



جمعية التنمية الأهلية بالفويلق

Community Development Association in Al Fawayliq

مسجله بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
برقم 4325 وتاريخ 25 / 9 / 1443

الرقم:

التاريخ:

المرفقات:

لائحة مصفوفة الصلاحيات المالية و الإدارية بجمعية التنمية الأهلية بالفويلق

SA8280000288608010189333 0563100336

@tnmeah1438 tnmeah1438@gmail.com tnmeahalfawayliq.org



جمعية التنمية الأهلية بالفويلق

Community Development Association in Al Fawayliq

مسجله بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
برق 4325 وبتاريخ 25 / 9 / 1443

الرقم:

التاريخ:

المرفقات:

رقم الصفحة

الموضوع

٣

١. مقدمة

٦

٢. جداول الصلاحيات



SA8280000288608010189333 0563100336



@tnmeah1438



tnmeah1438@gmail.com



tnmeahalfawayliq.org



جمعية التنمية الأهلية بالفويلق

Community Development Association in Al Fawayliq

مسجله بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
برقم 4325 وبتاريخ 25 / 9 / 1443

الرقم:

التاريخ:

المرفقات:

مقدمة



SA8280000288608010189333 0563100336



@tnmeah1438 tnmeah1438@gmail.com tnmeahalfawayliq.org

مقدمة

□ تمهيد :

إن اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب يعتبر من أهم العوامل التي تساعد الجمعية على التقدم والنجاح حيث يعتمد نجاح هذا القرار و فاعليته على مدى السرعة والدقة المطلوبة لإصداره مع مراعاة الوقت اللازم والمكان المناسب لذلك ، إذا لابد من إعطاء صلاحيات محددة للمسؤولين لكي يتمكنوا من تنفيذ مهامهم و اتخاذ القرارات الملائمة في حدود الصلاحيات المخولة لهم ذلك ، إن تكليف شاغل الوظيفة بمهام ومسؤوليات وواجبات محددة دون أن يكون هناك تخويل واضح بالصلاحيات اللازمة لتنفيذ هذه المهام يؤدي إلى نتائج عكسية قد تؤثر سلباً على كفاءة وفاعلية الأداء لمهام ومسؤوليات الوظيفة وذلك لأن :

- أ- تحقق التوازن الدائم بين الصلاحيات و المسؤوليات يؤدي إلى تحقيق انتظام واستقرار العمل في الجمعية.
 - ب- تراكم وتكدس الاعمال التي لا يتخذ فيها قرار سببه عدم الخروج أو عدم تفويض الصلاحيات اللازمة في الوقت المناسب .
 - ج- عدم تفويض وتحديد الصلاحيات يؤدي إلى التأخر في اتخاذ القرار وما قد يترتب على ذلك من التزامات وارتباطات قد تؤثر سلباً على صورة الجمعية تجاه أصحاب المصلحة الداخليين أو الخارجيين.
 - د- عدم تخويل أو تحديد الصلاحيات قد يؤدي على الوقوع في الأخطاء عند ممارسة العاملين لمهامهم أو ربما يؤدي إلى ممارستهم لمهام ليست مخولة لهم أصلاً .
- إن التنظيم لا يؤدي هدفه بدون تحديد من يتحمل المسؤولية الشخصية على أداء المهام المحددة و يتحمل هذا الشخص المسؤولية عن مهامه المحدد له اعتماداً على صلاحيات أو سلطات تفوض له من النوع والقدر الكافي لتنفيذ ذلك الدور.
- إن المسؤولية لا تتحقق بدون صلاحية أو سلطة مناسبة وكافية لتعريف المسؤولية ، من أجل تحقيق المهام التي تعهد إلى المسؤول بتحقيقها ، وأول هذه الصلاحيات حق توزيع المهام أو تقسيم العمل على الافراد ثم صلاحية الحصول على كافة الموارد وعناصر العمل اللازمة لتنفيذه والتنسيق فيما بين الموارد المالية والبشرية المتاحة .
- وذلك يستدعي بطبيعة الحال إعداد مصفوفات صلاحيات تحدد نوع الإجراء المطلوب (منح صلاحية للقيام به واسم الشخص المفوض بذلك).
- كما يستدعي إقرار جداول الصلاحيات بصورة دائمة بتاريخ صلاحية التنفيذ ، إذ قد تتطلب ظروف العمل إجراء تعديل أو تفويض أو نقص أو تقليص لصلاحيات بعض الوظائف ، وعليه فجدول الصلاحيات يكون قابلاً للتعديل والتبديل حسب مقتضيات وظروف ومصلحة العمل ، ويتم التعديل من قبل السلطة المخولة بذلك والتي تملك الصلاحية الأعلى لاعتماد القرارات وإصدارها وهي مجلس إدارة الجمعية .

مقدمة

□ المصطلحات المستخدمة في لائحة الصلاحيات المالية والإدارية

يكون للتعايير في لائحة الصلاحيات المفهوم المحدد الموضح أمام كل منهما ، كما يلي :
" يُعد "

يعني أن يقوم صاحب هذه الصلاحية بإعداد وتوفير البيانات والمعلومات والمستندات المطلوبة في شكلها النهائي تمهيداً لاتخاذ القرار بشأنها من المستوى الإداري الأعلى .

" يوصي "

يعني أن يقوم صاحب هذه الصلاحية بالتوقيع على المستندات بما يفيد بأنها تمت بطريقة نظامية ووفق الإجراءات والأنظمة واللوائح ، إلا أنه لا يعني الاعتماد.

