

تصدر المعايير الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (ISSAI) عن المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (الإنتوساي). لمزيد من المعلومات يرجى زيارة الموقع: [www.issai.org](http://www.issai.org)

الإنتوساي



## إستقلالية التدقيق الداخلي في القطاع العام

PSC-SECRETARIAT

RIGSREVISIONEN • LANDGREVEN 4 • P.O. Box 9009 • 1022 COPENHAGEN K • DENMARK

INTOSAI



INTOSAI General Secretariat – RECHNUNGSHOF  
(Austrian Court of Audit)  
DAMPFSCHIFFSTRASSE 2  
A-1033 VIENNA  
AUSTRIA

Tel.: ++43 (1) 711 71 • Fax: ++43 (1) 718 09 69

E-MAIL: [intosai@rechnungshof.gv.at](mailto:intosai@rechnungshof.gv.at);  
WORLD WIDE WEB: <http://www.intosai.org>

## 1- المقدمة

1-1 تتناول هذه الورقة إستقلالية التدقيق الداخلي في القطاع العام والأمور الهامة المتعلقة بالاستقلالية والموضوعية وطرق تحقيق الاستقلالية.

2-1 يتم إنجاز عمليات التدقيق الداخلي في بيئات متنوعة وضمن مؤسسات تختلف من حيث الغرض والحجم والهيكل. وعلاوة على ذلك فإن القوانين واللوائح ضمن الأقطار المتعددة تختلف من قطر إلى آخر. وبشكل خاص يواجه مراقبو القطاع العام تحديات العمل في هياكل تنظيمية معقدة ومختلفة، شأنها شأن الأشكال العديدة للحكومة التي تتواجد على امتداد العالم اليوم.

3-1 إن المعايير الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي (ISPPIAS) (المعايير) من معهد المدققين الداخليين (IIA) تقدم شروطاً عامة لكي تسمح بالتطبيق في بيئات وطنية مختلفة مع الفهم بأن التنفيذ سيكون محكوماً بالبيئة التي يقوم فيها نشاط التدقيق الداخلي بمسؤولياته وطبقاً للقوانين والأنظمة المطبقة. تعتبر معايير معهد المدققين الداخليين شمولية وتطبق على جميع منسوبي مهنة التدقيق الداخلي.

4-1 لقد أصبحت عملية التدقيق الداخلي عاملاً رئيسياً في عصر المسائلة والرقابة الجديد. وتطورت الطريقة التي تتبعها منشآت القطاع العام في المحافظة على الرقابة الداخلية، وتطورت أيضاً الكيفية التي تتحمل بموجبها المسؤولية بحيث أصبح ذلك يتطلب المزيد من الشفافية والمساءلة من تلك المؤسسات التي تقوم بإنفاق أموال المستثمرين أو دافعي الضرائب. وقد أثر هذا التوجه بشكل جوهري على الكيفية التي تقوم الإدارة من خلالها بتنفيذ ومراقبة عملية التدقيق الداخلي ورفع التقارير عنها.

5-1 ومع أن المدققين الداخليين قد يشكلون مصدراً عالي القيمة للرأي في الرقابة الداخلية، إلا أن المدقق الداخلي لا يجب أن يكون بديلاً عن وجود نظام رقابة داخلية قوي، فنظام الرقابة الداخلية هو الرد الأساسي على المخاطر.

6-1 لقد تطور الدور الذي تقوم به عملية التدقيق الداخلي من إجراء إداري، مع التركيز على الالتزام، إلى عنصر عام في الحوكمة الجيدة. وفي حالات كثيرة أصبح وجود التدقيق الداخلي أمراً إلزامياً.

7-1 في وصف الرقابة في القطاع العام يدعو إعلان ليما إلى وجود خدمات تدقيق داخلي مستقلة وظيفياً وتنظيماً إلى أقصى حد ممكن ضمن الأطر الدستورية الخاصة بها (المعيار الدولي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة 1، القسم 3، الفقرة 2).

