

A



WO/CC/82/2  
الأصل: بالإنكليزية  
التاريخ: 5 مايو 2023

## لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثانية والثمانون (الدورة العادية الرابعة والخمسون)  
جنيف، من 6 إلى 14 يوليو 2023

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

وثيقة من إعداد المدير العام

قائمة المحتويات

أقسام الوثيقة WO/CC/82/2

أولاً. مقدمة

ثانياً. تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة عليها)

ثالثاً. تعديلات على لائحة الموظفين (للإخطار بها)

المرفقات

المرفق الأول التعديلات المقترح إدخالها على نظام الموظفين

المرفق الثاني تعديلات على لائحة الموظفين

## أولاً. مقدمة

1. تُعرض على لجنة الويبو للتنسيق تعديلات نظام الموظفين للموافقة عليها، وتعديلات لائحة الموظفين للإخطار بها.
2. وتُعرض هذه التعديلات في إطار المراجعة المستمرة لنظام الموظفين ولائحته التي تمكن الويبو من الحفاظ على إطار تنظيمي سليم يتكيف بسرعة مع احتياجات المنظمة وأولوياتها المتغيرة ويدعمها، مع ضمان التماسي مع الممارسات الفضلى المتبعة في نظام الأمم المتحدة الموحد.

## ثانياً. تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة عليها)

3. ترد في المرفق الأول التعديلات المقترح إدخالها على نظام الموظفين، وهي مصحوبة بملاحظات توضيحية. وفيما يلي أيضاً شرح للتعديلات الرئيسية.

## المادة (الجديدة) 10-1 - مكان الإقامة

4. لقد صيغ نظام الموظفين ولائحته في وقت لم يكن فيه أمام الموظفين خيار سوى الإقامة في منطقة مركز العمل، فلم يكن من المتوخى إتاحة إمكانية العمل عن بُعد وكان الحضور في مباني الويبو ضرورياً خلال ساعات العمل. ويتوقف أجر الموظف، وكذلك عدد من البدلات والاستحقاقات الأخرى، على مكان إقامته الذي كان يُفترض في الماضي أنه يقع داخل منطقة مركز العمل. إلا أن تعميم العمل عن بُعد منذ جائحة كوفيد-19 جعل من الممكن عملياً أن يقع مكان الإقامة الرئيسي للموظف خارج منطقة مركز العمل.
5. ومن أجل مراعاة هذا التطور، يُقترح إضافة مادة جديدة في نظام الموظفين تنص صراحةً على أن مكان الإقامة الرئيسي للموظف يجب أن يقع داخل منطقة مركز العمل، وعلى أن الأجور والبدلات والاستحقاقات الأخرى التي تتوقف على مكان الإقامة يجوز تخفيضها للموظفين الذين يُؤذن لهم على سبيل الاستثناء بالإقامة خارج منطقة مركز عملهم.

## المادة 9-4 - التعيين

6. يُقترح إضافة حكم صريح جديد بشأن إمكانية إجراء منافسات متاحة للمرشحين الداخليين فقط (أي للموظفين الذين جرى تعيينهم تعييناً مُحدداً المدة أو مستمراً بعد إجراء منافسة بالمعنى المقصود في المادتين 9-4 و10-4).
7. ولا يحظر نظام الموظفين ولائحته إجراء منافسات متاحة للمرشحين الداخليين فقط. إلا أن العرف المتبع هو أنه يمكن لأي شخص أن يتنافس على الوظائف الشاغرة المُعلن عنها، ولا تُمنح أي أولوية للمرشحين الداخليين. ولذلك يُرى أنه يُستحسن تعديل المادة 9-4 من نظام الموظفين للسماح صراحةً بالخروج عن هذا العرف المتبع.
8. وشددت استراتيجية الموارد البشرية 2022-2026 على أهمية أن تُطور الويبو المواهب الداخلية وأن تُتيح فرصاً جديدة للتطوير الوظيفي على أساس مؤقت أو أكثر انتظاماً. ويُقترح السماح بأن تقتصر منافسات الوظائف الشاغرة على المرشحين الداخليين في حالة وجود مواهب كافية لتلك الوظائف داخل المنظمة، حسب تقدير المدير العام. وذلك من شأنه أن يُعزز التطور والنمو دون أن يؤثر سلباً على اكتساب مواهب جديدة أو على التنوع الجغرافي، فملاء وظيفة شاغرة بمرشح داخلي يُسفر عن وظيفة شاغرة أخرى.

## تعديلات أخرى

9. يُقترح أيضاً إدخال تعديلات أخرى لا تمس صلب الموضوع أو مجرد تعديلات تحريرية على المواد التالية، على النحو المُفصّل في المرفق الأول:

المادة 1-3	-	المرتبات
المادة 3-3	-	بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا
المادة 4-3	-	بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين
المادة 17-4	-	التعيينات المُحددة المدة
المادة 2-5	-	الإجازة الخاصة
المادة 5-12	-	التدابير الانتقالية

## ثالثاً. تعديلات على لائحة الموظفين (للإخطار بها)

10. ترد التعديلات المدخلة على لائحة الموظفين في المرفق الثاني. وهي مصحوبة بملاحظات توضيحية. وفيما يلي أيضاً شرح للتعديلات الرئيسية.

**القاعدة 3-14-3 - قيمة منحة التعليم**

11. ستُعدّل هذه القاعدة للسماح بتطبيق شروط أقل تقييداً عند تحديد نسبة منحة التعليم، لصالح الموظفين الذين تنتهي خدمتهم قبل نهاية العام الدراسي.

12. وعلى وجه التحديد، سيتسع نطاق قاعدة التلثين المُطبّقة حالياً فيما يتعلق بالانتظام في الدراسة (أي عدم حساب المنحة على أساس النسبة والتناسب إذا حضر الولد ثلثي العام الدراسي على الأقل) لتشمل الموظفين الذين لا تغطي فترة خدمتهم العام الدراسي بأكمله (أي لن تُحسب المنحة على أساس النسبة والتناسب إذا كانت فترة خدمة الموظف تغطي ثلثي العام الدراسي على الأقل). ويتفق ذلك مع القواعد المُطبّقة في المنظمات الأخرى المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد، مثل الأمانة العامة للأمم المتحدة.

**القاعدة 7-2-7 - المستحقات المتعلقة بسفر الموظفين المؤقتين**

13. ستُعدّل هذه القاعدة لإضافة استحقاق جديد يتمثل في بدل إقامة يومي عن 30 يوماً للموظفين المؤقتين الذين يسافرون، عند التعيين الأولي، إلى مركز العمل على نفقة الويو. وهذا الاستحقاق الجديد سيساعد الموظفين المعنيين على الاستقرار في مكان عملهم. كما أنه يتفق مع الغرض من بدل الإقامة اليومي ومع القواعد والممارسات المُطبّقة في المنظمات الأخرى المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد.

14. وأما من حيث الآثار المالية، فإن بدل الإقامة اليومي عن 30 يوماً بمعدل جنيف يمثل مبلغاً قدره 10 890 فرنكاً سويسرياً (في مارس 2023) لكل موظف مستحق. والمبلغ الإجمالي المقطوع الذي يُدفع حالياً للموظفين المؤقتين لأغراض الانتقال سيُعاد النظر فيه لمراعاة الاستحقاق الجديد الخاص ببديل الإقامة اليومي. وتخفيض المبلغ الإجمالي المقطوع الخاص بالانتقال الذي يُدفع للموظفين المؤقتين المُعينين لمدة 12 شهراً على الأقل سيؤدي إلى تعويض جزء من النفقات الإضافية الناتجة عن مبلغ بدل الإقامة اليومي الجديد.

