Ref: AHIPL1801

قدرة للاستثمار البشري

ABILITY FOR HUMAN INVESTMENT

النظام الأساسي

مؤسسة قدرة للاستثمار البشري

قدرة للاستثمار البشري | ABILITY FOR HUMAN INVESTMENT

من نحن:

مؤسسة قدرة للاستثمار البشري هي مؤسسة مجتمع مدني انشات بموجب تصريح رقم (٧٤١) صادر من وزارة الشئون والاجتماعية والعمل – عدن للعام ٢٠١٣م تعرف مؤسسة قدرة نفسها بانها أحد المؤسسات الاستشارية التنموية التي تعمل على دعم سبل المعيشة عن طريق تبني سياسة تمكين تهدف الى تنمية الوضع الاقتصادي باعتباره السبيل لحياة كريمة.
الى جانب تركيزها على جانب التمكين الاقتصادي وريادة الاعمال تسعى مؤسسة قدرة الى دعم نشر ثقافة حقوق الانسان وتنمية وتهذيب الوعي القانوني للمجتمع.
تنفذ مؤسسة قدرة عملها عن طريق مجموعة من القطاعات التي تعمل بالتوازي على تقديم خدمات التأهيل والاستشارات للأفراد والمنشئات للمساهمة في تطوير كادر من الرواد المساهمين في تحقيق التنمية المستدامة عن طريق تنفيذ عدد من البرامج الموجهة نحو الاستثمار في العنصر البشري باعتباره عماد التنمية ومحرك النمو في العالم.

رسالتنا:

دعم فرص تنمية سبل المعيشة للحد من الفقر.

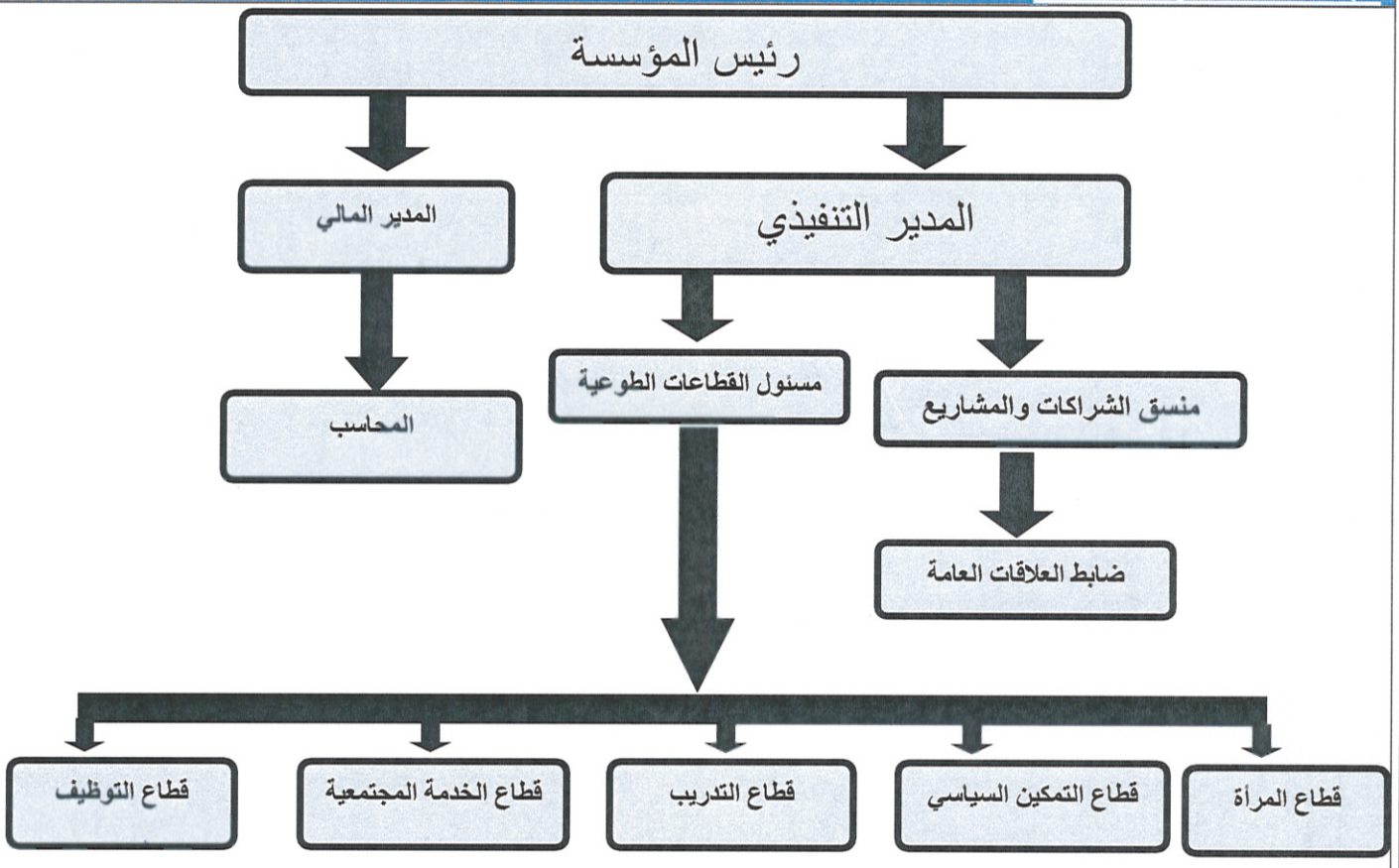
رؤيتنا:

تطوير وتنفيذ المشروعات بما يحقق اهداف التنمية والسعي لخلق شراكات مع جميع مكونات المجتمع ما يكفل التمكين الأمثل للكادر البشري.

شعارنا:

الاستثمار في الإنسان يحقق التنمية.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة:



الباب الأول
التسميات ونطاق العمل

- التسمية والتعاريف.
- الأهداف.
- القطاعات ومجالات العمل.

الفصل الأول
التسمية والتعاريف

مادة (١): تنشأ بموجب أحكام هذا النظام وبمقتضى أحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية رقم (١) لسنة ٢٠٠١م ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٤م وبموجب مواد هذا النظام مؤسسة أهلية غير حكومية باسم (مؤسسة قدرة للاستثمار البشري) وتتمتع بشخصية اعتبارية وذمة مالية مستقلة تمارس نشاط التدريب والتأهيل والعمل المجتمعي والاستشارات ولا تستهدف من نشاطها جني الربح التجاري.

مادة (٢): يكون للمؤسسة مقر رئيسي في محافظة عدن ويجوز أن تفتح فروعا أو مكاتب لها في جميع محافظات الجمهورية بقرار من المؤسسين وتحت إشراف الجهة الإدارية المختصة.

مادة (٣): يسمى هذا النظام بـ (**النظام الأساسي لمؤسسة قدرة للاستثمار البشري**).

مادة (٤): يكون للألفاظ والعبارات الواردة أدناه هذا المعاني المبينة قرين كل منها ما لم تدل القرينة أو سياق النص على خلاف ذلك:

الجمهورية: الجمهورية اليمنية.

القانـــون: القانون رقم (١) لسنة ٢٠٠١م بشأن الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

اللائحة التنفيذية: اللائحة التنفيذية للقانون الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٤م.

الوزارة: وزارة الشئون الاجتماعية والعمل.

الوزير: وزير الشئون الاجتماعية والعمل.

النطاق الجغرافي: الجمهورية اليمنية.

المقر الرئيسي : الجمهورية اليمنية – عدن- المعلا- الكبسة – عمارة الشرفي الدور الأول.