8-1 إن المعايير وقواعد السلوك الأخلاقي لمعهد المدققين الداخليين تعترف بأهمية احتفاظ المدققين الداخليين باستقلاليتهم وموضوعيتهم عندما يقومون بتنفيذ عملهم، بغض النظر عما إذا كان المدققون الداخليون يشاركون في عمليات تدقيق القطاع العام أو الخاص. وبالإضافة إلى ذلك، تطالب معايير معهد المدققين الداخليين بشدة بنظام قوي للرقابة الداخلية تتم مراقبته بواسطة نشاط تدقيق داخلي محكم كسمة جوهرية للحوكمة الجيدة. وفي القطاع العام، فإن وجود نظام قوي للحوكمة ضروري لتأمين تقديم الخدمة المناسبة إلى الجمهور بصورة عامة.

9-1 بالنسبة لكل من الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والمدققين الداخليين، تكتسب الحاجة إلى الاستقلالية والموضوعية أهمية جوهرية. فاستقلالية وموضوعية المدققين الداخليين عامل هام لتمكين التنسيق والتعاون بين الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والمدققين الداخليين (إرشاد الإنتوساي للحوكمة الجيدة 9150)، بما في ذلك تحديد ما إذا كانت الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة تستطيع الاستفادة من عمل المدققين الداخليين (المعيار الدولي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة 1610، المعيار الدولي للتدقيق ISA 610، الفقرة 9). وفي هذا الصدد يصبح أن ترتيب نشاطات الرقابة في القطاع العام وتحديد موقعها بشكل ملائم ضمن المؤسسة أمراً حاسماً.

10-1 لا تتناول هذه الورقة أية أدوات أو أفضل ممارسات، فهذه ستكون متوفرة على الصفحة الإلكترونية (e-platform) للجنة الفرعية لمعايير الرقابة الداخلية.

## 2- دور التدقيق الداخلي

1-2 يعرف معهد المدققين الداخليين التدقيق الداخلي بأنه نشاط تأكيد واستشارة مستقل وموضوعي مصمم لإضافة قيمة إلى عمليات المؤسسة وتحسينها. إنه يساعد المؤسسة في إنجاز أهدافها عن طريق اعتماد منهج نظامي ومنضبط لتقييم وتحسين فعالية إدارة المخاطر والرقابة وعمليات الحوكمة.

2-2 قد تتضمن عملية التدقيق الداخلي تحليل نقاط القوة والضعف في الرقابة الداخلية للمؤسسة مع النظر بشكل خاص في الحوكمة والثقافة التنظيمية والتهديدات والفرص للتحسين في المؤسسة والتي يمكن أن تؤثر في فيما إذا كانت المؤسسة قادرة على تحقيق غاياتها.

ويقدر هذا التحليل ما إذا كانت إدارة المخاطر تحدد المخاطر وتضع الضوابط قيد التطبيق لإدارة الأموال العامة بفعالية وكفاءة.

2-3 يعمل التدقيق الداخلي مع تلك الجهات الداخلية المسؤولة عن الحوكمة<sup>1</sup>، مثل مجلس الإدارة ولجنة التدقيق والإدارة العليا أو مع هيئة إشراف خارجية، على التأكد من تصميم وتطبيق أنظمة مناسبة للرقابة الداخلية. وبهذا يمكن للتدقيق الداخلي أن يساعد في إنجاز الغايات والأهداف وتقوية الضوابط وتحسين كفاءة وفعالية العمليات والالتزام بالسلطات. من المهم التوضيح أنه بينما قد يقدم التدقيق الداخلي مساعدة في مجال الرقابة الداخلية إلا أنه يجب ألا يقوم بأي واجبات إدارية أو تشغيلية.

### 3- التدقيق الداخلي في القطاع العام

3-1 يصح القول بالنسبة لجميع المدققين الداخليين، أن المدققين الداخليين في القطاع العام مطالبون بمساعدة المؤسسات في تحسين عملياتها. تشكل مهمة التدقيق الداخلي في القطاع العام أحد عناصر أساس الحوكمة القوية للقطاع العام. ويلعب معظم المدققين الداخليين في القطاع العام أيضاً دوراً مهماً في المساءلة لمؤسساتهم تجاه العامة كجزء من عملية الفحص والموازنة.