**تعديلات أخرى**

15. ستخضع القواعد التالية لتعديلات أخرى لا تمس صلب الموضوع أو لا تتجاوز حدود الصياغة اللغوية، على النحو المُفصّل في المرفق الثاني:

القاعدة 3-10-1	-	بدل اللغة
القاعدة 6-2-1	-	التأمين الطبي
القاعدة 12-2-2	-	حجية نصوص النظام واللائحة
المرفق الثاني	-	المرتبات والبدلات

16. إن لجنة الويو للتنسيق مدعوة إلى:

"1" الموافقة على تعديلات نظام الموظفين الواردة في المرفق الأول من الوثيقة WO/CC/82/2،

"2" والإحاطة علماً بتعديلات لائحة الموظفين الواردة في المرفق الثاني من الوثيقة WO/CC/82/2.

[يلي ذلك المرفقان]

التعديلات المقترح إدخالها على نظام الموظفين

المادة	النص الحالي	النص الجديد المقترح	غرض / وصف التعديل
المادة [الجديدة] 10-1 مكان الإقامة		<p><u>المادة [الجديدة] 10-1 – مكان الإقامة</u></p> <p><u>يجب أن يقع مكان الإقامة الرئيسي للموظف داخل منطقة مركز عمله.</u> <u>ويجوز تخفيض الأجر والبدلات والاستحقاقات الأخرى التي تتوقف على مكان الإقامة للموظفين الذين يُؤذن لهم على سبيل الاستثناء بالإقامة خارج منطقة مركز عملهم.</u></p>	<p>لقد صيغ نظام الموظفين ولائحته في وقت لم يكن فيه أمام الموظفين خيار سوى الإقامة في منطقة مركز العمل، فلم يكن من المتوخى إتاحة إمكانية العمل عن بُعد وكان الحضور في مباني الويبو ضرورياً خلال ساعات العمل.</p> <p>ويتوقف أجر الموظف، وكذلك عدد من البدلات والاستحقاقات الأخرى، على مكان إقامته الذي كان يُفترض في الماضي أنه يقع داخل منطقة مركز العمل.</p> <p>إلا أن تعميم العمل عن بُعد منذ جائحة كوفيد-19 جعل من الممكن عملياً أن يقع مكان الإقامة الرئيسي للموظف خارج منطقة مركز العمل. ومن أجل مراعاة هذا التطور، يُقترح إضافة مادة جديدة في نظام الموظفين تنص صراحةً على أن مكان الإقامة الرئيسي للموظف يجب أن يقع داخل منطقة مركز العمل، وعلى أن الأجر والبدلات والاستحقاقات الأخرى التي تتوقف على مكان الإقامة يجوز تخفيضها للذين يُؤذن لهم على سبيل الاستثناء بالإقامة خارج منطقة مركز عملهم.</p> <p>وفي حالة الموافقة على القاعدة الجديدة 10-1، سيُعاد ترقيم المواد الحالية من 10-1 إلى 13-1 وفقاً لذلك.</p>
المادة 1-3 المرتبات	<p>المرتبات [الحاشية 19]</p> <p>(أ) يتقاضى الموظفون مرتبات إجمالية، تُخصم منها الضرائب الداخلية، على النحو المنصوص عليه في المادة 3-19، من أجل الوصول إلى المرتبات الصافية المحددة في هذه المادة. ويُقصد بكلمة "مرتّب" في هذا النظام ولائحته المرتب الصافي، ما لم يُذكر صراحةً خلاف ذلك.</p> <p>(ب) وتكون المرتبات كالتالي:</p> <p>المدير العام</p> <p>ما يعادل أعلى مرتب يُدفع إلى رئيس وكالة متخصصة من وكالات الأمم المتحدة التي يقع مقرها في جنيف.</p> <p>نائبو المدير العام</p> <p>ما يعادل المرتب الذي يُدفع إلى فئة "وكلاء الأمين العام" في الأمم المتحدة.</p> <p>مساعدو المدير العام</p>	<p>المرتبات [الحاشية 19]</p> <p>(أ) يتقاضى الموظفون مرتبات إجمالية، تُخصم منها الضرائب الداخلية، على النحو المنصوص عليه في المادة 3-19، من أجل الوصول إلى المرتبات الصافية المحددة في هذه المادة. ويُقصد بكلمة "مرتّب" في هذا النظام ولائحته المرتب الصافي، ما لم يُذكر صراحةً خلاف ذلك.</p> <p>(ب) وتكون المرتبات كالتالي:</p> <p>المدير العام</p> <p>ما يعادل أعلى مرتب يُدفع إلى رئيس وكالة متخصصة من وكالات الأمم المتحدة التي يقع مقرها في جنيف.</p> <p>نائبو المدير العام</p> <p>ما يعادل المرتب الذي يُدفع إلى فئة "وكلاء الأمين العام" في الأمم المتحدة.</p> <p>مساعدو المدير العام</p>	<p>تغييرات تحريرية يقتضيها حذف المرفق الثاني لنظام الموظفين ولائحته، المعنون "المرتبات والبدلات" (انظر المرفق الثاني لهذه الوثيقة).</p>

