A

WIPO
المنظمة العالمية للملكية الفكرية

WO/CC/73/3
الأصل: بالإنكليزية
التاريخ: 27 سبتمبر 2016

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثالثة والسبعون (الدورة العادية السابعة والأربعون)
جنيف، من 3 إلى 11 أكتوبر 2016

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

وثيقة من إعداد المدير العام

قائمة المحتويات

أقسام الوثيقة WO/CC/73/3

أولا. مقدمة

ثانيا. تعديلات تتعلق باستعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

(أ) تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة) ولائحة الموظفين (للإخطار) لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

(ب) تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة) ولائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة (للإخطار) لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017 أو بعد ذلك التاريخ

(ج) تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة) ولائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة (للإخطار) لتدخل حيز النفاذ اعتبارا من السنة الدراسية 2018/2017

ثالثا. تعديلات على الفصلين العاشر والحادي عشر من نظام الموظفين ولائحته لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

(أ) تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة)

(ب) تعديلات على لائحة الموظفين (للإخطار)

رابعا. تعديلات أخرى على نظام الموظفين ولائحته لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

(أ) تعديلات أخرى على نظام الموظفين (للموافقة)

(ب) تعديلات أخرى على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة (للإخطار أو الموافقة)

خامسا. تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة طُبِّقت بين 1 يوليو 2015 و30 يونيو 2016 (للإخطار)

سادسا. مسائل أخرى تتعلق بنظام الموظفين ولائحته

(أ) المادة 3-14(و) بشأن منحة التعليم – الاحتفاظ بها أم حذفها

(ب) القاعدة 4-9-4 بشأن القوائم الاحتياطية – إعادة النظر في الفترة

المرفقات

المرفق الأول القرار 244/70 للجمعية العامة للأمم المتحدة

المرفق الثاني مجموعة عناصر الأجر - تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

المرفق الثالث مجموعة عناصر الأجر - تعديلات على لائحة الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

المرفق الرابع مجموعة عناصر الأجر - تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017 أو بعد ذلك التاريخ

المرفق الخامس مجموعة عناصر الأجر - تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017 أو بعد ذلك التاريخ

المرفق السادس مجموعة عناصر الأجر - تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ اعتبارا من السنة الدراسية 2018/2017

المرفق السابع مجموعة عناصر الأجر - تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ اعتبارا من السنة الدراسية 2018/2017

المرفق الثامن الفصلان العاشر والحادي عشر - تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

المرفق التاسع الفصلان العاشر والحادي عشر - تعديلات على لائحة الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

المرفق العاشر تعديلات أخرى - تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

المرفق الحادي عشر دراسة بشأن تنقل الموظفين

المرفق الثاني عشر تعديلات أخرى - تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

المرفق الثالث عشر تعديلات على لائحة الموظفين طُبِّقت بين 1 يوليو 2015 و30 يونيو 2016

أولا. مقدمة

1. تُعرَض على لجنة الويبو للتنسيق التعديلات المدخلة على نظام الموظفين ولائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة للموافقة عليها وللإخطار بها بالترتيب.

2. ويتعلق عدد من التعديلات باستعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا (انظر القسم الثاني). وهذه التعديلات ضرورية لإجراء التغييرات في مجموعة عناصر الأجر التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها 244/70 المعتمد في 23 ديسمبر 2015 (المرفق الأول).

3. وتخص تعديلات أخرى نظام العدل الداخلي الذي دخل حيز النفاذ في 1 يناير 2014 (انظر القسم الثالث). وأجرت المنظمة بعد التنفيذ بعامين تقييما للمسائل العملية و/أو القانونية التي واجهتها عند تطبيق الأحكام الجديدة. وتسعى التعديلات إلى معالجة تلك المسائل.

4. وتُعرض بقية التعديلات كجزء من الاستعراض المستمر لنظام الموظفين ولائحته (انظر القسمين الرابع والخامس). وتسمح هذه الاستعراض المستمر بأن تحافظ الويبو على إطار تنظيمي سليم يتكيف مع الاحتياجات والأولويات المتغيرة في المنظمة ويدعمها، مع ضمان التوافق مع أفضل الممارسات المتبعة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

ثانيا. تعديلات تتعلق باستعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

5. في 2015، استكملت لجنة الخدمة المدنية الدولية استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا ورفعت اقتراحاتها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة (انظر "تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2015"، الوثيقة A/70/30).

6. وبموجب القرار 244/70 المعتمد في 23 ديسمبر 2015 (المرفق الأول)، اتخذت الجمعية العامة قرارا بشأن التغييرات الواجب إجراؤها. وترد فيما يلي التغييرات الرئيسية التي تقتضي إدخال تعديلات على نظام موظفي الويبو ولائحته حسب تاريخ تنفيذها.

(أ) تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة) ولائحة الموظفين (للإخطار) لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

7. قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة أن يدخل عدد من التغييرات في مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد حيز النفاذ في 1 يوليو 2016.

8. ولأسباب عملية وبما أن نطاق هذه التغييرات وتأثيرها محدودان بالنسبة للويبو، من المقترح أن تطبق في 1 يناير 2017 (أي في نفس وقت تطبيق معظم التعديلات الأخرى).

9. ويمكن تلخيص التغييرات الأساسية فيما يتعلق بالويبو على النحو التالي:

- توقف دفع بدل عدم نقل الأمتعة مع تطبيق تدبير انتقالي للموظفين الذين ينتقلون قبل تاريخ التنفيذ ويختارون عدم نقل الأغراض المنزلية (وسيصرف بدل عدم نقل الأمتعة لمدة تصل إلى خمس سنوات في مركز العمل نفسه أو حتى ينتقل الموظف إلى مركز عمل آخر)؛

- وإضافة حافز التنقل الجديد لتشجيع الموظفين على الانتقال إلى مراكز العمل الميدانية وينطبق هذا الحافز على من قضى من الموظفين خمس سنوات متتالية من الخدمة السابقة في منظمة مشاركة في النظام الموحد واعتبارا من الانتداب الثاني لهم بينما لا يسري على مراكز العمل من الفئة "حاء"؛

- وتوقف بدل التنقل مع تطبيق تدبير انتقالي على الموظفين الحاصلين عليه قبل تاريخ التنفيذ والذين لا يحق لهم الحصول على حافز التنقل (يُصرف بدل التنقل لفترة لا تتجاوز خمس سنوات في مركز العمل نفسه أو حتى ينتقل الموظف إلى مركز عمل آخر، أيهما أسبق)؛

- واستبدال بمنحة الانتداب منحة استقرار تعادل 30 يوما من بدل الإقامة اليومي المحلي للموظف و15 يوما من بدل الإقامة اليومي المحلي لكل فرد من أفراد الأسرة المستحقين المرافقين للموظف علاوة على مبلغ مقطوع يعادل صافي المرتب الأساسي لشهر واحد بالإضافة إلى تسوية مقر العمل المنطبقة؛

- ونقل جميع الأغراض المنزلية للموظفين الذين تمتد فترة انتدابهم لعامين أو أكثر بحد أقصى حاوية عادية طولها 20 قدما للموظف غير المعيل وحاوية طولها 40 قدما للموظف الذي يصحبته أفراد أسرة مستحقين بغض النظر عن وزن الأغراض المنزلية باستخدام أوفر خط سير ووسيلة نقل؛

- وتحديد مدة قدرها خمس سنوات من الخدمة الاغترابية كشرط لاستحقاق منحة العودة إلى الوطن مع تطبيق تدبير انتقالي على الموظفين الذين كانوا يعملون قبل تاريخ التنفيذ (على أن يحتفظوا باستحقاقهم ضمن جدول المنحة المعمول به حاليا في حدود عدد سنوات الخدمة الاغترابية التي يكون الموظف قد أكملها عند بدء العمل بالنظام المنقح).

10. وترد التعديلات المقترحة على نظام الموظفين ولائحة الموظفين اللازمة لإجراء التغييرات المذكورة أعلاه في المرفقين الثاني والثالث.

11. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للموافقة على التعديلات على نظام الموظفين على النحو الوارد في المرفق الثاني لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017.

12. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علما بالتعديلات على لائحة الموظفين على النحو الوارد في المرفق الثالث لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017.

(ب) تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة) ولائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة (للإخطار) لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017 أو بعد ذلك التاريخ

13. قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة أن يدخل عدد من التغييرات على مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد حيز النفاذ في 1 يناير 2017. ويمكن تلخيص هذه التغييرات على النحو التالي:

- إضافة هيكل موحد لجدول المرتبات يتضمن معدل مرتب واحد بغض النظر عن الظروف العائلية والإعالة (إخراج عنصر الإعالة من جدول المرتبات ودفعه كبدل منفصل)؛

- وحفاظ لجنة الخدمة المدنية الدولية على مستويات مرتبات الموظفين التي تكون أعلى من مستويات المرتبات في الدرجة القصوى لرتبتهم عند تحويلها إلى جدول المرتبات الموحد، باعتبار ذلك من تدابير حماية المرتبات، إضافة إلى قيمة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المنطبق.

- ودفع بدل انتقالي للموظفين الذين يتقاضون مرتبا وفق معدل الإعالة لوجود ولد معال في وقت الانتقال إلى الهيكل الموحد لجدول المرتبات عن ذلك الولد المعال نسبته ستة بالمائة من صافي الأجر (بدلا من بدل إعالة الولد) كتدبير انتقالي على أن يُخفض بنسبة نقطة مئوية واحدة من الأجر الصافي كل 12 شهرا من تاريخه حتى يصير مبلغ البدل الانتقالي معادلا لمبلغ بدل إعالة الطفل أو أقل منه؛

- وإقرار بدل إعالة الزوج/الزوجة بنسبة ستة بالمائة من صافي الأجر؛

- وإقرار أن يُدفع للموظفين ممن هم في وضعية الوالد الوحيد ويكونون هم المعيلين الرئيسين والدائمين لأولادهم المعالين بدل عن الولد المعال الأول يكون بنسبة ستة بالمائة من صافي الأجر، على أن يحل محل بدل إعالة الولد؛

- ومنح الزيادة الدورية في الدرجة ضمن الرتبة الواحدة مرة كل عامين بعد الدرجة السابعة للرتب من ف-1 إلى ف-5؛

- وتوقف الزيادة المعجلة في الدرجة ضمن الرتبة للكفاءة اللغوية.

14. ونظرا للتغييرات الطارئة على تواتر الزيادة الدورية في الدرجة ضمن الرتبة الواحدة (بما في ذلك توقف الزيادة المعجلة في الدرجة)، يمكن أن يشهد بعض الموظفين إرجاءً للزيادة القادمة في درجتهم بفترة تتراوح بين شهرين و14 شهرا. وللتخفيف من الأثر السلبي الناجم عن التواتر الجديد للزيادة في الدرجة، يُقترح أن يكون تاريخ الزيادة الأولى في الدرجة بعد دخول المادة 3-6 المعدَّلة من نظام الموظفين حيز النفاذ التاريخ الذي سيحصل فيه الموظف على الزيادة القادمة في الدرجة، إن طُبقت، بناء على المادة 3-6 الحالية من نظام الموظفين. وستُمنح أية زيادة في الدرجة بعد ذلك طبقا للتواتر الجديد المنصوص عليه في المادة المعدَّلة.

15. وسيستفيد من هذا التدبير، الذي سيُطبق مرّة واحدة فقط، 235 موظفا من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا (نحو 40 بالمائة من موظفي تلك الفئات). وتُقدر تكلفة التدبير المقترح بمبلغ قيمته 500 264 دولار أمريكي. ولكن ذلك المبلغ لا يشكّل تكلفة إضافية؛ إذ ستتخلى المنظمة عن توفير في تكاليف الموظفين اعتُمد فعلا في الميزانية.

16. وجدير بالذكر أن الأمين العام للأمم المتحدة قد قدم مذكرة في 11 مايو 2016 إلى الجمعية العامة (A/70/896) يشير فيها إلى أن التحديات التقنية والتشغيلية التي تواجه أمانة الأمم المتحدة ستؤدي إلى تأخير لا يمكن تجنبه في تنفيذ بعض العناصر من مجموعة عناصر الأجر المراجعة. لذا طلب الأمين العام من الجمعية العامة أن تؤخر تواريخ النفاذ المقررة لتوافق تواريخ التنفيذ الفعلية ولتجنب الحاجة إلى اتخاذ تدابير بأثر رجعي. وفيما يخص التغييرات المذكورة أعلاه (مثل إضافة الهيكل الموحد لجدول المرتبات والبدلين الجديدين لإعالة الزوج/الزوجة والوالد الوحيد ذوي الصلة، وتواتر الزيادة الدورية الجديدة داخل الدرجة، وتوقف الزيادة المعجلة في الدرجة)؛ سيصبح تاريخ النفاذ الجديد هو 1 سبتمبر 2017 (بدلا من 1 يناير 2017). ومن المنتظر أن تنظر الجمعية العامة في المسألة في دورتها الحادية والسبعين التي ستنعقد في سبتمبر 2016. وترى الويبو أن التوافق مع تواريخ التنفيذ في النظام الموحد للأمم المتحدة سيمنع وقوع أي آثار سلبية تنشأ عن التنفيذ غير المنسق.

17. وترد التعديلات المقترحة على نظام الموظفين ولائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة اللازمة لإجراء التغييرات المذكورة أعلاه في المرفقين الرابع والخامس.

18. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للموافقة على التعديلات على نظام الموظفين على النحو الوارد في المرفق الرابع لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017 أو في تاريخ جديد تقرره الجمعية العامة للأمم المتحدة.

19. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الموافقة على تقييد للمادة 3-6 من نظام الموظفين للتمكين من تنفيذ التدبير المزمع تنفيذه مرّة واحدة والمذكور في الفقرتين 14 و15 أعلاه.

20. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علما بالتعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة على النحو الوارد في المرفق الخامس لتدخل حيز النفاذ إما اعتبارا من 1 يناير 2017 أو في أي تاريخ جديد تقرره الجمعية العامة للأمم المتحدة.

(ج) تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة) ولائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة (للإخطار) لتدخل حيز النفاذ اعتبارا من السنة الدراسية 2018/2017

21. قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة إضافة خطة استعراض لمنحة التعليم في السنة الدراسية الجارية في 1 يناير 2018 أو بكلمة أخرى اعتبارا من السنة الدراسية 2018/2017 في النصف الشمالي من الكرة الأرضية والسنة الدراسية لعام 2018 في النصف الجنوبي.

22. ويمكن تلخيص التغييرات الرئيسية في الخطة المراجعة لمنحة التعليم على النحو التالي:

- تنقيح المعيار المتصل بالتعليم بعد الثانوي بحيث تسدد المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يُتم فيها الولد أربع سنوات من الدراسة من التعليم ما بعد الثانوي أو التي يحصل فيها على أول درجة من درجات التعليم ما بعد الثانوي أيهما أسبق؛

- وأن تكون المصروفات المسموح بها هي الرسوم الدراسية (بما فيها رسوم دراسة اللغة الأم) والرسوم المتصلة بالتسجيل في المؤسسات التعليمية (باستثناء منحة التعليم الخاصة) والمساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية؛

- وردّ المصاريف المتعلقة بالرسوم والتسجيل بناء على جدول تنازلي عام من سبع شرائح، حيث تتدرج مستويات رد المصروفات نزولا من 86 بالمائة في الشريحة الدنيا إلى 61 بالمائة في الشريحة السادسة وعدم إدراج مبالغ للسداد في الشريحة السابعة (باستثناء منحة التعليم الخاصة)؛

- وصرف الاقتطاعات المالية الإلزامية على نحو منفصل حسب الشروط التي تحددها المنظمات؛

- ودفع المصاريف المتصلة بالإقامة الداخلية في شكل مبلغ مقطوع قدره 5000 دولار أمريكي يقتصر دفعه على الموظفين العاملين في مراكز العمل في الميدان ممن لهم أولاد يقيمون في مدارس داخلية تقع خارج مكان مركز العمل في الميدان في المرحلة الابتدائية أو الثانوية (باستثناء منحة التعليم الخاصة). وفي حالات استثنائية، منح المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة "حاء" وفقا للسلطة التقديرية للرؤساء التنفيذيين؛

- ودفع استحقاقات السفر المتصل بمنحة التعليم ويقتصر دفعها على الموظفين التي يتلقون المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية.

23. وترد التعديلات المقترحة على نظام الموظفين ولائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة اللازمة لتنفيذ الخطة المراجعة لمنحة التعليم في المرفقين السادس والسابع.

24. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للموافقة على التعديلات على نظام الموظفين على النحو الوارد في المرفق السادس لتدخل حيز النفاذ اعتبارا من السنة الدراسية 2018/2017 أو السنة الدراسية لعام 2018 حسب الحال.

25. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علما بالتعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة على النحو الوارد في المرفق السابع لتدخل حيز النفاذ اعتبارا من السنة الدراسية 2018/2017 أو السنة الدراسية لعام 2018 حسب الحال.

ثالثا. تعديلات على الفصلين العاشر والحادي عشر من نظام الموظفين ولائحته لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

26. يتعلق الفصلان العاشر والحادي عشر على التوالي بالتدابير التأديبية وتسوية النزاعات الداخلية وقد أعيدت صياغتهما بالكامل ودخلا حيز النفاذ في 1 يناير 2014 بعد مشاورات مطولة وبناء على توصيات قدمها فريق استشاري يتألف من عدد متساوٍ من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين.

27. وأوصى الفريق الاستشاري في جملة من الأمور نظرا "للتعديلات الهامة" الناشئة عن إصلاح نظام العدل الداخلي "برصد واستعراض إجراء التغييرات بعد عامين". وفي يناير 2016 بعد مضي عامين من تنفيذ النظام الجديد للعدل الداخلي، ووفقا لتوصية الفريق الاستشاري، أجرت الويبو تقييما للمسائل التي واجهتها عند تطبيق هذه الأحكام الجديدة.

28. وتسعى التعديلات المقترحة إلى معالجة المسائل العملية و/أو القانونية الناشئة عن النظام الجديد للعدل الداخلي ولا تسعى إلى إجراء إصلاح جوهري جديد بعد أقل من عامين من إجراء الإصلاح السابق.

(أ) تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة)

29. ترد التعديلات المقترحة على الفصلين العاشر والحادي عشر من نظام الموظفين في المرفق الثامن. وفيما يلي ملخص التعديلات الرئيسية:

المادة 11-4- تسوية النزاعات بالطرق الرسمية

30. أهم القضايا (العملية والإجرائية) التي واجهت المنظمة في تنفيذ الأحكام الجديدة سببها نشوء ازدواجية في السلطة المختصة (أي المدير العام ومدير شعبة إدارة الموارد البشرية) لاتخاذ القرارات بشأن الشكاوى ورد تقييم الأداء وطلبات إعادة النظر حسب الشخص الذي اتخذ قرارا سابقا في هذا المسألة. لذا من المقترح العودة إلى نظام السلطة المختصة الواحدة المتمثلة في المدير العام (ويمكنه مع ذلك تفويض سلطته عند الاقتضاء). وهذا يتفق مع الممارسة المتبعة في المنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

تعديلات أخرى

31. وستُدخل تعديلات أخرى لا تمس صلب الموضوع (أي التحرير أو حذف الأحكام غير الضرورية) على المواد التالية على النحو المفصل في المرفق الثامن:

المادة 10-1 - التدابير التأديبية

المادة 11-2 - الاستقلالية والحياد وتضارب المصالح والسرية

32. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للموافقة على التعديلات على نظام الموظفين على النحو الوارد في المرفق الثامن لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017.

(ب) تعديلات على لائحة الموظفين (للإخطار)

33. ترد التعديلات على الفصلين العاشر والحادي عشر من لائحة الموظفين في المرفق التاسع. وفيما يلي ملخص التعديلات الرئيسية.

القاعدة 10-1-2 – الإجراء

34. ستعدل القاعدة بحيث تفصل بوضوح بين سلطة بدء الإجراء التأديبي (مدير شعبة إدارة الموارد البشرية) وسلطة توقيع الإجراء التأديبي (المدير العام). وإضافة إلى ذلك، عُدِّلت المهلة التي يردّ فيها الموظفون على التهم والمهلة التي تتخذ فيها السلطة المختصة قرارا بما يتفق مع القواعد والممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

القاعدة 10-1-3 – التوقيف المؤقت عن العمل

35. ستعدل القاعدة لتوفير أساس قانوني أوضح لتبرير الأجر الجزئي في حالة التوقيف المؤقت عن العمل في انتظار التحقيق و/أو الإجراءات التأديبية بما يتفق مع الممارسة المتبعة في الأمم المتحدة.

تعديلات أخرى

36. وستدخل تعديلات أخرى لا تمس صلب الموضوع (أي التحرير أو مواءمة النص مع التغييرات في النظام) في القواعد التالية على النحو المفصل في المرفق التاسع.

القاعدة 11-4-1 - التسوية الإدارية للنزاعات والشكاوى المرتبطة بمكان العمل
القاعدة 11-4-2 - التسوية الإدارية لحالات ردّ تقييم الأداء
القاعدة 11-4-3 - التسوية الإدارية لطلبات إعادة النظر في القرارات الإدارية الأخرى
القاعدة 11-4-4 - تمديد المُهل الزمنية
القاعدة 11-5-2 - إيداع الطعن

37. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علما بالتعديلات على لائحة الموظفين على النحو الوارد في المرفق التاسع لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017.

رابعا. تعديلات أخرى على نظام الموظفين ولائحته لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

38. تُعرض تعديلات أخرى كجزء من الاستعراض الجاري لنظام الموظفين ولائحته. وتعديلان فقط من جملة التعديلات المقترحة قد يفضيان إلى زيادة في تكاليف الموظفين وإن كانت تكاليف طفيفة (أي دفع بدل الوظيفة الخاص بعد ثلاثة أشهر بدلا من ستة أشهر على النحو المتبع حاليا، والزيادة الدورية الخاصة في مرتبات الموظفين المُعاد انتدابهم إلى المكاتب الخارجية). أما جميع التعديلات الأخرى فهي لا تؤثر في التكلفة لأن المنظمة تركز بنشاط على ضمان احتواء جميع تكاليف الموظفين.

(أ) تعديلات أخرى على نظام الموظفين (للموافقة)

39. يرد وصف تفصيلي للتعديلات المقترحة على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017 في المرفق العاشر. وفيما يلي ملخص التعديلات الرئيسية:

المادة 3-0 - العملات وسعر الصرف

40. من المقترح تعديل المادة لتصحيح بعض الأخطاء وسد بعض الثغرات ولأخذ الاحتياجات المتغيرة التي تقتضيها الأعمال في الحسبان (مثل زيادة عدد المكاتب الخارجية والصعوبات التي قد تواجهها المنظمة في دفع مستحقات الموظفين بإحدى العملات) والاستجابة لاحتياجات الموظفين.

المادة 3-11 - بدل الوظيفة الخاص

41. من المقترح صرف بدل الوظيفة الخاص بعد ثلاثة أشهر بدلا من ستة على النحو المطبق حاليا تماشيا مع القواعد المتبعة في الغالبية العظمى من المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

المادة الجديدة 3-25 – الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات

42. في الدورة الحادية والسبعين (الدورة العادية السادسة والأربعون) المنعقدة في الفترة من 5 إلى 14 أكتوبر 2015، اعتمدت لجنة الويبو للتنسيق بعض التعديلات على نظام الموظفين باستثناء المادة الجديدة رقم 3-25 من النظام ("الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات")، وأحاطت لجنة الويبو للتنسيق علما بما يلي:

"الأمانة ستضطلع بدراسة حول قضية تنقل الموظفين، بما في ذلك استعراض أشكال تحفيز أخرى لتشجيع تنقل موظفي الفئة المهنية. وستُقدم تلك الدراسة إلى لجنة التنسيق في دورتها لعام 2016، كي تنظر فيها وتبتّ في قبول الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات أو عدم قبولها."[1]

43. وترد الدراسة المذكورة أعلاه بشأن تنقل الموظفين في المرفق الحادي عشر من هذه الوثيقة.

44. وبالنظر إلى نتيجة الدراسة، من المقترح إضافة الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات.

45. وجدير بالذكر أن هذا البدل الجديد يهدف إلى تقديم حافز مادي لتنقل الموظفين إلى المكاتب الخارجية. وهذا البدل – الذي لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي ويعادل مرتب ثلاث درجات كحد أقصى – لن يُمنَح إلا لعدد قليل من الموظفين، ومن ثمَّ سوف يؤدي إلى حدوث زيادة لا تُذكَر في تكاليف الموظفين. فلن يكون أهلا للحصول على البدل سوى موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذين يعاد انتدابهم بعيدا عن المقر إلى وظيفة بالرتبة نفسها. ولن يكون مواطنو البلد الذي يقع فيه مركز العمل والموظفون الذين كان تعيينهم الأولي في مركز عمل يقع بعيدا عن المقر مؤهلين للحصول على البدل. وسوف يتوقف صرف البدل بعد خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في مركز العمل نفسه، أو إذا أُعيد الموظف إلى المقر، أو في حالة ترقية الموظف، أيهم أسبق.

المادة 4-16 - التعيينات المؤقتة

46. من المقترح تعديل المادة 4-16 لتوضيح أن العمل بموجب تعيين مؤقت قد يستبعد من حساب الحد الأقصى للعمل فقط إن امتد الانقطاع عن العمل لمدة سنة على الأقل، وذلك لتجنب التحايل على الانقطاع الإلزامي عن العمل لمدة سنة.

المادة 4-17 - التعيينات المُحدَّدة المدة

47. من المقترح تعديل المادة 4-17 لتحقيق جملة من الأمور منها إرساء أساس قانوني واضح للتعيينات المحددة المدة التي تمدد لأقل من سنة في بعض الحالات المحددة (مثل حالات انتظار استكمال تقييم الأداء أو تقييم الاختبار).

المادة 5-2 - الإجازة الخاصة

48. من المقترح تعديل المادة 5-2 لتوضيح أثر الإجازة الخاصة بأجر جزئي أو غير مدفوعة الأجر على رصيد الخدمة المؤهِّلة للحصول على عدد من المستحقات. كما يقترح إضافة حكم يسمح للمدير العام بمنح الموظفين إجازة خاصة بمبادرة منه في ظروف استثنائية لو رأى أن ذلك سيصب في مصلحة العمل، وذلك تماشيا مع الممارسة المتبعة في منظمات أخرى مشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

[1] الفقرة 95"1"(أ) من التقرير الذي اعتمدته لجنة الويبو للتنسيق (WO/CC/71/7) بتاريخ 5 فبراير 2016.

تعديلات أخرى

49. وستدخل تعديلات أخرى لا تمس صلب الموضوع (مثل تصحيح خطأ أو عدم اتساق أو توضيح حكم أو سد ثغرة) في المواد التالية على النحو المفصل في المرفق العاشر:

المادة 1-13 - المعلومات المطلوبة من الموظفين والالتزام بتقديم هذه المعلومات
المادة 1-2 - تصنيف الوظائف
المادة 2-2 - إعادة تصنيف الوظائف
المادة 2-3 - تحديد الفئة ومستوى مهام الموظفين المؤقتين
المادة 1-3 - المرتبات
المادة 2-3 - الإعالة
المادة 4-3 - بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين
المادة 17-3 - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي
المادة 18-3 - خصومات المرتبات
المادة 4-4 - الترقية
المادة 6-4 - التوظيف على أساس دولي
المادة 10-4 - مجالس التعيين
المادة 18-4 - التعيينات المستمرة
المادة 19-4 - التعيينات الدائمة
المادة 1-6 - صندوق المعاشات التقاعدية
المادة 2-6 - الحماية الصحية والتأمين الصحي
المادة 2-9 - إنهاء الخدمة
المادة 8-9 - تعويض إنهاء الخدمة

50. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علما "بدراسة بشأن تنقل الموظفين" الواردة في المرفق الحادي عشر.

51. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للموافقة على التعديلات على نظام الموظفين على النحو الوارد في المرفق العاشر بما في ذلك المادة الجديدة بشأن الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017.

(ب) تعديلات أخرى على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة (للإخطار أو الموافقة)

52. ترد التعديلات الأخرى على لائحة الموظفين التي ستدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017 في المرفق الثاني عشر، وفيما يلي ملخص التعديلات الرئيسية:

القاعدة 3-6-3 – المرتب عند الترقية

53. بناء على القاعدة الحالية، تنطبق عدة منهجيات لحساب المرتب عند الترقية حسب الفئة. وستعدل القاعدة بحيث تؤدي الترقية في جميع الحالات إلى زيادة في المرتب تعادل درجتين على الأقل في الرتبة السابقة تماشيا مع القواعد والممارسات المتبعة في أغلبية المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

القاعدة الجديدة 4-9-3– تعيين الموظفين المعينين تعيينا مُحدَّد المدة في المشاريع المعتمدة

54. ستضاف القاعدة الجديدة 4-9-3 التي تحدد أنه في حال ألغيت العملية التنافسية "المعيارية" لتعيين موظفي المشاريع تعيينا مُحدَّد المدة، ستنطبق بدلا منها عملية الاختيار التنافسي للوظائف المؤقتة. وسيسمح ذلك بتسريع التعيين حسب احتياجات العمل مع الاحتفاظ بعملية اختيار تنافسية يحكمها إطار تنظيمي شفاف.

القاعدة الجديدة 4-16-2 - التعيينات المؤقتة بناء على اتفاقات الصناديق الاستئمانية
القاعدة الجديدة 4-16-3 - التعيينات المؤقتة للمشاريع المعتمدة
القاعدة الجديدة 4-7-11 - التعيينات محددة المدة بناء على اتفاقات الصناديق الاستئمانية
القاعدة الجديدة 4-17-2 - التعيينات محددة المدة للمشاريع المعتمدة

55. تحدد القواعد الجديدة 4-16-2 و4-16-3 و 4-17-1 و4-17-2 بشأن التعيينات المؤقتة والمحددة المدة بناء على اتفاقات الصناديق الاستئمانية والمشاريع المعتمدة أن هذه التعيينات ينبغي أن تقتصر على العمل بموجب الصناديق الاستئمانية أو المشاريع المعتمدة ذات الصلة.

القاعدة 6-2-2 – الإجازة المرضية والإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوَّل

56. ستعدل هذه القاعدة لتوضيح جملة من الأمور منها أن الإجازة السنوية غير مستحقة في فترات الإجازة المرضية إذا لم يكن الموظف يتقاضى أجرا كاملا. ومن شأن هذا التعديل أن يضمن الاتساق مع حكم آخر في نظام الموظفين ولائحته (القاعدة 5-1-1(أ)) ومع الممارسة المتبعة في المنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

القاعدة 8-1-1 – مجلس الموظفين

57. استجابة لتوصية من وحدة التفتيش المشتركة[2]، يُقترح تعديل القاعدة لإضفاء الطابع الرسمي على الممارسة الحالية التي تسمح لمجلس الموظفين بمخاطبة لجنة التنسيق.

58. وبما أن هذا التعديل يتعلق بولاية لجنة التنسيق، فإنه مُقدم إليها كي توافق عليه.

القاعدة 9-9-1 – منحة العودة إلى الوطن

59. ستعدل هذه القاعدة لتوضح أنه يجوز دفع منحة العودة إلى الوطن فقط إلى الموظفين الذين ينتقلون من البلد الذي كان آخر مركز عمل لهم وخارج المنطقة ولكن على بعد مسافة معقولة من مركز العمل بغض النظر عن الحدود الوطنية، على ألا يكون انتقال محل الإقامة ذا طابع مؤقت.

[2] انظر الوثيقة JIU/REP/2012/10، المعنونة "العلاقة بين الموظفين والإدارة في الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة والنظام الموحد"، التوصية 9: "في المؤسسات المشمولة بالاستعراض التي لا يوجد فيها أحكام رسمية للغرض، ينبغي أن تعتمد الهيئات التشريعية/الإدارية لوائح تمنح [هيئات تمثيل الموظفين] الحق في الإدلاء الفعلي ببياناتها أثناء اجتماعات الهيئات الحكومية الدولية المختصة المعنية بقضايا رفاه الموظفين."

تعديلات أخرى

60. ستدخل تعديلات أخرى لا تمس صلب الموضوع (مثل تصحيح خطأ أو عدم اتساق أو توضيح حكم أو مواءمة النص مع التغييرات في النظام) في القواعد والمرفقات ذات الصلة التالية على النحو المفصل في المرفق الثاني عشر:

القاعدة 1-2-2 – تنفيذ قرار بشأن إعادة التصنيف
القاعدة 1-2-3 – الإعالة بالنسبة للموظفين المؤقتين
القاعدة 1-5-3 – المرتب الأولي للموظفين المؤقتين
القاعدة 1-17-3 – أجر الموظفين المؤقتين الداخل في حساب المعاش التقاعدي
القاعدة 1-5-4 – الموظفون المُعيَّنون في مناصب خاضعة للتعيين المحلي
القاعدة 2-9-4 – التعيينات في إطار الصناديق الاستئمانية والاتفاقات الخاصة الأخرى
القاعدة 3-9-4 – تعيين الموظفين المؤقتين
القاعدة 1-10-4 – تشكيل مجالس التعيين ونظامها الداخلي
القاعدة 1-1-5 – الإجازة السنوية
القاعدة 2-1-5 – الإجازة السنوية للموظفين المؤقتين
القاعدة 1-2-6 – التأمين الطبي
القاعدة 3-2-6 – إجازة الوضع
القاعدة 7-2-6 – الحماية الصحية والتأمين الصحي للموظفين المؤقتين
القاعدة 9-3-7 – سقوط استحقاق مصاريف نقل الأمتعة
القاعدة 1-7-9 – الإشعار بإنهاء خدمة الموظفين المؤقتين
المرفق الأول – المسرد
المرفق الثاني – المرتبات والبدلات
المرفق الثالث – إجراءات الاختيار الخاصة بالتعيينات المؤقتة
المرفق الخامس – قواعد مُحدَّدة تسري على الموظفين العاملين بدوام جزئي

61. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علما بالتعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة، مع مراعاة الفقرة 62 أدناه، على النحو الوارد في المرفق الثاني عشر لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017.

62. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للموافقة على التعديل المدخل على القاعدة 8-1-1 من لائحة الموظفين كما هو وارد في المرفق الثاني عشر ليدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017.

خامسا. تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة طُبِّقت بين 1 يوليو 2015 و30 يونيو 2016 (للإخطار)

63. دخلت التعديلات التالية على لائحة الموظفين حيز النفاذ بين 1 يوليو 2015 إلى 30 يوليو 2016 على النحو المفصل في المرفق الثالث عشر.

القاعدة 11-5-3 – القضايا المطروحة أمام مجلس الطعون (التعميم الإعلامي رقم 2015/38)

64. عدلت القاعدة 11-5-3 من لائحة الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2016. وأضيفت بعض الأحكام في الفقرتين (ج) و(د) لتجنب أي تعارض مع ولاية مجلس الطعون كهيئة استشارية على النحو الوراد في المادة 11-5 من نظام الموظفين.

القاعدة 4-16-1 – الفترة الاختبارية (التعميم الإعلامي رقم 2016/5)

65. عدِّلت الأحكام الخاصة بالفترة الاختبارية للموظفين المؤقتين لتدخل حيز النفاذ في 1 مارس 2016. وبموجب القاعدة السابقة، كان جميع الموظفين المؤقتين يخضعون لفترة اختبارية بغض النظر عن فترة التعيين الأولي. وبناء على القاعدة المعدلة، لا تنطبق الفترة الاختبارية إلا على التعيين المؤقت الأولي ومدته ثلاثة أشهر أو أكثر. وترد شروط تمديد التعيين المؤقت الأولي لمدة شهر أو شهرين في تعميم إداري بشأن "تقييم أداء الموظفين المؤقتين" (رقم 2016/5). وحذف حكم آخر لضمان الاتساق بين الأحكام.

66. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علما بالتعديلات على لائحة الموظفين على النحو الوارد في المرفق الثالث عشر.

سادسا. مسائل أخرى تتعلق بنظام الموظفين ولائحته

(أ) المادة 3-14(و) بشأن منحة التعليم – الاحتفاظ بها أم حذفها

67. عدلت المادة 3-14(أ) لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2016 كي تنص على أن الموظفين غير "المقيمين أو العاملين" في وطنهم هم فقط المؤهلون للحصول على منحة تعليم. والقصد من هذا التعديل هو ضمان الاتساق مع غرض منحة التعليم، ألا وهو "تغطية جزء من التكلفة الإضافية لتعليم أولاد الموظف الناشئة عن اغتراب الموظف" (لجنة الخدمة المدنية الدولية)، والتوافق مع القواعد والممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى التي تُطبِّق نظام الأمم المتحدة الموحد. وتتمثل النتيجة المترتبة على هذا التعديل في أن الموظفين الذين لا يقع مركز عملهم في وطنهم ولكنهم، رغم ذلك، يقيمون في وطنهم لن يعد من حقهم الحصول على منحة تعليم. ولكن أضيفت فقرة جديدة (و) للحفاظ على حقوق الموظفين الذين التحقوا بالعمل في الويبو قبل إدخال التعديل على الفقرة (أ).

68. وفي الدورة الحادية والسبعين (الدورة العادية السادسة والأربعون) المنعقدة في الفترة من 5 إلى 14 أكتوبر 2015، اعتمدت لجنة الويبو للتنسيق التعديلات المذكورة أعلاه ولكنها طلبت من مكتب المستشار القانوني أن "يقدم إلى لجنة التنسيق في دورتها في عام 2016 تحليلا بشأن قضية حقوق الموظفين المكتسبة فيما يخص منحة التعليم، مع المعلومات ذات الصلة بالأثر المالي، كي تبتّ فيما إذا كان ينبغي الإبقاء على المادة الجديدة 14.3(و) من نظام الموظفين الخاصة بمنحة التعليم، أو حذفها".[3]

[3] الفقرة 95"1"(ب) من التقرير الذي اعتمدته لجنة التنسيق (WO/CC/71/7) بتاريخ 5 فبراير 2016.

69. والتحليل المذكور أعلاه هو موضوع الوثيقة WO/CC/73/INF/1 ("رأي قانوني في مسألة الحقوق المكتسبة في منحة التعليم للموظفين المقيمين في بلدهم وغير العاملين فيه وتقييم الأثر المالي الذي قد ينجم عن اعتماد تدبير انتقالي محدود") والوثيقة WO/CC/73/4 ("تعديلات على نظام الموظفين بشأن منحة التعليم للموظفين المقيمين في بلدهم وغير العاملين فيه").

(ب) القاعدة 4-9-4 بشأن القوائم الاحتياطية – إعادة النظر في الفترة

70. دخلت القاعدة 4.9.4 بشأن القوائم الاحتياطية حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014. والقصد من هذه التعديلات هو السماح بأن يُوضَع في قائمة احتياطية المرشحون لمسابقات الويبو الذين يوصي بهم مجلس تعيين ولا يعيّنهم المدير العام. ويجوز تعيين أي مرشح من قائمة احتياطية دون إجراء منافسة جديدة، إذا أصبحت الوظيفة نفسها، أو وظيفة بالرتبة نفسها وذات مهام مماثلة، شاغرة في غضون عام واحد من وضع المرشح في القائمة الاحتياطية.

71. وفي الدورة الحادية والسبعين (الدورة العادية السادسة والأربعون) المنعقدة في الفترة من 5 إلى 14 أكتوبر 2015، أحاطت لجنة الويبو للتنسيق علما بالقاعدة 4-9-4 ولكنها "دعت المدير العام إلى النظر في إمكانية تقليص الفترة التي يمكن أن يوضع خلالها المرشحون الذين أوصى بهم مجلس تعيين، ولم يُعيَّنوا، في قائمة احتياطية."[4]

72. وقرر المدير العام بعد التدقيق في المسألة أن يحتفظ بالفترة التي يوضع خلالها المرشح على القائمة الاحتياطية ومدتها عام، لأن خفض المدة إلى أقل من سنة واحدة سيحرم هذا الحكم من فائدته العملية. وجدير بالذكر أن سياسية الويبو بشأن القوائم الاحتياطية جد تقييدية مقارنة بالسياسات المتبعة في المنظمات الأخرى التي طبقت نظما مماثلة. وتتفق فترة السنة مع الحد الأدنى المنطبق في منظمات أخرى مشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة (ومعظمها أكبر من الويبو) أو خارج النظام الموحد. وفي إحدى المنظمات المشاركة في النظام الموحد، يمكن اختيار المرشحين بدون الإعلان عن وظيفة شاغرة لمدة عامين بعد وضعهم على القائمة المماثلة للقائمة الاحتياطية المعمول بها في الويبو. وفي منظمة كبيرة أخرى، يوضع المرشحون الموصى بهم ولكن غير المختارين في قائمة المترشحين لفترة غير محددة ويمكن اختيارهم مباشرة لأي وظيفة ذات مهام مماثلة (وتعريف "المهام المماثلة" جد فضفاض مقارنة بالتعريف الصارم المطبق في الويبو). وأخيرا أخطرت لجنة التنسيق بأنه منذ نفاذ الحكم في نوفمبر 2014، عين مرشحان فقط من القائمة الاحتياطية كلاهما لأداء المهام نفسها أو مهام عامة سبق وأن أوصي بهما لأدائها. وفي الحالة الأولى جرى ذلك بعد استقالة شاغل الوظيفة بعد التعيين بأقل من سنة؛ وفي الحالة الثانية جرى ذلك عندما أعلن عن وظيفة شاغرة لأداء المهام العامة نفسها.

73. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علما بقرار المدير العام للاحتفاظ بفترة السنة التي يجوز فيها وضع المرشحين الذي أوصى بهم مجلس التعيين ولكن غير معينين، على القائمة الاحتياطية بموجب القاعدة 4-9-4.

[تلي ذلك المرفقات]

[4] الفقرة 95"3" من التقرير الذي اعتمدته لجنة التنسيق (WO/CC/71/7) بتاريخ 5 فبراير 2016.

الأمم المتحدة

A/RES/70/244

Distr.: General
8 February 2016

الجمعية العامة

الدورة السبعون
البند 141 من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة في 23 كانون الأول/ديسمبر 2015

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/70/635)]

244/70 – النظام الموحَّد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قراراتها 198/44 المؤرخ 21 كانون الأول/ديسمبر 1989، و 216/51 المؤرخ 18 كانون الأول/ديسمبر 1996، و 216/52 المؤرخ 22 كانون الأول/ديسمبر 1997، و 209/53 المؤرخ 18 كانون الأول/ديسمبر 1998، و 223/55 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2000، و 244/56 المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2001، و 285/57 المؤرخ 20 كانون الأول/ديسمبر 2002، و 251/58 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2003، و 268/59 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2004، و 248/60 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2005، و 239/61 المؤرخ 22 كانون الأول/ديسمبر 2006، و 227/62 المؤرخ 22 كانون الأول/ديسمبر 2007، و 251/63 المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2008، و 231/64 المؤرخ 22 كانون الأول/ديسمبر 2009، و 248/65 المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2010، و 235/66 ألف المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2011، و 235/66 باء المؤرخ 21 حزيران/يونيه 2012، و 257/67 المؤرخ 12 نيسان/أبريل 2013، و 253/68 المؤرخ 27 كانون الأول/ديسمبر 2013، و 251/69 المؤرخ 29 كانون الأول/ديسمبر 2014،

وقد نظرت في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2015[1]،

(1) *الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السبعون، الملحق رقم 30* (A/70/30).

الرجاء إعادة الاستعمال

وإذ تؤكد من جديد التزامها بنظام وحيد وموحَّد للأمم المتحدة باعتباره حجر الزاوية في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة،

١ - ***تحيط علما مع التقدير*** بعمل لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

٢ - ***تحيط علما*** بتقرير اللجنة لعام 2015[(1)]؛

٣ - ***تؤكد من جديد*** دور الجمعية العامة في الموافقة على شروط الخدمة والاستحقاقات لجميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، مع مراعاة المادتين 10 و 11 من النظام الأساسي للجنة[(2)]؛

٤ - ***تشير*** إلى المادتين 10 و 11 من النظام الأساسي للجنة، وتؤكد من جديد الدور المحوري الذي تضطلع به اللجنة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة والاستحقاقات لجميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

أولا
شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

تقرر أن ترفع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة السن الإلزامية لإنهاء خدمة من عُين من الموظفين قبل 1 كانون الثاني/يناير 2014 إلى 65 سنة في موعد أقصاه 1 كانون الثاني/يناير 2018، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة؛

ثانيا
شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

ألف – جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

إذ تشير إلى قرارها 198/44 الذي حددت فيه مستوى لصافي المرتبات الدنيا للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا بالاستناد إلى مستويات صافي المرتبات الأساسية للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في المدينة الأساس بالخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة)،

توافق، تبعا لما أوصت به اللجنة في الفقرة 35 من تقريرها، على الجدول المنقَّح لإجمالي وصافي المرتبات الأساسية/الدنيا للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، بصيغته

(2) القرار 3357 (د - 29)، المرفق.

