع أي ممارسات من شأنها الإخلال بمبادئ النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص أو التأثير على حيادية القرارات الإدارية.

وتُعد هذه اللائحة مرجعاً حاكماً في تفسير وتنظيم جميع الحالات المرتبطة بتوظيف الأقارب، ويُعمل بأحكامها على جميع المستويات الإدارية دون استثناء، وتُقدّم في التطبيق على أي إجراء أو ممارسة تخالف مضمونها.

المادة (2): التعريفات

لأغراض تطبيق هذه اللائحة، يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

1. **الجمعية:** جمعية بلد الخير.

2. **المجلس:** مجلس إدارة الجمعية.

3. **الإدارة التنفيذية:** المدير العام ومن في حكمه من القيادات التنفيذية.

4. **القريب:** كل شخص تربطه صلة قرابة حتى الدرجة الرابعة، سواءً كانت بالنسب أو المصاهرة، ويُعتد كذلك بأي علاقة اجتماعية أو مالية أو مهنية قد تؤثر على حيادية القرار.

5. **تعارض المصالح:** كل حالة تتداخل فيها المصلحة الشخصية أو العائلية أو غيرها مع المصلحة المؤسسية، بما يؤثر أو يحتمل أن يؤثر على موضوعية القرار.

6. **التأثير غير المشروع:** كل فعلٍ أو امتناع أو تواصل مباشر أو غير مباشر يهدف إلى التأثير على قرار التوظيف خارج الأطر النظامية.

7. **التحايل الإداري:** أي سلوك أو إجراء يقصد به الالتفاف على أحكام هذه اللائحة بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

8. **الإفصاح:** الإقرار الخطي أو الإلكتروني بوجود علاقة قرابة أو مصلحة ذات صلة.

9. القرار الوظيفي: أي قرار يتعلق بالتعيين أو الترقية أو النقل أو التقييم أو إنهاء الخدمة.

المادة (3): نطاق التطبيق

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع منتسبي الجمعية، بمن فيهم أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان، والإدارة التنفيذية، وجميع الموظفين والمتعاقدين، وكل من له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بإجراءات التوظيف أو اتخاذ القرار الوظيفي.

كما تشمل هذه اللائحة جميع أشكال التوظيف، سواء كانت دائمة أو مؤقتة أو تعاقدية أو استشارية أو عبر طرف ثالث، وتمتد لتشمل إجراءات التعيين والترقية والنقل والتكليف وكل ما من شأنه التأثير على المسار الوظيفي داخل الجمعية.

المادة (4): مبدأ النزاهة المؤسسية واستقلال القرار

تلتزم الجمعية التزامًا مطلقًا بضمان أن تكون جميع القرارات الوظيفية قائمة على أسس موضوعية محضة، وأن تصدر في بيئة خالية من أي تأثيرات شخصية أو عائلية أو اجتماعية.

ويُعد القرار الوظيفي غير مستقل في حال ثبوت وجود أي تواصل أو تأثير أو تدخل مباشر أو غير مباشر سابق أو مصاحب لاتخاذ القرار،

ويعتد في ذلك بكافة الوسائل الرسمية وغير الرسمية.

كما يُعد مجرد وجود شبهة معقولة لعدم الاستقلال كافيًا لاتخاذ الإجراءات التصحيحية دون اشتراط إثبات القصد أو النية.

المادة (5): قرينة تعارض المصالح وعبء الإثبات

تُعتبر جميع حالات توظيف الأقارب خاضعة لقرينة تعارض المصالح بشكل افتراضي، ويقع على عاتق الجهة الإدارية المختصة عبء إثبات خلو القرار من أي تأثير أو تدخل.

ويشمل ذلك إثبات أن إجراءات التوظيف قد تمت وفق منافسة عادلة وشفافة، وأن اختيار المرشح قد تم بناءً على معايير موضوعية قابلة للقياس والمراجعة، وأنه لا توجد أي مؤثرات خارجية قد أثرت على مسار القرار.