المادة	النص الحالي	النص الجديد المقترح	غرض / وصف التعديل
	<p>ما يعادل المرتب الذي يُدفع إلى فئة "مساعدى الأمين العام" في الأمم المتحدة.</p> <p>(ج) وتُنشر جداول المرتبات المعمول بها للموظفين الآخرين على النحو المُحدّد في المرفق الثاني.</p> <p>[الحاشية 19] ملاحظة توضيحية: هذه المرتبات تتطابق مع المرتبات المعمول بها داخل نظام الأمم المتحدة الموحد. ويجوز للمدير العام تعديلها، وفقاً لأي تعديلات تُعتمد داخل نظام الأمم المتحدة الموحد. [...]</p>	<p>ما يعادل المرتب الذي يُدفع إلى فئة "مساعدى الأمين العام" في الأمم المتحدة.</p> <p>(ج) وتُنشر جداول المرتبات المعمول بها للموظفين الآخرين على النحو المُحدّد في المرفق الثاني.</p> <p>[الحاشية 19] ملاحظة توضيحية: هذه المرتبات تتطابق مع المرتبات المعمول بها داخل نظام الأمم المتحدة الموحد. ويجوز للمدير العام تعديلها، وفقاً لأي تعديلات تُعتمد داخل نظام الأمم المتحدة الموحد. [...]</p>	<p>الحكم الجديد الوارد في الفقرة (ج) منسخ من الحكم الوارد حالياً في المادة 1 من المرفق الثاني لنظام الموظفين ولائحته الذي سيحذف (انظر المرفق الثاني لهذه الوثيقة).</p>
<p><b>المادة 3-3</b></p> <p>بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا</p>	<p>المادة 3-3 - بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا</p> <p>(أ) يحق للموظفين لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا الحصول على البدلات للتأليّة التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي بموجب شروط أقرها المدير العام وهي كالتالي:</p> <p>(أ) بدل إعالة الزوج يكون بنسبة ستة بالمائة من صافي الأجر إضافة إلى تسوية مقر العمل؛</p> <p>(ب) المبلغ المذكور في المرفق الثاني، عن كل ولد معال، وفقاً للفقرة (ج) الواردة أدناه؛</p> <p>(ج) واستبدال بدل إعالة الولد الوارد في الفقرة (ب)، للموظفين ممن هم في وضعية الوالد الوحيد، ببدل عن الولد المعال الأول يكون بنسبة ستة بالمائة من صافي الأجر إضافة إلى تسوية مقر العمل؛</p> <p>(د) وإضافة إلى أي مبلغ مستحق الدفع بمقتضى الفقرة (ب) أو (ج) أعلاه، يحق للموظف الحصول على المبلغ المذكور في المرفق الثاني، عن الولد الذي يثبت أن لديه إعاقة إما بشكل دائم أو لفترة يتوقع أن تكون طويلة؛</p> <p>(هـ) وتُخفّض بدلات إعالة الولد المنصوص عليها في الفقرتين (ب) و(ج) الواردين أعلاه - مضافاً إليها، حيثما انطبق، قيمة بدل إعالة ولد منصوص عليه في الفقرة (د) الواردة أعلاه - بمقدار أي بدل إعالة يحصل عليه الموظف أو زوج الموظف من المكتب الدولي أو من أي مصدر خارج المكتب الدولي؛</p> <p>(و) وعند وفي حالة عدم وجود زوج معال، يحق للموظف حسب الاقتضاء، أن يحصل على بدل المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً عن</p>	<p>التغييرات المقترحة تغييرات تحريرية ولا تنطوي على أي تعديلات جوهرية. ومنها:</p> <p>- دمج المادتين 3-3 و 4-3 في مادة واحدة بشأن "بدلات الإعالة"، تسري على جميع فئات الموظفين. ولن تتناول المادة 3-3-4 المُنقحة سوى رسوم التعليم لموظفي فئة الخدمات العامة العاملين في مقر الويبو الرئيسي في جنيف.</p> <p>- تغييرات تحريرية لتبسيط الأحكام، وإزالة التكرارات الحالية في الفقرات (ب) و(د) و(هـ) و(و) من المادتين 3-3 و 4-3، ولمراعاة حذف المرفق الثاني لنظام الموظفين ولائحته، المعنون "المرتبات والبدلات" (انظر المرفق الثاني لهذه الوثيقة).</p>	<p>المادة 3-3 - بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا</p> <p>يحق لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا الحصول على البدلات التالية التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي بمقتضى شروط أقرها المدير العام وهي كالتالي:</p> <p>(أ) بدل إعالة الزوج يكون بنسبة ستة بالمائة من صافي الأجر إضافة إلى تسوية مقر العمل؛</p> <p>(ب) المبلغ المذكور في المرفق الثاني، عن كل ولد معال، وفقاً للفقرة (ج) الواردة أدناه؛</p> <p>(ج) واستبدال بدل إعالة الولد الوارد في الفقرة (ب)، للموظفين ممن هم في وضعية الوالد الوحيد، ببدل عن الولد المعال الأول يكون بنسبة ستة بالمائة من صافي الأجر إضافة إلى تسوية مقر العمل؛</p> <p>(د) وإضافة إلى أي مبلغ مستحق الدفع بمقتضى الفقرة (ب) أو (ج) أعلاه، يحق للموظف الحصول على المبلغ المذكور في المرفق الثاني، عن الولد الذي يثبت أن لديه إعاقة إما بشكل دائم أو لفترة يتوقع أن تكون طويلة؛</p> <p>(هـ) وتُخفّض بدلات إعالة الولد المنصوص عليها في الفقرتين (ب) و(ج) الواردين أعلاه - مضافاً إليها، حيثما انطبق، قيمة بدل إعالة ولد منصوص عليه في الفقرة (د) الواردة أعلاه - بمقدار أي بدل إعالة يحصل عليه الموظف أو زوج الموظف من المكتب الدولي أو من أي مصدر خارج المكتب الدولي؛</p>

المادة	النص الحالي	النص الجديد المقترح	غرض / وصف التعديل
	(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 معال. ولا يطبق هذا الحكم على الموظفين المؤقتين.	أحد الأشخاص التالي ذكرهم: والد معال، أو أخ معال، أو أخت معال. ولا يطبق هذا الحكم على الموظفين المؤقتين.	
المادة 4-3 بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الوطنيين يحق لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الوطنيين الحصول على البدلات التالية التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي بمقتضى الشروط التي وضعها المدير العام: (أ) — المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن زوج معال؛ (ب) — والمبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن كل ولد معال؛ (ج) — وفي حالة عدم وجود زوج، يكون بدل الولد الأول المعال هو المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً؛ (د) — والمبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً عن الولد الذي يثبت أن لديه إعاقة إما بشكل دائم أو لفترة يتوقع أن تكون طويلة، إضافة إلى أي مبلغ مستحق الدفع بموجب الفقرة (ب) أو (ج) الواردين أعلاه؛ (هـ) — وتُخفّض البدلات المنصوص عليها في الفقرتين (ب) و(ج) الواردين أعلاه — مضافاً إليها، حيثما انطبق، قيمة البديل المنصوص عليه في الفقرة (د) الواردة أعلاه — بمقدار قيمة أي بدل إعالة آخر يحصل عليه الموظف أو زوج الموظف من المكتب الدولي أو من أي مصدر خارج المكتب الدولي؛ (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 معال. ولا يسري هذا الحكم على الموظفين المؤقتين؛ (ز) — ويحق للموظفين المعيّنين محلياً في فئة الخدمات العامة أن يُردّ إليهم 75% من رسوم التعليم التي يفرضها كانتون جنيف وكانتون فو، بمقتضى الشروط التي يحددها المدير العام.	المادة 3-4 رسوم التعليم بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الوطنيين يحق لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الوطنيين الحصول على البدلات التالية التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي بمقتضى الشروط التي وضعها المدير العام: (أ) — المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن زوج معال؛ (ب) — والمبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن كل ولد معال؛ (ج) — وفي حالة عدم وجود زوج، يكون بدل الولد الأول المعال هو المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً؛ (د) — والمبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً عن الولد الذي يثبت أن لديه إعاقة إما بشكل دائم أو لفترة يتوقع أن تكون طويلة، إضافة إلى أي مبلغ مستحق الدفع بموجب الفقرة (ب) أو (ج) الواردين أعلاه؛ (هـ) — وتُخفّض البدلات المنصوص عليها في الفقرتين (ب) و(ج) الواردين أعلاه — مضافاً إليها، حيثما انطبق، قيمة البديل المنصوص عليه في الفقرة (د) الواردة أعلاه — بمقدار قيمة أي بدل إعالة آخر يحصل عليه الموظف أو زوج الموظف من المكتب الدولي أو من أي مصدر خارج المكتب الدولي؛ (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 معال. ولا يسري هذا الحكم على الموظفين المؤقتين؛ (ز) — ويحق للموظفين المعيّنين محلياً في فئة الخدمات العامة أن يُردّ إليهم 75% من رسوم التعليم التي يفرضها كانتون جنيف وكانتون فو، بمقتضى الشروط التي يحددها المدير العام.	المادة 3-3 بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الوطنيين يحق لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الوطنيين الحصول على البدلات التالية التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي بمقتضى الشروط التي وضعها المدير العام: (أ) — المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن زوج معال؛ (ب) — والمبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً، عن كل ولد معال؛ (ج) — وفي حالة عدم وجود زوج، يكون بدل الولد الأول المعال هو المبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً؛ (د) — والمبلغ المذكور في المرفق الثاني، سنوياً عن الولد الذي يثبت أن لديه إعاقة إما بشكل دائم أو لفترة يتوقع أن تكون طويلة، إضافة إلى أي مبلغ مستحق الدفع بموجب الفقرة (ب) أو (ج) الواردين أعلاه؛ (هـ) — وتُخفّض البدلات المنصوص عليها في الفقرتين (ب) و(ج) الواردين أعلاه — مضافاً إليها، حيثما انطبق، قيمة البديل المنصوص عليه في الفقرة (د) الواردة أعلاه — بمقدار قيمة أي بدل إعالة آخر يحصل عليه الموظف أو زوج الموظف من المكتب الدولي أو من أي مصدر خارج المكتب الدولي؛ (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 معال. ولا يسري هذا الحكم على الموظفين المؤقتين؛ (ز) — ويحق للموظفين المعيّنين محلياً في فئة الخدمات العامة أن يُردّ إليهم 75% من رسوم التعليم التي يفرضها كانتون جنيف وكانتون فو، بمقتضى الشروط التي يحددها المدير العام.	انظر الوصف السابق بشأن تعديلات المادة 3-3.
المادة 9-4	(أ) كقاعدة عامة، يكون التعيين بناءً على منافسة.	(أ) كقاعدة عامة، يكون التعيين بناءً على منافسة.	يُقترح إضافة حكم صريح جديد بشأن إمكانية الإعلان داخلياً عن الوظائف الشاغرة. ولن يُعتبر المرشحون الداخليون مؤهلين لشغل هذه

