لائحة تنظيم اللجان الدائمة

لجمعية أرفى للتصلب العصبي المتعدد

بالمنطقة الشرقية

أرفى arfa
أيقظ آمالك لتتخطى آلامك
Awaken your hopes to overcome your pain
Arfa_MS
ArfaMS

لائحة تنظيم اللجان

المادة الأولى:

تتشكل اللجنة على حسب طباعتها بحيث ان كل لجنة تنفيذية تتكون من ثلاث أعضاء كحد أدنى خمسة أعضاء كحد أقصى وكل لجنة إشرافية تتكون من ثلاث أعضاء كحد أدنى سبعة كحد أقصى.

المادة الثانية:

١. آن لا يقل عمر المتقدم عن ٢١.
٢. آن يمارس نشاط اللجنة على حسب محضر مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية المقر للجنة.
٣. آن يكون من أصحاب التخصص والخبرة في نفس مجال اللجنة.

المادة الثالثة:

تختار كل لجنة في أول اجتماع لها رئيسا للجنة ونائبا للرئيس بطريقة الانتخاب، وفي حال عدم تمكن اللجنة من ذلك فيقوم مجلس الإدارة بتعينها، وفي حال شغور منصب أي منهما تنتخب اللجنة في أول اجتماع لها المنصب الخالي.

المادة الرابعة:

يجب أن يكون في أي لجنة دائمة أحد أعضاء مجلس الإدارة، يجب ألا يرأس المشرف المالي لجنة التدقيق والمراجعة الداخلية.

المادة الخامسة:

يتم إعادة عملية انتخاب رئيس اللجنة ونائبة سنويا.

المادة السادسة:

يحق لرئيس مجلس إدارة الجمعية وأمينها العام أو من يكلف من منسوبي الجمعية حضور اجتماعات اللجان والاشتراك في المداولات ولا يحق له المشاركة في التصويت كما يحق لكل لجنة أن توصي بدعوة من ترغب من المسئولين والمتخصصين إذا وجدت دعوته فائدة للموضع المطروح للمنا قشة.

المادة السابعة:

تناقش اللجان المواضيع الواردة في المهام المحددة لها، وكذلك الأمور التي تحل إليها من مجلس الادارة أو اللجنة التنفيذية أو اللجان الأخرى، وتكون توصيتها استشارية.

المادة الثامنة:

تقوم اللجنة بالتواصل والمخاطبة مع كافة الجهات عبرة العلا قات العامة للجمعية وخطاب موقع من رئيس مجلس الإدارة للجمعية.

المادة التاسعة:

لرئيس اللجنة الإدلاء بالتصريحات الصحفية عن نتائج اجتماعات اللجنة والتعليق على التصريحات والأخبار التي تنشرها الجمعية من أعمال الجمعية، ولا يحق له التصريح عن أي نشاطات أو أمور تتعلق بالجمعية ويتحمل المسئولية المترتبة على ذلك.

المادة العاشرة:

حضور اجتماعات اللجنة حق شخصي لعضو اللجنة لا يجوز الإنابة فيه.

المادة الحادي عشر:

لا يجوز لعضو اللجنة أن يتقاضى راتبا أو بدل حضور مقابل عضو يته للجنة أو أي بدلات عن المهام التي يشارك فيها والتي تعود علية وعلى نشاطه بالنفع، ويتحمل العضو أية تكاليف تترتب على عضو يته بما فيها تكاليف السفر والإقامة.

المادة الثانية عشر:

تكون المداولات صحيحة بحضور أكثر من نصف الأعضاء وفي حل غياب الرئيس ونائبة فيرأس الاجتماع أكبر الأعضاء سناً.

المادة الثالثة عشر:

تسقط عضوية العضو في الحالات التالية:

١. اعتذار العضو عن العضوية.
٢. وفاة العضو.

٣. غياب العضو ثلاث اجتماعات متتالية أو خمس اجتماعات متفرقة في العام الميلادي الواحد، فيما يتعلق باللجان الإشرافية والاستشارية أما اللجان التنفيذية فتسقط في حل الغياب العضو رد ثلاث أ يام متتالية أو متفرقة.

المادة الرابعة عشر:

إذا خلا محل عضو اللجنة بالوفاة أو الاستقالة أو بفقد شرط من شروط العضوية، يجوز للمجلس تعيين خلف له بناء على ترشيح اللجنة وتكون العضوية في هذه الحالة لنهاية مدة السلف.

المادة الخامسة عشر:

تعقد كافة اجتماعات اللجنة في مقر الجمعية إلا إذا دعت الحاجة الى عقدها في مكان أخر بعد موافقة الجمعية.

المادة السادسة عشر:

تصدر توصيات اللجنة بالأغلبية وإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي فيه الرئيس، وتبلغ اللجنة توصياتها إلى مجلس إدارة بالجمعية لاتخاذ اللازم بشأنها.

المادة السابعة عشر:

على كل لجنة تقديم جدولا أعمالا ومواعيد اجتماعاتها السنوي بالنسبة للجان الإشرافية والاستشارية آما اللجان التنفيذية فيقدم جدول الأعمال كل ثلاث أشهر.