الأعضاء المؤسسين:

- رضا جميل عبد الجبار حاجب يمني الجنسية يحمل بطاقة شخصية رقم (٠٣٠١٠٠٨٣٥٢٢).
- محمد حسن محمود عبد الرزاق يمني الجنسية يحمل بطاقة شخصية رقم (٠٣١١٠٠٠٠٧٦١).

الـفـرع: كل فرع تنشئة المؤسسة لها في المحافظات بموجب هذا النظام وبمقتضى أحكام القانون ولائحته التنفيذية.

اللوائح: اللوائح الداخلية المنظمة لعمل المؤسسة والتي يصدرها المؤسسين ويتم مصادقتها من قبل مكتب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل.

البنك: البنك الذي تودع فيه أموال المؤسسة والمعتمد في الجمهورية ويقصد به (بنك اليمن الدولي).

الفصل الثاني
الأهداف

تعمل المؤسسة على تحقيق الأهداف التالية:

١) استثمار قدرات وطاقات العنصر البشري وتوجيهها نحو المشاركة الفاعلة في تحقيق التنمية.
٢) تقديم مجموعة من الحلول الاستشارية للمشاريع الصغيرة بما يكفل لها النمو والاستمرار.
٣) رفع الوعي المجتمعي في جانب حقوق الانسان.
٤) تقديم العون القانوني لضحايا الانتهاكات بما يكفل عدم تفاقم الأثر.
٥) إيجاد قطاعات تخدم جوانب التطوير المجتمعي والمهني للكادر البشري.
٦) تصميم وتنفيذ مجموعة من البرامج والمشاريع بالشراكة مع الخبراء والمختصين وتقديمها بصورة احترافية.
٧) الوصول بالكادر المحلي لمرحلة الاحتراف.
٨) دعم الأنشطة والفعاليات المجتمعية.

الفصل الثالث
القطاعات ومجالات العمل

مادة (١):

تقوم قدرة للاستثمار البشري بتنفيذ أنشطتها عن طريق العمل بمنهجية القطاعات حيث تعمل في المؤسسة خمسة قطاعات تنموية يتولى كل منها تنفيذ مشاريع وبرامج تنموية مجال يلامس احتياجات المجتمع.

قطاع التدريب "نجاحي":

يهتم قطاع **نجاحي** بتصميم وتقديم البرامج والمشاريع التدريبية الاحترافية الموجهة نحو التمكين الاقتصادي للشباب حيث يتم تقديم البرامج التدريبية الهادفة الى تعزيز ثقافة الاستقلالية المالية وريادة الاعمال عن طريق الاستعانة بكادر من المختصين في المجالات المختلفة بهدف تقديم تدريب تفاعلي يمكن المتدرب من تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل.

قطاع التمكين السياسي "قرار":

يهتم قطاع التمكين السياسي بنشر وتهذيب الوعي السياسي في أوساط الشباب عن طريق المشاركة في الحملات والبرامج التي تهدف نشر الوعي السياسي السليم البعيد عن التطرف والقائم على مبدئ قبول الاخر.

قطاع العمل الطوعي " غير":

ايماناً بان التغيير يبدأ من الشباب يأتي قطاع العمل الطوعي ليقدم خدمات المشورة للمؤسسات التنموية والمبادرات الشبابية حيث يسعى الى توفير المعلومات والدعم اللازم لتنفيذ الفعاليات الطوعية بما يضمن تطوير أداء المبادرات والمؤسسات واستمرار انجازاتها الى جانب تولي التنسيق للفعاليات المجتمعية مع الجهات ذات العلاقة.

قطاع التوظيف " أعمال ":

يتولى قطاع التوظيف اجراء اعمال المسح والدراسات التي تهدف الى تحديد احتياجات سوق العمل المحلي الى جانب تقديمة خدمة التشبيك للخريجين وإيجاد قنوات التواصل بين الشباب والمؤسسات المحلية والإقليمية لتامين الوظائف والحد من البطالة في أوساط الشباب.