3-2 إن الطبيعة المتنوعة للقطاع العام تضيف أهمية متزايدة وقيمة للفهم المشترك للإستقلالية باعتبارها أساساً لمصادقية أي مدقق. وحيث أن المدققين الداخليين جزء لا يتجزأ من المؤسسة فإن تحقيق الإستقلالية والحفاظ عليها يشكل تحدياً أكبر.

3-3 يمكن تنظيم مهمة التدقيق الداخلي وتنفيذها على عدة مستويات ضمن المؤسسة، أو ضمن إطار أوسع يغطي مجموعة من المؤسسات المتشابهة. وتنطبق نفس المبادئ والقواعد على هذه المستويات التنظيمية المختلفة للتدقيق الداخلي.

### 4- نماذج تحديد مصادر التدقيق الداخلي

4-1 هناك عدة نماذج لتحديد مصدر نشاط التدقيق الداخلي وتتضمن ما يلي:

<sup>1</sup> الجهات المسؤولة عن الحوكمة: المعيار الدولي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة 1260

- مصادر داخلية:  
يتم تزويد خدمات التدقيق الداخلي بشكل حصري أو في الغالب من قبل الموظفين العاملين داخل المؤسسة. ويدار نشاط التدقيق الداخلي داخلياً من قبل موظف لدى المؤسسة.
- مصادر مشتركة:  
يتم تزويد خدمات التدقيق الداخلي بالجمع بين عمل الموظفين من داخل المؤسسة وعمل مزودي الخدمة. ويدار نشاط التدقيق الداخلي داخلياً من قبل موظف لدى المؤسسة.
- الاستعانة بمزوّد خارجي بإدارة داخلية:  
يتم تزويد خدمات التدقيق الداخلي من قبل مزودي خدمة يتم التعاقد معهم لهذا الغرض. ويدار نشاط التدقيق الداخلي داخلياً من قبل موظف لدى المؤسسة.
- الاستعانة بمزوّد بمصدر خارجي بالكامل:  
يتم تزويد جميع خدمات التدقيق الداخلي من قبل مزودي خدمة يتم التعاقد معهم لهذا الغرض، ويدير مزود الخدمة أيضاً نشاط التدقيق الداخلي. وتتم إدارة مشروع عقد مزود الخدمة داخلياً من قبل موظف لدى المؤسسة.

## 5- تعريف الإستقلالية والموضوعية

5-1 يمكن تعريف الإستقلالية بشكل عام بأنها التحرر من الاعتماد على شخص آخر أو مؤسسة أو دولة أخرى، أو التأثير بهم أو الخضوع لسيطرتهم. ويعمل المدققون الداخليون لدى الجهة الخاضعة للرقابة ويرفعون تقاريرهم بشكل رئيسي لهذه الجهة. وبالنسبة للمدققين الداخليين، الإستقلالية هي التحرر من الظروف التي تهدد قدرة نشاط التدقيق الداخلي أو الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي من تأدية مسؤوليات التدقيق الداخلي بطريقة غير متحيزة. وتسمح الإستقلالية للمدققين الداخليين بتقديم أحكام نزيهة وغير متحيزة تعتبر جوهرية لتنفيذ عمليات التدقيق.

1.2.5 تُعرّف الموضوعية في معايير معهد المدققين الداخليين بأنها الموقف العقلي غير المتحيز الذي يسمح للمدققين الداخليين بتنفيذ عمليات التدقيق بطريقة يكون لديهم فيها إيمان صادق بنتائج عملهم، وأن جودة عملهم لا يتم المساس بها بأي شكل من الأشكال.

2.2.5 تقضي معايير معهد المدققين الداخليين أيضاً بأن الموضوعية تتطلب من المدققين الداخليين أن لا يوكلوا حكمهم بشأن أمور التدقيق للآخرين. ويجب أن تدار التهديدات التي تتعرض لها الموضوعية، مثل التضارب المحتمل في المصالح، يجب أن تدار على مستويات المدقق الفرد والمهمة والمستوى الوظيفي والتنظيمي، ويجب الإفصاح عنها عند الضرورة.