الواردة في المرفق الرابع للتقرير، على أن يبدأ نفاذه اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2016؛

باء – تطور الهامش وإدارة الهامش عند نقطة الوسط المستصوبة

إذ تشير إلى الجزء أولا – باء من قرارها 216/51 والتكليف الدائم من الجمعية العامة المطلوب فيه إلى اللجنة أن تواصل استعراضها للعلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة (المشار إليها بكلمة ”الهامش“)،

١ – *تؤكد من جديد* أنه ينبغي مواصلة تطبيق الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة الذين يشغلون وظائف مماثلة في نطاق يتراوح بين 110 و 120، على أنه من المفهوم أن الهامش سيحتفظ به لفترة من الوقت عند مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة البالغة 115؛

٢ – *تلاحظ* أن الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-1 إلى مد-2 في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة يقدر بـ 117.2 للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2015 وأن متوسطه للسنوات الخمس (2011-2015) يبلغ أيضا 117.2، وهو ما يفوق نقطة الوسط المستصوبة البالغة 115؛

٣ – *تشير إلى طلبها* الوارد في قرارها 251/69 بأن تواصل اللجنة العمل على تقريب هامش السنة التقويمية من نقطة الوسط المستصوبة، وتواصل بحث المسائل ذات الصلة بإدارة الهامش؛

٤ – *توافق* على توصيات اللجنة المتعلقة بمنهجية إدارة الهامش بالصيغة الواردة في الفقرة 302 من تقريرها؛

٥ – *تقرر* أن تتخذ اللجنة الإجراءات الملائمة من خلال تفعيل نظام تسوية مقر العمل، في حالة تجاوز أحد المستويين الموجبين للتدخل، أي 113 أو 117؛

ثالثا

استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد

١ - ***توافق*** على المقترحات المتعلقة بمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد[3]، رهنا بأحكام هذا القرار؛

٢ - ***تقرر*** أن يبدأ نفاذ هذه الأحكام في 1 تموز/يوليه 2016، ما لم يُنص على خلاف ذلك؛

٣ - ***تحيط علما*** بكون تجميد الزيادات في البدلات الذي طلبته في الفقرة 5 من الجزء أولا - ألف من قرارها 253/68 سيتوقف العمل به اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2016، بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، واعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2017، بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا، وذلك بعد موافاة اللجنة الجمعية العامة بتقريرها عن الاستعراض الشامل؛

٤ - ***تشير*** إلى الفقرة 5 من الجزء أولا - ألف من قرارها 253/68، وتطلب إلى اللجنة أن تستعرض جميع البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها بهدف تقييم الاحتياجات اللازمة لإجراء تعديلات في اتجاه الزيادة؛

٥ - ***تشجع*** اللجنة على مواصلة نهجها الشامل مع ممثلي مختلف أصحاب المصلحة في النظام الموحد؛

1 - جدول المرتبات الموحد والتدابير الانتقالية

٦ - ***توافق*** على الهيكل الموحد المقترح لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، على نحو ما أوصت به اللجنة في الفقرة 210 (أ) ووفق ما هو مبين في الفرع ألف من المرفق الثاني لتقريرها، اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2017؛

٧ - ***تقرر*** أن يُحدَّث جدول المرتبات الموحد، على النحو الموصى به في الفقرة 211 (أ) ووفق ما هو مبين في الفرع ألف من المرفق الثاني لتقرير اللجنة، ليعكس أي تعديلات في المرتبات الأساسية/الدنيا قد يوافَق عليها قبل تنفيذه؛

٨ - ***توافق*** على المطابقة بين رتب ودرجات الموظفين بهدف الانتقال من الهيكل الحالي لجدول المرتبات إلى هيكل جدول المرتبات الموحد، على النحو الموصى به في الفقرة 249 (أ) ووفق ما هو مبين في الفرع باء من المرفق الثاني لتقرير اللجنة؛

٩ - ***تقرر*** ما يلي:

(3) *الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السبعون، الملحق رقم 30* (A/70/30)، الفصل السادس، الفرع جيم.

(أ) تحافظ اللجنة على مستويات مرتبات الموظفين التي تكون أعلى من مستويات المرتبات في الدرجة القصوى لرتبهم وقت الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد، باعتبار ذلك من تدابير حماية المرتبات؛

(ب) تُعدَّل تلك المرتبات تبعا لأي تغييرات تطرأ في تسوية مقر العمل، بما في ذلك ضم تسوية مقر العمل إلى المرتبات الأساسية التي توافق عليها الجمعية العامة؛

(ج) تحافظ اللجنة على مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المطبق على هذه المرتبات وتعدلها؛

١٠ - ***تقرر أيضا*** ما يلي:

(أ) يُدفع للموظفين الذين يتقاضون مرتبا وفق معدل الإعالة لوجود طفل معال في وقت الانتقال إلى الهيكل الموحد لجدول المرتبات بدل انتقالي عن ذلك الطفل المعال نسبته 6 في المائة من صافي الأجر، وفي هذه الحالة لا يُجمع بين هذا البدل وأي بدل آخر لإعالة الطفل؛

(ب) يخفَّض البدل بعد ذلك بنقطة مئوية واحدة من الأجر الصافي كل 12 شهرا؛

(ج) عندما يصير مبلغ البدل الانتقالي معادلا لمبلغ بدل إعالة الطفل أو أقل منه، يُدفع بدل إعالة الطفل عوضا عن البدل الانتقالي؛

(د) يوقف البدل الانتقالي متى لم يعد الطفل الذي يدفع البدل عنه مستوفيا لشروط الاستحقاق؛

١١ - ***تقرر كذلك*** أن يُحدد في جدول المرتبات الموحد صافي الراتبين الأساسيين لرتبتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام عند المستوى الحالي لأجر الرتبتين وفق معدل الإعالة مخفضا بنسبة 6 في المائة، وأن يُحتفظ بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لهاتين الرتبتين في مستوياته الحالية؛

2 - معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

١٢ - ***توافق*** على معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين التي ستستخدم بالاقتران مع إجمالي المرتبات الأساسية عند تنفيذ جدول المرتبات الموحد، على النحو الموصى به في الفقرة 210 (ب) ووفق ما هو مبين في الفرع جيم من المرفق الثاني لتقرير اللجنة؛

١٣ - ***تقرر*** أن تُراجَع معدلات الاقتطاعات الإلزامية هذه من مرتبات الموظفين بعد عامين من تنفيذ نظام الأجور المنقح لمواصلة تلافي أي آثار سلبية على صندوق معادلة الضرائب؛

3 - جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

١٤ - ***توافق*** على الجدول المقترح للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي عند تنفيذ جدول المرتبات الموحد المقترح، على النحو الموصى به في الفقرة 210 (ج) ووفق ما هو مبين في الفرع دال من المرفق الثاني لتقرير اللجنة؛

١٥ - ***تقرر*** أن يخضع الجدول المقترح للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للتحديث ليعكس أي تغييرات في صافي الأجور قد تطرأ في نيويورك قبل بدء العمل بالجدول، على نحو يكفل للموظفين أن يستمروا في الحصول كأقل تقدير على نفس الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي؛

١٦ - ***تقرر أيضا*** أن يظل جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي خاضعا للتحديث في نفس التاريخ وبذات النسبة المئوية لتغيرات صافي الأجر في نيويورك؛

4 - بدل إعالة الزوجة/الزوج

١٧ - ***توافق*** على إقرار بدل للزوج المعال بنسبة 6 في المائة من صافي الأجر، على النحو الموصى به في الفقرة 210 (د) من تقرير اللجنة؛

١٨ - ***تقرر*** أن يؤدى للموظفين العاملين الذين لهم زوج معال بدل لإعالة الزوج عند الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد، على النحو الموصى به في الفقرة 249 (ب) من تقرير اللجنة؛

5 - بدل الوالد الوحيد

١٩ - ***تقرر*** أن يُدفع للموظفين ممن هم في وضعية الوالد الوحيد ويكونون هم المعيلين الرئيسيين والدائمين لأطفالهم المعالين بدلٌ عن الطفل المعال الأول يكون بنسبة 6 في المائة من صافي الأجر، على أن يحل هذا البدل محل بدل إعالة الطفل؛

6 - الزيادات في الدرجات وحوافز الأداء

٢٠ - ***تقرر*** منح الزيادات في الدرجات ضمن الرتبة الواحدة سنويا من الدرجة 1 إلى الدرجة 7، ثم كل عامين بعد ذلك، بالنسبة للرتب من ف-1 إلى ف-5، والحفاظ على منح الدرجات كل عامين بالنسبة للرتبتين مد-1 ومد-2 وفقا للنظام الحالي، على النحو الموصى به في الفقرة 279 (أ) من تقرير اللجنة؛

٢١ - ***تقرر أيضا*** الإبقاء على ترتيبات الاستحقاق الحالية المتعلقة بالزيادات في الدرجات؛

٢٢ - ***تقرر كذلك*** وقف العمل بالممارسة الحالية المتمثلة في منح زيادات معجلة في الدرجات؛

٢٣ - ***تطلب*** إلى اللجنة أن تجري دراسة لنظم إدارة الأداء في المنظمات المشاركة في النظام الموحد، وأن تقدم توصيات بشأن حوافز الأداء على أساس الكفاءة التي لا تتعلق بالمكافآت النقدية، مثل إمكانية منح زيادات معجلة في الدرجات، وتدعو اللجنة إلى استعراض توصياتها الواردة في المرفق الثالث لتقريرها في ضوء النتائج التي ستتوصل إليها، وإلى تقديم تقرير عن ذلك في موعد أقصاه الدورة الثانية والسبعون للجمعية العامة؛

٢٤ - ***تطلب أيضا*** إلى اللجنة أن تجري دراسة مفصلة عن الترتيبات الإدارية والترتيبات المتعلقة بالميزانية اللازمة لإرساء نظام للمكافآت النقدية، بما في ذلك آليات التمويل والرقابة والمساءلة، وأن تقدم تقريرا عن ذلك في موعد أقصاه الدورة الثانية والسبعون للجمعية العامة؛

7 - منحة التعليم

٢٥ - ***تقرر*** أن يبدأ العمل بالنظام المنقَّح لمنحة التعليم اعتبارا من السنة الدراسية التي تكون جارية في 1 كانون الثاني/يناير 2018؛

٢٦ - ***تقرر أيضا*** تنقيح المعيار المتصل بالتعليم بعد الثانوي بحيث تسدَّد المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يُتم فيها الولد أربع سنوات من التعليم بعد الثانوي أو التي يحصل فيها على أول درجة من درجات التعليم بعد الثانوي، أيهما أسبق، مع مراعاة السن القصوى المحدّدة بـ 25 سنة؛

٢٧ - ***تقرر كذلك*** أن تكون المصروفات المسموح بها هي الرسوم الدراسية (بما في ذلك رسوم دراسة اللغة الأم) والرسوم المتصلة بالتسجيل في المؤسسات التعليمية، إلى جانب المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية؛

٢٨ - ***تقرر*** أن تُسدَّد الرسوم الدراسية والمصروفات المتصلة بالتسجيل في المؤسسات التعليمية وفقا لجدول تنازلي عام يتألف من سبع شرائح، حيث تتدرج مستويات ردّ المصروفات نزولا من 86 في المائة في الشريحة الدنيا إلى 61 في المائة في الشريحة السادسة، وعدم إدراج مبالغ للسداد في الشريحة السابعة، على النحو المبين في الجدول 5 من تقرير اللجنة؛

٢٩ - ***تقرر أيضا*** أن تُدفع المصروفات المتصلة بالإقامة الداخلية في شكل مبلغ مقطوع قدره 5 000 دولار من دولارات الولايات المتحدة يقتصر دفعه على الموظفين العاملين في الميدان ممن لهم أطفال يقيمون في أقسام داخلية لمتابعة الدراسة خارج مكان مركز العمل في المرحلة الابتدائية أو الثانوية، وأن تُمنح، في حالات استثنائية، المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة ''حاء'' وفقا للسلطة التقديرية للرؤساء التنفيذيين؛

٣٠ - ***تقرر كذلك*** أن تُمنح في كل سنة دراسية استحقاقات للسفر لأغراض الدراسة ذهابا وإيابا بين مركز عمل الموظف ومكان الدراسة عن ولد الموظف الذي يتلقى المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية؛

٣١ - ***تقرر*** أن تتحمل المنظمات المشاركة في النظام الموحد رسوم الإنشاءات التعليمية خارج نظام منح التعليم؛

٣٢ - ***تقرر أيضا*** أن يُستعرض الجدول التنازلي العام لبحث إمكانية تعديله في ضوء ما يحدث في الرسوم الدراسية من تطورات يجري تتبعها مرة كل سنتين في قائمة من المدارس التمثيلية، وعلى أساس تقييم تجريه اللجنة؛

٣٣ - ***تقرر كذلك*** أن يُستعرض المبلغ المدفوع للمساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية لبحث إمكانية تعديله في ضوء ما يحدث في الرسوم التي تفرضها الأقسام الداخلية بمدارس البكالوريا الدولية من تطورات يجري تتبُّعها مرة كل سنتين، وعلى أساس تقييم تجريه اللجنة؛

٣٤ - ***تقرر*** أن تُستعرض كل ست سنوات قائمتا المدارس التمثيلية ومدارس البكالوريا الدولية المذكورتان في الفقرة 356 (و) و (ز) من تقرير اللجنة لبحث إمكانية تحديث القائمتين؛

٣٥ - ***تقرر أيضا*** أن يستمر العمل بالنظام الحالي لمنحة التعليم الخاصة المقدمة للأطفال ذوي الإعاقة بعد بدء العمل بالنظام المنقح لمنحة التعليم العادية، مع مراعاة الحد الأقصى العام المعادل للحد الأقصى للجدول التنازلي مضافا إليه مبلغ يعادل المبلغ المقطوع لتغطية الإقامة الداخلية في إطار نظام منحة التعليم العادية؛

٣٦ - ***تقرر كذلك*** أن تكون المصروفات القصوى المسموح بها لمنحة التعليم الخاصة مواكبة لنظيرتها المتعلقة بمنحة التعليم، بحيث يكون الحد الأقصى مساويا للحد الأعلى في الشريحة العليا من الجدول التنازلي العام المعمول به؛

٣٧ - ***تقرر***، في حالة المساعدة المتعلقة بالإقامة الداخلية في إطار منحة التعليم الخاصة المقدمة للأطفال ذوي الإعاقة، أن تُستخدم المصروفات الفعلية لحساب مجموع

المصروفات المسموح بتسديدها حتى الحد الأقصى للمنحة الإجمالية المساوي للحد الأعلى للشريحة العليا من الجدول التنازلي العام مضافا إليه مبلغ 5 000 دولار المعادل للمبلغ الإجمالي المقطوع للإقامة الداخلية المدفوع في إطار نظام منحة التعليم العادية؛

8 – منحة الإعادة إلى الوطن

٣٨ – ***تؤكد*** الأساس المنطقي لمنحة الإعادة إلى الوطن باعتبارها استحقاقا مكتسبا عن الخدمة المؤدّاة يُدفع إلى الموظفين المغتربين الذين يغادرون البلد الذي يوجد فيه مركز عملهم الأخير عند انتهاء الخدمة؛

٣٩ – ***تقرر*** إرساء عتبة من خمس سنوات من الخدمة الاغترابية كشرط لاستحقاق منحة الإعادة إلى الوطن، على النحو الموصى به في الفقرة 375 من تقرير اللجنة؛

٤٠ – ***تقرر أيضا*** أن يحتفظ الموظفون الحاليون، عند الانتقال إلى النظام المنقح، باستحقاقهم ضمن جدول المنحة المعمول به حاليا في حدود عدد سنوات الخدمة الاغترابية التي يكون الموظف قد أكملها عند بدء العمل بالنظام المنقح؛

9 – العناصر المتصلة بالانتقال من موقع إلى آخر

٤١ – ***توافق*** على توصية اللجنة بوقف بدل عدم نقل الأمتعة؛

٤٢ – ***تقرر*** أن يستمر، كتدبير انتقالي، دفع بدل عدم نقل الأمتعة للموظفين الذين ينتقلون قبل تاريخ تنفيذ مجموعة الاستحقاقات الجديدة ويختارون عدم نقل الأمتعة المنزلية، لمدة تصل إلى خمس سنوات في مركز العمل نفسه، أو إلى أن ينتقل الموظف إلى مركز عمل آخر؛

٤٣ – ***تقرر أيضا*** الإبقاء على النهج الحالي في التعامل مع السفر بغرض الانتقال الذي يظل من مسؤولية المنظمات المشاركة في النظام الموحد؛

٤٤ – ***توافق*** على الخيارات المتعلقة بنقل الأمتعة التي أوردتها اللجنة في الفقرتين 399 (د) و (و) من تقريرها؛

٤٥ – ***تقرر*** أن تُقدّم منحة استقرار تعادل 30 يوما من بدل الإقامة اليومي المحلي للموظف و 15 يوما من بدل الإقامة اليومي المحلي لكل فرد من أفراد الأسرة المستحقين المرافقين للموظف، علاوة على مبلغ مقطوع يعادل صافي الراتب الأساسي لشهر واحد بالإضافة إلى تسوية مقر العمل المناسبة؛

10 – بدلات العمل في الميدان واستحقاقاته

٤٦ – ***توافق*** على نظام المشقة المعدل الذي يتألف من خمس فئات، على النحو المقترح في الفقرتين 122 و 413 من تقرير اللجنة، والذي يصبح نافذا على الفور عند التنفيذ دونما الحاجة إلى أي تدابير انتقالية؛

٤٧ – ***توافق أيضا*** على البدل الجديد للعمل بعيداً عن الأسرة، عوضا عن بدل المشقة الإضافي الحالي، على النحو المبين في الفقرة 421 من تقرير اللجنة، وتؤكد أنه لن يُعمل بتدابير انتقالية فيما يتعلق بهذا البدل؛

٤٨ – ***توافق كذلك*** على حافز التنقل الجديد لتشجيع الموظفين على الانتقال إلى مراكز العمل الميدانية، وفق ما أوصت به اللجنة في الفقرتين 129 و 431 من تقريرها، وينطبق هذا الحافز على من قضى من الموظفين خمس سنوات متتالية من الخدمة السابقة في منظمة مشاركة في النظام الموحد واعتبارا من الانتداب الثاني لهم، بينما لا يسري على مراكز العمل من الفئة ”حاء“؛

٤٩ – ***تقرر*** الزيادة في حافز التنقل المقترح بنسبة 25 في المائة عند انتداب الموظف للمرة الرابعة، وبنسبة 50 في المائة عند انتدابه للمرة السابعة؛

٥٠ – ***تقرر أيضا*** الإبقاء على أحكام الإطار الحالي للراحة والاستجمام، على النحو الذي اقترحته اللجنة في الفقرة 443 (أ) من تقريرها؛

٥١ – ***تقرر كذلك*** وقف العمل بالإجازة المعجلة لزيارة الوطن، باستثناء مراكز العمل من الفئتين دال وهاء التي لا يشملها إطار الراحة والاستجمام؛

11 – استعراض التعويضات ومسائل أخرى

٥٢ – ***تحيط علما*** باعتزام اللجنة استعراض حالة الاستفادة من الموظفين بمختلف فئاتهم؛

٥٣ – ***توافق*** على منح حافز لاستقدام الخبراء في المجالات العالية التخصص في الحالات التي تكون فيها المنظمة غير قادرة على استقدام أفراد من ذوي المؤهلات المناسبة، على النحو المبين والموصى به في الفقرتين 271 و 279 (ج) من تقرير اللجنة، وتقرر أن تقوم اللجنة بتقييم النظام بعد انقضاء فترة ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذه؛

٥٤ – ***تشير إلى طلبها*** الوارد في قرارها 251/69 بأن تواصل اللجنة رصد التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين، وتطلب إلى اللجنة أن توافي الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين بمعلومات عما تحرزه المنظمات المشاركة في النظام الموحد من

تقدم في تنفيذ القائم من السياسات والتدابير الجنسانية الرامية إلى تحقيق هدف المناصفة بين الجنسين في النظام الموحد؛

٥٥ - ***تشير*** إلى قرارات اللجنة الواردة في الفقرة 137 من تقريرها لعام 2014[4]، وتطلب في هذا الصدد إلى اللجنة موافاة الجمعية العامة بمعلومات في تقاريرها السنوية المقبلة عن الكيفية التي تسهم بها مجموعة عناصر الأجر الجديدة في تعزيز التوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي؛

٥٦ - ***تدعو*** المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة إلى بذل الجهود اللازمة لكفالة التوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية وتوفير فرص التطوير الوظيفي، حيث إن هذين الأمرين عنصران هامان في تحفيز الموظفين والاحتفاظ بهم؛

٥٧ - ***تدعو*** اللجنة إلى موافاة الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين بتقرير مرحلي عن تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد، وبتقرير تقييمي شامل يتضمن دراسة استقصائية عالمية للموظفين بشأن شروط الخدمة، وذلك في موعد لا يتجاوز دورتها الخامسة والسبعين.

الجلسة العامة 82
23 كانون الأول/ديسمبر 2015

(4) المرجع نفسه، *الدورة التاسعة والستون، الملحق رقم 30* (A/69/30).

مجموعة عناصر الأجر
تعديلات على لائحة الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

ترمي التعديلات الواردة في هذا الجدول، ما لم يُذكر خلاف ذلك، إلى تنفيذ القرار 244/70 الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 23 ديسمبر 2015، وعلى وجه التحديد البنود الفرعية التالية من البند الثالث، "استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد":

- البند الفرعي 8، "منحة العودة إلى الوطن"،
- البند الفرعي 9، "العناصر المتعلقة بالانتقال"،
- البند الفرعي 10، "البدلات والاستحقاقات الميدانية".

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
المادة 3-24 التنقل والمشقة	التنقل والمشقة (أ) يتألف نظام التنقل والمشقة من ثلاثة بدلات: التنقل، والمشقة، وعدم نقل الأمتعة. ويُدفَع بدل التنقل والمشقة على النحو الذي يحدده المدير العام في تعميم إداري على أساس الشروط والإجراءات المتفق عليها بين المنظمات الدولية في نظام الأمم المتحدة الموحد والصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية. (ب) وتُصنَّف مراكز العمل الرسمية وفقاً لظروف الحياة والعمل وعلى أساس المعايير المتفق عليها بين المنظمات الدولية المعنية لتصنيف المراكز الرسمية. وتُصنَّف المراكز الرسمية الموجودة في المقر وأمريكا الشمالية وأوروبا وغيرها من المواقع المُحدَّدة في فئة H، بينما تُصنَّف جميع المراكز الرسمية الأخرى من A إلى E. (ج) ويجوز دفع بدل تنقل ومشقة للموظف الذي تم تعيينه أو إعادة انتدابه في مركز عمل جديد لمدة سنة واحدة أو أكثر. ويُحدِّد المدير العام قيمة هذا البدل، إن وجد، على أن يُراعى	~~التنقل والمشقة~~ **البدلات والاستحقاقات الميدانية** (أ) **البدلات والاستحقاقات الميدانية** ~~يتألف نظام التنقل والمشقة من ثلاثة بدلات: التنقل، والمشقة، وعدم نقل الأمتعة.~~ ~~ويُ~~ تُدفَع ~~بدل التنقل والمشقة~~ على النحو الذي يحدده المدير العام في تعميم إداري على أساس الشروط والإجراءات ~~المتفق عليها بين المنظمات الدولية في نظام الأمم المتحدة الموحد~~ والصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية. (ب) ~~وتُصنَّف مراكز العمل الرسمية وفقاً لظروف الحياة والعمل وعلى أساس المعايير المتفق عليها بين المنظمات الدولية المعنية لتصنيف المراكز الرسمية. وتُصنَّف المراكز الرسمية الموجودة في المقر وأمريكا الشمالية وأوروبا وغيرها من المواقع المُحدَّدة في فئة H، بينما تُصنَّف جميع المراكز الرسمية الأخرى من A إلى E.~~ (ج) ~~ويجوز دفع بدل تنقل ومشقة للموظف الذي تم تعيينه أو إعادة انتدابه في مركز عمل جديد لمدة سنة واحدة أو أكثر. ويُحدِّد المدير العام قيمة هذا البدل، إن وجد، على أن يُراعى على وجه~~	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	على وجه الخصوص طول مدة خدمة الموظف المتواصلة في نظام الأمم المتحدة الموحد، وعدد مراكز العمل التي سبق أن عمل فيها وفئة هذه المراكز، وطول مدة الخدمة في كل مركز عمل، ودرجة صعوبة الحياة والعمل في كل مركز عمل، واستحقاق الموظف لنقل أغراضه المنزلية على نفقة المكتب الدولي من عدمه. (د) وبعد خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في مركز العمل نفسه، يتوقف دفع عنصر التنقل وعنصر عدم نقل الأمتعة من بدل التنقل والمشقة. (هـ) وتقرر لجنة الخدمة المدنية الدولية مستوى بدلات المشقة والتنقل وعدم نقل الأمتعة. (و) ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.	~~الخصوص طول مدة خدمة الموظف المتواصلة في نظام الأمم المتحدة الموحد، وعدد مراكز العمل التي سبق أن عمل فيها وفئة هذه المراكز، وطول مدة الخدمة في كل مركز عمل، ودرجة صعوبة الحياة والعمل في كل مركز عمل، واستحقاق الموظف لنقل أغراضه المنزلية على نفقة المكتب الدولي من عدمه.~~ ~~(د) وبعد خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في مركز العمل نفسه، يتوقف دفع عنصر التنقل وعنصر عدم نقل الأمتعة من بدل التنقل والمشقة.~~ ~~(هـ)~~ وتقرر لجنة الخدمة المدنية الدولية مستوى البدلات. **(ج)** ~~(و)~~ ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.	
المادة 9-9 منحة العودة إلى الوطن	(أ) يحق للموظفين الذين يُلزَم المكتب الدولي بإعادتهم إلى أوطانهم والذين يكونون في وقت انتهاء الخدمة مقيمين خارج وطنهم، بحكم خدمتهم لدى المكتب الدولي، أن يحصلوا على منحة العودة إلى الوطن. ولكن لا يجوز دفع منحة العودة إلى الوطن للموظف المفصول دون سابق إنذار أو المتخلي عن وظيفته. ويُحدِّد نظام الموظفين ولائحته الشروط والتعاريف المتعلقة بأهلية الحصول على هذه المنحة. وتكون قيمة المنحة متناسبةً مع سنوات الخدمة المتصلة بدوام كامل في المكتب الدولي وفي منظمة أخرى تُطبِّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات قبل تعيين الموظف مباشرةً، وتُحسَب على أساس الجدول التالي، على أن يُفهم أنه إذا كانت فترة الخدمة المتصلة بعيداً عن الوطن تتجاوز 12 عاماً، تكون قيمة المنحة هي نفسها كما لو أن هذه الفترة كانت في الواقع 12 عاماً. وفيما يتعلق بفترات الخدمة في منظمة أخرى تُطبِّق نظام الأمم المتحدة الموحد	(أ) يحق للموظفين، **<u>ذوي خمس سنوات من الخدمة المتواصلة على الأقل</u>**، الذين يُلزَم المكتب الدولي بإعادتهم إلى أوطانهم والذين يكونون في وقت انتهاء الخدمة مقيمين خارج وطنهم، بحكم خدمتهم لدى المكتب الدولي، أن يحصلوا على منحة العودة إلى الوطن، **<u>طبقاً للشروط المنصوص عليها في النظام واللائحة.</u>** ولكن لا يجوز دفع منحة العودة إلى الوطن للموظف المفصول دون سابق إنذار أو المتخلي عن وظيفته. ويُحدِّد نظام الموظفين ولائحته الشروط والتعاريف المتعلقة بأهلية الحصول على هذه المنحة. ~~وتكون قيمة المنحة متناسبةً مع سنوات الخدمة المتصلة بدوام كامل في المكتب الدولي وفي منظمة أخرى تُطبِّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات قبل تعيين الموظف مباشرةً، وتُحسَب على أساس الجدول التالي، على أن يُفهم أنه إذا كانت فترة الخدمة المتصلة بعيداً عن الوطن تتجاوز 12 عاماً، تكون قيمة المنحة هي نفسها كما لو أن هذه الفترة كانت في الواقع~~	

<table>
<tr><th>الحكم</th><th>النص الحالي</th><th>النص المُقترح/الجديد</th><th>وصف التعديل/الغرض منه</th></tr>
<tr>
<td></td>
<td>للمرتبات والبدلات، يُقدِّم الموظف دليلاً خطياً من المنظمة القادم منها على أنه لم تُدفَع له منحة عودة إلى الوطن. ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.

(ب) وبصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه، فإن الموظفين المُعينين تعييناً مُحدد المدة أو مستمراً أو دائماً لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 وكانوا في ذلك الوقت يقيمون، ولكن لا يعملون، في وطنهم يحتفظون بالحق في الحصول على منحة العودة إلى الوطن نظير السنوات والشهور التي قضوها في الخدمة حتى 31 ديسمبر 2015، مع عدم الإخلال بشروط الأهلية الأخرى المُحدَّدة في القاعدة ذات الصلة.

عدد سنوات الخدمة المتصلة خارج الوطن [...]
<table>
<tr><th>أقل من سنة</th><th>لا شيء</th><th>لا شيء</th><th>لا شيء</th></tr>
<tr><td>1</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td></tr>
<tr><td>2</td><td>8</td><td>5</td><td>4</td></tr>
<tr><td>3</td><td>10</td><td>6</td><td>5</td></tr>
<tr><td>4</td><td>12</td><td>7</td><td>6</td></tr>
<tr><td>5</td><td>14</td><td>8</td><td>7</td></tr>
<tr><td>6</td><td>16</td><td>9</td><td>8</td></tr>
<tr><td>7</td><td>18</td><td>10</td><td>9</td></tr>
<tr><td>8</td><td>20</td><td>11</td><td>10</td></tr>
<tr><td>9</td><td>22</td><td>13</td><td>11</td></tr>
<tr><td>10</td><td>24</td><td>14</td><td>12</td></tr>
<tr><td>11</td><td>26</td><td>15</td><td>13</td></tr>
<tr><td>12 أو أكثر</td><td>28</td><td>16</td><td>14</td></tr>
</table>
</td>
<td>~~12 عاماً~~. وفيما يتعلق بفترات الخدمة في منظمة أخرى تُطبِّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات، يُقدِّم الموظف دليلاً خطياً من المنظمة القادم منها على أنه لم تُدفَع له منحة عودة إلى الوطن. ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.

~~(ب) وبصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه، فإن الموظفين المُعينين تعييناً مُحدد المدة أو مستمراً أو دائماً لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 وكانوا في ذلك الوقت يقيمون، ولكن لا يعملون، في وطنهم يحتفظون بالحق في الحصول على منحة العودة إلى الوطن نظير السنوات والشهور التي قضوها في الخدمة حتى 31 ديسمبر 2015، مع عدم الإخلال بشروط الأهلية الأخرى المُحدَّدة في القاعدة ذات الصلة.~~ **وتُحتَسب منحة العودة إلى الوطن استناداً إلى سنوات الخدمة المتواصلة والإقامة خارج الوطن، وفقاً للجدول التالي:**

عدد سنوات الخدمة **والإقامة** المتصلة خارج الوطن [...]
<table>
<tr><th>أقل من 5 سنوات ~~سنة~~</th><th>لا شيء</th><th>لا شيء</th><th>لا شيء</th></tr>
<tr><td>~~1~~</td><td>~~4~~</td><td>~~3~~</td><td>~~2~~</td></tr>
<tr><td>~~2~~</td><td>~~8~~</td><td>~~5~~</td><td>~~4~~</td></tr>
<tr><td>~~3~~</td><td>~~10~~</td><td>~~6~~</td><td>~~5~~</td></tr>
<tr><td>~~4~~</td><td>~~12~~</td><td>~~7~~</td><td>~~6~~</td></tr>
<tr><td>5</td><td>14</td><td>8</td><td>7</td></tr>
<tr><td>6</td><td>16</td><td>9</td><td>8</td></tr>
<tr><td>7</td><td>18</td><td>10</td><td>9</td></tr>
<tr><td>8</td><td>20</td><td>11</td><td>10</td></tr>
<tr><td>9</td><td>22</td><td>13</td><td>11</td></tr>
<tr><td>10</td><td>24</td><td>14</td><td>12</td></tr>
<tr><td>11</td><td>26</td><td>15</td><td>13</td></tr>
<tr><td>12 أو أكثر</td><td>28</td><td>16</td><td>14</td></tr>
</table>
</td>
<td>الفقرة (ب):

- الجملة المحذوفة: التعديل لا علاقة له بمجموعة عناصر الأجر المنقحة. نُقل الحكم ليدرج تحت المادة 5-12 بشأن "التدابير الانتقالية".

- الجملة الجديدة: التغيير تحريري جزئياً (وردت الإشارة إلى الجدول في غير موضعها تحت (أ))، بما يهدف جزئياً إلى توضيح أن ما يؤخذ في الحسبان هو سنوات الخدمة والإقامة خارج الوطن. ويتماشى ذلك مع القرار A/RES/70/244 الذي أكدت فيه الجمعية العامة للأمم المتحدة أن منحة العودة إلى الوطن "استحقاق يُدفع إلى الموظفين المغتربين"، ومع القواعد والممارسات المعمول بها في مؤسسات أخرى تتبع نظام الأمم المتحدة الموحد.</td>
</tr>
</table>

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
المادة 12-5 التدابير الانتقالية	[...]	**(ط) بصرف النظر عن المادة 9-9 (أ)، فإن الموظفين المُعينين تعييناً مُحدد المدة أو مستمراً أو دائماً لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 وكانوا في ذلك الوقت يقيمون، ولكن لا يعملون، في وطنهم يحتفظون بالحق في الحصول على منحة العودة إلى الوطن نظير السنوات والشهور التي قضوها في الخدمة حتى 31 ديسمبر 2015، مع عدم الإخلال بشروط الأهلية الأخرى المُحدَّدة في القاعدة ذات الصلة.** **(ي) بصرف النظر عن المادة 9-9، فإن الموظفين المُعينين تعييناً مُحدد المدة أو مستمراً أو دائماً لدى المكتب الدولي في 31 ديسمبر 2016 يحتفظون بالحق في الحصول على منحة العودة إلى الوطن تماشياً مع جدول المنح الساري في 31 ديسمبر 2016 إلى حد عدد سنوات الخدمة المتراكمة حتى ذلك التاريخ.** **[...]** **(م) يستمر الموظفون المستفيدون من بدل التنقل حتى 31 ديسمبر 2016 وغير المؤهلين لحافز التنقل في الاستفادة من البدل لمدة تصل إلى خمس سنوات في نفس مركز العمل أو حتى ينتقل الموظف إلى مركز عمل آخر، أيهما أسبق.** **(ن) يستمر الموظفون، الذين انتقلوا قبل 1 يناير 2017 والذين اختاروا عدم نقل أمتعتهم، في الاستفادة من بدل عدم نقل الأمتعة لمدة تصل إلى خمس سنوات في نفس مركز العمل أو حتى ينتقل الموظف إلى مركز عمل آخر، أيهما أسبق.**	الفقرة (ط): التعديل لا علاقة له بمجموعة عناصر الأجر المنقحة. نُقل هذا الحكم من المادة 9-9(ب) الحالية. الفقرات (ي) و (م) و (ن): التدابير الانتقالية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة.

[يلي ذلك المرفق الثالث]

مجموعة عناصر الأجر
تعديلات على لائحة الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

ترمي التعديلات الواردة في هذا الجدول، ما لم يُذكر خلاف ذلك، إلى تنفيذ القرار 244/70 الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 23 ديسمبر 2015، وعلى وجه التحديد البنود الفرعية التالية من البند الثالث، "استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد":

- البند الفرعي 8، "منحة الإعادة إلى الوطن"،
- البند الفرعي 9، "العناصر المتعلقة بالانتقال"،
- البند الفرعي 10، "البدلات والاستحقاقات الميدانية".

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 7-3-2 منحة الانتداب	منحة الانتداب (أ) يحصل الموظفون الذين يسافرون على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل آخر على منحة انتداب لأنفسهم ولَمَنْ يعولون شريطة أن يكون من المتوقع أن يكون التعيين أو فترة الانتداب لمدة سنة واحدة على الأقل، مع عدم الإخلال بالشروط المنصوص عليها أدناه. وتكون هذه المنحة هي كامل مساهمة المكتب الدولي في المصاريف الاستثنائية التي يتكبدها الموظفون لهم ولَمَنْ يعولونهم بعد وصولهم مباشرةً إلى مركز العمل. (ب) وتتألف منحة الانتداب من جزأين: (1) الجزء الخاص *ببدل الإقامة اليومي* الذي يعادل: "1" بدل الإقامة اليومي عن ثلاثين يوماً بالمعدل اليومي المُطبَّق في مركز العمل الذي انتُدب إليه الموظف؛ "2" وبدل الإقامة اليومي عن ثلاثين يوماً بنصف المعدل اليومي المُطبَّق في مركز العمل الذي انتُدب إليه الموظف بالنسبة لكل فرد من أفراد أسرة الموظف المستحقين الذين دفع المكتب الدولي لهم مصاريف	منحة ~~الانتداب~~ **الاستقرار** (أ) يحصل الموظفون الذين يسافرون على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل آخر على منحة ~~انتداب~~ **استقرار** لأنفسهم ولَمَنْ يعولون شريطة أن يكون من المتوقع أن يكون التعيين أو فترة الانتداب لمدة سنة واحدة على الأقل، مع عدم الإخلال بالشروط المنصوص عليها أدناه. وتكون هذه المنحة هي كامل مساهمة المكتب الدولي في المصاريف الاستثنائية التي يتكبدها الموظفون لهم ولَمَنْ يعولونهم بعد وصولهم مباشرةً إلى مركز العمل. (ب) وتتألف منحة ~~الانتداب~~ **الاستقرار** من جزأين: (1) الجزء الخاص *ببدل الإقامة اليومي* الذي يعادل: "1" بدل الإقامة اليومي عن ثلاثين يوماً بالمعدل ~~اليومي~~ المُطبَّق في مركز العمل الذي انتُدب إليه الموظف؛ "2" وبدل الإقامة اليومي عن ~~ثلاثين~~ **خمسة عشر** يوماً ~~بنصف~~ المعدل ~~اليومي~~ المُطبَّق في مركز العمل الذي انتُدب إليه الموظف بالنسبة لكل فرد من أفراد أسرة الموظف المستحقين الذين دفع المكتب الدولي لهم **مُرافِق**	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	السفر بموجب القاعدة 7-3-3 والقاعدة 7-3-4.	مصاريف السفر بموجب القاعدة 7-3-3 والقاعدة 7-3-4.	
	(2) والجزء المدفوع *كمبلغ إجمالي مقطوع* غير داخل في حساب المعاش التقاعدي ومحسوب على أساس صافي المرتب الأساسي للموظف وتسوية مقر العمل المُطبَّقة في مركز العمل الذي انتُدب إليه الموظف. ويكون المبلغ الإجمالي المُقدَّم للموظفين المعيلين مُستحقَ الدفع بغض النظر عن مكان إقامة المعالين. ويكون المبلغ الإجمالي مُستحَق الدفع بشرط:	(2) والجزء المدفوع *كمبلغ إجمالي مقطوع* غير داخل في حساب المعاش التقاعدي ~~ومحسوب على أساس~~ **ومُعادِل لـ**صافي المرتب الأساسي للموظف **في شهر واحد زائد** ~~و~~تسوية مقر العمل المُطبَّقة في مركز العمل الذي انتُدب إليه الموظف. ~~ويكون المبلغ الإجمالي المُقدَّم للموظفين المعيلين مُستحقَ الدفع بغض النظر عن مكان إقامة المعالين. ويكون المبلغ الإجمالي مُستحَق الدفع بشرط:~~	
	"1" أن يسافر الموظف على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل في المقر لمدة سنتين على الأقل، ويكون مستحقاً لمصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 7-3-6 ولكن يختار عدم ممارسة هذا الاستحقاق؛	~~"1" أن يسافر الموظف على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل في المقر لمدة سنتين على الأقل، ويكون مستحقاً لمصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 7-3-6 ولكن يختار عدم ممارسة هذا الاستحقاق؛~~	
	"2" أو أن يسافر الموظف على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب لمدة سنتين على الأقل، ويكون مستحقاً لمصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 7-3-6، ويكون منتدباً إلى مركز عمل من الفئة ألف أو الفئة هاء أو ما بينهما من فئات؛	~~"2" أو أن يسافر الموظف على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب لمدة سنتين على الأقل، ويكون مستحقاً لمصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 7-3-6، ويكون منتدباً إلى مركز عمل من الفئة ألف أو الفئة هاء أو ما بينهما من فئات؛~~	
	"3" أو أن يسافر الموظف على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل آخر لمدة سنة على الأقل، ولكن يكون غير مستحق لمصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 7-3-6.	~~"3" أو أن يسافر الموظف على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل آخر لمدة سنة على الأقل، ولكن يكون غير مستحق لمصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 7-3-6.~~	
	(ج) وتُحدِّد لجنة الخدمة المدنية الدولية مقدار المبلغ الإجمالي المقطوع من منحة الانتداب، حسب تصنيف مركز العمل، ومدة الانتداب، وما إذا كانت مصاريف نقل الأمتعة قد دُفعت بموجب القاعدة 7-3-6 أم لا.	~~(ج) وتُحدِّد لجنة الخدمة المدنية الدولية مقدار المبلغ الإجمالي المقطوع من منحة الانتداب، حسب تصنيف مركز العمل، ومدة الانتداب، وما إذا كانت مصاريف نقل الأمتعة قد دُفعت بموجب القاعدة 7-3-6 أم لا.~~	
	(د) ويجوز للمدير العام، حسبما يرتئيه، أن يأذن بدفع منحة الانتداب كلها أو جزء منها بموجب الفقرات من (أ) إلى (ج) أعلاه، في الحالات التي لم يكن فيها المكتب الدولي ملزماً بدفع مصاريف السفر عند تعيين موظف يعتبر معيناً تعييناً دولياً.	**(ج)** ~~(د)~~ ويجوز للمدير العام، حسب ما يرتئيه، أن يأذن بدفع منحة ~~الانتداب~~ **الاستقرار** كلها أو جزء منها ~~بموجب الفقرات من (أ) إلى (ج) أعلاه~~، في الحالات التي لم يكن فيها المكتب الدولي ملزماً بدفع مصاريف السفر عند تعيين موظف يعتبر معيناً تعييناً دولياً.	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	(هـ) وإذا كان الموظف لم يُكمل فترة الخدمة التي دُفعت له عنها منحة انتداب، وما لم يرى المدير العام أن الرحيل له ما يبرره من الظروف الاستثنائية، تُسوَّى المنحة بالتناسب وتُخصم القيمة المستردة من أي مبلغ مُستحَق للموظف. (و) وفي حالة إقامة المعال، الذي دُفعت عنه منحة انتداب وفقاً للفقرة (ب)(1)"2" أعلاه، في مركز العمل لأقل من ستة أشهر، وما لم يرى المدير العام أن الرحيل له ما يبرره من الظروف الاستثنائية، تُخصَم أي منحة انتداب دُفعت عن هذا المعال من أي مبلغ مُستحَق للموظف المعني. (ز) وإذا كان كلا الزوجين من موظفي منظمات في نظام الأمم المتحدة الموحد، وكانا يسافران على حساب المكتب الدولي إلى مركز العمل نفسه، يُدفع الجزء الخاص ببدل الإقامة اليومي من المنحة إلى كل منهما عن نفسه. وإذا كان لهما طفل معال أو أكثر، يُدفَع المبلغ المناسب إلى الموظف الذي يعول الطفل أو الأطفال. وإذا كان كلاهما مؤهلاً للحصول على المبلغ الإجمالي المقطوع من المنحة، فلا يُدفع سوى مبلغ إجمالي واحد، أي إلى الزوج الذي تدرّ استحقاقاته مبلغاً أكبر.	**(د)** ~~(هـ)~~ وإذا كان الموظف لم يُكمل فترة الخدمة التي دُفعت له عنها منحة ~~انتداب~~ **استقرار**، وما لم يرى المدير العام أن الرحيل له ما يبرره من الظروف الاستثنائية، تُسوَّى المنحة بالتناسب وتُخصم القيمة المستردة من أي مبلغ مُستحَق للموظف. **(هـ)** ~~(و)~~ وفي حالة إقامة المعال، الذي دُفعت عنه منحة ~~انتداب~~ **استقرار** وفقاً للفقرة (ب)(1)"2" أعلاه، في مركز العمل لأقل من ستة أشهر، وما لم يرى المدير العام أن الرحيل له ما يبرره من الظروف الاستثنائية، تُخصَم أي منحة ~~انتداب~~ **استقرار** دُفعت عن هذا المعال من أي مبلغ مُستحَق للموظف المعني. **(و)** ~~(ز)~~ وإذا كان كلا الزوجين من موظفي منظمات في نظام الأمم المتحدة الموحد، وكانا يسافران على حساب المكتب الدولي إلى مركز العمل نفسه، يُدفع الجزء الخاص ببدل الإقامة اليومي من المنحة إلى كل منهما عن نفسه. وإذا كان لهما طفل معال أو أكثر، يُدفَع المبلغ المناسب إلى الموظف الذي يعول الطفل أو الأطفال. ~~وإذا كان كلاهما مؤهلاً للحصول على المبلغ الإجمالي المقطوع من المنحة،~~ **ولكن** فلا يُدفع ~~سوى~~ **المبلغ الإجمالي المقطوع من المنحة** ~~واحد، أي~~ **إلا** إلى الزوج **ذي المرتب** ~~الذي تدرّ استحقاقاته مبلغاً~~ **الأكبر**.	
القاعدة 7-3-4 المعالون المستحقون للسفر أو نقل الأمتعة على حساب المكتب الدولي، ولمنحة الانتداب	المعالون المستحقون للسفر أو نقل الأمتعة على حساب المكتب الدولي، ولمنحة الانتداب (أ) لأغراض دفع مصاريف السفر ونقل الأمتعة، والأمتعة الزائدة، والشحنة غير المصحوبة، وكذلك منحة الانتداب، يُعتبر مَنْ يلي من المعالين: [...]	المعالون المستحقون للسفر أو نقل الأمتعة على حساب المكتب الدولي، ولمنحة **الاستقرار** ~~الانتداب~~ (أ) لأغراض دفع مصاريف السفر ونقل الأمتعة، والأمتعة الزائدة، والشحنة غير المصحوبة، وكذلك منحة **الاستقرار** ~~الانتداب~~، يُعتبر مَنْ يلي من المعالين: [...]	
القاعدة 7-3-6 مصاريف نقل الأمتعة	[...] (د) يدفع المكتب الدولي مصاريف نقل الأمتعة وفقاً للشروط التالية:	[...] (د) يدفع المكتب الدولي مصاريف نقل الأمتعة وفقاً للشروط التالية:	الفقرة (د)(1): وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على اقتراح لجنة الخدمة المدنية الدولية الوارد في الفقرة 399(و) من تقريرها لتقديم "استحقاق من أجل