" يعتمد "

يشير إلى السلطة النهائية التي لها حق اتخاذ القرار أي الموافقة الرسمية.

□ قواعد عامة في الصلاحيات

١. يجوز أن يكلف كل صاحب صلاحية . ودون الاعتماد من يقوم بمسؤولياته وصلاحياته أو جزء منها في حالة غيابه ، على أن يكون هذا التكليف مكتوباً.
٢. يجوز لأصحاب (صلاحية الاعتماد) في هذه اللائحة تفويض بعض صلاحياتهم بشكل جزئي أو وقتي للمستوى الوظيفي التالي . في حال وجوده . على أن يكون هذا التفويض مكتوباً وتقره السلطة الأعلى ، على أن تبقى المسؤولية على عاتق من قام بتفويض هذه الصلاحية .
٣. لا يجوز لأصحاب الصلاحية اعتماد المستند الصادر لصالحهم ولو كان في حدود صلاحياتهم ، وإنما يجب اعتماده من السلطة الأعلى مباشرة ، فعلى سبيل المثال إذا كان للمدير العام صلاحية اعتماد الصرف في حدود معينة ، لكن إذا كان الصرف يتعلق به شخصياً يرفع سند الصرف لاعتماده من السلطة الأعلى (مجلس الإدارة) .
٤. الصلاحية الممنوحة لمستوى إداري لا يجوز للمستوى الأقل " ممارستها " في حال غياب صاحب الصلاحية إلا إذا صدر تفويض كتابي بذلك.
٥. يجوز تطوير جداول الصلاحية مستقبلاً وذلك بإضافة أو سحب أو تعديل صلاحيات لبعض الوظائف المستحدثة ، ويتم إقرار هذه الصلاحيات من قبل الجهة المخولة بهذه الصلاحية وفق هذه اللائحة .
٦. ما لم يرد له نص في هذه اللائحة تكون صلاحية اعتماده من قبل مجلس الإدارة أو من يفوضه مؤقتاً حتى تتم إضافته في اللائحة أو يصدر به قرار مستقل.
٧. تحقيقاً للمؤسسية في العمل وتحقيقاً للتكامل الوظيفي واحترام التخصص فإنه ينبغي عدم اعتماد الصلاحية الممنوحة للمستوى الأعلى إلا بعد استكمال الإجراءات الأقل من الصلاحيات.

جداول الصلاحيات

١/ جدول الصلاحيات المالية

المادة	الصلاحيات	يُعد	يوصي	يعتمد
١	تعين مراقب حسابات خارجي	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام	مجلس الإدارة
٢	الحسابات الختامية والميزانية العمومية للجمعية	أخصائي المالية والمحاسبة / مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام	مجلس الإدارة
٣	التسويات المالية لسنوات سابقة للجمعية	أخصائي المالية والمحاسبة	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام
٤	تحديد المصاريف التي تتعامل معها الجمعية	أخصائي المالية والمحاسبة	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام
٥	الصرف لبرنامج معتمد ضمن خطة الجمعية	أخصائي المالية والمحاسبة	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام
٦	الإيداع في البنوك ومتابعة حسابات الجمعية	أخصائي المالية والمحاسبة	-	مدير إدارة الخدمات المساندة
٧	صرف رواتب واستحقاقات موظفي الجمعية	أخصائي المالية والمحاسبة	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام
٨	صرف سلف الموظفين	أخصائي المالية والمحاسبة	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام
٩	تسكين الموظف الجديد لما فوق المربوط الاول	أخصائي الموارد البشرية	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام
١٠	الترقيات المالية للموظفين بين مربوطات المرتبة المستحقة	أخصائي الموارد البشرية	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام
١١	الترقيات المالية للموظفين لأعلى من المرتبة المستحقة	أخصائي الموارد البشرية	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام

٢ / جدول الصلاحيات الإدارية

المادة	الصلاحيات	يُعد	يوصي	يعتمد
١٢	(التعيين / الإقالة المتعلقة) بالمدير العام	مدير إدارة الخدمات المساندة	-	مجلس الإدارة
١٣	باقي الإجراءات الإدارية* المتعلقة بالمدير العام	مدير إدارة الخدمات المساندة	-	مجلس الإدارة
١٤	(التعيين / الإقالة المتعلقة) بباقي الموظفين	رئيس قسم الموارد البشرية	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام
١٥	باقي الإجراءات الإدارية* المتعلقة بباقي الموظفين	رئيس قسم الموارد البشرية	-	مدير إدارة الخدمات المساندة
١٦	الموازنة السنوية للوظائف	مدير إدارة العمليات المساندة	المدير العام	مجلس الإدارة
١٧	الترقيات الوظيفية في المسمى الوظيفي	أخصائي الموارد البشرية	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام
١٨	تحديد وتغيير مواعيد الدوام في الجمعية	أخصائي الموارد البشرية	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام
١٩	الحركة الشهرية للحضور والانصراف	أخصائي الموارد البشرية	-	مدير إدارة الخدمات المساندة
٢٠	الإيفاد الى برنامج التدريب الداخلي	أخصائي الموارد البشرية	-	مدير إدارة الخدمات المساندة
٢١	الإيفاد الى برنامج التدريب المحلية / الدولية	أخصائي الموارد البشرية	مدير إدارة الخدمات المساندة	المدير العام
٢٢	تشكيل اللجان التأديبية	مدير إدارة الخدمات المساندة	-	المدير العام

* يقصد بباقي الإجراءات الإدارية (تقييم الأداء - المكافآت - الجزاءات - الإجراءات - العمل الإضافي - الحضور والانصراف - الغياب - التكليف ...)