قطاع المرأة "هن":

ايمانا بدور المرأة في التنمية يأتي قطاع هن ليساهم بتمكين المرأة وتقديم العون القانوني والارشادي لضحايا العنف القائم على النوع الاجتماعي بهدف الحد من الظواهر السلبية التي تتأثر بها المرأة والمساهمة في اعدادها لاضطلاع بدورها الريادي.

مادة (٢):

مجالات العمل:

تعمل مؤسسة قدرة للاستثمار البشري في المجالات التالية:

١) المياه والاصحاح البيئي.
٢) الحماية (النوع الاجتماعي).
٣) سبل المعيشة.
٤) التعليم.

الباب الثاني
الهيكل التنظيمي والجوانب الادارية

- الهيكل التنظيمي.
- المؤسسين وصلاحيتهم.
- موجهات اللائحة الإدارية.

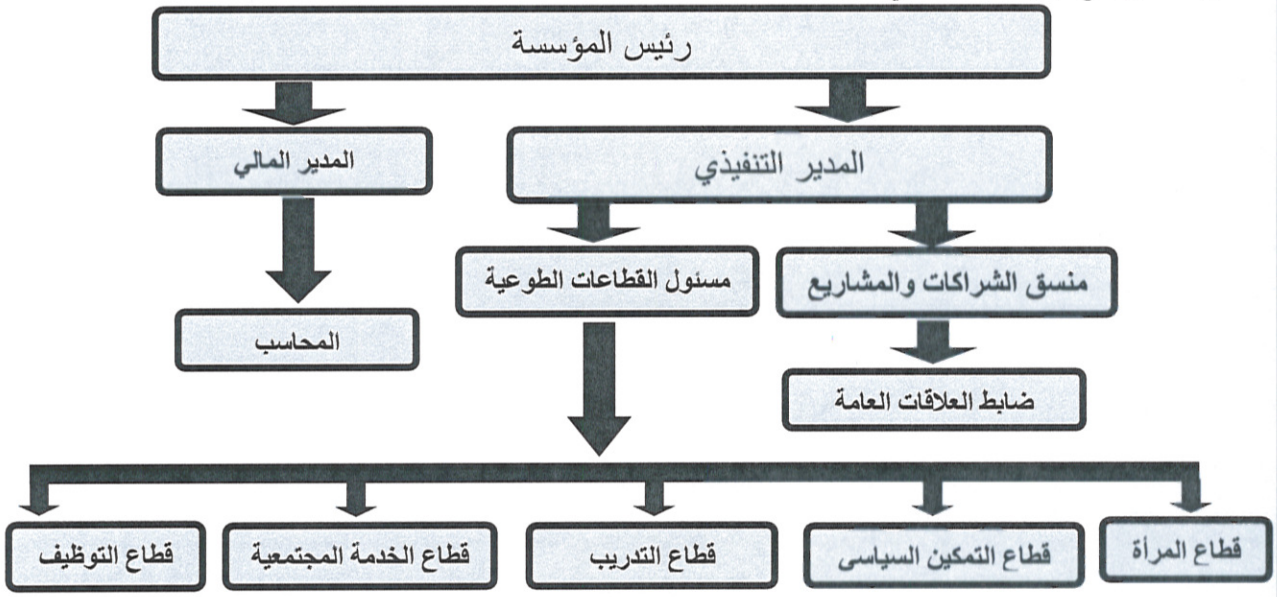
الفصل الأول
الهيكل التنظيمي للمؤسسة

مادة (١):

يتكون الهيكل التنظيمي للمؤسسة من:

١) رئيس المؤسسة. ٢) المدير التنفيذي.٣) مسئول القطاعات الطوعية. ٤) المدير المالي. ٥) منسق الشراكات والمشاريع.
٦) المحاسب. ٧) مسئول القطاعات الطوعية. ٨)المتطوعين.