المادة الثامنة عشر:

تلتزم كافة اللجان بجدول الأعمال الذي تم اقرارها من رئيس اللجنة وموافقة رئيس مجلس إدارة الجمعية، على آن لا يتم تأجيل الاجتماعات لأكثر من ثلاث مرات بالسنة

المادة التاسعة عشر:

تقدم اللجان تقرير كل ستة أشهر الى مجلس الجمعية عن اعمالها بحيث يتضمن ملخصا لنشاطها ونسبة حضور الأعضاء وعلى ضوء هذه التقارير وللمصلحة العامة للمجلس آن يقرر زيادة عدد أعضاء اللجنة او استبدال من يراه منهم او إعادة تشكيل اللجنة.

المادة العشرون:

تقوم الإدارة بالجمعية بتقدم الدعم الفني والإداري للجان وذلك على النحو الاتي:

١. تقوم الإدارة واللجنة المعنية بوضع الخطة الإستراتيجية لدورة العمل.
٢. وضع خطة تنفيذية سنوية لعمل اللجنة بالتنسيق مع رئيس اللجنة وأعضائها.

٣. التنسيق مع اللجان لتحديد مواعيد اجتماعاتها وتنظيم عقدها.
٤. اعداد محاضر الاجتماعات ومتابعه تنفيذ التوصيات مع الجهات المعنية.
٥. اعداد الموضوعات وجداول اعمال الاجتماعات بالتنسيق مع رؤساء اللجان
٦. القيام بالاتصالات والزيارات الميدانية المقتصرة على دعوات المسئولين للمشاركة في الاجتماعات الخاصة بمتابعة المواضيع التي تهم اللجان.
٧. مشاركة اللجان إعداد الندوات واللقاءات التي توصي بها اللجان وذلك بالتعاون مع الإدارات الأخرى بالجمعية.

المادة الواحدة والعشرون:

يحق لمجلس إدارة الجمعية تفسير او تعديل او الغاء اي بند من بنود اللائحة او تعطيل العمل باللجنة.

اللجان الدائمة ومهامها

اللجنة المراجعة الداخلية

الارتباط التنظيمي: الجمعية العمومية.

عدد الأعضاء: ٣أعضاء.

اختصاصات لجنة المراجعة الداخلية:

١. إعداد ميثاق المراجعة الداخلية واعتماده من مجلس الإدارة.
٢. تقويم أنظمة الرقابة الداخلية، بما في ذلك النظام المحاسبي، للتحقق من سلامتها وملائمتها، وتحديد أوجه القصور فيها إن وجدت، واقتراح الوسائل والإجراءات اللازمة لعلاجها بما يكفل حماية أموال الجمعية وممتلكاتها من الاختلاس أو الضياع أو التلاعب ونحو ذلك.
٣. التأكد من التزام الجمعية بالأنظمة واللوائح والتعليمات والإجراءات المالية، والتحقق من كفاءتها وملائمتها.
٤. تقويم كفاءة الخطة التنظيمية للجمعية من حيث وضوح السلطات والمسؤوليات وفصل الاختصاصات المتعارضة وغير ذلك من الجوانب التنظيمية.
٥. تقويم مستوى إنجاز الجمعية لأهدافها الموضوعة، وتحليل سبب الاختلاف إن وجد.
٦. تحديد مواطن سوء استخدام الجمعية لمواردها.
٧. فحص المستندات الخاصة بالمصروفات والإيرادات بعد إتمامها للتأكد من صحتها ونظاميتها.
٨. فحص السجلات المحاسبية للتأكد من انتظام القيود وصحتها وسلامة التوجيه المحاسبي.

٩. مراجعة ودراسة العقود والاتفاقيات المبرمة التي تكون الجمعية طرفًا فيها للتأكد من التقيد بها.
١٠. مراجعة ودراسة التقارير المالية والحسابات الختامية التي يعدها مجلس إدارة الجمعية والتأكد من دقتها ومدع موافقتها للأنظمة واللوائح والتعليمات، والمعايير المحاسبية، والسياسات التي تطبقها الجمعية.
١١. تقديم المشورة عند بحث مشروع الموازنة التقديرية للجمعية.
١٢. ترشيح المراجع الخارجي ودراسة تقريره وملاحظاته والإجراءات التصحيحية والتوصية بعزله وتحديد أتعابه وتقييم أدائه بعد التحقق من استقلاله ومراجعة نطاق عمله وشروط التعاقد معه، بشرط ألا يكون عضوًا في لجنة المراجعة الداخلية.

لجنة الترشيحات والمكافآت

الارتباط التنظيمي: الجمعية العمومية.

عدد الأعضاء: ٣أعضاء.

اختصاصات لجنة الترشيحات والمكافآت:

١. إعداد سياسية واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية، واقتراح مقدار المكافآت، ورفعها إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها، واعتمادها من الجمعية العمومية، على أن يراعى في تلك السياسة أحكام المادة التاسعة والعشرون من القواعد، واتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.
٢. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة، وسياسية المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
٣. المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها.
٤. مراجعة أسس توزيع المكافآت السنوية المقرة من الجمعية العمومية ومجلس الإدارة إن وجدت.
٥. إعداد وصف للقدرات، والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة، والوظائف القيادية.
٦. تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.
٧. مراجعة السياسات والأنظمة العامة للموارد البشرية.
٨. مراجعة سلم الرواتب والبدلات لموظفي الجمعية.
٩. تحديد المؤهلات اللازمة لعضوية كل لجنة من اللجان وخصوصًا لجنة المراجعة.
١٠. إعداد المعايير لتقييم أداء مجلس إدارة الجمعية، واللجان، وأعضائها، والمسؤول التنفيذي من قبل الجمعية العمومية.