## 6- لماذا الاستقلالية والموضوعية أمر حيوي

6-1 مهما كان شكل الحوكمة، إن الحاجة إلى الاستقلالية والموضوعية في عملية التدقيق أمر حيوي (المعيار الدولي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة 200 ، الفقرة 2-3). وتعتبر الاستقلالية والموضوعية أمران حيويان في التأكد من أن أصحاب المصلحة ينظرون إلى عمل التدقيق المنفذ ونتائجه على أنها تتمتع بالمصداقية وأنها حقيقية وغير متحيزة.

6-2 تتطلب طبيعة التدقيق الداخلي ودوره في تقديم معلومات غير متحيزة ودقيقة حول استخدام الموارد والخدمات العامة من نشاط التدقيق الداخلي أن يؤدي واجباته من دون قيود - أي حر من أي تدخل أو ضغوط من المؤسسة التي يجري تدقيقها أو الجانب الخاضع للتدقيق.

6-3 يُعد تطوير علاقات عمل سليمة مع الإدارة والموظفين على جميع المستويات في المؤسسة أمر أساسي لفعالية وظيفة التدقيق الداخلي. تساعد معرفة نشاط التدقيق الداخلي بالمؤسسة وفهمه لها في بناء علاقات فعالة وفي تقييم وتحسين فعالية إدارة المخاطر والرقابة الداخلية وعمليات الحوكمة. و عندما يكون ذلك مناسباً، يتعين على الموظفين في المؤسسة لفت انتباه نشاط التدقيق الداخلي الى المسائل المثيرة للقلق والمعلومات والأمر الهامة. وبالإضافة إلى ذلك، وبوجود نشاط تدقيق فعال ومدار بشكل جيد سيتم اللجوء إليه للحصول على الخدمات والمعلومات والتوجيه.

6-4 من خلال توفير تقييمات موضوعية وغير منحازة حول ما إذا كانت الهدف من عمليات وموارد القطاع العام تدار بمسؤولية وعلى نحو فعال لتحقيق النتائج المرجوة، يستطيع المدقق أن يساعد مؤسسة القطاع العام من تحقيق المساءلة والنزاهة، وتحسين العمليات، وتكريس الثقة بين المواطنين وأصحاب المصالح.

## 7- مقاييس الإستقلالية والموضوعية

7-1 يسعى المعيار الدولي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة 1610 إلى تقييم ما إذا كانت البيئة التي يعمل فيها نشاط التدقيق الداخلي تسمح للمدقق الداخلي بأن يكون مستقلاً بذاته وموضوعياً بالقدر الكافي إلى الحد الذي يمكن فيه للمدقق الخارجي استخدام عمل المدقق الداخلي. ويعادل ذلك تقييم استقلالية المدقق الداخلي ضمن إرشاد الإنتوساي للحوكمة الجيدة .9140

2-7 بالإضافة إلى المقاييس الواردة في المعيار الدولي للتدقيق 610، ينص المعيار الدولي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة 1610 على مقاييس لتقييم موضوعية وظيفة التدقيق الداخلي في القطاع العام. إن وظيفة التدقيق الداخلي :

- يتم تأسيسها بموجب تشريع أو لوائح نظامية؛
- تخضع للمساءلة أمام الإدارة العليا، مثل رئيس أو نائب رئيس الجهة الحكومية، وأمام المسؤولين عن الحوكمة؛
- ترفع تقارير عن نتائج التدقيق إلى كل من الإدارة العليا، رئيس أو نائب رئيس الجهة الحكومية، وإلى المسؤولين عن الحوكمة؛
- موجودة تنظيمياً خارج جهاز الموظفين ووظيفة الإدارة للوحدة الخاضعة للتدقيق؛
- بعيدة بالقدر الكافي عن الضغوط السياسية لتنفيذ عمليات التدقيق وترفع تقرير النتائج والآراء والاستنتاجات الموضوعية دون خوف من الانتقام السياسي؛
- لا تسمح لموظفي التدقيق الداخلي بمراجعة العمليات التي كانوا مسؤولين عنها في السابق لتفادي أي تضارب مفترض في المصالح،
- لديها إمكانية الوصول إلى المسؤولين عن الحوكمة.