الشكل أدناه يوضح تبعية السلطات في الهيكل:



الفصل الثاني
المؤسسين وصلاحياتهم

مادة (١):

المؤسسين هم السلطة العليا في المؤسسة الموقعون على عقد التأسيس والمساهمين برأس مال المؤسسة المدفوع عند التأسيس وهم:

١) رضا جميل عبد الجبار حاجب يمني الجنسية كامل الأهلية القانونية يحمل بطاقة شخصية رقم (٠٣٠١٠٠٨٣٥٢٢) صادرة من مركز ١ عدن بتاريخ ٢٠١٠/٧/٣٠م.
٢) محمد حسن محمود عبد الرزاق يمني الجنسية كامل الأهلية القانونية يحمل بطاقة شخصية رقم (٠٣١١٠٠٠٠٧٦١) صادرة من مجمع خدمات الشرطة عدن بتاريخ ٢٠١١/٥/١٨م.

مادة (٢):

يمارس المؤسسين المهام والاختصاصات التالية:

١) إقرار السياسة العامة والنظام الأساسي للمؤسسة.
٢) المصادقة على تقارير الأقسام والقطاعات واعداد الخطط السنوية.
٣) مراجعة البيانات المالية وإقرار الحسابات الختامية والموازنة السنوية.
٤) تعيين رئيس المؤسسة وعزله.
٥) إقرار حل أو دمج المؤسسة.
٦) إقرار اللوائح الداخلية وإطار عمل المؤسسة وفقا لإحكام هذا النظام بمقتضى القانون.
٧) المصادقة على تعديل النظام للمؤسسة.
٨) أي مهام أخرى لا تتعارض مع القانون وتندرج ضمن صلاحيات المؤسسين.

الفصل الثالث
موجهات اللوائح والسياسات الإدارية

مادة (١):	يكون منصب رئيس المؤسسة منصباً فخريا ولا يمتلك اية صلاحية إدارية او مالية ويتولى رئيس المؤسسة تمثيل المؤسسة في المحافل والمناسبات الداخلية والخارجية وتقديم المشورة للمؤسسين ويشترط فيمن يشغل منصب رئيس المؤسسة الشروط التالية: ١) ان لا يقل عمرة عن ٤٠ سنة. ٢) ان لا يقل مؤهله العلمي عن البكالوريوس. ٣) ان يكون حسن السيرة والسلوك. ٤) ان لا يتولى أي منصب مماثل في مؤسسة مجتمع مدني طوال فترة شغره للمنصب.
مادة (٢):	يتم تعيين رئيس المؤسسة بقرار تكليف موقع من قبل المؤسسين وتكون صلاحية هذا القرار لمدة عام كامل قابل للتجديد بحسب ما تقتضي مصلحة المؤسسة.
مادة (٣):	بموجب هذه المادة يتولى الأخ/ **رضا جميل عبد الجبار حاجب** منصب المدير التنفيذي وتكون له كافة الصلاحيات الإدارية بما يشمل التعيين والفصل للطاقم ومخاطبة الجهات المانحة وتوقيع الاتفاقيات الخاصة بالمشاريع والشراكات المحلية والخارجية.
مادة (٤):	في حال تعذر قيام الأخ/ **رضا جميل عبد الجبار حاجب** بمهام منصب المدير التنفيذي يحق له تعيين موظف بصفة مدير تنفيذي ويكون له كافة او جزء من الصلاحيات المذكورة في المادة (٣) ويتم تحديد الصلاحيات الممنوحة في قرار التعيين.
مادة (٥):	بموجب هذه المادة يتولى الأخ/ **محمد حسن محمود عبد الرزاق** منصب المدير المالي وتكون له كافة الصلاحيات المالية بما يشمل اعداد التقارير المالية ومراجعتها واعداد التوقعات المالية وميزانيات المشاريع.
مادة (٦):	في حال تعذر قيام الأخ/ **محمد حسن محمود عبد الرزاق** بمهام منصب المدير المالي يحق له تعيين موظف بصفة مدير مالي ويكون له كافة او جزء من الصلاحيات المذكورة في المادة (٥) ويتم تحديد الصلاحيات الممنوحة في قرار التعيين.
مادة (٧):	في حال غياب او تعذر قيام المؤسسين أحدهما او كليهما بأعمال منصبي المدير التنفيذي والمدير المالي يتم تعيين افراد اخرين للقيام بأعمال منصبي المدير التنفيذي والمدير المالي ويكون لهم كافة أو جزء من الصلاحيات المذكورة في المواد (٣) و (٥) ويتم تحديد الصلاحيات الممنوحة في قرار التعيين على ان يتولى المؤسسين تقديم الدعم والمشورة ويتحمل الموظفين المعينين كامل المسئولية القانونية والأخلاقية.
مادة (٨):	يكون التعيين لما هو مذكور في المادة (٧) لمدة عام كامل قابل للتجديد بحسب ما تقتضي مصلحة المؤسسة.
مادة (٩):	في حال اقتضاء مصلحة المؤسسة تعيين أحد اقارب المؤسسين من الدرجتين الأولى والثانية ضمن طاقم عمل المؤسسة او أحد مشاريعها يكون ذلك ممكناً شريطة الا يكونوا تحت الإدارة المباشرة لقريبهم المؤسس.
مادة (١٠):	بموجب هذه المادة تلتزم المؤسسة بأعداد اللوائح والسياسات التالية: ١) اللائحة الإدارية. ٢) لائحة تنظيم شئون المتطوعين. ٣) سياسة تضارب المصالح. ٤) دليل التطوع. ٥) مدونة السلوك.
مادة (١١):	يتم تعميد اللوائح والسياسات الواردة في المادة رقم (١٠) لدى مكتب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وضم نسخة منها الى ملف المؤسسة لدى الوزارة.