المادة	النص الحالي	النص الجديد المقترح	غرض / وصف التعديل
<p>التعيين</p>	<p>(ب) وتُنشر على موقع التوظيف الخاص بالويبو الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها عن طريق المنافسة. <u>ويجوز فتح باب التقدم لشغل هذه الوظائف للمرشحين الداخليين فقط، إذا قرر المدير العام ذلك، ولا يُعتبر مرشحاً داخلياً سوى الموظف الذي كان قد عُيّن تعييناً مُحدد المدة أو مستمراً بعد إجراء منافسة بالمعنى المقصود في المادتين 9-4 و10-4، باستثناء الموظفين المُعيّنين تعييناً مُحدد المدة في إطار اتفاقات الصناديق الاستثنائية أو في إطار مشاريع معتمدة.</u></p> <p>(ج) وتُملاً للشواغر الموجودة في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين بتعيين مرشحين يكونون عادةً من مواطني البلد الذي يقع فيه مركز العمل ويُعيّنون تعييناً محلياً، مع مراعاة الاستثناء المُحدد في المادة 4-6(د).</p> <p>(د) وتخضع الشواغر الموجودة في فئة الخدمات العامة للتوظيف المحلي وفقاً للقاعدة 4-5-1 من لائحة الموظفين، ما لم يُقرّر في حالات استثنائية المضي في تعيين دولي.</p> <p>(هـ) ويُحدّد المدير العام شروط إنشاء مجالس تعيين لإسداء المشورة إليه في جميع الحالات التي كان فيها الشاغر موضع منافسة.</p> <p>(و) ولا يُطبّق موضوع هذه المادة والقواعد المندرجة تحته على الموظفين المؤقتين ما لم تنص القاعدة 4-9-4 المعنونة "تعيين الموظفين المؤقتين" على خلاف ذلك.</p>	<p>(ب) وتُنشر على موقع التوظيف الخاص بالويبو الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها عن طريق المنافسة. <u>ويجوز فتح باب التقدم لشغل هذه الوظائف للمرشحين الداخليين فقط، إذا قرر المدير العام ذلك، ولا يُعتبر مرشحاً داخلياً سوى الموظف الذي كان قد عُيّن تعييناً مُحدد المدة أو مستمراً بعد إجراء منافسة بالمعنى المقصود في المادتين 9-4 و10-4، باستثناء الموظفين المُعيّنين تعييناً مُحدد المدة في إطار اتفاقات الصناديق الاستثنائية أو في إطار مشاريع معتمدة.</u></p> <p>(ج) وتُملاً للشواغر الموجودة في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين بتعيين مرشحين يكونون عادةً من مواطني البلد الذي يقع فيه مركز العمل ويُعيّنون تعييناً محلياً، مع مراعاة الاستثناء المُحدد في المادة 4-6(د).</p> <p>(د) وتخضع الشواغر الموجودة في فئة الخدمات العامة للتوظيف المحلي وفقاً للقاعدة 4-5-1 من لائحة الموظفين، ما لم يُقرّر في حالات استثنائية المضي في تعيين دولي.</p> <p>(هـ) ويُحدّد المدير العام شروط إنشاء مجالس تعيين لإسداء المشورة إليه في جميع الحالات التي كان فيها الشاغر موضع منافسة.</p> <p>(و) ولا يُطبّق موضوع هذه المادة والقواعد المندرجة تحته على الموظفين المؤقتين ما لم تنص القاعدة 4-9-4 المعنونة "تعيين الموظفين المؤقتين" على خلاف ذلك.</p>	<p>الوظائف الشاغرة الداخلية إلا إذا كانوا موظفين جرى تعيينهم تعييناً مُحدّد المدة أو مستمراً بعد إجراء منافسة بالمعنى المقصود في المادة 4-9 والمادة 4-10 بشأن "مجالس التعيين"، باستثناء الموظفين المُعيّنين تعييناً مُحدّد المدة في إطار اتفاقات الصناديق الاستثنائية أو في إطار مشاريع معتمدة الذين يُعتبرون مرشحين خارجيين وفقاً للمادة 4-17(و) من نظام الموظفين وللقاعدة 4-17-1(ب) من لائحة الموظفين.</p> <p>ولا يحظر نظام الموظفين ولائحته إجراء منافسات متاحة للمرشحين الداخليين فقط. إلا أن العُرف المتبع هو أنه يمكن لأي شخص أن يتنافس على الوظائف الشاغرة المُعلن عنها، ولا تُمنح أي أولوية للمرشحين الداخليين. ولذلك يرى أنه يُستحسن تعديل المادة 4-9 من نظام الموظفين للسماح صراحة بالخروج عن هذا العرف المتبع.</p> <p>وشدّدت استراتيجية الموارد البشرية 2022-2026 على أهمية أن تُطور الويبو المواهب الداخلية وأن تُتيح فرصاً جديدة للتطوير الوظيفي على أساس مؤقت أو أكثر انتظاماً. ويُقترح السماح بأن تقتصر منافسات الوظائف الشاغرة على المرشحين الداخليين في حالة وجود مواهب كافية لتلك الوظائف داخل المنظمة، حسب تقدير المدير العام. وذلك من شأنه أن يُعزّز التطور والنمو دون أن يؤثر سلباً على اكتساب مواهب جديدة أو على التنوع الجغرافي، فملاء وظيفة شاغرة بمرشح داخلي يُسفر عن وظيفة شاغرة أخرى.</p>
<p>المادة 17-4</p> <p>التعيينات المُحدّدة المدة</p>	<p>[...]</p> <p>(و) والتعيينات المُحدّدة المدة الممنوحة من أجل مشاريع معتمدة تكون لفترة زمنية يرتبط أمدؤها الأدنى والأقصى بتمويل المشروع <u>وجدوله الزمني واختصاصيته</u>. ولا تزيد عادةً المدة الإجمالية لتعيين مُحدد المدة من أجل مشروع على خمس سنوات. ولا تُحوّل التعيينات المُحدّدة المدة الممنوحة من أجل مشاريع معتمدة إلى تعيين مستمر. ويجوز لأصحاب هذه التعيينات أن يتقدموا، في أثناء خدمتهم، لشغل أي شواغر في المكتب الدولي بوصفهم مرشحين خارجيين.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>(و) والتعيينات المُحدّدة المدة الممنوحة من أجل مشاريع معتمدة تكون لفترة زمنية يرتبط أمدؤها الأدنى والأقصى بتمويل المشروع واختصاصاته. ولا تزيد عادةً المدة الإجمالية لتعيين مُحدد المدة من أجل مشروع على خمس سنوات. ولا تُحوّل التعيينات المُحدّدة المدة الممنوحة من أجل مشاريع معتمدة إلى تعيين مستمر. ويجوز لأصحاب هذه التعيينات أن يتقدموا، في أثناء خدمتهم، لشغل أي شواغر في المكتب الدولي بوصفهم مرشحين خارجيين.</p> <p>[...]</p>	<p>يُقترح الاستعاضة عن عبارة "واختصاصاته" بعبارة "وجدوله الزمني"، لأن ذلك يُعبّر تعبيراً أدق عن الجانب المهم المتعلق بمدة التعيين المُحدّد المدة من أجل مشروع معتمد.</p>
<p>المادة 2-5</p> <p>الإجازة الخاصة</p>	<p>[...]</p> <p>(د) ويجوز للمدير العام أن يأذن بإجازة خاصة دون أجر لأغراض المعاشات التقاعدية بقصد حماية استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين الذين سيبلغون في غضون عامين السن المؤهلة للحصول على</p>	<p>[...]</p> <p>(د) ويجوز للمدير العام أن يأذن بإجازة خاصة دون أجر لأغراض المعاشات التقاعدية بقصد حماية استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين الذين سيبلغون في غضون عامين السن المؤهلة للحصول على</p>	<p>يُقترح تعديل هذا الحكم للسماح للموظفين الذين تزيد مدة خدمتهم المحسوبة في المعاشات التقاعدية على 25 عاماً، ولكنها أقل من 30 عاماً، بالاستفادة من الإجازة الخاصة دون أجر لأغراض المعاشات التقاعدية</p>



