

A



WO/CC/71/4 REV.
الأصل: بالإنكليزية
التاريخ: 28 سبتمبر 2015

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الحادية والسبعون (الدورة العادية السادسة والأربعون)
جنيف، من 5 إلى 14 أكتوبر 2015

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

وثيقة من إعداد المدير العام

قائمة المحتويات

أقسام الوثيقة WO/CC/71/4

أولاً. مقدمة

ثانياً. تعديلات على نظام الموظفين ولائحته لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2016 – للموافقة

ثالثاً. تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2016 – للإخطار

رابعاً. تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة طُبِّقت بين 1 يوليو 2014 و 30 يونيو 2015 – للإخطار

المرفقات

المرفق الأول تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2016

المرفق الثاني تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2016

المرفق الثالث تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة طُبِّقت بين 1 يوليو 2014 و 30 يونيو 2015

أولاً. مقدمة

1. يُعرض على لجنة الويبو للتنسيق عددٌ من التعديلات المُدخلة على نظام الموظفين وعلى لائحة الموظفين؛ للموافقة عليها وللإخطار بها، على التوالي.
2. والمراجعة المستمرة لنظام الموظفين ولائحته تسمح للمنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) بالاحتفاظ بإطار تنظيمي سليم يتكيف مع احتياجات المنظمة وأولوياتها المتغيرة ويدعم هذه الاحتياجات والأولويات، مع ضمان التوافق مع أفضل الممارسات المتبعة في نظام الأمم المتحدة الموحد.
3. وهناك تعديل واحد فقط من التعديلات المقترحة سوف يؤدي إلى زيادة تكاليف الموظفين، وإن كانت زيادة طفيفة (ألا وهي الزيادة الدورية الخاصة في مرتبات الموظفين المُعاد انتدابهم بعيداً عن المقر). أما جميع التعديلات الأخرى فهي إما لا تؤثر في التكلفة أو سوف تؤدي إلى خفض تكاليف الموظفين، حيث إن المنظمة تركز بنشاط على ضمان احتواء تكاليف الموظفين.

ثانياً. تعديلات على نظام الموظفين ولائحته لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2016 – للموافقة

4. يرد في المرفق الأول وصفٌ تفصيليٌّ للتعديلات المقترح إدخالها على نظام الموظفين. وفيما يلي ملخص للتعديلات الرئيسية، بما فيها التعديلات التي لها أثر مالي:

المادة 3-14 – منحة التعليم

5. تنص المادة 3-14(أ) في الوقت الحاضر على أن أي موظف "لا يقع مركز عمله في وطنه، يحق له ... أن يحصل على منحة تعليم". ومن المقترح تعديل هذه المادة لتنص على أن الموظفين غير "المقيمين أو العاملين" في وطنهم هم فقط المؤهلون للحصول على منحة تعليم. والقصد من هذا التعديل هو ضمان الانساق مع غرض منحة التعليم، ألا وهو "تغطية جزء من التكلفة الإضافية لتعليم أطفال الموظف الناشئة عن اغتراب الموظف" (لجنة الخدمة المدنية الدولية)، والتوافق مع القواعد والممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى التي تُطبّق نظام الأمم المتحدة الموحد. وتمثل النتيجة المترتبة على هذا التعديل في أن الموظفين الذين لا يقع مركز عملهم في وطنهم ولكنهم، رغم ذلك، يقيمون في وطنهم لن يعد من حقهم الحصول على منحة تعليم.
6. ومن المقترح أيضاً إضافة فقرة جديدة (و) للحفاظ على حقوق الموظفين الذين التحقوا بالعمل في الويبو قبل إدخال التعديل على الفقرة (أ).

المادة الجديدة 3-25 – الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات

7. من المقترح استحداث بدل جديد لتوفير حافز مالي قصير الأجل عند انتقال الموظفين إلى مكاتب خارجية. وهذا البديل – الذي لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي ويعادل مرتب ثلاث درجات كحد أقصى – لن يُمنح إلا لعدد قليل من الموظفين، ومن ثمّ سوف يؤدي إلى حدوث زيادة لا تُذكر في تكاليف الموظفين. فلن يكون أهلاً للحصول على البديل سوى موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذين يُنتدبون بعيداً عن المقر إلى وظيفة بالرتبة نفسها. ولن يكون مواطنو البلد الذي يقع فيه مركز العمل والموظفون الذين كان تعيينهم الأولي في مركز عمل يقع بعيداً عن المقر مؤهلين للحصول على البديل. وسوف يتوقف صرف البديل بعد خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في مركز العمل نفسه، أو إذا أُعيد الموظف إلى المقر، أو في حالة ترقية الموظف، أيهم أسبق.