الباب الثالث:
الاحكام المالية

- الموارد المالية.
- النظام المالي.
- موجهات اللوائح المالية.

الفصل الاول
الموارد المالية

تتكون الموارد المالية للمؤسسة من الآتي:

١) رأس مال المؤسسة المساهم به من قبل المؤسسين ومقداره (١٠٠٠٠٠٠) مليون ريال يمني.
٢) التبرعات والهبات من المؤسسين أو من غيرهم والتي تتفق مع أهداف المؤسسة وبعلم الوزارة.
٣) عوائد إدارة فائض أموالها وبما لا يتعارض مع القانون والقوانين النافذة.
٤) المشاريع المنفذة بالشراكة مع الجهات المختلفة المحلية والدولية.
٥) عوائد إدارة أصول المؤسسة.
٦) الوصيات والتبرعات والهبات غير المشروطة سواء من الجهات الحكومية أو من الهيئات والمنظمات وبما لا يتعارض مع أحكام القانون ولائحته التنفيذية والقوانين النافذة وهذا النظام.

الفصل الثاني
النظام المالي

مادة (١):	١) تبدأ السنة المالية في اليوم الأول من شهر يناير من كل سنة وتنتهي في اليوم (٣١) من شهر ديسمبر من نفس السنة ماعدا سنة التأسيس فتبدأ السنة المالية الأولى من تاريخ إشهار المؤسسة وتنتهي في اليوم (٣١) من شهر ديسمبر من السنة المالية التالية. ٢) تودع أموال المؤسسة في حساب أو أكثر باسم المؤسسة لدى البنوك والمصاريف المعتمدة في الجمهورية وبعد موافقة الوزارة ويكون الإبداع والصرف بموجب سندات رسمية وفقا للإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية. ٣) للمؤسسة ذمة مالية مستقلة عن ذمم المؤسسين وأموالها ملكا خاصا بهاو لا يجوز التصرف بها في الأغراض والأهداف التي أنشئت من اجلها كما لا يجوز نقل ملكية أي من أصول المؤسسة الثابتة او المنقولة إلى ملكية المؤسسين. ٤) تدقق حسابات المؤسسة من قبل محاسب قانوني مستقل ومعتمد ويتم التدقيق خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة شهور من انتهاء السنة المالية.
مادة (٢):	يجوز للمؤسسة مزاولة الأنشطة الاقتصادية والتجارية بها قانونيا في الحالات المحددة في الفقرة (٢) من المادة (٣٩) من القانون.