المادة	النص الحالي	النص الجديد المقترح	غرض / وصف التعديل
	<p>استحقاق التقاعد المبكر بموجب المادة 29 من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وتبلغ مدة خدمتهم المحسوبة في المعاش التقاعدي 25 عاماً في غضون فترة لا تزيد عادة على عامين، أو الذين تتجاوز أعمارهم تلك السن وسيكملون في غضون فترة لا تزيد عادة على عامين 25 عاماً من الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي. ولا تُمنح إجازة خاصة لأغراض المعاش التقاعدي لأكثر من عامين.</p> <p>[...]</p>	<p>استحقاق التقاعد المبكر بموجب المادة 29 من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وتبلغ مدة خدمتهم المحسوبة في المعاش التقاعدي 25 عاماً في غضون فترة لا تزيد عادة على عامين، أو الذين تتجاوز أعمارهم تلك السن وتقل مدة خدمتهم المحسوبة في المعاش التقاعدي عن 30 عاماً وسيكملون في غضون فترة لا تزيد عادة على عامين 25 عاماً من الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي. ولا تُمنح إجازة خاصة لأغراض المعاش التقاعدي لأكثر من عامين.</p> <p>[...]</p>	<p>غرض / وصف التعديل</p> <p>(ولم يتغير الشرط الذي يقتضي بأن يبلغ الموظف سن التقاعد المبكر في غضون سنتين، أو أن يكون قد تجاوز تلك السن).</p>
<p>المادة 5-12</p> <p>التدابير الانتقالية</p> <p>الفقرة (ب) بشأن "منحة التعليم": حُذفت لأنه لم يعد يوجد موظفون مستحقون لهذا التدبير الانتقالي.</p> <p>الفقرة (و) (الفقرة الجديدة هـ): عُدلت لتصحيح خطأ في الصياغة. فالحق المكتسب في التقاعد في سن الستين أو الثانية والستين يُستمد من التاريخ الذي بدأ فيه الموظف المشاركة في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وليس من التاريخ الذي أصبح فيه تعيين الموظف نافذاً.</p>	<p>منحة التعليم</p> <p>(ب) بصرف النظر عن المادة 14.3(أ)، فإن الموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة أو مستمرين لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 وكانوا في ذلك الوقت يقيمون ولكن لا يعملون في وطنهم ويتلقون منحة التعليم لتغطية المصروفات المتكبدة حتى 31 ديسمبر 2016 بما يشمل هذا التاريخ، يحتفظون بالحق في تلقي منحة التعليم حتى يستكمل الطفل المعال المرحلة الدراسية في المؤسسة التعليمية التي التحق بها حتى 31 ديسمبر 2016، مع عدم الإخلال بشروط الأهلية الأخرى. ولأغراض هذا الحكم، يقصد بعبارة "المرحلة التعليمية" مرحلة التعليم الابتدائي أو الثانوي أو التعليم ما بعد المرحلة الثانوية.</p> <p>[...]</p> <p>سن التقاعد: الحق المكتسب في التقاعد عند بلوغ السن العادية للتقاعد</p> <p>(هـ) للموظفين حق مكتسب في التقاعد عند بلوغ السن العادية لتقاعدهم على النحو المعرف في المادة 1(ن) من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. والسن العادية للتقاعد هي 60 عاماً للموظفين الذين أصبحوا مشتركين في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة قبل 1 يناير 1990، و62 عاماً للموظفين الذين بدأت أو استؤنفت مشاركتهم بين 1 يناير 1990 و31 ديسمبر 2013. يتمتع الموظفون الذين بدأ سريان تعيينهم قبل 1 نوفمبر 1990 بحق مكتسب في التقاعد عند بلوغ سن الستين. ويتمتع الموظفون الذين بدأ سريان تعيينهم اعتباراً من 1 نوفمبر 1990 ولكن قبل 1 يناير 2014، بحق مكتسب في التقاعد عند بلوغ سن الثانية والستين. ويجوز لهؤلاء الموظفين أن يختاروا إنهاء خدمتهم في سن الستين أو الثانية والستين (بحسب الأحكام المطبقة عليهم) أو في أي وقت بعد ذلك قبل بلوغ سن الخامسة والستين. ويجب على الموظفين الذين يرغبون في ممارسة حقهم المكتسب في إنهاء خدمتهم في سن الستين أو الثانية والستين (بحسب الأحكام المطبقة عليهم) أو في أي وقت بعد ذلك قبل سن الخامسة والستين، ويجب على الموظفين الذين يرغبون في ممارسة حقهم المكتسب في إنهاء خدمتهم في السن العادية لتقاعدهم سن الستين أو الثانية والستين (بحسب الأحكام المطبقة عليهم) أو في أي وقت بعد ذلك قبل سن الخامسة</p>	<p>منحة التعليم</p> <p>(ب) بصرف النظر عن المادة 14.3(أ)، فإن الموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة أو مستمرين لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 وكانوا في ذلك الوقت يقيمون ولكن لا يعملون في وطنهم ويتلقون منحة التعليم لتغطية المصروفات المتكبدة حتى 31 ديسمبر 2016 بما يشمل هذا التاريخ، يحتفظون بالحق في تلقي منحة التعليم حتى يستكمل الطفل المعال المرحلة الدراسية في المؤسسة التعليمية التي التحق بها حتى 31 ديسمبر 2016، مع عدم الإخلال بشروط الأهلية الأخرى. ولأغراض هذا الحكم، يقصد بعبارة "المرحلة التعليمية" مرحلة التعليم الابتدائي أو الثانوي أو التعليم ما بعد المرحلة الثانوية.</p> <p>[...]</p> <p>سن التقاعد</p> <p>(و) يتمتع الموظفون الذين بدأ سريان تعيينهم قبل 1 نوفمبر 1990 بحق مكتسب في التقاعد عند بلوغ سن الستين. ويتمتع الموظفون الذين بدأ سريان تعيينهم اعتباراً من 1 نوفمبر 1990 ولكن قبل 1 يناير 2014، بحق مكتسب في التقاعد عند بلوغ سن الثانية والستين. ويجوز لهؤلاء الموظفين أن يختاروا إنهاء خدمتهم في سن الستين أو الثانية والستين (بحسب الأحكام المطبقة عليهم) أو في أي وقت بعد ذلك قبل بلوغ سن الخامسة والستين. ويجب على الموظفين الذين يرغبون في ممارسة حقهم المكتسب في إنهاء خدمتهم في سن الستين أو الثانية والستين (بحسب الأحكام المطبقة عليهم) أو في أي وقت بعد ذلك قبل سن الخامسة والستين، ويجب على الموظفين الذين يرغبون في ممارسة حقهم المكتسب في إنهاء خدمتهم في السن العادية لتقاعدهم سن الستين أو الثانية والستين (بحسب الأحكام المطبقة عليهم) أو في أي وقت بعد ذلك قبل سن الخامسة</p>	

