

A



WO/CC/70/3

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 22 يوليو 2014

## لجنة الويبو للتنسيق

الدورة السبعون (الدورة العادية الخامسة والأربعون)

جنيف، من 22 إلى 30 سبتمبر 2014

نظام الموظفين ولأئحته: تعديلات على نظام الموظفين للموافقة عليها؛ والإخطار بتعديلات على لائحة الموظفين

وثيقة من إعداد المدير العام

## قائمة المحتويات

أقسام الوثيقة WO/CC/70/3

أولاً. مقدمة

ثانياً. تعديلات على نظام الموظفين ولائحته فيما يتعلق بالموظفين الفنيين الوطنيين لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014 – للموافقة والإخطار

ثالثاً. تعديلات على مواد أخرى من نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014 – للموافقة

رابعاً. تعديلات على قواعد أخرى من لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014 – للإخطار

خامساً. تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة طُبِّقت بالفعل في عام 2014 – للإخطار

المرفقات

المرفق الأول تعديلات على نظام الموظفين ولائحته فيما يتعلق بالموظفين الفنيين الوطنيين لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014

المرفق الثاني تعديلات على مواد أخرى من نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014

المرفق الثالث تعديلات على قواعد أخرى من لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014

المرفق الرابع تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة طُبِّقت بالفعل في عام 2014

## أولاً. مقدمة

1. وافقت لجنة الويبو للتنسيق في شهر أكتوبر 2012 على المراجعة التي أجريت على 10 فصول من نظام موظفي الويبو ولأئحته، ووافقت في شهر أكتوبر 2013 على الفصول النهائية فيما يتعلق بنظام العدل الداخلي. وهذه المبادرة التي كانت جزءاً من برنامج الويبو للتقويم الاستراتيجي تُعتبر المراجعة الشاملة الأولى لنظام الموظفين ولأئحته منذ أكثر من عشرين عاماً، مما أدى إلى وضع إطار تنظيمي مُحدَّث للموظفين وتلبية معايير لجنة الخدمة المدنية الدولية وأفضل الممارسات المُتبعة في نظام الأمم المتحدة الموحد.

2. ومن أجل تلبية احتياجات منظمة نشطة تركز على المستقبل والتكيف مع احتياجات العمل والموظفين المتطورة، يجب إعادة النظر في نظام الموظفين ولأئحته باستمرار وتعديلها بانتظام. وبعد بضعة أشهر من بدء العمل بالصيغة المراجعة لنظام الموظفين ولأئحته، اقترح أيضاً إدخال مزيد من التعديلات لتحسين بعض الأحكام التي رُئي أنها غير واضحة أو يصعب تطبيقها عملياً.

## ثانياً. تعديلات على نظام الموظفين ولأئحته فيما يتعلق بالموظفين الفنيين الوطنيين لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014 - للموافقة والإخطار

3. أدرج نظام الموظفين المعدّل الذي دخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 يناير 2013، بعد أن وافقت عليه لجنة الويبو للتنسيق، فئة جديدة من فئات الموظفين هي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين (إضافةً إلى فئة المديرين، والفئة الفنية، وفئة الخدمات العامة).

4. ومن أجل السماح للويبو بالمضي قدماً في تعيين موظفين فنيين وطنيين، بالطريقة المناسبة وفي الوقت المناسب، لا بد من إدخال مزيد من التعديلات على نظام الموظفين ولأئحته لتحديد الإطار القانوني الذي يُنظّم شروط تعيين الموظفين الفنيين الوطنيين وأحكامه. ورغم أن الموظفين الفنيين الوطنيين سيظلون فئة قليلة من الموظفين، فإن تعيينهم سيكون مورداً مفيداً في المستقبل لتلبية الحاجة المتزايدة للخبرات المحلية وفي ظل التوسع القادم للمكاتب الخارجية. وسوف تُطبّق الويبو شروط الخدمة الخاصة بالموظفين الفنيين الوطنيين التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، ألا وهي:

- يؤدي الموظفون الفنيون الوطنيون واجبات مهنية تتطلب معرفة وخبرةً على المستوى الوطني ولذلك لا يمكن أن يقوم بها موظفون معيّنون دولياً بالدرجة نفسها من الفعالية؛

- ويُعيّن الموظفون الفنيون الوطنيون تعييناً محلياً، ولا يُعيّنون إلا في مراكز عمل خارج المقر؛

- ومعايير تصنيف الوظائف المُطبّقة على الموظفين الفنيين الوطنيين هي، بوجه عام، المعايير المُطبّقة على العمل على المستوى المهني؛

- وتوضع جداول مرتبات فئة الموظفين الفنيين الوطنيين على أساس محلي من خلال المقارنة بأفضل شروط العمل السائدة في مركز العمل؛

- وبحق للموظفين الفنيين الوطنيين الحصول على البدلات والاستحقاقات نفسها التي يحصل عليها موظفو الخدمات العامة باستثناء بدل اللغة وتعويض العمل الإضافي.

5. ونظراً لما تقدّم، يُقترح تعديل المواد والقواعد التالية من نظام الموظفين ولأئحته على النحو المُوضّح في المرفق الأول:

### مواد نظام الموظفين للموافقة عليها:

- المادة 1-2 "تصنيف الوظائف"
- المادة 3-2 "تحديد الفئة ومستوى مهام الموظفين المؤقتين"
- المادة 4-3 "بدلات الإعاقة لموظفي فئة الخدمات العامة"
- المادة 6-3 "التقدم داخل الرتبة"
- المادة 7-3 "درجة الخدمة الطويلة"
- المادة 12-3 "العمل الإضافي"
- المادة 17-3 "الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي"
- المادة 19-3 "الضرائب الداخلية"
- المادة 2-4 "التوزيع الجغرافي"
- المادة 6-4 "التوظيف على أساس دولي"
- المادة 9-4 "التعيين"
- المادة 10-4 "مجالس التعيين"
- المادة 15-4 "أنواع التعيين"
- المادة 18-4 "التعيينات المستمرة"
- المادة 14-9 "استبدال رصيد الإجازة السنوية"
- المادة 15-9 "مكافأة نهاية الخدمة"

### قواعد لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة للإخطار:

- القاعدة 1-2-2 "تنفيذ قرار بشأن إعادة التصنيف"
- القاعدة 3-6-3 "المرتب عند الترقية"
- القاعدة 1-5-4 "الموظفون المعيّنون في وظائف خاضعة للتعيين المحلي"
- القاعدة 1-6-4 "تعيين الموظفين المؤقتين تعييناً دولياً"
- القاعدة 2-9-4 "التعيينات في إطار الصناديق الاستثنائية والاتفاقات الخاصة الأخرى"

- القاعدة 3-9-4 "تعيين الموظفين المؤقتين"
- القاعدة 1-2-6 "التأمين الطبي"
- المرفق الأول "المسرد"، المادة 2 "المسرد"
- المرفق الثاني "المرتبات والبدلات"، المادة 1 "المرتبات"

6. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الموافقة على التعديلات المدخلة على نظام الموظفين، والإحاطة علماً بالتعديلات المدخلة على لأحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة فيما يتعلق بالموظفين الفنيين الوطنيين، على النحو الوارد بالتفصيل في المرفق الأول.

### ثالثاً. تعديلات على مواد أخرى من نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014 – للموافقة

7. يرد في المرفق الثاني وصفٌ تفصيليٌّ للتعديلات المقترح إدخالها على نظام الموظفين، ولكن فيما يلي ملخص التعديلات الرئيسية:

#### المادة 2-1 "انتداب الموظفين"

8. أُدرجت إشارة إلى مصطلح "مهام" الأوسع نطاقاً بدلاً من "وظائف" لتوضيح أن الموظفين يُنتدبون لأداء مهام أساسية. وتشمل السلطة الإدارية الذاتية للمدير العام إعادة توزيع الموظفين أو إسناد المهام إليهم، ولو بشكل مؤقت، وفقاً لاحتياجات المكتب الدولي.

#### المادة 10-3 "بدل اللغة"

9. نُقلت الشروط والتفاصيل الإجرائية إلى مستوى إحدى قواعد لائحة الموظفين، مع الإبقاء على المبادئ الأعلى في مستوى المادة.

#### المادة 2-4 "التوزيع الجغرافي"

10. يؤدي التعديل إلى إدراج التوازن بين الجنسين في نظام الموظفين، ويُمكن المنظمة من تنفيذ تدابير إيجابية لزيادة التوازن بين الجنسين عند التوظيف على جميع المستويات، وذلك تمشياً مع الالتزام بتحقيق التوازن بين الجنسين على جميع المستويات بحلول عام 2020، فضلاً عن أهداف المبادرات المتخذة على نطاق الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

#### المادة 3-4 "النقل"

11. نُقل بعض الأحكام إلى مستوى إحدى قواعد لائحة الموظفين، لفصل الشروط والتفاصيل الإجرائية عن المبادئ الأعلى التي لا تزال في مستوى المادة.

#### المادة 10-4 "مجالس التعيين"

12. نُقل بعض الأحكام إلى مستوى إحدى قواعد لائحة الموظفين، لفصل الشروط والتفاصيل الإجرائية عن المبادئ الأعلى التي لا تزال في مستوى المادة. وحُذِف حكمٌ يلزم مجالس التعيين بالنظر في جميع الموظفين الذين يشغلون الرتبة الأدنى من الرتبة الشاغر مباشرةً، حتى في حالة عدم تقديمهم طلب دخول المنافسة. فالحكم الحالي غير ضروري لأن الوظائف الشاغرة يُعلن عنها لجميع الموظفين، الذين يجوز لهم أن يتقدموا لشغلها إذا أرادوا ذلك ورغبوا في أن يُنظر في إمكانية شغلهم لها.

#### المادة 17-4 "التعيينات المُحددة المدة"

13. ستشمل الفقرة (د) من المادة 17-4، على مستوى المادة، الحد الأقصى الذي يبلغ ثلاث سنوات للتعيينات التي تُجرى في إطار اتفاقات الصناديق الاستثنائية المنصوص عليه بالفعل في القاعدة 4-9-2 "التعيينات في إطار الصناديق الاستثنائية والاتفاقات الخاصة الأخرى".

14. وسيُسمح بتعديل الفقرة (هـ) من المادة 4-17 بتمديد محدود للتعيينات المُحدَّدة المدة في وظائف مشاريع، وهو ما قد يكون ضرورياً لبعض المشاريع.

15. ويُقترح تعديل آخر لتمكين موظفي المشاريع من دخول مسابقات الويبو بوصفهم مرشحين خارجيين. وفي الوقت الحاضر، لا يحق لموظفي المشاريع أن يُعيّنوا تعييناً مُحدَّد المدة لا يتعلق بالمشاريع، وذلك لمدة سنة واحدة بعد انتهاء تعيينهم المُحدَّد المدة المتعلق بالمشاريع. ومنع موظفي المشاريع لمدة سنة من التقدم لشغل مناصب لا تتعلق بمشاريع لم يعتبر مُبرراً نظراً لأن موظفي المشاريع يملكون عملية الاختيار التنافسية نفسها التي يمر بها غيرهم من الموظفين المُعيّنين تعييناً مُحدَّد المدة؛ ويمكنه أيضاً أن يجرم المنظمة من مرشحين قيمين محتملين لمنصب مُحدَّد المدة لا تتعلق بمشاريع. ولكن نظراً لأن الهدف من مناصب المشاريع هو تعيين موظفين لتكليفات محدودة المدة، فإن هذه الفئة من الموظفين ليست مؤهلة للحصول على تعيينات دائمة/ مستمرة، وستُعتبر من المرشحين الخارجيين (كما هو الحال مع الموظفين المؤقتين) في مسابقات الويبو من أجل منح أولوية التطوير الوظيفي للموظفين المُعيّنين تعييناً نظامياً مُحدد المدة وتعييناً دائماً/ مستمراً.

### المادة 2-5 "الإجازة الخاصة"

16. يُوضّح التعديل أن الإجازة الخاصة تكون عادةً من دون أجر، وأنه سُمّح في الظروف الاستثنائية إجازة خاصة بأجر كامل أو جزئي. والشروط السارية على الإجازة الخاصة الممنوحة بسبب مرض مُطوّل، فيما يتعلق برصيد الخدمة المؤهّلة للحصول على عدد من المستحقات، تتماشى مع القواعد العامة التي تُنظّم الإجازة الخاصة. ومع ذلك ستواصل المنظمة مساهمتها في المعاش التقاعدي والتأمين الطبي خلال فترات الإجازة الخاصة بنصف أجر بسبب المرض المُطوّل.

### المادة 2-9(ح) "إنهاء الخدمة"

17. يقضي النص الحالي بأن أي موظف أمهي تعيينه الدائم أو المستمر نتيجة لإلغاء وظيفة يجب أن يُعرض عليه تعيين في أي وظيفة مناسبة تصبح شاغرة خلال سنتين بعد تاريخ إنهاء التعيين. ويقضي التعديل أن يتقدم الموظف السابق لشغل الوظيفة قبل تقديم أي عرض تعيين. ويضمن هذا تقديم طلب مُحدّث يمكن المنظمة من تقييم امتلاك الموظف السابق للمؤهلات اللازمة من عدمه، ويضمن التأكد من رغبة الموظف الفعلية في أن يُعرض عليه المنصب المعني.

### المادة 9-15(أ)(2) "مكافأة نهاية الخدمة"

18. يُوضّح التعديل الحالات التي يجوز فيها أن تشمل مكافأة نهاية الخدمة على تسوية مقر العمل. ويجعل إدراج تسوية مقر العمل عند حساب تعويض إنهاء الخدمة مقصوراً على حالات استثنائية فقط.

### المادة الجديدة 6-12 "تفويض السلطة"

19. ستسمح هذه المادة الجديدة للمدير العام بتفويض السلطة المخولة له بموجب نظام الموظفين ولأُخته.

### تعديلات أخرى

20. أُدخلت أيضاً على المواد التالية تعديلات أخرى أقل أهمية من حيث جوهر الموضوع المعني (مثل تصحيح خطأ أو تناقض، أو توضيح حكم، أو معالجة ثغرة):

- المادة 2-3(أ) "الإعالة"

- المادة 3-3(ج) "بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا"

- المادة 4-3(هـ) "بدلات الإعاقة لموظفي فئة الخدمات العامة"
- المادة 3-8(د)(1) "تسوية مقر العمل"
- المادة 3-19(أ)(2)"1" "الضرائب الداخلية"
- المادة 4-4(أ) "الترقية"
- المادة 4-6(د) "التوظيف على أساس دولي"
- المادة 4-14 "الانتقال بين الوكالات"
- المادة 4-16 "التعيينات المؤقتة"
- المادة 4-20 "تقييم الأداء"
- المادة 9-8(أ)(1) "تعويض إنهاء الخدمة"
- المادة 9-10(ب) "سن التقاعد"
- المادة 11-4(ب) "تسوية النزاعات بالطرق الرسمية"

21. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الموافقة على التعديلات المدخلة على نظام الموظفين، على النحو الوارد بالتفصيل في المرفق الثاني.



## رابعاً. تعديلات على قواعد أخرى من لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014 – للإخطار

22. يرد في المرفق الثالث وصفٌ تفصيليٌّ للتعديلات المقترح إدخالها على لائحة الموظفين، ولكن فيما يلي ملخص التعديلات الرئيسية:

### القاعدة الجديدة 1-3-4 "النقل"

23. تتضمن هذه القاعدة الجديدة أحكاماً ترد حالياً في المادة 3-4، لفصل الشروط والتفاصيل الإجرائية عن المبادئ الأعلى التي لا تزال موجودة في المادة. وأدرجت إشارة إلى نقل الموظفين "بمناصبهم" إذا كانت احتياجات العمل تبرر ذلك (على سبيل المثال في حالة إعادة الهيكلة التنظيمية أو لإعادة توازن القوى العاملة حيثما تزداد الأنشطة أو تقل) أو في ظروف استثنائية أخرى. ويخضع هذا النقل للحدود المنصوص عليها في النظام المالي ولائحته. ويكون النقل بالرتبة نفسها، ولكن يجوز أن تكون المسؤوليات مختلفة، ولذلك حُذفت العبارة التي تشير إلى أن الوظيفة الجديدة يجب أن تكون ذات "مسؤوليات مماثلة". وحُدِّف الحكم الذي ينص على أنه "يجوز لأي موظف في أي وقت أن يطلب النظر في إجراء نقلٍ يصب في مصلحته"؛ وسيظل هذا المبدأ سارياً، ولكن لا يلزم أن يُنصَّ عليه في نظام الموظفين ولائحته.

### القاعدة الجديدة 1-10-4 "تشكيل مجالس التعيين ونظامها الداخلي"

24. تتضمن القاعدة الجديدة أحكاماً ترد حالياً في المادة 10-4، وفقاً للمادة 9-4(ج) من نظام الموظفين التي تنص على ما يلي: "يُجَدِّد المدير العام شروط إنشاء مجالس تعيين".

### القاعدة 1-13-4(ج) "إعادة التعيين"

25. عُدِّل الحكم ليشمل وضع الموظفين الذي أُعيد تعيينهم بعد أقل من 12 شهراً من انتهاء خدمتهم في أي منظمة تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات، وليس في المكتب الدولي فقط. والغرض من التعديل هو تفضي ازدواج الاستحقاقات.

### القاعدة 1-16-4 "الفترة الاختبارية"

26. تم تمديد الفترة الاختبارية من أسبوعين إلى شهر واحد للموظفين المؤقتين المُعيَّنين لمدة تقل عن ستة أشهر، وذلك لتوفير وقت كافٍ لتقييم الأداء، مما يصب في مصلحة كل من الموظف ومديره.

### القاعدة 2-2-6(هـ)(4) "الإجازة المرضية والإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوَّل"

27. لم يعد ممكناً منح إجازة خاصة بسبب مرض مُطوَّل بأجر كامل، وذلك تماشياً مع التعديل المدخل على المادة 2-5 والممارسة المتبعة في المنظمات الأخرى التي تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد. ووفقاً للقاعدة 2-2-6(هـ)(3)، لا يجوز منح إجازة خاصة بسبب مرض مُطوَّل إلا بعد أن يكون الموظف قد استنفد جميع مستحقات الإجازة المرضية المدفوعة الأجر (بما لا يزيد على تسعة أشهر بأجر كامل وتسعة أشهر بنصف أجر)، فضلاً عما يستحقه من إجازات سنوية.

## القاعدة 2-2-9(ب)(1) "إنهاء تعيين الموظفين المؤقتين"

28. تشير القاعدة 2-2-9(ب)(1) إلى إنهاء التعيين "بسبب أو من دون سبب". وينبغي ألا يكون إنهاء أي تعيين من دون سبب، ولذلك حُذفت الإشارة. وللسبب نفسه حُذفت أيضاً عبارة "بسبب أو من دون سبب" من القاعدة 4-16-1(ب) "الفترة الاختبارية".

## تعديلات أخرى

29. وأدخلت أيضاً على القواعد التالية تعديلاتٌ أخرى أقل أهمية من حيث جوهر الموضوع المعني (مثل تصحيح خطأ أو تناقض، أو توضيح حكم، أو لمواءمة النص مع التغييرات التي أُدخلت على المواد):

- القاعدة 1-3-6(ب) "الغياب دون إذن"
- القاعدة 1-10-3 "بدل اللغة"
- القاعدة 1-20-4(أ) "أداء الموظفين"
- القاعدة 2-20-4 "تقييم أداء الموظفين المؤقتين"
- القاعدة 2-2-6 "الإجازة المرضية والإجازة الخاصة بسبب المرض المطوّل"
- القاعدة 7-2-6(ج)(3) "الحماية الصحية والتأمين الصحي للموظفين المؤقتين"
- القاعدة 7-3-7 "الأمثلة الزائدة والشحنة غير المصحوبة"
- القاعدة 10-3-7 "التأمين المتعلق بالسفر"
- القاعدة 13-3-7(أ) "المستحقات المتعلقة بسفر الموظفين المؤقتين"
- المرفق الرابع "النظام الداخلي لمجلس التعيين"، المادة 2 "التشكيل"
- المرفق الرابع "النظام الداخلي لمجلس التعيين"، المادة 3 "الإجراءات"

30. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتعديلات المدخلة على لأحة الموظفين على النحو الوارد بالتفصيل في المرفق الثالث.