الفصل الثاني
موجهات اللوائح المالية

مادة (١):	يتم اعتبار كل مشروع من مشاريع المؤسسة كوحدة مستقلة مالياً وادارياً ويتم فتح حساب منفصل للمشروع في البنك او يتم فتح حساب مستقل للمشروع في النظام المحاسبي الخاص بالمؤسسة بالإضافة الى تعيين محاسب مستقل لكل مشروع في حال عدم قدرة محاسب المؤسسة على إدارة الجوانب المالية للمشروع وتكون سلطة الاشراف علية للمدير المالي.
مادة (٢):	تلتزم المؤسسة بسحب كشف حساب بنكي لحساب المؤسسة الرئيسي بالإضافة الى حسابات المشاريع في نهاية كل عام مالي وان تكون البيانات المالية متاحة لكافة الجهات الرقابية.
مادة (٣):	بموجب هذه المادة تلتزم المؤسسة بأعداد اللوائح والسياسات التالية: ١) اللائحة المالية. ٢) لائحة المشتريات.
مادة (٤):	يتم تعميد اللوائح والسياسات الواردة في المادة رقم (٣) لدى مكتب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وضم نسخة منها الى ملف المؤسسة لدى الوزارة.

الباب الرابع:
أحكام الدمج والحل

- الدمج.
- الحل.

الفصل الاول
الـــدمـــج

١) يجوز دمج المؤسسة في مؤسسة أخرى مماثلة لها أو مشابهة لها في الأغراض ويجب أن يصدر بذلك قرار موقع من المؤسسين.
٢) لا تعتبر قرارات المؤسسين بدمج المؤسسة في مؤسسة أخرى نافذة إلا بعد تأكد الوزارة من سلامة إجراءات الدمج وتسجيل وإشهار المؤسسة الجديدة.
٣) تعتبر قرارات الدمج بمثابة عقود تنقل بموجبها حقوق والتزامات وموجودات المؤسسة قبل الدمج إلى المؤسسة الجديدة.