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	(1) الحد الأقصى الذي يجوز نقله على حساب المكتب الدولي هو 4890 كغم (10800 رطل إنكليزي) أو 30.58 متراً مكعباً (1080 قدماً مكعباً)، بما في ذلك مواد التعبئة والتغليف ولكن دون حساب الصناديق وعربات الرفع، للموظفين غير المعيلين، و8150 كغم (18000 رطل إنكليزي) أو 50.97 متراً مكعباً (1800 قدم مكعب) للموظفين المعيلين لشخص واحد أو أكثر يقيم معهم في مركز العمل الرسمي. ولكن يجوز رفع الحد الأقصى في حالة الموظف المعيل لشخص أو أكثر يقيم معه في مركز عمله الرسمي، إذا كان ذلك الموظف يستطيع إثبات أن كمية اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية التي يحتاج إليها عادةً تزيد عن 50.97 متراً مكعباً (1800 قدم مكعب)؛ (2) ولا يدفع المكتب الدولي عادةً أي رسوم تخزين أخرى غير الرسوم التي تُدرَج عادةً في تكاليف النقل. وعند انتداب الموظفين إلى مركز عمل جديد ويكون من حقهم الحصول على مصاريف نقل أمتعتهم إليه، يجوز للمكتب الدولي عند الطلب أن يدفع تكلفة تخزين لوازمهم المنزلية وأمتعتهم الشخصية خلال فترة الخدمة في مركز العمل، بما لا يتجاوز الحجم المُبيَّن في الفقرة (د)(1) أعلاه، ولمدة أقصاها خمس سنوات من تاريخ تولي المهمة المنتدبين إليها. ولا تزيد تكلفة التخزين عن التكلفة المُقدَّرة لنقل الأمتعة إلى مركز العمل ومنه. وفي هذه الحالات، لا يدفع المكتب الدولي تكاليف أي نقل إلى مركز العمل أو منه بخلاف الشحنات غير المصحوبة، طبقاً للقاعدة 7-3-7؛ (3) ويدفع المكتب الدولي تكاليف معقولة لحزم الشحنات، ووضعها في صناديق الشحن، وشحنها، وتفريغها من الصناديق، وفكها، والتأمين عليها في حدود الوزن أو الحجم المأذون بهما، ولكن لا يدفع تكاليف تكييف الأجهزة، أو تفكيك التجهيزات أو تركيبها، أو الحزم بطريقة خاصة؛ (4) وتُنقَل اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية بالوسائل التي يرى المدير العام أنَّها الأقل تكلفةً على أساس تقديرات من ثلاث شركات	(1) الحد الأقصى الذي يجوز نقله على حساب المكتب الدولي هو ~~4890 كغم (10800 رطل إنكليزي) أو 30.58~~ متراً مكعباً ~~(1080 قدماً مكعباً)~~، بما في ذلك مواد التعبئة والتغليف ولكن دون حساب الصناديق وعربات الرفع، للموظفين غير المعيلين، و~~8150 كغم (18000 رطل إنكليزي) أو 50.97~~ **60** متراً مكعباً ~~(1800 قدم مكعب)~~ للموظفين المعيلين لشخص واحد أو أكثر يقيم معهم في مركز العمل الرسمي، **بغض النظر عن وزن اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية**. ~~ولكن يجوز رفع الحد الأقصى في حالة الموظف المعيل لشخص أو أكثر يقيم معه في مركز عمله الرسمي، إذا كان ذلك الموظف يستطيع إثبات أن كمية اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية التي يحتاج إليها عادةً تزيد عن 50.97 متراً مكعباً (1800 قدم مكعب)~~؛ (2) ولا يدفع المكتب الدولي عادةً أي رسوم تخزين أخرى غير الرسوم التي تُدرَج عادةً في تكاليف النقل. وعند انتداب الموظفين إلى مركز عمل جديد ويكون من حقهم الحصول على مصاريف نقل أمتعتهم إليه، يجوز للمكتب الدولي عند الطلب أن يدفع تكلفة تخزين **جميع** لوازمهم المنزلية وأمتعتهم الشخصية **أو جزء منها** خلال فترة الخدمة في مركز العمل، **بشرط:** **"1" ألا يزيد حجم اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية المُخزَّنة على الفرق بين** ~~بما لا يتجاوز~~ الحجم المُبيَّن في الفقرة (د)(1) أعلاه **والحجم المنقول بالفعل**، **"2" وألا تزيد تكلفة التخزين والنقل على التكلفة المُقدَّرة لنقل الحجم الإجمالي الذي سوف يُخزَّن ويُنقَل،** **"3" وألا تمتد رسوم التخزين إلى أكثر من** ~~ولمدة أقصاها~~ خمس سنوات من تاريخ تولي المهمة المنتدبين إليها. ~~ولا تزيد تكلفة التخزين عن التكلفة المُقدَّرة لنقل الأمتعة إلى مركز العمل ومنه. وفي هذه الحالات، لا يدفع المكتب الدولي تكاليف أي نقل إلى مركز العمل أو منه بخلاف الشحنات~~	شحن الأغراض المنزلية في حالة انتقال الموظفين المُكلفين بمهام تبلغ مدتها سنتين أو أكثر فيما يصل إلى حاوية معيارية طولها 20 قدماً للموظف الوحيد وحاوية طولها 40 قدماً للموظف الذي يصطحب أفراد أسرته المستحقين، بغض النظر عن وزن الأغراض المنزلية". الحجمان 30 متراً مكعباً و60 متراً مكعباً هما حجما الحاوية التي طولها 20 قدماً والحاوية التي طولها 40 قدماً، على التوالي. والتعبير عن الاستحقاق بالحجم وليس بطول الحاوية عمليٌ أكثر، ومتماش مع معايير الصناعة. كما أنه يسمح بالحفاظ على استحقاقات مثل التخزين والشحنة المُسبَقة غير المصحوبة والشحنة المقسمة، التي لولا ذلك لوجب إلغاؤها. الفقرة (د)(2): توضيح للأحكام الخاصة بتخزين اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية لا علاقة له بمجموعة عناصر الأجر المُنقَّحة.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	مختلفة، مع مراعاة التكاليف المشار إليها في الفقرة (د)(3) أعلاه؛ (5) ولا يدفع المكتب الدولي مصاريف نقل السيارات المملوكة للموظفين، ما لم يقرر المدير العام سلفاً، في حالة التعيين الأولي، أن السيارة ضرورية لأداء مهام الموظف الرسمية. (هـ) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين الموفدين في بعثات، ولا يدفع المكتب الدولي تكاليف نقل لوازم الموظف المنزلية وأمتعته الشخصية من سكن إلى آخر في مركز العمل نفسه. (و) وإذا كان كل من الزوجين موظفاً مستحقاً لنقل اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية، يكون الحد الأقصى لوزن وحجم ما يجوز نقله على حساب المكتب الدولي هو الحد الأقصى المسموح به للموظف المعيل الذي يقيم معه مَنْ يعولهم. (ز) ويجب أن يُفهَم، لأغراض النقل والشحن، أنه عندما يُخيَّر الموظف بين الحجم والوزن، يجب عليه أن يختار أقل الخيارين تكلفةً. (ح) ويجوز للموظفين المستحقين لمصاريف نقل الأمتعة بموجب هذه القاعدة والذين يختارون عدم ممارسة هذا الاستحقاق أن يحصلوا على بدل عدم نقل الأمتعة بموجب المادة 3-24 من نظام الموظفين، ويجوز أن تُردَّ لهم المصاريف المتكبدة في نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية بموجب القاعدة 7-3-7(هـ) من لائحة الموظفين.	~~غير المصحوبة، طبقاً للقاعدة 7-3-7~~؛ (3) ويدفع المكتب الدولي **ما يتعلق بالاستحقاق الأقصى المنصوص عليها في الفقرة (د)(1) أعلاه من** تكاليف معقولة لحزم الشحنات، ووضعها في صناديق الشحن، وشحنها، وتفريغها من الصناديق، وفكها، ~~والتأمين عليها في حدود الوزن أو الحجم المأذون بهما~~، ولكن لا يدفع تكاليف تكييف الأجهزة، أو تفكيك التجهيزات أو تركيبها، أو الحزم بطريقة خاصة؛ (4) وتُنقَل اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية بالوسائل التي يرى المدير العام أنَّها الأقل تكلفةً على أساس تقديرات من ثلاث شركات مختلفة، مع مراعاة التكاليف المشار إليها في الفقرة (د)(3) أعلاه؛ (5) ولا يدفع المكتب الدولي مصاريف نقل السيارات المملوكة للموظفين، ما لم يقرر المدير العام سلفاً، في حالة التعيين الأولي، أن السيارة ضرورية لأداء مهام الموظف الرسمية؛ **(6)** ~~(هـ)~~ ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين الموفدين في بعثات، ولا يدفع المكتب الدولي تكاليف نقل لوازم الموظف المنزلية وأمتعته الشخصية من سكن إلى آخر في مركز العمل نفسه؛ **(7) ويجوز للموظف أن يطلب تقسيم استحقاق نقل أمتعته إلى ما لا يزيد عن شحنتين قادمتين من أو متجهتين إلى موقعين مختلفين، بشرط:** **"1" ألا يتجاوز مجموع حجم الشحنتين إجمالي الاستحقاق،** **"2" وألا تتجاوز التكلفة الإجمالية للشحنتين المُقسمتين التي يدفعها المكتب الدولي التكلفة المقدرة لشحن الحجم الفعلي للشحنتين بين مركز العمل ومكان التعيين أو مكان إجازة زيارة الوطن.** **(8)** ~~(و)~~ وإذا كان كل من الزوجين موظفاً مستحقاً لنقل اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية، يكون الحد الأقصى لوزن وحجم ما يجوز نقله على حساب المكتب الدولي هو الحد الأقصى المسموح به للموظف المعيل الذي يقيم معه مَنْ يعولهم.	الفقرة الجديدة (د)(7): تعديل لا علاقة له بمجموعة عناصر الأجر المُنقَّحة. وأُضيفت الفقرة لسد ثغرة وتعريف "تقسيم شحنات الأمتعة" الوارد في القاعدة 7-3-10(ج) ("التأمين المتعلق بالسفر"): "إذا أذن المدير العام بتقسيم شحنات الأمتعة، تكون مبالغ الحد الأقصى للتغطية المشار إليها أعلاه هي مبالغ الحد الأقصى لتغطية النقل الكامل". الفقرة (ز): حُذف الحكم لأنه لم يعد قابلاً للتطبيق في ظل النظام الجديد الذي ينص على الاستحقاق بحسب

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
		~~(ز) ويجب أن يُفهَم، لأغراض النقل والشحن، أنه عندما يُخيَّر الموظف بين الحجم والوزن، يجب عليه أن يختار أقل الخيارين تكلفةً.~~ ~~(ح) ويجوز للموظفين المستحقين لمصاريف نقل الأمتعة بموجب هذه القاعدة والذين يختارون عدم ممارسة هذا الاستحقاق أن يحصلوا على بدل عدم نقل الأمتعة بموجب المادة 3-24 من نظام الموظفين، ويجوز أن تُردَّ لهم المصاريف المتكبدة في نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية بموجب القاعدة 7-3-7(هـ) من لائحة الموظفين.~~	الحجم وليس الوزن. الفقرة (ح): حُذف الحكم لأنه لم يعد قابلاً للتطبيق في ظل النظام الجديد بسبب إلغاء بدل عدم نقل الأمتعة وإدخال منحة الاستقرار الجديدة.
القاعدة 7-3-7 الأمتعة الزائدة والشحنة غير المصحوبة	[...] (د) ويجوز في الحالات التالية رد رسوم الأمتعة الزائدة أو الشحنات غير المصحوبة، بما في ذلك مواد التعبئة ولكن باستثناء صناديق الشحن وعربات الرفع، في السفر المتعلق بإجازة زيارة الوطن أو منحة التعليم: (1) في السفر في إجازة زيارة الوطن، تردّ المنظمةُ تكاليف الشحن السطحي لـ: "1" 50 كغم (110 رطل إنكليزي) أو 0.31 متر مكعب (11 قدماً مكعباً) من الأمتعة غير المصحوبة لكل شخص؛ "2" أو 10 كغم (22 رطلاً إنكليزياً) من الأمتعة الزائدة المنقولة جواً. (2) في السفر المتصل بمنحة التعليم، تردّ المنظمةُ تكاليف الشحن السطحي لـ: "1" 200 كغم (440 رطلاً إنكليزياً) أو 1.24 متر مكعب (44 قدماً مكعباً) من الأمتعة غير المصحوبة في أول رحلة ذهاب إلى المؤسسة التعليمية وآخر رحلة إياب منها، وكذلك في وقت تغيير المؤسسة الذي ينطوي على سفر؛ "2" و50 كغم (110 رطل إنكليزي) أو 0.31 متر مكعب (11 قدماً مكعباً) من الأمتعة غير المصحوبة في أي سفر آخر	[...] (د) ويجوز في الحالات التالية رد رسوم الأمتعة الزائدة أو الشحنات غير المصحوبة، بما في ذلك مواد التعبئة ولكن باستثناء صناديق الشحن وعربات الرفع، في السفر المتعلق بإجازة زيارة الوطن أو منحة التعليم: (1) في السفر في إجازة زيارة الوطن، تردّ المنظمةُ تكاليف الشحن السطحي لـ: "1" 50 كغم ~~(110 رطل إنكليزي)~~ أو **0.50** ~~0.31~~ متر مكعب ~~(11 قدماً مكعباً)~~ من الأمتعة غير المصحوبة لكل شخص؛ "2" أو 10 كغم **أو 0.10 متر مكعب** ~~(22 رطلاً إنكليزياً)~~ من الأمتعة الزائدة المنقولة جواً. (2) في السفر المتصل بمنحة التعليم، تردّ المنظمةُ تكاليف الشحن السطحي لـ: "1" 200 كغم ~~(440 رطلاً إنكليزياً)~~ أو **مترين مكعبين** ~~1.24 متر مكعب (44 قدماً مكعباً)~~ من الأمتعة غير المصحوبة في أول رحلة ذهاب إلى المؤسسة التعليمية وآخر رحلة إياب منها، وكذلك في وقت تغيير المؤسسة الذي ينطوي على سفر؛ "2" و50 كغم ~~(110 رطل إنكليزي)~~ أو **0.50** ~~0.31~~ متر مكعب ~~(11 قدماً مكعباً)~~ من الأمتعة غير المصحوبة في أي سفر آخر يتعلق بمنحة	الفقرتان (د) و(هـ): تعديلات لا علاقة لها بمجموعة عناصر الأجر المُنقَّحة. واستخدام النظام المتري وتعديل الأحجام مقارنةً بالأوزان، بما يتماشى مع معايير صناعة النقل.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	يتعلق بمنحة التعليم غير ما ذُكِر أعلاه. (هـ) ويجوز عند التعيين الأولي أو الانتداب إلى مركز عمل آخر لمدة سنة واحدة على الأقل، أو في حالة تمديد الانتداب لمدة إجمالية تبلغ سنة واحدة على الأقل، أو عند انتهاء الخدمة، بشرط أن يكون التعيين لمدة سنة واحدة على الأقل، عندما لا يحق للموظف الحصول على مصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 7-3-6 من لائحة الموظفين أو عندما يحق له ذلك ويختار عدم ممارسة هذا الاستحقاق، أن تُردَّ له المصاريف المتكبدة في نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية. ويكون النقل عن طريق الشحن السطحي، أو عن طريق الجو إذا كانت وسيلة النقل الثانية أقل تكلفةً، بحد أقصى لا يتجاوز ما يلي، بما في ذلك مواد التعبئة ولكن باستثناء صناديق الشحن وعربات الرفع: (1) 1000 كغم (2200 رطل إنكليزي) أو 6.23 مترا مكعبا (220 قدماً مكعباً) للموظف؛ (2) 500 كغم (1100 رطل إنكليزي) أو 3.11 مترا مكعبا (110 أقدام مكعبة) للمعال الأول؛ (3) 300 كغم (660 رطلاً إنكليزياً) أو 1.87 مترا مكعبا (66 قدماً مكعباً) لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي. (و) ويجوز عند التعيين أو النقل أو انتهاء الخدمة، عندما يحق للموظف أن يسترد مصاريف نقل الأمتعة، أن تُردَّ له المصاريف المتكبدة في نقل الأمتعة غير المصحوبة عن طريق الشحن السطحي، أو عن طريق الجو إذا كانت وسيلة النقل الثانية أقل تكلفةً، بحد أقصى لا يتجاوز ما يلي، بما في ذلك مواد التعبئة ولكن باستثناء صناديق الشحن وعربات الرفع: (1) 450 كغم (990 رطلاً إنكليزياً) أو 4.5 أمتار مكعبة (160 قدماً مكعباً) للموظف؛	التعليم غير ما ذُكِر أعلاه. (هـ) ~~ويجوز~~ **يحق للموظف،** عند التعيين الأولي أو الانتداب إلى مركز عمل آخر لمدة سنة واحدة على الأقل، أو في حالة تمديد الانتداب لمدة إجمالية تبلغ سنة واحدة على الأقل، أو عند انتهاء الخدمة، بشرط أن يكون التعيين لمدة سنة واحدة على الأقل، عندما لا يحق للموظف الحصول على مصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 7-3-6 من لائحة الموظفين ~~أو عندما يحق له ذلك ويختار عدم ممارسة هذا الاستحقاق~~، أن **يحصل على تكاليف الشحنة غير المصحوبة لنقل** ~~تُردَّ له المصاريف المتكبدة في نقل~~ الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية. ويكون النقل عن طريق الشحن السطحي، أو عن طريق الجو إذا كانت وسيلة النقل الثانية أقل تكلفةً، بحد أقصى لا يتجاوز ما يلي، بما في ذلك مواد التعبئة ولكن باستثناء صناديق الشحن وعربات الرفع: (1) 1000 كغم ~~(2200 رطل إنكليزي)~~ أو **10 أمتار مكعبة** ~~6.23 مترا مكعبا (220 قدماً مكعباً)~~ للموظف؛ (2) 500 كغم ~~(1100 رطل إنكليزي)~~ أو **5 أمتار مكعبة** ~~3.11 مترا مكعبا (110 أقدام مكعبة)~~ للمعال الأول؛ (3) 300 كغم (660 رطلاً إنكليزياً) أو **3 أمتار مكعبة** ~~1.87 مترا مكعبا (66 قدماً مكعباً)~~ لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي. (و) ويجوز عند التعيين أو النقل أو انتهاء الخدمة، عندما يحق للموظف أن يسترد مصاريف نقل الأمتعة **بموجب القاعدة 7-3-6**، أن **يطلب من المكتب الدولي دفع ثمن الشحن المُسبَق للأمتعة** ~~تُردَّ له المصاريف المتكبدة في نقل الأمتعة~~ غير المصحوبة عن طريق الشحن السطحي، أو عن طريق الجو إذا كانت وسيلة النقل الثانية أقل تكلفةً، بحد أقصى لا يتجاوز **4.5 متر مكعب للموظف غير المعيل و9 أمتار مكعبة للموظف المعيل لشخص أو أكثر مأذون له بالسفر على حساب**	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	(2) 300 كغم (660 رطلاً إنكليزياً) أو 3 أمتار مكعبة (105 أقدام مكعبة) للمعال الأول؛ (3) 150 كغم (330 رطلاً إنكليزياً) أو 1.5 أمتار مكعبة (53 قدماً مكعباً) لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي، بشرط ألا يزيد المجموع عن 1200 كغم (2640 رطلاً إنكليزياً) أو 12 متراً مكعباً (423 قدماً مكعباً) للموظف ومَنْ يعولهم. ويُخصم وزن هذه الشحنة أو حجمها من الحد الأقصى للوزن أو الحجم الذي يحق للموظف بموجب الفقرة (د) من القاعدة 7-2-5. (ز) ويردّ المكتب الدولي تكاليف معقولة لحزم الشحنات المُصرَّح بها وفقاً للفقرة (ب) أو (ج) أعلاه، ووضعها في صناديق الشحن، وشحنها، وتفريغها من الصناديق، وفكها، في حدود الوزن أو الحجم المأذون بهما، ولكن لا يردّ أي تكاليف تخزين غير تكاليف التخزين المتعلقة مباشرةً بالشحنة، ولا تكاليف تكييف الأجهزة، أو تفكيك التجهيزات أو تركيبها، أو الحزم بطريقة خاصة. (ح) وفي الحالات التي يكون فيها الشحن عن طريق الجو ليس أقل تكلفةً من الشحن السطحي، يكون الحد الأقصى المأذون به للشحن عن طريق الجو: (1) 225 كغم (495 رطلاً إنكليزياً) أو 2.25 مترا مكعبا (80 قدماً مكعباً) للموظف؛ (2) 150 كغم (330 رطلاً إنكليزياً) أو 1.50 مترا مكعبا (53 قدماً مكعباً) للمعال الأول؛ (3) 75 كغم (165 رطلاً إنكليزياً) أو 0.75 متراً مكعباً (26 قدماً مكعباً) لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي. (ط) ويجوز أن يؤذن، عند الطلب، بتحويل استحقاق الشحن السطحي بأكمله أو جزء منه، بموجب الفقرتين (هـ) و(و) أعلاه، إلى	**المكتب الدولي** ~~ما يلي~~، بما في ذلك مواد التعبئة ولكن باستثناء صناديق الشحن وعربات الرفع: ~~(1) 450 كغم (990 رطلاً إنكليزياً) أو 4.5 أمتار مكعبة (160 قدماً مكعباً) للموظف؛~~ ~~(2) 300 كغم (660 رطلاً إنكليزياً) أو 3 أمتار مكعبة (105 أقدام مكعبة) للمعال الأول؛~~ ~~(3) 150 كغم (330 رطلاً إنكليزياً) أو 1.5 أمتار مكعبة (53 قدماً مكعباً) لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي، بشرط ألا يزيد المجموع عن 1200 كغم (2640 رطلاً إنكليزياً) أو 12 متراً مكعباً (423 قدماً مكعباً) للموظف ومَنْ يعولهم.~~ ويُخصم **حجم** ~~وزن~~ هذه الشحنة **المُسبَقة** ~~أو حجمها~~ من الحد الأقصى للحجم ~~للوزن أو الحجم~~ الذي يحق للموظف بموجب الفقرة (د) من القاعدة **7-3-6** ~~7-2-5~~. (ز) **ويدفع** ~~ويردّ~~ المكتب الدولي تكاليف معقولة لحزم الشحنات **غير المصحوبة** المُصرَّح بها وفقاً للفقرة **(هـ) أو (و)** ~~(ب) أو (ج)~~ أعلاه، ووضعها في صناديق الشحن، وشحنها، وتفريغها من الصناديق، وفكها، في حدود ~~الوزن أو الحجم~~ المأذون **به** ~~بهما~~، ولكن لا **يدفع** ~~يردّ~~ أي تكاليف تخزين غير تكاليف التخزين المتعلقة مباشرةً بالشحنة، ولا تكاليف تكييف الأجهزة، أو تفكيك التجهيزات أو تركيبها، أو الحزم بطريقة خاصة. ~~(ح) وفي الحالات التي يكون فيها الشحن عن طريق الجو ليس أقل تكلفةً من الشحن السطحي، يكون الحد الأقصى المأذون به للشحن عن طريق الجو:~~ ~~(1) 225 كغم (495 رطلاً إنكليزياً) أو 2.25 مترا مكعبا (80 قدماً مكعباً) للموظف؛~~ ~~(2) 150 كغم (330 رطلاً إنكليزياً) أو 1.50 مترا مكعبا (53 قدماً مكعباً) للمعال الأول؛~~	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	شحن جوي، وذلك على أساس نصف وزن أو حجم استحقاق الشحن السطحي المذكور في الفقرة الواردة أعلاه. ولا يتجاوز، على أي حال، إجمالي الوزن والحجم المسموح بهما للشحن عن طريق الجو 600 كغم (1320 رطلاً إنكليزياً) أو 6 أمتار مكعبة (211 قدماً مكعباً) للموظف ومَنْ يعولهم. (ي) ويجب أن يُفهَم، لأغراض الأمتعة الزائدة والشحن، أنه عندما يُخيَّر الموظف بين الحجم والوزن، يجب عليه أن يختار أقل الخيارين تكلفةً.	~~(3) 75 كغم (165 رطلاً إنكليزياً) أو 0.75 متراً مكعباً (26 قدماً مكعباً) لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي.~~ ~~(ط)~~ **وحينما يكون الشحن السطحي هو أقل وسائل الشحن تكلفةً،** ويجوز أن يؤذن، عند الطلب، بتحويل استحقاق الشحن السطحي بأكمله أو جزء منه، بموجب الفقرتين (هـ) و(و) أعلاه، إلى شحن جوي، وذلك على أساس نصف وزن أو حجم استحقاق الشحن السطحي المذكور في **الفقرتين (هـ) و(و) الواردتين** ~~الفقرة الواردة~~ أعلاه. ولا يتجاوز، على أي حال، إجمالي الوزن والحجم المسموح بهما للشحن عن طريق الجو 600 كغم ~~(1320 رطلاً إنكليزياً)~~ أو 6 أمتار مكعبة ~~(211 قدماً مكعباً)~~ للموظف ومَنْ يعولهم. **(ط)** ~~(ي)~~ ويجب أن يُفهَم، لأغراض الأمتعة الزائدة والشحنة **غير المصحوبة**، أنه عندما يُخيَّر الموظف بين الحجم والوزن، يجب عليه أن يختار أقل الخيارين تكلفةً.	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 9-9-1 منحة العودة إلى الوطن	يخضع دفع منحة العودة إلى الوطن للشروط والتعاريف التالية: [...] (ج) وليس للموظف المُعيَّن تعييناً محلياً، ولا الموظف الذي يتخلى عن وظيفته، ولا الموظف الذي يقع في وطنه مركز عمله أو مكان إقامته، في وقت انتهاء الخدمة، الحق في الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن؛ [...]	يخضع دفع منحة العودة إلى الوطن للشروط والتعاريف التالية: [...] (ج) **ولا تُدفع منحة العودة إلى الوطن لأي ممن يلي:** **(1)** ~~وليس للموظف~~ **الموظف** المُعيَّن تعييناً محلياً، **(2)** ~~و~~**لا** الموظف الذي يتخلى عن وظيفته، **(3) الموظف المفصول دون سابق إنذار،** **(4)** ~~و~~**لا** الموظف الذي يقع في وطنه مركز عمله أو مكان إقامته، في وقت انتهاء الخدمة، ~~الحق في الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن؛~~ **(5) الموظف الذي لم يتم خمس سنوات من الخدمة الاغترابية المتواصلة في وقت انتهاء الخدمة، مع مراعاة المادة 9-9(ب).** [...]	الفقرة (ج)(3): التعديل لا علاقة له بمجموعة عناصر الأجر المُنقَّحة. وأُضيف الحكم لضمان الاتساق مع المادة 9-9(أ).

[يلي ذلك المرفق الرابع]

مجموعة عناصر الأجر

تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017 أو بعد ذلك التاريخ

ترمي التعديلات الواردة في هذا الجدول، ما لم يُذكر خلاف ذلك، إلى تنفيذ القرار 244/70 الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 23 ديسمبر 2015، وعلى وجه التحديد البنود الفرعية التالية من البند الثالث، "استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد":

- البند الفرعي 1، "جدول المرتبات الموحد والتدابير الانتقالية"،
- البند الفرعي 2، "معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين"،
- البند الفرعي 4، "بدل إعالة الزوج/الزوجة"،
- البند الفرعي 5، "بدل الوالد الوحيد"،
- البند الفرعي 6، "الزيادات في الدرجات وحوافز الأداء".

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
المادة 3-2 الإعالة	(أ) يُقصد بعبارة "زوج معال": (1) بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، الزوج الذي يكون أجره السنوي الإجمالي، إن وجد، لا يتجاوز المرتب السنوي الإجمالي للدرجة الأولى من رتبة ع-1 في فئة الخدمات العامة المُطبَّق في أقرب مركز عمل تابع للأمم المتحدة في البلد الذي يقع فيه مكان عمل الزوج، والمعمول به في 1 يناير من السنة المعنية. (2) وبالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى منها، الزوج الذي لا يتجاوز أجره السنوي الإجمالي، إن وجد، ما يلي، أيهما أكبر: "1" المبلغ المُحدَّد في الفقرة الفرعية (1)؛ أو	(أ) يُقصد بعبارة "زوج معال": (1) بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، الزوج الذي يكون ~~أجره السنوي الإجمالي~~، **دخله السنوي الإجمالي** إن وجد، لا يتجاوز المرتب السنوي الإجمالي للدرجة الأولى من رتبة ع-1 في فئة الخدمات العامة المُطبَّق في أقرب مركز عمل تابع للأمم المتحدة في البلد الذي يقع فيه مكان عمل الزوج، والمعمول به في 1 يناير من السنة المعنية. (2) وبالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى منها، الزوج الذي لا يتجاوز ~~أجره السنوي الإجمالي~~ **دخله السنوي الإجمالي**، إن وجد، ما يلي، أيهما أكبر: "1" المبلغ المُحدَّد في الفقرة الفرعية (1)؛ أو	الفقرة (أ): تشير إلى "الأجر السنوي الإجمالي" للزوج التي سيحل محله "الدخل السنوي الإجمالي"، إذ يستند إقرار بدل إعالة الزوج ونسبته ستة بالمائة من صافي الأجر بالإضافة إلى تسوية مقر العمل، إلى التوجيه الداعي إلى مراعاة إجمالي دخل الزوج عند تحديد إعالة الزوج.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	"2" المرتب السنوي الإجمالي للدرجة الأولى من رتبة ع-2 في فئة الخدمات العامة المعمول به في 1 يناير من السنة المعنية في نيويورك. (3) وإذا كان الأجر السنوي الإجمالي للزوج يتجاوز حدود المرتب ذي الصلة المذكور أعلاه بمبلغ أقل من مبلغ استحقاقات الإعالة المناسبة المستحقة الدفع للموظف، يعتبر الزوج رغم ذلك مُعالاً، ولكن يُخصَم المبلغ الزائد من استحقاقات الإعالة المناسبة. وفي حالة الانفصال القانوني، يُقرِّر المدير العام في كل حالة إن كان الزوج يعتبر مُعالاً أم لا. [...]	"2" المرتب السنوي الإجمالي للدرجة الأولى من رتبة ع-2 في فئة الخدمات العامة المعمول به في 1 يناير من السنة المعنية في نيويورك. (3) وإذا كان ~~الأجر السنوي الإجمالي~~ **الدخل السنوي الإجمالي** للزوج يتجاوز حدود المرتب ذي الصلة المذكور أعلاه بمبلغ أقل من مبلغ استحقاقات الإعالة المناسبة المستحقة الدفع للموظف، يعتبر الزوج رغم ذلك مُعالاً، ولكن يُخصَم المبلغ الزائد من استحقاقات الإعالة المناسبة. وفي حالة الانفصال القانوني، يُقرِّر المدير العام في كل حالة إن كان الزوج يعتبر مُعالاً أم لا. [...]	
المادة 3-3 بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا	يحق لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا الحصول على البدلات التالية التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي بمقتضى الشروط المُبيَّنة فيما يلي: (أ) المبلغ المذكور في المرفق الثاني، عن كل ولد معال، على ألا يُدفَع البدل عن الولد الأول المعال إذا لم يكن للموظف زوج معال، وفي هذه الحالة يحق للموظف أن يُطبَّق على مرتبه الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل الإعالة المنصوص عليه في المادة 3-19(أ)(1)؛ (ب) وإضافةً إلى أي مبلغ مستحق الدفع بمقتضى الفقرة (أ) أعلاه، يحق للموظف الحصول على المبلغ المذكور في المرفق الثاني، عن الطفل الذي يثبت أنه معوق جسدياً أو عقلياً إما بشكل دائم أو لفترة يتوقع أن تكون طويلة. وإذا كان الطفل معالاً ويحق للموظف	يحق لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا الحصول على البدلات التالية التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي بمقتضى ~~الشروط المُبيَّنة فيما يلي~~ **شروط أقرها المدير العام وهي كالتالي**: (أ) **بدل إعالة الزوج يكون بنسبة ستة بالمائة من صافي الأجر إضافة إلى تسوية مقر العمل؛** **(ب)** المبلغ المذكور في المرفق الثاني، **عن كل ولد معال، وفقا للفقرة(ج) الواردة أدناه** ~~على ألا يُدفَع البدل عن الولد الأول المعال إذا لم يكن للموظف زوج معال، وفي هذه الحالة يحق للموظف أن يُطبَّق على مرتبه الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل الإعالة المنصوص عليه في المادة 3-19(أ)(1)~~؛ (ج) **واستبدال ببدل إعالة الولد الوراد في الفقرة (ب) للموظفين ممن هم في وضعية الوالد الوحيد،**	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	أن يُطبَّق على مرتبه الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل الإعالة المنصوص عليه في المادة 3-19(أ)(1)، فلا يُدفَع سوى المبلغ المنصوص عليه في الفقرة (أ) الواردة أعلاه؛ (ج) ويُخفَّض البدل المنصوص عليه في الفقرة (أ) الواردة أعلاه – مضافاً إليه، حيثما انطبق، قيمة البدل المنصوص عليه في الفقرة (ب) الواردة أعلاه – بمقدار أي بدل إعالة آخر يحصل عليه الموظف أو زوج الموظف من المكتب الدولي أو من أي مصدر خارج المكتب الدولي؛ (د) وفي حالة عدم وجود زوج معال، يحق للموظف أن يحصل على المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن أحد الأشخاص التالي ذكرهم: والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة.	**بدل عن الولد المعال الأول يكون بنسبة ستة بالمائة من صافي الأجر إضافة إلى تسوية مقر العمل؛** **(د)** ~~(ب)~~ وإضافةً إلى أي مبلغ مستحق الدفع بمقتضى الفقرة **(ب) أو (ج)** ~~(أ)~~ أعلاه، يحق للموظف الحصول على المبلغ المذكور في المرفق الثاني، عن الولد الذي يثبت أنه معوق جسدياً أو عقلياً إما بشكل دائم أو لفترة يتوقع أن تكون طويلة. ~~وإذا كان الطفل معالاً ويحق للموظف أن يُطبَّق على مرتبه الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل الإعالة المنصوص عليه في المادة 3-19(أ)(1)، فلا يُدفَع سوى المبلغ المنصوص عليه في الفقرة (أ) الواردة أعلاه؛~~ **(هـ)** ~~(ج)~~ ويُخفَّض بدل وتُخفَّض **بدلات إعالة الولد** المنصوص عليها في ~~الفقرة~~ **الفقرتين (ب) أو (ج)** ~~(أ)~~ الواردة أعلاه – مضافاً إليه، حيثما انطبق، قيمة البدل **إعالة الولد المعاق** المنصوص عليه في الفقرة **(د)** ~~(ب)~~ الواردة أعلاه – بمقدار أي بدل إعالة آخر يحصل عليه الموظف أو زوج الموظف من المكتب الدولي أو من أي مصدر خارج المكتب الدولي؛ **(و)** ~~(د)~~ وفي حالة عدم وجود زوج معال، يحق للموظف أن يحصل على المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن أحد الأشخاص التالي ذكرهم: والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة. **ولا يطبق هذا الحكم على الموظفين المؤقتين.**	الفقرة (د) بشأن المعالين من الدرجة الثانية: هذا التعديل لا صلة له باستعراض مجموعة عناصر الأجر. وتعكس الجملة الجديدة الأحكام الواردة في القاعدة 3-2-1 الحالية التي ستُحذف (انظر المرفق الثاني عشر).
المادة 3-6 التقدم داخل الرتبة	(أ) يحصل الموظفون، رهناً بالخدمة المرضية، على زيادات سنوية في المرتبات وفقاً لجدول المرتبات المذكور في المادة 3-1. ومع ذلك يكون الفاصل الزمني سنتين لموظفي الرتبة د-2، وسنتين لموظفي الرتبة د-1 بدءاً	(أ) يحصل الموظفون، رهناً بالخدمة المرضية، على زيادات سنوية في المرتبات وفقاً لجدول المرتبات المذكور في المادة 3-1. ومع ذلك يكون الفاصل الزمني سنتين **للموظفين في** ~~لموظفي~~ الرتبة د-2، وسنتين ~~لموظفي~~	الفقرة (أ): مراجعة تواتر الزيادة الدورية داخل الدرجة.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	من الدرجة 4 فما فوقها، وسنتين لموظفي الرتبة ف-5 بدءاً من الدرجة 10 فما فوقها، وسنتين لموظفي الرتبة ف-4 بدءاً من الدرجة 12 فما فوقها، وسنتين لموظفي الرتبة ف-3 بدءاً من الدرجة 13 فما فوقها، وسنتين لموظفي الرتبة ف-2 بدءاً من الدرجة 11. (ب) ويُقلّص الفاصل الزمني إلى عشرة أشهر بدلاً من سنة، أو 20 شهراً بدلاً من سنتين، في حالة موظفي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين والفئة الفنية وفئة المديرين، باستثناء الموظفين الذين يشغلون الوظائف اللغوية، الذين تتوافر لديهم المعرفة الكافية المُثبَتة بلغتين من اللغات التالية: العربية، والصينية، والإنكليزية، والفرنسية، والألمانية، واليابانية، والكورية، والبرتغالية، والروسية، والإسبانية. (ج) ولا يُطبَّق موضوع هذه المادة والقواعد المندرجة تحته على الموظفين المؤقتين ما لم تنصّ القاعدة 3-6-2 المعنونة "تقدم الموظفين المؤقتين داخل الرتبة" على خلاف ذلك.	**للموظفين في** الرتبة د-1 ~~بدءاً من~~ **بعد** الدرجة 4 ~~فما~~ ~~فوقها~~، وسنتين **للموظفين في** ~~لموظفي~~ الرتبة **ف-1 إلى** ف-5 **بعد** ~~بدءاً من~~ الدرجة **7** ~~10 فما فوقها~~، ~~وسنتين لموظفي الرتبة ف-4 بدءاً من الدرجة 12 فما فوقها، وسنتين لموظفي الرتبة ف-3 بدءاً من الدرجة 13 فما فوقها، وسنتين لموظفي الرتبة ف-2 بدءاً من الدرجة 11.~~ ~~(ب) ويُقلّص الفاصل الزمني إلى عشرة أشهر بدلاً من سنة، أو 20 شهراً بدلاً من سنتين، في حالة موظفي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين والفئة الفنية وفئة المديرين، باستثناء الموظفين الذين يشغلون الوظائف اللغوية، الذين تتوافر لديهم المعرفة الكافية المُثبَتة بلغتين من اللغات التالية: العربية، والصينية، والإنكليزية، والفرنسية، والألمانية، واليابانية، والكورية، والبرتغالية، والروسية، والإسبانية.~~ **(ب)** ~~(ج)~~ ولا يُطبَّق موضوع هذه المادة والقواعد المندرجة تحته على الموظفين المؤقتين ما لم تنصّ القاعدة 3-6-2 المعنونة "تقدم الموظفين المؤقتين داخل الرتبة" على خلاف ذلك.	الفقرة (ب): توقف الزيادة المعجلة في الدرجة للكفاءة اللغوية.
المادة 3-8 تسوية مقر العمل	(أ) يُسوَّى المرتبات الأساسية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بتطبيق تسويات مقر العمل التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي، وتُحدَّد قيمتها بضرب واحد في المائة من المرتب الأساسي المناظر بمعدل المعيلين أو غير المعيلين في عدد يمثل تصنيف تسوية مقر العمل الذي حددته لجنة الخدمة المدنية الدولية لمركز العمل، ويكون تاريخ نفاذ أي تغيير في تصنيف تسوية مقر العمل هو التاريخ الذي حددته	(أ) يُسوَّى **صافي** المرتبات الأساسية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بتطبيق تسويات مقر العمل التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي، وتُحدَّد قيمتها بضرب واحد في المائة من **صافي** المرتب الأساسي المناظر ~~بمعدل المعيلين أو غير المعيلين~~ في عدد يمثل تصنيف تسوية مقر العمل الذي حددته لجنة الخدمة المدنية الدولية لمركز العمل، ويكون تاريخ نفاذ أي تغيير في تصنيف تسوية مقر العمل هو التاريخ الذي حددته	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	اللجنة المذكورة.	اللجنة المذكورة.	
	(ب) ويُطبَّق "معدل الإعالة" على أي موظف لديه زوج معال أو على الأقل ولد معال واحد. ومكان إقامة الشخص المعال لا يغير في الأمر شيئاً. وفي حالة عدم انطباق معدل الإعالة، يُطبَّق "معدل غير المعيلين".	(ب) ~~ويُطبَّق "معدل الإعالة" على أي موظف لديه زوج معال أو على الأقل ولد معال واحد. ومكان إقامة الشخص المعال لا يغير في الأمر شيئاً. وفي حالة عدم انطباق معدل الإعالة، يُطبَّق "معدل غير المعيلين".~~	
	(ج) وإذا كان كلا الزوجين من الموظفين وكان لهما الحق في الحصول على تسوية مقر العمل، وكان لديهما، أو لدى أحدهما، ولد معال، يُطبَّق معدل المعيلين على الموظف ذي الأجر الأكبر، ويُطبَّق معدل غير المعيلين على الموظف ذي الأجر الأقل.	~~(ج) وإذا كان كلا الزوجين من الموظفين وكان لهما الحق في الحصول على تسوية مقر العمل، وكان لديهما، أو لدى أحدهما، ولد معال، يُطبَّق معدل المعيلين على الموظف ذي الأجر الأكبر، ويُطبَّق معدل غير المعيلين على الموظف ذي الأجر الأقل.~~	
	(1) إذا كان للموظف زوجٌ يعمل في منظمة أخرى تُطبّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات، وكان يحق لكليهما الحصول على تسوية مقر العمل، وكان لديهما، أو لدى أحدهما، ولد معال، يُطبَّق معدل المعيلين على الموظف إذا كانت المنظمة الأخرى تُطبّق معدل غير المعيلين على الزوج، بينما يُطبَّق معدل غير المعيلين على الموظف إذا كانت المنظمة الأخرى تُطبّق معدل المعيلين على الزوج، على أن يُفهَم أن المكتب الدولي يجب أن يسعى دائماً إلى الاتفاق مع المنظمة الأخرى على تطبيق معدل المعيلين على الزوج ذي الأجر الأكبر.	~~(1) إذا كان للموظف زوجٌ يعمل في منظمة أخرى تُطبّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات، وكان يحق لكليهما الحصول على تسوية مقر العمل، وكان لديهما، أو لدى أحدهما، ولد معال، يُطبَّق معدل المعيلين على الموظف إذا كانت المنظمة الأخرى تُطبّق معدل غير المعيلين على الزوج، بينما يُطبَّق معدل غير المعيلين على الموظف إذا كانت المنظمة الأخرى تُطبّق معدل المعيلين على الزوج، على أن يُفهَم أن المكتب الدولي يجب أن يسعى دائماً إلى الاتفاق مع المنظمة الأخرى على تطبيق معدل المعيلين على الزوج ذي الأجر الأكبر.~~	
	(د) ورغم أنه خلال انتداب الموظف لمدة سنة واحدة أو أكثر تسري على مرتبه تسوية مقر العمل المطبقة في مركز عمله، يجوز للمدير العام إدخال ترتيبات بديلة في الظروف التالية:	(د) ~~ورغم أنه خلال انتداب الموظف لمدة سنة واحدة أو أكثر تسري على مرتبه تسوية مقر العمل المطبقة في مركز عمله، يجوز للمدير العام إدخال ترتيبات بديلة في الظروف التالية:~~	
	(1) عند انتداب موظف لمركز عمل لمدة أقل	(1) عند انتداب موظف لمركز عمل لمدة أقل	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	من 12 شهراً، يُقرِّر المدير العام في وقت الانتداب تطبيق تسوية مقر العمل السارية على مركز العمل هذا من عدمه، و، إذا اقتضى الحال، دفع منحة انتداب وبدل عدم نقل الأمتعة بموجب القاعدة 7-3-2(أ) والمادة 3-24 أو الإذن، بدلاً مما سبق، بصرف بدل الإقامة اليومي المناسب وفقاً للقاعدة 7-2-9؛ (2) ويجوز للموظفين الذين يُنتدبون لمركز عمل مصنّف في جدول تسوية مقر العمل بأقل من تصنيف مركز العمل الذي كانوا يعملون فيه لأكثر من 12 شهراً أن يستمروا، لفترة أقصاها ستة أشهر، في الحصول على تسوية مقر العمل السارية على مركز العمل السابق ما دامت أسرة الموظف المباشرة (الزوج والأولاد المعالون) باقيةً في مركز العمل ذلك.	من 12 شهراً، يُقرِّر المدير العام في وقت الانتداب تطبيق تسوية مقر العمل السارية على مركز العمل هذا من عدمه، و، إذا اقتضى الحال، دفع **منحة استقرار** ~~منحة انتداب وبدل عدم نقل الأمتعة~~ بموجب القاعدة 7 -3-2(أ) ~~والمادة 3-24~~ أو الإذن، بدلاً مما سبق، بصرف بدل الإقامة اليومي المناسب وفقاً للقاعدة 7-2-9؛ (2) ويجوز للموظفين الذين يُنتدبون لمركز عمل مصنّف في جدول تسوية مقر العمل بأقل من تصنيف مركز العمل الذي كانوا يعملون فيه لأكثر من 12 شهراً أن يستمروا، لفترة أقصاها ستة أشهر، في الحصول على تسوية مقر العمل السارية على مركز العمل السابق ما دامت أسرة الموظف المباشرة (الزوج والأولاد المعالون) باقيةً في مركز العمل ذلك.	
المادة 3-19 الضرائب الداخلية	الضرائب الداخلية يدفع كل موظف ضرائب داخلية بالمعدلات التالية: (أ) بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها: (1) معدلات الضريبة المُطبَّقة على المرتبات الإجمالية للموظفين المُعيلين: المبالغ السنوية الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بالدولار الأمريكي) (بالنسبة المئوية) أول 50 000 دولار 15.0 الـ 50 000 دولار التالية 21.0 الـ 50 000 دولار التالية 27.0 المبالغ الباقية الخاضعة للاقتطاع الإلزامي 30.0	**الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين** ~~الضرائب الداخلية~~ يدفع كل موظف ضرائب داخلية **("الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين")** بالمعدلات التالية: (أ) بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها: (1) معدلات **الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين** ~~الضريبة~~ المُطبَّقة على المرتبات الإجمالية **باستثناء تسوية مقر العمل** ~~للموظفين المُعيلين~~: المبالغ السنوية الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بالدولار الأمريكي) (بالنسبة المئوية) أول 50 000 دولار ~~15.0~~ **17**	أجريت بعض التعديلات التحريرية الطفيفة (علاوة على التعديلات المرتبطة بمجموعة عناصر الأجر)