## خامساً. تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة طُبِّقت بالفعل في عام 2014 - للإخطار

31. عدّل المدير العام القواعد التالية من لائحة الموظفين، وطُبِّقت التعديلات في عام 2014. ويرد في المرفق الرابع وصفٌ تفصيليٌّ للتعديلات، ولكن فيما يلي ملخص التعديلات الرئيسية:

### القاعدة 11-5(ب)(1) "مجلس الطعون" (التعميم الإداري رقم 2013/52)

32. عُدِّلت القاعدة 11-5-1(ب)(1) لتدخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 يناير 2014، وذلك لضمان عدم توقُّف عمل مجلس الويبو للطعون - بالتشكيل الجديد المنصوص عليه في القاعدة الجديدة 11-5-1(ب) - في انتظار تعيين رئيس ونائب رئيس لمجلس الويبو للطعون من قبل لجنة الويبو للتنسيق، وذلك بتمكين المدير العام من إجراء تعيينات مؤقتة.

### جداول المرتبات لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا (التعميم الإداري رقم 2014/3)

33. وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب قرارها 253/68، على زيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة 0.19%. وعُدِّلت جداول مرتبات الويبو وفقاً لذلك اعتباراً من 1 يناير 2014.

34. ووفقاً للقرار المذكور آنفاً، طُبِّق جدول المرتبات الأساسية/الدنيا المراجع على أساس "انتفاء الكسب أو الخسارة". ولذلك حُقِّضت على نحو متناسب وبالنسبة نفسها تصنيفات تسوية مقر العمل المُطبَّقة في جميع مراكز العمل. ومن ثمَّ ظل إجمالي الأجر الصافي (المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل) على حاله ولم يتغير، فيما عدا اختلافات طفيفة جداً بسبب التقريب. ولم يكن لتعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا أي تأثير في مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وعُدِّلت وفقاً لذلك المادة 1 "المرتبات" الواردة في المرفق الثاني لنظام الموظفين ولائحته.

### منحة التعليم - تدبير خاص لبليجيكا (التعميم الإداري رقم 2014/3)

35. وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة أيضاً، بموجب قرارها 253/68، على إدخال تدبير خاص يسمح بردّ المصاريف المتعلقة بالتعليم بما لا يتجاوز الحد الأقصى الذي حدّد بالدولارات الأمريكية داخل منطقة الولايات المتحدة الأمريكية (أي 45 568 دولاراً أمريكياً)، لثلاث مدارس تُدرّس فيها مناهج إنجليزية في بروكسل لبليجيكا، اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في 1 يناير 2013. وعُدِّلت وفقاً لذلك المادة 1(و) من المرفق الثاني لنظام الموظفين ولائحته، التي تحتوي على المبالغ المستحقة الدفع لأغراض منحة التعليم.

### القاعدة 5-3-1 "إجازة زيارة الوطن" (التعميم الإداري رقم 2014/21)

36. عُدِّلت القاعدة 5-3-1(ط) لتدخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 مايو 2014 بغرض تمكين المدير العام من تكليف ممثل مفوض باتخاذ قرار بشأن ما إذا كانت هناك ظروف استثنائية ناشئة عن مقتضيات العمل تجعل من الضروري تأجيل الموظف لإجازة زيارة الوطن إلى ما بعد السنة التقويمية التي تحل فيها الإجازة.

### المرفق الخامس "قواعد مُحدّدة تسري على الموظفين العاملين بدوام جزئي" (التعميم الإداري رقم 2014/21)

37. عُدِّلت المادة 1(أ)(1) من المرفق الخامس لتدخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 مايو 2014 من أجل الإشارة إلى أن مبلغ إجازة زيارة الوطن المستحق للموظفين العاملين بدوام جزئي يُحسَب الآن على أساس تناسبي مع معدل العمل الخاص بهم. فعلى سبيل المثال، يكون الموظف الذي يبلغ معدل عمله 80% مؤهلاً للحصول على 80% من المبلغ المستحق للموظف الذي يعمل بدوام كامل. وقد أُدخل بعض التعديلات الإضافية على المادة 1، على النحو المبين في المرفق الرابع.

### القاعدة 2-3-7 "منحة الانتداب" (التعميم الإداري رقم 2014/31)

38. عُدلت القاعدة 2-3-7 لتدخل حيز النفاذ اعتباراً من 5 مايو 2014 وذلك كي تتماشى مع الشروط التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأضيف إلى القاعدة مزيد من التفاصيل للنص على أن مقدار المبلغ الإجمالي المقطوع من منحة الانتداب يتوقف على عوامل مثل تصنيف مركز العمل، ومدة الانتداب، وما إذا كانت مصاريف نقل الأمتعة بالكامل قد دُفعت أم لا. وقد أُدخل بعض التعديلات الإضافية على النحو المبين في المرفق الرابع.

القاعدة 4-3-7 "المعالون المستحقون للسفر أو نقل الأمتعة على حساب المكتب الدولي، ولمنحة الاستقرار"،  
والقاعدة 6-3-7 "مصاريف نقل الأمتعة"، والقاعدة 7-3-7 "الأمتعة الزائدة والشحنة غير المصحوبة" (التعميم الإداري رقم 2014/31)

39. اعتباراً من 1 يناير 2013، تضمن نظام موظفي الويبو والأخته حكماً بشأن بدل عدم نقل الأمتعة (المادة 24-3 من نظام الموظفين)، وهو جزء من نظام التنقل والمشقة، وهو يُعَوِّض الموظفين عن عدم نقل الأمتعة الشخصية والأغراض المنزلية. ويجوز دفع بدل عدم نقل الأمتعة إضافةً إلى شحنة غير مصحوبة بموجب القاعدة 7-3-7(هـ) من لأئحة الموظفين، والمبلغ الإجمالي المقطوع من منحة الانتداب بموجب القاعدة 2-3-7 من لأئحة الموظفين.

40. والتعديلات التي أُدخلت على القاعدتين 6-3-7 و7-3-7 من لأئحة الموظفين تُمكن الموظفين الذين يستحقون النقل الكامل للأمتعة من اختيار عدم نقلها. والتعديلات التي أُدخلت على القواعد 4-3-7 و6-3-7 و7-3-7 توضح أيضاً معايير الأهلية وخيارات النطاق الجديد لمستحقات نقل الأمتعة أو عدم نقلها. وقد أُدخل بعض التعديلات الإضافية على النحو المبين في المرفق الرابع. وبدأ إنفاذ التعديلات المدخلة على هذه القواعد في 5 مايو 2014.

41. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتعديلات المدخلة على لأئحة الموظفين على النحو الوارد بالتنصّل في المرفق الرابع.

[تلي ذلك المرفقات]

## المرفق الأول

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته فيما يتعلق بالموظفين الفنيين الوطنيين لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014 - للموافقة والإخطار

## الفصل الثاني - التصنيف

المادة/ القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المادة 1-2 تصنيف الوظائف	<p>(أ) يُحدّد المدير العام طبيعة الواجبات والمسؤوليات المُستندة 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 [...]</p> <p>(ب) ويُحدّد المدير العام موضع كل وظيفة داخل التصنيف التالي. وتُحدّد لكل وظيفة رتبة مناسبة في أي من الفئات التالية: فئة المدير، والفئة الفنية، وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، وفئة الخدمات العامة.</p> <p>[...]</p> <p>فئة الموظفين الفنيين الوطنيين: موظف وطني من الرتبة دال، موظف وطني من الرتبة جيم، موظف وطني من الرتبة باء، موظف وطني من الرتبة ألف.</p>	<p>(أ) يُحدّد المدير العام طبيعة الواجبات والمسؤوليات المُستندة 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 [...]</p> <p>(ب) ويُحدّد المدير العام موضع كل وظيفة داخل التصنيف التالي. وتُحدّد لكل وظيفة رتبة مناسبة في أي من الفئات التالية: فئة المدير، والفئة الفنية، وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، وفئة الخدمات العامة.</p> <p>[...]</p> <p>فئة الموظفين الفنيين الوطنيين: <u>موظف وطني من الرتبة هاء</u>، <u>موظف وطني من الرتبة دال</u>، <u>موظف وطني من الرتبة جيم</u>، <u>موظف وطني من الرتبة باء</u>، <u>موظف وطني من الرتبة ألف</u>.</p>	<p>لإضافة إمكانية توظيف موظفين فنيين وطنيين في الرتبة هاء، كما هو الحال في منظمات الأمم المتحدة الأخرى.</p>

المادة/ القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
		[...]	
<b>القاعدة 2-2-1</b> تنفيذ قرار بشأن إعادة التصنيف	(ب) [...] (3) وإذا أفضى الاستعراض إلى رتبة أعلى من تصنيف الوظيفة الأصلي، ولكن برتبة واحدة فقط، ضمن فئة الخدمات العامة أو الفئة الفنية، وجبت ترقية شاغل الوظيفة نتيجة لإعادة تصنيف الوظيفة التي يشغلها، شريطة أن يستوفي تماماً شروط الوظيفة وأن تكون درجات تقييم أدائه، بحسب آلية تقييم الأداء، فعالة أو أفضل في السنتين السابقتين للترقية.	(ب) [...] (3) وإذا أفضى الاستعراض إلى رتبة أعلى من تصنيف الوظيفة الأصلي، ولكن برتبة واحدة فقط، ضمن فئة الخدمات العامة أو فئة الموظفين الفنيين الوطنيين أو الفئة الفنية، وجبت ترقية شاغل الوظيفة نتيجة لإعادة تصنيف الوظيفة التي يشغلها، شريطة أن يستوفي تماماً شروط الوظيفة وأن تكون درجات تقييم أدائه، بحسب آلية تقييم الأداء، فعالة أو أفضل في السنتين السابقتين للترقية.	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
	(هـ) وللمدير العام سلطة الموافقة على ترقية الموظفين، نتيجة إعادة تصنيف الوظائف، داخل الفئة الفنية وداخل فئة المدير. وللمدير إدارة الموارد البشرية سلطة الموافقة على ترقية الموظفين داخل فئة الخدمات العامة.	(هـ) وللمدير العام سلطة الموافقة على ترقية الموظفين، نتيجة إعادة تصنيف الوظائف، داخل فئة الموظفين الفنيين الوطنيين والفئة الفنية وداخل فئة المدير. وللمدير إدارة الموارد البشرية سلطة الموافقة على ترقية الموظفين داخل فئة الخدمات العامة.	
<b>المادة 3-2(ب)</b> تحديد الفئة ومستوى مهام الموظفين المؤقتين	ويُحدّد المدير العام لكل مهمة رتبة مناسبة في أي من الفئات التالية: فئة المدير، والفئة الفنية، وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. وتكون الرتب المعمول بها في كل فئة على النحو التالي:	ويُحدّد المدير العام لكل مهمة رتبة مناسبة في أي من الفئات التالية: فئة المدير، والفئة الفنية، وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين والفئات المتصلة بها. وتكون الرتب المعمول بها في كل فئة على النحو التالي:	"الفئات المتصلة بها" تشمل الموظفين الفنيين الوطنيين. ولكنها حُذفت تماماً لعدم وجود أي فئات أخرى من هذا النوع في الويبو. وعلاوة على ذلك، يضمن التعديل تحقيق الاتساق مع المادة 1-2(ب) من نظام الموظفين التي لا تسرد

المادة/ القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	<p>فئة المدير: مد-1.</p> <p>الفئة الفنية: ف-5، ف-4، ف-3، ف-2، ف-1.</p> <p>فئة الموظفين الفنيين الوطنيين: موظف وطني من الرتبة دال، موظف وطني من الرتبة جيم، موظف وطني من الرتبة باء، موظف وطني من الرتبة ألف.</p> <p>فئة الخدمات العامة: ع-7، ع-6، ع-5، ع-4، ع-3، ع-2، ع-1.</p>	<p>فئة المدير: مد-1.</p> <p>الفئة الفنية: ف-5، ف-4، ف-3، ف-2، ف-1.</p> <p>فئة الموظفين الفنيين الوطنيين: <u>موظف وطني من الرتبة هاء</u>، موظف وطني من الرتبة دال، موظف وطني من الرتبة جيم، موظف وطني من الرتبة باء، موظف وطني من الرتبة ألف.</p> <p>فئة الخدمات العامة: ع-7، ع-6، ع-5، ع-4، ع-3، ع-2، ع-1.</p>	<p>سوى أربع فئات من الموظفين، دون أي إشارة إلى "الفئات المتصلة بها":</p> <p>"ويُجَدِّد المدير العام موضع كل وظيفة داخل التصنيف التالي. وتُحدَّد لكل وظيفة رتبة مناسبة في أي من الفئات التالية: فئة المدير، والفئة الفنية، وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، وفئة الخدمات العامة [...]"</p>

### الفصل الثالث - المرتبات والبدلات

المادة/ القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المادة 4-3	<p>بدلات الإعاقة لموظفي فئة الخدمات العامة</p> <p>يحق لموظفي فئة الخدمات العامة الحصول على البدلات التالية التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي بمقتضى الشروط المبينة فيما يلي:</p> <p>[...]</p>	<p>بدلات الإعاقة لموظفي فئة الخدمات العامة <u>وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين</u></p> <p>يحق لموظفي فئة الخدمات العامة <u>وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين</u> الحصول على البدلات التالية التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي بمقتضى الشروط المبينة فيما يلي:</p> <p>[...]</p>	<p>لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين (انظر أيضاً تعديل المرفق الثاني أدناه).</p>

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة / القاعدة
<p>لإدراج إشارة إلى الموظفين الفنيين الوطنيين في الفقرة (ب) لأنه يجوز منحهم زيادة معجلة في الدرجة، بمقتضى معايير الأهلية، كما هو الحال بالنسبة إلى موظفي الفئة الفنية أو فئة المدير.</p>	<p>ويقلّص الفاصل الزمني إلى عشرة أشهر بدلاً من سنة، أو 20 شهراً بدلاً من سنتين، في حالة موظفي <b>فئة الموظفين الفنيين الوطنيين</b> والفئة الفنية وفئة المدير، باستثناء الموظفين الذين يشغلون الوظائف اللغوية، الذين تتوافر لديهم المعرفة الكافية المثبتة بلغتين من اللغات التالية: العربية، والصينية، والإنكليزية، والفرنسية، والألمانية، واليابانية، والكورية، والبرتغالية، والروسية، والإسبانية.</p>	<p>ويقلّص الفاصل الزمني إلى عشرة أشهر بدلاً من سنة، أو 20 شهراً بدلاً من سنتين، في حالة موظفي الفئة الفنية وفئة المدير، باستثناء الموظفين الذين يشغلون الوظائف اللغوية، الذين تتوافر لديهم المعرفة الكافية المثبتة بلغتين من اللغات التالية: العربية، والصينية، والإنكليزية، والفرنسية، والألمانية، واليابانية، والكورية، والبرتغالية، والروسية، والإسبانية.</p>	<p>المادة 3-6(ب) التقدم داخل الرتبة</p>
<p>لإدراج أحكام تتعلق بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الترقيات داخل فئة الموظفين الفنيين الوطنيين</li> <li>- والترقيات من فئة الخدمات العامة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين ومن فئة الموظفين الفنيين الوطنيين إلى الفئة الفنية.</li> </ul>	<p>تُحسب مرتبات من تمت ترقيتهم من الموظفين على النحو التالي:</p> <p>(أ) بالنسبة للموظفين المستمرين في الخدمة في فئة الخدمات العامة أو في <b>فئة الموظفين الفنيين الوطنيين</b>، خلال السنة التالية للترقية، يُحدّد 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. وتُحدّد وفقاً لذلك درجة الزيادة الدورية في المرتب في الرتبة الأعلى وتاريخها؛</p> <p>(ب) [...]</p> <p>(ج) وعند ترقية موظف من فئة الخدمات العامة إلى فئة <b>الموظفين الفنيين الوطنيين</b> أو إلى الفئة الفنية أو من فئة</p>	<p>تُحسب مرتبات من تمت ترقيتهم من الموظفين على النحو التالي:</p> <p>(أ) بالنسبة للموظفين المستمرين في الخدمة في فئة الخدمات العامة، خلال السنة التالية للترقية، يُحدّد 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. وتُحدّد وفقاً لذلك درجة الزيادة الدورية في المرتب في الرتبة الأعلى وتاريخها؛</p> <p>(ب) [...]</p> <p>(ج) وعند ترقية موظف من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، يُطبّق الحكم الوارد في الفقرة (أ) الواردة أعلاه، على أن تُستخدم العناصر التالية التي تعتبر جزءاً</p>	<p>القاعدة 3-6-3 المرتب عند الترقية</p>



وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة / القاعدة
	<p><u>الموظفين الفنيين الوطنيين إلى الفئة الفنية</u>، يُطبَّق الحكم الوارد في الفقرة (أ) الواردة أعلاه، على أن تُستخدم العناصر التالية التي تعتبر جزءاً من المرتبات في تحديد الدرجة في الرتبة الجديدة:</p> <p>(1) القيمة الصافية لأي بدل يدخل في حساب المعاش التقاعدي ويحصل عليه الموظف أثناء الخدمة في فئة الخدمات العامة أو الفئات ذات الصلة <u>فئة الموظفين الفنيين الوطنيين</u>؛</p> <p>(2) أي تسوية لمقر العمل بمعدل غير المعيلين تسري على الرتبة / الدرجة في الفئة الفنية التي تمت ترقية الموظف إليها.</p> <p>[...]</p>	<p>من المرتبات في تحديد الدرجة في الرتبة الجديدة:</p> <p>(1) القيمة الصافية لأي بدل يدخل في حساب المعاش التقاعدي ويحصل عليه الموظف أثناء الخدمة في فئة الخدمات العامة أو الفئات ذات الصلة؛</p> <p>(2) أي تسوية لمقر العمل بمعدل غير المعيلين تسري على الرتبة / الدرجة في الفئة الفنية التي تمت ترقية الموظف إليها.</p> <p>[...]</p>	
<p>لإضافة حكم يخص الموظفين الفنيين الوطنيين (قد تختلف شروط منح درجة الخدمة الطويلة من مركز عمل لآخر).</p>	<p><u>(أ) يحق لموظفي فئة الخدمات العامة، الذين قضوا 20 سنة على الأقل من الخدمة المُرضية في المكتب الدولي والذين كانوا على أعلى درجة في رتبهم لمدة خمس سنوات على الأقل، الحصول على درجة إضافية واحدة تدخل في حساب المعاش التقاعدي وتشكل امتداداً لجدول المرتبات المائل. ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.</u></p> <p><u>(ب) ويجوز أن يحصل موظفو فئة الموظفين الفنيين الوطنيين على درجة خدمة طويلة تدخل في حساب</u></p>	<p>يحق لموظفي فئة الخدمات العامة، الذين قضوا 20 سنة على الأقل من الخدمة المُرضية في المكتب الدولي والذين كانوا على أعلى درجة في رتبهم لمدة خمس سنوات على الأقل، الحصول على درجة إضافية واحدة تدخل في حساب المعاش التقاعدي وتشكل امتداداً لجدول المرتبات المائل. ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.</p>	<p><b>المادة 7-3</b> درجة الخدمة الطويلة</p>

المادة/ القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
		<u>المعاش التقاعدي، وفقاً للشروط المحددة في جدول المرتبات المحلية المائل. ولا تُطبّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.</u>	
المادة 12-3(ب) العمل الإضافي	ويجوز منح إجازة تعويضية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذين كلفوا بالعمل لفترات إضافية طويلة أو متكررة، إذا كانت مقتضيات العمل تسمح بذلك، وبشرط الحصول على موافقة مسبقة من المدير العام أو الممثل المفوض.	ويجوز منح إجازة تعويضية لموظفي الفئة الفنية <u>وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين</u> والفئات العليا الذين كلفوا بالعمل لفترات إضافية طويلة أو متكررة، إذا كانت مقتضيات العمل تسمح بذلك، وبشرط الحصول على موافقة مسبقة من المدير العام أو الممثل المفوض.	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين. ووفقاً للجنة الخدمة المدنية الدولية، يحق للموظفين الفنيين الوطنيين الحصول على البدلات والاستحقاقات نفسها التي يحصل عليها موظفو الخدمات العامة باستثناء بدل اللغة وتعويض العمل الإضافي.
المادة 17-3(ج) الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي	وعندما تُسفر ترقية موظف من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية عن تخفيض في أجره الداخل في حساب المعاش التقاعدي، يظل الموظف المعني مُستفيداً من الأجر المذكور في الدرجة التي وصل إليها قبيل الترقية إلى أن يأتي الوقت الذي يزيد فيه، لأي سبب، الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المناظر لمرتبه في الفئة الفنية عن الدرجة السالفة الذكر.	وعندما تُسفر ترقية موظف من فئة الخدمات العامة أو <u>فئة الموظفين الفنيين الوطنيين</u> إلى الفئة الفنية عن تخفيض في أجره الداخل في حساب المعاش التقاعدي، يظل الموظف المعني مُستفيداً من الأجر المذكور في الدرجة التي وصل إليها قبيل الترقية إلى أن يأتي الوقت الذي يزيد فيه، لأي سبب، الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المناظر لمرتبه في الفئة الفنية عن الدرجة السالفة الذكر.	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
المادة 19-3 الضرائب الداخلية	يدفع كل موظف ضرائب داخلية بالمعدلات التالية: [...]	يدفع كل موظف ضرائب داخلية بالمعدلات التالية: [...] (ب) وبالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة <u>وفئة</u>	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.