الفصل الاول
الـــحـــل

مادة (١):	١) يجوز بقرار موقع من المؤسسين حل وتصفية المؤسسة على أن يشمل القرار تعيين المصفي/ المصفين وتحديد أتعابهم ومدة التصفية. ٢) في حالة عدم اتفاق المؤسسين على تعيين المصفي/المصفيين تتولى المحكمة المختصة تعيينهم وتحديد أتعابهم ومدة التصفية.
مادة (٢):	يجب تسجيل وإشهار انحلال المؤسسة بنفس الطريقة التي سجلت وأشهرت بها.
مادة (٣):	تبقى شخصية المؤسسة قائمة تحت التصفية خلال المدة اللازمة للتصفية ولأجل حاجة التصفية فقط.
مادة (٤):	على المؤسسين وكافة العاملين بالمؤسسة عدم وضع العراقيل في سبيل التصفية كما أن عليهم عدم مواصلة نشاط المؤسسة.
مادة (٥):	١) على المصفين شهر نتيجة اختيارهم أو القرار القضائي المتضمن تعيينهم كما أن عليهم تسجيل وشهر تصفية المؤسسة بعد تصفيتها. ٢) على المصفين أن يضعوا قائمة الجرد بالتعاون مع المؤسسين. ٣) لا يجوز للمصفين أن يواصلوا نشاط المؤسسة. ٤) يحصر المصفون ما للمؤسسة من ديون في ذمة الغير أو ذمة المؤسسة وان يوفوا ما عليها من الديون ويقوموا بجميع الأعمال التي تفتضيها التصفية. ٥) لا يجوز للمصفين أن يتنازلوا عن أموال وموجودات المؤسسة أو بيعها إلا في الحدود التي تلزم للوفاء بما عليها من ديون في حالة عدم توفر سيولة في خزينة المؤسسة أو حساباتها في البنوك. ٦) على المصفين أن يقدموا للمؤسسين جميع المعلومات والبيانات التي يطلبونها عن حالة التصفية. ٧) على المصفين عند انتهاء أعمال التصفية تقديم التقرير النهائي متضمنا المراكز المالية للمؤسسة. ٨) على المصفين شهر نتيجة اختيارهم أو القرار القضائي المتضمن تعيينهم كما أن عليهم تسجيل وشهر تصفية المؤسسة بعد تصفيتها. ٩) على المصفين أن يضعوا قائمة الجرد بالتعاون مع المؤسسين. ١٠) لا يجوز للمصفين أن يواصلوا نشاط المؤسسة. ١١) يحصر المصفون ما للمؤسسة من ديون في ذمة الغير أو ذمة المؤسسة وان يوفوا ما عليها من الديون ويقوموا بجميع الأعمال التي تفتضيها التصفية. ١٢) لا يجوز للمصفين أن يتنازلوا عن أموال وموجودات المؤسسة أو بيعها إلا في الحدود التي تلزم للوفاء بما عليها من ديون في حالة عدم توفر سيولة في خزينة المؤسسة أو حساباتها في البنوك. ١٣) على المصفين أن يقدموا للمؤسسين جميع المعلومات والبيانات التي يطلبونها عن حالة التصفية. ١٤) على المصفين عند انتهاء أعمال التصفية تقديم التقرير النهائي متضمنا المراكز المالية للمؤسسة.
مادة (٦):	يحدد المؤسسون في قرار حل وتصفية المؤسسة الطريقة التي يتم بها التصرف بما تبقى من أموال وممتلكات المؤسسة عن طريق التبرع والهبات إلى مؤسسة مماثلة لها أو مشابهة لأغراضها.

الباب الخامس:

أحكام ختامية

الفصل الاول
احكام ختامية عامة

مادة (١):	تلتزم المؤسسة بموافاة الوزارة عن أي تغيير في بياناتها الأساسية و أي تغيير / تعديل في النظام الأساسي.
مادة (٢):	يتم إعداد اللائحة الداخلية واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام وذلك من قبل المؤسسين خلال فترة ثلاثة أشهر كحد أعلى ، وموافاة الوزارة بنسخة من ذلك.
مادة (٣):	يجوز تعديل هذا النظام بموافقة المؤسسين ولا تصبح هذا التعديلات نافذة إلا بعد مصادقة الوزارة عليها.
مادة (٤):	لا يجوز للمؤسسة أن تمارس أي أعمال حزبية أو ممارسة الدعايات الانتخابية او تسخير كل او جزء من أموالها لهذا الغرض.
مادة (٥):	في حالة قيام المؤسسة بأية أعمال أو أنشطة خارجة عن الأهداف التي أنشئت من اجلها تتحمل المسئولية والمسالة القانونية.
مادة (٦):	فيما لم يرد به نص في هذا النظام يتم العمل بأحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية رقم (١) لعام ٢٠٠١م ولائحته التنفيذية والضوابط الإجرائية المحققة له والقوانين النافذة.
مادة (٧):	يسري العمل بهذا النظام من تاريخ المصادقة عليه من قبل المؤسسين وبعد تسجيل واشهار المؤسسة من قبل الوزارة.

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل

والله الموفق،

مؤسسة قدرة للاستثمار البشري
Ability Foundation Human Investment