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	(2) معدلات الضريبة المُطبَّقة على المرتبات الإجمالية للموظفين غير المُعيلين: "1" تكون مبالغ الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الذين ليس لهم أزواج معالون ولا أولاد معالون مساويةً للفرق بين المرتبات الإجمالية في مختلف الرتب وصافي مرتبات غير المعيلين المقابلة لها؛ "2" وتُطبَّق المعدلات الخاصة بالموظفين المعيلين على أي موظف تنطبق عليه تسوية مقر العمل على أساس معدل الإعالة بموجب المادة 3-8، وتُطبَّق المعدلات الخاصة بالموظفين غير المعيلين على أي موظف تنطبق عليه تسوية مقر العمل على أساس معدل غير المعيلين بموجب المادة المذكورة. (3) معدلات الضريبة لأغراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمعاشات التقاعدية: المبالغ الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بالدولار الأمريكي) (بالنسبة المئوية) أقل من 000 20 دولار في السنة 11.0 من 001 20 إلى 000 40 دولار في السنة 18.0 من 001 40 إلى 000 60 دولار في السنة 25.0 001 60 دولار فما فوق في السنة 30.0 (ب) وبالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين: (1) المعدلات لأغراض الأجر الداخل في حساب	الـ 000 50 دولار التالية ~~21.0~~ **24** الـ 000 50 دولار التالية ~~27.0~~ **30** المبالغ الباقية الخاضعة للاقتطاع الإلزامي ~~30.0~~ **34** ~~(2) معدلات الضريبة المُطبَّقة على المرتبات الإجمالية للموظفين غير المُعيلين.~~ ~~"1" تكون مبالغ الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الذين ليس لهم أزواج معالون ولا أولاد معالون مساويةً للفرق بين المرتبات الإجمالية في مختلف الرتب وصافي مرتبات غير المعيلين المقابلة لها؛~~ ~~"2" وتُطبَّق المعدلات الخاصة بالموظفين المعيلين على أي موظف تنطبق عليه تسوية مقر العمل على أساس معدل الإعالة بموجب المادة 3-8، وتُطبَّق المعدلات الخاصة بالموظفين غير المعيلين على أي موظف تنطبق عليه تسوية مقر العمل على أساس معدل غير المعيلين بموجب المادة المذكورة.~~ ~~(3)~~ معدلات **الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين** ~~الضريبة~~ لأغراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمعاشات التقاعدية: المبالغ الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بالدولار الأمريكي) (بالنسبة المئوية) أقل من 000 20 دولار في السنة ~~11.0~~ من 001 20 إلى 000 40 دولار في السنة ~~18.0~~ من 001 40 إلى 000 60 دولار في السنة ~~25.0~~ 001 60 دولار فما فوق في السنة ~~30.0~~	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	المعاش التقاعدي والمرتب الإجمالي: المبالغ الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بالدولار الأمريكي) (بالنسبة المئوية) أقل من 000 20 دولار في السنة 19.0 من 001 20 إلى 000 40 دولار في السنة 23.0 من 001 40 إلى 000 60 دولار في السنة 26.0 001 60 دولار فما فوق في السنة 31.0 (ج) [...]	(ب) وبالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين: ~~(1) المعدلات~~ **معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين** لأغراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمرتب الإجمالي: المبالغ الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بالدولار الأمريكي) (بالنسبة المئوية) أقل من 000 20 دولار في السنة ~~19.0~~ من 001 20 إلى 000 40 دولار في السنة ~~23.0~~ من 001 40 إلى 000 60 دولار في السنة ~~26.0~~ 001 60 دولار فما فوق في السنة ~~31.0~~ (ج) [...]	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
المادة 12-5 التدابير الانتقالية	[...]	**(ك) يَحتفظ الموظفون من الفئة الفنية والفئات العليا الذين كانت مستويات مرتباتهم أعلى من مستويات المرتبات في الدرجة القصوى لرتبتهم عند تحويلها إلى جدول المرتبات الموحد في 1 يناير 2017، بمستوى المرتب نفسه لحين ترقية الموظف أو انتهاء الخدمة، أيهما أسبق. وستبقي لجنة الخدمة المدنية الدولية على هذه المرتبات ومبالغ الأجور المقابلة التي تدخل في حساب المعاش التقاعدي وتسويها حسب الضرورة.** **(ل) الموظفون الذين يحصلون في مرتباتهم على معدل إعالة الولد في 31 ديسمبر 2016، سيتلقون بدلا انتقاليا ليدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017 شريطة استمرار مواصفات إعالة الولد في 1 يناير 2017. ولن يُصرف بدل إعالة الولد الوارد في المادة 3-3 في الوقت نفسه في تلك الحالة. ويبلغ البدل الانتقالي نسبة ستة بالمائة من صافي المرتب إضافة إلى تسوية مقر العمل في الأشهر الاثني عشر الأولى ثم يُخفض بنسبة نقطة مئوية واحدة من صافي الأجر إضافة إلى تسوية المقر كل12 شهرا بعدها، وحين يصير مبلغ البدل الانتقالي معادلا لمبلغ بدل إعالة الولد أو أقل منه يدفع البدل الثاني. ويتوقف دفع البدل الانتقالي في وقت أقرب إذا لم يعد الولد الذي يدفع البدل عنه، معالا وإن أصبح الموظف مستحقا لبدل إعالة الزوج. وإضافة إلى البدل الانتقالي، يحق للموظف الحصول على المبلغ الوارد في المرفق الثاني عن الولد الذي يثبت أنه معاق بدنيا أو عقليا بشكل دائم أو لفترة يتوقع أن تكون طويلة.**	تدبير انتقالي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة

[يلي ذلك المرفق الخامس]

مجموعة عناصر الأجر

تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017 أو بعد ذلك التاريخ

ترمي التعديلات الواردة في هذا الجدول، ما لم يُذكر خلاف ذلك، إلى تنفيذ القرار 244/70 الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 23 ديسمبر 2015، وعلى وجه التحديد البنود الفرعية التالية من البند الثالث، "استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد":

- البند الفرعي 1، "جدول المرتبات الموحد والتدابير الانتقالية"،
- البند الفرعي 2، "معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين"،
- البند الفرعي 4، "بدل إعالة الزوج/الزوجة"،
- البند الفرعي 5، "بدل الوالد الوحيد"،
- البند الفرعي 6، "الزيادات في الدرجات وحوافز الأداء".

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 3-6-2 تقدم الموظفين المؤقتين داخل الرتبة	(أ) يحق للموظفين المؤقتين، رهناً بالخدمة المرضية، الانتقال بدرجة واحدة في رتبتهم ابتداءً من السنة الثانية من الخدمة. ويحق للموظفين المؤقتين في الفئة الفنية الذين تنطبق عليهم المادتان 12-5(أ)(1) و12-5(ب)(1) الانتقال بدرجة واحدة مرة واحدة في سنتهم الثانية من الخدمة بموجب هذا النظام ولائحته. (ب) [...]	(أ) يحق للموظفين المؤقتين، رهناً بالخدمة المرضية، الانتقال بدرجة واحدة في رتبتهم ابتداءً من السنة الثانية من الخدمة**، إلا إذا كانت الدرجة المنطبقة تُمنح مرة كل سنتين**. ويحق للموظفين المؤقتين في الفئة الفنية الذين تنطبق عليهم المادتان 12-5(أ)(1) و12-5(ب)(1) الانتقال بدرجة واحدة مرة واحدة في سنتهم الثانية من الخدمة بموجب هذا النظام ولائحته. (ب) [...]	لضمان الاتساق مع المادة 3-6(أ)

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
المرفق الثاني المرتبات والبدلات	[...] (ج) والمبالغ المستحقة الدفع لأغراض بدل الإعالة طبقاً للمادة 3-3 ، لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، تكون على النحو التالي: للموظف الذي أصبح مستحقاً في 1 يناير 2009 أو بعد ذلك التاريخ [...] 1. عن كل ولد معال (طبقاً للمادة 3-3(أ)). [...] 2. عن الولد المعال الذي يثبت أنه معوق جسدياً أو عقلياً، إضافةً إلى أي مبلغ مستحق الدفع بموجب المادة 3-3(أ) (طبقاً للمادة 3-3(ب)). [...] 3. عن والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة، في حالة عدم وجود زوج معال (طبقاً للمادة 3-3(د)). [...] للموظف الذي أصبح مستحقاً بين 1 يناير 2007 و31 ديسمبر 2008 [...] 1. عن كل ولد معال (طبقاً للمادة 3-3(أ)). [...] 2. عن الولد المعال الذي يثبت أنه معوق جسدياً أو عقلياً، إضافةً إلى أي مبلغ مستحق الدفع طبقاً للمادة 3-3(أ) (وفقاً للمادة 3-3(ب)). [...] 3. عن والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة، في حالة عدم وجود زوج معال (طبقاً للمادة 3-3(د)). [...] للموظف الذي أصبح مستحقاً قبل 1 يناير 2007 [...]	[...] **(ب)** ~~(ج)~~ والمبالغ المستحقة الدفع لأغراض بدل الإعالة طبقاً للمادة 3-3 ، لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، تكون على النحو التالي: للموظف الذي أصبح مستحقاً في 1 يناير 2009 أو بعد ذلك التاريخ [...] 1. عن كل ولد معال (طبقاً للمادة 3-3**(ب)** ~~(أ)~~). [...] 2. عن الولد المعال الذي يثبت أنه معوق جسدياً أو عقلياً، إضافةً إلى أي مبلغ مستحق الدفع بموجب المادة 3-3**(ب) أو (ج)** ~~(أ)~~ (طبقاً للمادة 3-3**(د)** ~~(ب)~~). [...] 3. عن والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة، في حالة عدم وجود زوج معال (طبقاً للمادة 3-3**(و)** ~~(د)~~). [...] للموظف الذي أصبح مستحقاً بين 1 يناير 2007 و31 ديسمبر 2008 [...] 1. عن كل ولد معال (طبقاً للمادة 3-3**(ب)** ~~(أ)~~). [...] 2. عن الولد المعال الذي يثبت أنه معوق جسدياً أو عقلياً، إضافةً إلى أي مبلغ مستحق الدفع بموجب المادة 3-3**(ب) أو (ج)** ~~(أ)~~ (طبقاً للمادة 3-3**(د)** ~~(ب)~~). [...] 3. عن والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة، في حالة عدم وجود زوج معال (طبقاً للمادة 3-3**(و)**	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	1. عن كل ولد معال (طبقاً للمادة 3-3(أ)). [...] 2. عن الولد المعال الذي يثبت أنه معوق جسدياً أو عقلياً، إضافةً إلى أي مبلغ مستحق الدفع طبقاً للمادة 3-3(أ) (وفقاً للمادة 3-3(ب)). [...] 3. عن والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة، في حالة عدم وجود زوج معال (طبقاً للمادة 3-3(د)). [...] (د) [...]	~~(د)~~). [...] للموظف الذي أصبح مستحقاً قبل 1 يناير 2007 [...] 1. عن كل ولد معال (طبقاً للمادة 3-3**(ب)** ~~(أ)~~). [...] 2. عن الولد المعال الذي يثبت أنه معوق جسدياً أو عقلياً، إضافةً إلى أي مبلغ مستحق الدفع بموجب المادة 3-3**(ب) أو (ج)** ~~(أ)~~ (طبقاً للمادة 3-3**(د)** ~~(ب)~~). [...] 3. عن والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة، في حالة عدم وجود زوج معال (طبقاً للمادة 3-3**(و)** ~~(د)~~). [...] **(ج)** ~~(د)~~ [...]	

[يلي ذلك المرفق السادس]

مجموعة عناصر الأجر

تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ اعتبارا من السنة الدراسية 2018/2017

الغرض من التعديلات الواردة في هذا الجدول، ما لم يُذكر خلاف ذلك، هو تنفيذ القرار 244/70 الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 23 ديسمبر 2015، والذي قررت تلك الجمعية بموجبه أن يبدأ العمل بالنظام المنقّح لمنحة التعليم "اعتبارا من السنة الدراسية التي تكون جارية في 1 كانون الثاني/يناير 2018" (انظر البند الثالث، "استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد"، البند الفرعي 7، "منحة التعليم").

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
المادة 3-14 منحة التعليم	المادة 3-14 – منحة التعليم [الحاشية] [الحاشية: عُدّلت لتكون نافذة اعتباراً من 1 يناير 2016 (يُرجى الرجوع إلى التعميم الإداري رقم 2015/30).] (أ) أي موظف معين تعييناً دولياً بالمعنى المقصود في المادة 4-6 ولا يقيم أو يعمل في وطنه، يحق له، في إطار الحدود التي ينص عليها نظام الموظفين ولائحته، أن يحصل على منحة تعليم عن كل طفل منتظم في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة مشابهة على سبيل التفرغ ويتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته. وتُحدَّد قيمة المنحة في نظام الموظفين ولائحته. (ب) وتُدفَع المنحة عن الطفل الذي يتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته حتى السنة الرابعة من دراسات ما بعد المرحلة الثانوية، ولكن ليس لما بعد نهاية السنة الدراسية التي يبلغ فيها الولد سن الخامسة والعشرين. وإذا انقطعت دراسات الولد لمدة سنة دراسية واحدة على الأقل بسبب متطلبات	المادة 3-14 – منحة التعليم [الحاشية] [الحاشية: **تدخل هذه المادة والقواعد المندرجة تحتها حيز النفاذ اعتبارا من السنة الدراسية 2018/2017 أو السنة الدراسية 2018، حسب الحال** ~~عُدّلت لتكون نافذة اعتباراً من 1 يناير 2016~~ (يُرجى الرجوع إلى التعميم الإداري رقم **[XXXX/XX]** ~~2015/30~~).] (أ) أي موظف معين تعييناً دولياً بالمعنى المقصود في المادة 4-6 ولا يقيم أو يعمل في وطنه، يحق له، في إطار الحدود التي ينص عليها نظام الموظفين ولائحته، أن يحصل على منحة تعليم عن كل طفل منتظم في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة مشابهة على سبيل التفرغ ويتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته. ~~وتُحدَّد قيمة المنحة في نظام الموظفين ولائحته.~~ (ب) وتُدفَع المنحة عن الطفل الذي يتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته حتى **نهاية السنة الدراسية التي يستكمل فيها الطفل أربع سنوات** ~~السنة الرابعة~~ من دراسات ما بعد المرحلة الثانوية **أو**	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	الخدمة الوطنية أو بسبب مرض مُصدَّق بشهادة، تُمدَّد فترة استحقاق المنحة بما يعادل فترة الانقطاع. وقد ينتج أيضاً عن استحقاق منحة التعليم استحقاق تكاليف السفر المُشار إليها في الفقرة (د) أدناه، للعام الدراسي نفسه. (ج) ويجوز دفع منحة تعليم خاصة للموظف الذي يكون ولده عاجزاً، بسبب إعاقة بدنية أو عقلية، عن الانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية، ومن ثمَّ يحتاج إلى تدريس أو تدريب خاصين، أو يكون منتظماً في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ولكنه يحتاج إلى تدريس أو تدريب خاصين لمساعدته على التغلب على هذا العجز. وتُحدَّد قيمة المنحة في نظام الموظفين ولائحته، ولا يجوز الجمع بينها وبين المنحة المُستحقَّة بموجب الفقرة (أ) الواردة أعلاه. (د) ويجوز أيضاً للمكتب الدولي أن يدفع، مرة واحدة في كل سنة دراسية، تكلفة رحلتي الذهاب والإياب لكل ولد يتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته بين المكان الذي تقع فيه المؤسسة التعليمية التي يدرس فيها الولد ومركز عمل الموظف. (هـ) ويجوز أيضاً دفع منحة تعليم، بالشروط التي يحددها نظام الموظفين ولائحته، إلى الموظفين الذين يضطرون إلى دفع تكاليف تدريس لغتهم الأصلية لأولادهم المعالين الذين يدرسون في مدرسة محلية توجد في منطقة مركز العمل ويجري التدريس فيها بلغة مختلفة. (و) وبصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه، فإن الموظفين المعينين تعييناً مُحدَّد المدة أو مستمراً أو	**يُمنح أول شهادة دارسات ما بعد المرحلة الثانوية، أيها أسبق**، ولكن ليس لما بعد نهاية السنة الدراسية التي يبلغ فيها الولد سن الخامسة والعشرين. وإذا انقطعت دراسات الولد لمدة سنة دراسية واحدة على الأقل بسبب متطلبات الخدمة الوطنية أو بسبب مرض مُصدَّق بشهادة، تُمدَّد فترة استحقاق المنحة بما يعادل فترة الانقطاع. ~~وقد ينتج أيضاً عن استحقاق منحة التعليم استحقاق تكاليف السفر المُشار إليها في الفقرة (د) أدناه، للعام الدراسي نفسه.~~ (ج) ويجوز دفع منحة تعليم خاصة للموظف **من أي فئة، سواء أكان يقيم أو يعمل في وطنه أم لا،** الذي يكون ولده عاجزاً، بسبب إعاقة بدنية أو عقلية، عن الانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية، ومن ثمَّ يحتاج إلى تدريس أو تدريب خاصين، أو يكون منتظماً في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ولكنه يحتاج إلى تدريس أو تدريب خاصين لمساعدته على التغلب على هذا العجز. ~~وتُحدَّد قيمة المنحة في نظام الموظفين ولائحته،~~ ولا يجوز الجمع بينها بين **منحة التعليم الخاصة** وبين المنحة المُستحقَّة بموجب الفقرة (أ) الواردة أعلاه. (د) ويجوز أيضاً للمكتب الدولي أن يدفع، مرة واحدة في كل سنة دراسية، تكلفة رحلتي الذهاب والإياب ~~لكل ولد يتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته~~ بين المكان الذي تقع فيه المؤسسة التعليمية التي يدرس فيها الولد ومركز عمل الموظف **عن ولد موظف يستفيد من مساعدة تغطي مصروفات المبيت والطعام.** (هـ) ويجوز أيضاً دفع منحة تعليم، بشروط	الفقرة (ج): التعديل المدخل على الفقرة الأولى لا علاقة له بمجموعة عناصر الأجر المنقّحة والغرض منه هو توضيح أنه يحق للموظفين من كل الفئات، سواء أكانوا يعملون في وطنهم أم لا، الاستفادة من منحة التعليم الخاصة. الفقرة (و): التعديل لا علاقة له بمجموعة عناصر الأجر المنقّحة. ونُقل الحكم المعني ليُدرج تحت المادة 12-5 بشأن "التدابير الانتقالية"

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	دائماً لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 الذين يقيمون، ولكن لا يعملون، في ذلك الوقت، في وطنهم يحتفظون بالحق في الحصول على منحة تعليم. (ز) ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.	بالشروط التي يحددها **المدير العام** ~~نظام الموظفين ولائحته~~، إلى الموظفين الذين يضطرون إلى دفع تكاليف تدريس لغتهم الأصلية لأولادهم المعالين الذين يدرسون في مدرسة محلية توجد في منطقة مركز العمل ويجري التدريس فيها بلغة مختلفة. (و) ~~وبصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه، فإن الموظفين المعينين تعييناً مُحدَّد المدة أو مستمراً أو دائماً لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 الذين يقيمون، ولكن لا يعملون، في ذلك الوقت، في وطنهم يحتفظون بالحق في الحصول على منحة تعليم.~~ ~~(ز)~~ ولا تُطبَّق هذه المادة **والقواعد المندرجة تحتها** على الموظفين المؤقتين.	
المادة 12-5 التدابير الانتقالية		**(ح) وبصرف النظر عن المادة 3-14(أ)، فإن الموظفين المعينين تعييناً مُحدَّد المدة أو مستمراً أو دائماً لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 الذين يقيمون، ولكن لا يعملون، في ذلك الوقت، في وطنهم يحتفظون بالحق في الحصول على منحة تعليم.**	الفقرة (ح): التعديل لا علاقة له بمجموعة عناصر الأجر المنقّحة. ونُقل الحكم المعني من المادة 3-14(و).

[يلي ذلك المرفق السابع]

مجموعة عناصر الأجر
تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ اعتباراً من العام الدراسي 2018/2017

ترمي التعديلات الواردة في هذا الجدول، ما لم يُذكر خلاف ذلك، إلى تنفيذ القرار 244/70 الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 23 ديسمبر 2015، والذي قررت الجمعية العامة بموجبه أن يبدأ العمل بالنظام المنقح لمنحة التعليم "اعتبارا من السنة الدراسية التي تكون جارية في 1 يناير 2018" (انظر البند الثالث، "استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد"، البند الفرعي 7، "منحة التعليم").

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 3-14-1 التعاريف	لأغراض المادة 3-14 والقواعد من 3-14-1 إلى 3-14-5: (أ) يُقصد بكلمة "الوطن" البلد الذي يقضي فيه الموظف إجازة زيارة الوطن. وإذا كان كلا الوالدين يعملان في المكتب الدولي ويستحقان إجازة زيارة الوطن، فيُقصد بكلمة "الوطن" البلد الذي يُؤذَن لأي من الوالدين بقضاء إجازة زيارة الوطن فيه. (ب) وعندما يكون مكان الانتداب هو جنيف، يُقصد بعبارة "مركز العمل" المنطقة التي تبعد مسافة معقولة عن جنيف؛ (ج) وتشمل عبارة "تكلفة الدراسة" رسوم الالتحاق وتكلفة الكتب الدراسية المُقرَّرة والدورات والامتحانات والشهادات، ولكن لا تشمل رسوم المبيت والطعام والزي المدرسي والرسوم الاختيارية. ويجوز أن تشمل تكلفةُ الدراسة، إذا كانت الظروف المحلية تبرر ذلك، تكلفةَ وجبات الغداء، والمراقبة أثناء استراحة منتصف النهار، وتكلفة النقل الجماعي اليومي، إذا كانت المؤسسة التعليمية تقدم هذه الأنشطة؛ (د) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	لأغراض المادة 3-14 والقواعد من 3-14-1 إلى **3-14-6** ~~3-14-5~~: (أ) يُقصد بكلمة "الوطن" البلد الذي يقضي فيه الموظف إجازة زيارة الوطن. وإذا كان كلا الوالدين يعملان في المكتب الدولي ويستحقان إجازة زيارة الوطن، فيُقصد بكلمة "الوطن" البلد الذي يُؤذَن لأي من الوالدين بقضاء إجازة زيارة الوطن فيه. (ب) ~~وعندما يكون مكان الانتداب هو جنيف،~~ يُقصد بعبارة "مركز العمل" المنطقة التي تبعد مسافة معقولة **عن مركز العمل، بصرف النظر عن الحدود الوطنية** ~~عن جنيف~~؛ (ج) ~~وتشمل عبارة "تكلفة الدراسة" رسوم الالتحاق وتكلفة الكتب الدراسية المُقرَّرة والدورات والامتحانات والشهادات، ولكن لا تشمل رسوم المبيت والطعام والزي المدرسي والرسوم الاختيارية. ويجوز أن تشمل تكلفةُ الدراسة، إذا كانت الظروف المحلية تبرر ذلك، تكلفةَ وجبات الغداء، والمراقبة أثناء استراحة منتصف النهار، وتكلفة النقل الجماعي اليومي، إذا كانت المؤسسة التعليمية تقدم هذه الأنشطة؛~~ ~~(د)~~ ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	الفقرة (ب): التعديل لا علاقة له بمجموعة عناصر الأجر المنقحة. وقد عُدل تعريف مركز العمل لجعله ينطبق على جميع مراكز العمل.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 3-14-2 حدود الأهلية	(أ) لا تُدفَع منحة التعليم بخصوص ما يلي: (1) الالتحاق بروضة أطفال أو مدرسة حضانة؛ (2) الدراسة في مؤسسة يكون التعليم فيها مجانياً أو لا تُدفَع فيها سوى رسوم رمزية؛ (3) دورات التعلم بالمراسلة، باستثناء الدورات التي تقدمها مؤسسات معتمدة، والتي لا تحل تحت أي ظرف من الظروف محل المدارس المحلية العادية في منطقة مركز العمل، ولكن يراها المدير العام أفضل بديل متاح للدراسة بانتظام في نوع من المؤسسات التي لا وجود لها في مركز العمل؛ (4) التدريب المهني أو التلمذة الصناعية التي إما لا تتطلب حضوراً منتظماً في مؤسسة تعليمية أو تقدّم أجراً لقاء الخدمات المقدمة؛ (5) التعليم الخصوصي، باستثناء: "1" تدريس لغة وطن الموظف في حالة عدم توفر مرافق مدرسية مناسبة لتعلم تلك اللغة في مركز العمل؛ "2" تدريس لغة مركز العمل عندما تفرض المدرسة المحلية ذلك كشرط مسبق لقبول الطفل في الصف الدراسي المقابل للصف الذي وصل إليه قبل المجيء إلى مركز العمل؛ "3" توجيه خاص في موضوع يُدرَّس في المدرسة أو في أي موضوع أكاديمي إضافي غير مدرج في مناهج المدرسة ولكن تتطلبه المؤسسة التعليمية من أجل مواصلة الولد التعليم اللاحق؛ "4" تعليم خصوصي لاستكمال دورات التعلم بالمراسلة المسموح بها بموجب القاعدة 3-14-2(أ)(3) الواردة أعلاه؛ "5" تدريس أو تدريب خاص لولد معاق ضمن نطاق	(أ) لا تُدفَع منحة التعليم بخصوص ما يلي: (1) الالتحاق بروضة أطفال أو مدرسة حضانة؛ (2) الدراسة في مؤسسة يكون التعليم فيها مجانياً أو لا تُدفَع فيها سوى رسوم رمزية؛ (3) دورات التعلم بالمراسلة، باستثناء الدورات التي تقدمها مؤسسات معتمدة، والتي لا تحل تحت أي ظرف من الظروف محل المدارس المحلية العادية في منطقة مركز العمل، ولكن يراها المدير العام أفضل بديل متاح للدراسة بانتظام في نوع من المؤسسات التي لا وجود لها في مركز العمل؛ (4) التدريب المهني أو التلمذة الصناعية التي إما لا تتطلب حضوراً منتظماً في مؤسسة تعليمية أو تقدّم أجراً لقاء الخدمات المقدمة؛ (5) التعليم الخصوصي، باستثناء: "1" تدريس ~~لغة وطن الموظف~~ **اللغة الأم** في حالة عدم توفر مرافق مدرسية مناسبة لتعلم تلك اللغة في مركز العمل؛ "2" ~~تدريس لغة مركز العمل عندما تفرض المدرسة المحلية ذلك كشرط مسبق لقبول الطفل في الصف الدراسي المقابل للصف الذي وصل إليه قبل المجيء إلى مركز العمل؛~~ "3" ~~توجيه خاص في موضوع يُدرَّس في المدرسة أو في أي موضوع أكاديمي إضافي غير مدرج في مناهج المدرسة ولكن تتطلبه المؤسسة التعليمية من أجل مواصلة الولد التعليم اللاحق؛~~ "4" ~~تعليم خصوصي لاستكمال دورات التعلم بالمراسلة المسموح بها بموجب القاعدة 3-14-2(أ)(3) الواردة أعلاه؛~~ ~~"5"~~ تدريس أو تدريب خاص لولد معاق ضمن نطاق	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	المادة 3-14(ج). (ب) ويقرر المدير العام في كل حالة هل يجب دفع منحة التعليم من أجل تدريس لغة موطن الموظف أم لا. وأي تعليم يرد في القاعدة 3-14-2(أ)(5) الواردة أعلاه يجب أن يكون مُقدماً من مُدرِّس مؤهل رسمياً ومُعتمد في المادة التي يُدرِّسها في بلده الأصلي أو في بلد مركز العمل ولا تربطه صلة قرابة بالموظف أو بعائلته. ويجب على الموظف أن يُقدِّم ما يُثبت اعتماد المدرس. (ج) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	المادة 3 -14(ج). (ب) ~~ويقرر المدير العام في كل حالة هل يجب دفع منحة التعليم من أجل تدريس لغة موطن الموظف أم لا.~~ وأي تعليم يرد في القاعدة 3-14-2(أ)(5) الواردة أعلاه يجب أن يكون مُقدماً من مُدرِّس مؤهل رسمياً ومُعتمد في المادة التي يُدرِّسها في بلده الأصلي أو في بلد مركز العمل ولا تربطه صلة قرابة بالموظف أو بعائلته. ويجب على الموظف أن يُقدِّم ما يُثبت اعتماد المدرس. (ج) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	
القاعدة 3-14-3 قيمة المنحة	قيمة المنحة (أ) تُحسَب قيمة المنحة بنسبة 75% من المصاريف المسموح بها بما لا يتجاوز الحد الأقصى المُحدَّد في المرفق الثاني، على أن يُفهَم ضمناً أن إجمالي قيمة المنحة في أي سنة دراسية واحدة لا يتجاوز الحد الأقصى المُبيَّن في المرفق الثاني، عن كل ولد يتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته. (ب) وفي حالة الانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية خارج مركز العمل، تكون المصاريف المسموح بها كما يلي: (1) تكلفة الدراسة والمبيت والطعام، إذا كانت المؤسسة توفر المبيت والطعام للولد المعال؛ (2) وتكلفة الدراسة، إذا كانت المؤسسة لا توفر المبيت والطعام للولد المعال. ولكن في هذه الحالة يحصل الموظف على دفعة واحدة لتغطية تكاليف المبيت والطعام على النحو المُحدَّد في الجدول الوارد في المرفق الثاني، زائد 75% من تكلفة الدراسة، بما لا يتجاوز الحد الأقصى المقابل لإجمالي المنحة المُبيَّن	قيمة منحة **التعليم** (أ) ~~تُحسَب قيمة المنحة بنسبة 75% من المصاريف المسموح بها بما لا يتجاوز الحد الأقصى المُحدَّد في المرفق الثاني، على أن يُفهَم ضمناً أن إجمالي قيمة المنحة في أي سنة دراسية واحدة لا يتجاوز الحد الأقصى المُبيَّن في المرفق الثاني، عن كل ولد يتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته.~~ ~~(ب) وفي حالة الانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية خارج مركز العمل، تكون المصاريف المسموح بها كما يلي:~~ ~~(1) تكلفة الدراسة والمبيت والطعام، إذا كانت المؤسسة توفر المبيت والطعام للولد المعال؛~~ ~~(2) وتكلفة الدراسة، إذا كانت المؤسسة لا توفر المبيت والطعام للولد المعال. ولكن في هذه الحالة يحصل الموظف على دفعة واحدة لتغطية تكاليف المبيت والطعام على النحو المُحدَّد في الجدول الوارد في المرفق الثاني، زائد 75% من تكلفة الدراسة، بما لا يتجاوز الحد الأقصى المقابل لإجمالي المنحة المُبيَّن في~~	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	في الجدول نفسه. (ج) وفي حالة الانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية تقع في منطقة مركز العمل، تكون المصاريف المسموح بها هي تكلفة الدراسة. (د) وإذا كان الانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية أقل من ثلثي العام الدراسي، تكون قيمة المنحة هي تلك النسبة من المنحة السنوية، التي تغطي فترة الانتظام بالنسبة للسنة الدراسية الكاملة. (هـ) وإذا كانت فترة خدمة الموظف لا تشمل السنة الدراسية الكاملة، تكون قيمة المنحة هي تلك النسبة من المنحة السنوية، التي تغطي فترة الخدمة بالنسبة للسنة الدراسية الكاملة. ولا تُحسب قيمة المنحة على أساس النسبة والتناسب في حالة وفاة الموظف أثناء الخدمة بعد بدء العام الدراسي. (و) ويُدفع إجمالي منحة التعليم من أجل أنشطة التعليم الخصوصي المذكورة في القاعدة 3-14-2(أ)(5) من "1" إلى "4" أو من أجل دورات التعلم بالمراسلة التي تجيزها القاعدة 3-14-2(أ)(3) أو من أجلهما معاً بنسبة 75% من التكاليف الفعلية بما لا يتجاوز مبلغاً إجمالياً أقصى يساوي 25% من المبلغ الأقصى المعمول به لمنحة التعليم المُبيَّنة في المرفق الثاني في العام الدراسي عن كل ولد مستحق، في حالات التعليم الفردي؛ وفي حالات الدراسة الجماعية (مجموعة مكونة من ولدين أو أكثر)، تُدفع المنحة بنسبة 75% من التكاليف الفعلية بما لا يتجاوز مبلغاً إجمالياً أقصى يساوي 12.5% من المبلغ الأقصى المعمول به لمنحة التعليم المبيَّنة في المرفق نفسه في العام الدراسي عن كل ولد مستحق. (ز) وتكون قيمة منحة التعليم الخاصة المشار إليها في المادة	~~الجدول نفسه.~~ ~~(ج) وفي حالة الانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية تقع في منطقة مركز العمل،~~ تكون المصاريف المسموح بها هي **الرسوم الدراسية، ورسوم دراسة اللغة الأم، والرسوم المتصلة بالتسجيل في المؤسسات التعليمية** ~~تكلفة الدراسة~~. **(ب) تُسدَّد الرسوم الدراسية، ورسوم دراسة اللغة الأم، والمصروفات المتصلة بالتسجيل في المؤسسات التعليمية، وفقا لجدول تنازلي عام حددته لجنة الخدمة المدنية الدولية يتألف من سبع شرائح، حيث تتدرج مستويات ردّ المصروفات عند كل شريحة نزولا من 86 في المائة في الشريحة الدنيا إلى 81 في المائة في الشريحة الثانية، وإلى 76 في المائة في الشريحة الثالثة، وإلى 71 في المائة في الشريحة الرابعة، وإلى 66 في المائة في الشريحة الخامسة، وإلى 61 في المائة في الشريحة السادسة، وصفر في المائة في الشريحة السابعة.** **(ج) إضافة إلى تسديد المصاريف المسموح بها، يحق للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة "ألف" أو الفئة "هاء" أو ما بينهما ممن لهم أطفال يقيمون في أقسام داخلية لمتابعة الدراسة خارج مكان مركز العمل في المرحلة الابتدائية أو الثانوية أن يستفيدوا من مبلغ مقطوع عن الإقامة الداخلية تحدد لجنة الخدمة المدنية الدولية قيمته. ويجوز للمدير العام أن يحدد الشروط التي يجوز بموجبها منح هذا المبلغ، في حالات استثنائية، للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة "حاء" ممن لهم أطفال يقيمون في أقسام داخلية لمتابعة الدراسة خارج مكان مركز العمل في المرحلة الابتدائية أو الثانوية.** **(د) يجوز تسديد تكاليف رسوم الإنشاءات التعليمية، التي تفرضها المؤسسات التعليمية، بموجب الشروط التي يضعها**	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	3-14(ج) مساويةً لنسبة 100% من المصاريف المسموح بها بما لا يتجاوز الحد الأقصى للمنحة المعمول به المُبيَّن في المرفق لمنحة التعليم الخاصة. (ح) ويجوز منح سُلف تعادل المبلغ المقدر لمنحة التعليم اعتباراً من بداية كل عام دراسي. (ط) وبغض النظر عن المادة 0-3، يجوز للموظفين أن يطالبوا بتسديد المصاريف المتكبدة المسموح بها بإحدى العملات المُبيَّنة في المرفق الثاني، سواء بالعملة المذكورة أو بعملة مركز عملهم. والمبلغ الواجب السداد بعملة مركز عملهم يُدفَع باستخدام سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في وقت تكبد المصاريف. (ي) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	**الأمين العام.** (هـ) وإذا كان الانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية أقل من ثلثي العام الدراسي، تكون قيمة المنحة **(بما فيها المبلغ المقطوع عن الإقامة الداخلية وتسديد تكاليف رسوم الإنشاءات التعليمية، حسب الاقتضاء)** هي تلك النسبة من المنحة السنوية، التي تغطي فترة الانتظام بالنسبة للسنة الدراسية الكاملة. **(و)** وإذا كانت فترة خدمة الموظف لا تشمل السنة الدراسية الكاملة، تكون قيمة المنحة **(بما فيها المبلغ المقطوع عن الإقامة الداخلية وتسديد تكاليف رسوم الإنشاءات التعليمية، حسب الاقتضاء)** هي تلك النسبة من المنحة السنوية، التي تغطي فترة الخدمة بالنسبة للسنة الدراسية الكاملة. ولا تُحسب قيمة المنحة على أساس النسبة والتناسب في حالة وفاة الموظف أثناء الخدمة بعد بدء العام الدراسي. ~~(ز) ويُدفع إجمالي منحة التعليم من أجل أنشطة التعليم الخصوصي المذكورة~~ **وتُسدد تكاليف رسوم التعليم باللغة الأم** بموجب ~~في~~ القاعدة 3-14-2(أ)(5) ~~من "1" إلى "4"~~ و/أو من أجل دورات التعلم بالمراسلة التي تجيزها القاعدة 3-14-2(أ)(3) **طبقاً للشروط التي يحددها المدير العام.** ~~أو من أجلها معاً بنسبة 75% من التكاليف الفعلية بما لا يتجاوز مبلغاً إجمالياً أقصى يساوي 25% من المبلغ الأقصى المعمول به لمنحة التعليم المُبيَّنة في المرفق الثاني في العام الدراسي عن كل ولد مستحق، في حالات التعليم الفردي؛ وفي حالات الدراسة الجماعية (مجموعة مكونة من ولدين أو أكثر)، تُدفع المنحة بنسبة 75% من التكاليف الفعلية بما لا يتجاوز مبلغاً إجمالياً أقصى يساوي 12.5% من المبلغ الأقصى المعمول به لمنحة التعليم المُبيَّنة في المرفق نفسه في العام الدراسي عن كل ولد مستحق.~~ ~~(ز) وتكون قيمة منحة التعليم الخاصة المشار إليها في المادة 3-~~	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
		~~14(ج) مساويةً لنسبة 100% من المصاريف المسموح بها بما لا يتجاوز الحد الأقصى للمنحة المعمول به المُبيَّن في المرفق لمنحة التعليم الخاصة.~~ (ح) ويجوز منح سُلف تعادل المبلغ المقدر لمنحة التعليم **(بما فيها المبلغ المقطوع عن الإقامة الداخلية وتسديد تكاليف رسوم الإنشاءات التعليمية، حسب الاقتضاء)** اعتباراً من بداية كل عام دراسي. (ط) ~~وبغض النظر عن المادة 3-0، يجوز للموظفين أن يطالبوا بتسديد المصاريف المتكبدة المسموح بها بإحدى العملات المُبيَّنة في المرفق الثاني، سواء بالعملة المذكورة أو بعملة مركز عملهم. والمبلغ الواجب السداد بعملة مركز عملهم يُدفَع باستخدام سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في وقت تكبد المصاريف.~~ (ي) ~~—~~ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	
القاعدة الجديدة 3-14-4 مبلغ منحة التعليم الخاصة		**القاعدة 3-14-4 – مبلغ منحة التعليم الخاصة** **(أ) تشمل المصروفات المسموح بها عن منحة التعليم الخاصة المشار إليها في المادة 3-14(ج) المصروفات التعليمية اللازمة لإتاحة برنامج تعليمي مصمم لتلبية احتياجات الطفل كي يتمكن من بلوغ أعلى مستوى من القدرة الوظيفية، بموجب الشروط التي حددها المدير العام. كما تشمل المصروفات المسموح بها تكاليف الإقامة الداخلية للانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية خارج مركز العمل.** **(ب) وتبلغ قيمة منحة التعليم الخاصة نسبة 100 في المائة من المصاريف المسموح بها المتكبدة فعلاً، بما لا يتجاوز الحد الأقصى للتسديد الذي يكون مساوياً للحد الأعلى في الشريحة العليا من**	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
		الجدول التنازلي العام المعمول به بموجب القاعدة 3-14-3(ب). **(ج) وإذا كانت المؤسسة التعليمية توفر الإقامة الداخلية، فإنه يجوز إدراج المصروفات الفعلية للإقامة الداخلية في حساب المصروفات المسموح بتسديدها حتى الحد الأقصى للتسديد المساوي للحد الأعلى للشريحة العليا من الجدول التنازلي العام مضافاً إليه المبلغ المقطوع عن الإقامة الداخلية المنصوص عليه بموجب القاعدة 3-14-3(ج).** **(د) وتسري الفقرات من (د) إلى (ح) من القاعدة 3-14-3، "قيمة منحة التعليم"، على منحة التعليم الخاصة.** **(هـ) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.**	
القاعدة 3-14-4 السفر المتصل بمنحة التعليم	القاعدة 3-14-4 – السفر المتصل بمنحة التعليم (أ) يدفع المكتب الدولي مصاريف السفر بين المؤسسة التعليمية ومركز العمل عن كل ولد يتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته، مع مراعاة الأحكام التالية: (1) لا تُدفَع مصاريف السفر لرحلة غير معقولة، سواء لأن توقيتها قريب جداً من توقيت سفر آخر مأذون به للموظف المعني أو مَنْ يعولهم، أو لأن الزيارة ستكون قصيرة جداً بما لا يبرر المصاريف المتكبدة؛ (2) ولا تُدفَع مصاريف السفر عادةً إذا كان الولد يذهب إلى المؤسسة التعليمية لأقل من ثلثي السنة الدراسية؛ (3) ولا يحق للولد الذي يسافر بين المؤسسة التعليمية ومركز العمل مستوى أعلى من الدرجة المتوسطة أو ما يعادلها عندما يكون السفر عن طريق البحر، والدرجة الثانية عندما يكون السفر بالقطار، والدرجة الاقتصادية، أو تعريفة الطلبة إن	القاعدة **3-14-5** ~~3-14-4~~ – السفر المتصل بمنحة التعليم (أ) يدفع المكتب الدولي مصاريف السفر بين المؤسسة التعليمية ومركز العمل عن كل ولد **يتلقى عنه الموظف مساعدة إزاء تكاليف الإقامة الداخلية بموجب القاعدة 3-14-3 أو القاعدة 3-14-4** ~~يتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته~~، مع مراعاة الأحكام التالية: (1) لا تُدفَع مصاريف السفر لرحلة غير معقولة، سواء لأن توقيتها قريب جداً من توقيت سفر آخر مأذون به للموظف المعني أو مَنْ يعولهم، أو لأن الزيارة ستكون قصيرة جداً بما لا يبرر المصاريف المتكبدة؛ (2) ولا تُدفَع مصاريف السفر عادةً إذا كان الولد يذهب إلى المؤسسة التعليمية لأقل من ثلثي السنة الدراسية؛ (3) ولا يحق للولد الذي يسافر بين المؤسسة التعليمية ومركز العمل مستوى أعلى من الدرجة المتوسطة أو ما يعادلها عندما	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	وجدت، عندما يكون السفر بالطائرة. ولا يزيد المبلغ المدفوع عن تكلفة الرحلة بين البلد الذي يعتبر وطناً للموظف ومركز العمل. (ب) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	يكون السفر عن طريق البحر، والدرجة الثانية عندما يكون السفر بالقطار، والدرجة الاقتصادية، أو تعريفة الطلبة إن وجدت، عندما يكون السفر بالطائرة. **(4)** ولا يزيد المبلغ المدفوع عن تكلفة الرحلة بين البلد الذي يعتبر وطناً للموظف ومركز العمل. (ب) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	
القاعدة 3-14-5 طلبات الحصول على المنح	القاعدة 3-14-5 ...]	**القاعدة 3-14-6** ~~3-14-5~~ [...]	
المرفق الثاني المرتبات والبدلات	[...] (ب) وفيما يلي المبالغ المستحقة الدفع لأغراض منحة التعليم: بلد الدراسة [...] النمسا [...] بلجيكا [...] الدانمرك [...] فرنسا [...] ألمانيا [...] آيرلندا [...] إيطاليا [...] اليابان [...]	[...] ~~(ب) وفيما يلي المبالغ المستحقة الدفع لأغراض منحة التعليم:~~ ~~بلد الدراسة [...]~~ ~~النمسا [...]~~ ~~بلجيكا [...]~~ ~~الدانمرك [...]~~ ~~فرنسا [...]~~ ~~ألمانيا [...]~~ ~~آيرلندا [...]~~ ~~إيطاليا [...]~~ ~~اليابان [...]~~	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	هولندا [...] إسبانيا [...] السويد [...] سويسرا [...] المملكة المتحدة [...] الولايات المتحدة الأمريكية [...] بلدان أخرى [...] (ج) [...]	~~هولندا [...]~~ ~~إسبانيا [...]~~ ~~السويد [...]~~ ~~سويسرا [...]~~ ~~المملكة المتحدة [...]~~ ~~الولايات المتحدة الأمريكية [...]~~ ~~بلدان أخرى [...]~~ **(ب)** ~~(ج)~~ [...]	

