

وثيقة مهام اللجان الدائمة وفقاً لما ورد في اللائحة الأساسية للجمعية

مهام لجنة المراجعة الداخلية

مع عدم الإخلال بأحكام النظام واللائحة التنفيذية والقواعد، تختص لجنة المراجعة الداخلية بالآتي:

١. إعداد ميثاق المراجعة الداخلية واعتماده من مجلس الإدارة .
٢. تقييم أنظمة الرقابة الداخلية، بما في ذلك النظام المحاسبي، للتحقق من سلامتها وملاءمتها، 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 وملاءمتها .
٤. تقييم كفاية الخطة التنظيمية للجمعية من حيث وضوح السلطات والمسؤوليات، وفصل الاختصاصات المتعارضة، وغير ذلك من الجوانب التنظيمية .
٥. تقييم مستوى إنجاز الجمعية لأهدافها الموضوعية، 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 طرفاً فيها؛ للتأكد من التقيد بها .
١٠. مراجعة ودراسة التقارير المالية والحسابات الختامية التي يعدها مجلس إدارة الجمعية، والتأكد من دقتها ومدى 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 عضواً في لجنة المراجعة الداخل.

مهام لجنة الترشيحات والمكافآت

مع عدم الإخلال بأحكام النظام واللائحة التنفيذية، تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالآتي:

١. إعداد سياسة 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 والعشرين من القواعد، واتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها .
٢. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة .
٣. المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فاعليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها .
٤. مراجعة أسس توزيع المكافآت السنوية المقررة 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، وخصوصاً لجنة المراجعة .
١٠. إعداد المعايير لتقييم أداء مجلس إدارة الجمعية واللجان وأعضائها والمسؤول التنفيذي من قبل الجمعية العمومية.