



## خطة تعاقب

### الجزء 1: مقدمة

الهدف من هذه الخطة هو الحفاظ على الاستمرارية الفعالة لبرامج وعمليات GTP وكذلك الحفاظ على الثقة الخارجية والداخلية لمن يخلف الرئيس والمدير التنفيذي. وتُعد هذه الخطة GTP للتغيير في منصب الرئيس والمدير التنفيذي، سواء كان التغيير متوقعاً أو غير متوقع. وسيشرف الرئيس المدير التنفيذي على التغييرات في منصب نائب الرئيس أو كبار الموظفين الذين يقدمون تقاريرهم إليهم.

يعتبر التعاقب ضروري لأسباب مختلفة بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الوفاة أو التقاعد أو العجز العقلي الدائم أو المؤقت أو البدني أو العاطفي أو العجز القانوني أو مخالفة اللوائح. جميع الموظفين بما في ذلك الرئيس والمدير التنفيذي لديهم الحق في عدالة الإجراءات التي تتضمن تحقيلاً شاملاً عند تقديم شكوى كما هو مذكور في دليل موظفي GTP.

وتُعد خطة التعاقب هذه إطاراً أساسياً يمكن تكيفه وتعديله حسب الحاجة لتوفير التوجيه لمجلس الإدارة والموظفين. يلتزم مجلس الإدارة بخدمة موظفي GTP والميسرين الإقليميين والشبكة العالمية بأكملها من خلال الاستعداد لهذه الخطة واتباع عملية محددة بوضوح. فإن تعيين الرئيس والمدير التنفيذي هو من أهم مهام المجلس وهو مسؤوليته وحده.

الرئيس والمدير التنفيذي مسؤول عن وضع خطة طوارئ يمكن لأي رئيس ومدير تنفيذي جديد النظر في تنفيذها. فيجب أن تشير الخطة إلى عناصر محددة للتعامل معها في حالة الطوارئ بالإضافة إلى العناصر العامة التي يجب الانتباه إليها في الأسبوع والشهر والثلاثة أشهر والسنة.

### الجزء 2: التعاقب بالإخطار

في معظم الحالات غير الأخلاقية أو غير الطارئة، يجب على الرئيس والمدير التنفيذي إبلاغ مجلس الإدارة باستقالته ما لا يقل عن 90 يوماً أو في حالة الغياب أو العجز، ما لا يقل عن 45 يوماً إن أمكن. ويُفضل المجلس فترة إخطار من 6 أشهر إلى سنة واحدة. عند تلقي الإخطار، تُحدد اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة ما إذا كانت هناك فترة انتقالية مُرتبة أو إذا كان التفويض التلقائي لمهام الرئيس والمدير التنفيذي ضرورياً.

#### الفترة الانتقالية

سيتم تحديد الفترة الانتقالية والعملية من قِبَل اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة والرئيس والمدير التنفيذي المنتهية ولايته إذا كان الانتقال بسبب الاستقالة أو التقاعد. في جميع الحالات الأخرى، تُحدد اللجنة التنفيذية وحدها الفترة والطريقة. هذه الفترة الانتقالية والعملية مفضلة لاستمرار العلاقات للحفاظ على ثقة الجمهور.

المثال الكتابي لموسى ويشوع مفيد بشكل خاص لتوضيح الفترة الانتقالية (عدد 27: 15-23). في هذا النص، تُمرّر بعض الصلاحيات لمساعدة الشعب على تقبل يشوع بسرور بما في ذلك الحدث الذي يتم فيه التأكيد العلني والتكليف من قِبَل الرئيس والمدير التنفيذي المنتهية مدته. وسيتم تنسيق هذا الإطار الزمني والأحداث من قِبَل اللجنة التنفيذية مع خطة الانتقال التي وافق عليها مجلس الإدارة بالكامل كما هو مذكور في خطة انتقال GTP.