غرض / وصف التعديل	النص الجديد المقترح	النص الحالي	المادة
	والستين أن يقدموا إخطاراً مكتوباً قبل ستة أشهر على الأقل من تاريخ الإنهاء المزمع إذا كانوا معينين تعييناً مستمراً وقبل ثلاثة أشهر إذا كانوا معينين تعييناً محدد المدة. ومع ذلك، يجوز للمدير العام قبول فترة إخطار أقصر.		

[يلي ذلك المرفق الثاني]

## تعديلات على لائحة الموظفين

المادة	النص الحالي	النص الجديد	غرض / وصف التعديل
القاعدة 3-10-1	بدل اللغة	(د) وترد في المرفق الثاني القيمة السنوية لبدل إتقان أي لغة واحدة، مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في المرفق المذكور وفي هذا النظام ولائحته.	تغييرات تحريرية يقتضيها حذف المرفق الثاني لنظام الموظفين ولائحته، المعنون "المرتبات والبدلات" (انظر أدناه).
القاعدة 3-14-3	قيمة منحة التعليم	(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.	عُدل هذا الحكم للسماح بتطبيق شروط أقل تقييداً عند تحديد نسبة منحة التعليم، لصالح الموظفين الذين تنتهي خدمتهم قبل نهاية العام الدراسي.
	(و) وإذا كانت فترة خدمة الموظف لا تشمل السنة الدراسية الكاملة وعندما تكون فترة خدمة الموظف أو فترة انتظام الولد في الدراسة تشمل 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 الخدمة أو الانتظام في الدراسة بالنسبة للسنة الدراسية الكاملة. ولا تحسب قيمة المنحة على أساس النسبة والتناسب في حالة وفاة الموظف أثناء الخدمة بعد بدء العام الدراسي.	(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.	فسوف يتسع نطاق قاعدة الثلثين المطبقة حالياً فيما يتعلق بالانتظام في الدراسة (أي عدم حساب المنحة على أساس النسبة والتناسب إذا حضر الولد ثلثي العام الدراسي على الأقل) لتشمل الموظفين الذين لا تغطي فترة خدمتهم العام الدراسي بأكمله (أي لن تحسب المنحة على أساس النسبة والتناسب إذا كانت فترة خدمة الموظف تغطي ثلثي العام الدراسي على الأقل).
	(ز) [...]	(و) وإذا كانت فترة خدمة الموظف لا تشمل السنة الدراسية الكاملة وعندما تكون فترة خدمة الموظف أو فترة انتظام الولد في الدراسة تشمل 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 الخدمة أو الانتظام في الدراسة بالنسبة للسنة الدراسية الكاملة. ولا تحسب قيمة المنحة على أساس النسبة والتناسب في حالة وفاة الموظف أثناء الخدمة بعد بدء العام الدراسي.	ويتفق ذلك مع القواعد المطبقة في المنظمات الأخرى المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد، مثل الأمانة العامة للأمم المتحدة.
	(ح) [...]	(ز) [...]	
	(ط) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.	(ح) [...]	
القاعدة 6-2-1	التأمين الطبي	(أ) يُقصد بعبارة "خطة التأمين الطبي" خطة التأمين التي يقدمه المكتب الدولي للموظفين بموجب المادة 6-2 من نظام الموظفين، وكذلك للموظفين السابقين الذين يحق لهم الحصول على معاش تقاعدي من صندوق المعاشات التقاعدية خطة التأمين الواردة شروطها في العقد المبرم بين الويبو ومقدم الخدمة المحدد.	الفقرة (أ): عدلت توخياً للوضوح والدقة.
	(ب) ولأغراض هذه القاعدة، يعتبر من يبي من المعالين:	(ب) ولأغراض هذه القاعدة، يعتبر من يبي من المعالين:	
	(1) الزوج؛	(ب) ولأغراض هذه القاعدة، يعتبر من يبي من المعالين:	
	(2) والأولاد المعالون على النحو المعرّف في العقد المشار إليه في الفقرة (أ) أعلاه؛	(1) الزوج؛	