[يلي ذلك المرفق الثامن]

الفصلان العاشر والحادي عشر

تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
المادة 10-1 التدابير التأديبية	(أ) يجوز تطبيق تدابير تأديبية على الموظف الذي لا يمتثل لنظام الموظفين ولائحته ومعايير السلوك المطلوبة من موظفي الخدمة المدنية الدولية أو أية التزامات أخرى لموظفي المكتب الدولي. [...]	(أ) **يمكن أن يدخل** ~~يجوز تطبيق تدابير تأديبية على الموظف الذي لا يمتثل~~ **عدم امتثال موظف** لنظام الموظفين ولائحته ومعايير السلوك المطلوبة من موظفي الخدمة المدنية الدولية أو أية التزامات أخرى لموظفي المكتب الدولي **في فئة سوء السلوك ويجوز تطبيق تدابير تأديبية عليه**. [...]	تعديل تحريري.
المادة 11-2 الاستقلالية والحياد وتضارب المصالح والسرية	[...] (ج) ويجوز للمدير العام أن يسنّ، بتعميم إداري، أحكاما تتعلّق بالكشف عن حالات تضارب المصالح وتسويتها.	[...] ~~(ج) ويجوز للمدير العام أن يسنّ، بتعميم إداري، أحكاما تتعلّق بالكشف عن حالات تضارب المصالح وتسويتها.~~	حذف حكم غير لازم.
المادة 11-4 تسوية النزاعات بالطرق الرسمية	[...] (ب) ويعيد المدير العام النظر في أية قضية سبق له أن بتّ فيها من ضمن القضايا المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ويتخذ قرارا بشأنها. ويجوز للمدير العام تفويض سلطة إعادة النظر في قضايا من هذا القبيل واتخاذ قرار بشأنها. ويعيد مدير شعبة إدارة الموارد البشرية النظر في أية قضية لم يبتّ فيها المدير العام بعد من ضمن القضايا المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ويتخذ قرارا بشأنها.	[...] (ب) ويعيد المدير العام النظر في أية قضية ~~سبق له أن بتّ فيها~~ من ضمن القضايا المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ويتخذ قرارا بشأنها. ويجوز للمدير العام تفويض سلطة إعادة النظر في قضايا من هذا القبيل واتخاذ قرار بشأنها. ~~ويعيد مدير شعبة إدارة الموارد البشرية النظر في أية قضية لم يبتّ فيها المدير العام بعد من ضمن القضايا المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ويتخذ قرارا بشأنها.~~	عُدّلت لإزالة ازدواجية السلطات المختصة باتخاذ قرار بشأن أية قضية، مما يطرح مشكلات عملية وإجرائية، ولضمان الاتساق مع الممارسة المتبعة في المنظمات الأخرى التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد (سلطة مختصة واحدة).

[يلي ذلك المرفق التاسع]

الفصلان العاشر والحادي عشر

تعديلات على لائحة الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 10-1-2 الإجراء	(أ) قبل تطبيق أي تدبير تأديبي(أية تدابير تأديبية) يرسل مدير شعبة إدارة الموارد البشرية رسالة إلى الموظف المعني ("المدعى عليه") يعرض فيها بالتفصيل سوء السلوك المزعوم ويقدم الأدلة الأساسية على ذلك السلوك، بما في ذلك أي تقرير منبثق عن عملية تحقيق، ويدعوه إلى تقديم ردّ مفصّل في غضون ثلاثين (30) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلامه الرسالة. (ب) وعقب استلام الردّ ينظر مدير شعبة إدارة الموارد البشرية، أو المدير العام (حسب الحال)، في كل الوقائع الوجيهة (بما في ذلك ردّ المدعى عليه) ويبتّ فيما إذا كان سوء السلوك قد وقع فعلا ويحدّد، في حال وقوعه، التدبير التأديبي (التدابير التأديبية) الذي يتعيّن تطبيقه. ويُخطر المدعى عليه كتابيا بالقرار، الذي ينبغي أن يشتمل على حجج مفصّلة، في غضون ثلاثين (30) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلام ردّ المدعى عليه. وفي حال عدم استلام أي ردّ من المدعى عليه ضمن مهلة الثلاثين (30) يوما تقويميا المحدّدة لتقديم الردّ، يتخذ مدير شعبة إدارة الموارد البشرية، أو المدير العام (حسب الحال)، قراره في غضون ثلاثين (30) يوما تقويميا عقب انقضاء المهلة المحدّدة لتقديم الردّ. (ج) وإذا كان التدبير التأديبي المتوخى هو الفصل دون سابق إنذار، تكون كل المهل الزمنية المشار إليها في الفقرتين (أ) و(ب) أعلاه سبعة (7) أيام بدلا من	(أ) **إذا قرّر** ~~قبل تطبيق أي تدبير تأديبي(أية تدابير تأديبية)~~ يرسل مدير شعبة إدارة الموارد البشرية **استهلال إجراءات تأديبية، ومتى قرّر ذلك، فعليه أن** يرسل رسالة إلى الموظف المعني ("المدعى عليه") يعرض فيها بالتفصيل سوء السلوك المزعوم ويقدم الأدلة الأساسية على ذلك السلوك، بما في ذلك أي تقرير منبثق عن عملية تحقيق، ويدعوه إلى تقديم ردّ مفصّل ~~في غضون ثلاثين (30) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلامه الرسالة~~. **وفي حال رأى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية أن سوء السلوك المزعوم يمكن أن يدخل في فئة سوء السلوك الجسيم، فإنه يمنح المدعي عليه سبعة (7) أيام تقويمية اعتبارا من تاريخ استلام الرسالة لتقديم ردّ. ويُمنح المدعي عليه، في كل الحالات الأخرى، أربعة عشر (14) يوما تقويميا.** (ب) وعقب استلام الردّ ينظر ~~مدير شعبة إدارة الموارد البشرية، أو~~ المدير العام ~~(حسب الحال)~~، في كل الوقائع الوجيهة (بما في ذلك ردّ المدعى عليه) ويبتّ فيما إذا كان سوء السلوك قد وقع فعلا ويحدّد، في حال وقوعه، التدبير التأديبي (التدابير التأديبية) الذي يتعيّن تطبيقه. ويُخطر المدعى عليه كتابيا بالقرار، الذي ينبغي أن يشتمل على حجج مفصّلة، في غضون ثلاثين (30) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلام ردّ المدعى عليه. وفي حال عدم استلام أي ردّ من المدعى ~~عليه ضمن مهلة الثلاثين (30) يوما تقويميا المحدّدة لتقديم~~	عُدّلت الفقرة (أ) من أجل: - توضيح أن مدير شعبة إدارة الموارد البشرية هو السلطة المختصة بتوجيه الاتهام إلى الموظف/استهلال إجراءات تأديبية (على عكس الإدارة المختصة بالمعاقبة). - تقليص مهلة الثلاثين (30) يوما المحدّدة للردّ على رسالة الاتهام تماشيا مع القواعد والممارسات المطبقة في المنظمات الأخرى التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد. وعُدّلت الفقرتان (ب) و(ه) وحُذفت الفقرتان (ج) و(د) من أجل إزالة ازدواجية الإدارات المختصة بفرض تدابير تأديبية، وزيادة الفصل بين السلطة المعنية بتوجيه الاتهام والسلطة المعنية بالمعاقبة.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	ثلاثين (30) يوما تقويميا. (د) ويتولى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية تطبيق التدابير التأديبية المحدّدة بموجب فقرات القاعدة 10-1-1(أ)(1) إلى (4). (هـ) ويتولى المدير العام تطبيق التدبيرين التأديبيين المحدّدين بموجب فقرتي القاعدة 10-1-1(أ)(5) و(6). وفي حال الفصل دون سابق إنذار يعدّ تعيين الموظف المعني منتهيا اعتبارا من تاريخ قرار المدير العام تطبيق التدبير التأديبي. (و) وفي الإجراءات التأديبية، يقع عبء إثبات سوء السلوك المزعوم على عاتق المكتب الدولي ويكون معيار الإثبات تقديم أدلة واضحة ومقنعة. (ز) وفي الظروف الاستثنائية، يجوز للمدير العام، أو مدير شعبة إدارة الموارد البشرية (حسب الحال)، تمديد المُهل الزمنية المنطبقة بناء على الفقرات (أ) و(ب) و(ج) الواردة أعلاه. وفي هذه الحالة، يجب إخطار المدعى عليه كتابياً بذلك.	~~الردّ، يتخذ مدير شعبة إدارة الموارد البشرية، أو~~ المدير العام ~~(حسب الحال)~~، قراره في غضون ثلاثين (30) يوما تقويميا عقب انقضاء المهلة المحدّدة **للمدعي عليه** لتقديم الردّ. ~~(ج) وإذا كان التدبير التأديبي المتوخى هو الفصل دون سابق إنذار، تكون كل المهل الزمنية المشار إليها في الفقرتين (أ) و(ب) أعلاه سبعة (7) أيام بدلا من ثلاثين (30) يوما تقويميا.~~ ~~(د) ويتولى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية تطبيق التدابير التأديبية المحدّدة بموجب فقرات القاعدة 10-1-1(أ)(1) إلى (4).~~ ~~(هـ) ويتولى المدير العام تطبيق التدبيرين التأديبيين المحدّدين بموجب فقرتي القاعدة 10-1-1(أ)(5) و(6).~~ وفي حال الفصل دون سابق إنذار يعدّ تعيين الموظف المعني منتهيا اعتبارا من تاريخ قرار المدير العام تطبيق التدبير التأديبي. **(د)** ~~(و)~~ وفي الإجراءات التأديبية، يقع عبء إثبات سوء السلوك المزعوم على عاتق المكتب الدولي ويكون معيار الإثبات تقديم أدلة واضحة ومقنعة. **(هـ)** ~~(ز)~~ وفي الظروف الاستثنائية، يجوز **لمدير شعبة إدارة الموارد البشرية أو المدير** ~~للمدير~~ العام، ~~أو مدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~ (حسب الحال)، تمديد المُهل الزمنية المنطبقة بناء على **الفقرتين** ~~الفقرات~~ (أ) و(ب) ~~و(ج)~~ **الواردتين** ~~الواردة~~ أعلاه. وفي هذه الحالة، يجب إخطار المدعى عليه كتابياً بذلك.	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 10-1-3 التوقيف المؤقت عن العمل	(أ) يجوز لمدير شعبة إدارة الموارد البشرية توقيف موظف عن العمل بشكل مؤقت في انتظار نتائج التحقيق و/أو حتى استكمال إجراء تأديبي معيّن، إذا ما اعتبر أنّ استمرار الموظف في عمله قد يضرّ بمصالح المكتب الدولي. وفي حالات استثنائية، يجوز لمدير شعبة إدارة الموارد البشرية توقيف موظف عن العمل بشكل مؤقت إذا ما اعتبر أنّ استمرار الموظف في عمله قد يسئ إلى مصالح المكتب الدولي، بما في ذلك تسبّبه في تشويش كبير في مكان العمل أو على موظفيه.	(أ) يجوز لمدير شعبة إدارة الموارد البشرية توقيف موظف عن العمل بشكل مؤقت في انتظار نتائج التحقيق و/أو حتى استكمال إجراء تأديبي معيّن، إذا ما اعتبر أنّ استمرار الموظف في عمله قد يضرّ بمصالح المكتب الدولي. ~~وفي حالات استثنائية، يجوز لمدير شعبة إدارة الموارد البشرية توقيف موظف عن العمل بشكل مؤقت إذا ما اعتبر أنّ استمرار الموظف في عمله قد يسئ إلى مصالح المكتب الدولي، بما في ذلك تسبّبه في تشويش كبير في مكان العمل أو على موظفيه.~~	الفقرة (أ): حُذفت الجملة لتلافي التكرار وعدم الاتساق مع الجملة الأولى.
	(ب) ويُقدَم إلى الموظف الخاضع لتوقيف مؤقت عن العمل بمقتضى الفقرة (أ) أعلاه بيان كتابي بسبب (أسباب) توقيفه عن العمل بشكل مؤقت. ولا ينبغي، بقدر ما هو ممكن عمليا، أن يتجاوز التوقيف المؤقت عن العمل تسعين (90) يوما تقويميا. ويمكن تمديد فترة التوقيف عن العمل لفترة واحدة أو عدة فترات إضافية تصل إلى تسعين (90) يوما تقويميا إذا كانت هناك أسباب استثنائية وقاهرة تبرّر ذلك، على أن يُبلّغ الموظف المعني كتابيا بتلك الأسباب.	(ب) ويُقدَم إلى الموظف الخاضع لتوقيف مؤقت عن العمل بمقتضى الفقرة (أ) أعلاه بيان كتابي بسبب (أسباب) توقيفه عن العمل بشكل مؤقت. ولا ينبغي، بقدر ما هو ممكن عمليا، أن يتجاوز التوقيف المؤقت عن العمل **ثلاثة أشهر إجمالا** ~~تسعين (90)~~ يوما تقويميا. ~~ويمكن تمديد فترة التوقيف عن العمل لفترة واحدة أو عدة فترات إضافية تصل إلى تسعين (90) يوما تقويميا إذا كانت هناك أسباب استثنائية وقاهرة تبرّر ذلك، على أن يُبلّغ الموظف المعني كتابيا بتلك الأسباب.~~	الفقرة (ب): حُذفت الفقرة الأخيرة لأنها غامضة وغير لازمة.
	(ج) ويكون التوقيف عن العمل بأجر أو بدون أجر. وإذا كان التوقيف بدون أجر وتبيّن لاحقا أنّ مزاعم سوء السلوك غير مُثبتة أو أنّ السلوك المعني لا يستدعي الفصل أو الفصل دون سابق إنذار يُسدّد للموظف أيّ مبلغ محتجز من مرتبه دونما تأخير. [...]	(ج) ويكون التوقيف عن العمل بأجر **كامل أو جزئي** أو بدون أجر. وإذا كان التوقيف **بأجر جزئي أو** بدون أجر وتبيّن لاحقا أنّ مزاعم سوء السلوك غير مُثبتة أو أنّ السلوك المعني لا يستدعي الفصل أو الفصل دون سابق إنذار يُسدّد للموظف أيّ مبلغ محتجز من مرتبه دونما تأخير. [...]	الفقرة (ج): عُدّلت لتوفير أساس قانوني واضح للتوقيف بأجر جزئي.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 11-4-1 التسوية الإدارية للنزاعات والشكاوى المرتبطة بمكان العمل	(أ) يقدم الموظف الذي يعتقد أنّه تعرّض لتمييز و/أو مضايقة ("المدعي") شكوى كتابية إلى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ وقوع الحادث أو المعاملة محلّ الشكوى (أو في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ آخر حادث في حال وقوع أكثر من حادث واحد). ويرد في الشكوى وصف للسلوك المحدّد المشتكى عليه والظروف المعيّنة التي يُدعى حدوثه فيها. وتكون الشكوى مرفوقة بكل ما هو متاح من أدلة وجيهة. (ب) ويخطِر مدير شعبة إدارة الموارد البشرية الموظف (الموظفين) محلّ الشكوى ("المدعى عليه (عليهم)") بالشكوى المقدمة ضده (ضدهم) في غضون خمسة عشر (15) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلامه الشكوى. ويكون أمام المدعى عليه (عليهم) ثلاثون (30) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلام ذلك الإخطار لتقديم ردّ. (ج) وينظر مدير شعبة إدارة الموارد البشرية في الشكوى والردّ ويخطِر الأطراف المعنية كتابيا بقراره وأسباب ذلك القرار في غضون ستين (60) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلام الردّ على الشكوى. وعندما تكون الشكوى متعلقة بسلوك مدير شعبة إدارة الموارد البشرية يتولى المدير العام النظر فيها. وبناء على اتفاق الأطراف المعنية يعلّق مدير شعبة إدارة الموارد البشرية هذه المُهلة الزمنية لمدة تصل إلى تسعين (90) يوما تقويميا من أجل الشروع في تسوية النزاع بطرق غير رسمية. وبمجرّد انقضاء مدة التعليق يُستأنف النظر في القضية رسميا، إلاّ إذا طلب المدعي	(أ) **يجوز للموظف** ~~يقدم الموظف~~ الذي يعتقد أنّه تعرّض لتمييز و/أو مضايقة ("المدعي") **أن يقدم** شكوى ~~كتابية~~ إلى **المدير العام** ~~مدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~ **. وينبغي تقديم تلك الشكوى كتابيا، مع صورة إلى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية،** في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ وقوع الحادث أو المعاملة محلّ الشكوى (أو في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ آخر حادث في حال وقوع أكثر من حادث واحد). ويرد في الشكوى وصف للسلوك المحدّد المشتكى عليه والظروف المعيّنة التي يُدعى حدوثه فيها. وتكون الشكوى مرفقة بكل ما هو متاح من أدلة وجيهة. (ب) **ويُخطَر** ~~ويخطِر مدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~ الموظف (**الموظفون** ~~الموظفين~~) محلّ الشكوى ("المدعى عليه (عليهم)") بالشكوى المقدمة ضده (ضدهم) في غضون خمسة عشر (15) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلامه الشكوى. ويكون أمام المدعى عليه (عليهم) ثلاثون (30) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلام ذلك الإخطار لتقديم ردّ. (ج) وينظر **المدير العام** ~~مدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~ في الشكوى والردّ ويخطِر الأطراف المعنية كتابيا بقراره وأسباب ذلك القرار في غضون ستين (60) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلام الردّ على الشكوى. ~~وعندما تكون الشكوى متعلقة بسلوك مدير شعبة إدارة الموارد البشرية يتولى المدير العام النظر فيها.~~ وبناء على اتفاق الأطراف المعنية يعلّق **المدير العام** ~~مدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~ هذه المُهلة الزمنية لمدة تصل إلى تسعين (90) يوما تقويميا من	وفقا للتعديل المُدخل على المادة 11-4 والقاضي بالرجوع إلى سلطة مختصة واحدة.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	كتابيا سحب الشكوى. (د) ويحيل مدير شعبة إدارة الموارد البشرية، عند اللزوم، الشكوى لإجراء تحقيق مستقل ويخطِر الأطراف بذلك، وبأي تدبير (تدابير) مؤقت يعتزم تطبيقه. وفي حال إحالة الشكوى لإجراء تحقيق مستقل، تُعلّق المُهلة المحدّدة بموجب الفقرة (ج) وتُبلّغ جميع الأطراف بالقرار المُتخذ وأسباب اتخاذه في أجل لا يتجاوز ستين (60) يوما تقويميا عقب تقديم تقرير التحقيق إلى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية. (و) وإذا لم يوافق أحد الأطراف على قرار اتُخذ بموجب الفقرة (ج) أو (د) أعلاه، أو في حال عدم صدور أي قرار في غضون المُهلة الزمنية المنطبقة، جاز له الطعن في القرار بمقتضى المادة 11-5 في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ إخطاره بالقرار أو، إذا لم يصدر أي قرار، تقديم طعن في غضون تسعين (90) يوما تقويميا عقب انقضاء المُهلة الزمنية المنطبقة. وتُعتبر الشكوى مرفوضة إذا لم يتخذ مدير شعبة إدارة الموارد البشرية قرارا ضمن المُهلة الزمنية المنطبقة.	أجل الشروع في تسوية النزاع بطرق غير رسمية. وبمجرّد انقضاء مدة التعليق يُستأنف النظر في القضية رسميا، إلاّ إذا طلب المدعي كتابيا سحب الشكوى. (د) ويحيل **المدير العام** ~~مدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~، عند اللزوم، الشكوى لإجراء تحقيق مستقل ويخطِر الأطراف بذلك، وبأي تدبير (تدابير) مؤقت يعتزم تطبيقه. وفي حال إحالة الشكوى لإجراء تحقيق مستقل، تُعلّق المُهلة المحدّدة بموجب الفقرة (ج) وتُبلّغ جميع الأطراف بالقرار المُتخذ وأسباب اتخاذه في أجل لا يتجاوز ستين (60) يوما تقويميا عقب تقديم **نتائج** ~~تقرير~~ التحقيق إلى **المدير العام** ~~مدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~. (و) وإذا لم يوافق أحد الأطراف على قرار اتُخذ بموجب الفقرة (ج) أو (د) أعلاه، أو في حال عدم صدور أي قرار في غضون المُهلة الزمنية المنطبقة، جاز له الطعن في القرار بمقتضى المادة 11-5 في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ إخطاره بالقرار أو، إذا لم يصدر أي قرار، تقديم طعن في غضون تسعين (90) يوما تقويميا عقب انقضاء المُهلة الزمنية المنطبقة. وتُعتبر الشكوى مرفوضة إذا لم يتخذ **المدير العام** ~~مدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~ قرارا ضمن المُهلة الزمنية المنطبقة.	
القاعدة 11-4-2 التسوية الإدارية لحالات ردّ تقييم الأداء	(أ) على الموظف الذي يودّ ردّ التقييم الذي أجري عن أدائه بناء على القاعدة 4-20-1 والقاعدة 4-20-2 أن يوجه ذلك الردّ كتابيا إلى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية في غضون ثلاثين (30) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ صدور قرار المسؤول عن إجراء التقييم. وينظر مدير شعبة إدارة الموارد البشرية في ذلك الردّ ويخطِر	(أ) **يجوز للموظف** ~~على الموظف~~ الذي يودّ ردّ التقييم الذي أجري عن أدائه بناء على القاعدة 4-20-1 والقاعدة 4-20-2 أن يوجه ذلك الردّ ~~كتابيا~~ إلى **المدير العام**. ~~ومدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~ **وينبغي توجيه ذلك الردّ كتابيا، مع صورة إلى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية،** في غضون ثلاثين (30) يوما تقويميا اعتبارا	وفقا للتعديل المُدخل على المادة 11-4 والقاضي بالرجوع إلى سلطة مختصة واحدة.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	الموظف كتابيا بالقرار المُتخذ وأسباب اتخاذه في غضون ثلاثين (30) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلام الإجابة على الردّ أو استلام أي معلومات إضافية مطلوبة. وعندما يكون المدير العام هو المشرف أو المسؤول عن إجراء التقييم، فإنّه يتولى بنفسه النظر في الردّ. وفي حال اتفاق مدير شعبة إدارة الموارد البشرية والموظف على أنّ المجال لا يزال متاحا لتسوية القضية بالطرق غير الرسمية، جاز تعليق المُهلة الزمنية لمدة تصل إلى تسعين (90) يوما تقويميا. وبمجرّد انقضاء مدة التعليق يُستأنف النظر في القضية رسميا، إلاّ إذا طلب المدعي كتابيا سحب الردّ. (ب) وإذا لم يوافق الموظف على قرار اتُخذ بموجب الفقرة (أ) أعلاه، أو في حال عدم صدور أي قرار في غضون المُهلة الزمنية المنطبقة، جاز له الطعن في القرار بمقتضى المادة 11-5 في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ إخطاره بالقرار أو، إذا لم يصدر قرار، تقديم طعن في غضون تسعين (90) يوما تقويميا عقب انقضاء المُهلة الزمنية المنطبقة. ويُعتبر الردّ مرفوضا إذا لم يتخذ مدير شعبة إدارة الموارد البشرية قرارا ضمن المُهلة الزمنية المنطبقة.	من تاريخ صدور قرار المسؤول عن إجراء التقييم. وينظر **المدير العام** ~~مدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~ في ذلك الردّ ويخطِر الموظف كتابيا بالقرار المُتخذ وأسباب اتخاذه في غضون ثلاثين (30) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلام الإجابة على الردّ أو استلام أي معلومات إضافية مطلوبة. ~~وعندما يكون المدير العام هو المشرف أو المسؤول عن إجراء التقييم، فإنّه يتولى بنفسه النظر في الردّ.~~ وفي حال اتفاق **المدير العام** ~~مدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~ والموظف على أنّ المجال لا يزال متاحا لتسوية القضية بالطرق غير الرسمية، جاز تعليق المُهلة الزمنية لمدة تصل إلى تسعين (90) يوما تقويميا. وبمجرّد انقضاء مدة التعليق يُستأنف النظر في القضية رسميا، إلاّ إذا طلب المدعي كتابيا سحب الردّ. (ب) وإذا لم يوافق الموظف على قرار اتُخذ بموجب الفقرة (أ) أعلاه، أو في حال عدم صدور أي قرار في غضون المُهلة الزمنية المنطبقة، جاز له الطعن في القرار بمقتضى المادة 11-5 في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ إخطاره بالقرار أو، إذا لم يصدر قرار، تقديم طعن في غضون تسعين (90) يوما تقويميا عقب انقضاء المُهلة الزمنية المنطبقة. ويُعتبر الردّ مرفوضا إذا لم يتخذ **المدير العام** ~~مدير شعبة إدارة الموارد البشرية~~ قرارا ضمن المُهلة الزمنية المنطبقة.	
القاعدة 11-4-3 التسوية الإدارية لطلبات إعادة النظر في القرارات الإدارية الأخرى	(أ) على الموظف الذي يودّ إيداع طلب لإعادة النظر في قرار إداري غير القرارات المتخذة بناء على القاعدة 11-4-1 والقاعدة 11-4-2 أعلاه، وغير القرارات القاضية بتطبيق تدبير تأديبي بموجب المادة 10-1 أعلاه، أن يقدم ذلك الطلب كتابيا في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ	(أ) **يجوز للموظف** ~~على الموظف~~ الذي يودّ إيداع طلب لإعادة النظر في قرار إداري غير القرارات المُتخذة بناء على القاعدة 11-4-1 والقاعدة 11-4-2 أعلاه، وغير القرارات القاضية بتطبيق تدبير تأديبي بموجب المادة 10-1 أعلاه، أن يقدم ذلك الطلب ~~كتابيا~~ **إلى المدير العام. وينبغي تقديم ذلك الطلب كتابيا، مع صورة**	وفقا للتعديل المُدخل على المادة 11-4 والقاضي بالرجوع إلى سلطة مختصة واحدة.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	استلامه إخطارا كتابيا بذلك القرار. ويُوجَه الطلب إلى المدير العام إذا كان يتعلّق بقرار إداري اتخذه هو. وفي الحالات الأخرى يُوجَه الطلب إلى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية. وينبغي أن يتضمن ذلك الطلب الأسباب المفصّلة وأية وثائق داعمة. وينظر المدير العام، أو مدير شعبة إدارة الموارد البشرية (حسب الحال)، في أي طلب من هذا النوع ويخطِر الموظف كتابيا بالقرار المُتخذ وأسباب اتخاذه في غضون ستين (60) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلام الطلب. وفي حال اتفاق المدير العام، أو مدير شعبة إدارة الموارد البشرية (حسب الحال)، والموظف على أنّ المجال لا يزال متاحا لتسوية القضية بالطرق غير الرسمية، جاز تعليق المُهلة الزمنية لمدة تصل إلى تسعين (90) يوما تقويميا. وبمجرّد انقضاء مدة التعليق يُستأنف النظر في القضية رسميا، إلاّ إذا طلب الموظف كتابيا سحب طلب إعادة النظر. (ب) وإذا لم يوافق الموظف على قرار اتُخذ بموجب الفقرة (أ) أعلاه، أو في حال عدم صدور قرار في غضون المُهلة الزمنية المنطبقة، جاز له الطعن في القرار بمقتضى المادة 11-5 في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ إخطاره بالقرار أو، إذا لم يصدر قرار، تقديم طعن في غضون تسعين (90) يوما تقويميا عقب انقضاء المُهلة الزمنية المنطبقة. ويُعتبر طلب إعادة النظر مرفوضا إذا لم يتخذ المدير العام، أو مدير شعبة إدارة الموارد البشرية (حسب الحال)، قرارا ضمن المُهلة الزمنية المنطبقة.	**إلى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية،** في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلامه إخطارا كتابيا بذلك القرار. ~~ويُوجَه الطلب إلى المدير العام إذا كان يتعلّق بقرار إداري اتخذه هو. وفي الحالات الأخرى يُوجَه الطلب إلى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية.~~ وينبغي أن يتضمن ذلك الطلب الأسباب المفصّلة وأية وثائق داعمة. وينظر المدير العام، ~~أو مدير شعبة إدارة الموارد البشرية (حسب الحال)،~~ في أي طلب من هذا النوع ويخطِر الموظف كتابيا بالقرار المُتخذ وأسباب اتخاذه في غضون ستين (60) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ استلام الطلب. وفي حال اتفاق المدير العام، ~~أو مدير شعبة إدارة الموارد البشرية (حسب الحال)،~~ والموظف على أنّ المجال لا يزال متاحا لتسوية القضية بالطرق غير الرسمية، جاز تعليق المُهلة الزمنية لمدة تصل إلى تسعين (90) يوما تقويميا. وبمجرّد انقضاء مدة التعليق يُستأنف النظر في القضية رسميا، إلاّ إذا طلب الموظف كتابيا سحب طلب إعادة النظر. (ب) وإذا لم يوافق الموظف على قرار اتُخذ بموجب الفقرة (أ) أعلاه، أو في حال عدم صدور قرار في غضون المُهلة الزمنية المنطبقة، جاز له الطعن في القرار بمقتضى المادة 11-5 في غضون تسعين (90) يوما تقويميا اعتبارا من تاريخ إخطاره بالقرار أو، إذا لم يصدر قرار، تقديم طعن في غضون تسعين (90) يوما تقويميا عقب انقضاء المُهلة الزمنية المنطبقة. ويُعتبر طلب إعادة النظر مرفوضا إذا لم يتخذ المدير العام، ~~أو مدير شعبة إدارة الموارد البشرية (حسب الحال)،~~ قرارا ضمن المُهلة الزمنية المنطبقة.	

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 11-4-4 تمديد المُهل الزمنية	في الظروف الاستثنائية، يجوز للمدير العام، أو مدير شعبة إدارة الموارد البشرية (حسب الحال)، تمديد المُهل الزمنية المنطبقة بناء على القاعدة 11-4-1 أو القاعدة 11-4-2 أو القاعدة 11-4-3، وإخطار الأطراف المعنية كتابيا بذلك.	في الظروف الاستثنائية، يجوز للمدير العام، ~~أو مدير شعبة إدارة الموارد البشرية (حسب الحال)~~، تمديد المُهل الزمنية المنطبقة بناء على القاعدة 11-4-1 أو القاعدة 11-4-2 أو القاعدة 11-4-3، وإخطار الأطراف المعنية كتابيا بذلك.	
القاعدة 11-5-2 إيداع الطعن	[...] (ج) ولا يُقبل الطعن الذي لا يُقدم ضمن المهلة الزمنية المحددة أعلاه؛ غير أنّه يجوز لمجلس الطعون التنازل عن تلك المهلة في ظروف استثنائية.	[...] (ج) ولا يُقبل الطعن الذي لا **يودع** ~~يُقدم~~ ضمن المهلة الزمنية المحددة أعلاه؛ غير أنّه يجوز لمجلس الطعون التنازل عن تلك المهلة في ظروف استثنائية.	تعديل تحريري.

[يلي ذلك المرفق العاشر]

تعديلات أخرى

تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المادة 3-0 العملات وسعر الصرف	(أ) تُحسَب وتُدفَع جميع المبالغ المستحقة للموظفين العاملين في جنيف بالفرنك السويسري؛ والمبالغ المذكورة بالدولار الأمريكي في نظام الموظفين ولائحته تعادل المبالغ المذكورة بالفرنك السويسري بسعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة المعمول به في تاريخ استحقاق المبلغ. (ب) وتُحسَب وتُدفَع جميع المبالغ المستحقة للموظفين العاملين في بلد غير سويسرا بعملة مركز عملهم. (ج) وبصرف النظر عن أحكام الفقرتين (أ) و(ب) الواردتين آنفاً، يجوز للموظفين أن يختاروا أن تُدفَع لهم سُلف السفر وتسوية مطالبات مصاريف السفر بالدولار الأمريكي.	~~(أ)~~ تُحسَب وتُدفَع جميع المبالغ المستحقة للموظفين ~~العاملين في جنيف~~ **بالعملة أو العملات التي يحددها المدير العام. وتكون أسعار الصرف المستخدمة لتحويل العملات هي أسعار الصرف التي تضعها الأمم المتحدة.** ~~بالفرنك السويسري؛ والمبالغ المذكورة بالدولار الأمريكي في نظام الموظفين ولائحته تعادل المبالغ المذكورة بالفرنك السويسري بسعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة المعمول به في تاريخ استحقاق المبلغ.~~ ~~(ب) وتُحسَب وتُدفَع جميع المبالغ المستحقة للموظفين العاملين في بلد غير سويسرا بعملة مركز عملهم.~~ ~~(ج) وبصرف النظر عن أحكام الفقرتين (أ) و(ب) الواردتين آنفاً، يجوز للموظفين أن يختاروا أن تُدفَع لهم سُلف السفر وتسوية مطالبات مصاريف السفر بالدولار الأمريكي.~~	لتصحيح أخطاء وثغرات (على سبيل المثال، الجملة الثانية من الفقرة (أ) خاطئة)، ولمراعاة احتياجات الأعمال المتغيرة (مثل تزايد عدد المكاتب الموجودة خارج المقر والصعوبات التي قد تواجهها المنظمة في الدفع بعملات محددة)، فضلاً عن احتياجات الموظفين (على سبيل المثال، قد لا يرغب الموظفون العاملون في بلدان أخرى غير سويسرا في تلقي جميع المبالغ المستحقة لهم بعملة مركز عملهم).
المادة 1-13 المعلومات المطلوبة من الموظفين والالتزام بتقديم هذه المعلومات	عند التعيين، تقع على عاتق الموظفين مسؤولية إمداد المدير العام بالمعلومات اللازمة لتحديد مركزهم ومستحقاتهم بموجب نظام الموظفين ولائحته أو لاتخاذ التدابير الإدارية التي يتطلبها تعيينهم.	عند التعيين، تقع على عاتق الموظفين مسؤولية إمداد المدير العام بالمعلومات اللازمة لتحديد مركزهم ومستحقاتهم بموجب نظام الموظفين ولائحته ~~أو~~ **و**لاتخاذ التدابير الإدارية التي يتطلبها تعيينهم.	تعديل في الصياغة.
المادة 2-1 تصنيف الوظائف	(أ) يُحدِّد المدير العام طبيعة الواجبات والمسؤوليات المُسنَدة إلى كل رتبة على ضوء معايير موظفي فئات المديرين والفنيين والفنيين الوطنيين التي تستخدمها المنظمات الحكومية الدولية الأخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد، ومعايير موظفي فئة الخدمات العامة، والمعايير المشتركة لجنيف أو نيويورك. ويجب إحاطة الموظفين علماً بمعايير تحديد الرتب، وبتحديد مستوى الواجبات والمسؤوليات، وبالمؤهلات المطلوبة.	(أ) يُحدِّد المدير العام طبيعة الواجبات والمسؤوليات **والمؤهلات المطلوبة الخاصة** ~~المُسنَدة إلى~~ **ب**كل رتبة **وظيفة** ~~على ضوء معايير موظفي فئات المديرين والفنيين والفنيين الوطنيين التي تستخدمها المنظمات الحكومية الدولية الأخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد، ومعايير موظفي فئة الخدمات العامة، والمعايير المشتركة لجنيف أو نيويورك. ويجب إحاطة الموظفين علماً بمعايير تحديد الرتب، وبتحديد مستوى الواجبات والمسؤوليات، وبالمؤهلات المطلوبة.~~	تعديلات في الصياغة بهدف تبسيط النظام وحذف الأحكام الزائدة عن الحاجة.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	(ب) ويُحدِّد المدير العام موضع كل وظيفة داخل التصنيف التالي. وتُحدَّد لكل وظيفة رتبة مناسبة في أي من الفئات التالية: فئة المديرين، والفئة الفنية، وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، وفئة الخدمات العامة. [...] (ج) ويضع المدير العام أحكاماً لتصنيف جميع الوظائف في المكتب الدولي، ما عدا وظيفتي نائب المدير العام ومساعد المدير العام، وفقاً لطبيعة ومستوى واجبات ومسؤوليات الوظائف والمؤهلات المطلوبة للموظفين الذين يشغلونها. وتشمل هذه الأحكام تطبيق معايير التصنيف التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وتتلقى لجنة التصنيف المنصوص عليها في المادة 2-2 تقارير نصف سنوية عن نتائج وأنشطة جميع هذه التصنيفات من إدارة الموارد البشرية. [...]	(ب) ويُحدِّد المدير العام موضع كل وظيفة داخل التصنيف التالي، **وفقاً لمعايير التصنيف التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية ويجب أن يُحاط بها الموظفون علماً**. وتُحدَّد لكل وظيفة رتبة مناسبة في أي من الفئات التالية: فئة المديرين، والفئة الفنية، وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، وفئة الخدمات العامة. [...] (ج) ويضع المدير العام أحكاماً لتصنيف جميع الوظائف في المكتب الدولي، ما عدا وظيفتي نائب المدير العام ومساعد المدير العام، ~~وفقاً لطبيعة ومستوى واجبات ومسؤوليات الوظائف والمؤهلات المطلوبة للموظفين الذين يشغلونها. وتشمل هذه الأحكام تطبيق معايير التصنيف التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية~~. وتتلقى لجنة التصنيف المنصوص عليها في المادة 2-2 تقارير نصف سنوية عن نتائج وأنشطة جميع هذه التصنيفات من إدارة الموارد البشرية. [...]	
المادة 2-2 إعادة تصنيف الوظائف	[...] (د) ويجوز لاستعراض التصنيف أن: (1) يؤكد الرتبة ذاتها للوظيفة كما كانت مُصنَّفةً في الأصل؛ (2) يُفضي إلى رتبة أدنى من التصنيف الأصلي؛ (3) يُفضي إلى رتبة أعلى من التصنيف الأصلي برتبة واحدة في الفئة نفسها؛ (4) يُفضي إلى رتبة أعلى من التصنيف الأصلي بأكثر من رتبة في الفئة نفسها أو في فئة أخرى. (هـ) ويُشكِّل المدير العام لجنة تصنيف لإسداء المشورة له فيما يتعلق بإعادة تصنيف الوظائف المشغولة، ويتخذ قراراً بعد أن ينظر في	[...] (د) ويجوز لاستعراض التصنيف أن: (1) يؤكد الرتبة ذاتها للوظيفة كما كانت مُصنَّفةً في الأصل؛ (2) يُفضي إلى رتبة أدنى من التصنيف الأصلي **بمقدار رتبة واحدة أو أكثر داخل الفئة نفسها أو في فئة أخرى**؛ (3) يُفضي إلى رتبة أعلى من التصنيف الأصلي **بمقدار رتبة** ~~برتبة~~ واحدة **أو أكثر** في الفئة نفسها **أو في فئة أخرى.**؛ ~~(4) يُفضي إلى رتبة أعلى من التصنيف الأصلي بأكثر من رتبة في الفئة نفسها أو في فئة أخرى.~~ (هـ) ويُشكِّل المدير العام لجنة تصنيف لإسداء المشورة له فيما	الفقرتان الفرعيتان (د)(2) و(3): عُدلتا لتصحيح سهوٍ. فإعادة التصنيف يجوز أن تُفضي إلى رتبة أقل بمقدار رتبة واحدة أو *أكثر في الفئة نفسها أو في فئة أخرى*، ويجوز أن تفضي كذلك إلى رتبة أعلى *بمقدار رتبة واحدة* في فئة أخرى (مثل ف-5 إلى مد-1 أو ع-7 إلى ف-1). الفقرة الفرعية (د)(4): أُدمجت مع الفقرة الفرعية