3-7 بالإضافة إلى ذلك، قد تشمل مقاييس تقييم استقلالية وظيفة التدقيق الداخلي في القطاع العام ما يلي:

- مسؤوليات وصلاحيات واضحة ومحددة رسمياً للتدقيق الداخلي في ميثاق التدقيق؛
- الفصل الوظيفي والشخصي للتدقيق الداخلي عن المسؤولية عن المهام والقرارات الإدارية (مثل رؤساء مجموعات العمل التشغيلية في مشاريع الإصلاح الإداري)؛
- حرية كافية للرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي في وضع خطط التدقيق الداخلي؛
- الدفع الكافي ومنح الدرجات المناسبة ضمن جدول المرتبات وفقاً لمسؤوليات التدقيق الداخلي وأهميته،
- إشراك ومشاركة الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي في تعيين موظفي التدقيق الداخلي.

4-7 تتطلب معايير معهد المدققين الداخليين أيضاً، وتقضي الممارسات الرئيسية إلزاماً، بأن يكون نشاط التدقيق الداخلي مستقلاً، وأن يكون المدققون الداخليون موضوعيين في تأدية عملهم. ولتحقيق درجة من الإستقلالية الضرورية لتنفيذ مسؤوليات نشاط التدقيق الداخلي



بفاعلية، يجب أن يكون رئيس نشاط التدقيق الداخلي يملك حق الوصول المباشر وغير المقيد إلى تلك الجهات المسؤولة عن الحوكمة. وتحقق الإستقلالية من خلال الوضع التنظيمي والموضوعية (الإطار الدولي للممارسات المهنية IPPF 1100-1130 الإستقلالية والموضوعية).

5-7 طبقاً لمعايير معهد المدققين الداخليين، يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أن يتبع إدارياً مستوى إداري ضمن المؤسسة يسمح لنشاط التدقيق الداخلي بالوفاء بمسؤولياته، ويجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أن يؤكد للجهات المسؤولة عن الحوكمة، سنوياً على الأقل، الإستقلال التنظيمي لنشاط التدقيق الداخلي. ووفقاً لتوصية الممارسة من معهد المدققين الداخليين 1-1111، يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أن يتصل ويتفاعل بشكل مباشر مع مجلس الإدارة حيث أن الاتصال المباشر يحدث عندما يحضر الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي بشكل منتظم ويشارك في اجتماعات مجلس الإدارة التي تتعلق بمسؤوليات المجلس الرقابية على التدقيق والتقارير المالية والحوكمة التنظيمية والضبط. ويحدث مثل هذا الاتصال والتفاعل أيضاً عندما يجتمع الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي مع مجلس الإدارة مرة سنوياً على الأقل. ويجب أن يكون نشاط التدقيق الداخلي متحرراً من التدخل في تحديد نطاق التدقيق الداخلي وإنجاز العمل وإيصال النتائج.

#### 8- مخاوف تتعلق بالإستقلالية والموضوعية

8-1 يحتل المدقق الداخلي مركزاً متميزاً ضمن أي مؤسسة. ويكون المدقق الداخلي موظفاً لدى المؤسسة غير أنه يُتوقع منه أيضاً أن يقوم بمراجعة طرق تنفيذ العمليات وينطوي ذلك على احتمال نشوء توتر كبير لأن "استقلال" المدقق الداخلي عن الإدارة ضروري للمدقق كي يقوم بتقييم أفعال الإدارة بموضوعية.

8-2 يمكن أن يضيف نشاط التدقيق الداخلي قيمة جوهرية للمؤسسة من خلال معرفته وفهمه العميقين للظروف التشغيلية للمؤسسة الخاضعة للتدقيق. ومع ذلك قد يصعب عليه اكتساب ثقة الجمهور إذا لم يتم وضع إجراءات لحماية استقلاليتها وتنفيذها والمحافظة عليها. وتشمل هذه الإجراءات ترتيبات خاصة للتأكد من أن نشاط التدقيق الداخلي مخول برفع تقارير عن مواضيع جوهرية إلى الجهات المسؤولة عن الحوكمة، وأن يكون نشاط التدقيق الداخلي مدعوماً من قبل الإدارة رسمياً قولاً وممارسة؛ وأن يتم تزويده بموارد كافية لإنجاز واجباته بفاعلية.