المادة/ القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	(1) المعدلات لأغراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمرتب الإجمالي: [...]	<u>الموظفين الفنيين الوطنيين:</u> (1) المعدلات لأغراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمرتب الإجمالي: [...]	

### الفصل الرابع - المبادئ المنظمة للتوظيف والتعيين والترقية

المادة/ القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المادة 2-4(ب) التوزيع الجغرافي	ولا يُطبَّق التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن، وفقاً لمقتضيات الفقرة (أ) أعلاه، على الموظفين المعيّنين في الوظائف "اللغوية" (ألا وهي وظائف المترجمين التحريريين، والمترجمين الشفويين، والمحريين، والمراجعين)، أو على الموظفين المعيّنين في وظائف تنتمي إلى فئة الخدمات العامة والموظفين المعيّنين محلياً في مكاتب خارج المقر.	ولا يُطبَّق التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن، وفقاً لمقتضيات الفقرة (أ) أعلاه، على الموظفين المعيّنين في الوظائف "اللغوية" (ألا وهي وظائف المترجمين التحريريين، والمترجمين الشفويين، والمحريين، والمراجعين)، أو على الموظفين المعيّنين في وظائف تنتمي إلى فئة الخدمات العامة <u>وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين</u> والموظفين المعيّنين محلياً في مكاتب خارج المقر.	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
القاعدة 1-5-4 الموظفون المعيّنون في مناصب خاضعة للتعيين المحلي	(أ) يُعيّن جميع موظفي فئة الخدمات العامة، فيما عدا ما تنص 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 قضاها في البلد المضيف. ويُحدّد المدير العام البدلات والاستحقاقات المتاحة لموظفي فئة الخدمات العامة. ويُطبَّق الحكم المذكور	(أ) يُعيّن جميع موظفي فئة الخدمات العامة، فيما عدا ما تنص 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 قضاها في البلد المضيف. ويُحدّد المدير العام البدلات والاستحقاقات المتاحة لموظفي فئة الخدمات العامة. ويُطبَّق الحكم المذكور	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة / القاعدة
	<p>أعلاه مع ما يلزم من تبديل على المكاتب الموجودة خارج المقر.</p> <p><u>(ب) يُعيّن جميع موظفي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، فيما عدا ما تنص عليه المادة 6-4(د) والقاعدة 1-6-4(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. ويُحدّد 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.</u></p> <p><u>(ج) (ب) ولا يحق للموظف الخاضع للتعيين المحلي بموجب هذه القاعدة أن يحصل على البدلات أو الاستحقاقات المنصوص عليها في المادة 6-4(ب) والقاعدة 1-6-4(ب) أدناه.</u></p>	<p>أعلاه مع ما يلزم من تبديل على المكاتب الموجودة خارج المقر.</p> <p>(ب) ولا يحق للموظف الخاضع للتعيين المحلي بموجب هذه القاعدة أن يحصل على البدلات أو الاستحقاقات المنصوص عليها في المادة 6-4(ب) والقاعدة 1-6-4(ب) أدناه.</p>	
لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.	<p>ويجوز اعتبار الموظفين الذين عُيّنوا لتولي وظائف مُحدّدة تنتمي إلى فئة الخدمات العامة <u>وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين</u> ولا يوجد مرشّحون لها محلياً تعييناً دولياً على النحو الذي يحدده المدير العام.</p>	<p>ويجوز اعتبار الموظفين الذين عُيّنوا لتولي وظائف مُحدّدة تنتمي إلى فئة الخدمات العامة ولا يوجد مرشّحون لها محلياً موظفين مُعيّنين تعييناً دولياً على النحو الذي يحدده المدير العام.</p>	المادة 6-4(د) التوظيف على أساس دولي

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة / القاعدة
لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.	ويجوز اعتبار الموظفين المؤقتين الذين عُيّنوا لتولي وظائف مُحدّدة تنتمي إلى فئة الخدمات العامة <b>وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين</b> ولا يوجد مرشحون لها محلياً موظفين مُعيّنين دولياً عندما يقرر المدير العام ذلك.	ويجوز اعتبار الموظفين المؤقتين الذين عُيّنوا لتولي وظائف مُحدّدة تنتمي إلى فئة الخدمات العامة ولا يوجد مرشحون لها محلياً موظفين مُعيّنين دولياً عندما يقرر المدير العام ذلك.	القاعدة 4-6-1(د)  تعيين الموظفين المؤقتين تعييناً دولياً
لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.	<p>(أ) كقاعدة عامة، يكون التعيين بناءً على منافسة. ويجب إطلاع موظفي المكتب الدولي والدول الأعضاء على الشواغر الموجودة في الفئة الفنية والفئات العليا، إضافةً إلى تفاصيل عن طبيعة المهام التي ينبغي إنجازها، والمؤهلات المطلوبة، وشروط التوظيف.</p> <p>(ب) وتُملأ الشواغر الموجودة في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، على أساس تنافسي، بتعيين مرشحين يكونون عادةً من مواطني البلد الذي يقع فيه مركز العمل ويُعيّنون تعييناً محلياً، مع مراعاة الاستثناء المحدد في المادة 4-6(د).</p> <p>(ج) (ب) وتُملأ الشواغر الموجودة في الرتب من ع-1 إلى ع-7، على أساس تنافسي، بتعيين مرشحين يقيمون على مقربة من مركز العمل قدر الإمكان؛ وعندما يتعذر تنفيذ ذلك، يُعلن عن الوظائف الشاغرة على أساس تنافسي، على النحو المنصوص عليه في الفقرة (أ) أعلاه، ولكن يُجرى التوظيف مع المراعاة الواجبة لآثاره المالية.</p>	<p>(أ) كقاعدة عامة، يكون التعيين بناءً على منافسة. ويجب إطلاع موظفي المكتب الدولي والدول الأعضاء على الشواغر الموجودة في الفئة الفنية والفئات العليا، إضافةً إلى تفاصيل عن طبيعة المهام التي ينبغي إنجازها، والمؤهلات المطلوبة، وشروط التوظيف.</p> <p>(ب) وتُملأ الشواغر الموجودة في الرتب من ع-1 إلى ع-7، على أساس تنافسي، بتعيين مرشحين يقيمون على مقربة من مركز العمل قدر الإمكان؛ وعندما يتعذر تنفيذ ذلك، يُعلن عن الوظائف الشاغرة على أساس تنافسي، على النحو المنصوص عليه في الفقرة (أ) أعلاه، ولكن يُجرى التوظيف مع المراعاة الواجبة لآثاره المالية.</p> <p>[...]</p>	المادة 4-9  التعيين

المادة/ القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
		[...]	
القاعدة 4-9-2(أ)	عندما تكون خدمات معينة في الفئة الفنية وكذلك وظائف محددة في فئة الخدمات العامة 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. [...]	عندما تكون خدمات معينة في الفئة الفنية وكذلك وظائف محددة في فئة الخدمات العامة <b>وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين</b> 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. [...]	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
القاعدة 4-9-3(ج)	وعندما تكون خدمات معينة في الفئة الفنية وكذلك وظائف مُحددة في فئة الخدمات العامة 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. [...]	وعندما تكون خدمات معينة في الفئة الفنية وكذلك وظائف مُحددة في فئة الخدمات العامة <b>وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين</b> 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. [...]	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
المادة 4-10(أ)	يُنشئ المدير العام مجالس تعيين لإسداء المشورة إليه في جميع الحالات التي كان فيها الشاغر موضع منافسة في فئة الخدمات العامة أو الفئة الفنية أو فئة المديرين.	يُنشئ المدير العام مجالس تعيين لإسداء المشورة إليه في جميع الحالات التي كان فيها الشاغر موضع منافسة في فئة الخدمات العامة أو <b>فئة الموظفين الفنيين الوطنيين</b> أو الفئة الفنية أو فئة المديرين.	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.

المادة/ القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المادة 4-15 أنواع التعيين	(أ) يُمنَح موظفو الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة إما تعيينات مؤقتة، أو مُحدّدة المدة، أو مستمرة، أو دائمة.  (ب) ويُمنَح نائبو المدير العام ومساعدو المدير العام تعيينات مُحدّدة المدة.	(أ) يُمنَح موظفو الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة إما تعيينات مؤقتة، أو مُحدّدة المدة، أو مستمرة، أو دائمة.  (ب) <u>ويُمنَح موظفو فئة الموظفين الفنيين الوطنيين إما تعيينات مؤقتة، أو مُحدّدة المدة، أو مستمرة.</u>  (ج) <u>ويُمنَح نائبو المدير العام ومساعدو المدير العام تعيينات مُحدّدة المدة.</u>	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
المادة 4-18(أ) التعيينات المستمرة	[...] ويجوز منح تعيين مستمر لأي موظف في فئة المديرين أو الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة يكون قد قضى ثلاث سنوات على الأقل من الخدمة المتواصلة [...] .	[...] ويجوز منح تعيين مستمر لأي موظف في فئة المديرين أو الفئة الفنية أو فئة <u>الموظفين الفنيين الوطنيين</u> أو فئة الخدمات العامة يكون قد قضى ثلاث سنوات على الأقل من الخدمة المتواصلة [...] .	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.

### الفصل السادس - الضمان الاجتماعي

المادة/ القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
القاعدة 6-2-1(د) التأمين الطبي	وتُقسّم أقساط التأمين المستحقة بمقتضى خطة التأمين الطبي عن الموظفين ومعاليهم بين الموظف والمكتب الدولي وفقاً للجدول التالي:	وتُقسّم أقساط التأمين المستحقة بمقتضى خطة التأمين الطبي عن الموظفين ومعاليهم بين الموظف والمكتب الدولي وفقاً للجدول التالي:	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد		النص الحالي		المادة / القاعدة	
	نسبة القسط المئوية التي يتحملها المكتب الدولي	نسبة القسط المئوية التي يتحملها الموظف	نسبة القسط المئوية التي يتحملها المكتب الدولي	نسبة القسط المئوية التي يتحملها الموظف		
	75	25	من ع-1 إلى ع-4، <u>وموظف وطني من</u> <u>الرتبة ألف، وف-1</u>	75	25	من ع-1 إلى ع-4، وف-1
	70	30	ع-5، وع-6	70	30	ع-5، وع-6
	65	35	ع-7، <u>وموظف</u> <u>وطني من الرتبة</u> <u>باء، وموظف وطني</u> <u>من الرتبة جيم،</u> وف-2، وف-3	65	35	ع-7، وف-2، وف-3
	60	40	<u>موظف وطني من</u> <u>الرتبة دال، وف-4</u>	60	40	ف-4
	55	45	<u>موظف وطني من</u> <u>الرتبة هاء، وف-5</u>	55	45	ف-5
	50	50	مد-1 وما فوقها	50	50	مد-1 وما فوقها



## الفصل التاسع - نهاية الخدمة

المادة/ القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المادة 14-9(ب) استبدال رصيد الإجازة السنوية	ولأغراض هذه المادة، يُقصد بكلمة "مرتب" المبلغ الإجمالي للمرتب (المادة 1-3) وتسوية مقر العمل (المادة 3-8) في حالة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، ويُقصد بها المرتب (المادة 1-3) إضافةً إلى بدل اللغة (المادة 3-10)، إذا كان مُستحق الدفع، في حالة موظفي فئة الخدمات العامة.	ولأغراض هذه المادة، يُقصد بكلمة "مرتب" المبلغ الإجمالي للمرتب (المادة 1-3) وتسوية مقر العمل (المادة 3-8) في حالة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، ويُقصد بها المرتب (المادة 1-3) إضافةً إلى بدل اللغة (المادة 3-10)، إذا كان مُستحق الدفع، في حالة موظفي فئة الخدمات العامة، ويُقصد بها المرتب (المادة 1-3) في حالة <u>موظفي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.</u>	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
المادة 15-9(أ) مكافأة نهاية الخدمة	[...] (1) تكون مكافأة نهاية الخدمة، في حالة موظفي فئة الخدمات العامة، هي المرتب (المادة 1-3) إضافةً إلى بدل اللغة (المادة 3-10)، إذا كان مُستحق الدفع؛ (2) وتكون مكافأة نهاية الخدمة، في حالة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، هي المرتب المُحدّد في المادة 3-1(أ)، إضافةً إلى تسوية مقر العمل أو من دونها.	[...] (1) تكون مكافأة نهاية الخدمة، في حالة موظفي فئة الخدمات العامة، هي المرتب (المادة 1-3) إضافةً إلى بدل اللغة (المادة 3-10)، إذا كان مُستحق الدفع؛ (2) <u>وتكون مكافأة نهاية الخدمة، في حالة موظفي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، هي المرتب المُحدّد في المادة 1-3(أ)؛</u> (3) وتكون مكافأة نهاية الخدمة، في حالة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، هي المرتب المُحدّد في المادة 3-1(أ)، إضافةً إلى تسوية مقر العمل أو من دونها.	لإدراج إشارة إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.

## المرفق الأول - المسرد

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
<p>لتوضيح أنه لا يمكن تعيين الموظفين الفنيين الوطنيين إلا في مراكز عمل خارج المقر.</p> <p>وحُذفت تعاريف الموظف الوطني من الرتب ألف وباء وجيم ودال لأنها مُقَيِّدة جداً. ويمكن الاستعانة بالموظفين الفنيين الوطنيين لأداء مهام ليست فقط إدارية أو تتعلق بالبرامج (مثل: شؤون الإعلام).</p>	<p>ويُقصد بمصطلح "موظف فني وطني" الموظف المُعيَّن تعييناً محلياً في مركز عمل خارج المقر بما يعادل موظفي الفئة الفنية، والذي كي يؤدي مهام مهنية تتطلب خبرة محلية.</p> <p><del>(5) ويُقصد بمصطلح "موظف وطني من الرتبة ألف" موظف إداري مساعد أو موظف برامج فني وطني.</del></p> <p><del>(6) ويُقصد بمصطلح "موظف وطني من الرتبة باء" موظف إداري معاون أو موظف برامج فني وطني.</del></p> <p><del>(7) ويُقصد بمصطلح "موظف وطني من الرتبة جيم" موظف إداري أو موظف برامج فني وطني.</del></p> <p><del>(8) ويُقصد بمصطلح "موظف وطني من الرتبة دال" كبير موظفين إداريين أو كبير موظفي برامج فني وطني.</del></p> <p>(9) (5) [...]</p> <p>(10) (6) [...]</p> <p>(11) (7) [...]</p>	<p>ويُقصد بمصطلح "موظف فني وطني" الموظف المُعيَّن تعييناً محلياً بما يعادل موظفي الفئة الفنية، والذي يؤدي مهام مهنية تتطلب خبرة محلية.</p> <p>(5) ويُقصد بمصطلح "موظف وطني من الرتبة ألف" موظف إداري مساعد أو موظف برامج فني وطني.</p> <p>(6) ويُقصد بمصطلح "موظف وطني من الرتبة باء" موظف إداري معاون أو موظف برامج فني وطني.</p> <p>(7) ويُقصد بمصطلح "موظف وطني من الرتبة جيم" موظف إداري أو موظف برامج فني وطني.</p> <p>(8) ويُقصد بمصطلح "موظف وطني من الرتبة دال" كبير موظفين إداريين أو كبير موظفي برامج فني وطني.</p> <p>(9) [...]</p> <p>(10) [...]</p> <p>(11) [...]</p>	<p>المادة 2(1)(4) المسرد</p>

## المرفق الثاني - المرتبات وبدلات

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المادة 1 المرتبات	[...] (د) وتوضع جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت). [...] (ح) والمبالغ المستحقة الدفع لأغراض بدل الإعالة بموجب المادة 3-4 من نظام الموظفين، لموظفي فئة الخدمات العامة، تكون على النحو التالي: (1) بدل الأزواج المعالين والأولاد المعالين [...] (2) بدل عن والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة، في حالة عدم وجود زوج معال (طبقاً للمادة 3-4(و)) [...]	[...] (د) وتوضع جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة <u>وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين</u> على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت). [...] (ح) والمبالغ المستحقة الدفع لأغراض بدل الإعالة، بموجب المادة 3-4 من نظام الموظفين، لموظفي فئة الخدمات العامة <u>وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين</u> ، تكون على النحو التالي: (1) بدل الأزواج المعالين والأولاد المعالين <u>لموظفي فئة الخدمات العامة</u> [...] (2) بدل عن والد معال، أو أخ معال، أو أخت معالة <u>لموظفي فئة الخدمات العامة</u> ، في حالة عدم وجود زوج معال (طبقاً للمادة 3-4(و)) [...] (3) <u>وتوضع المبالغ المستحقة للموظفين الفنيين الوطنيين على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت).</u>	لإدراج إشارة إلى جداول المرتبات وبدلات الإعالة لفئة الموظفين الفنيين الوطنيين.

[يلي ذلك المرفق الثاني]

## المرفق الثاني

## تعديلات على مواد أخرى من نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014 – للموافقة

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المادة 2-1 انتداب الموظفين	يُنتدب الموظفون لوظائف وفقاً لاحتياجات المكتب الدولي، على أن تراعي مؤهلاتهم حق المراعاة قدر الإمكان. ويجوز للمدير العام أن يُعير أي موظف لأداء واجبات مؤقتة خارج المكتب الدولي، وذلك بموافقة الموظف، ولا تؤثر هذه الإعارة بأي حال في تطبيق هذه اللائحة فيما يخص حقوق الموظف المعني وواجباته. ولا تُطبّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.	يُنتدب الموظفون لوظائف لمهام وفقاً لاحتياجات المكتب الدولي، على أن تراعي مؤهلاتهم حق المراعاة قدر الإمكان. ويجوز للمدير العام أن يُعير أي موظف لأداء واجبات مؤقتة خارج المكتب الدولي، وذلك بموافقة الموظف، ولا تؤثر هذه الإعارة بأي حال في تطبيق هذه اللائحة فيما يخص حقوق الموظف المعني وواجباته. ولا تُطبّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.	عُدلت الصياغة لتوضيح أن الموظفين يُنتدبون لأداء مهام أساسية. والسلطة الإدارية الذاتية للمدير العام تشمل إعادة توزيع الموظفين أو إسناد مهام إليهم، حتى لو كان ذلك بشكل مؤقت، وفقاً لاحتياجات المكتب الدولي.
المادة 2-3(أ) الإعالة	يُقصد بعبارة "زوج معال" الزوج الذي يكون أجره السنوي الإجمالي، إن وجد، أقل من أو يساوي المرتب السنوي الإجمالي للدرجة الأولى من رتبة ع-1 في فئة الخدمات العامة المُطبّق على مكان عمل الزوج، والمعمول به في 1 يناير من السنة المعنية. أما بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى منها، فلا يقلّ الأجر السنوي الإجمالي المذكور، في أي مكان عمل، عمّا يعادل المرتب السنوي الإجمالي للدرجة الأولى من رتبة ع-2 في فئة الخدمات العامة المعمول به في 1 يناير من السنة المعنية في نيويورك. [...]	يُقصد بعبارة "زوج معال" الزوج الذي يكون أجره السنوي الإجمالي، إن وجد، أقل من أو يساوي المرتب السنوي الإجمالي للدرجة الأولى من رتبة ع-1 في فئة الخدمات العامة المُطبّق على مكان عمل الزوج، والمعمول به في 1 يناير من السنة المعنية. أما بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى منها، فلا يتقلّ يزيد الأجر السنوي الإجمالي المذكور، في أي مكان عمل، عمّا يعادل المرتب السنوي الإجمالي للدرجة الأولى من رتبة ع-2 في فئة الخدمات العامة المعمول به في 1 يناير من السنة المعنية في نيويورك. [...]	لتصحيح خطأ.