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	مشورة اللجنة. وتتألف لجنة التصنيف من ثلاثة أشخاص لكلٍّ منهم مناوب: رئيس: يجب أن يكون شخصاً ذا خبرة بشؤون الموظفين في المنظمات الحكومية الدولية ويجب ألا يكون موظفاً في المكتب الدولي، واثنين من موظفي المكتب الدولي: يُختَار أحدهما من قائمة مُقدَّمة من مجلس الموظفين بها ثلاثة أسماء، والآخر هو مدير إدارة الموارد البشرية بالمكتب الدولي أو مَنْ ينوب عنه. ويجب إحاطة الموظفين علماً بمعايير تحديد الرتب، وبتحديد مستوى الواجبات والمسؤوليات، وبالمؤهلات المطلوبة. [...]	يتعلق بإعادة تصنيف الوظائف المشغولة، ويتخذ قراراً بعد أن ينظر في مشورة اللجنة. وتتألف لجنة التصنيف من ثلاثة أشخاص لكلٍّ منهم مناوب: رئيس: يجب أن يكون شخصاً ذا خبرة بشؤون الموظفين في المنظمات الحكومية الدولية ويجب ألا يكون موظفاً في المكتب الدولي، واثنين من موظفي المكتب الدولي: يُختَار أحدهما من قائمة مُقدَّمة من مجلس الموظفين بها ثلاثة أسماء، والآخر هو مدير إدارة الموارد البشرية بالمكتب الدولي أو مَنْ ينوب عنه. ~~ويجب إحاطة الموظفين علماً بمعايير تحديد الرتب، وبتحديد مستوى الواجبات والمسؤوليات، وبالمؤهلات المطلوبة.~~ [...]	(د)(3) لتجنب التكرار. الفقرة (هـ): حُذفت الجملة الأخيرة لضمان الاتساق مع التعديلات التي أُدخلت على المادة 2-1 ولتجنب تكرار ما ورد في المادة 2-1(ب) والمادة 2-2(أ).
المادة 2-3 تحديد الفئة ومستوى مهام الموظفين المؤقتين	(أ) يُحدِّد المدير العام فئة الموظف المؤقت ومستوى مهامه من منطلق معايير لجنة الخدمة المدنية الدولية، ويكون لكل مهمة وصفٌ وظيفيٌ حديث. ويُجرى التحديد لأغراض حساب المرتب الأولي. (ب) ويُحدِّد المدير العام لكل مهمة رتبةً مناسبةً في أي من الفئات التالية: فئة المدير، والفئة الفنية، وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة. وتكون الرتب المعمول بها في كل فئة على النحو التالي: [...]	(أ) يُحدِّد المدير العام فئة الموظف المؤقت ومستوى مهامه من منطلق معايير لجنة الخدمة المدنية الدولية، ويكون لكل ~~مهمة~~ **منصب مؤقت** وصفٌ وظيفيٌ حديث. ويُجرى التحديد لأغراض حساب المرتب الأولي. (ب) ويُحدِّد المدير العام لكل ~~مهمة~~ **منصب مؤقت** رتبةً مناسبةً في أي من الفئات التالية: فئة المدير، والفئة الفنية، وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة. وتكون الرتب المعمول بها في كل فئة على النحو التالي: [...]	تعديلات في الصياغة.
المادة 3-1 المرتبات	[...] (ب) وتكون المرتبات كالتالي: المدير العام (اعتباراً من 1 نوفمبر 1997) [...] نائبو المدير العام	[...] (ب) وتكون المرتبات كالتالي: المدير العام ~~(اعتباراً من 1 نوفمبر 1997)~~ [...] نائبو المدير العام	الفقرة (ب): لحذف الأحكام غير الضرورية.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	(اعتباراً من 1 أكتوبر 1992)	~~(اعتباراً من 1 أكتوبر 1992)~~	
	[...]	[...]	
	مساعدو المدير العام	مساعدو المدير العام	
	(اعتباراً من 1 أكتوبر 1992)	~~(اعتباراً من 1 أكتوبر 1992)~~	
	[...]	[...]	
	(ج) وتُنشَر جداول المرتبات المعمول بها للموظفين على النحو المحدَّد في المرفق الثاني.	(ج) وتُنشَر جداول المرتبات المعمول بها للموظفين **الآخرين** على النحو المُحدَّد في المرفق الثاني.	الفقرة (ج): تعديل في الصياغة.
المادة 3-2 الإعالة	[...]	[...]	الفقرة (د): عُدِّلت لتوضيح الحكم. الفقرة (و): حُذفت لأن هذه المادة تطبَّق على الموظفين المؤقتين. وقد أُدرجت في المادتين 3-3(د) و3-4(و) مواصفات بشأن الأحكام التي لا تنطبق على الموظفين المؤقتين.
	(د) ويُقصد بعبارة "والد معال أو أخ معال أو أخت معالة" والد الموظف أو والدته أو أخوه أو أخته الذين يتحمل الموظف أكثر من نصف المبلغ اللازم لإعالة أي منهم، وعلى أي حال يكون المبلغ ضعف قيمة البدل المنصوص عليه في المادة 3-3(د) أو المادة 3-4(و). وإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون عمر الأخ أو الأخت أقل من 18 سنة، أو أقل من 21 سنة في حالة ملازمة الدراسة بانتظام في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة تعليمية مشابهة؛ ولكن يتم التغاضي عن الشروط المتعلقة بالسن والانتظام في الدراسة إذا كان الأخ أو الأخت غير قادرين جسدياً أو عقلياً على ممارسة عمل قيّم بأجر.	(د) ويُقصد بعبارة "والد معال أو أخ معال أو أخت معالة" والد الموظف أو والدته أو أخوه أو أخته الذين يتحمل الموظف أكثر من ~~نصف المبلغ اللازم لإعالة أي منهم~~ **الموارد المالية لذلك الشخص**، وعلى أي حال يكون المبلغ ضعف قيمة البدل المنصوص عليه في المادة 3-3~~(د)~~**(و)** أو المادة 3-4(و). وإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون عمر الأخ أو الأخت أقل من 18 سنة، أو أقل من 21 سنة في حالة ملازمة الدراسة بانتظام في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة تعليمية مشابهة؛ ولكن يتم التغاضي عن الشروط المتعلقة بالسن والانتظام في الدراسة إذا كان الأخ أو الأخت غير قادرين جسدياً أو عقلياً على ممارسة عمل قيّم بأجر.	
	[...]	[...]	
	(و) ولا يُطبَّق موضوع هذه المادة والقواعد المندرجة تحته على الموظفين المؤقتين ما لم تنصّ قاعدةٌ على خلاف ذلك.	~~(و) ولا يُطبَّق موضوع هذه المادة والقواعد المندرجة تحته على الموظفين المؤقتين ما لم تنصّ قاعدةٌ على خلاف ذلك.~~	
المادة 3-4 بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة	يحق لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين الحصول على البدلات التالية التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي بمقتضى الشروط المُبيَّنة فيما يلي:	يحق لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين الحصول على البدلات التالية التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي بمقتضى الشروط **التي وضعها المدير العام** ~~المُبيَّنة فيما يلي~~:	تعديلات في الصياغة.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
الموظفين الفنيين الوطنيين	(أ) المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن زوج معال، بشرط تطبيق المادة 3-2(أ)؛ [...] (و) وفي حالة عدم وجود زوج معال، يحق للموظف أن يحصل على المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن أحد الأشخاص التالي ذكرهم: والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة؛ [...]	(أ) المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن زوج معال، بشرط تطبيق المادة 3-2(أ)؛ [...] (و) وفي حالة عدم وجود زوج معال، يحق للموظف أن يحصل على المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن أحد الأشخاص التالي ذكرهم: والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة. **ولا يسري هذا الحكم على الموظفين المؤقتين**؛ [...]	الفقرة (و) بشأن المعالين من الدرجة الثانية: جملة جديدة تعكس أحكام القاعدة الحالية 3-2-1 من لائحة الموظفين، التي سوف تُحذَف (انظر أعلاه).
المادة 3-11 بدل الوظيفة الخاص	(أ) يُدفَع بدل وظيفة خاص لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي إلى أي موظف يعمل بموجب عقد مُحدَّد المدة أو دائم أو مستمر يُطلَب منه أن يتولى مؤقتاً مسؤوليات وواجبات وظيفة شاغرة في رتبة أعلى من رتبة الوظيفة التي يشغلها. ويُدفَع هذا البدل اعتباراً من التاريخ الذي تولى فيه الموظف لمدة ستة أشهر متواصلة كامل واجبات الوظيفة ذات الرتبة الأعلى، التي أُسندت إليه. [...]	(أ) يُدفَع بدل وظيفة خاص لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي إلى أي موظف **مُعيَّن تعييناً** ~~يعمل~~ بموجب ~~عقد~~ مُحدَّد المدة أو دائما أو مستمرا يُطلَب منه أن يتولى مؤقتاً مسؤوليات وواجبات وظيفة شاغرة في رتبة أعلى من رتبة الوظيفة التي يشغلها. ويُدفَع هذا البدل اعتباراً من التاريخ الذي تولى فيه الموظف لمدة ~~ستة~~ **ثلاثة** أشهر متواصلة كامل واجبات الوظيفة ذات الرتبة الأعلى، التي أُسندت إليه. [...]	لتتماشى مع القواعد المُطبَّقة في الغالبية العظمى من المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد، حيث يمكن منح بدل الوظيفة الخاص بعد ثلاثة أشهر.
المادة 3-17 الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي	(أ) يُقصد بعبارة "الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي" أساس استحقاقات المعاشات التقاعدية وأساس اشتراكات المكتب الدولي والموظفين في صندوق المعاشات التقاعدية. ويكون الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وفقاً لشروط تعيين الموظف وطبقاً للفقرة (ب) من المادة 6-1، هو المبلغ المُحدَّد في النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. (ب) وعندما تكون قيمة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف – الذي دخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 أكتوبر 1975 – بالفرنك السويسري في شهر ما أقل مما كانت عليه في الشهر السابق، نتيجةً لاختلاف سعر الصرف بين عملتي سويسرا والولايات المتحدة،	(أ) يُقصد بعبارة "الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي" أساس استحقاقات المعاشات التقاعدية وأساس اشتراكات المكتب الدولي والموظفين في صندوق المعاشات التقاعدية. ويكون الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وفقاً لشروط تعيين الموظف ~~وطبقاً للفقرة (ب) من المادة 6-1~~، هو المبلغ المُحدَّد في النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ~~(ب) وعندما تكون قيمة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف – الذي دخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 أكتوبر 1975 – بالفرنك السويسري في شهر ما أقل مما كانت عليه في الشهر السابق، نتيجةً لاختلاف سعر الصرف بين عملتي سويسرا والولايات المتحدة،~~	حُذفت الأحكام لأنه لم يعد يوجد أي موظف دخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 أكتوبر 1975.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	يظل المبلغ الأخير هو قيمة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي حتى قدوم الشهر الذي يصل فيه أجر الموظف الداخل في حساب المعاش التقاعدي، لأي سبب من الأسباب، إلى المبلغ الساري قبل الاختلاف المذكور. [...]	~~يظل المبلغ الأخير هو قيمة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي حتى قدوم الشهر الذي يصل فيه أجر الموظف الداخل في حساب المعاش التقاعدي، لأي سبب من الأسباب، إلى المبلغ الساري قبل الاختلاف المذكور.~~ ~~(ج)~~ **(ب)** [...] ~~(د)~~ **(ج)** [...]	
المادة 3-18 خصومات المرتبات	تُقتطع الخصومات التالية كل شهر من المبلغ الإجمالي المستحق لكل موظف: [...] (د) ومدفوعات خاصة بأي دين مستحق الدفع للغير عندما يكون هذا الدين بأمر قضائي ضد موظف لدفع مبالغ لإعالة زوجه الحالي أو السابق أو أولاده المعالين أو كليهما ("أوامر إعالة الأسرة") بالشروط التي تُحدَّد في تعميم إداري، عندما يأذن المدير العام بهذا الخصم؛ [...]	تُقتطع الخصومات التالية كل شهر من المبلغ الإجمالي المستحق لكل موظف: [...] (د) ومدفوعات خاصة بأي دين مستحق الدفع للغير عندما يكون هذا الدين بأمر قضائي ضد موظف لدفع مبالغ لإعالة زوجه الحالي أو السابق أو أولاده ~~المعالين~~ أو كليهما ("أوامر إعالة الأسرة") بالشروط التي تُحدَّد في تعميم إداري، عندما يأذن المدير العام بهذا الخصم؛ [...]	من نافلة القول أن الطفل، في حالة وجود أمر إعالة أسرة، يكون عالة على الموظف بالمعنى المقصود في المادة 3-2(ب) من نظام الموظفين.
المادة الجديدة 3-25 الزيادة الدورية الخاصة في المرتب		**(أ) يجوز للمدير العام أن يمنح زيادة دورية خاصة في المرتب لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي لأي موظف في الفئة الفنية والفئات العليا أُعيد انتدابه، لمدة سنة واحدة على الأقل، بعيداً عن المقر في وظيفة بالرتبة نفسها. وتكون الزيادة الدورية الخاصة في المرتب مبلغاً يعادل مرتب ثلاث درجات كحد أقصى في رتبة الموظف، زائد تسوية مقر العمل.** **(ب) ويتوقف دفع الزيادة الدورية الخاصة بعد خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في مركز العمل نفسه، أو إذا أُعيد الموظف إلى المقر، أو في حالة ترقية الموظف، أيهم أسبق.** **(ج) ويُستردّ مبلغ الزيادة الدورية الخاصة من الموظف إذا لم يكمل**	مادة جديدة لتوفير حافز مالي عند انتقال الموظفين إلى مكاتب بعيدة عن المقر. (انظر المرفق الحادي عشر الذي يعرض نتيجة الدراسة الخاصة بانتقال الموظفين التي طلبت لجنة التنسيق من المكتب الدولي إجراءها)

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
		الموظف سنة واحدة من العمل بعيداً عن المقر، ما لم يقرر المدير العام أن هذا تبرره ظروف استثنائية. **(د) ولا يحق لمواطني البلد الذي يقع فيه مركز العمل والموظفين الذين يكون تعيينهم الأولي في مركز عمل بعيد عن المقر أن يحصلوا على الزيادة الدورية الخاصة.** **(هـ) ولا تسري هذه المادة على الموظفين المؤقتين.**	
المادة 4-4 الترقية	[...] (ب) ويحق لكل موظف أن يحصل على ترقية نتيجةً لإعادة تصنيف وظيفة داخل فئته بما لا يزيد عن رتبة واحدة أعلى من الوظيفة التي يشغلها، بشرط أن تتوفر فيه المؤهلات وأن تكون تقييمات أدائه في إطار آلية تقييم الأداء فعالةً أو أفضل في السنتين السابقتين للترقية، وبشرط ألا تكون الوظيفة التي يشغلها قد أُعيد تصنيفها أكثر من مرة دون أن يتغير شاغلها ودون إجراء عملية تنافسية. (ج) ويُمنَح الموظفون المُعيَّنون تعييناً مُحدَّد المدة أو دائماً أو مستمراً إمكانيات ترقية معقولة، دون تقييد لإمكان تعيين مواهب جديدة. [...]	[...] (ب) ويحق لكل **لأي** موظف **في فئة الخدمات العامة أو فئة الموظفين الفنيين الوطنيين أو الفئة الفنية** أن يحصل على ترقية نتيجةً لإعادة التصنيف ~~وظيفة~~ داخل فئته **إلى الرتبة الأعلى التالية للوظيفة** ~~بما لا يزيد عن رتبة واحدة أعلى من الوظيفة~~ التي يشغلها، بشرط**:** **(1)** أن ~~تتوفر فيه المؤهلات~~ **يستوفي تماماً شروط الوظيفة،** **(2)** وأن تكون تقييمات أدائه في إطار آلية تقييم الأداء فعالةً أو أفضل في السنتين السابقتين للترقية، **(3)** و~~بشرط~~ ألا تكون الوظيفة التي يشغلها قد أُعيد تصنيفها أكثر من مرة دون أن يتغير شاغلها ودون إجراء عملية تنافسية. (ج) ويُمنَح الموظفون المُعيَّنون تعييناً مُحدَّد المدة أو دائماً أو مستمراً ~~إمكانيات~~ **فرص** ترقية معقولة، دون تقييد لإمكان تعيين مواهب جديدة. [...]	الفقرة (ب): عُدِّلت لضمان الاتساق مع القاعدة 2-1-2(ب)(3). فوفقاً لهذه القاعدة، ليس لموظفي فئة المديرين "الحق في الترقية"، وعلى العكس من ذلك، يجب أن تخضع عملية إعادة التصنيف داخل فئة المديرين "للمنافسة." وعلاوة على ذلك، تنص القاعدة 2-2-1(ب)(3) على أن الموظف يجب أن "يستوفي تماماً متطلبات الوظيفة". الفقرة (ج): تعديل في الصياغة
المادة 4-6 التوظيف على أساس دولي	[...] (ب) ويمكن أن تشمل البدلات والمزايا والاستحقاقات المتاحة للموظفين المُعيَّنين تعييناً دولياً ما يلي، بحسب مركزهم التعاقدي ومع مراعاة الشروط الخاصة التي قد تنطبق: إعانة الإيجار، والحصول على	[...] (ب) ويمكن أن تشمل البدلات والمزايا والاستحقاقات المتاحة للموظفين المُعيَّنين تعييناً دولياً ما يلي، بحسب مركزهم التعاقدي ومع مراعاة الشروط الخاصة التي قد تنطبق: إعانة الإيجار، والحصول على	لتصحيح خطأ، إذ إن "الانتداب إلى مركز عمل آخر" ليس من ضمن "البدلات والمزايا والاستحقاقات". ويجوز للمدير العام أن ينقل الموظف إلى مركز عمل آخر كلما اقتضت مصالح

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	مصاريف السفر عند التعيين الأولي وعند انتهاء الخدمة لهم ولأزواجهم ولأولادهم المعالين، ونقل الأمتعة المنزلية، ومنحة الانتداب، وإجازة زيارة الوطن، ومنحة التعليم، والانتداب إلى مركز عمل آخر، ومنحة العودة إلى الوطن. [...]	مصاريف السفر عند التعيين الأولي وعند انتهاء الخدمة لهم ولأزواجهم ولأولادهم المعالين، ونقل الأمتعة المنزلية، ومنحة ~~الانتداب~~ **الاستقرار**، وإجازة زيارة الوطن، ومنحة التعليم، ~~والانتداب إلى مركز عمل آخر،~~ ومنحة العودة إلى الوطن. [...]	الويبو ذلك، وفقاً للمادة 4-3. استُعيض عن "منحة الانتداب" "بمنحة الاستقرار" لضمان الاتساق مع القاعدة 7-3-2 بصيغتها المعدلة لتنفيذ مجموعة عناصر الأجر المُنقَّحة.
المادة 4-10 مجالس التعيين	[...] (ب) ولا تُطبَّق هذه المادة على التعيينات المؤقتة باستثناء ما هو مُحدَّد في القواعد الواردة في نظام الموظفين ولائحته. ويُحدِّد المدير العام في المرفق الثالث إجراءات الاختيار الخاصة بالتعيينات المؤقتة.	[...] (ب) ولا تُطبَّق هذه المادة على التعيينات المؤقتة باستثناء ما هو مُحدَّد ~~في القواعد الواردة~~ في نظام الموظفين ولائحته. ~~ويُحدِّد المدير العام في المرفق الثالث إجراءات الاختيار الخاصة بالتعيينات المؤقتة.~~	تعديل في الصياغة. الجملة المحذوفة مُكرَّرة في القاعدة 4-9-3(أ) والمادة 4-16(ب).
المادة 4-16 التعيينات المؤقتة	(أ) التعيينات المؤقتة بموجب هذه المادة هي التعيينات التي تُمنَح من فترة شهر واحد حتى 12 شهراً. ويجوز تمديد أي تعيين من هذه التعيينات، حسب تقدير المدير العام، مرة واحدة أو أكثر بشرط ألا تزيد مدة التعيين المؤقت التراكمية عن سنتين. (ب) ويُحدِّد المدير العام إجراءات الاختيار الخاصة بالتعيينات المؤقتة. [...] (د) ولا تُعيد المنظمةُ تعيين الأشخاص الذين بلغوا المدة التراكمية القصوى للتعيين المؤقت التي تبلغ سنتين تعييناً مؤقتاً لمدة سنة واحدة على الأقل. [...]	(أ) التعيينات المؤقتة بموجب هذه المادة هي التعيينات التي تُمنَح من فترة شهر واحد حتى 12 شهراً. ويجوز تمديد أي تعيين من هذه التعيينات، حسب تقدير المدير العام، مرة واحدة أو أكثر بشرط ألا تزيد مدة التعيينات المؤقتة التراكمية عن سنتين. (ب) ويُحدِّد المدير العام **في المرفق الثالث** إجراءات الاختيار الخاصة بالتعيين**ات** المؤقتة. [...] (د) ولا تُعيد المنظمةُ تعيين الأشخاص الذين بلغوا المدة التراكمية القصوى للتعيين المؤقت التي تبلغ سنتين تعييناً مؤقتاً لمدة سنة واحدة على الأقل. **واذا فُصل الموظف الذي لم يبلغ المدة التراكمية القصوى التي تبلغ سنتين ثم أُعيد تعيينه بعد أقل من سنة في وظيفة مؤقتة أخرى، فإن التعيينات المؤقتة السابقة التي تقل مدتها عن سنتين تُضاف إلى ما قضاه الموظف من المدة التراكمية القصوى التي تبلغ سنتين.** [...]	الفقرتان (أ) و(د): لتوضيح أنه لا يجوز استبعاد مدة الخدمة التي قضاها الموظف في وظيفة مؤقتة عند حساب ما قضاه من الحد الأقصى لمدة الخدمة إلا حينما يكون الانقطاع عن الخدمة لمدة سنة واحدة على الأقل. وهذا من أجل تفادي التحايل على مدة الانقطاع الإلزامية التي تبلغ سنة واحدة. الفقرة (ب): تعديل في الصياغة.
المادة 4-17	(أ) يجوز منح تعيين مُحدَّد المدة لفترة تبلغ سنة واحدة أو أكثر،	(أ) يجوز منح تعيين مُحدَّد المدة لفترة **لا تقل عادةً عن** ~~تبلغ~~ سنة	الفقرة (أ): عُدِّلت لتقديم أساس قانوني أوضح للتعيين

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
التعيينات المُحدَّدة المدة	ولكن لا تزيد الفترة عن خمس سنوات متتالية. [...] (ج) والتعيينات المُحدَّدة المدة تكون لفترة زمنية يُحدِّد طولها المديرُ العام بموافقة لجنة التنسيق. ويجوز تمديد أي من هذه التعيينات لفترات زمنية يُحدِّد طولها المديرُ العام بموافقة لجنة التنسيق. (د) والتعيينات المُحدَّدة المدة بموجب القاعدة 4-9-2 تكون لفترة زمنية يُحدَّد أمدُها الأدنى والأقصى (بما لا يتجاوز ثلاث سنوات) بمقتضى أحكام اتفاقات الصناديق الاستئمانية أو اتفاقات التعاون ذات الصلة التي تُبرَم بين المكتب الدولي ومكاتب الملكية الفكرية الوطنية والإقليمية. [...]	واحدة ~~أو أكثر~~، ولكن لا تزيد الفترة عن خمس سنوات متتالية. **ويجوز تجديد التعيين المُحدَّد المدة لأي فترة تصل إلى خمس سنوات متتالية.** [...] (ج) والتعيينات المُحدَّدة المدة **الممنوحة لنائبي المدير العام ومساعدي المدير العام بموجب القاعدة 4-15(ج)** تكون لفترة زمنية يُحدِّد طولها المديرُ العام بموافقة لجنة التنسيق. ويجوز تمديد أي من هذه التعيينات لفترات زمنية يُحدِّد طولها المديرُ العام بموافقة لجنة التنسيق. (د) والتعيينات المُحدَّدة المدة بموجب **اتفاقات الصناديق الاستئمانية** ~~القاعدة 4-9-2~~ تكون لفترة زمنية يُحدَّد أمدُها الأدنى والأقصى (بما لا يتجاوز ثلاث سنوات) بمقتضى أحكام اتفاقات الصناديق الاستئمانية أو اتفاقات التعاون ذات الصلة التي تُبرَم بين المكتب الدولي ومكاتب الملكية الفكرية الوطنية والإقليمية. [...]	المُحدَّد المدة: - يُمنح لمدة تقل عن سنة واحدة في بعض الحالات (خاصةً في حالة الإعارة)، - ويُجدَّد لمدة تقل عن سنة واحدة في حالات مُحدَّدة (على سبيل المثال: عند انتظار الانتهاء من تقييم الأداء أو التقييم في مدة الاختبار). الفقرة (ج): عُدِّلت لتصحيح سهوٍ. الفقرة (د): تعديل في الصياغة لتوضيح أن الفقرة (د) تنطبق على جميع التعيينات المُحدَّدة المدة التي تُجرى بموجب اتفاقات الصناديق الاستئمانية، ولا تقتصر على الموظفين الذين يُعيَّنون دون مسابقة عملاً بالقاعدة 4-9-2.
المادة 4-18 التعيينات المستمرة	(أ) التعيينات المستمرة هي تعيينات لمدة غير محدودة. ويجوز منح تعيين مستمر لأي موظف في فئة المديرين أو الفئة الفنية أو فئة الموظفين الفنيين الوطنيين أو فئة الخدمات العامة يكون قد قضى ثلاث سنوات على الأقل من الخدمة المتواصلة، وتكون مؤهلاته وأداؤه وسلوكه قد أثبتت تماماً صلاحيته للعمل كموظف مدني دولي، ويكون قد أظهر أنه يلبي المعايير المطلوبة بموجب المادة 4-1. [...]	(أ) التعيينات المستمرة هي تعيينات لمدة غير محدودة. ويجوز منح تعيين مستمر لأي موظف في فئة المديرين أو الفئة الفنية أو فئة الموظفين الفنيين الوطنيين أو فئة الخدمات العامة يكون قد قضى **خمس** ~~ثلاث~~ سنوات ~~على الأقل~~ من الخدمة المتواصلة، وتكون مؤهلاته وأداؤه وسلوكه قد أثبتت تماماً صلاحيته للعمل كموظف مدني دولي، ويكون قد أظهر أنه يلبي المعايير المطلوبة بموجب المادة 4-1. [...]	لتوضيح عدد سنوات الخدمة المطلوبة وللمواءمة مع ممارسات المنظمة، المُتَّبعة منذ استحداث التعيينات المستمرة، على النحو الوارد في التعميم الإداري رقم 2013/3 (التعيينات الدائمة والمستمرة).
المادة 4-19 التعيينات الدائمة	(أ) التعيينات الدائمة هي تعيينات لمدة غير محدودة. ويجوز منح تعيين دائم لأي موظف في فئة المديرين أو الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة كان مُعيَّناً تعييناً مُحدَّد المدة في 31 ديسمبر 2011، ويكون قد قضى ثلاث سنوات على الأقل من الخدمة المتواصلة، وتكون مؤهلاته وأداؤه وسلوكه قد أثبتت تماماً صلاحيته للعمل كموظف مدني دولي،	(أ) التعيينات الدائمة هي تعيينات لمدة غير محدودة. ويجوز منح تعيين دائم لأي موظف في فئة المديرين أو الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة كان مُعيَّناً تعييناً مُحدَّد المدة في 31 ديسمبر 2011، ويكون قد قضى **سبع** ~~ثلاث~~ سنوات ~~على الأقل~~ من الخدمة المتواصلة، وتكون مؤهلاته وأداؤه وسلوكه قد أثبتت تماماً صلاحيته للعمل كموظف مدني	لتوضيح عدد سنوات الخدمة المطلوبة وللمواءمة مع ممارسات المنظمة، المُتَّبعة منذ أكثر من 25 عاماً (منذ عام 1989 على وجه التحديد)، على النحو الوارد في التعميم الإداري رقم 2013/3 (التعيينات الدائمة والمستمرة).

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	ويكون قد أظهر أنه يلبي المعايير المطلوبة بموجب المادة 4-1. [...]	دولي، ويكون قد أظهر أنه يلبي المعايير المطلوبة بموجب المادة 4-1. [...]	
المادة 5-2 الإجازة الخاصة	[...] (ج) ولا يتجمع للموظفين رصيد من الخدمة المؤهّلة لاستحقاق الإجازة المرضية والإجازة السنوية وإجازة زيارة الوطن وإجازة الوضع، والزيادة الدورية في المرتب، وتعويض إنهاء الخدمة، ومنحة العودة إلى الوطن خلال فترات الإجازة الخاصة التي تبلغ شهراً كاملاً أو أكثر بأجر جزئي أو دون أجر. ولا يدفع المكتب الدولي أي اشتراك من أجل التأمين التقاعدي أو الطبي على الموظف خلال هذه الفترات، باستثناء الإجازة الخاصة بنصف أجر التي تُمنح بسبب المرض المُطوَّل بموجب القاعدة 6-2-2. والفترات التي تقل عن شهر كامل من الإجازة الخاصة بأجر جزئي أو دون أجر لا تؤثر في معدلات الاستحقاق؛ ولا تعتبر الخدمة المتصلة منقطعة بسبب فترات الإجازة الخاصة. (د) ويجوز للمدير العام أن يأذن بإجازة خاصة دون أجر لأغراض المعاشات التقاعدية بقصد حماية استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين الذين تبلغ أعمارهم 55 عاماً في غضون عامين وتبلغ مدة خدمتهم المحسوبة في المعاش التقاعدي في هذه الغضون 25 عاماً، أو الذين تتجاوز أعمارهم 55 عاماً ويتبقى لهم عامان أو أقل لإكمال 25 عاماً من الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي. [...]	[...] (ج) ولا يتجمع للموظفين رصيد من الخدمة المؤهّلة لاستحقاق الإجازة المرضية والإجازة السنوية وإجازة زيارة الوطن ~~وإجازة الوضع~~، والزيادة الدورية في المرتب، وتعويض إنهاء الخدمة، ومنحة العودة إلى الوطن**، وأي مستحقات أخرى تتوقف على مدة الخدمة،** خلال فترات الإجازة الخاصة التي تبلغ شهراً كاملاً أو أكثر بأجر جزئي أو دون أجر. ولا يدفع المكتب الدولي أي اشتراك من أجل التأمين التقاعدي أو الطبي على الموظف خلال هذه الفترات، باستثناء الإجازة الخاصة بنصف أجر التي تُمنح بسبب المرض المُطوَّل بموجب القاعدة 6-2-2. والفترات التي تقل عن شهر كامل من الإجازة الخاصة بأجر جزئي أو دون أجر لا تؤثر في معدلات الاستحقاق؛ ولا تعتبر الخدمة المتصلة منقطعة بسبب فترات الإجازة الخاصة. **ولا تُضاف فترات الإجازة الخاصة بأجر جزئي أو دون أجر التي تزيد على شهر واحد إلى سنوات الخدمة المتراكمة من أجل استيفاء شروط الأهلية لتعيين دائم أو مستمر.** (د) ويجوز للمدير العام أن يأذن بإجازة خاصة دون أجر لأغراض المعاشات التقاعدية بقصد حماية استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين الذين ~~تبلغ أعمارهم 55 عاماً~~ **سيبلغون** في غضون عامين **السن المُؤهِّلة للحصول على استحقاق التقاعد المبكر بموجب المادة 29 من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة** وتبلغ مدة خدمتهم المحسوبة في المعاش التقاعدي في هذه الغضون 25 عاماً، أو الذين تتجاوز أعمارهم ~~55 عاماً~~ **تلك السن** ويتبقى لهم عامان أو أقل لإكمال 25 عاماً من الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي.	الفقرة (ج): - حُذفت الإشارة إلى إجازة الوضع لتصحيح خطأ (لا تحتاج إجازة الوضع إلى "رصيد من الخدمة المؤهّلة" لاستحقاقها لأن مدة هذه الإجازة 16 أسبوعاً بغض النظر عن مدة الخدمة). - تم توضيح أن الموظفين الذي يقضون إجازة خاصة دون أجر أو بأجر جزئي لمدة شهر واحد أو أكثر لا يتجمع لهم رصيد من الخدمة المؤهّلة لأي استحقاق يتوقف على طول مدة الخدمة ولتعيين دائم أو مستمر. الفقرة (د): عُدِّلت لتعكس التغييرات التي أُدخلت على المادة 29 من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، التي جعلت سن التقاعد المبكر 58 عاماً للموظفين الذين دخلوا الصندوق في 1 يناير 2014 أو بعد ذلك. وينص التغيير المقترح على سيناريوهين يتبقى فيهما للموظف عامان أو أقل ليكون مؤهلاً للحصول على استحقاق التقاعد المبكر في سن 55 عاماً إذا كان قد دخل الصندوق قبل 1 يناير 2014 وفي سن 58 عاماً إذا كان قد دخل الصندوق في 1 يناير 2014 أو بعد ذلك. (انظر أيضاً التعديل المُدخَل على المادة 9-8(ج))

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
		[...] (و) **وفي حالات استثنائية، يجوز للمدير العام، بمبادرة منه، أن يمنح الموظف إجازة خاصة بأجر كامل أو جزئي أو دون أجر إذا رأى المدير العام أن في هذه الإجازة مصلحة للمنظمة.** **(ز)** [...]	الفقرة الجديدة (و): أُضيفت لتفسير الحالات التي يجوز فيها للمدير العام، بمبادرة منه (وليس بناء على طلب الموظف)، أن يمنح الموظف إجازة خاصة إذا رأى المدير العام أن في هذه الإجازة مصلحة للمنظمة، في الحالات الآتية على سبيل المثال: - موظف استنفد جميع الإجازات المرضية المستحقة، - موظف في إجازة مرضية بدون شهادة واستنفد إجازاته المرضية المستحقة وإجازاته السنوية المستحقة، انظر القاعدتين 6-2-2(ج)/6-2-7(ج)(2) ("يُخصَم من الإجازة السنوية التي يستحقها الموظف أو يُحسَب كإجازة خاصة دون أجر في حالة استنفاد الإجازة السنوية")، انظر أيضاً القاعدتين 5-1-1(و) و5-1-2(ب)(4)، - اعتقال الموظف أو احتجازه.
المادة 6-1 صندوق المعاشات التقاعدية	(أ) يشترك الموظفون في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وفقاً للنظام الأساسي للصندوق المذكور، شريطة ألا يكون في كتب تعيينهم ما يستثنيهم من الاشتراك فيه. (ب) بصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه: (1) مع عدم الإخلال بالفقرة الفرعية (2) أدناه، يشترك أي موظف دخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 أكتوبر 1975 في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ويشترك – للأغراض التي قد يُنصّ عليها في نظام صندوق الويبو للمعاشات	(أ) يشترك الموظفون في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وفقاً للنظام الأساسي للصندوق المذكور، شريطة ألا يكون في كتب تعيينهم ما يستثنيهم من الاشتراك فيه. (ب) ~~بصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه:~~ ~~(1) مع عدم الإخلال بالفقرة الفرعية (2) أدناه، يشترك أي موظف دخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 أكتوبر 1975 في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ويشترك – للأغراض التي قد يُنصّ عليها في نظام صندوق الويبو للمعاشات~~	حُذفِت الأحكام لأنه لم يعد يوجد أي موظف دخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 أكتوبر 1975.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	التقاعدية ولائحته – في صندوق الويبو للمعاشات التقاعدية؛ (2) أي موظف دخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 أكتوبر 1975، وكان في 1 يناير 1977 حاصلاً على صفة مُودِع في صندوق الويبو للمعاشات التقاعدية، يشترك فقط في صندوق الويبو للمعاشات التقاعدية. (ج) ولأغراض هذا النظام ولائحته، يُقصد بعبارة "صندوق المعاشات التقاعدية"، بالنسبة لكل موظف، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو صندوق الويبو للمعاشات التقاعدية أو كليهما حسب حالة الموظف وفقاً للفقرة (أ) أو (ب) أعلاه.	~~التقاعدية ولائحته – في صندوق الويبو للمعاشات التقاعدية؛~~ ~~(2) أي موظف دخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 أكتوبر 1975، وكان في 1 يناير 1977 حاصلاً على صفة مُودِع في صندوق الويبو للمعاشات التقاعدية، يشترك فقط في صندوق الويبو للمعاشات التقاعدية.~~ ~~(ج)~~ ولأغراض هذا النظام ولائحته، يُقصد بعبارة "صندوق المعاشات التقاعدية"، بالنسبة لكل موظف، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ~~أو صندوق الويبو للمعاشات التقاعدية~~ أو كليهما حسب حالة الموظف وفقاً للفقرة (أ) أو (ب) أعلاه.	
المادة 6-2 الحماية الصحية والتأمين الصحي	إضافةً إلى الحكم الوارد في المادة 6-1، يضع المدير العام نظاماً للضمان الاجتماعي للموظفين وغيرهم من العاملين في الويبو المُعيَّنين من قبل المكتب الدولي، وينصّ هذا النظام بصفة خاصة على الحماية الصحية، والإجازة المرضية، وإجازة الوضع، إضافة إلى تعويض معقول في حالات المرض، أو الحوادث، أو الوفاة المعزوة إلى أداء الواجبات الرسمية في خدمة المكتب الدولي. [...]	إضافةً إلى الحكم الوارد في المادة 6-1، يضع المدير العام نظاماً للضمان الاجتماعي للموظفين وغيرهم من العاملين في الويبو المُعيَّنين من قبل المكتب الدولي، وينصّ هذا النظام بصفة خاصة على الحماية الصحية، والإجازة المرضية، وإجازة الوضع، إضافة إلى تعويض معقول في حالات المرض، أو ~~الحوادث~~ **الإصابة**، أو الوفاة المعزوة إلى أداء الواجبات الرسمية في خدمة المكتب الدولي. [...]	تعديل في الصياغة.
المادة 9-2 إنهاء الخدمة	(أ) يجوز للمدير العام، مع إبداء الأسباب التي دعته إلى ذلك، إنهاء تعيين الموظف المُعيَّن تعييناً مُحدَّد المدة، أو تعييناً دائماً، أو تعييناً مستمراً لأي من الأسباب التالية: [...] (6) إذا لم تعد للموظف وظيفة نتيجةً لإعادة تصنيف: "1" الموظفون المعينون تعييناً مُحدَّد المدة ويُنهى تعيينهم نتيجةً لإعادة التصنيف يجب إنهاء خدمتهم ومنحهم تعويض إنهاء الخدمة طبقاً للمادة 9-8(أ)(1). "2" والموظفون المعينون تعييناً دائماً أو مستمراً ويُنهى تعيينهم نتيجةً لإعادة التصنيف يجب إنهاء خدمتهم ومنحهم تعويض إنهاء الخدمة طبقاً	(أ) يجوز للمدير العام، مع إبداء الأسباب التي دعته إلى ذلك، إنهاء تعيين الموظف المُعيَّن تعييناً مُحدَّد المدة، أو تعييناً دائماً، أو تعييناً مستمراً لأي من الأسباب التالية: [...] (6) إذا لم تعد للموظف وظيفة نتيجةً لإعادة تصنيف: "1" الموظفون المعينون تعييناً مُحدَّد المدة ويُنهى تعيينهم نتيجةً لإعادة التصنيف يجب ~~إنهاء خدمتهم ومنحهم~~ تعويض إنهاء الخدمة طبقاً للمادة 9-8(أ)(1). "2" والموظفون المعينون تعييناً دائماً أو مستمراً ويُنهى تعيينهم نتيجةً لإعادة التصنيف يجب ~~إنهاء خدمتهم ومنحهم~~ تعويض إنهاء الخدمة طبقاً	الفقرة الفرعية (أ)(6): عُدِّلت لتجنب أي تعارض مع الفقرة (أ)، التي تنص على أن المدير "يجوز"، وليس "يجب"، له إنهاء تعيين الموظف.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	للمادة 9-8(أ)(6). [...]	للمادة 9-8(أ)(6). [...]	
المادة 9-8 تعويض إنهاء الخدمة	[...] (ج) وبناء على طلب الموظف الذي ستنتهي خدمته نتيجة إنهاء تعيينه بالتراضي أو بسبب إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين والذي سيبلغ عمره 55 عاماً في غضون عامين ويتبقى له عامان أو أقل لتبلغ مدة خدمته المحسوب عنها معاش في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة 25 عاماً، أو الذي يتعدى عمره السن المذكورة ويتبقى له عامان أو أقل لإكمال 25 عاماً من الخدمة المحسوبة، يجوز للمدير العام أن يمنح هذا الموظف إجازةً خاصةً من دون أجر لأغراض المعاش طبقاً للمادة 5-2 بالشروط التي يضعها المدير العام في تعميم إداري. [...]	[...] (ج) وبناء على طلب الموظف الذي ستنتهي خدمته نتيجة إنهاء تعيينه بالتراضي أو بسبب إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين والذي سيبلغ ~~عمره 55 عاماً~~ في غضون عامين **السن المُؤهِّلة للحصول على استحقاق التقاعد المبكر بموجب المادة 29 من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة** ويتبقى له عامان أو أقل لتبلغ مدة خدمته المحسوب عنها معاش في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة 25 عاماً، أو الذي يتعدى عمره السن المذكورة ويتبقى له عامان أو أقل لإكمال 25 عاماً من الخدمة المحسوبة، يجوز للمدير العام أن يمنح هذا الموظف إجازةً خاصةً من دون أجر لأغراض المعاش طبقاً للمادة 5-2 ~~بالشروط التي يضعها المدير العام في تعميم إداري~~. [...]	عُدِّلت لتعكس التغييرات التي أُدخلت على المادة 29 من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، التي جعلت سن التقاعد المبكر 58 عاماً للموظفين الذين دخلوا الصندوق في 1 يناير 2014 أو بعد ذلك. وينص التغيير المقترح على سيناريوهين يتبقى فيهما للموظف عامان أو أقل ليكون مؤهلاً للحصول على استحقاق التقاعد المبكر في سن 55 عاماً إذا كان قد دخل الصندوق قبل 1 يناير 2014 وفي سن 58 عاماً إذا كان قد دخل الصندوق في 1 يناير 2014 أو بعد ذلك. (انظر أيضاً التعديل المُدخَل على المادة 5-2(د))

[يلي ذلك المرفق الحادي عشر]

دراسة بشأن تنقل الموظفين

وثيقة إعلامية من إعداد الأمانة

المحتويات

أولا. مقدمة
ثانيا. معلومات أساسية بشأن اقتراح استحداث زيادة دورية خاصة في المرتبات
ثالثا. دعم التنقل الجغرافي في مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة
رابعا. حوافز أخرى للتنقل الجغرافي في المنظمات التي تطبق النظام الموحد للأمم المتحدة
خامسا.عوامل مثبطة للتنقل الجغرافي في الويبو
سادسا. تكلفة الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات
سابعا. الاستنتاج

أولا. مقدمة

1. في دورتها الحادية والسبعين (الدورة العادية السادسة والأربعين)، المعقودة في الفترة من 5 إلى 14 أكتوبر 2015، أقرت لجنة الويبو للتنسيق التعديلات على نظام الموظفين، باستثناء المادة الجديدة 3-25 ("الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات"). وفي هذا الصدد، أحاطت لجنة التنسيق علما بأن:

> "الأمانة ستضطلع بدراسة حول مسألة تنقل الموظفين، بما في ذلك استعراض أنواع أخرى من الحوافز لتشجيع تنقل موظفي الفئة المهنية. وستُقدم هذه الدراسة إلى لجنة التنسيق في دورتها لعام 2016، كي تنظر فيها وتبتّ في قبول أو عدم قبول الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات[.]"[1]

2. وتعرض هذه الورقة النتائج التي توصلت إليها الدراسة آنفة الذكر.

ثانيا. معلومات أساسية بشأن اقتراح استحداث زيادة دورية خاصة في المرتبات

3. يقع المقر الرئيسي للويبو في جنيف، سويسرا، ويوجد لديها أيضا مكاتب صغيرة في مراكز العمل الستة التالية: ريو دي جانيرو، البرازيل؛ بكين، الصين؛ طوكيو، اليابان؛ موسكو، روسيا؛ سنغافورة؛ نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.

4. وتُعد شبكة مكاتب الويبو البعيدة عن المقر في جنيف جزءا لا يتجزأ من المنظمة، وتهدف إلى تقديم الخدمات والتعاون بصورة أوثق مع الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة والشركاء. ومن شأن تنقل الموظفين إلى هذه المكاتب أن يؤدي إلى تفهم احتياجات الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة والشركاء على نحو أفضل، مما يمكّن الويبو من توفير أفضل الخدمات المصممة خصيصا لتلبية احتياجاتهم. ومن الفوائد التي تعود أيضا على الويبو وموظفيها نتيجة التنقل:

- اكتساب مهارات جديدة/قابلة للنقل لتيسير التطوير المهني والارتقاء الوظيفي؛
- توسيع نطاق التجربة والخبرة؛

[1] انظر الوثيقة WO/CC/71/7، بتاريخ 5 فبراير 2016، الفقرة 95("1")(أ)، "التقرير المعتمد من لجنة الويبو للتنسيق".

- اكتساب خبرة العمل في مختلف البلدان والثقافات؛
- توسيع نطاق الشبكات المهنية؛
- اكتساب الخبرة القيادية؛
- تدريب موظفين آخرين وتقاسم المعارف والخبرات التقنية؛
- إعداد موظفين دوليين يتمتعون بالمواهب والمهارات المتعددة؛
- تعزيز الفعالية التنظيمية؛
- تعزيز مهمة الويبو على الصعيد العالمي.