3-8 إن ظهور أو إدراك نقص في الإستقلالية قد يكون ضاراً ومؤذياً بقدر النقص بحد ذاته. وإذا كان المدققون الداخليون مشاركين في وضع أنظمة الرقابة الداخلية، فقد يكون من الصعب الاحتفاظ بمظهر الإستقلالية عند تدقيق هذه الأنظمة.

## 9- كيف يمكن تحقيق الإستقلالية والموضوعية

9-1 من الواضح أن الإستقلالية والموضوعية هما من العناصر الهامة لنشاط التدقيق الداخلي الفعال في القطاع العام. وللامتثال لمقاييس الإستقلالية والموضوعية أنفة الذكر أعلاه، هناك عدة تدابير يمكن النظر في اتخاذها، ومن بين التدابير الموصى بها ما يلي:

### 9-2 التعيين المناسب والمكانة التنظيمية

9-2-1 إن القدرة على تحقيق استقلالية وموضوعية نشاط التدقيق الداخلي تتوقف على التعيين المناسب و/أو المكانة التنظيمية لنشاط التدقيق الداخلي داخل المؤسسة.

9-2-2 يجب أن تكون المكانة التنظيمية لنشاط التدقيق الداخلي كافية لتمكينها من إنجاز نشاطاتها كما هي معرّفة في ميثاق التدقيق. يجب أن يكون النشاط التدقيقي في مرتبة ملائمة تمكنه من الحصول على التعاون من إدارة وموظفي البرنامج أو المؤسسة الخاضعة للتدقيق وأن يكون له حق الوصول الحر وغير المقيد إلى جميع الوظائف والسجلات والممتلكات والموظفين بما في ذلك الجهات المسؤولة عن الحوكمة.

9-2-3 حيثما كان ذلك عملياً، يجب على الجهات المسؤولة عن الحوكمة (الهيئة الإشرافية) أن تمارس تقديرها الخاص وأن تتم على الأقل مشاورتها فيما يتعلق بتعيين وعزل وتعويضات الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي. ويجب إعطاء الاعتبار أيضاً لتعيين هيئة منظمة ومستقلة بالشكل الصحيح لتشرف على تعيين الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي.

9-2-4 يجب أن يكون الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي مساوياً في المرتبة للإدارة العليا للمؤسسة. ولتجنب أي تعارض مصالح محتمل، يجب أن يتبع الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي مستوى إداري في المؤسسة يسمح لنشاط التدقيق الداخلي بأن يؤدي مسؤولياته بفعالية.

9-2-5 يجب أن يكون لدى الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي اتصالات مباشرة مع الجهات المسؤولة عن الحوكمة، مما يعزز الوضع التنظيمي للتدقيق الداخلي ويمكن الدعم الكامل والوصول غير المقيد إلى الوظائف والسجلات والمرافق والموظفين ويتأكد من أنه لا يوجد هناك أي إفساد للإستقلالية. وهذا يعطي سلطة كافية لتأمين تغطية تدقيقية واسعة ومراعاة مناسبة للإتصالات ذات العلاقة بالعمل والتفاعل مع التوصيات.

### 3-9 العلاقات الإدارية

1-3-9 وفقاً لمعايير معهد المدققين الداخليين، يجب أن يتبع الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي مستوى إداري في المؤسسة يسمح لنشاط التدقيق الداخلي بأن يؤدي مسؤولياته بفعالية.

2-3-9 يجب أن يلجأ الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي إلى الإدارة التنفيذية للحصول على المساعدة في مسائل تحديد التوجيهات والدعم والتدخلات الإدارية؛ وإلى الجهات المسؤولة عن الحوكمة للحصول على التوجيه الاستراتيجي والتعزيز والمساءلة. ويجب على الجهات المسؤولة عن الحوكمة (مثل لجنة التدقيق) أن تحمي الاستقلالية بالموافقة على ميثاق التدقيق الداخلي والتكليف (حيثما كان ذلك منطبقاً).