المادة	النص الحالي	النص الجديد	غرض / وصف التعديل																												
	<p>(3) وأحد الأشخاص التالي ذكرهم: أب معال، أو أم معالة، أو أخ معال، أو أخت معالة.</p> <p>(ج) ويكون الاشتراك في خطة التأمين الطبي إلزامياً على كل موظف. ويجوز للمدير العام أن يأذن للموظف، بناء على طلبه، بعدم الاشتراك في خطة التأمين الطبي إذا كان الموظف يخضع لتأمين آخر يوفر حماية كافية في حالة المرض.</p> <p>(د) وتقسّم أقساط التأمين المستحقة بمقتضى خطة التأمين الطبي عن الموظفين ومعاليتهم بين الموظف والمكتب الدولي وفقاً للجدول التالي، مع مراعاة الاستثناء المنصوص عليه في الفقرة (هـ) أدناه:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>نسبة القسط المئوية التي يتحملها الموظف</th> <th>نسبة القسط المئوية التي يتحملها المكتب الدولي</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table> <p>(هـ) وفيما يخص الموظفين المؤقتين المعيّنين تعييناً أولياً أقل من ستة أشهر، يتحمل الموظف 50% من القسط، ويتحمل المكتب الدولي 50% منه.</p>	نسبة القسط المئوية التي يتحملها الموظف	نسبة القسط المئوية التي يتحملها المكتب الدولي	25	75	30	70	35	65	40	60	45	55	50	50	<p>(2) والأولاد المعالون على النحو المُرْف في العقد المشار إليه في الفقرة (أ) أعلاه؛</p> <p>(3) وأحد الأشخاص التالي ذكرهم: أب معال، أو أم معالة، أو أخ معال، أو أخت معالة.</p> <p>(ج) ويكون الاشتراك في خطة التأمين الطبي إلزامياً على كل موظف واختيارياً لأفراد أسرته المستحقين. ويجوز للمدير العام أن يأذن للموظف، بناء على طلبه، أن يُؤذن للموظف بعدم الاشتراك في خطة التأمين الطبي إذا كان الموظف يخضع لتأمين آخر يوفر حماية كافية في حالة المرض.</p> <p>(د) وتقسّم أقساط التأمين المستحقة بمقتضى خطة التأمين الطبي عن الموظفين ومعاليتهم بين الموظف والمكتب الدولي وفقاً للجدول التالي، مع مراعاة الاستثناء المنصوص عليه في الفقرة (هـ) أدناه:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>نسبة القسط المئوية التي يتحملها الموظف</th> <th>نسبة القسط المئوية التي يتحملها المكتب الدولي</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	نسبة القسط المئوية التي يتحملها الموظف	نسبة القسط المئوية التي يتحملها المكتب الدولي	25	75	30	70	35	65	40	60	45	55	50	50	<p>الفقرة (ب): حُذفت توخياً للوضوح والدقة، واستُعيض عنها بالفقرة الجديدة (هـ). وتشير الأحكام اللاحقة، بصيغتها المعدلة، إلى "أفراد الأسرة المستحقين" بدلاً من "المعالين".</p> <p>الفقرة (ج): عُدلت توخياً للوضوح والدقة. وإضافة إلى ذلك، حُذفت الإشارة إلى المدير العام لكي يتسنى أن تتخذ على مستوى أدنى القرارات التي تأذن للموظف بعدم المشاركة في خطة التأمين الطبي.</p>
نسبة القسط المئوية التي يتحملها الموظف	نسبة القسط المئوية التي يتحملها المكتب الدولي																														
25	75																														
30	70																														
35	65																														
40	60																														
45	55																														
50	50																														
نسبة القسط المئوية التي يتحملها الموظف	نسبة القسط المئوية التي يتحملها المكتب الدولي																														
25	75																														
30	70																														
35	65																														
40	60																														
45	55																														
50	50																														

المادة	النص الحالي	النص الجديد	غرض / وصف التعديل
	<p>(و) وأقساط التأمين بالنسبة للموظفين السابقين الذين يحق لهم الحصول على معاش تقاعدي من صندوق المعاشات التقاعدية والذين يواصلون الاشتراك في خطة التأمين الطبي تُقسّم بنسبة 35% / 65% بين الشخص المؤمن عليه والمكتب الدولي. ويُطبق مبدأ التقسيم ذاته، مبدئياً، على معاليهم، مع مراعاة أية استثناءات يمكن أن يحددها المدير العام.</p>	<p>(د) وفيما يخص الموظفين المؤقتين المُعينين تعييناً أولياً أقل من ستة أشهر، يتحمل الموظف 50% من القسط، ويتحمل المكتب الدولي 50% منه.</p> <p>(هـ) وأقساط التأمين بالنسبة للموظفين السابقين الذين يحق لهم الحصول على معاش تقاعدي من صندوق المعاشات التقاعدية والذين يواصلون الاشتراك في خطة التأمين الطبي تُقسّم بنسبة 35% / 65% بين الشخص المؤمن عليه والمكتب الدولي. ويُطبق مبدأ التقسيم ذاته، مبدئياً، على معاليهم، مع مراعاة أية استثناءات يمكن أن يحددها المدير العام.</p> <p>(و) وفيما يلي أفراد الأسرة المستحقون للمشاركة في خطة التأمين الطبي، طبقاً للشروط والتعاريف التي يضعها المدير العام:</p> <p>(1) زوج الموظف؛</p> <p>(2) أولاد الموظف؛</p> <p>(3) أحد الأشخاص التالي ذكرهم: أب معال أو أم معالة أو أخ معال أو أخت معالة للموظف.</p> <p>(ز) وتُقسّم أقساط التأمين المستحقة عن أفراد الأسرة المؤمن عليهم بين الموظف والمكتب الدولي أو يدفعها الموظف بالكامل، وفقاً لما يحدده المدير العام.</p>	<p>الفقرة (و): حُذفت الجملة الأخيرة واستُعيض عنها بالفقرة الجديدة (ز).</p>
القاعدة 7-2-7	<p>للموظفين المؤقتين الحق في المستحقات التالية المتعلقة بالسفر:</p> <p>(أ) مصاريف السفر</p> <p>(1) الموظف المؤقت المُعين لمدة أقل من 12 شهراً والذي يُعتبر معيناً تعييناً دولياً يحق له الحصول على مصاريف السفر عن نفسه فحسب.</p> <p>(2) والموظف المؤقت المُعين لمدة 12 شهراً على الأقل والذي يُعتبر معيناً تعييناً دولياً يحق له الحصول على مصاريف السفر، عن نفسه، وعن زوجه وأولاده المعالين عند التعيين الأولي وعند انتهاء الخدمة، بشرط أن يُقرّ الموظف بأن أفراد أسرته المستحقين ينوون الإقامة في مركز العمل لمدة لا تقل عن ستة أشهر.</p> <p>(3) وعند تمديد تعيين أولي أقل من 12 شهراً فتصبح فترة الخدمة غير المنقطعة 12 شهراً على الأقل، يحق للموظفين المؤقتين أن يحصلوا على مصاريف السفر عن أزواجهم وعن أولادهم المعالين كما هو منصوص عليه في الفقرة الفرعية (2).</p>	<p>للموظفين المؤقتين الحق في المستحقات التالية المتعلقة بالسفر:</p> <p>(أ) مصاريف السفر</p> <p>(1) الموظف المؤقت المُعين لمدة أقل من 12 شهراً والذي يُعتبر معيناً تعييناً دولياً يحق له الحصول على مصاريف السفر عن نفسه فحسب.</p> <p>(2) والموظف المؤقت المُعين لمدة 12 شهراً على الأقل والذي يُعتبر معيناً تعييناً دولياً يحق له الحصول على مصاريف السفر، عن نفسه، وعن زوجه وأولاده المعالين عند التعيين الأولي وعند انتهاء الخدمة، بشرط أن يُقرّ الموظف بأن أفراد أسرته المستحقين ينوون الإقامة في مركز العمل لمدة لا تقل عن ستة أشهر.</p> <p>(3) وعند تمديد تعيين أولي أقل من 12 شهراً فتصبح فترة الخدمة غير المنقطعة 12 شهراً على الأقل، يحق للموظفين المؤقتين أن يحصلوا على مصاريف السفر عن أزواجهم وعن أولادهم المعالين كما هو منصوص عليه في الفقرة الفرعية (2).</p>	<p>إضافة استحقاق جديد يتمثل في بدل إقامة يومي عن 30 يوماً (يُعادل الجزء الخاص ببدل الإقامة اليومي من منحة الاستقرار التي تُدفع للموظفين المُعينين تعييناً مُحدد المدة) للموظفين المؤقتين الذين يسافرون، عند التعيين الأولي، إلى مركز العمل على نفقة الويبيو.</p> <p>وهذا الاستحقاق الجديد سيساعد الموظفين المعينين على الاستقرار في مكان عملهم الجديد. كما أنه:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يتفق مع الغرض من بدل الإقامة اليومي (فالموظفون المؤقتون الذين ينتقلون إلى مركز عمل جديد يحتاجون إلى البقاء في مكان إقامة مؤقت إلى أن يجدوا مسكناً مناسباً)،</li> <li>- ويتفق مع القواعد والممارسات المطبّقة في المنظمات الأخرى المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد.</li> </ul> <p>وأما من حيث الآثار المالية، فإن بدل الإقامة اليومي عن 30 يوماً بمعدل جنيف يمثل مبلغاً قدره 10 890 فرنكاً سويسرياً (في مارس 2023) لكل موظف مستحق.</p>