5. ونظرا لتزايد الأهمية الاستراتيجية لمكاتب الويبو البعيدة عن المقر، لا سيما مكاتبها الخارجية، دُعيت لجنة الويبو للتنسيق في دورتها الحادية والسبعين (الدورة العادية السادسة والأربعين) في 2015، إلى الموافقة على استحداث بدل جديد في نظام الموظفين، يتمثل في زيادة دورية خاصة في المرتبات، لتوفير حافز مالي قصير الأجل عند انتقال الموظفين.

6. وينص نظام الموظفين المقترح على ما يلي:

"زيادة دورية خاصة في المرتبات

"(أ) يجوز للمدير العام أن يمنح زيادة دورية خاصة في المرتبات لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي لأي موظف في الفئة الفنية والفئات العليا أُعيد انتدابه، لمدة سنة واحدة على الأقل، بعيداً عن المقر إلى وظيفة بالرتبة نفسها. وتكون الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات مبلغاً يعادل مرتب ثلاث درجات كحد أقصى في رتبة الموظف.

"(ب) يتوقف صرف الزيادة الدورية الخاصة بعد خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في مركز العمل نفسه، أو إذا أُعيد الموظف إلى المقر، أو في حالة ترقية الموظف، أي الحالات أسبق.

"(ج) يُستردّ مبلغ الزيادة الدورية الخاصة من الموظف إذا لم يكمل الموظف سنة واحدة من العمل بعيداً عن المقر، ما لم يقرر المدير العام أن ظروفا استثنائية تبرر ذلك.

"(د) لا يحق لمواطني البلد الذي يقع فيه مركز العمل، أو للموظفين الذين يعينون لأول مرة في مركز عمل بعيد عن المقر الحصول على الزيادة الدورية الخاصة.

"(ه) لا تسري هذه المادة على الموظفين المؤقتين."

7. وفي الاقتراح المقدم إلى لجنة التنسيق[2]، أحيط علما أن هذا البدل – الذي لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي ويعادل مرتب ثلاث درجات كحد أقصى – لن يُمنَح إلا لعدد قليل من الموظفين، ومن ثمَّ سوف يؤدي إلى حدوث زيادة لا تُذكَر في تكاليف الموظفين. فلن يكون أهلاً للحصول على البدل سوى موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذين يُنتدبون بعيداً عن المقر إلى وظيفة بالرتبة نفسها. ولن يكون مواطنو البلد الذي يقع فيه مركز العمل والموظفون الذين كان تعيينهم

[2] انظر الوثيقة WO/CC/71/4 Rev.، بتاريخ 28 سبتمبر 2015، "تعديلات على نظام الموظفين ولائحته".

الأولي في مركز عمل يقع بعيداً عن المقر مؤهلين للحصول على البدل. وسوف يتوقف صرف البدل بعد خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في مركز العمل نفسه، أو إذا أُعيد الموظف إلى المقر، أو في حالة ترقية الموظف، أي الحالات أسبق.

8. واسُتلهم اقتراح تقديم زيادة دورية خاصة في المرتبات من بدل مماثل تقدمه منظمة العمل الدولية، إذ تقدم منظمة العمل بالفعل بدلا يعادل مرتب ثلاث درجات إضافية، إضافة إلى تسوية مقر العمل لأي موظف يُنقل بالرتبة نفسها إلى مكتب بعيد عن المقر. وفيما يلي نص المادة ذات الصلة في نظام الموظفين لمنظمة العمل الدولية:

"المادة 3-6 – تغير المسؤوليات

"يجوز للمدير العام، بناء على توصية الرئيس المسؤول، أن يمنح زيادة مؤقتة لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي، تعادل زيادة دورية واحدة أو أكثر، في مرتب الموظف المنتدب للعمل مؤقتا بعيدا عن المقر، إذا اقتنع أن المسؤوليات المنوطة بهذا الموظف قد تغيرت نتيجة النقل وأصبحت، بشكل مؤقت، أكبر من المسؤوليات المناظرة لمرتبه، لكن ليس إلى درجة تسوّغ رفع مستوى الوظيفة، شريطة عدم منح الزيادة الدورية إلا إذا كان الانتداب لمدة لا تقل عن سنتين، وأن يُخفض كذلك، عند انتهاء الانتداب، مرتب الموظف بقدر مماثل لمبلغ الزيادة الدورية الخاصة التي تلقاها."

9. وعلاوة على ذلك، تنص سياسة التنقل[3] في منظمة العمل الدولية على ما يلي:

"يُدفع بدل يعادل مرتب ثلاث درجات إضافية، مضافا إليه تسوية مقر العمل إلى أي موظف يُنقل بالرتبة نفسها بعيدا عن المقر وفقا للمادة 3-6 من نظام الموظفين."

10. وعلى نحو مماثل، يقدم الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، كحافز للتنقل، "بدل الوظيفة الخاص" لمديري البرامج القطرية المنتدبين إلى مكاتب الصندوق القطرية. ويعادل الحافز مرتب درجتين إضافيتين على الاقل إضافة إلى تسوية مقر العمل. وتنص الأحكام ذات الصلة على ما يلي:

"3-5-2 بدل الوظيفة الخاص بمكاتب الصندوق القُطرية

"("1") يكون مديرو البرامج القطرية المنتدبون إلى مكاتب الصندوق القطرية لمدة سنة واحدة على الأقل مؤهلين للحصول على بدل لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي – ألا وهو بدل الوظيفة الخاص بمكاتب الصندوق القطرية– طوال مدة انتدابهم إلى أحد مراكز العمل الميدانية، شريطة توفر الميزانية وإدراج الوظيفة في الخطة الاستراتيجية للقوى العاملة.

"("2") ويجري حساب بدل الوظيفة الخاص بمكاتب الصندوق القطرية وفقا للإجراءات المتبعة في حساب بدل الوظيفة الخاص المعياري المبينة في القسم 3-6-5 وتظل قيمة هذا البدل دون تغيير طوال مدة الانتداب، بينما قد يختلف مبلغ تسوية مقر العمل المرتبط بهذا البدل وفقا لمضاعف كل شهر.

[...]"

"("4") يتوقف بدل الوظيفة الخاص بمكاتب الصندوق القطرية عند الانتداب إلى المقر".

[3] انظر توجيه مكتب منظمة العمل الدولية IGDS، رقم 413، الصادر في 23 يناير 2015.

ثالثا. دعم التنقل الجغرافي في مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة

11. ودعما للتنقل الجغرافي، يضمن نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات وغيرها من شروط الخدمة عددا من الاستحقاقات، ومن ثمَّ تمنحها الويبو بالفعل، وهي:

مصاريف السفر

12. تدفع الويبو مصاريف سفر الموظفين المعينين دوليا عند انتدابهم إلى مركز عمل آخر. كما تدفع الويبو مصاريف سفر زوجة الموظف و/أو الأطفال المعالين إذا كان الانتداب لمدة سنة واحدة على الأقل.

الانتقال/ الشحن

13. تدفع الويبو تكلفة نقل الأمتعة بالكامل أو تكلفة نقل شحنات صغيرة من اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية للموظف ومن يعول، ويعتمد هذا على عوامل منها طول مدة الانتداب.

بدل عدم نقل الأمتعة

14. ويهدف بدل عدم نقل الأمتعة إلى التعويض عن عدم نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية. ويحق للموظفين الحصول فقط على مصاريف نقل شحنات صغيرة، كما يحق لهم الحصول على تكلفة نقل الأمتعة بالكامل. ويجوز للموظفين الذين يختارون عدم ممارسة الاستحقاق الحصول على هذا البدل. يُدفع هذا البدل لمدة أقصاها خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في مركز العمل نفسه.

15. وتجدر الإشارة إلى أن بدل عدم نقل الأمتعة سيتوقف للموظفين الذين ينتقلون بعد أن تدخل مجموعة عناصر الأجر الموحدة المنقحة حيز النفاذ. وكان هذا البدل بديلا مفيدا لنقل الأمتعة بالكامل، على سبيل المثال للموظفين الذين يختارون عدم نقل جميع اللوازم المنزلية مدة الانتداب. كما أن وقف هذا البدل من شأنه أن يشكل عاملا مثبطا لتنقل موظفي الويبو جغرافيا.

بدل التنقل/حافز التنقل

16. ويتمثل الغرض من بدل التنقل الحالي في تشجيع الموظفين المعينين دوليا على الانتقال من مركز عمل إلى آخر، ويختلف هذا البدل باختلاف عدد مرات الانتداب. ولكي يكون الموظف مستحقا لهذا البدل، يجب انتدابه إلى مركز عمل لمدة سنة واحدة أو أكثر، و ان يكون قد قضي خمس سنوات متتالية من الخدمة السابقة كموظف في الويبو أو في منظمة أخرى تطبق النظام الموحد للأمم المتحدة. وفي مراكز العمل من الفئة ألف إلى الفئة هاء، يحصل الموظفون المؤهلون هذا البدل[4] بدءا من الانتداب الثاني لمدة سنة واحدة أو أكثر. أما في مراكز العمل من الفئة "حاء"[5]، فيسري هذا البدل للموظفين المؤهلين بدءا من الانتداب الرابع لمدة سنة واحدة أو أكثر، أو إذا كان قد تم انتداب الموظف مرتين أو أكثر، مدة كل منها سنة واحدة أو أكثر، في مراكز العمل من الفئة ألف إلى الفئة هاء.

---

[4] تصنف مراكز العمل من الفئة ألف إلى الفئة هاء وفقا لمقياس يقيم صعوبة ظروف العمل والمعيشة، حيث مراكز الفئة ألف أقلها صعوبة، وهاء أكثرها صعوبة.

[5] تقع مراكز العمل من الفئة حاء في المقر وفي مواقع أخرى مخصصة لاستعمال مماثل، حيث لا توجد للأمم المتحدة برامج للمساعدة الإنمائية/الإنسانية، أو في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي.

17. ويتوقف، عند دخول مجموعة عناصر الأجر المنقحة حيز النفاذ، بدل التنقل ويُستعاض عنه بحافز التنقل الذي سيسري فقط على الموظفين المنتدبين إلى مراكز العمل من الفئة ألف إلى الفئة هاء، شريطة قضاء خمس سنوات متتالية من الخدمة السابقة على الأقل في منظمة تطبق النظام الموحد، ويُطبق بدءا من الانتداب الثاني. علما بأن حافز التنقل لا يسري على الموظفين المنتدبين إلى مراكز عمل من الفئة حاء.

18. وتجدر الإشارة إلى أنه نظرا إلى أن بدل التنقل الحالي لا يسري إلا بدءا من الانتداب الثاني في مراكز العمل من الفئة ألف إلى الفئة هاء، وأن الويبو ليس لديها سوى أربعة مكاتب صغيرة في مراكز العمل من الفئة ألف (بكين، موسكو، ريو دي جانيرو، سنغافورة)[6]، فلن يسري هذا البدل على معظم موظفي الويبو إذا انتقلوا إلى هذه المكاتب. كما أن هناك حالات لم يستوف فيها الموظفون عدد سنوات الخدمة السابقة المطلوبة للحصول على هذا البدل.

19. وعلاوة على ذلك، فإن منع حالات الانتداب إلى مراكز العمل من الفئة حاء من الحصول على حافز التنقل الجديد من شأنه أن يزيد الصعوبات التي تواجه الويبو في تشجيع الانتقال إلى المكاتب البعيدة عن المقر.

بدل المشقة

20. ويتمثل الغرض من بدل المشقة في تشجيع انتقال الموظفين عن طريق تعويضهم عن الخدمة في مراكز العمل من الفئة باء أو جيم أو دال أو هاء. ويدفع هذا البدل للموظفين المستحقين المنتدبين لمدة سنة واحدة أو أكثر للعمل في أحد هذه المراكز منذ بداية الانتداب وطيلة مدته.

21. وحاليا لا يوجد لدى الويبو مكاتب في مراكز العمل من الفئة باء إلى الفئة هاء. لذا، لا يوجد في الويبو أية موظفين مؤهلين للحصول على هذا البدل.

منحة الانتداب/منحة الاستقرار

22. وفي الوقت الراهن، تُدفع منحة الانتداب للموظف الذي يسافر على نفقة المنظمة لدى تعيينه أو نقله إلى مركز عمل آخر لمدة من المتوقع ان تستغرق سنة واحدة على الأقل. والغرض من المنحة هو تغطية التكاليف الإضافية للإقامة في مركز العمل الجديد وأية مصاريف متكبدة قبل المغادرة جرّاء الانتقال. وتتكون المنحة من جزأين: جزء بدل الإقامة اليومي للموظف والمعالين المستحقين، وجزء يُدفع كمبلغ مقطوع. ويتحدد مقدار المبلغ المقطوع وفقا لعوامل منها مدة انتداب الموظف، وما إذا كان مستحقا لبدل نقل اللوازم المنزلية بالكامل أم لا، وما إذا كان الانتداب إلى مراكز العمل من الفئة ألف إلى الفئة هاء، أم إلى مراكز عمل المقر (الفئة حاء).

23. وعندما تدخل مجموعة عناصر الأجر المنقحة حيز النفاذ، سيتم الاستعاضة عن منحة الانتداب بمنحة الاستقرار. وتتألف المنحة الجديدة من جزأين: جزء بدل الإقامة اليومي ويماثل منحة الانتداب الحالية، وجزء مبلغ مقطوع يعادل صافي الراتب الأساسي لشهر واحد.

---

[6] تصنيف مراكز عمل الويبو وفقا للجنة الخدمة المدنية الدولية:
الفئة حاء - جنيف ونيويورك وطوكيو؛
الفئة ألف - بكين، موسكو، ريو دي جانيرو، سنغافورة؛
الفئات من باء إلى هاء - لا توجد.

رابعا. حوافز أخرى للتنقل الجغرافي في المنظمات التي تطبق النظام الموحد للأمم المتحدة.

24. اعتمدت بعض المنظمات التي تطبق النظام الموحد للأمم المتحدة حوافز أو تدابير دعم محددة لتشجيع التنقل الجغرافي، إضافة إلى الحوافز القائمة بالفعل في مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد. وتشمل:

ألف. حوافز نقدية

منظمة العمل الدولية

25. تقدم منظمة العمل الدولية الحوافز التالية للموظفين تشجيعا للتنقل الجغرافي:

(أ) بدل مؤقت: على النحو الوارد بالتفصيل في الفقرتين 8 و9 أعلاه. يُدفع هذا البدل، الذي يعادل مرتب ثلاث درجات إضافية مضافا إليه تسوية مقر العمل، إلى أي موظف يُنقل بالرتبة نفسها إلى مكتب بعيدا عن المقر.

(ب) وضع الموفدين في مهمة: يُمنح الموظفون المنقولون إلى مركز عمل جديد وضع الموفدين إلى مهمة خلال الأشهر الستة الأولى من انتدابهم في حالة النقل من جنيف إلى مكتب خارجي، وخلال الأشهر الثلاثة الأولى من الانتداب الجديد في حالة النقل من مكتب خارجي إلى مكتب خارجي آخر. ولا يدخل هذا البدل في حساب المعاش التقاعدي، ولا يُدفع في أول مركز عمل للموظف.

ملاحظة حول إمكانية التطبيق في الويبو: هذا التدبير مكلِّف، وهو ما يتعارض مع نظام موظفي الويبو ولائحته، وليس له ما يبرره.

(ج) سلف الإيجار: مبلغ يدفع مقدما مقابل المرتب، كي يتمكن الموظفون من الوفاء بالتزاماتهم التعاقدية تجاه الملاك عندما يتعين دفع مبالغ كبيرة مقدما للإيجار.

ملاحظة حول إمكانية التطبيق في الويبو: هذا التدبير ممكن بالفعل بموجب نظام موظفي الويبو ولائحته.

(د) سلفة للسيارة: مبلغ يدفع مقدما مقابل المرتب، من أجل مساعدة الموظفين على شراء سيارة لاستخدامهم الشخصي عقب انتدابهم للعمل في مركز عمل ميداني.

ملاحظة حول إمكانية التطبيق في الويبو: لا يوصى بتنفيذ هذا التدبير في الويبو؛ إذ سيتم توفير السيولة النقدية اللازمة لهذه النفقات، جزئيا على الأقل، من منحة الانتداب القائمة/منحة الاستقرار الجديدة.

الصندوق الدولي للتنمية الزراعية

26. كما هو مبين في الفقرة 10 أعلاه، استحدث الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، كحافز للتنقل، "بدل الوظيفة الخاص" للموظفين المستحقين المنتدبين إلى المكاتب القطرية للصندوق، ويعادل هذا البدل مرتب درجتين إضافيتين على الاقل مضافا إليه تسوية مقر العمل.

المنظمة الدولية للهجرة

27. يُمنح موظفو المنظمة الدولية للهجرة زيادة قدرها مرتب درجة إضافية في نهاية كل انتداب في مركز عمل من الفئة هاء، رهنا بتحقيق أداء مرضٍ.

ملاحظة حول إمكانية التطبيق في الويبو: لا يوجد للويبو مكاتب سوى في مراكز العمل من الفئتين حاء وألف.

باء. الدعم العملي

منظمة الصحة العالمية

28. تقدم منظمة الصحة العالمية إجازة خاصة لمدة خمسة أيام بمرتب كامل لمساعدة الموظفين عند رحيلهم من أحد مراكز العمل ووصولهم إلى مركز العمل الجديد.

ملاحظة حول إمكانية التطبيق في الويبو: هذا التدبير ممكن بالفعل في إطار نظام موظفي الويبو ولائحته.

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)

29. السفر قبل الانتداب (مهمة لمدة أسبوع): يُمنح هذا الحافز لموظفي اليونسكو المنتدبين إلى مراكز عمل من الفئتين دال وهاء.

ملاحظة حول إمكانية التطبيق في الويبو: لا يوجد للويبو مكاتب سوى في مراكز عمل من الفئتين حاء وألف.

جيم حوافز مرتبطة بالتطوير المهني

30. يربط عدد من المنظمات، بدرجات متفاوتة، بين التنقل الجغرافي والتطوير المهني:

(أ) في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تُعد الخدمة في المكاتب القطرية والمراكز الإقليمية أحد العوامل المميزة للمرشحين المؤهلين فيما سوى ذلك بالقدر نفسه، كما تُعد في بعض الحالات شرطا مسبقا للتعيين في المناصب الإدارية والقيادية العليا.

(ب) وفي المنظمة الدولية للهجرة، ينبغي إيلاء الأولوية في الترقية إلى فئتي المديرين الأولى والثانية الرتبة (د1 و د2) للمرشحين الذين خدموا سنتين على الأقل في مراكز عمل من الفئات جيم، أو دال أو هاء.

(ج) وفي منظمة الطيران المدني الدولي، يؤخذ بعين الاعتبار "الانتداب الذي ينطوي على تنقل" الذي تم بنجاح (بما في ذلك الانتداب الذي ينطوي على تغيير مركز العمل) عند التعيين والترقية إلي وظائف من الرتب ف-5 وما فوقها؛

(د) وفي اليونسكو، تُعطى الأولوية في الترقية إلى وظائف من الرتب ف 4 وما فوقها للموظفين الذين تم بنجاح انتدابهم للعمل الميداني، في حالة تساويهم في جميع المعايير الأخرى.

(هـ) وفي منظمة الصحة العالمية، قد تُولَى الأولوية في الترقية في المستقبل للموظفين الذين اضطلعوا بنجاح بمهام تنطوي على التنقل الجغرافي، في حالة تساويهم في جميع المعايير الأخرى.

ملاحظة حول إمكانية التطبيق في الويبو: نظرا لمحدودية فرص التنقل الجغرافي في الويبو، فإن الربط بين التنقل الجغرافي والتطوير المهني سيكون محدود التأثير للغاية.

خامسا. عوامل مثبطة للتنقل الجغرافي في الويبو

31. يوجد، في الويبو، عدد من العوامل المثبطة للتنقل الجغرافي بعيدا عن المقر، منها:

(أ) أن جنيف توفر نوعية حياة جيدة للموظفين؛

(ب) أن تسوية مقر العمل في جنيف أعلى مما هي عليه في مراكز عمل الويبو الأخرى[7]. ويميل الموظفون إلى النظر إلى هذا الأمر بالأرقام المطلقة، حتى وإن كانت هذه التسوية تهدف إلى ضمان تمتع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا بقدرة شرائية مماثلة لتلك التي يتمتع بها موظفو مراكز العمل المختلفة في جميع أنحاء العالم. ويشكل هذا عائقا نفسيا يثني عن ترك جنيف؛

(ج) أنه خلافا للموظفين العاملين في منظمات لها حضور في الميدان أو المنظمات الإنسانية، مثل المنظمة الدولية للهجرة أو مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ليس ثمة حاجة تدعو موظفي الويبو إلى التناوب الجغرافي. كما أن الإطار التنظيمي للويبو صُمم على نحو يمكّن من اسناد المهام للموظفين وفقا لاحتياجات المنظمة، وبما يتفق مع روح الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بانتقال الموظفين جغرافيا. ومع ذلك، في كثير من الحالات، لم ينضم موظفون إلى الويبو لأنهم يتوقعون إعادة انتدابهم إلى مراكز عمل مختلفة. ونتيجة لذلك، فإن زيادة عدد مكاتب المنظمة في مختلف أنحاء العالم يتطلب تحولا في نظرة الموظفين، ليكونوا أكثر استعداد للتنقل جغرافيا؛

(د) أن انخفاض معدل دوران الموظفين في الويبو ينم عن قلة عدد الوظائف المتاحة للموظفين العاملين في مكاتب خارج جنيف كي يُعاد انتدابهم إلى جنيف؛

(هـ) أن التدابير الواردة في حزمة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة (انظر القسم الثالث أعلاه) موجهة بقوة نحو دعم التنقل إلى مراكز العمل الميدانية، لاسيما مراكز العمل من الفئة باء إلى الفئة هاء، و/أو إلى مراكز عمل متعددة. ونظرا إلى أن الويبو ليس لديها سوى ستة مكاتب خارج جنيف، لا يقع أي منها في مراكز العمل من الفئة باء إلى الفئة هاء ، فإن المزايا والمستحقات الواردة في مجموعة عناصر الأجر لنظام الأمم المتحدة لا تنطبق في كثير من الأحيان على موظفي الويبو؛

(و) وعلى النحو المبين في القسم الثالث، تؤكد مجموعة عناصر الأجر المنقحة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا المسألة الواردة في الفقرة (هـ) أعلاه (وهي: عدم أهلية موظفي مراكز العمل من الفئة حاء للحصول على حافز التنقل الجديد؛ ووقف بدل عدم نقل الأمتعة)؛

32. ويؤكد ما سبق الحاجة إلى استحداث زيادة دورية خاصة في المرتبات.

[7] بدأ، اعتبارا من 1 مايو 2016، تطبيق حساب مضاعفات تسوية مقر العمل التالية (من الأعلى إلى أدنى):
87.7 في سويسرا، 82.6 في اليابان، 74.7 في سنغافورة، 65.4 في الصين (بكين)، 64.9 في الولايات المتحدة الأمريكية (نيويورك)، 37.6 في البرازيل.

سادسا. تكلفة الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات

33. وتقدم الأمثلة الواردة أدناه مؤشرا على تكلفة الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات. وتستند الأمثلة إلى نظام الأجور الموحد المزمع تطبيقه اعتبارا من يناير 2017، ويتعلق بالبرازيل واليابان، اللتين قدمتا، على التوالي، أدنى وأعلى قيمة لتسويات مقر العمل من بين جميع مكاتب المنظمة خارج جنيف، اعتبارا من مايو 2016:

		زيادة دورية خاصة في المرتبات تعادل مرتب ثلاث درجات إضافة إلى تسوية مقر العمل (بالدولار الأمريكي)	زيادة دورية خاصة في المرتبات تعادل مرتب درجتين إضافة إلى تسوية مقر العمل (بالدولار الأمريكي)	زيادة دورية خاصة في المرتبات تعادل مرتب درجة واحدة إضافة إلى تسوية مقر العمل (بالدولار الأمريكي)
موظف برتبة **ف-4 الدرجة 1**	منتدب إلى البرازيل	6 280 سنويا/**523 شهريا**	4 187 سنويا/349 شهريا	2 093 سنويا/174 شهريا
	منتدب إلى اليابان	8 334 سنويا/**694 شهريا**	5 557 سنويا/463 شهريا	2 777 سنويا/231 شهريا
موظف برتبة د-1 الدرجة 1	منتدب إلى البرازيل	7 656 سنويا/**638 شهريا**	5 104 سنويا/425 شهريا	2 551 سنويا/213 شهريا
	منتدب إلى اليابان	10 160 سنويا/**847 شهريا**	6 773 سنويا/564 شهريا	3 385 سنويا/282 شهريا

34. وينبغي أن يوضع في الاعتبار أن مكاتب المنظمة الستة خارج جنيف كان يعمل بها في مايو 2016، موظف واحد إلى ثلاثة موظفين في الفئة الفنية والفئات العليا. ويجدر أيضا بالذكر أنه في الفترة ما بين أكتوبر 2015 ومايو 2016، لم يتم نقل أي موظف من المقر إلى مكاتب الويبو خارج جنيف. ويوضح هذا أن تأثير تكلفة الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات على الويبو سيكون محدودا للغاية، إلا أن الأثر المالي على الموظفين الأفراد قد يزيد من حافز الانتداب إلى أحد المكاتب البعيدة عن المقر.

سابعا. الاستنتاج

35. استنادا إلى التحليل السابق لوضع الويبو تحديدا، وفي ضوء الحوافز والدعم الذي تقدمه منظمات أخرى مشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة للتنقل الجغرافي، فإن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى اعتماد نظام الموظفين الجديد بشأن الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات على النحو المقترح في الوثيقة WO/CC/73/3، "تعديلات على نظام الموظفين ولائحته".

[يلي ذلك المرفق الثاني عشر]

تعديلات أخرى

تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 2-2-1 تنفيذ قرار بشأن إعادة التصنيف	[...] (ج) وفي حالة عدم اختيار شاغل الوظيفة في المنافسة على وظيفته التي أُعيد تصنيفها: (1) وجب منحه فرصة الانتقال إلى وظيفة أخرى بعد انقضاء فترة المنافسة، وفقاً للمادة 4-3 "الانتقالات"، إذا كان شاغل الوظيفة مُعيَّناً تعييناً مُحدَّد المدة أو تعييناً دائماً أو تعييناً مستمراً. وفي حالة عدم وجود وظيفة مناسبة، يُفسَخ عقد شاغل الوظيفة التي أُعيد تصنيفها وفقاً للمادة 9-2 "إنهاء الخدمة" والمادة 9-7 "الإشعار بإنهاء الخدمة". [...]	[...] (ج) وفي حالة عدم اختيار شاغل الوظيفة في المنافسة على وظيفته التي أُعيد تصنيفها: (1) وجب منحه فرصة الانتقال إلى وظيفة أخرى بعد انقضاء فترة المنافسة، وفقاً للمادة 4-3 "الانتقالات"، إذا كان شاغل الوظيفة مُعيَّناً تعييناً مُحدَّد المدة أو تعييناً دائماً أو تعييناً مستمراً. وفي حالة عدم وجود وظيفة مناسبة، ~~يُفسَخ~~ **يجوز فسخ** عقد شاغل الوظيفة التي أُعيد تصنيفها وفقاً للمادة 9-2 "إنهاء الخدمة" ~~والمادة 9-7 "الإشعار بإنهاء الخدمة".~~ [...]	الانساق مع أحكام المادة 9-2 التي لم تستخدم صيغة إلزامية وإنما نصت على أنه "يجوز" للمدير العام إنهاء تعيين الموظف إذا لم تعد له وظيفة نتيجةً لإعادة تصنيف.
القاعدة 3-2-1 الإعالة بالنسبة للموظفين المؤقتين	القاعدة 3-2-1 – الإعالة بالنسبة للموظفين المؤقتين يعترف المكتب الدولي بالزوج المعال والأولاد المعالين للموظفين المؤقتين، مع عدم الإخلال بمعايير الأهلية المنصوص عليها في الفقرات (أ) و(ب) و(ج) و(هـ) في المادة الواردة أعلاه. ولا يعترف المكتب الدولي بالمعالين من الدرجة الثانية للموظفين المؤقتين.	~~القاعدة 3-2-1 – الإعالة بالنسبة للموظفين المؤقتين~~ ~~يعترف المكتب الدولي بالزوج المعال والأولاد المعالين للموظفين المؤقتين، مع عدم الإخلال بمعايير الأهلية المنصوص عليها في الفقرات (أ) و(ب) و(ج) و(هـ) في المادة الواردة أعلاه.~~ ~~ولا يعترف المكتب الدولي بالمعالين من الدرجة الثانية للموظفين المؤقتين.~~	حُذفت هذه القاعدة لتناقضها وأحكام المادتين 3-3(د) و3-4(و) الحاليتين اللتين تنصان على أنه يحق للموظف الحصول على بدل للمعالين من الدرجة الثانية دون استثناء فئة الموظفين المؤقتين. وأُدمج الاستثناء الخاص بتلك الفئة في أحكام المادتين 3-3(د) و3-4(و).
القاعدة 3-5-1 المرتب الأولي للموظفين المؤقتين	يحصل الموظفون المؤقتون عند تعيينهم على المرتب المبدئي للرتبة المكافئة على الدرجة التي حددتها إدارة الموارد البشرية لمهمتهم ما لم يقرر المدير العام أن خبرتهم وما يتمتعون به من مؤهلات أخرى لأداء الواجبات والمسؤوليات المُسنَدة إلى المنصب تستحق درجةً	يحصل الموظفون المؤقتون عند تعيينهم على المرتب المبدئي للرتبة المكافئة على الدرجة التي حددتها إدارة الموارد البشرية ~~لمهمتهم~~ **لوظيفتهم المؤقتة** ما لم يقرر المدير العام أن خبرتهم وما يتمتعون به من مؤهلات أخرى لأداء الواجبات والمسؤوليات المُسنَدة إلى	تعديل تحريري.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	أعلى في تلك الرتبة.	المنصب تستحق درجةً أعلى في تلك الرتبة.	
القاعدة 3-6-3 المرتب عند الترقية	تُحسب مرتبات مَنْ تمّت ترقيتهم من الموظفين على النحو التالي: (أ) بالنسبة للموظفين المستمرين في الخدمة في فئة الخدمات العامة أو في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، خلال السنة التالية للترقية، يُحدَّد المرتب بحيث يحصلون على مبلغ يعادل درجة واحدة لرتبتهم الجديدة، إضافةً إلى المبلغ الذي كانوا سيحصلون عليه لو لم تتم ترقيتهم، ولكن إذا كان المرتب في الدرجة الأولى للرتبة الجديدة يعطيهم زيادة أكبر، فيحق لهم الحصول على ذلك المرتب. وتُحدَّد وفقاً لذلك درجة الزيادة الدورية في المرتب في الرتبة الأعلى وتاريخها؛ (ب) وبالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، تكون درجة الموظف المُرقَّى هي أدنى درجة في رتبته الجديدة والتي تجعل الزيادة في المرتب تعادل على الأقل منح درجتين في رتبته القديمة. ومع عدم الإخلال بالمادة 3-6(ب)، يكون تاريخ زيادة المرتب الدورية في الرتبة الأعلى هو تاريخ نفاذ الترقية؛ (ج) وعند ترقية موظف من فئة الخدمات العامة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين أو إلى الفئة الفنية أو من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين إلى الفئة الفنية، يُطبَّق الحكم الوارد في الفقرة (أ) الواردة أعلاه، على أن تُستخدم العناصر التالية التي تعتبر جزءاً من المرتبات في تحديد الدرجة في الرتبة الجديدة: (1) القيمة الصافية لأي بدل يدخل في حساب المعاش التقاعدي ويحصل عليه الموظف أثناء الخدمة في فئة الخدمات العامة أو فئة الموظفين الفنيين الوطنيين؛ (2) أي تسوية لمقر العمل بمعدل غير المعيلين تسري على الرتبة/ الدرجة في الفئة الفنية التي تمت ترقية الموظف إليها.	تُحسب مرتبات مَنْ تمّت ترقيتهم من الموظفين على النحو التالي: (أ) ~~بالنسبة للموظفين المستمرين في الخدمة في فئة الخدمات العامة أو في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، خلال السنة التالية للترقية، يُحدَّد المرتب بحيث يحصلون على مبلغ يعادل درجة واحدة لرتبتهم الجديدة، إضافةً إلى المبلغ الذي كانوا سيحصلون عليه لو لم تتم ترقيتهم، ولكن إذا كان المرتب في الدرجة الأولى للرتبة الجديدة يعطيهم زيادة أكبر، فيحق لهم الحصول على ذلك المرتب. وتُحدَّد وفقاً لذلك درجة الزيادة الدورية في المرتب في الرتبة الأعلى وتاريخها؛~~ (ب) ~~و~~بالنسبة ~~لموظفي~~ **للموظفين المرقّين من فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين و**الفئة الفنية والفئات العليا، تكون درجة الموظف المُرقَّى هي أدنى درجة في رتبته الجديدة والتي تجعل الزيادة في المرتب تعادل على الأقل منح درجتين في رتبته القديمة. ~~ومع عدم الإخلال بالمادة 3-6(ب)، و~~يكون تاريخ زيادة المرتب الدورية في الرتبة الأعلى هو تاريخ نفاذ الترقية؛ ~~(ج)~~ **(ب)** وعند ترقية موظف من فئة الخدمات العامة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين أو إلى الفئة الفنية أو من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين إلى الفئة الفنية، يُطبَّق الحكم الوارد في الفقرة (أ) الواردة أعلاه، على أن تُستخدم العناصر التالية التي تعتبر جزءاً من المرتبات في تحديد الدرجة في الرتبة الجديدة: (1) القيمة الصافية لأي بدل يدخل في حساب المعاش التقاعدي ويحصل عليه الموظف أثناء الخدمة في فئة الخدمات العامة أو فئة الموظفين الفنيين الوطنيين؛ (2) أي تسوية لمقر العمل بمعدل غير المعيلين تسري على	حُذفت الفقرة (أ) وعدِّلت الفقرة (ب) للتماشي مع القواعد المعتمدة في غالبية المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة حيث تعادل زيادة المرتبات الممنوحة لكل فئات الموظفين على الأقل زيادة درجتين في رتبتهم السابقة. الفقرة الفرعية (ب)(1): تعديل تحريري باللغة الإنكليزية: تغيير "allowance which is pensionable" إلى "pensionable allowance".

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	(د) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	الرتبة/ الدرجة في الفئة الفنية التي تمت ترقية الموظف إليها. ~~(د)~~ **(ج)** ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	
القاعدة 3-17-1 أجر الموظفين المؤقتين الداخل في حساب المعاش التقاعدي	تُطبَّق المادة الواردة أعلاه على الموظفين المؤقتين، ما عدا الفقرة (ج).	تُطبَّق **الفقرة (أ) من** المادة الواردة أعلاه على الموظفين المؤقتين~~، ما عدا الفقرة (ج)~~.	الانساق مع أحكام المادة 3-17(د).
القاعدة 4-5-1 الموظفون المُعيَّنون في مناصب خاضعة للتعيين المحلي	(أ) يُعيَّن جميع موظفي فئة الخدمات العامة، فيما عدا ما تنصّ عليه المادة 4-6(د) والقاعدة 4-6-1(د) أدناه، في البلد المضيف أو في منطقة تبعد عن المقر مسافة معقولة، بغض النظر عن الحدود الوطنية، وبغض النظر عن جنسيتهم وطول الفترة الزمنية التي قضوها في البلد المضيف. ويُحدِّد المدير العام البدلات والاستحقاقات المتاحة لموظفي فئة الخدمات العامة. ويُطبَّق الحكم المذكور أعلاه مع ما يلزم من تبديل على المكاتب الموجودة خارج المقر. (ب) ويُعيَّن جميع موظفي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، فيما عدا ما تنصّ عليه المادة 4-6(د) والقاعدة 4-6-1(د) أدناه، تعييناً محلياً في البلد الذي يقع فيه مركز العمل. ويجب أن يكون الموظفون الفنيون الوطنيون عادةً من مواطني البلد الذي يقع فيه مركز العمل. ويُحدِّد المدير العام البدلات والاستحقاقات المتاحة لموظفي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين. ولا يجوز تعيين أي موظف من موظفي هذه الفئة إلا في المكاتب الموجودة خارج المقر. [...]	(أ) يُعيَّن جميع موظفي فئة الخدمات العامة، فيما عدا ما تنصّ عليه المادة 4-6(د) والقاعدة 4-6-1(د) أدناه، في البلد ~~المضيف~~ أو في منطقة تبعد عن **المقر كل مراكز العمل** مسافة معقولة، بغض النظر عن الحدود الوطنية، وبغض النظر عن جنسيتهم وطول الفترة الزمنية التي قضوها في البلد ~~المضيف~~. ويُحدِّد المدير العام البدلات والاستحقاقات المتاحة لموظفي فئة الخدمات العامة. ~~ويُطبَّق الحكم المذكور أعلاه مع ما يلزم من تبديل على المكاتب الموجودة خارج المقر.~~ (ب) ويُعيَّن جميع موظفي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، فيما عدا ما تنصّ عليه المادة 4-6(د) والقاعدة 4-6-1(د) أدناه، تعييناً محلياً في البلد الذي يقع فيه مركز العمل. ويجب أن يكون الموظفون الفنيون الوطنيون عادةً من مواطني البلد الذي يقع فيه مركز العمل. ويُحدِّد المدير العام البدلات والاستحقاقات المتاحة لموظفي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين. ولا يجوز تعيين أي موظف من موظفي هذه الفئة إلا في ~~المكاتب الموجودة~~ **مراكز العمل** خارج المقر. [...]	عدِّلت صيغة الفقرة (أ) كي لا تقتصر أحكامها على المقر. عدِّلت الفقرة (ب) لأنها كانت تشير خطأ إلى "المكاتب الموجودة خارج المقر" (التي تشمل أيضاً مراكز العمل في المقر وفقاً لتصنيف لجنة الخدمة المدنية الدولية)؛ والأدق هو الإشارة إلى "مراكز العمل خارج المقر" (التعبير الصحيح المستخدم في تعريف مصطلح "موظف فني وطني" في المادة 2(أ)(4) الواردة في المرفق الأول من نظام الموظفين ولائحته.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 4-9-2 التعيينات في إطار الصناديق الاستئمانية والاتفاقات الخاصة الأخرى	القاعدة 4-9-2 – التعيينات في إطار الصناديق الاستئمانية والاتفاقات الخاصة الأخرى (أ) عندما تكون خدمات معينة في الفئة الفنية وكذلك وظائف محددة في فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين متوخاةً في إطار اتفاقات صناديق استئمانية أو اتفاقات تعاون بين المكتب الدولي ومكاتب الملكية الفكرية الوطنية والإقليمية، أو حكومات الدول الأعضاء، يجوز للمدير العام أن يمضي قدماً في التعيينات دون إجراء مسابقة. ويُمنَح الموظفون الذي يُعيَّنون وفقاً لهذا الإجراء تعيينات مُحدَّدة المدة لا تتجاوز ثلاث سنوات، ولا يجوز تمديدها أو تحويلها إلى تعيين مستمر. (ب) ويجوز للموظفين المُعيَّنين في إطار اتفاق صناديق استئمانية أن يتقدموا، في أثناء خدمتهم، لشغل أي شواغر في المكتب الدولي بوصفهم مرشحين خارجيين. (ج) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	القاعدة 4-9-2 – ~~التعيينات~~ **تعيين موظفين تعيينا محدد المدة في** إطار **اتفاقات** الصناديق الاستئمانية ~~والاتفاقات الخاصة الأخرى~~ ~~(أ)~~ عندما تكون خدمات معينة في الفئة الفنية وكذلك وظائف محددة في فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين متوخاةً في إطار اتفاقات صناديق استئمانية ~~أو اتفاقات تعاون بين المكتب الدولي ومكاتب الملكية الفكرية الوطنية والإقليمية، أو حكومات الدول الأعضاء~~، يجوز للمدير العام أن يمضي قدماً في التعيينات **المحددة المدة** دون إجراء ~~مسابقة~~ **منافسة بالمعنى المقصود في المادتين 4-9 و4-10**. ~~ويُمنَح الموظفون الذي يُعيَّنون وفقاً لهذا الإجراء تعيينات مُحدَّدة المدة لا تتجاوز ثلاث سنوات، ولا يجوز تمديدها أو تحويلها إلى تعيين مستمر.~~ ~~(ب) ويجوز للموظفين المُعيَّنين في إطار اتفاق صناديق استئمانية أن يتقدموا، في أثناء خدمتهم، لشغل أي شواغر في المكتب الدولي بوصفهم مرشحين خارجيين.~~ ~~(ج) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.~~	تعديلات تحريرية. أُدمجت الجملة الأخيرة من الفقرة (أ) في القاعدة الجديدة 4-17-1 "التعيينات المحددة المدة في إطار اتفاقات الصناديق الاستئمانية" (لأن القاعدة 4-9-2 تخص مسار التعيين لا شروطه). أُدمج حكم الفقرة (ب) في القاعدة الجديدة 4-17-1.
القاعدة الجديدة 4-9-3 تعيين موظفين تعيينا محدد المدة في إطار المشاريع المعتمدة		**القاعدة 4-9-3 – تعيين موظفين تعيينا محدد المدة في إطار المشاريع المعتمدة** **عندما تكون خدمات مُحدَّدة في الفئة الفنية وكذلك وظائف مُحدَّدة في فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين متوخاةً في إطار مشاريع معتمدة، يجوز للمدير العام أن يمضي قدماً في التعيينات المحددة المدة إما بإجراء منافسة بالمعنى المقصود في المادتين 4-9 و4-10 وإما بإجراء المنافسة الخاصة بالوظائف المؤقتة وفقاً للمادة 5(أ) من المرفق الثالث مع إجراء ما يلزم من التبديل، بغض النظر عن المدة الأولية للتعيين المحدد المدة.**	حكم جديد ينص على تطبيق إجراءات المنافسة الخاصة بالوظائف المؤقتة عندما يُستبعد إجراء المنافسة "المعياري" للتعيينات المحددة المدة. وسيسمح ذلك بتسريع عمليات التعيين وفقاً لاحتياجات المشاريع دون التخلي عن إجراء منافسة. ويقوم ذلك النهج على أساس أن التعيينات المحددة المدة للمشاريع ليست تعيينات مستديمة (فهي محددة المدة ولا يمكن تحويلها إلى تعيينات مستمرة أو دائمة). وفضلاً عن ذلك، تقتصر تلك التعيينات على الخدمة المطلوبة في إطار المشروع المعني (انظر القاعدة الجديدة 4-17-2).