وفي حال تعذر تقديم الإثبات الكافي، يُعد القرار مشوبًا بعيب تعارض المصالح ويجوز إبطاله إداريًا دون التقيد بأي مدة زمنية.

المادة (6): الإفصاح الإلزامي المستمر

يلتزم كل متقدم لوظيفة، وكل موظف، وكل مسؤول إداري، بالإفصاح الكامل والصريح والمسبق عن أي علاقة قرابة أو مصلحة قد تؤثر على حيادية القرار الوظيفي.

يجب أن يكون الإفصاح مكتوبًا وفق النموذج المعتمد، ويُعد جزءًا

لا يتجزأ من المستندات الرسمية، ويستمر هذا الالتزام طوال مدة العلاقة الوظيفية، ويجب تحديثه فور حدوث أي تغيير. يُعد الإفصاح الناقص أو المتأخر أو غير الدقيق مخالفة جسيمة تستوجب المساءلة.

المادة (7): حظر التأثير والتدخل بكافة أشكاله

يُحظر حظرًا مطلقًا على أي شخص داخل الجمعية أو خارجها أن يمارس أي شكل من أشكال التأثير أو التدخل في إجراءات التوظيف، سواءً كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر أو ضمني أو غير معلن. يشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر تقديم التوصيات، أو التزكيات، أو التلميحات، أو التواصل مع أعضاء لجان التوظيف خارج القنوات الرسمية، أو تمرير المعلومات الداخلية، أو استخدام وسائل الاتصال غير الرسمية، أو الاستعانة بأطراف وسيطة. يُعد مجرد الشروع في التأثير مخالفة قائمة بذاتها، حتى وإن لم يترتب عليها أثر فعلي.

المادة (8): التحايل الإداري وإساءة استخدام الإجراءات

تُعد من قبيل التحايل الإداري جميع الأفعال التي تهدف إلى الالتفاف على أحكام هذه اللائحة، بما في ذلك استخدام عقود

استشارية أو شركات وسيطة لتوظيف الأقارب، أو تعديل الوصف الوظيفي بما يخدم مرشحاً معيناً، أو إعادة ترتيب إجراءات التوظيف أو توقيتها، أو إقصاء مرشحين دون مبرر موضوعي. يُعد نقل الموظف بعد التعيين إلى موقع يحقق تعارضاً، أو استخدام موظفين آخرين للتأثير بدلاً من القريب، صورة من صور التحايل التي تستوجب المساءلة.

المادة (9): بطلان القرارات الوظيفية المخالفة

يُعد القرار الوظيفي باطلاً بطلاناً إدارياً في حال ثبوت وجود تعارض مصالح أو تأثير أو عدم إفصاح أو إخلال بالإجراءات النظامية. يجوز للجمعية إلغاء القرار في أي وقت، مع اتخاذ ما يلزم من إجراءات تصحيحية، بما في ذلك إنهاء الخدمة، دون أن يُعتد بحسن النية أو مرور الزمن كمانع من المساءلة.

المادة (10): المسؤولية الفردية والتضامنية

يتحمل كل من يشارك في اتخاذ القرار الوظيفي أو التأثير عليه مسؤولية فردية عن أفعاله، كما تمتد المسؤولية لتشمل كل من ساهم أو سهل أو تغاضى عن المخالفة مع علمه بها. لا يُعفى أي شخص من المسؤولية بحجة عدم الاختصاص أو تنفيذ التعليمات إذا ثبت علمه بالمخالفة.

المادة (11): استقلال لجان التوظيف

يجب أن تُشكل لجان التوظيف بطريقة تضمن استقلالها الكامل، ويُحظر مشاركة أي عضو لديه علاقة قرابة أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع أي من المرشحين. يلتزم جميع أعضاء اللجنة بالتوقيع على إقرار بعدم وجود تعارض مصالح قبل مباشرة أعمالهم، ويجوز استبعاد أي عضو احترازياً عند وجود شك معقول.