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
لتفادي ازدواج الاستحقاقات ولتحقيق المساواة بين الموظفين الذين يحصلون على استحقاقات إعالة من أي مصدر خارج المكتب الدولي والموظفين الذين لا يحصلون عليها.	ويُخفَّضُ البديل المنصوص عليه في الفقرة (أ) الواردة أعلاه – مضافاً إليه، حيثما انطبق، قيمة البديل المنصوص عليه في الفقرة (ب) الواردة أعلاه – بمقدار أي بدل إعالة آخر يحصل عليه الموظف أو زوج الموظف من المكتب الدولي أو من منظمة أخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد أو من سلطة عامة وطنية أي مصدر خارج المكتب الدولي؛	ويُخفَّضُ البديل المنصوص عليه في الفقرة (أ) الواردة أعلاه – مضافاً إليه، حيثما انطبق، قيمة البديل المنصوص عليه في الفقرة (ب) الواردة أعلاه – بمقدار أي بدل إعالة آخر يحصل عليه الموظف أو زوج الموظف من المكتب الدولي أو من منظمة أخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد أو من سلطة عامة وطنية؛	المادة 3-3(ج) بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا
مثل ما سبق.	وتُخفَّضُ 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 منظمة أخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد أو من سلطة عامة وطنية أي مصدر خارج المكتب الدولي؛	وتُخفَّضُ 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 منظمة أخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد أو من سلطة عامة وطنية؛	المادة 3-4(هـ) بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة
لتصحيح الإشارة إلى القاعدة 2-3-7 وإدراج إشارة إلى المادة 24-3 المعمول بها فيما يتعلق ببدل عدم نقل الأمتعة.	عند انتداب موظف لمركز عمل لمدة أقل من 12 شهراً، يُقرّر 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 2-3-7(أ) والمادة 24-3(د) أو الإذن، بدلاً مما سبق، بصرف بدل الإقامة اليومي المناسب وفقاً للقاعدة 2-7-9؛	عند انتداب موظف لمركز عمل لمدة أقل من 12 شهراً، يُقرّر 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 2-3-7(أ) و(د) أو الإذن، بدلاً مما سبق، بصرف بدل الإقامة اليومي المناسب وفقاً للقاعدة 2-7-9؛	المادة 3-8(د)(1) تسوية مقر العمل

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
<p>لا يوجد أي تغيير جوهري سوى أن بعض الأحكام التي تتضمن شروطاً أو تفاصيل إجرائية في المادة 3-10 نُقلت إلى القاعدة 3-10-1، مع الإبقاء على المبادئ الأعلى في مستوى المادة.</p> <p>والنص الذي حُذف في الفقرة (أ) نُقل إلى القاعدة 3-10-1(أ).</p> <p>والنص الذي حُذف في الفقرة (ب) نُقل إلى القاعدة 3-10-1(د).</p>	<p>(أ) يجوز أن يُدفع بدل لغة يدخل في حساب المعاش التقاعدي إلى موظفي فئة الخدمات العامة بموجب شروط يضعها المدير العام. الذين يجازون امتحاناً ينظمه المدير العام والذين يثبتون كفاءة في لغة أو لغتين من اللغات التالية: العربية، والصينية، والإنكليزية، والفرنسية، والألمانية، واليابانية، والكورية، والبرتغالية، والروسية، والإسبانية. ولا يُدفع البدل عن لغة الموظف الأصلية ولا عن أي لغة يقرر المدير العام أنه يجب على الموظف أن يتقها إتقاناً تاماً بحكم تعيينه.</p> <p>(ب) ورد في المرفق الثاني القيمة السنوية لبدل إتقان أي لغة واحدة، مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في المرفق المذكور وفي هذا النظام ولائحته.</p> <p>(ج) (ب) ولا تُطبّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.</p>	<p>(أ) يجوز أن يُدفع بدل لغة يدخل في حساب المعاش التقاعدي إلى موظفي فئة الخدمات العامة الذين يجازون امتحاناً ينظمه المدير العام والذين يثبتون كفاءة في لغة أو لغتين من اللغات التالية: العربية، والصينية، والإنكليزية، والفرنسية، والألمانية، واليابانية، والكورية، والبرتغالية، والروسية، والإسبانية. ولا يُدفع البدل عن لغة الموظف الأصلية ولا عن أي لغة يقرر المدير العام أنه يجب على الموظف أن يتقها إتقاناً تاماً بحكم تعيينه.</p> <p>(ب) وترد في المرفق الثاني القيمة السنوية لبدل إتقان أي لغة واحدة، مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في المرفق المذكور وفي هذا النظام ولائحته.</p> <p>(ج) ولا تُطبّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.</p>	<p>المادة 3-10 بدل اللغة</p>
<p>لتصحيح المصطلح (فإن "الفرق بين المرتبات الإجمالية في مختلف الرتب وصافي مرتبات غير المعيلين المقابلة لها" هو الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، في حين أن المبلغ الخاضع للاقتطاع الإلزامي هو المرتب الإجمالي).</p>	<p>تكون المبالغ الخاضعة للاقتطاع الإلزامي مبالغ الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الذين ليس لهم أزواج معالون ولا أولاد معالون مساوية للفرق بين المرتبات الإجمالية في مختلف الرتب وصافي مرتبات غير المعيلين المقابلة لها؛</p>	<p>تكون المبالغ الخاضعة للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين الذين ليس لهم أزواج معالون ولا أولاد معالون مساوية للفرق بين المرتبات الإجمالية في مختلف الرتب وصافي مرتبات غير المعيلين المقابلة لها؛</p>	<p>المادة 3-19(أ)(2)"1" الضرائب الداخلية</p>

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المادة 2-4(أ) التوزيع الجغرافي	التوزيع الجغرافي (ج) يجب إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية أن يكون التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن.	التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين (أ) يجب إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية أن يكون التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن، مع الإقرار أيضاً بالحاجة إلى مراعاة اعتبارات التوازن بين الجنسين.	لتحقيق التوازن بين الجنسين في نظام الموظفين ولأخذه وللسماح بوضع تدابير إيجابية لزيادة التوازن بين الجنسين.
المادة 3-4 النقل	(أ) يجوز نقل الموظف كلما اقتضت مصالح المكتب الدولي ذلك. ويجب إيلاء الاعتبار الواجب لمراعاة الموظف المعني. (ب) ويجوز لأي موظف في أي وقت أن يطلب النظر في إجراء نقل يصب في مصلحته. (ج) ويكون النقل إلى وظيفة مُصنَّفة في رتبة الموظف نفسها وذات مسؤوليات مماثلة. ويجب أن تتوفر في الموظف المؤهلات المطلوبة للوظيفة. (د) ويجب إبلاغ الموظف بأسباب النقل كتابةً. (هـ) ويجوز في حالات استثنائية نقل شاغل الوظيفة، بشرط الحصول على موافقة خطية منه، إلى وظيفة تصنيفها أقل بدرجة واحدة من رتبة الوظيفة التي يشغلها.	(أ) يجوز نقل الموظف إلى أي وحدة من وحدات الـ <u>التنظيمية</u> كلما اقتضت مصالح المكتب الدولي ذلك. ويجب إيلاء الاعتبار الواجب لمراعاة الموظف المعني. (و) <del>(ب)</del> ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين. <u>القاعدة الجديدة 1-3-4</u> (ب) <del>يجوز لأي موظف في أي وقت أن يطلب النظر في إجراء نقل يصب في مصلحته.</del> (ج) (أ) يكون النقل <u>عادةً</u> إلى وظيفة مُصنَّفة في رتبة الموظف نفسها وذات مسؤوليات مماثلة. ويجب أن تتوفر في الموظف المؤهلات المطلوبة للوظيفة. (د) <del>ويجب إبلاغ الموظف بأسباب النقل كتابةً.</del> (هـ) (ب) ويجوز في حالات استثنائية نقل شاغل الوظيفة <u>الموظف</u> ، بشرط الحصول على موافقة خطية منه، إلى وظيفة تصنيفها أقل بدرجة واحدة من رتبة	عُدِّلت الفقرة (أ) للإشارة إلى المبدأ الأساسي المنصوص عليه في المادة 1-2-3. ونُقِلت الأحكام الواردة حالياً في المادة 3-4 إلى قاعدة جديدة من قواعد لائحة الموظفين هي القاعدة 1-3-4؛ لفصل الشروط والتفاصيل الإجرائية عن المبادئ الأعلى التي لا تزال توجد على مستوى المادة. نُقِلت الفقرة (د) إلى الأسفل، ولم يُدخَل عليها أي تغيير.

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	وفي هذه الحالة، يحتفظ الموظف برتبته على المستوى الشخصي. (و) ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.	الوظيفة التي يشغلها. وفي هذه الحالة، يحتفظ الموظف برتبته على المستوى الشخصي. <u>(ج) ويجوز نقل الموظف بمنصبه إذا كانت احتياجات العمل تبرّر ذلك أو في ظروف استثنائية أخرى.</u> <u>(د) ويجب إبلاغ الموظف بأسباب النقل كتابةً.</u> <u>(و) ولا تُطبَّق هذه القاعدة للمادة على الموظفين المؤقتين.</u>	أضيفت الفقرة (ج) الجديدة للسماح بنقل الموظفين بمناصهم إذا كانت احتياجات العمل تبرّر ذلك أو في ظروف استثنائية أخرى.
المادة 4-4(أ) الترقية	تشمل "الترقية" تقدّم الموظف إلى وظيفة في رتبة أعلى إما نتيجة لإعادة انتداب بعد إجراء مسابقة، أو نتيجة لإعادة تصنيف الوظيفة التي يشغلها.	تشمل "الترقية" تقدّم الموظف إلى وظيفة في رتبة أعلى إما نتيجة لإعادة انتداب بعد إجراء مسابقة، أو نتيجة لإعادة تصنيف الوظيفة التي يشغلها.	لحذف الإشارة إلى إعادة الانتداب التي لم تعد مستخدمة في أي مكان آخر في نظام الموظفين ولائحته.
المادة 4-6(د) التوظيف على أساس دولي	ويجوز اعتبار الموظفين الذين عُيّنوا لتولي وظائف مُحدّدة تنتمي إلى فئة الخدمات العامة ولا يوجد مرشحوها محلياً موظفين مُعيّنين دولياً على النحو الذي يحدده المدير العام.	ويجوز اعتبار الموظفين الذين عُيّنوا لتولي وظائف مناصب مُحدّدة تنتمي إلى فئة الخدمات العامة ولا يوجد مرشحوها محلياً <u>يجوز اعتبارهم</u> موظفين مُعيّنين دولياً على النحو الذي يحدده المدير العام.	تغيير لغوي طفيف لتوضيح الجملة.
المادة 4-10 مجالس التعيين	(أ) يُنشئ المدير العام مجالس تعيين لإسداء المشورة إليه في جميع الحالات التي كان فيها الشاغر موضع منافسة في فئة الخدمات العامة أو الفئة الفنية أو فئة المديرين. <u>(ب) ولا تُطبَّق هذه المادة على التعيينات المؤقتة باستثناء ما هو مُحدّد في القواعد الواردة في نظام</u>	(أ) يُنشئ المدير العام مجالس تعيين لإسداء المشورة إليه في جميع الحالات التي كان فيها الشاغر موضع منافسة في فئة الخدمات العامة أو الفئة الفنية أو فئة المديرين. <u>(ب) ولا تُطبَّق هذه المادة على التعيينات المؤقتة باستثناء ما هو مُحدّد في القواعد الواردة في نظام</u>	تنص المادة 4-9(ج) من نظام الموظفين على أنه "يجب على المدير العام أن يُحدّد شروط إنشاء مجالس تعيين ...". ولذلك فإن الفقرات (ب) و(ج) و(د) من المادة 4-10، التي تحتوي على هذه الشروط، قد نُقلت إلى القاعدة الجديدة 4-10-1 من



وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
<p>لائحة الموظفين.</p> <p>للنص على أن أعضاء مجالس التعيين يجب ألا يكونوا من الموظفين المؤقتين.</p> <p>حذف الجملة الأخيرة في القاعدة 10-4(ب) القديمة / القاعدة 1-10-4(أ) الجديدة. وهذا الحكم غير ضروري لأن الموظفين يُبلَّغون بجميع الشواغر فور صدورها وهم أحرار في التقدم لشغلها إذا كانوا يرغبون في النظر في أمرهم.</p>	<p>الموظفين ولائحته. ويُحدّد المدير العام في المرفق الثالث إجراءات الاختيار الخاصة بالتعيينات المؤقتة.</p> <p><b>القاعدة 1-10-4 - تشكيل مجالس التعيين ونظامها الداخلي</b></p> <p>(ب) (1) ويتألف كل مجلس تعيين من رئيس وثلاثة أعضاء، لا تقل رتبته عن رتبة الوظيفة الشاغرة، ولا يكونون من الموظفين المؤقتين، ويُعيّنهم المدير العام. ويكون مدير إدارة الموارد البشرية، أو ممثله المفوض، أحد الأعضاء الثلاثة. وتُدرج أسماء الأشخاص المرشحين ليكونوا ممثلين مفوضين في قائمة وتوزّع على التعليق عليها. ويكون المدير المكلف للعضوين الباقين، ويُختار العضو الآخر من قائمة أسماء يُقدّمها مجلس الموظفين. ويكون للرئيس ولكل عضو صوت واحد. ويكون للرئيس ولكل عضو مناوبٌ مُحدّد أو أكثر يشترك في مجلس التعيين عندما لا يكون في استطاعة الرئيس أو أي عضو من الأعضاء الثلاثة القيام بذلك. وينظر المجلس، إضافة إلى الطلبات المقدمة، في جميع الموظفين الذين يشغلون الرتبة الأدنى من رتبة الشاغر مباشرةً، مع إيلاء الاعتبار الواجب للأقدمية.</p> <p>(ج) (ب) وتوفر إدارة الموارد البشرية أميناً لمجلس التعيين.</p>	<p>(ب) ويتألف كل مجلس تعيين من رئيس وثلاثة أعضاء، لا تقل رتبته عن رتبة الوظيفة الشاغرة، يُعيّنهم المدير العام. ويكون مدير إدارة الموارد البشرية، أو ممثله المفوض، أحد الأعضاء الثلاثة. وتُدرج أسماء الأشخاص المرشحين ليكونوا ممثلين مفوضين في قائمة وتوزّع على مجلس الموظفين للتعليق عليها. ويكون المدير المكلف بالتعيين أحد العضوين الباقين، ويُختار العضو الآخر من قائمة أسماء يُقدّمها مجلس الموظفين. ويكون لكل عضو صوت واحد. ويكون للرئيس ولكل عضو مناوبٌ مُحدّد أو أكثر يشترك في مجلس التعيين عندما لا يكون في استطاعة الرئيس أو أي عضو من الأعضاء الثلاثة القيام بذلك. وينظر المجلس، إضافة إلى الطلبات المقدمة، في جميع الموظفين الذين يشغلون الرتبة الأدنى من رتبة الشاغر مباشرةً، مع إيلاء الاعتبار الواجب للأقدمية.</p> <p>(ج) وتوفر إدارة الموارد البشرية أميناً لمجلس التعيين.</p> <p>(د) ويضع المدير العام النظام الداخلي لمجالس التعيين. وتكون مداوات مجالس التعيين سرية.</p>	

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
	<p>(د) <u>و</u> يضع المدير العام النظام الداخلي لمجلس التعيين. وتكون مداوات مجلس التعيين سريةً.</p> <p>(هـ) <u>المادة الجديدة 10-4(ب)</u></p>	<p>(ه) ولا تُطبَّق هذه المادة على التعيينات المؤقتة باستثناء ما هو مُحدّد في القواعد الواردة في نظام الموظفين ولائحته. ويُحدّد المدير العام في المرفق الثالث إجراءات الاختيار الخاصة بالتعيينات المؤقتة.</p>	
<p>لضمان اتساق الصياغة.</p> <p>تغيير اسم الاتفاق، وربما يتغير مرة أخرى في المستقبل.</p> <p>لضمان الاتساق مع المادة 8-9(ب) (تعويض إنهاء الخدمة) ("وتُقصد بعبارة "سنوات الخدمة" الفترة الكلية لخدمة الموظف المتواصلة بدوام كامل في المكتب الدولي وفي منظمة أخرى تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات قبل تعيينه مباشرةً، بغض النظر عن أنواع التعيين" [...]).</p>	<p>(أ) يُعرّف الانتقال بين الوكالات <u>المنظمات</u> في اتفاق مشترك بين المنظمات التي تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات، وتُنظّمه أحكام ذلك الاتفاق. ويجوز للمكتب الدولي أن يُطبِّق أحكام <del>اتفاق</del> <u>اتفاق</u> <del>المنظمة</del> <u>المنظمة</u> فيما بين <u>الوكالات هذا الاتفاق</u>، أو أي اتفاق مكافئ، على انتقال الموظفين من وكالة/ منظمة أخرى من وكالات الأمم المتحدة تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات أو إليها، حتى عندما تكون هذه الوكالة المنظمة غير موقعة على <u>الاتفاق</u> الترتيبات التي تم بها التوصل إلى <del>الاتفاق من أجل التطبيق العام.</del></p> <p>[...]</p> <p>(ج) وفي حالة النقل من الأمم المتحدة أو وكالة أخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد <u>منظمة تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات</u>، يجب أن تؤخذ في الاعتبار مدة خدمة الموظف في المنظمة المنقول منها عند النظر في أهليته للتعيين الدائم على النحو المشار إليه في المادة 4-19 أو عند النظر في الأهلية التي ينص عليها المدير العام للتعيين المستمر وفقاً للمادة 4-18، بما يتماشى مع سياسة</p>	<p>(أ) يُعرّف الانتقال بين الوكالات في اتفاق مشترك بين المنظمات التي تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات، وتُنظّمه أحكام ذلك الاتفاق. ويجوز للمكتب الدولي أن يُطبِّق أحكام اتفاق التنقل فيما بين الوكالات، أو أي اتفاق مكافئ، على انتقال الموظفين من وكالة أخرى من وكالات الأمم المتحدة أو إليها، حتى عندما تكون هذه الوكالة غير موقعة على الترتيبات التي تم بها التوصل إلى الاتفاق من أجل التطبيق العام.</p> <p>[...]</p> <p>(ج) وفي حالة النقل من الأمم المتحدة أو وكالة أخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد، يجب أن تؤخذ في الاعتبار مدة خدمة الموظف في المنظمة المنقول منها عند النظر في أهليته للتعيين الدائم على النحو المشار إليه في المادة 4-19 أو عند النظر في الأهلية التي ينص عليها المدير العام للتعيين المستمر وفقاً للمادة 4-18، بما يتماشى مع سياسة</p>	<p>المادة 4-14 الانتقال بين الوكالات</p>

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
	المكتب الدولي، التي تُحدّد في تعميم إداري. [...]	المكتب الدولي، التي تُحدّد في تعميم إداري.	
المادة 16-4 التعيينات المؤقتة	فقرة جديدة	<u>(و) ويجوز للموظفين المؤقتين أن يتقدموا، في أثناء خدمتهم، لشغل أي شواغر في المكتب الدولي بوصفهم مرشحين خارجيين، مع مراعاة الاستثناء المنصوص عليه في المادة 5-12(ب)(2).</u>	لضمان الاتساق مع المادة 5-12(ب)(2) والتلاؤم مع الأحكام المشابهة الخاصة بالموظفين المعيّنين تعييناً مُحدّداً المدة في إطار صناديق استثنائية (القاعدة 4-9-2(ب)) والأحكام المقترحة لموظفي المشاريع في المادة 4-17(ه).
المادة 17-4(ب) التعيينات المُحدّدة المدة	ويخضع أي تعيين أولي مُحدّد المدة يبلغ سنة واحدة أو أكثر لفترة اختبارية، تكون سنة واحدة على الأقل ويجوز تمديدها حتى سنتين، عند الضرورة، من أجل التقييم الكافي لأداء الموظف وسلوكه ومدى صلاحيته للخدمة المدنية الدولية.	ويخضع أي تعيين أولي مُحدّد المدة يبلغ سنة واحدة أو أكثر لفترة اختبارية، تكون سنة واحدة على الأقل ويجوز تمديدها حتى سنتين، عند الضرورة، من أجل التقييم الكافي لأداء الموظف وسلوكه <u>لموظف مدني دولي فيما يتعلق بمؤهلاته وأدائه وسلوكه ومدى صلاحيته للخدمة المدنية الدولية.</u>	لمواءمة النص مع المواد والقواعد الأخرى، مثل المادة 4-19(أ): ' [...] ويجوز منح تعيين دائم لأي موظف في فئة المديرين أو الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة يكون قد قضى ثلاث سنوات على الأقل من الخدمة المتواصلة، وتكون مؤهلاته وأدائه وسلوكه قد أثبتت تماماً صلاحيته للعمل كموظف مدني دولي، ويكون قد أظهر أنه يلبي المعايير المطلوبة بموجب المادة 4-1. " (إضافة تأكيد)
المادة 17-4(د) التعيينات المُحدّدة المدة	والتعيينات المُحدّدة المدة بموجب القاعدة 4-9-2 تكون لفترة زمنية يُحدّد أمدها الأدنى والأقصى بمقتضى أحكام اتفاقات الصناديق الاستثنائية أو اتفاقات التعاون ذات الصلة التي تُبرم بين المكتب الدولي ومكاتب الملكية	والتعيينات المُحدّدة المدة بموجب القاعدة 4-9-2 تكون لفترة زمنية يُحدّد أمدها الأدنى والأقصى <u>(بما لا يتجاوز ثلاث سنوات)</u> بمقتضى أحكام اتفاقات الصناديق الاستثنائية أو اتفاقات التعاون ذات الصلة التي تُبرم بين	لإدراج الحد الأقصى الذي يبلغ ثلاث سنوات (على النحو المنصوص عليه بالفعل في القاعدة 4-9-2) في نظام الموظفين.