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 4-9-3 تعيين الموظفين المؤقتين	القاعدة 4-9-3 – تعيين الموظفين المؤقتين (أ) يُحدِّد المدير العام في المرفق الثالث إجراءات الاختيار الخاصة بالتعيينات المؤقتة. (ب) وتُطبَّق القاعدة 4-9-1، "توظيف أعضاء أسرة واحدة"، على الموظفين المؤقتين. (ج) وعندما تكون خدمات مُحدَّدة في الفئة الفنية وكذلك وظائف مُحدَّدة في فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين متوخاةً في إطار اتفاقات صناديق استئمانية أو اتفاقات تعاون بين المكتب الدولي ومكاتب الملكية الفكرية الوطنية والإقليمية، أو حكومات الدول الأعضاء، يجوز للمدير العام أن يمضي قدماً في التعيينات دون إجراء مسابقة. ويُمنَح الموظفون الذي يُعيَّنون وفقاً لهذا الإجراء تعيينات مؤقتة بمقتضى هذا النظام ولائحته. (د) ولا يجوز للموظفين المؤقتين المُعيَّنين في إطار اتفاق صناديق استئمانية أن يتقدموا، في أثناء خدمتهم، لشغل أي شواغر داخل المكتب الدولي. (ه) ولا يجوز أن يُعيِّن المكتبُ الدولي هؤلاء الموظفين المؤقتين السابقين، بعد الانتهاء من خدمتهم بموجب اتفاق الصناديق الاستئمانية، لمدة لا تقل عن 12 شهراً بعد تاريخ نهاية خدمتهم.	القاعدة 4-9-~~3~~ **4** – تعيين الموظفين المؤقتين (أ) يُحدِّد المدير العام في المرفق الثالث إجراءات الاختيار الخاصة بالتعيينات المؤقتة. (ب) وتُطبَّق القاعدة 4-9-1، "توظيف أعضاء أسرة واحدة"، على الموظفين المؤقتين. ~~(ج) وعندما تكون خدمات مُحدَّدة في الفئة الفنية وكذلك وظائف مُحدَّدة في فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين متوخاةً في إطار اتفاقات صناديق استئمانية أو اتفاقات تعاون بين المكتب الدولي ومكاتب الملكية الفكرية الوطنية والإقليمية، أو حكومات الدول الأعضاء، يجوز للمدير العام أن يمضي قدماً في التعيينات دون إجراء مسابقة. ويُمنَح الموظفون الذي يُعيَّنون وفقاً لهذا الإجراء تعيينات مؤقتة بمقتضى هذا النظام ولائحته.~~ ~~(د) ولا يجوز للموظفين المؤقتين المُعيَّنين في إطار اتفاق صناديق استئمانية أن يتقدموا، في أثناء خدمتهم، لشغل أي شواغر داخل المكتب الدولي.~~ ~~(ه) ولا يجوز أن يُعيِّن المكتبُ الدولي هؤلاء الموظفين المؤقتين السابقين، بعد الانتهاء من خدمتهم بموجب اتفاق الصناديق الاستئمانية، لمدة لا تقل عن 12 شهراً بعد تاريخ نهاية خدمتهم.~~	أعيد ترقيم القاعدة. حُذفت الفقرة (ج) لتكرارها أحكام المرفق الثالث ("إجراءات الاختيار الخاصة بالتعيينات المؤقتة") والقاعدة الجديدة 4-16-2 "التعيينات المؤقتة في إطار اتفاقات الصناديق الاستئمانية" ولتناقضها مع أحكام القاعدة 4-9-2. حُذفت الفقرة (د) لتناقضها مع أحكام المادة 4-16(و) التي تنص على ما يلي: "ويجوز للموظفين المؤقتين أن يتقدموا، في أثناء خدمتهم، لشغل أي شواغر في المكتب الدولي بوصفهم مرشحين خارجيين [...]" حُذفت الفقرة (ه) لتكرارها أحكام المادة 4-16(د) التي تنص على ما يلي: "ولا تُعيد المنظمةُ تعيين الأشخاص الذين بلغوا المدة التراكمية القصوى للتعيين المؤقت التي تبلغ سنتين تعييناً مؤقتاً لمدة سنة واحدة على الأقل".
القاعدة 4-9-4 القوائم الاحتياطية	القاعدة 4-9-4 – القوائم الاحتياطية [...]	القاعدة ~~4-9-4~~ **5-9-4** – القوائم الاحتياطية [...]	أعيد ترقيم القاعدة.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 4-10-1 تشكيل مجالس التعيين ونظامها الداخلي	(أ) يتألف كل مجلس تعيين من رئيس وثلاثة أعضاء، لا تقل رتبتهم عن رتبة الوظيفة الشاغرة ولا يكونون من الموظفين المؤقتين، ويُعيّنهم المدير العام. ويكون مدير إدارة الموارد البشرية، أو ممثله المُفوَّض، أحد الأعضاء الثلاثة. وتُدرج أسماء الأشخاص المُرشَّحين ليكونوا ممثلين مفوضين في قائمة وتُوزَّع على مجلس الموظفين للتعليق عليها. ويكون المدير المُكلَّف بالتعيين أحد العضوين الباقيين، ويُختار العضو الآخر من قائمة أسماء يُقدِّمها مجلس الموظفين. ويكون للرئيس ولكل عضو صوت واحد. ويكون للرئيس ولكل عضو مناوبٌ مُحدَّدٌ أو أكثر يشترك في مجلس التعيين عندما لا يكون في استطاعة الرئيس أو أي عضو من الأعضاء الثلاثة القيام بذلك. [...] (ج) ويضع المدير العام النظام الداخلي لمجالس التعيين. وتكون مداولات مجالس التعيين سريةً.	(أ) يتألف كل مجلس تعيين من رئيس وثلاثة أعضاء، لا تقل رتبتهم عن رتبة الوظيفة الشاغرة ولا يكونون من الموظفين المؤقتين، ويُعيّنهم المدير العام. ويكون مدير إدارة الموارد البشرية، أو ممثله المُفوَّض، أحد الأعضاء الثلاثة. وتُدرج أسماء الأشخاص المُرشَّحين ليكونوا ممثلين مفوضين في قائمة وتُوزَّع على مجلس الموظفين للتعليق عليها. ويكون المدير المُكلَّف بالتعيين أحد العضوين الباقيين، ويُختار العضو الآخر من قائمة **تتكون من أربعة** أسماء **على الأقل** يُقدِّمها مجلس الموظفين. ويكون للرئيس ولكل عضو صوت واحد. ويكون للرئيس ولكل عضو مناوبٌ مُحدَّدٌ أو أكثر يشترك في مجلس التعيين عندما لا يكون في استطاعة الرئيس أو أي عضو من الأعضاء الثلاثة القيام بذلك. [...] (ج) ~~ويضع المدير العام النظام الداخلي لمجالس التعيين.~~ وتكون مداولات مجالس التعيين سريةً. **ويحدد المدير العام النظام الداخلي لمجالس التعيين في المرفق الرابع.**	يتعين على المدير العام أن يختار عضواً واحداً ومناوباً عنه من القائمة المقدَّمة؛ ومن ثم عدِّلت الفقرة (أ) لتنص على أن تتألف تلك القائمة من أربعة أسماء على الأقل أي الحد الأدنى للامتثال لأحكام القاعدة 4-10-1(أ). الفقرة (ج): تعديل تحريري يفيد بأن النظام الداخلي يرد في المرفق الرابع.
القاعدة الجديدة 4-16-2 التعيينات المؤقتة في إطار اتفاقات الصناديق الاستئمانية		**القاعدة 4-16-2 – التعيينات المؤقتة في إطار اتفاقات الصناديق الاستئمانية** **يجوز منح الموظفين المعيَّنين في إطار اتفاقات صناديق استئمانية تعيينات مؤقتة تقتصر على الخدمة المحددة في الاتفاق المعني.**	قاعدة جديدة تنص على أن تقتصر التعيينات المؤقتة الممنوحة في إطار اتفاقات الصناديق الاستئمانية على الخدمة المحددة في الاتفاق المعني.
القاعدة الجديدة 4-16-3 التعيينات المؤقتة في إطار المشاريع المعتمدة		**القاعدة 4-16-3 – التعيينات المؤقتة في إطار المشاريع المعتمدة** **يجوز منح الموظفين المعيَّنين في إطار مشاريع معتمدة تعيينات مؤقتة تقتصر على الخدمة المحددة في المشروع المعني.**	قاعدة جديدة تنص على أن تقتصر التعيينات المؤقتة الممنوحة في إطار مشاريع معتمدة على الخدمة المحددة في المشروع المعني.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة الجديدة 4-17-1 التعيينات المحددة المدة في إطار اتفاقات الصناديق الاستئمانية		**القاعدة 4-17-1 – التعيينات المحددة المدة في إطار اتفاقات الصناديق الاستئمانية** **(أ) يُمنَح الموظفون الذي يُعيَّنون في إطار اتفاق صناديق استئمانية تعيينات مُحدَّدة المدة لا تتجاوز ثلاث سنوات، ولا يجوز تمديدها أو تحويلها إلى تعيين مستمر، وتقتصر تلك التعيينات على الخدمة المحددة في الاتفاق المعني.** **(ب) ويجوز للموظفين المُعيَّنين تعييناً محدد المدة في إطار اتفاق صناديق استئمانية أن يتقدموا، في أثناء خدمتهم، لشغل أي شواغر في المكتب الدولي بوصفهم مرشحين خارجيين.**	أُدمجت في هذه القاعدة بعض أحكام القاعدة 4-9-2 الحالية. وأضيف حكم ينص على أن تقتصر التعيينات المحددة المدة والممنوحة في إطار اتفاقات الصناديق الاستئمانية على الخدمة المحددة في الاتفاق المعني (أي أنه لا يجوز الانتقال إلى وظيفة أخرى بدون إجراء منافسة).
القاعدة الجديدة 4-17-2 التعيينات المحددة المدة في إطار المشاريع المعتمدة		**القاعدة 4-17-2 – التعيينات المحددة المدة في إطار المشاريع المعتمدة** **تقتصر التعيينات المحددة المدة والممنوحة في إطار مشروع معتمد على الخدمة المحددة في ذلك المشروع.**	قاعدة جديدة تنص على أن تقتصر التعيينات المحددة المدة والممنوحة في إطار مشاريع معتمدة على الخدمة المحددة في المشروع المعني (أي أنه لا يجوز الانتقال إلى وظيفة أخرى بدون إجراء منافسة).
القاعدة 5-1-1 الإجازة السنوية	(أ) يستمر استحقاق الإجازة السنوية طوال الفترة التي يتلقى عنها الموظف أجراً كاملاً، مع عدم الإخلال بالأحكام المتعلقة بالإجازة الخاصة؛ ولكن لا يستحق الموظف أي إجازة ما دام موقوفاً عن عمله مؤقتاً دون أجر. [...] (ج) ولا يُرحَّل عادةً إلى السنة التقويمية التالية أكثر من 15 يوماً من الإجازة السنوية المستحقة في سنة معينة، حيث إن الغرض من الإجازة السنوية هو توفير فترة من الراحة كل سنة. [...] (ح) ولا يُستدعى أي موظف من إجازته السنوية دون موافقة المدير العام. ويحق للموظف المُستدعى الذي يستأنف	(أ) يستمر استحقاق الإجازة السنوية طوال الفترة التي يتلقى عنها الموظف أجراً كاملاً، ~~مع عدم الإخلال بالأحكام المتعلقة بالإجازة الخاصة؛~~ ولكن ~~لا~~ يستحق الموظف أي إجازة ما دام **في إجازة خاصة بأجر جزئي أو بدون أجر أو كان** موقوفاً عن عمله مؤقتاً **بأجر جزئي أو** دون أجر. [...] (ج) ولا يُرحَّل عادةً إلى السنة التقويمية التالية أكثر من 15 يوماً من الإجازة السنوية المستحقة في سنة معينة، حيث إن الغرض من الإجازة السنوية هو توفير فترة من الراحة كل سنة. [...] (ح) ولا يُستدعى أي موظف من إجازته السنوية دون	حُذفت العبارة "مع عدم الإخلال بالأحكام المتعلقة بالإجازة الخاصة" من الفقرة (أ) لأنها غير ضرورية مع وجود المادة 5-2 التي تنطوي أحكامها على أن يستمر استحقاق الإجازة السنوية طوال فترات الإجازات الخاصة التي يتلقى عنها الموظف أجراً كاملاً. وأضيفت عبارة "في إجازة خاصة بأجر جزئي أو بدون أجر" للاتساق مع أحكام المادة 5-2(ج)، وعبارة "أو كان موقوفاً عن عمله مؤقتاً بأجر جزئي أو" للاتساق مع أحكام القاعدة 10-1-3(ج). الفقرة (ح): عدِّلت الجملة الأخيرة لغرض توضيحها وتكميلها (بالإشارة إلى الفقرة (ج)).

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	لاحقاً إجازته السنوية في المكان الذي استُدعي منه أن يسترد مصاريف سفره من ذلك المكان وإليه. وعندما يتعذر تطبيق أحكام الفقرة (هـ) الواردة أعلاه على موظف في مثل هذه الحالة بسبب واجباته، تُرحَّل الإجازة السنوية المستحقة إلى السنة التالية.	موافقة المدير العام. ويحق للموظف المُستدعى الذي يستأنف لاحقاً إجازته السنوية في المكان الذي استُدعي منه أن يسترد مصاريف سفره من ذلك المكان وإليه. ~~وعندما يتعذر تطبيق أحكام الفقرة (هـ) الواردة أعلاه على موظف وفي مثل هذه الحالة بسبب واجباته،~~ وتُرحَّل الإجازة السنوية المستحقة **بسبب ذلك الاستدعاء** إلى السنة التالية **بغض النظر عن أحكام الفقرتين (ج) و(هـ) أعلاه**.	
القاعدة 5-1-2 الإجازة السنوية للموظفين المؤقتين	(أ) تُطبَّق المادة 5-1، "الإجازة السنوية"، على الموظفين المؤقتين، ما عدا الفقرة (أ). (ب) وتُطبَّق القاعدة 5-1-1، "الإجازة السنوية"، على الموظفين المؤقتين، مع عدم الإخلال بالأحكام التالية: (1) يحق للموظف المؤقت الذي يعمل بدوام كامل أن يحصل على إجازة سنوية بمعدل يومين ونصف شهرياً؛ (2) ويستمر استحقاق الإجازة السنوية طوال الفترة التي يتلقى عنها الموظف أجراً كاملاً، مع عدم الإخلال بالأحكام المتعلقة بالإجازة الخاصة؛ ومع ذلك لا يستحق الموظف أي إجازة ما دام موقوفاً عن عمله مؤقتاً دون أجر؛ (3) ولا تؤخذ الإجازة إلا عندما يؤذن بها. ويجوز، وفقاً لمقتضيات العمل، أن يُطلب من الموظفين أن يأخذوا إجازتهم خلال فترة يُحدِّدها المدير العام؛ (4) ويُخصَم من الإجازة السنوية المستحقة للموظفين المعنيين أي غياب عن العمل لا تتناوله على وجه التحديد أحكامٌ أخرى؛ وفي حالة عدم وجود إجازة سنوية مستحقة، يعتبر غيابهم إجازة دون إذن، ولا يحق لهم الحصول على مرتب أو بدلات خلال فترة هذا الغياب؛	(أ) تُطبَّق المادة 5-1، "الإجازة السنوية"، على الموظفين المؤقتين، ما عدا الفقرة (أ). (ب) وتُطبَّق القاعدة 5-1-1، "الإجازة السنوية"، على الموظفين المؤقتين **ما عدا الفقرات (ج) و(هـ) و(ز) و(ح).** ~~مع عدم الإخلال بالأحكام~~ **وتُطبَّق أيضاً الأحكام** التالية: (1) يحق للموظف المؤقت الذي يعمل بدوام كامل أن يحصل على إجازة سنوية بمعدل يومين ونصف شهرياً؛ (2) ~~ويستمر استحقاق الإجازة السنوية طوال الفترة التي يتلقى عنها الموظف أجراً كاملاً، مع عدم الإخلال بالأحكام المتعلقة بالإجازة الخاصة؛ ومع ذلك لا يستحق الموظف أي إجازة ما دام موقوفاً عن عمله مؤقتاً دون أجر؛~~ (3) ~~ولا تؤخذ الإجازة إلا عندما يؤذن بها. ويجوز، وفقاً لمقتضيات العمل، أن يُطلب من الموظفين أن يأخذوا إجازتهم خلال فترة يُحدِّدها المدير العام؛~~ (4) ~~ويُخصَم من الإجازة السنوية المستحقة للموظفين المعنيين أي غياب عن العمل لا تتناوله على وجه التحديد أحكامٌ أخرى؛ وفي حالة عدم وجود إجازة سنوية مستحقة، يعتبر غيابهم إجازة دون إذن، ولا يحق لهم الحصول على مرتب أو بدلات خلال فترة~~	تعديلات تحريرية توضّح أحكام القاعدة 5-1-1 التي تطبَّق على الموظفين المؤقتين، وتفادي أي ثغرات في الأحكام (انظر الفقرة الفرعية (4) الجديدة التي تؤكد أحكام الفقرة (ح) من القاعدة 5-1-1)، وحذف الأحكام المتكررة (حُذفت الفقرات الفرعية (2) إلى (4) الحالية لأنها تكرر أحكام الفقرات (أ) و(ب) و(و) من القاعدة 5-1-1 التي تطبَّق على الموظفين المؤقتين).

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	(5) ولا يجوز منح الموظف المؤقت إجازة سنوية مسبقة، إلا في ظروف استثنائية أو اضطرارية. وتُحال طلبات الحصول على إجازة سنوية مسبقة إلى مدير إدارة الموارد البشرية؛ (6) ويجوز دفع مقابل ما لا يزيد عن 15 يوماً من الإجازة السنوية المستحقة في نهاية التعيين أو ترحيلها في حالة التمديد.	~~هذا الغياب:~~ ~~(5)~~ ولا يجوز منح الموظف المؤقت إجازة سنوية مسبقة، إلا في ظروف استثنائية أو اضطرارية. وتُحال طلبات الحصول على إجازة سنوية مسبقة إلى مدير إدارة الموارد البشرية؛ ~~(6)~~ **(3)** ويجوز دفع مقابل ما لا يزيد عن 15 يوماً من الإجازة السنوية المستحقة في نهاية التعيين أو ترحيلها في حالة التمديد؛: **(4) ولا يُستدعى أي موظف مؤقت من إجازته السنوية دون موافقة المدير العام. ويحق للموظف المُستدعى الذي يستأنف لاحقاً إجازته السنوية في المكان الذي استُدعي منه أن يسترد مصاريف سفره من ذلك المكان وإليه. وتُرحَّل الإجازة السنوية المستحقة بسبب ذلك الاستدعاء في حالة تمديد العقد أو يُدفع مقابل عنها في نهاية فترة التعيين بغض النظر عن أحكام الفقرة (3) أعلاه.**	
القاعدة 6-2-1 التأمين الطبي	[...] (ب) ولأغراض هذه القاعدة، يعتبر مَنْ يلي من المعالين: (1) الزوج؛ (2) والأولاد المعالون على النحو المُعرَّف في المادة 3-2(د) و(و) من الجزء جيم من الدليل الإداري؛ (3) وأحد الأشخاص التالي ذكرهم: والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة. [...]	[...] (ب) ولأغراض هذه القاعدة، يعتبر مَنْ يلي من المعالين: (1) الزوج؛ (2) والأولاد المعالون على النحو المُعرَّف في ~~المادة 3-2(د) و(و) من~~ الجزء جيم من الدليل الإداري؛ (3) وأحد الأشخاص التالي ذكرهم: ~~والد~~ **أب** معال، **أو أم معالة،** أو أخ معال، أو أخت معالة. [...]	عدِّلت الفقرة الفرعية (ب)(2) نظراً إلى حذف المادة 3-2. عدِّلت الفقرة الفرعية (ب)(3) لتوضيح معنى "والد معال".
القاعدة 6-2-2 الإجازة المرضية والإجازة	(أ) يحق للموظفين غير القادرين على أداء واجباتهم بسبب مرض أو حادثة أو الذين تحول تدابير الصحة العامة دون	(أ) يحق للموظفين غير القادرين على أداء واجباتهم بسبب مرض أو ~~حادثة~~ **إصابة** أو الذين تحول تدابير الصحة العامة دون	عدِّلت الفقرة (أ) لمواءمتها مع أحكام المادة 6-2.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
الخاصة بسبب المرض المُطوَّل	حضورهم الحصول على إجازة مرضية وفقاً للأحكام التالية: [...] (هـ) الإجازة المرضية والإجازة الخاصة الطويلة المدى بسبب المرض المُطوَّل [...] (2) والموظفون الذين يكونون، طبقاً للفقرة (ب) أعلاه، في إجازة مرضية بنصف أجر بعد استنفاذ إجازاتهم المرضية بأجر كامل والذين لا يستطيعون الحفاظ على وضع الأجر الكامل من خلال الجمع بين إجازة مرضية بنصف أجر وإجازة سنوية مستحقة أو العمل لنصف الوقت، يحصلون على نصف مرتبهم الصافي وتسوية مقر العمل، حيثما انطبق. وإضافة إلى ذلك، يحصلون، حيثما انطبق، على المبلغ الكامل لبدل الإعالة، وبدل اللغة، ومنحة التعليم، ومنحة الانتداب، وإعانة الإيجار، وبدل التنقل والمشقة. [...] (ز) مراجعة القرارات المتعلقة بالإجازة المرضية (1) إذا كان المدير العام مقتنعاً بأن الموظف الذي يقضي إجازة مرضية أو إجازة خاصة بسبب مرض مُطوَّل قادرٌ على استئناف مهامه، جاز للمدير العام أن يرفض تمديد الإجازة المرضية أو الإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوَّل أو أن يلغي الإجازة الممنوحة بالفعل، ولكن إذا طلب الموظف ذلك، يُحال الأمر إلى طبيب مستقل يقبله كل من المدير العام والموظف أو إلى هيئة طبية. [...] (ح) وفترات الإجازة المرضية، سواء بأجر كامل أو بنصف أجر، لا تؤثر في رصيد الخدمة المؤهِّلة لاستحقاق الزيادة الدورية في المرتب، والإجازة السنوية واجازة زيارة الوطن واجازة الوضع،	حضورهم الحصول على إجازة مرضية وفقاً للأحكام التالية: [...] (هـ) الإجازة المرضية والإجازة الخاصة الطويلة المدى بسبب المرض المُطوَّل [...] (2) والموظفون الذين يكونون، طبقاً للفقرة (ب) أعلاه، في إجازة مرضية بنصف أجر بعد استنفاذ إجازاتهم المرضية بأجر كامل والذين لا يستطيعون الحفاظ على وضع الأجر الكامل من خلال الجمع بين إجازة مرضية بنصف أجر وإجازة سنوية مستحقة أو العمل لنصف الوقت، يحصلون على نصف مرتبهم الصافي وتسوية مقر العمل، حيثما انطبق. وإضافة إلى ذلك، يحصلون، حيثما انطبق، على المبلغ الكامل لبدل الإعالة، وبدل اللغة، ومنحة التعليم، ~~ومنحة الانتداب، وإعانة الإيجار، وبدل التنقل والمشقة~~ **والبدلات والاستحقاقات الميدانية** [...] (ز) مراجعة القرارات المتعلقة بالإجازة المرضية (1) إذا كان المدير العام مقتنعاً بأن الموظف الذي يقضي إجازة مرضية ~~أو إجازة خاصة بسبب مرض مُطوَّل~~ قادرٌ على استئناف مهامه، جاز للمدير العام أن يرفض تمديد الإجازة المرضية ~~أو الإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوَّل~~ أو أن يلغي الإجازة الممنوحة بالفعل، ولكن إذا طلب الموظف ذلك، يُحال الأمر إلى طبيب مستقل يقبله كل من المدير العام والموظف أو إلى هيئة طبية. [...] (ح) وفترات الإجازة المرضية، سواء بأجر كامل أو بنصف أجر، لا تؤثر في رصيد الخدمة المؤهِّلة لاستحقاق الزيادة الدورية في المرتب، ~~والإجازة السنوية~~ وإجازة زيارة الوطن ~~واجازة الوضع~~،	الفقرة (هـ)(2): حُذفت عبارة "ومنحة الانتداب" (لأنها لا تنطبق في تلك الحالة). وتغيير "بدل التنقل والمشقة" إلى "البدلات والاستحقاقات الميدانية" لضمان الاتساق مع أحكام المادة 3-24 المعدَّلة استناداً إلى مجموعة عناصر الأجر المنقَّحة. الفقرة (ز)(1): حُذفت الإشارة إلى الإجازة الخاصة بسبب مرض مطوَّل لأنها غير صحيحة. الفقرة (ح): - حُذفت عبارة "إجازة الوضع" لعدم صحتها (لا يتجمع للموظفين رصيد من الخدمة المؤهّلة لاستحقاق إجازة الوضع لأن مدتها 16 أسبوعاً بغض النظر عن طول الخدمة أو أي فترة

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	وتعويض إنهاء الخدمة، ومنحة العودة إلى الوطن. [...]	وتعويض إنهاء الخدمة، ومنحة العودة إلى الوطن. **ويستمر استحقاق الإجازة السنوية طوال فترة الإجازة المرضية الممتدة لشهر أو أكثر شريطة أن يتلقى عنها الموظف أجراً كاملاً.** [...]	إجازة مرضية). - حُذفت عبارة "الإجازة السنوية" لتناقض ذلك الحكم (الذي يسمح بتجميع رصيد من الخدمة المؤهلة لاستحقاق الإجازة السنوية طوال فترة الإجازة المرضية بنصف أجر) مع أحكام القاعدة 5-1-1(أ) (التي تنص على أن يستمر استحقاق الإجازة السنوية طوال الفترة التي يتلقى عنها الموظف أجراً كاملاً) ومع الممارسات المعتمدة في المنظمات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.
القاعدة 6-2-3 إجازة الوضع	(أ) الموظفة التي يجب أن تأخذ إجازة وضع: (1) يحق لها أن تتغيب عن العمل لمدة ستة أسابيع قبل تاريخ الولادة المتوقع بشرط أن يقبل المستشار الطبي شهادةً طبيةً تُحدِّد تاريخ الولادة المتوقع. ولا يكون الغياب عن العمل قبل تاريخ الولادة المتوقع إلزامياً إلا قبل تاريخ الولادة المتوقع بأسبوعين، ولكن يجب على الموظفة التي ترغب في العمل خلال الفترة التي تتراوح بين ستة أسابيع وأسبوعين قبل تاريخ الولادة المتوقع أن تُقدِّم شهادةً طبيةً تفيد بأنها قادرة على العمل؛ [...] (ج) ويكون استئناف العمل بعد إجازة الوضع بإذن من المستشار الطبي بناءً على شهادة طبية. [...]	(أ) الموظفة التي يجب أن تأخذ إجازة وضع: (1) يحق لها أن تتغيب عن العمل لمدة **ابتداءً من** ستة أسابيع **كحد أقصى وأسبوعين كحد أدنى** قبل تاريخ الولادة المتوقع بشرط أن يقبل المستشار الطبي شهادةً طبيةً تُحدِّد تاريخ الولادة المتوقع. ولا يكون الغياب عن العمل ~~قبل تاريخ الولادة المتوقع~~ إلزامياً إلا قبل تاريخ الولادة المتوقع بأسبوعين، ولكن يجب على الموظفة التي ترغب في العمل خلال الفترة التي تتراوح بين ستة أسابيع وأسبوعين قبل تاريخ الولادة المتوقع أن تُقدِّم شهادةً طبيةً تفيد بأنها قادرة على العمل؛ [...] ~~(ج) ويكون استئناف العمل بعد إجازة الوضع بإذن من المستشار الطبي بناءً على شهادة طبية.~~ ~~(د)~~ **(ج)** [...] ~~(هـ)~~ **(د)** [...]	الفقرة (أ)(1): تعديل تحريري. حُذفت الفقرة (ج) لأنها غير ضرورية.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 6-2-7 الحماية الصحية والتأمين الصحي للموظفين المؤقتين	[...] (ج) وتُمنَح إجازة مرضية للموظفين المؤقتين على أن يُراعى ما يلي: [...] (3) وفترات الإجازة المرضية لا تؤثر في رصيد الخدمة المؤهِّلة لاستحقاق الإجازة السنوية، وإجازة الوضع، وتعويض إنهاء الخدمة. [...]	[...] (ج) وتُمنَح إجازة مرضية للموظفين المؤقتين على أن يُراعى ما يلي: [...] (3) وفترات الإجازة المرضية لا تؤثر في رصيد الخدمة المؤهِّلة لاستحقاق الإجازة السنوية، ~~وإجازة الوضع~~، وتعويض إنهاء الخدمة. [...]	الانساق مع أحكام القاعدة 6-2-2(ح)
القاعدة 7-3-9 سقوط استحقاق مصاريف نقل الأمتعة	القاعدة 7-3-9 – سقوط استحقاق مصاريف نقل الأمتعة (أ) لا يستحق عادةً الموظف الذي يتخلى عن وظيفته أو يستقيل قبل إتمام سنتين من الخدمة أن يحصل على مصاريف نقل الأمتعة. وهذه التكاليف التي دُفعت بالفعل تجوز تسويتها بالتناسب واستردادها من الموظف. (ب) ولا يدفع المكتب الدولي مصاريف نقل الأمتعة إذا لم يحدث النقل في غضون سنتين بعد التاريخ الذي يصبح فيه الموظف مستحقاً لمصاريف النقل بموجب القاعدة 7-3-6، أو عندما لا يكون من المتوقع أن تستمر خدمات الموظف لأكثر من ستة أشهر بعد التاريخ المتوقع لوصول لوازمه المنزلية وأمتعته الشخصية. (ج) ولا يدفع المكتب الدولي مصاريف نقل الأمتعة عند انتهاء الخدمة في حالة عدم القيام بالنقل في غضون سنتين من تاريخ انتهاء الخدمة. وإذا كان كلا الزوجين من الموظفين وكان للزوج الذي تنتهي خدمته أولاً الحق في مصاريف نقل الأمتعة، فلا	القاعدة 7-3-9 – سقوط استحقاق مصاريف نقل الأمتعة **والشحنة غير المصحوبة** (أ) لا يستحق عادةً الموظف الذي يتخلى عن وظيفته أو يستقيل قبل إتمام **سنة من الخدمة أو** سنتين من الخدمة **للموظفين المؤهلين لاسترداد مصاريف نقل الأمتعة** أن يحصل على مصاريف **الشحنة غير المصحوبة بموجب القاعدة 7-3-7(هـ) ولا** نقل الأمتعة **بموجب القاعدة 7-3-6**. وهذه التكاليف التي دُفعت بالفعل تجوز تسويتها بالتناسب واستردادها من الموظف. (ب) ولا يدفع المكتب الدولي مصاريف نقل الأمتعة **ولا مصاريف الشحنة غير المصحوبة** إذا لم يحدث النقل **أو الشحن غير المصحوب** في غضون سنتين بعد التاريخ الذي يصبح فيه الموظف مستحقاً لمصاريف النقل بموجب القاعدة 7-3-6 **أو مصاريف الشحنة غير المصحوبة بموجب القاعدة 7-3-7(هـ)**، أو عندما لا يكون من المتوقع أن تستمر خدمات الموظف لأكثر من ستة أشهر بعد التاريخ المتوقع لوصول لوازمه المنزلية وأمتعته الشخصية.	الإشارة إلى مستحقات الموظفين الخاصة بالشحنة غير المصحوبة المنصوص عليها في القاعدة 7-3-7(هـ).

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
	يسقط حقه في الحصول على هذه المصاريف قبل انقضاء سنتين من تاريخ انتهاء خدمة الزوج الآخر.	(ج) **وعند انتهاء الخدمة، يسقط استحقاق** ~~ولا يدفع المكتب الدولي~~ مصاريف نقل الأمتعة **بموجب القاعدة 7-3-6 ومصاريف الشحنة غير المصحوبة بموجب القاعدة 7-3-7(ه)** ~~عند انتهاء الخدمة~~ في حالة عدم ~~القيام بالنقل~~ **بدء النقل أو الشحن غير المصحوب** في غضون سنتين من تاريخ انتهاء الخدمة. وإذا كان كلا الزوجين من الموظفين وكان للزوج الذي تنتهي خدمته أولاً الحق في مصاريف نقل الأمتعة **أو الشحنة غير المصحوبة**، فلا يسقط حقه في الحصول على هذه المصاريف قبل انقضاء سنتين من تاريخ انتهاء خدمة الزوج الآخر.	
القاعدة 8-1-1 مجلس الموظفين	[...] (ب) ويجب التشاور مع مجلس الموظفين بشأن المسائل المتعلقة برعاية الموظفين وإدارة شؤونهم، لا سيما المبادئ المُنظِّمة للتعيين والترقية وإنهاء الخدمة، وبشأن المسائل التي تخص المرتبات والمستحقات. ويحق لمجلس الموظفين أن يُقدِّم مقترحات بشأن هذه المسائل إلى المدير العام بالنيابة عن الموظفين. [...]	[...] (ب) ويجب التشاور مع مجلس الموظفين بشأن المسائل المتعلقة برعاية الموظفين وإدارة شؤونهم، لا سيما المبادئ المُنظِّمة للتعيين والترقية وإنهاء الخدمة، وبشأن المسائل التي تخص المرتبات والمستحقات. ويحق لمجلس الموظفين أن يُقدِّم مقترحات بشأن هذه المسائل إلى المدير العام بالنيابة عن الموظفين**، وأن يوجه بياناً إلى لجنة التنسيق**. [...]	تقنين الممارسة الجارية التي تسمح لمجلس الموظفين بأن يوجه بياناً إلى لجنة التنسيق.
القاعدة 9-7-1 الإشعار بإنهاء خدمة الموظفين المؤقتين	(أ) يُقدَّم إلى الموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً لمدة ستة أشهر إشعارٌ كتابيٌ في حالة إنهاء خدمته قبل موعد إنهائها بثلاثين يوماً. ويُقدَّم إلى الموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً لمدة أقل من ستة أشهر إشعارٌ كتابيٌ في حالة إنهاء خدمته قبل موعد إنهائها بعشرة أيام عمل. [...]	(أ) يُقدَّم إلى الموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً لمدة ستة أشهر **أو أكثر** إشعارٌ كتابيٌ في حالة إنهاء خدمته قبل موعد إنهائها بثلاثين يوماً. ويُقدَّم إلى الموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً لمدة أقل من ستة أشهر إشعارٌ كتابيٌ في حالة إنهاء خدمته قبل موعد إنهائها بعشرة أيام عمل. [...]	تعديل تحريري لتكميل القاعدة.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
القاعدة 9-9-1 منحة العودة إلى الوطن	[...] (ح) ويكون دفع منحة العودة إلى الوطن مرهوناً بتقديم الموظف السابق لما يُثبت انتقال محل الإقامة إلى مكان بعيد عن بلد مركز العمل الأخير؛ (ط) ويُقدِّم الموظف السابق دليلاً مستندياً على أن لديه محل إقامة ثابت في بلد آخر غير بلد مركز العمل الأخير، مثل إقرار من سلطات الهجرة أو الشرطة أو الضرائب أو غيرها من سلطات ذلك البلد، أو إقرار من مسؤول كبير في الأمم المتحدة في ذلك البلد، أو إقرار من صاحب العمل الجديد الذي يعمل لديه الموظف السابق، أو أي شكل آخر من الأدلة المستندية التي يقرر المدير العام أنها وافية بالغرض؛ (ي) ويجوز للموظف السابق أن يطالب بالحصول على منحة العودة إلى الوطن في غضون سنتين من التاريخ الفعلي لانتهاء الخدمة، وبعد ذلك يسقط الحق في الحصول على المنحة؛ [...]	[...] (ح) ويكون دفع منحة العودة إلى الوطن مرهوناً بتقديم الموظف السابق ~~لما يُثبت~~ **أدلة مستندية تثبت** انتقال **الموظف من** محل الإقامة إلى مكان بعيد عن بلد مركز العمل الأخير **والى منطقة تبعد عن المقر مسافة معقولة، بغض النظر عن الحدود الوطنية وبشرط ألا يكون ذلك الانتقال مؤقتاً**؛ (ط) ~~ويُقدِّم الموظف السابق دليلاً مستندياً~~ **ويجوز أن تشتمل الأدلة المستندية المنصوص عليها في الفقرة (ح) أعلاه** ~~على أن لديه محل إقامة ثابت في بلد آخر غير بلد مركز العمل الأخير، مثل~~ إقرار من سلطات الهجرة أو الشرطة أو الضرائب أو غيرها من سلطات ذلك البلد، أو إقرار من مسؤول كبير في الأمم المتحدة في ذلك البلد، أو إقرار من صاحب العمل الجديد الذي يعمل لديه الموظف السابق، أو أي شكل آخر من الأدلة المستندية التي يقرر المدير العام أنها وافية بالغرض؛ [...]	توضيح أن منحة العودة غير مستحقة إلا للموظفين الذين ينتقلون من محل الإقامة إلى مكان بعيد عن بلد مركز العمل الأخير *والى* منطقة تبعد عن المقر مسافة معقولة بغض النظر عن الحدود الوطنية وبشرط ألا يكون ذلك الانتقال مؤقتاً.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
المرفق الأول المسرد	المادة 2 – المسرد (أ) تُعرَّف المصطلحات التالية: [...] (3) ويُقصد بمصطلح "وظائف اللغات" الوظائف التي يشغلها المترجمون التحريريون، والمترجمون الشفويون، والمراجعون، والمحررون. (4) ويُقصد بمصطلح "موظف فني وطني" [...] (5) ويُقصد بمصطلح "موظفون خارج المقر" أي موظف من موظفي المكتب الدولي لا يعمل في جنيف، سويسرا، ما لم يُذكَر خلاف ذلك. (6) ويُقصد بمصطلح "مدير البرنامج" [...] (7) ويُقصد بمصطلح "زوج" الشخص الذي تربطه بالموظف علاقة زواج أو علاقة معاشرة بين رجل وامرأة أو علاقة معاشرة بين شخصين من الجنس نفسه، بشرط أن تكون هذه العلاقة مُعترفا بها قانوناً بموجب قوانين السلطة المختصة التي أبرم ضمنها عقد الزواج أو عقد المعاشرة.	المادة 2 – المسرد (أ) تُعرَّف المصطلحات التالية: [...] ~~(3) ويُقصد بمصطلح "وظائف اللغات" الوظائف التي يشغلها المترجمون التحريريون، والمترجمون الشفويون، والمراجعون، والمحررون.~~ ~~(4)~~ **(3)** ويُقصد بمصطلح "موظف فني وطني" [...] ~~(5) ويُقصد بمصطلح "موظفون خارج المقر" أي موظف من موظفي المكتب الدولي لا يعمل في جنيف، سويسرا، ما لم يُذكَر خلاف ذلك.~~ ~~(6)~~ **(4)** ويُقصد بمصطلح "مدير البرنامج" [...] ~~(7)~~ **(5)** ويُقصد بمصطلح "زوج" الشخص الذي تربطه بالموظف علاقة زواج أو علاقة معاشرة بين رجل وامرأة أو علاقة معاشرة بين شخصين من الجنس نفسه، بشرط أن تكون هذه العلاقة مُعترفا بها قانوناً بموجب قوانين السلطة المختصة التي أبرم ضمنها عقد الزواج أو عقد المعاشرة.	حُذف تعريف مصطلح "وظائف اللغات" لأنه غير ضروري مع وجود المادة 4-2(ب) التي تتضمن تعريفاً له. حُذف تعريف مصطلح "موظفون خارج المقر" لعدم استخدام ذلك التعبير في نظام الموظفين ولائحته. تعديل تحريري باللغة الإنكليزية لاستخدام عبارة "same-sex" عوضاً عن "same-gender" لأنها أكثر ملاءمة.

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
المرفق الثاني المرتبات والبدلات	المادة 2 – البدلات (أ) فيما يلي المبالغ المستحقة الدفع لغرض بدل اللغة: بالفرنك السويسري في السنة — بالدولار الأمريكي في السنة [...] (د) [...] (2) بدل عن والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة، لموظفي فئة الخدمات العامة في حالة عدم وجود زوج معال (طبقاً للمادة 3-4(و)) بالفرنك السويسري في السنة — بالدولار الأمريكي في السنة [...]	المادة 2 – البدلات (أ) فيما يلي المبالغ المستحقة الدفع لغرض بدل اللغة: بالفرنك السويسري في السنة **(جنيف)** — بالدولار الأمريكي في السنة **(نيويورك)** [...] ~~(د)~~ **(ج)** [...] (2) بدل عن والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة، لموظفي فئة الخدمات العامة في حالة عدم وجود زوج معال (طبقاً للمادة 3-4(و)) بالفرنك السويسري في السنة **(جنيف)** — بالدولار الأمريكي في السنة **(نيويورك)** [...] **(4) تُنشر المبالغ المعمول بها للموظفين في مراكز العمل الأخرى غير جنيف ونيويورك على شبكة الويبو الداخلية.**	تعديلات تحريرية
المرفق الثالث إجراءات الاختيار الخاصة بالتعيينات المؤقتة	[...] المادة 4 يلتمس المكتب الدولي موظفين مؤقتين من أجل جذب مجموعة متنوعة من المرشحين. [...]	[...] المادة 4 ~~يلتمس~~ **يسعى** المكتب الدولي، **في تعيين الموظفين المؤقتين،** ~~موظفين مؤقتين من أجل~~ **إلى** جذب مجموعة متنوعة من المرشحين. [...]	تعديلات تحريرية

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/الجديد	وصف التعديل/الغرض منه
المرفق الخامس قواعد مُحدَّدة تسري على الموظفين العاملين بدوام جزئي	المادة 1 – قواعد للموظفين العاملين بدوام جزئي (أ) يُطبَّق نظام الموظفين ولائحته على الموظفين العاملين بدوام جزئي مع عدم الإخلال بالقواعد التالية: (1) [...]؛ (2) [...]؛ (3) ولأغراض تطبيق المواد 5-1 (الإجازة السنوية)، و9-8 (تعويض إنهاء الخدمة)، و9-9 (منحة العودة إلى الوطن)، و9-12 (منحة الوفاة)، وقواعد لائحة الموظفين ذات الصلة، تُحسَب مدة خدمة الموظفين العاملين بدوام جزئي على أساس تناسبي مع معدل العمل الخاص بهم؛ (4) [...]؛ (5) [...].	~~المادة 1 – قواعد للموظفين العاملين بدوام جزئي~~ ~~(أ)~~ يُطبَّق نظام الموظفين ولائحته على الموظفين العاملين بدوام جزئي مع عدم الإخلال بالقواعد التالية: ~~(1)~~ **(أ)** [...]؛ ~~(2)~~ **(ب)** [...]؛ ~~(3)~~ **(ج)** ولأغراض تطبيق المواد 5-1 (الإجازة السنوية)، و9-8 (تعويض إنهاء الخدمة)، و9-9 (منحة العودة إلى الوطن)، و9-12 (منحة الوفاة)، وقواعد لائحة الموظفين ذات الصلة، تُحسَب مدة خدمة الموظفين العاملين بدوام جزئي على أساس تناسبي مع معدل العمل الخاص بهم؛ **ولكن لا تُحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس تناسبي وفقاً للمادة 9-15 في حساب تعويض نهاية الخدمة ومنحة العودة إلى الوطن ومنحة الوفاة.** ~~(4)~~ **(د)** [...]؛ ~~(5)~~ **(هـ)** [...].	توضيح أن مكافأة نهاية الخدمة لا تُحسب على أساس تناسبي في حساب تعويض نهاية الخدمة ومنحة العودة إلى الوطن ومنحة الوفاة لا تشتمل على حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس تناسبي.

[يلي ذلك المرفق الثالث عشر]

تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة طُبِّقت بين 1 يوليو 2015 و30 يونيو 2016

الحكم	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
القاعدة 11-5-3 القضايا المطروحة أمام مجلس الطعون	[...] (ج) وإذا اعتبر الرئيس أنّ أحد الطعون يبدو، بشكل واضح، أنّه غير مقبول أو غير جدير بالنظر فيه، جاز له أن يأمر الأمين بإحالته إلى المدير العام للعلم فقط، في انتظار أن ينظر فيه مجلس الطعون طبقا للفقرة (د) أدناه. (د) وعندما يتلقى مجلس الطعون طعنا من هذا القبيل، فيمكن له إمّا أن يوصي المدير العام برفضه مباشرة باعتباره غير مقبول أو غير جدير بالنظر فيه، أو أن يأمر باتباع الإجراء المبيّن أدناه. [...]	[...] (ج) وإذا اعتبر الرئيس أنّ أحد الطعون يبدو، بشكل واضح، أنّه غير مقبول أو غير جدير بالنظر فيه، جاز له أن يأمر الأمين بإحالته إلى المدير العام للعلم فقط، **في انتظار أن ينظر فيه مجلس الطعون طبقا للفقرة (د) أدناه**. (د) وعندما يتلقى مجلس الطعون طعنا من هذا القبيل، فيمكن له إمّا **أن يوصي المدير العام** برفضه مباشرة باعتباره غير مقبول أو غير جدير بالنظر فيه، أو أن يأمر باتباع الإجراء المبيّن أدناه. [...]	تاريخ الدخول حيز النفاذ: 1 يناير 2016 تفادي أي تناقض مع ولاية مجلس الويبو للطعون بوصفه هيئة استشارية وفقاً لما يرد في المادة 11-5 من نظام الموظفين.
القاعدة 4-16-1 الفترة الاختبارية	(أ) الموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً أولياً لمدة تتراوح بين 6 أشهر و12 شهراً يخضع لفترة اختبارية تبلغ شهرين. والموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً أولياً لمدة تقل عن 6 أشهر يخضع لفترة اختبارية تبلغ شهراً واحداً. (ب) ويجوز خلال الفترة الاختبارية فسخ العقد من جانب أي من الطرفين في أي وقت.	~~(أ)~~ الموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً أولياً لمدة تتراوح بين 6 أشهر و12 شهراً يخضع لفترة اختبارية تبلغ شهرين. والموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً أولياً لمدة **ثلاثة أشهر أو أكثر ولكنها** تقل عن 6 أشهر يخضع لفترة اختبارية تبلغ شهراً واحداً. ~~(ب) ويجوز خلال الفترة الاختبارية فسخ العقد من جانب أي من الطرفين في أي وقت.~~	تاريخ الدخول حيز النفاذ: 1 مارس 2016 عدِّلت الفقرة (أ) لتحديد أن الفترة الاختبارية لن تطبَّق إلا على التعيين الأولي المؤقت لفترة ثلاثة أشهر أو أكثر. وإذا نظرت المنظمة في تمديد التعيين المؤقت الأولي البالغة مدته شهر أو شهران، طُبِّقت أحكام التعميم الإداري بشأن "تقييم أداء الموظفين المؤقتين". حُذفت الفقرة (د) لأن فترة الإشعار السارية ترد في القاعدة 9-6-1 "الإشعار باستقالة الموظفين المؤقتين" والقاعدة 9-7-1 "الإشعار بإنهاء خدمة الموظفين المؤقتين".

[نهاية المرفق الثالث عشر والوثيقة]