## التفويض التلقائي

بموجب التفويض التلقائي، يجب تقديم إخطار من قِبَل اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة إلى المدير المالي، بأنه سيشغل على الفور منصب الرئيس والمدير التنفيذي. وفي حالة عدم شغل منصب المدير المالي أو رفض الهيئة المساعدة للاستراتيجيات التعيين، فيقع التفويض التلقائي على عاتق نائب رئيس التدريب والتمكين. إذا لم يتم شغل منصب نائب رئيس التدريب والتمكين أو رفضه التعيين، فإن التفويض التلقائي يقع على عاتق نائب الرئيس للشراسة و التواصل بصفته الرئيس والمدير التنفيذي لجميع الأهداف باستثناء التقاضي الذي يقع على عاتق رئيس مجلس الإدارة. وإذا لم يتم شغل منصب نائب الرئيس للشراسة و التواصل أو رفضه التعيين، فيجب على اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة ارسال دعوة لعقد اجتماع لإنتخاب رئيس ومدير تنفيذي وفقاً للبنود المذكورة في الجزء (3 . 5) والجزء (3 . 8) من دليل سياسات مجلس الإدارة.

أي مُفوض تلقائي سوف يُكْمَل أي فترة انتقالية يتم تحديدها في وقت الإشعار المُقدَّم. ومع أي تفويض تلقائي، يجب أن تجتمع اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة شخصياً أو هاتفياً أو من خلال اللقاءات عبر الفيديو كل أسبوعين طوال مدة الانتقال لتقييم طاقة الرئيس والمدير التنفيذي الجديد وقدرته على شغل المنصب بشكل فعّال. وستساعد اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة الرئيس والمدير التنفيذي الجديد في التعيين، وستعيد النظر في سبب توفير التفويض التلقائي، والنظر فيما إذا كانت إعادة المهام والصلاحيات إلى الرئيس والمدير التنفيذي المنتهية خدمته أمراً مناسباً، أو ما إذا كان ذلك مناسباً أم لا، انتخاب رئيس ومدير تنفيذي جديد وفقاً للبنود المذكورة في الجزء (3 . 5) والجزء (3 . 8) من دليل سياسات مجلس الإدارة.

إذا تم نقل منصب الرئيس والمدير التنفيذي (حتى مؤقتاً)، فيجب إبلاغ أعضاء GTP والجمهور العام بالتغيير. ويجب على الرئيس والمدير التنفيذي المنتهية خدمته الامتناع عن تبادل الآراء مع الداعمين أو المؤيدين أو أفراد الجمهور عن أي تفاصيل متعلقة بالظروف المحيطة بمغادرته المنصب. وأي تفاصيل تتعلق بالتعاقب التي قد يتم الكشف عنها ستغطيها اتفاقية عدم الإفصاح. بالإضافة إلى ذلك، يجب على الرئيس والمدير التنفيذي المنتهية خدمته تسليم البرامج والتقارير والوثائق وممتلكات GTP الأخرى والملكية الفكرية وفقاً لجدول زمني تحدده اللجنة التنفيذية. ويتضمن هذا التسليم كلمات المرور أو الوصول إلى أي مواقع إلكترونية، وما إلى ذلك. وأي تفويض تلقائي لمهام الرئيس والمدير التنفيذي الجديد المنصوص عليه هنا سيعود مرة أخرى إلى الرئيس والمدير التنفيذي، إذا عاد الرئيس والمدير التنفيذي خلال الفترة الانتقالية.

### الجزء 3: التعاقب بالإقصاء

إذا لم يستقيل الرئيس والمدير التنفيذي طواعية من صلاحياته أو إذا كان مجلس الإدارة يرغب في تفويض واجبات الرئيس والمدير التنفيذي إلى شخص آخر غير الرئيس والمدير التنفيذي المفوض تلقائياً، فتقدم اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة تقريراً إلى المجلس خلال خمسة أيام من أي ظرف من الظروف. ويجب على المجلس بكامل هيئته أن يلغي رسمياً مهام الرئيس والمدير التنفيذي ويعيد تكليفه عن طريق تصويت المجلس وفقاً للقسمين (3 . 8) و (4 . 4) من اللوائح. ويستقبل رئيس مجلس الإدارة مؤقتاً من منصبه ويعمل كرئيس ومدير تنفيذي حتى يتم شغل الرئيس والمدير التنفيذي الجديد من خلال تصويت مجلس الإدارة وفقاً للجزء (3 . 5) من اللوائح الداخلية. ويشغل الرئيس والمدير التنفيذي الجديد المُنتخب لملء المنصب الشاغر لفترة انتقالية تُحددها السلطة التنفيذية لمجلس الإدارة.