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
	المكتب الدولي ومكاتب الملكية الفكرية الوطنية والإقليمية.	الفكرية الوطنية والإقليمية.	
<p>للساح بتمديد محدود ربما يكون ضرورياً لبعض المشاريع.</p> <p>ونظراً لأن المشاريع تكون بطبيعتها ذات مدة مُحدّدة، فينبغي ألا تُحوّل التعيينات المُحدّدة المدة من أجل مشاريع إلى تعيينات دائمة أو مستمرة.</p> <p>لتمكين موظفي المشاريع من المنافسة كمرشحين خارجيين، وللمواءمة مع الأحكام المطبقة على الموظفين المؤقتين والموظفين المعيّنين تعييناً مُحدّداً المدة بموجب اتفاق صناديق استئمانية (القاعدة 4-9-2 ب).</p>	<p>والتعيينات المُحدّدة المدة الممنوحة من أجل مشاريع معتمدة تكون لفترة زمنية يرتبط أمدّها الأدنى والأقصى بتمويل المشروع واختصاصاته. ولا تزيد عادةً المدة الإجمالية لتعيين مُحدّد المدة من أجل مشروع التعيينات المُحدّدة المدة من أجل مشاريع على خمس سنوات مُطلقاً. ولا يجوز لأصحاب هذه التعيينات أن يحصلوا على تعيين مُحدّد المدة لا يتعلق بالمشروع لمدة ستة واحدة بعد انتهاء تعيينهم المُحدّد المدة المتعلق بالمشروع. ولا تُحوّل التعيينات المُحدّدة المدة الممنوحة من أجل مشاريع معتمدة إلى تعيين دائم أو مستمر. ويجوز لأصحاب هذه التعيينات أن يتقدموا، في أثناء خدمتهم، لشغل أي شواغر في المكتب الدولي بوصفهم مرشحين خارجيين.</p>	<p>والتعيينات المُحدّدة المدة الممنوحة من أجل مشاريع معتمدة تكون لفترة زمنية يرتبط أمدّها الأدنى والأقصى بتمويل المشروع واختصاصاته. ولا تزيد التعيينات المُحدّدة المدة من أجل مشاريع على خمس سنوات مُطلقاً. ولا يجوز لأصحاب هذه التعيينات أن يحصلوا على تعيين مُحدّد المدة لا يتعلق بالمشروع لمدة سنة واحدة بعد انتهاء تعيينهم المُحدّد المدة المتعلق بالمشروع.</p>	<p>المادة 4-17(هـ) التعيينات المُحدّدة المدة</p>
<p>تنطبق المساءلة أيضاً على الموظفين المؤقتين (منقولة من القاعدة 4-20-1 إلى المادة 4-20).</p> <p>وعُدلت عبارة "تطوير المسار الوظيفي" فأصبحت "التطوير المهني".</p> <p>وحُذفت الإشارة إلى "السلوك" لأن سوء السلوك يتناوله الفصل العاشر، وليس آليات تقييم الأداء.</p>	<p>جميع الموظفين، بما فيهم نائبو المدير العام ومساعدو المدير العام، مسؤولون أمام المدير العام عن أداء مهامهم على الوجه السليم. وتقييم الأداء أمرٌ أساسيٌّ لتطوير المهني لتطوير المسار الوظيفي للموظفين، وكذلك لضمان مساءلتهم. ويُقيّم أداؤهم دورياً لضمان الوفاء بمعايير الأداء والسلوك المطلوبة. ولا يُطبّق موضوع هذه المندرجة تحتها على الموظفين المؤقتين ما لم تنص القاعدة 4-20-2 المعنونة "تقييم أداء الموظفين المؤقتين" على خلاف ذلك.</p>	<p>جميع الموظفين، بما فيهم نائبو المدير العام ومساعدو المدير العام، مسؤولون أمام المدير العام عن أداء مهامهم على الوجه السليم. وتقييم الأداء أمرٌ أساسيٌّ لتطوير المسار الوظيفي للموظفين. ويُقيّم أداؤهم دورياً لضمان الوفاء بمعايير الأداء والسلوك المطلوبة. ولا يُطبّق موضوع هذه المندرجة تحتها على الموظفين المؤقتين ما لم تنص القاعدة 4-20-2 المعنونة "تقييم أداء الموظفين المؤقتين" على خلاف ذلك.</p>	<p>المادة 4-20 تقييم الأداء</p>

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
	خلاف ذلك.		
<p>لتوضيح أن الإجازة الخاصة تكون عادةً دون أجر.</p>	<p>(أ) <u>(1) يجوز للمدير العام أن يمنح الموظفين إجازة خاصة بأجر كامل أو جزئي، أو دون أجر، من أجل إجراء دراسات أو أبحاث تصب في مصلحة المكتب الدولي، أو لأسباب تتعلق بالأسرة، أو لأي سبب استثنائي ومهم آخر، بخلاف مثل حالات المرض المطول، التي تتناولها القاعدة 2-2-6. ومع ذلك، يجب الحفاظ على مصالح العمل المُسند إلى الموظف المعني.</u></p> <p><u>(2) الإجازة الخاصة تكون عادةً دون أجر. ويجوز في ظروف استثنائية منح إجازة خاصة بأجر كامل أو جزئي.</u></p> <p>(ب) ويجوز أيضاً منح إجازة خاصة دون أجر للموظفين من أجل أداء التزاماتهم العسكرية الوطنية.</p> <p>(ج) ولا يتجمع للموظفين رصيد من الخدمة المؤهلة 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، باستثناء الإجازة الخاصة التي تُمنح في حالات المرض المطول بموجب القاعدة 2-2-6. ولا يدفع المكتب الدولي أي اشتراك من أجل التأمين التقاعدي أو الطبي</p>	<p>(أ) يجوز للمدير العام أن يمنح الموظفين إجازة خاصة بأجر كامل أو جزئي، أو دون أجر، من أجل إجراء دراسات أو أبحاث تصب في مصلحة المكتب الدولي، أو لأسباب تتعلق بالأسرة، أو لأي سبب استثنائي ومهم آخر، بخلاف حالات المرض المطول، التي تتناولها القاعدة 2-2-6. ومع ذلك، يجب الحفاظ على مصالح العمل المُسند إلى الموظف المعني.</p> <p>(ب) ويجوز أيضاً منح إجازة خاصة دون أجر للموظفين من أجل أداء التزاماتهم العسكرية الوطنية.</p> <p>(ج) ولا يتجمع للموظفين رصيد من الخدمة المؤهلة لاستحقاق الإجازة 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، باستثناء الإجازة الخاصة التي تُمنح في حالات المرض المطول بموجب القاعدة 2-2-6. ولا يدفع المكتب الدولي أي اشتراك من أجل التأمين التقاعدي أو الطبي</p>	<p>المادة 2-5 الإجازة الخاصة</p>

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
	<p>التقاعدى أو الطبي على الموظف خلال هذه الفترات،  <u>باستثناء الإجازة الخاصة بنصف أجر التي تُمنح بسبب</u>  <u>المرض المطول بموجب القاعدة 2-2-6.</u> والفترات التي تقل  عن شهر كامل من هذه الإجازة الخاصة بأجر جزئي أو  دون أجر لا تؤثر في معدلات الاستحقاق؛ ولا تعتبر  الخدمة المتصلة منقطعة بسبب فترات الإجازة الخاصة.  (د) [...] ]</p>	<p>على الموظف خلال هذه الفترات. والفترات التي تقل عن  شهر كامل من هذه الإجازة لا تؤثر في معدلات  الاستحقاق؛ ولا تعتبر الخدمة المتصلة منقطعة بسبب  فترات الإجازة الخاصة.  (د) [...]</p>	
<p>يقتضي التعديل أن يتقدم الموظف السابق لشغل  الوظيفة قبل تقديم أي عرض تعيين. ويضمن هذا  تقديم طلب مُحدّث يُمكن المنظمة من تقييم امتلاك  الموظف السابق للمؤهلات اللازمة من عدمه،  ويضمن التأكيد من رغبة الموظف الفعلية في أن  يُعرض عليه المنصب المعني.  ولا يوجد هذا الحكم لدى منظمات عديدة، مثل الأمم  المتحدة.</p>	<p>ويُعرض عادةً على أي موظف يُنهي تعيينه الدائم أو  المستمر نتيجة لإلغاء وظيفة أن يُعيّن في وظيفة أخرى  مناسبة <u>تقدّم لشغلها</u> ويُعتبر متمتعاً بالمؤهلات اللازمة لها  إذا أصبحت هذه الوظيفة شاغرة خلال سنتين بعد  التاريخ الذي يصير فيه إنهاء التعيين نافذاً.</p>	<p>ويُعرض عادةً على أي موظف يُنهي تعيينه الدائم أو  المستمر نتيجة لإلغاء وظيفة أن يُعيّن في وظيفة أخرى  مناسبة يُعتبر متمتعاً بالمؤهلات اللازمة لها إذا أصبحت  هذه الوظيفة شاغرة خلال سنتين بعد التاريخ الذي  يصير فيه إنهاء التعيين نافذاً.</p>	المادة 2-9(ح)
لتصحيح الإشارة إلى المادة.	شهور مكافأة نهاية الخدمة على النحو المُحدّد في المادة 9- 15-9-13	شهور مكافأة نهاية الخدمة على النحو المُحدّد في المادة 9- 13	المادة 9-8(أ)(1) تعويض إنهاء الخدمة

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المادة 9-10(ب) سن التقاعد	(أ) لا يُستبقى في الخدمة بعد سن الخامسة والستين الموظفون الذين أصبحت تعييناتهم نافذة في 1 يناير 2014 أو بعد هذا التاريخ.  (ب) ولا يُستبقى في الخدمة بعد سن الثانية والستين الموظفون الذين أصبحت تعييناتهم نافذة في 1 نوفمبر 1990 أو بعد هذا التاريخ.  (ج) [...]	(أ) لا يُستبقى في الخدمة بعد سن الخامسة والستين الموظفون الذين أصبحت تعييناتهم نافذة في 1 يناير 2014 أو بعد هذا التاريخ.  (ب) ولا يُستبقى في الخدمة بعد سن الثانية والستين الموظفون الذين أصبحت تعييناتهم نافذة في 1 نوفمبر 1990 أو بعد هذا التاريخ <b>وقبل 1 يناير 2014</b> .  (ج) [...]	لتصحيح سهو، ولضمان الاتساق مع الفقرة (أ).
المادة 9-15(أ)(2) مكافأة نهاية الخدمة	وتكون مكافأة نهاية الخدمة، في حالة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، هي المرتب المُحدّد في المادة 3-1(أ)، إضافةً إلى تسوية مقر العمل أو من دونها.  وتكون مكافأة نهاية الخدمة، في حالة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، هي المرتب المُحدّد في المادة 3-1(أ)، إضافةً إلى تسوية مقر العمل أو من دونها.	وتكون مكافأة نهاية الخدمة، في حالة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، هي المرتب المُحدّد في المادة 3-1(أ)، إضافةً إلى من دون تسوية مقر العمل أو من دونها. <b>ويجوز للمدير العام، حسبما يراه، أن يقرر إضافة تسوية مقر العمل، وذلك في حالات استثنائية، وليس لشيء سوى لأغراض حساب تعويض إنهاء الخدمة المستحق الدفء بموجب المواد 9-2(أ)(6) و 9-4 و 9-8(أ)(6) من نظام الموظفين.</b>	لتوضيح الحالات التي يجوز أن تشمل فيها مكافأة نهاية الخدمة على تسوية مقر العمل.
المادة 11-4(ب) تسوية النزاعات بالطرق الرسمية	ويعيد المدير العام النظر في أية قضية سبق له أن بتّ فيها من ضمن القضايا المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ويتخذ قراراً بشأنها. ويجوز للمدير العام تفويض سلطة إعادة النظر في قرارات من هذا القبيل. ويعيد مدير شعبة إدارة الموارد البشرية النظر في أية قضية لم يبتّ فيها المدير العام بعد من ضمن القضايا المشار إليها في	ويعيد المدير العام النظر في أية قضية سبق له أن بتّ فيها من ضمن القضايا المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ويتخذ قراراً بشأنها. ويجوز للمدير العام تفويض سلطة إعادة النظر في قرارات <b>قضايا</b> من هذا القبيل <b>واتخاذ قرار بشأنها</b> . ويعيد مدير شعبة إدارة الموارد البشرية النظر في أية قضية لم يبتّ فيها المدير العام بعد	لمعالجة ثغرة موجودة في هذا الحكم، وتوضيح أن المدير العام يمكنه تفويض سلطة إعادة النظر واتخاذ القرار.

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
	من ضمن القضايا المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ويتخذ قرارا بشأنها.	الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ويتخذ قرارا بشأنها.	
للساح للمدير العام بتفويض السلطة.	<u>يجوز للمدير العام أن يفوض السلطة المخولة له بموجب نظام الموظفين ولأتمته حسب الشروط التي يرغب فيها.</u>	مادة جديدة	الفصل الثاني عشر أحكام عامة المادة الجديدة 6-12 <u>تفويض السلطة</u>

[يلي ذلك المرفق الثالث]



## المرفق الثالث

## تعديلات على قواعد أخرى من لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014 – للإخطار

القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
القاعدة 1-3-6(ب) الغياب دون إذن	ويؤدي الغياب دون إذن إلى تطبيق التدابير التأديبية المنصوص عليها في الفصل العاشر.	ويجوز أن يؤدي الغياب دون إذن إلى بدء إجراء تأديبي وتطبيق التدابير التأديبية على النحو المنصوص عليها في الفصل العاشر.	لضمان الاتساق مع الفصل العاشر الخاص بالتدابير التأديبية. ولا يمكن تطبيق التدابير التأديبية ما لم تُتبع الإجراءات التأديبية، والإجراءات التأديبية قد لا تؤدي بالضرورة إلى تطبيق تدبير تأديبي.
القاعدة 1-10-3 بدل اللغة	(أ) تُعقد امتحانات منح بدلات اللغة مرة واحدة في السنة على الأقل.  (ب) ويجوز أن يُطلب من الموظفين الذين يحصلون على بدل لغة أن يخضعوا لمزيد من الامتحانات في فترات زمنية لا تقل عن خمس سنوات من أجل إثبات استمرار إتقانهم للغات التي يحصلون عليها على البديل.  (ج) ويؤخذ بدل اللغة في الاعتبار عند حساب اشتراكات صندوق المعاشات التقاعدية، وأجر العمل	(أ) <u>يجوز أن يُدفع بدل لغة يدخل في حساب المعاش التقاعدي إلى موظفي فئة الخدمات العامة الذين يجتازون امتحاناً ينظمه المدير العام والذين يثبتون كفاءة في لغة أو لغتين من اللغات التالية: العربية، والصينية، والإنكليزية، والفرنسية، والألمانية، واليابانية، والكورية، والبرتغالية، والروسية، والإسبانية. وعلى الرغم مما سلف ذكره، لا يُدفع البديل عن لغة الموظف الأصلية ولا عن أي لغة يقرر المدير العام أنه يجب على الموظف أن يتقنها إتقاناً تاماً بحكم تعيينه.</u>  (ب) وتُعد امتحانات منح بدلات اللغة مرة واحدة في السنة على الأقل.  (ج) ويجوز أن يُطلب من الموظفين الذين يحصلون على بدل لغة أن يخضعوا لمزيد من الامتحانات في فترات زمنية لا تقل عن خمس سنوات من أجل إثبات استمرار	لا يوجد أي تغيير جوهري فيما عدا نقل بعض الأحكام الواردة في المادة 10-3 بشأن الشروط والإجراءات إلى القاعدة 1-10-3 مع الإبقاء على المبادئ الأعلى في مستوى المادة.  حكم جديد في الفقرة (أ) منقول من المادة 10-3(أ)

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	القاعدة
<p>حكم جديد في الفقرة (د) منقول من المادة 3-10(ب).</p>	<p>إتقانهم للغات التي يحصلون عنها على البدل.</p> <p><u>(د) وترد في المرفق الثاني القيمة السنوية لبدل إتقان أي لغة واحدة، مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في المرفق المذكور وفي هذا النظام ولائحته.</u></p> <p><u>(ح) (هـ) ويؤخذ بدل اللغة في الاعتبار عند حساب اشتراكات صندوق المعاشات التقاعدية، وأجر العمل الإضافي وبدل العمل الليلي، والمدفوعات والتعويضات المستحقة عند انتهاء الخدمة.</u></p> <p><u>(د) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.</u></p>	<p>الإضافي وبدل العمل الليلي، والمدفوعات والتعويضات المستحقة عند انتهاء الخدمة.</p> <p>(د) ولا تُطبَّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.</p>	
<p>قاعدة جديدة تتضمن الأحكام الواردة حالياً في المادة 3-4 (النقل)، إضافةً إلى حكم جديد (ج) يسمح بنقل الموظفين بمناصبهم إذا كانت احتياجات العمل تبرّر ذلك أو في ظروف استثنائية أخرى.</p>	<p><u>القاعدة الجديدة 1-3-4</u></p> <p><u>(أ) يكون النقل عادةً إلى وظيفة مُصنّفة في رتبة الموظف نفسها. ويجب أن تتوفر في الموظف المؤهلات المطلوبة للوظيفة.</u></p> <p><u>(ب) ويجوز في حالات استثنائية نقل الموظف، بشرط الحصول على موافقة خطية منه، إلى وظيفة تصنيفها أقل بدرجة واحدة من رتبة الوظيفة التي يشغلها. وفي هذه الحالة، يحتفظ الموظف برتبته على المستوى الشخصي.</u></p> <p><u>(ج) ويجوز نقل الموظف بمنصبه إذا كانت احتياجات</u></p>	<p><u>قاعدة جديدة</u></p>	<p>القاعدة الجديدة 4-1-3 النقل</p>

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	القاعدة
	<p><u>العمل تبرّر ذلك أو في ظروف استثنائية أخرى.</u></p> <p><u>(د) ويجب إبلاغ الموظف بأسباب النقل كتابةً.</u></p> <p><u>(هـ) ولا تُطبّق هذه القاعدة على الموظفين المؤقتين.</u></p>		
<p>قاعدة جديدة تتضمن الأحكام الواردة حالياً في المادة 4-10 لأن المادة 4-9 (ج) من نظام الموظفين تنص على ما يلي: "يحدّد المدير العام شروط إنشاء مجالس تعيين [...]"</p>	<p><u>(أ) يتألف كل مجلس تعيين من رئيس وثلاثة أعضاء، لا تقل رتبهم عن رتبة الوظيفة الشاغرة ولا يكونون من الموظفين المؤقتين، ويُعيّنهم المدير العام. ويكون مدير إدارة الموارد البشرية، أو ممثله المفوض، أحد الأعضاء الثلاثة.</u></p> <p><u>وتدرج أسماء الأشخاص المرشّحين ليكونوا ممثلين مفوضين في قائمة وتوزّع على مجلس الموظفين للتعليق عليها. ويكون المدير المكلف بالتعيين أحد العضوين الباقين، ويُختار العضو الآخر من قائمة أسماء يُقدّمها مجلس الموظفين.</u></p> <p><u>ويكون للرئيس ولكل عضو صوت واحد. ويكون للرئيس ولكل عضو منابؤ مُحدّد أو أكثر يشترك في مجلس التعيين عندما لا يكون في استطاعة الرئيس أو أي عضو من الأعضاء الثلاثة القيام بذلك.</u></p> <p><u>(ب) وتوفر إدارة الموارد البشرية أميناً لمجلس التعيين.</u></p> <p><u>(ج) ويضع المدير العام النظام الداخلي لمجالس التعيين. وتكون مداورات مجالس التعيين سريةً.</u></p>	<p>قاعدة جديدة</p>	<p>القاعدة الجديدة 4-10</p> <p>تشكيل مجالس التعيين ونظامها الداخلي</p>