3-3-9 تتطلب معايير معهد المدققين الداخليين، وتوصي إرشادات أخرى بقوة، أن موظفي نشاط التدقيق الداخلي يتبعوا الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي الذي يتبع إدارياً المدير التنفيذي أو مستوى إداري يعادله ويتبع وظيفياً الجهات المسؤولة عن الحوكمة.

### 4-9 الأهلية

1-4-9 تتطلب قواعد السلوك الأخلاقي من معهد المدققين الداخليين، وكذلك الممارسات الرائدة، من المدققين الداخليين أن يعملوا في تلك الخدمات التي لديهم المعرفة والمهارات والخبرة الضرورية لها؛ وأن ينجزوا الواجبات وفقاً للمعايير، وأن يعملوا باستمرار على تحسين كفاءاتهم وفعاليتهم. وتتطلب المعايير من المدققين الداخليين ونشاط التدقيق الداخلي معاً أن يمتلكوا أو يقوموا بتطوير المعرفة والمهارات والكفاءات الأخرى المطلوبة لتأدية مسؤولياتهم. ويمكن لموظفي التدقيق الداخلي المؤهلين والمهنيين، وخصوصاً الذين يمثلون للمعايير، أن يساعدوا في ضمان النجاح لنشاط التدقيق الداخلي.

### 5-9 المتطلبات التشريعية

1-5-9 تساعد المتطلبات التشريعية لتأسيس نشاط تدقيق داخلي في حماية تمويل واستقلالية نشاط التدقيق الداخلي وفي الاعتراف به كوظيفة هامة في القطاع العام. وختاماً، إن الحماية القانونية الكافية لاستقلالية المدقق الداخلي، وخصوصاً بموجب قانون الخدمة المدنية، عنصر هام ضمن الإطار القانوني.

## المراجع

### المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (الإنٹوساي):

- المعيار الدولي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة 1، إعلان ليما، القسم 3، الرقابة الداخلية والرقابة الخارجية.
- المعيار الدولي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة 200، المعايير العامة في الرقابة الحكومية ومعايير ذات أهمية أخلاقية.
- المعيار الدولي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة 1260، الاتصال مع الجهات المسؤولة عن الحوكمة.
- المعيار الدولي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة 1610، إرشادات الرقابة المالية - الاعتبارات الخاصة - استخدام عمل المدققين الداخليين.
- إرشاد الإنٹوساي للحوكمة الجيدة 9100، إرشادات لمعايير الرقابة الداخلية للقطاع العام.
- إرشاد الإنٹوساي للحوكمة الجيدة 9150، التنسيق والتعاون بين الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والمدققين الداخليين في القطاع العام.

### الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC):

- المعيار الدولي للتدقيق 610.
- الحوكمة في القطاع العام : منظور الهيئة الحاكمة ، 2001

### معهد المدققين الداخليين (IIA) :

- الإطار الدولي للممارسات المهنية، بما في ذلك تعريف التدقيق الداخلي، وقواعد السلوك الأخلاقي، والمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي (المعايير)، وتوصيات الممارسة، وأوراق الموقف وأدلة الممارسة.
- دور الرقابة في حوكمة القطاع العام، 2006.
- الاستقلالية والموضوعية: إطار عمل للمدققين الداخليين، 2001، الجمعية الأمريكية للمحاسبة، مؤسسة البحوث التابعة لمعهد المدققين الداخليين.

التدقيق الداخلي: خدمات التأكيد والاستشارة، 2009، مؤسسة البحوث التابعة لمعهد المدققين الداخليين.

التدقيق الداخلي في القطاع العام، غانسبيرغ، مجلة المدقق الداخلي، أغسطس 2005.  
اتجاهات التدقيق الداخلي في القطاع العام، ستيرك بوكايرت، مجلة المدقق الداخلي، أغسطس 2006.

20 سؤال يجب أن يسألها المديرون عن التدقيق الداخلي، 2004، فريزر وليندسي، المعهد الكندي للمحاسبين القانونيين.

سيتم دمج أفضل الممارسات والأدوات في الصفحة الإلكترونية "e-platform"