المادة	النص الحالي	النص الجديد	غرض / وصف التعديل
	[...] (ج) المبلغ المدفوع لأغراض مصاريف الانتقال يدفع المكتب الدولي مبلغاً إجمالياً مقطوعاً لأغراض مصاريف انتقال الموظف، رهن استيفاء شروط يحددها المدير العام. [...]	<b>(4) ويحق للموظف المؤقت الذي يسافر، عند التعيين الأول، إلى مركز العمل على نفقة الويبو أن يحصل، عن نفسه، على بدل إقامة يومي عن 30 يوماً بالمعدل القياسي.</b> [...] (ج) المبلغ المدفوع لأغراض مصاريف الانتقال يدفع المكتب الدولي مبلغاً إجمالياً مقطوعاً لأغراض مصاريف انتقال الموظف، رهن استيفاء شروط يحددها المدير العام. [...]	والمبلغ الإجمالي المقطوع الذي يُدفع حالياً للموظفين المؤقتين لأغراض الانتقال سيُعاد النظر فيه لمراعاة الاستحقاق الجديد الخاص ببدل الإقامة اليومي. وتخفيض المبلغ الإجمالي المقطوع الخاص بالانتقال الذي يُدفع للموظفين المؤقتين المعيينين لمدة 12 شهراً على الأقل سيؤدي إلى تعويض جزء من النفقات الإضافية الناتجة عن مبلغ بدل الإقامة اليومي الجديد.
<b>القاعدة 2-2-12</b> حجية نصوص النظام واللائحة	حجية نصوص النظام واللائحة في حالة تعارض النصين الإنكليزي والفرنسي لنظام الموظفين ولائحته، يُرجح النص الإنكليزي.	حجية <u>نص</u> نصوص النظام واللائحة في حالة تعارض النصين الإنكليزي والفرنسي <u>إصدارات</u> نظام الموظفين ولائحته <u>باللغات المختلفة</u> ، يُرجح النص الإنكليزي.	نظام الموظفين ولائحته لا يُترجم من الإنكليزية إلى الفرنسية فحسب، بل يُترجم أيضاً إلى العربية والصينية والروسية والإسبانية. لذلك يجب أن تُطبّق أيضاً هذه القاعدة على إصدارات اللغات الأخرى.
<b>المرفق الثاني</b> المرتبات والبدلات	المرفق الثاني – المرتبات والبدلات المادة 1 – المرتبات توضّع على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت) جداول مرتبات المدير العام والموظفين المعيينين في فئة المديرين والفئات العليا والفئة الفنية وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة. المادة 2 – البدلات (أ) فيما يلي المبالغ المستحقة الدفع لغرض بدل اللغة: [جدول به المبالغ المستحقة في جنيف ونيويورك] (ب) والمبالغ المستحقة الدفع لأغراض بدل الإعاقة طبقاً للمادة 3-3، لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، تكون على النحو التالي: [جدول بها المبالغ المستحقة في جنيف ونيويورك، للموظفين الذين أصبحوا مستحقين لها "1" قبل 1 يناير 2007، و"2" بين 1 يناير 2007 و31 ديسمبر 2008، و"3" في 1 يناير 2009 أو بعده]	المرفق الثاني – المرتبات والبدلات المادة 1 – المرتبات توضّع على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت) جداول مرتبات المدير العام والموظفين المعيينين في فئة المديرين والفئات العليا والفئة الفنية وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة. المادة 2 – البدلات (أ) فيما يلي المبالغ المستحقة الدفع لغرض بدل اللغة: [جدول به المبالغ المستحقة في جنيف ونيويورك] (ب) والمبالغ المستحقة الدفع لأغراض بدل الإعاقة طبقاً للمادة 3-3، لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، تكون على النحو التالي: [جدول بها المبالغ المستحقة في جنيف ونيويورك للموظفين الذين أصبحوا مستحقين لها "1" قبل 1 يناير 2007، و"2" بين 1 يناير 2007 و31 ديسمبر 2008، و"3" في 1 يناير 2009 أو بعده]	سيُحذف المرفق الثاني لنظام الموظفين ولائحته، المعنون "المرتبات والبدلات"، بأكمله لأسباب مختلفة: - لحذف تفاصيل ليست جزءاً من نظام الموظفين ولائحته؛ - لأن مبالغ البدلات تتغير بانتظام. على سبيل المثال، زاد مبلغ بدل الأولاد ذوي الإعاقة الذي يُدفع لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا (الوارد في المادة 2(ب)) اعتباراً من 1 يناير 2023، بناء على قرار صادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة. وكذلك لم يعد مبلغ بدل اللغة المدفوع لموظفي فئة الخدمات العامة العاملين في نيويورك (الوارد في المادة 2(أ)) مناسباً؛ - لا ترد في المرفق الثاني إلا المبالغ المطبقة في جنيف ونيويورك، وليس في مراكز العمل الأخرى التي توجد فيها مكاتب للويبو. ويمكن حذف المادة 1 ("المرتبات") لأن المعلومات ذات الصلة ستُدرج في المادة 3-1(ج) من نظام الموظفين ("المرتبات") (انظر المرفق الأول لهذه الوثيقة). ويمكن حذف المادة 2(أ) المتعلقة ببدل اللغة لأن المعلومات ذات الصلة ستُدرج في القاعدة 3-10-1(د) ("بدل اللغة") (انظر أعلاه).

غرض / وصف التعديل	النص الجديد	النص الحالي	المادة
<p>ويمكن حذف المادة 2 (ب) و(ج) المتعلقة بمبلغ بدلات الإعالة في ضوء التعديلات المقترح إدخالها على المادتين 3-3 و3-4 (العنوان الجديد "بدلات الإعالة") (انظر المرفق الأول لهذه الوثيقة).</p>	<p>(ج) والمبالغ المستحقة الدفع لأغراض بدلات الإعالة بموجب المادة 3-4، لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، تكون على النحو التالي:</p> <p>(1) المبالغ المستحقة الدفع لموظفي فئة الخدمات العامة في جنيف:</p> <p>[جسول به المبالغ المستحقة في جنيف]</p> <p>(2) وتوضع على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت) المبالغ المستحقة الدفع لموظفي فئة الخدمات العامة في مراكز عمل غير جنيف وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين مع جداول المرتبات الخاصة بمراكز العمل المذكورة.</p>	<p>(ج) والمبالغ المستحقة الدفع لأغراض بدلات الإعالة بموجب المادة 3-4، لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، تكون على النحو التالي:</p> <p>(1) المبالغ المستحقة الدفع لموظفي فئة الخدمات العامة في جنيف:</p> <p>[جدول به المبالغ المستحقة في جنيف]</p> <p>(2) وتوضع على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت) المبالغ المستحقة الدفع لموظفي فئة الخدمات العامة في مراكز عمل غير جنيف وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين مع جداول المرتبات الخاصة بمراكز العمل المذكورة.</p>	

[نهاية المرفق الثاني والوثيقة]