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	القاعدة
<p>لشمول وضع الموظفين المُعيَّنين بعد انتهاء خدمتهم في منظمة أخرى من منظمات الأمم المتحدة ولتفادي ازدواج الاستحقاقات.</p>	<p>وعندما يحصل الموظف على تعيين جديد في المكتب الدولي بعد انتهاء خدمته بأقل من 12 شهراً <u>أقل من 12 شهراً من انتهاء خدمته في المكتب الدولي أو في منظمة أخرى تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات</u>، يُسوى مبلغ أي مدفوعات تتعلق بتعويض إنهاء الخدمة أو منحة العودة إلى الوطن أو استبدال رصيد الإجازة السنوية بحيث لا يزيد عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي يُدفع عنها راتب وقت انتهاء الخدمة بعد التعيين الجديد، عند إضافته إلى عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي يُدفع عنها راتب مقابل فترات خدمة سابقة، عن مجموع عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي كانت ستحق للموظف لو كانت مدة الخدمة مستمرة.</p>	<p>وعندما يحصل الموظف على تعيين جديد في المكتب الدولي بعد انتهاء خدمته بأقل من 12 شهراً، يُسوى مبلغ أي مدفوعات تتعلق بتعويض إنهاء الخدمة أو منحة العودة إلى الوطن أو استبدال رصيد الإجازة السنوية بحيث لا يزيد عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي يُدفع عنها راتب وقت انتهاء الخدمة بعد التعيين الجديد، عند إضافته إلى عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي يُدفع عنها راتب مقابل فترات خدمة سابقة، عن مجموع عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي كانت ستحق للموظف لو كانت مدة الخدمة مستمرة.</p>	<p>القاعدة 4-13-1(ج) إعادة التعيين</p>
<p>لتوفير وقت كافٍ لتقييم الأداء، وذلك لصالح كل من الموظف ومديره.</p> <p>وتشير القاعدتان 4-16-1(ب) و 9-2-2(ب) (1) إلى إنهاء التعيين "بسبب أو من دون سبب". وينبغي ألا يكون إنهاء التعيين من دون سبب.</p>	<p>(أ) الموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً أولاً لمدة تتراوح بين 6 أشهر و 12 شهراً يخضع لفترة اختبارية تبلغ شهرين. والموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً أولاً لمدة تقل عن 6 أشهر يخضع لفترة اختبارية تبلغ أسبوعين <u>شهرًا واحدًا</u>.</p> <p>(ب) ويجوز خلال الفترة الاختبارية فسخ العقد من جانب أي من الطرفين في أي وقت <u>سواء بسبب أو من دون سبب</u>.</p>	<p>(أ) الموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً أولاً لمدة تتراوح بين 6 أشهر و 12 شهراً يخضع لفترة اختبارية تبلغ شهرين. والموظف المُعيَّن تعييناً مؤقتاً أولاً لمدة تقل عن 6 أشهر يخضع لفترة اختبارية تبلغ أسبوعين.</p> <p>(ب) ويجوز خلال الفترة الاختبارية فسخ العقد من جانب أي من الطرفين في أي وقت سواء بسبب أو من دون سبب.</p>	<p>القاعدة 4-16-1 الفترة الاختبارية</p>

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	القاعدة
يُشار بالفعل إلى المساءلة والتطوير المهني في المادة 4-20.	يُقيّم الموظفون من خلال آليات تقييم الأداء التي تقيّم أداءهم وسلوكهم من أجل ضمان المساءلة والتطوير المهني. ويجري التقييم على فترات حسبما تتطلب ظروف العمل أو الأداء الفردي. ويقدم المشرفون للموظف تعقيبات على أدائه بانتظام، ويقدمون اقتراحات مُحَدَّدة لتحسين الأداء والسلوك عند الضرورة.	يُقيّم الموظفون من خلال آليات تقييم الأداء التي تقيّم أدائهم وسلوكهم من أجل ضمان المساءلة والتطوير المهني. ويجري التقييم على فترات حسبما تتطلب ظروف العمل أو الأداء الفردي. ويقدم المشرفون للموظف تعقيبات على أدائه بانتظام، ويقدمون اقتراحات مُحَدَّدة لتحسين الأداء والسلوك عند الضرورة.	القاعدة 1-20-4 (أ) أداء الموظفين
يخضع الموظفون المؤقتون الذين مُنِحوا تعيينات مؤقتة قبل 1 يناير 2013 لنظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين. ويُقيّم الموظفون المؤقتون للأسباب المذكورة في القاعدة 2-20-4 (ب). ويمكن أن يحدث ذلك قبل إتمام سنة واحدة من الخدمة. ولا تُطبّق القاعدة 2-20-4 (ب) إلا على الذين لا يخضعون لنظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين. لواءة النص مع عنوان القاعدة.	(أ) يُقيّم الموظفون المؤقتون الذين مُنِحوا تعيينات مؤقتة بتاريخ 1 يناير 2013 أو بعد هذا التاريخ أتموا سنة واحدة على الأقل من الخدمة المتواصلة من خلال آلية آليات تقييم الأداء المُقرّرة للموظفين المعيّنين تعييناً مؤقتاً. ويُقيّم الموظفون المؤقتون الذين مُنِحوا تعيينات مؤقتة قبل 1 يناير 2013 من خلال آليات تقييم الأداء المُقرّرة بموجب القاعدة 1-20-4 المعنونة "أداء الموظفين". (ب) ويجوز للموظف المؤقت الذي مُنِح تعييناً مؤقتاً بتاريخ 1 يناير 2013 أو بعد هذا التاريخ أن يطلب إعداد تقييم للأداء تحسباً لانتهاؤ العقد. وفي حالة نظر المكتب الدولي في تمديد العقد، وفي مرحلة اتخاذ قرار بشأن تمديد العقد من عدمه، يُجرى تقييم للأداء في آلية تقييم أداء مُقرّرة للموظفين المؤقتين. (ج) ويضع المدير العام من خلال تعليمات إدارية مزيداً من التفاصيل بشأن تقييم أداء الموظفين المؤقتين.	(أ) يُقيّم الموظفون المؤقتون الذين أتموا سنة واحدة على الأقل من الخدمة المتواصلة من خلال آلية تقييم الأداء المُقرّرة للموظفين المعيّنين تعييناً مؤقتاً. (ب) ويجوز للموظف المؤقت أن يطلب إعداد تقييم للأداء تحسباً لانتهاؤ العقد. وفي حالة نظر المكتب الدولي في تمديد العقد، وفي مرحلة اتخاذ قرار بشأن تمديد العقد من عدمه، يُجرى تقييم للأداء في آلية تقييم أداء مُقرّرة للموظفين المؤقتين. (ج) ويضع المدير العام مزيداً من التفاصيل بشأن تقييم أداء الموظفين المؤقتين.	القاعدة 2-20-4 تقييم أداء الموظفين المؤقتين

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	القاعدة
<p>لم يعد ممكناً منح إجازة خاصة بسبب مرض مُطوّل بأجر كامل، وذلك تماشياً مع التعديلات المدخلة على المادة 2-5 والممارسة المتبعة في منظمات الأمم المتحدة الأخرى. ووفقاً للقاعدة 2-6-2(هـ)(3)، لا يجوز منح إجازة خاصة بسبب مرض مُطوّل إلا بعد أن يكون الموظف قد استنفذ جميع مستحقات الإجازة المرضية المدفوعة الأجر (بما لا يزيد على 9 أشهر بأجر كامل و9 أشهر بنصف أجر)، فضلاً عما يستحقه من إجازات سنوية.</p>	<p>ويجوز للمدير العام أن يمنح إجازة خاصة بسبب مرض مُطوّل، ولكنها تكون بنصف أجر بأجر كامل أو جزئي أو من دون أجر فقط. والأغراض التي يجوز من أجلها منح هذه الإجازة الخاصة تتمثل عادةً في توفير سبيل يؤدي إلى شفاء الموظف واستئنافه لمهامه، أو في أثناء انتظار إقرار العجز بسبب الإصابة أو المرض عن مواصلة الخدمة بالمعنى المقصود في النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وما يترتب على ذلك من دفع استحقاق عجز. ولكي يُنظر في أمر حصول الموظف على إجازة خاصة، ينبغي له أن يقدم شهادة طبية مناسبة أو أن يقدم، في حالة انتظار البت في طلب إقرار العجز على النحو المشار إليه أعلاه، دليلاً على تقديم التماس إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة من أجل الحصول على استحقاقات العجز. ومع ذلك يجب الحفاظ على مصالح العمل المُسند إلى الموظف.</p>	<p>ويجوز للمدير العام أن يمنح إجازة خاصة بسبب مرض مُطوّل بأجر كامل أو جزئي أو من دون أجر. والأغراض التي يجوز من أجلها منح هذه الإجازة الخاصة تتمثل عادةً في توفير سبيل يؤدي إلى شفاء الموظف واستئنافه لمهامه، أو في أثناء انتظار إقرار العجز بسبب الإصابة أو المرض عن مواصلة الخدمة بالمعنى المقصود في النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وما يترتب على ذلك من دفع استحقاق عجز. ولكي يُنظر في أمر حصول الموظف على إجازة خاصة، ينبغي له أن يقدم شهادة طبية مناسبة أو أن يقدم، في حالة انتظار البت في طلب إقرار العجز على النحو المشار إليه أعلاه، دليلاً على تقديم التماس إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة من أجل الحصول على استحقاقات العجز. ومع ذلك يجب الحفاظ على مصالح العمل المُسند إلى الموظف.</p>	<p>القاعدة 2-6-2(هـ)(4) الإجازة المرضية والإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوّل</p>
<p>لضمان الانساق مع المادة 2-5 المعدلة بشأن الإجازة الخاصة.</p>	<p>وفترات الإجازة المرضية، سواء بأجر كامل أو بنصف أجر، وفترات الإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوّل، سواء بأجر كامل أو بأجر جزئي، لا تؤثر في رصيد الخدمة المؤهلة لاستحقاق الزيادة الدورية في المرتب، والإجازة السنوية وإجازة زيارة الوطن وإجازة الوضع، وتعويض إنهاء الخدمة، ومنحة العودة إلى الوطن.</p>	<p>وفترات الإجازة المرضية، سواء بأجر كامل أو بنصف أجر، وفترات الإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوّل، سواء بأجر كامل أو بأجر جزئي، لا تؤثر في رصيد الخدمة المؤهلة لاستحقاق الزيادة الدورية في المرتب، والإجازة السنوية وإجازة زيارة الوطن وإجازة الوضع، وتعويض إنهاء الخدمة، ومنحة العودة إلى الوطن.</p>	<p>القاعدة 2-6-2(ح) الإجازة المرضية والإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوّل</p>

القاعدة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
القاعدة 6-2-2(ي) الإجازة المرضية والإجازة الخاصة بسبب المرض المطوّل	ويسقط الحق في الحصول على إجازة مرضية عند انتهاء تعيين الموظف.	ويسقط الحق في الحصول على إجازة مرضية عند انتهاء <u>الخدمة</u> تعيين الموظف.	يسقط الحق في الحصول على إجازة مرضية عند انتهاء الخدمة (سواء أكان انتهاء الخدمة بسبب انتهاء التعيين أو إنهاء الخدمة، إلخ) وليس عند انتهاء التعيين فقط.
القاعدة 6-2- 7(ج)(3)	وفترات الإجازة المرضية وفترات الإجازة الخاصة بسبب المرض المطوّل، سواء بأجر كامل أو بأجر جزئي، لا تؤثر في رصيد الخدمة المؤهلة لاستحقاق الإجازة السنوية، وإجازة الوضع، وتعويض إنهاء الخدمة.	وفترات الإجازة المرضية وفترات الإجازة الخاصة بسبب المرض المطوّل، سواء بأجر كامل أو بأجر جزئي، لا تؤثر في رصيد الخدمة المؤهلة لاستحقاق الإجازة السنوية، وإجازة الوضع، وتعويض إنهاء الخدمة.	لضمان الاتساق مع المادة 5-2 المعدلة بشأن الإجازة الخاصة.
القاعدة 7-3-7(و) الأمثلة الزائدة والشحنة غير المصحوبة	ويجوز عند التعيين أو النقل أو انتهاء الخدمة، عندما يحق للموظف أن يسترد مصاريف نقل الأمثلة، أن تُرد له المصاريف المتكبدة في نقل الأمثلة 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 2.80 متر مكعب (99 قدماً مكعباً) للموظف؛ (2) 300 كغم (660 رطلاً إنكليزياً) أو 1.87 متر	ويجوز عند التعيين أو النقل أو انتهاء الخدمة، عندما يحق للموظف أن يسترد مصاريف نقل الأمثلة، أن تُرد له المصاريف المتكبدة في نقل الأمثلة 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 2.80 متر مكعب (99 قدماً مكعباً) للموظف؛ (2) 300 كغم (660 رطلاً إنكليزياً) أو 1.87 متر	لتصحيح أرقام الأمتار المكعبة والأقدام المكعبة.

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	القاعدة
	<p>مكعب <u>3 أمتار مكعبة</u> (66 <u>105</u> أقدام مكعبة) للمعال الأول؛</p> <p>(3) 150 كغم (330 رطلاً إنكليزياً) أو 0.93 متر مكعب (33 قدماً مكعباً) لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي، بشرط ألا يزيد المجموع عن 1200 كغم (2640 رطلاً إنكليزياً) أو 7.45 أمتار مكعبة (263 قدماً مكعباً) للموظف ومن يعولهم. [...]</p>	<p>مكعب (66 قدماً مكعباً) للمعال الأول؛</p> <p>(3) 150 كغم (330 رطلاً إنكليزياً) أو 0.93 متر مكعب (33 قدماً مكعباً) لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي، بشرط ألا يزيد المجموع عن 1200 كغم (2640 رطلاً إنكليزياً) أو 7.45 أمتار مكعبة (263 قدماً مكعباً) للموظف ومن يعولهم. [...]</p>	
<p>لتصحيح أرقام الأرتال، والأمتار المكعبة، والأقدام المكعبة.</p>	<p>(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:</p> <p>(1) 225 كغم (495 <del>445</del> رطلاً إنكليزياً) أو 1.40 متر مكعب (49.5 <del>49.5</del> قدماً مكعباً) للموظف؛</p> <p>(2) 150 كغم (330 رطلاً إنكليزياً) أو 0.93 متر مكعب (33 <del>33</del> قدماً مكعباً) للمعال الأول؛</p> <p>(3) 75 كغم (165 رطلاً إنكليزياً) أو 0.75 <del>46</del> متراً مكعباً (16 <del>16</del> قدماً مكعباً) لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي.</p>	<p>(ح) وفي الحالات التي يكون فيها الشحن عن طريق الجو ليس أقل تكلفةً من الشحن السطحي، يكون الحد الأقصى المأذون به:</p> <p>(1) 225 كغم (445 رطلاً إنكليزياً) أو 1.40 متر مكعب (49.5 قدماً مكعباً) للموظف؛</p> <p>(2) 150 كغم (330 رطلاً إنكليزياً) أو 0.93 متر مكعب (33 قدماً مكعباً) للمعال الأول؛</p> <p>(3) 75 كغم (165 رطلاً إنكليزياً) أو 46 متراً مكعباً (16 قدماً مكعباً) لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي.</p>	<p>القاعدة 7-3-7(ح) الأمثلة الزائدة والشحنة غير المصحوبة</p>



وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	القاعدة
لتصحيح أرقام الفقرات ومقدار الأمتار المكعبة والأقدام المكعبة.	ويجوز أن يؤذن، عند الطلب، بتحويل استحقاق الشحن السطحي بأكمله أو جزء منه، بموجب الفقرات <del>(ب)(1) و(ب)(2) و(ب)(3)، و(ج)، و(د) الفقرتين (هـ) و(و)</del> أعلاه، إلى 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 3.22 أمتار مكعبة (211 قدمًا مكعباً) للموظف ومن يعولهم.	ويجوز أن يؤذن، عند الطلب، بتحويل استحقاق الشحن السطحي بأكمله أو جزء منه، بموجب الفقرات (ب)(1) و(ب)(2) و(ب)(3)، و(ج)، و(د) أعلاه، إلى 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 3.22 أمتار مكعبة (131 قدمًا مكعباً) للموظف ومن يعولهم.	القاعدة 7-3-7(ط) الأمثلة الزائدة والشحنة غير المصحوبة
لتصحيح الإشارة إلى القاعدة.	وفي حالة الشحنات غير المصحوبة المأذون بها بموجب القاعدة 7-3-7 <del>14-2-7</del> (باستثناء ما يتعلق منها بالسفر في إجازة زيارة الوطن أو السفر المتصل بمنحة التعليم)، يوفر المكتب الدولي تغطية تأمينية تصل قيمتها إلى 16 دولاراً أمريكياً لكل كيلوغرام واحد من الحد الأقصى لاستحقاق الشحن. ولا تشمل هذه التغطية التأمينية الأمثلة ذات القيمة الخاصة التي تُدفع عنها أفساط تأمين إضافية. والمكتب الدولي غير مسؤول عن ضياع الأمثلة أو انكسارها في الشحنات غير المصحوبة.	وفي حالة الشحنات غير المصحوبة المأذون بها بموجب القاعدة 14-2-7 (باستثناء ما يتعلق منها بالسفر في إجازة زيارة الوطن أو السفر المتصل بمنحة التعليم)، يوفر المكتب الدولي تغطية تأمينية تصل قيمتها إلى 16 دولاراً أمريكياً لكل كيلوغرام واحد من الحد الأقصى لاستحقاق الشحن. ولا تشمل هذه التغطية التأمينية الأمثلة ذات القيمة الخاصة التي تُدفع عنها أفساط تأمين إضافية. والمكتب الدولي غير مسؤول عن ضياع الأمثلة أو انكسارها في الشحنات غير المصحوبة.	القاعدة 7-3-10(ب) التأمين المتعلق بالسفر

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	القاعدة
لتصحيح الإشارة إلى القاعدة.	وفي حالة الشحنات غير المصحوبة، على النحو المنصوص عليه في <u>القاعدة القاعدتين 7-3-7 و 14-2-7</u> ، يُقدّم الموظف إلى المكتب الدولي، قبل الشحن، قائمةً من نسختين بكل العناصر المرفقة، بما في ذلك الحاويات مثل حقائب السفر، وقيمة استبدال كل عنصر بالفرنك السويسري. ويحق للموظفين الحصول على تعويض معقول، في إطار الحدود وبموجب الشروط التي يضعها المدير العام، في حالة فقدان أمتعتهم الشخصية أو تلفها عندما يُثبت أن هذا الفقد أو التلف يعزى مباشرةً إلى أدائهم لواجباتهم الرسمية في خدمة المكتب الدولي.	وفي حالة الشحنات غير المصحوبة، على النحو المنصوص عليه في القاعدتين 7-3-7 و 14-2-7، يُقدّم الموظف إلى المكتب الدولي، قبل الشحن، قائمةً من نسختين بكل العناصر المرفقة، بما في ذلك الحاويات مثل حقائب السفر، وقيمة استبدال كل عنصر بالفرنك السويسري. ويحق للموظفين الحصول على تعويض معقول، في إطار الحدود وبموجب الشروط التي يضعها المدير العام، في حالة فقدان أمتعتهم الشخصية أو تلفها عندما يُثبت أن هذا الفقد أو التلف يعزى مباشرةً إلى أدائهم لواجباتهم الرسمية في خدمة المكتب الدولي.	القاعدة 10-3-7(د) التأمين المتعلق بالسفر
حذف عبارة "مصاريف السفر" لضمان الاتساق مع الفقرة (ج) (1) التي تنص على دفع مصاريف الشحن (وليس مصاريف السفر فقط) للزوج والأولاد المعالين. وتصحيح الإشارة إلى "القاعدة 4-3-7(أ)". والاستعاضة عن كلمة "النقل" بكلمة "السفر" لضمان الاتساق مع الأحكام الأخرى للقاعدة 3-7-13.	(أ) مصاريف السفر والشحن (1) [...] (1) (2) والموظف المؤقت المُعيّن لمدة 12 شهراً على الأقل والذي يُعتبر معيناً تعييناً دولياً يحق له الحصول على مصاريف السفر والشحن، عن نفسه، وعلى <u>مصاريف السفر</u> عن زوجه وأولاده المعالين عند التعيين الأولي وعند انتهاء الخدمة، بشرط أن يُقرّ الموظف بأن من يعولهم ينوون الإقامة في مركز العمل لمدة لا تقل عن ستة أشهر. وتُطبّق المادة 3-1-7(أ) <u>القاعدة 4-3-7(أ)</u> لتعريف المعالين من أجل الحصول على مصاريف <u>النقل</u> السفر.	(أ) مصاريف السفر والشحن (1) [...] (1) (2) والموظف المؤقت المُعيّن لمدة 12 شهراً على الأقل والذي يُعتبر معيناً تعييناً دولياً يحق له الحصول على مصاريف السفر والشحن، عن نفسه، وعلى مصاريف السفر عن زوجه وأولاده المعالين عند التعيين الأولي وعند انتهاء الخدمة، بشرط أن يُقرّ الموظف بأن من يعولهم ينوون الإقامة في مركز العمل لمدة لا تقل عن ستة أشهر. وتُطبّق المادة 3-1-7(أ) لتعريف المعالين من أجل الحصول على مصاريف النقل. (3) وعند تمديد تعيين أولى أقل من 12 شهراً فتصبح	القاعدة 13-3-7(أ) المستحقات المتعلقة بسفر الموظفين المؤقتين