المادة (12): التوثيق والإثبات

تلتزم الجمعية بتوثيق جميع مراحل التوظيف توثيقاً كاملاً ودقيقاً، بما يشمل محاضر الاجتماعات، ونتائج التقييم، وأسباب الاختيار، وكافة البيانات ذات الصلة. يُحظر الاعتماد على التقديرات الشفوية أو غير الموثقة، ويجب أن تكون جميع البيانات قابلة للمراجعة والتدقيق في أي وقت.

المادة (13): المراجعة اللاحقة والتدقيق

تخضع جميع حالات توظيف الأقارب لمراجعة لاحقة من قبل التدقيق الداخلي ولجنة الحوكمة والمخاطر، ويجوز إعادة فتح أي ملف توظيف في حال ظهور مؤشرات أو بلاغات أو شبهات.

تُعد هذه المراجعة جزءاً من منظومة الرقابة المستمرة ولا تقتيد بفترة زمنية محددة.

المادة (14): إدارة المخاطر المؤسسية

تُصنف حالات توظيف الأقارب ضمن المخاطر المؤسسية ذات الأثر العالي، ويتم إدراجها ضمن سجل المخاطر، مع تحديد آليات الرقابة والمعالجة، ومتابعتها بشكل دوري من الجهات المختصة.

المادة (15): الشكاوى والتحقيق

تلتزم الجمعية بتوفير قنوات آمنة وفعالة لتلقي الشكاوى والبلاغات المتعلقة بمخالفة هذه اللائحة، ويتم التحقيق فيها وفق أعلى معايير الحياد والاستقلال. يجوز الاستعانة بجهات خارجية للتحقيق عند الحاجة، وتُعتمد جميع الوسائل القانونية والإلكترونية في جمع الأدلة.

المادة (16): العقوبات

كل من يخالف أحكام هذه اللائحة يُعرض نفسه للمساءلة التأديبية وفق لائحة شؤون الموظفين، وقد تصل العقوبات إلى إنهاء الخدمة أو إلغاء القرار الوظيفي أو الإحالة إلى الجهات المختصة.

المادة (17): الاستثناءات

لا يجوز منح أي استثناء من أحكام هذه اللائحة إلا بقرار صريح من مجلس الإدارة، بناءً على مبررات موضوعية موثقة، وبما لا يؤدي إلى الإخلال بمبادئ النزاهة والشفافية.

المادة (18): عدم التقادم والأثر الرجعي

لا تسقط المخالفات المتعلقة بهذه اللائحة بالتقادم، ويجوز مراجعة التعيينات السابقة في حال ظهور ما يثبت مخالفتها، واتخاذ الإجراءات المناسبة بحققها.

المادة (19) : الاعتماد

تعتمد هذه اللائحة من مجلس إدارة جمعية بلد الخير، وتراجع مرة كل سنتين لإجراء التعديلات أو عند الحاجة ويراعى في تطبيق مواد وبنود هذه اللائحة أحكام الشريعة الإسلامية وأعراف وقيم المجتمع الكويتي الأصيلة.



نجعل من إنسانيتنا واقعًا ملموسًا، نطلق من هذا البلد الكريم المعطاء: كويت الخير، لنقدّم الخير للمكروبين، عملاً بتوجيهات شريعتنا الغراء، وتحقيقًا للغاية السامية للإنسانية، فنتعاضد ونتكاتف ليعمّ الخير وتتحقق السكينة.

الرؤية:

تأمين الحياة الكريمة للإنسان، وتمكينه من الإنتاجية والعطاء، بما يعود بالنفع عليه وعلى مجتمعه.

الرسالة:

بناء الشخصية الفاعلة على مستوى الأفراد والمجتمعات، والجمع بين الأصالة والمعاصرة في الخدمات والمشاريع التربوية والإنسانية، ذات الأبعاد التنموية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والصحية، داخل دولة الكويت وخارجها.

القيم:

الإنتاجية

الشراكة

الهوية

الحوكمة

المبادرة

الهوية