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	القاعدة
	<p>(3) وعند تمديد تعيين أولي أقل من 12 شهراً فتصبح فترة الخدمة غير المنقطعة أكثر من 12 شهراً، يحق للموظفين المؤقتين أن يحصلوا على مصاريف السفر ونقل الأمتعة <del>الشحن</del> عن أنفسهم إضافةً إلى مصاريف السفر وعن أزواجهم وعن أولادهم المعالين. ولا يؤذن بالشحن إذا لم يكن من المتوقع أن يبقى الموظف في مركز العمل لمدة ستة أشهر على الأقل.</p>	<p>فترة الخدمة غير المنقطعة أكثر من 12 شهراً، يحق للموظفين المؤقتين أن يحصلوا على مصاريف السفر ونقل الأمتعة عن أنفسهم إضافةً إلى مصاريف السفر عن أزواجهم وعن أولادهم المعالين. ولا يؤذن بالشحن إذا لم يكن من المتوقع أن يبقى الموظف في مركز العمل لمدة ستة أشهر على الأقل.</p>	
<p>تشير القاعدتان 1-16-4 (ب) و 2-2-9 (ب) (1) إلى إنهاء التعيين "بسبب أو من دون سبب". وينبغي ألا يكون إنهاء التعيين من دون سبب.</p>	<p>(ب) ويجوز للمدير العام، مع إبداء الأسباب التي دعت به إلى ذلك، إنهاء تعيين الموظف المعين تعييناً مؤقتاً لأي من الأسباب التالية:</p> <p>(1) خلال الفترة الاختبارية في أي وقت <del>سواء بسبب أو من دون سبب</del>؛</p>	<p>(ب) ويجوز للمدير العام، مع إبداء الأسباب التي دعت به إلى ذلك، إنهاء تعيين الموظف المعين تعييناً مؤقتاً لأي من الأسباب التالية:</p> <p>(1) خلال الفترة الاختبارية في أي وقت سواء بسبب أو من دون سبب؛</p>	<p>القاعدة 2-9-2 (ب) (1) إنهاء تعيين الموظفين المؤقتين</p>
<p>لتصحيح الإشارة إلى المادة في ضوء التعديل المدخل على المادة 10-4 وإدراج القاعدة الجديدة 1-10-4.</p>	<p>يُشكّل المجلس وفقاً للمادة 10-4 (ب) للقاعدة 10-4-1 (أ)، عندما تُطرح وظيفة للمنافسة. ويختص كل مجلس بالتعامل مع شاغر واحد أو أكثر.</p>	<p>يُشكّل المجلس وفقاً للمادة 10-4 (ب)، عندما تُطرح وظيفة للمنافسة. ويختص كل مجلس بالتعامل مع شاغر واحد أو أكثر.</p>	<p>المرفق الرابع النظام الداخلي لمجلس التعيين المادة 2 (أ) التشكيل</p>

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	القاعدة
لتصحيح الإشارة إلى المادة في ضوء التعديل المدخل على المادة 10-4 وإدراج القاعدة 1-10-4 الجديدة.	وتكون مداوات المجلس سريةً، وفقاً للمادة <del>10-4</del> (د) <u>للقاعدة 1-10-4(ج)</u> . وتسري الأحكام ذات الصلة الواردة في الفصل العاشر من نظام الموظفين ولائحته على أي خرق للسرية فيما يتعلق بهذه المداوات أو المعلومات المذكورة في ملفات الطلبات الفردية للمرشحين.	وتكون مداوات المجلس سريةً، وفقاً للمادة 10-4(د). وتسري الأحكام ذات الصلة الواردة في الفصل العاشر من نظام الموظفين ولائحته على أي خرق للسرية فيما يتعلق بهذه المداوات أو المعلومات المذكورة في ملفات الطلبات الفردية للمرشحين.	المرفق الرابع النظام الداخلي لمجالس التعيين المادة 3(و) الإجراءات

[يلي ذلك المرفق الرابع]

## المرفق الرابع

## تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة طُبِّقت بالفعل في عام 2014 – للإخطار

القاعدة	النص السابق	النص الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
القاعدة 1-3-5(ط) إجازة زيارة الوطن	وإذا أُجِّل الموظف أخذ إجازته لزيارة الوطن إلى ما بعد السنة التقويمية التي تحل فيها الإجازة، جاز له أخذ تلك الإجازة المؤجلة دون تغيير موعد استحقاق إجازة زيارة الوطن التالية وإجازات زيارة الوطن اللاحقة، على ألا يمر أقل من 12 شهراً من الخدمة المؤهلة بين تاريخ عودة الموظف من الإجازة المؤجلة وتاريخ سفره في إجازة زيارة الوطن التالية. ولكن إذا قرَّر المدير العام أن هناك ظرفاً استثنائية ناشئة عن مقتضيات العمل تجعل من الضروري تأجيل الموظف لإجازة زيارة الوطن إلى ما بعد السنة التقويمية التي تحل فيها الإجازة، جاز للموظف أخذ تلك الإجازة المؤجلة دون تغيير موعد استحقاق إجازة زيارة الوطن التالية وإجازات زيارة الوطن اللاحقة، بشرط إتمام ما لا يقل عن 6 أشهر من تاريخ عودة الموظف من الإجازة المؤجلة وتاريخ سفره في إجازة زيارة الوطن التالية.	وإذا أُجِّل الموظف أخذ إجازته لزيارة الوطن إلى ما بعد السنة التقويمية التي تحل فيها الإجازة، جاز له أخذ تلك الإجازة المؤجلة دون تغيير موعد استحقاق إجازة زيارة الوطن التالية وإجازات زيارة الوطن اللاحقة، على ألا يمر أقل من 12 شهراً من الخدمة المؤهلة بين تاريخ عودة الموظف من الإجازة المؤجلة وتاريخ سفره في إجازة زيارة الوطن التالية. ولكن إذا قرَّر المدير العام <u>أو ممثله المفوض</u> أن هناك ظرفاً استثنائية ناشئة عن مقتضيات العمل تجعل من الضروري تأجيل الموظف لإجازة زيارة الوطن إلى ما بعد السنة التقويمية التي تحل فيها الإجازة، جاز للموظف أخذ تلك الإجازة المؤجلة دون تغيير موعد استحقاق إجازة زيارة الوطن التالية وإجازات زيارة الوطن اللاحقة، بشرط إتمام ما لا يقل عن 6 أشهر من الخدمة المؤهلة بين تاريخ عودة الموظف من الإجازة المؤجلة وتاريخ سفره في إجازة زيارة الوطن التالية.	تاريخ بدء النفاذ: 1 مايو 2014. لتمكين المدير العام من تكليف ممثل مفوض بالبت فيما إذا كانت هناك ظروف استثنائية ناشئة عن مقتضيات العمل تجعل من الضروري تأجيل الموظف لإجازة زيارة الوطن إلى ما بعد السنة التقويمية التي تحل فيها الإجازة.
القاعدة 2-3-7 منحة الانتداب	(أ) يحصل الموظفون الذين يسافرون على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل آخر على منحة انتداب لأنفسهم ولمن يعولون شريطة أن يكون من المتوقع أن يكون التعيين أو فترة الانتداب لمدة سنة واحدة على الأقل، مع عدم الإخلال بالشروط	(أ) يحصل الموظفون الذين يسافرون على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل آخر على منحة انتداب لأنفسهم ولمن يعولون شريطة أن يكون من المتوقع أن يكون التعيين أو فترة الانتداب لمدة سنة واحدة على الأقل، مع عدم الإخلال بالشروط	تاريخ بدء النفاذ: 5 مايو 2014.

وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
<p>استُعيض عن الفقرات (ب) و(ج) و(د) و(ط) و(ي) و(ك) السابقة بالفقرتين الجديديتين (ب) و(ج).</p> <p>تنص الفقرة الجديدة (ب) على الشروط التي يجوز بموجبها أن تُدفع حصة المبلغ الإجمالي المقطوع من منحة الانتداب، مع الأخذ في الاعتبار استحقاق نقل أمتعة الموظف، سواء اختار الموظف النقل الكامل للأمتعة أو عدم نقلها (حيثما انطبق)، وفترة مركز العمل المنتدب إليه.</p>	<p>المنصوص عليها أدناه. وتكون هذه المنحة هي كامل مساهمة المكتب الدولي في المصاريف الاستثنائية التي يتكبدها الموظفون لهم ولمن يعولونهم بعد وصولهم مباشرة إلى مركز العمل.</p> <p><del>(ب) ويكون مبلغ منحة الانتداب للموظف المعني مساوياً لمبلغ بدل الإقامة اليومي لمدة 30 يوماً بعد الوصول إلى مقر العمل.</del></p> <p><del>(ج) ومنحة الانتداب المستحقة الدفع عن الشخص المعال الذي دفع المكتب الدولي مصاريف سفره تكون نصف المبلغ المستحق للموظف المعني وفقاً للفترة (ب) أعلاه.</del></p> <p><b>(ب) وتتألف منحة الانتداب من جزأين:</b></p> <p><b>(1) الجزء الخاص ببدل الإقامة اليومي الذي يعادل</b></p> <p><b>"1" بدل الإقامة اليومي عن ثلاثين يوماً بالمعدل اليومي المطبق في مركز العمل الذي ائتمن إليه الموظف؛</b></p> <p><b>"2" وبدل الإقامة اليومي عن ثلاثين يوماً بنصف المعدل اليومي المطبق في مركز العمل الذي ائتمن إليه الموظف بالنسبة لكل فرد من أفراد أسرة الموظف المستحقين الذين دفع المكتب الدولي لهم</b></p>	<p>المنصوص عليها أدناه. وتكون هذه المنحة هي كامل مساهمة المكتب الدولي في المصاريف الاستثنائية التي يتكبدها الموظفون لهم ولمن يعولونهم بعد وصولهم مباشرة إلى مركز العمل.</p> <p>(ب) ويكون مبلغ منحة الانتداب للموظف المعني مساوياً لمبلغ بدل الإقامة اليومي لمدة 30 يوماً بعد الوصول إلى مقر العمل.</p> <p>(ج) ومنحة الانتداب المستحقة الدفع عن الشخص المعال الذي دفع المكتب الدولي مصاريف سفره تكون نصف المبلغ المستحق للموظف المعني وفقاً للفترة (ب) أعلاه.</p>	

وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
	<p><u>مصاريف السفر بموجب القاعدة 3-3-7 والقاعدة 4-3-7.</u></p> <p><u>(2) والجزء المدفوع ك مبلغ إجمالي مقطوع غير داخل في حساب المعاش التقاعدي ومحسوب على أساس صافي المرتب الأساسي للموظف وتسوية مقر العمل المطبقة في مركز العمل الذي ائثدب إليه الموظف. ويكون المبلغ الإجمالي المقدم للموظفين المعيلين مُستحقّ الدفع بغض النظر عن مكان إقامة المعالين. ويكون المبلغ الإجمالي مُستحقّ الدفع بشرط:</u></p> <p><u>"1" أن يسافر الموظف على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتقال إلى مركز عمل في المقر لمدة سنتين على الأقل، ويكون مستحقاً لمصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 6-3-7 ولكن يختار عدم ممارسة هذا الاستحقاق؛</u></p> <p><u>"2" أو أن يسافر الموظف على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتقال لمدة سنتين على الأقل، ويكون مستحقاً لمصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 6-3-7، ويكون منتدباً إلى مركز عمل من الفئة ألف أو الفئة هاء أو ما بينهما من فئات؛</u></p> <p><u>"3" أو أن يسافر الموظف على حساب المكتب</u></p>		

وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
<p>وُحذف ما يرد في الفقرة (د) السابقة ويشير إلى الحد الزمني الأقصى لدفع المبلغ الإجمالي وهو 36 شهراً وتوقيت دفع هذا المبلغ ("[...] ليس قبل انقضاء ثلاثين يوماً من الخدمة في مركز العمل [...]")، كما حُذف التدبير الانتقالي الوارد في الفقرة (هـ) السابقة، لأن كل ذلك لم يعد سارياً.</p>	<p><u>الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل آخر لمدة سنة على الأقل، ولكن يكون غير مستحق لمصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 7-6-3.</u></p> <p><u>(ج) وتُحدّد 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 7-6-3 أم لا.</u></p> <p><del>(د) وعندما يسافر الموظف على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل آخر ولكن يكون غير مستحق للحصول على تكاليف نقل الأمتعة، فإنه يحصل، إضافةً إلى أي مبلغ مُستحق الدفع بموجب الفقرات (أ) و(ب) و(ج) أعلاه، على مبلغ إجمالي سنوي لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي بدءاً من الشهر التالي للشهر الذي تولى فيه مهام عمله، ولكن ليس قبل انقضاء ثلاثين يوماً من الخدمة في مركز العمل. ويكون قيمة المبلغ الإجمالي ماثلةً للمبالغ المحددة من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية. ويكون المبلغ الإجمالي المقدم للموظفين المعيلين مُستحقّ الدفع بغض النظر عن مكان إقامة المعالين. ولا يُدفع المبلغ الإجمالي بعد مرور 36 شهراً من تولي الموظف للمنصب في مركز العمل، ولا يُدفع، بأي حال من الأحوال، بعد تاريخ الترك النهائي للمنصب.</del></p>	<p>(د) وعندما يسافر الموظف على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل آخر ولكن يكون غير مستحق للحصول على تكاليف نقل الأمتعة، فإنه يحصل، إضافةً إلى أي مبلغ مُستحقّ الدفع بموجب الفقرات (أ) و(ب) و(ج) أعلاه، على مبلغ إجمالي سنوي لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي بدءاً من الشهر التالي للشهر الذي تولى فيه مهام عمله، ولكن ليس قبل انقضاء ثلاثين يوماً من الخدمة في مركز العمل. وتكون قيمة المبلغ الإجمالي ماثلةً للمبالغ المحددة من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية. ويكون المبلغ الإجمالي المقدم للموظفين المعيلين مُستحقّ الدفع بغض النظر عن مكان إقامة المعالين. ولا يُدفع المبلغ الإجمالي بعد مرور 36 شهراً من تولي الموظف للمنصب في مركز العمل، ولا يُدفع، بأي حال من الأحوال، بعد تاريخ الترك النهائي للمنصب. ويجوز للمدير العام، حسبما يرنّيه، أن يأذن باستمرار</p>	



وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
	<p><del>ويجوز للمدير العام، حسبما يرتئيه، أن يأذن باستمرار الدفع إذا رأى أن ذلك يصب في مصلحة المكتب الدولي، ولكن لا يجوز أن يستمر الدفع، بأي حال من الأحوال، بعد تاريخ الترك النهائي للمنصب. ولا يستفيد عادةً من المبلغ الإجمالي بموجب هذه الفقرة الموظفون الذين يحق لهم الحصول على تكاليف نقل الأمتعة وفقاً للقاعدة 6-3-7 ولكن يختارون عدم نقلها.</del></p> <p><del>(هـ) وأي موظف معين تعييناً مُحدّداً المدّة ودخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 يناير 2007 يحصل، حينما انطبق، على المبلغ المنصوص عليه في الفقرة (د) أعلاه، كما كان في 31 ديسمبر 2006، إذا كان المبلغ الثاني أكبر من المبلغ المنصوص عليه في حالته الراهنة.</del></p> <p><del>(و) ويجوز للمدير العام، حسبما يرتئيه، أن يأذن بدفع منحة الانتداب كلها أو جزء منها بموجب الفقرات من (أ) إلى (د) (ج) أعلاه، في الحالات التي لم يكن فيها المكتب الدولي ملزماً بدفع مصاريف السفر عند تعيين موظف يعتبر معيناً تعييناً دولياً.</del></p> <p><del>(ز) وإذا كان الموظف لم يكمل فترة الخدمة التي دُفعت له عنها منحة انتداب، وما لم يرى المدير العام أن الرحيل له ما يبرره من الظروف الاستثنائية، تُسوّى المنحة بالتناسب وتُخصم القيمة المستردة من أي مبلغ مُستحق للموظف.</del></p> <p>(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.</p> <p>(هـ) وإذا كان الموظف لم يكمل فترة الخدمة التي دُفعت له عنها منحة انتداب، وما لم يرى المدير العام أن الرحيل له ما يبرره من الظروف الاستثنائية، تُسوّى المنحة بالتناسب وتُخصم القيمة المستردة من أي مبلغ</p>	<p>الدفع إذا رأى أن ذلك يصب في مصلحة المكتب الدولي، ولكن لا يجوز أن يستمر الدفع، بأي حال من الأحوال، بعد تاريخ الترك النهائي للمنصب. ولا يستفيد عادةً من المبلغ الإجمالي بموجب هذه الفقرة الموظفون الذين يحق لهم الحصول على تكاليف نقل الأمتعة وفقاً للقاعدة 6-3-7 ولكن يختارون عدم نقلها.</p> <p>(هـ) وأي موظف معين تعييناً مُحدّداً المدّة ودخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 يناير 2007 يحصل، حينما انطبق، على المبلغ المنصوص عليه في الفقرة (د) أعلاه، كما كان في 31 ديسمبر 2006، إذا كان المبلغ الثاني أكبر من المبلغ المنصوص عليه في حالته الراهنة.</p> <p>(و) ويجوز للمدير العام، حسبما يرتئيه، أن يأذن بدفع منحة الانتداب كلها أو جزء منها بموجب الفقرات من (أ) إلى (د) أعلاه، في الحالات التي لم يكن فيها المكتب الدولي ملزماً بدفع مصاريف السفر عند تعيين موظف يعتبر معيناً تعييناً دولياً.</p> <p>(ز) وإذا كان الموظف لم يكمل فترة الخدمة التي دُفعت له عنها منحة انتداب، وما لم يرى المدير العام أن الرحيل له ما يبرره من الظروف الاستثنائية، تُسوّى المنحة بالتناسب وتُخصم القيمة المستردة من أي مبلغ مُستحق للموظف.</p>	

وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
<p>تشمل الفقرة الجديدة (ز) الحالات التي يكون فيها زوجان موظفين في نظام الأمم المتحدة الموحد.</p>	<p>مُستحق للموظف.</p> <p>(ح) وفي حالة إقامة المعال، الذي دُفعت عنه منحة انتداب وفقاً للفقرة (ج) (ب) (1) "2" أعلاه، في مركز العمل لأقل من ستة أشهر، وما لم يرى المدير العام أن الرحيل له ما يبرره من الظروف الاستثنائية، تُخصم أي منحة انتداب دُفعت عن هذا المعال من أي مبلغ مُستحق للموظف المعني.</p> <p>(ز) <u>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، يُدفع 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.</u></p> <p><del>(ط) ويحصل الموظفون الذين يسافرون على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل آخر على منحة انتداب لأنفسهم ولمن يعولون شريطة أن يكون من المتوقع أن يكون التعيين أو فترة الانتداب لمدة ستة واحدة على الأقل، مع عدم الإخلال بالشروط المنصوص عليها أدناه. وتكون هذه المنحة هي كامل مساهمة المكتب الدولي في المصاريف الاستثنائية التي</del></p>	<p>(ح) وفي حالة إقامة المعال، الذي دُفعت عنه منحة انتداب وفقاً للفقرة (ج) أعلاه، في مركز العمل لأقل من ستة أشهر، وما لم يرى المدير العام أن الرحيل له ما يبرره من الظروف الاستثنائية، تُخصم أي منحة انتداب دُفعت عن هذا المعال من أي مبلغ مُستحق للموظف المعني.</p> <p>(ط) ويحصل الموظفون الذين يسافرون على حساب المكتب الدولي عند التعيين أو الانتداب إلى مركز عمل آخر على منحة انتداب لأنفسهم ولمن 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</p>	

وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
	<p><del>مساهمة المكتب الدولي في المصاريف الاستثنائية التي يكبدها الموظفون لهم ولمن يعولونهم بعد وصولهم مباشرة إلى مركز العمل.</del></p> <p><del>(ي) ويكون مبلغ منحة الانتداب للموظف المعني مساوياً لمبلغ بدل الإقامة أثناء السفر لمدة 30 يوماً بعد وصوله إلى مقر العمل.</del></p> <p><del>(ك) ومنحة الانتداب المستحقة الدفع عن الشخص المعال الذي دفع المكتب الدولي مصاريف سفره تكون نصف المبلغ المستحق للموظف المعني وفقاً للفقرة (ب) أعلاه.</del></p>	<p>يتكدها الموظفون لهم ولمن يعولونهم بعد وصولهم مباشرة إلى مركز العمل.</p> <p>(ي) ويكون مبلغ منحة الانتداب للموظف المعني مساوياً لمبلغ بدل الإقامة أثناء السفر لمدة 30 يوماً بعد وصوله إلى مقر العمل.</p> <p>(ك) ومنحة الانتداب المستحقة الدفع عن الشخص المعال الذي دفع المكتب الدولي مصاريف سفره تكون نصف المبلغ المستحق للموظف المعني وفقاً للفقرة (ب) أعلاه.</p>	
<p>تاريخ بدء النفاذ: 5 مايو 2014.</p> <p>عُدّل عنوان القاعدة 4-3-7 للإشارة إلى "منحة الانتداب" وليس "منحة الاستقرار" من أجل ضمان اتساق المصطلحات في كل أجزاء نظام الموظفين ولائحته.</p> <p>وأضيفت في الفقرة (أ) إشارة إلى استحقاق من يعولهم الموظف لمصاريف الأمتعة الزائدة والشحنة غير المصحوبة، كما هو منصوص عليه في القاعدة 7-3-7.</p>	<p>القاعدة 4-3-7 - المعالون المستحقون للسفر أو نقل الأمتعة على حساب المكتب الدولي، ولمنحة الاستقرار <u>الانتداب</u></p> <p>(أ) لأغراض دفع مصاريف السفر ونقل الأمتعة، <u>والأمتعة الزائدة، والشحنة غير المصحوبة</u>، وكذلك منحة الانتداب، يُعتبر من يلي من المعالين:</p> <p>[...]</p>	<p>القاعدة 4-3-7 - المعالون المستحقون للسفر أو نقل الأمتعة على حساب المكتب الدولي، ولمنحة الاستقرار</p> <p>(أ) لأغراض دفع مصاريف السفر ونقل الأمتعة، وكذلك منحة الانتداب، يُعتبر من يلي من المعالين:</p> <p>[...]</p>	<p><b>القاعدة 4-3-7</b></p> <p>المعالون المستحقون للسفر أو نقل الأمتعة على حساب المكتب الدولي، ولمنحة الاستقرار</p>

وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
<p>تاريخ بدء النفاذ: 5 مايو 2014.</p> <p>حُذفت الجملة الأولى من الفقرة (أ)(2)، لأن الموظف المعين أو المنتدب لمدة سنة واحدة على الأقل (ولكن أقل من سنتين) يحق له الحصول على مصاريف شحنة غير مصحوبة بموجب القاعدة 7-3-7(هـ) من لأئحة الموظفين، وبدل عدم نقل الأمتعة بموجب المادة 3-24 من نظام الموظفين، والمبلغ الإجمالي المقطوع من 3-24 منحة الانتداب بموجب القاعدة 7-3-2 (الفقرة الجديدة (ب)(2)).</p> <p>وأعيد وفقاً لذلك ترقيم الإشارتين المرجعيتين الواردتين في الفقرتين (ب) و(ج).</p>	<p>(أ) [...] (2) وإذا كان التعيين الأولي أو الانتداب قد استمر لمدة تقل عن سنتين ولكن تم تمديدتها بحيث يشمل التعيين أو الانتداب، مع وضع التمديد في الاعتبار، فترة تبلغ سنتين على الأقل بدءاً من تاريخ التعيين الأولي أو الانتداب، عند هذا التمديد؛ عند انتهاء الخدمة، شريطة أن يكون التعيين أو الانتداب لمدة سنتين على الأقل أو أن يكون الموظف قد أمّ سنتين على الأقل من الخدمة المتصلة.</p> <p>(ب) وفي الحالات <u>الحالة</u> المنصوص عليها في الفقرة (أ)(1) و(2) أعلاه، يدفع المكتب الدولي تكلفة نقل اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية للموظف إلى مركز العمل إما من مكان التعيين أو من المكان الذي يحق للموظف أن يقضي فيه إجازة زيارة الوطن، بشرط أن تكون هذه الأمتعة واللوازم في حيازته في وقت التعيين وأن تُنقل من أجل أن ينتفع بها الموظف دون غيره. ويجوز للمدير العام أن يأذن، في حالات استثنائية، بدفع مصاريف نقل الأمتعة إلى مركز العمل من مكان آخر، بالأحكام والشروط التي يراها مناسبة.</p> <p>(ج) وفي الحالة المنصوص عليها في الفقرة (أ)(2) أعلاه، يدفع المكتب الدولي تكلفة نقل اللوازم المنزلية والأمتعة</p>	<p>(أ) [...] (2) وإذا كان التعيين الأولي أو الانتداب قد استمر لمدة تقل عن سنتين ولكن تم تمديدتها بحيث يشمل التعيين أو الانتداب، مع وضع التمديد في الاعتبار، فترة تبلغ سنتين على الأقل بدءاً من تاريخ التعيين الأولي أو الانتداب، عند هذا التمديد؛ عند انتهاء الخدمة، شريطة أن يكون التعيين أو الانتداب لمدة سنتين على الأقل أو أن يكون الموظف قد أمّ سنتين على الأقل من الخدمة المتصلة.</p> <p>(ب) وفي الحالات المنصوص عليها في الفقرة (أ)(1) و(2) أعلاه، يدفع المكتب الدولي تكلفة نقل اللوازم المنزلية والأمتعة الشخصية للموظف إلى مركز العمل إما من مكان التعيين أو من المكان الذي يحق للموظف أن يقضي فيه إجازة زيارة الوطن، بشرط أن تكون هذه الأمتعة واللوازم في حيازته في وقت التعيين وأن تُنقل من أجل أن ينتفع بها الموظف دون غيره. ويجوز للمدير العام أن يأذن، في حالات استثنائية، بدفع مصاريف نقل الأمتعة إلى مركز العمل من مكان آخر، بالأحكام والشروط التي يراها مناسبة.</p> <p>(ج) وفي الحالة المنصوص عليها في الفقرة (أ) أعلاه، يدفع المكتب الدولي تكلفة نقل اللوازم المنزلية والأمتعة</p>	<p>القاعدة 6-3-7</p> <p>مصاريف نقل الأمتعة</p>

وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
<p>وأضيفت فقرة جديدة (ح) لتسليط الضوء على خيار عدم نقل الأمتعة البديل للموظفين الذين يستحقون الحصول على مصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 6-3-7 من لائحة الموظفين.</p>	<p>الشخصية للموظف من مركز العمل إلى المكان الذي يحق للموظف الإياب إليه على حساب المكتب الدولي، أو أي مكان آخر يأذن به المدير العام في حالات استثنائية وفقاً للأحكام والشروط التي يراها مناسبة، بشرط أن تكون الأمتعة واللوازم في حيازة الموظف في وقت انتهاء الخدمة وتُنقل من أجل أن ينتفع بها الموظف دون غيره.</p> <p>[...]</p> <p><del>(ز) وأي موظف دخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 يوليو 1990 يستمر، حيثما انطبق، في الحصول على منحة الانتداب المنصوص عليها في هذا النظام ولائحته كما كانت في 30 يونيو 1990.</del></p> <p><del>(ح) ويجب أن يفهم، لأغراض النقل والشحن، أنه عندما يُخَيَّر الموظف بين الحجم والوزن، يجب عليه أن يختار أقل الخيارين تكلفَةً.</del></p> <p><u>(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.</u></p>	<p>الشخصية للموظف من مركز العمل إلى المكان الذي يحق للموظف الإياب إليه على حساب المكتب الدولي، أو أي مكان آخر يأذن به المدير العام في حالات استثنائية وفقاً للأحكام والشروط التي يراها مناسبة، بشرط أن تكون الأمتعة واللوازم في حيازة الموظف في وقت انتهاء الخدمة وتُنقل من أجل أن ينتفع بها الموظف دون غيره.</p> <p>[...]</p> <p>(ز) وأي موظف دخل تعيينه حيز النفاذ قبل 1 يوليو 1990 يستمر، حيثما انطبق، في الحصول على منحة الانتداب المنصوص عليها في هذا النظام ولائحته كما كانت في 30 يونيو 1990.</p> <p>(ح) ويجب أن يفهم، لأغراض النقل والشحن، أنه عندما يُخَيَّر الموظف بين الحجم والوزن، يجب عليه أن يختار أقل الخيارين تكلفَةً.</p>	

وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
<p>تاريخ بدء النفاذ: 5 مايو 2014.</p> <p>لتمكين الموظفين الذين يحق لهم الحصول على مصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 6-3-7 من لأئحة الموظفين، ولكن يختارون عدم ممارسة هذا الاستحقاق، من أن تُردَّ لهم مصاريف شحن محدود للأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية (الشحنة غير المصحوبة).</p> <p>وأضيفت إشارة من أجل توضيح أن الموظف لكي يكون مؤهلاً، يجب أن يكون تعيينه أو انتدابه لمدة سنة واحدة على الأقل أو أن يُمدد لفترة إجمالية تبلغ سنة واحدة على الأقل.</p> <p>وفيما يتعلق بالتغييرات اللغوية الطفيفة، تغيرت كلمة "نقل" إلى "تعيين" تماشياً مع المصطلحات المستخدمة في القاعدة 2-1-7 "سفر الموظفين الرسمي"، والقاعدة 2-3-7 "منحة الانتداب" والقاعدة 6-3-7 "مصاريف نقل الأمتعة".</p>	<p>ويجوز عند التعيين <u>الأولي</u> أو <u>التنقل</u> أو <u>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،</u> عندما لا يحق للموظف الحصول على مصاريف نقل الأمتعة بموجب القاعدة 6-3-7 من لأئحة الموظفين أو عندما يحق له ذلك ويختار عدم ممارسة هذا الاستحقاق، أن تُردَّ له المصاريف المتكبدة في نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية. <u>ويكون النقل عن طريق الشحن السطحي، أو عن طريق الجو إذا كانت وسيلة النقل الثانية أقل تكلفَةً، مجرد أقصى لا يتجاوز ما يلي، بما في ذلك مواد التعبئة ولكن باستثناء صناديق الشحن وعربات الرفع:</u></p> <p>(1) 1000 كغم (2200 رطل إنكليزي) أو 6.23 مترات مكعبة (220 قدماً مكعباً) للموظف؛</p> <p>(2) 500 كغم (1100 رطل إنكليزي) أو 3.11 مترات مكعبة (110 قدماً مكعباً) للمعال الأول؛</p> <p>(3) 300 كغم (660 رطلاً إنكليزياً) أو 1.87 متر مكعب (66 قدماً مكعباً) لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي.</p>	<p>ويجوز عند التعيين أو النقل أو انتهاء الخدمة، عندما لا يحق للموظف الحصول على مصاريف نقل الأمتعة، أن تُردَّ له المصاريف المتكبدة في نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية عن طريق الشحن السطحي، أو عن طريق الجو إذا كانت وسيلة النقل الثانية أقل تكلفَةً، مجرد أقصى لا يتجاوز ما يلي، بما في ذلك مواد التعبئة ولكن باستثناء صناديق الشحن وعربات الرفع:</p> <p>(1) 1000 كغم (2200 رطل إنكليزي) أو 6.23 مترات مكعبة (220 قدماً مكعباً) للموظف؛</p> <p>(2) 500 كغم (1100 رطل إنكليزي) أو 3.11 مترات مكعبة (110 قدماً مكعباً) للمعال الأول؛</p> <p>(3) 300 كغم (660 رطلاً إنكليزياً) أو 1.87 متر مكعب (66 قدماً مكعباً) لكل معال آخر مأذون له بالسفر على حساب المكتب الدولي.</p>	<p>القاعدة 7-3-7(هـ) الأمتعة الزائدة والشحنة غير المصحوبة</p>

وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
<p>تاريخ بدء النفاذ: 1 يناير 2014.</p> <p>ضمان عدم توقُّف عمل مجلس الويبو للطعون - بالتشكيل الجديد المنصوص عليه في القاعدة الجديدة 11-5-1(ب) - انتظاراً لتعيين رئيس ونائب رئيس لمجلس الويبو للطعون من قبل لجنة الويبو للتنسيق، وهو ما لن يحدث إلا خلال اجتماعها السنوي في سبتمبر / أكتوبر 2014، وذلك بتكليف المدير العام من تعيين رئيس ونائب رئيس لمجلس الويبو للطعون بصورة مؤقتة.</p>	<p>وتكون تشكيلة مجلس الطعون كما يلي:</p> <p>(1) رئيس ونائب للرئيس تعينه لجنة الويبو للتنسيق بناء على اقتراح يتقدم به المدير العام بعد التشاور مع مجلس الموظفين، ويُختاران من بين أشخاص من ذوي الخبرة في قانون الخدمة المدنية الدولية أو خبرة معادلة في القانون الإداري المنطبق، على ألا يكونا من موظفي المكتب الدولي أو من الموظفين السابقين الذين عملوا فيه في السنوات العشر الماضية. <u>وشرط استيفاء معايير الأهلية المنصوص عليها أعلاه يعيّن المدير العام، بصورة مؤقتة، الرئيس ونائب الرئيس، بعد التشاور مع مجلس الموظفين، في انتظار التعيين الرسمي من قبل لجنة الويبو للتنسيق بناء على الاقتراح المقدم من المدير العام. وينتهي التعيين المؤقت في التاريخ الذي تبث فيه لجنة الويبو للتنسيق في هذا الخصوص.</u></p>	<p>وتكون تشكيلة مجلس الطعون كما يلي:</p> <p>(1) رئيس ونائب للرئيس تعينه لجنة الويبو للتنسيق بناء على اقتراح يتقدم به المدير العام بعد التشاور مع مجلس الموظفين، ويُختاران من بين أشخاص من ذوي الخبرة في قانون الخدمة المدنية الدولية أو خبرة معادلة في القانون الإداري المنطبق، على ألا يكونا من موظفي المكتب الدولي أو من الموظفين السابقين الذين عملوا فيه في السنوات العشر الماضية.</p>	<p>القاعدة 11-5-1(ب)(1) مجلس الطعون</p>
<p>تاريخ بدء النفاذ: 1 مايو 2014.</p> <p>عُدلت المادة 1(أ)(1) للإشارة إلى أن مبلغ إجازة زيارة الوطن المستحق للموظفين العاملين بدوام جزئي يُحسب من الآن فصاعداً على أساس تناسبي مع معدل العمل الخاص بهم (فعلى سبيل المثال، يكون الموظف الذي يبلغ معدل عمله 80% مؤهلاً للحصول على 80% من المبلغ المستحق للموظف الذي يعمل بدوام كامل). وأضيفت جملة في هذه</p>	<p>(أ) يُطبَّق نظام الموظفين ولائحته على الموظفين العاملين بدوام جزئي مع عدم الإخلال بالقواعد التالية:</p> <p>(1) تُطبَّق المرتبات والبدلات والتمنح <u>الاستحقاقات</u> المنصوص عليها في المواد 3-1 (المرتبات الصافية) و3-8 (تسوية مقر العمل) و3-10 (بدل اللغة) و3-3 و3-4 (بدلات الإعاقة) و3-8 (تسوية مقر العمل) و3-10 (بدل اللغة) وفي المادة 3-14 والمرفق الثاني (منحة التعليم) والمادة 3-5 (إجازة زيارة الوطن) وفي قواعد</p>	<p>(أ) يُطبَّق نظام الموظفين ولائحته على الموظفين العاملين بدوام جزئي مع عدم الإخلال بالقواعد التالية:</p> <p>(1) تُطبَّق المرتبات والبدلات والتمنح المنصوص عليها في المواد 3-1 (المرتبات الصافية) و3-8 (تسوية مقر العمل) و3-10 (بدل اللغة) و3-3 و3-4 (بدلات الإعاقة) وفي المادة 3-14 والمرفق الثاني (منحة التعليم) على الموظفين العاملين بدوام جزئي على أساس نسبة كل منهم في أسبوع العمل العادي الخاص بهم مقابل</p>	<p>المرفق الخامس قواعد مُحدّدة تسري على الموظفين العاملين بدوام جزئي المادة 1 - قواعد للموظفين العاملين</p>



وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
<p>الفقرة الفرعية للنص على أن قواعد لائحة الموظفين ذات الصلة ومرفقات نظام الموظفين ولائحته الخاصة بهذه الاستحقاقات تُطبَّق على الموظفين العاملين بدوام جزئي مثلها في ذلك مثل نظام الموظفين.</p> <p>وأدخلت بعض التغييرات التحريرية الطفيفة الأخرى على المادة 1(أ) و(2) و(3).</p> <p>وحُذفت الإشارة إلى "المادة 3-5 (إجازة زيارة الوطن)" من المادة 1(أ) و(3): فمن الآن فصاعداً ستكون دورة إجازة زيارة الوطن عامين، وفقاً للمادة 3-5 من نظام الموظفين. وحُذفت الإشارة إلى المادة 10-9 "سن التقاعد" لأن سن التقاعد ينطبق على الموظفين العاملين بدوام جزئي بالطريقة ذاتها</p>	<p><u>لائحة الموظفين ذات الصلة ومرفقات نظام الموظفين ولائحته على الموظفين العاملين بدوام جزئي على أساس تناسبي مع معدل العمل الخاص بهم نسبة كل منهم في أسبوع العمل العادي الخاص بهم مقابل أربعين ساعة؛</u></p> <p>(2) والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (المادة 3-17)، فضلاً عن مساهمة المكتب الدولي في الأقساط المستحقة بمقتضى خطة التأمين الطبي (القاعدة 6-2-1(د))، لا يختلف في حالة الموظفين العاملين بدوام جزئي عن الموظفين العاملين بدوام كامل؛ وما يدفعه كل من المكتب الدولي والموظفين العاملين بدوام جزئي من اشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية يُحسَب على أساس نسبة كل منهم في أسبوع العمل العادي الخاص بهم مقابل أربعين ساعة، وكذلك الحال بالنسبة لمدة خدمتهم لأغراض مزايا صندوق المعاشات التقاعدية؛</p> <p>(3) ولأغراض تطبيق المواد 1-5 (الإجازة السنوية)، و3-5 (إجازة زيارة الوطن)، و8-9 (تعويض إنهاء الخدمة)، و9-9 (منحة العودة إلى الوطن)، و10-9 (سن التقاعد) و9-12 (منحة الوفاة)، وقواعد لائحة <u>الموظفين ذات الصلة</u>، تُحسَب مدة خدمة الموظفين العاملين بدوام جزئي على أساس تناسبي مع معدل</p>	<p>أربعين ساعة؛</p> <p>(2) والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (المادة 3-17)، فضلاً عن مساهمة المكتب الدولي في الأقساط المستحقة بمقتضى خطة التأمين الطبي (القاعدة 6-2-1(د))، لا يختلف في حالة الموظفين العاملين بدوام جزئي عن الموظفين العاملين بدوام كامل؛ وما يدفعه كل من المكتب الدولي والموظفين العاملين بدوام جزئي من اشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية يُحسَب على أساس نسبة كل منهم في أسبوع العمل العادي الخاص بهم مقابل أربعين ساعة، وكذلك الحال بالنسبة لمدة خدمتهم لأغراض مزايا صندوق المعاشات التقاعدية؛</p> <p>(3) ولأغراض تطبيق المواد 1-5 (الإجازة السنوية)، و3-5 (إجازة زيارة الوطن)، و8-9 (تعويض إنهاء الخدمة)، و9-9 (منحة العودة إلى الوطن)، و10-9 (سن التقاعد) و9-12 (منحة الوفاة)، تُحسَب مدة خدمة الموظفين العاملين بدوام جزئي على أساس نسبة</p>	<p>بدوام جزئي</p>



وصف التعديل / الغرض منه	النص الجديد	النص السابق	القاعدة
<p>التي ينطبق بها على الموظفين العاملين بدوام كامل.</p> <p>وأضيفت فقرة فرعية جديدة (5) إلى المادة 1(أ) لتوضيح أنه سترأى، عند الحساب التناسبي للاستحقاقات، التغييرات التي تطرأ على معدل العمل خلال الفترة التي يتجمع فيها أي رصيد منطبق من الخدمة.</p>	<p><del>العمل الخاص بهم نسبة كل منهم في أسبوع العمل العادي الخاص بهم مقابل أربعين ساعة. وتطبق لأئحة نظام الموظفين المتعلقة بمواد نظام الموظفين المذكورة أعلاه مع ما يلزم من تبديل على الموظفين العاملين بدوام جزئي؛</del></p> <p>[...]</p> <p><u>(5) وثرأى عند حساب الاستحقاقات بموجب الفقرات الفرعية من (1) إلى (3) أعلاه التغييرات التي تحدث في معدل عمل الموظف خلال الفترة التي يتجمع فيها أي رصيد منطبق من الخدمة.</u></p>	<p>كل منهم في أسبوع العمل العادي الخاص بهم مقابل أربعين ساعة. وتطبق لأئحة نظام الموظفين المتعلقة بمواد نظام الموظفين المذكورة أعلاه مع ما يلزم من تبديل على الموظفين العاملين بدوام جزئي؛</p> <p>[...]</p>	

[نهاية المرفق الرابع والوثيقة]