المادة 3-5 – إجازة زيارة الوطن

8. تنص المادة 3-5 في الوقت الحاضر على أن الموظفين غير المُعيَّنين تعييناً محلياً الذين "يُودون واجباتهم خارج البلد الذي يوجد فيه محل إقامتهم" يحق لهم الحصول على إجازة لزيارة الوطن. ومن المقترح تعديل المادة 3-5 لكي تنص على أن الموظفين الذين "يقيمون ويعملون" خارج وطنهم سوف يحق لهم الحصول على إجازة لزيارة الوطن. والقصد من هذا التعديل هو ضمان الانساق مع غرض إجازة زيارة الوطن على النحو المحدد في المادة (أي السماح للموظف بالإبقاء على اتصاله بوطنه)، والتوافق مع القواعد والممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى التي تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد. وسوف تمثل النتيجة المترتبة على هذا التعديل في أن الموظفين الذين يعملون خارج بلدهم الأصلي ولكن يقيمون في ذلك البلد لن يعد من حقهم الحصول على إجازة لزيارة الوطن.

9. وسوف يُطبَّق عن طريق تعميم إداري تدييرٍ انتقاليٍّ خاص من شأنه أن يسمح للموظفين المُعيَّنين تعييناً مُحدَّد المدة أو مستمراً أو دائماً لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016، و يقيمون ولكن لا يعملون، في ذلك الوقت، في وطنهم بالحصول على إجازة زيارة الوطن لمرة واحدة أخيرة.

المادة 7-9 – الإشعار بإنهاء الخدمة

10. من المقترح تعديل المادة 7-9 لتوضيح أنه لا يُقدَّم أي إشعار بإنهاء الخدمة أو تعويض بدلاً من ذلك في حالة الفصل دون سابق إنذار.

المادة 9-9 – منحة العودة إلى الوطن

11. من المقترح تعديل المادة 9-9 لتنص على أنه لن يكون أهلاً للحصول على منحة العودة إلى الوطن سوى الموظفين "الذي يقيمون خارج وطنهم، بحكم عملهم لدى المكتب الدولي". والقصد من هذا التعديل هو ضمان الانساق مع غرض منحة العودة إلى الوطن على النحو الذي حددته لجنة الخدمة المدنية الدولية، والتوافق مع القواعد والممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى التي تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد. وسوف تمثل النتيجة المترتبة على هذا التعديل في أن الموظفين الذين يعملون خارج بلدهم الأصلي ولكن يقيمون في ذلك البلد لن يعد من حقهم الحصول على منحة العودة إلى الوطن.

12. ومن المقترح أيضاً إضافة حكم انتقالي للحفاظ على حقوق الموظفين الذين التحقوا بالعمل في الويبو قبل إدخال التعديل والذين كانوا، في ذلك الوقت، يقيمون في وطنهم ولكن لا يعملون فيه، وذلك بتمكينهم من الاحتفاظ بحقهم في الحصول على منحة العودة إلى الوطن نظير السنوات والشهور التي قضوها في الخدمة حتى 31 ديسمبر 2015.

تعديلات أخرى

13. سوف تخضع أيضاً المواد التالية لتعديلات أخرى أقل أهمية من حيث جوهر الموضوع المعني (مثل تصحيح خطأ أو تناقض، أو توضيح حكم، أو معالجة ثغرة)، على النحو المُفصَّل في المرفق الأول:

المادة 7-1 – إبلاغ المعلومات

المادة 1-2 (ز) – تصنيف الوظائف

المادة 2-2 – إعادة تصنيف الوظائف

المادة 1-3 (ح) – المرتبات

المادة 2-3 (أ) – الإعالة

المادة 3-4 (ز) – بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين

- المادة 11-3(د) - بدل الوظيفة الخاص
 المادة 9-4 - التعيين
 المادة 19-4(أ) - التعيينات الدائمة
 المادة 20-4 - تقييم الأداء
 المادة 2-5(و) - الإجازة الخاصة
 المادة 2-9 - إنهاء الخدمة
 المادة 3-9 - التخلي عن الوظيفة
 المادة 4-9 - إنهاء الخدمة لأسباب صحية
 المادة 8-9 - تعويض إنهاء الخدمة
 المادة 12-9 - منحة الوفاة
 المادة 15-9(أ) - مكافأة نهاية الخدمة
 المادة 1-12(ب) - تعديل النظام
 المادة 4-12 - الحقوق المكتسبة
 المادة 5-12 - التدابير الانتقالية

14. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الموافقة على التعديلات على لائحة الموظفين، على النحو الوارد بالتفصيل في الملحق الأول، والموافقة كذلك على التدبير الانتقالي الخاص المذكور في الفقرة 9 أعلاه.

ثالثاً. تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2016 - للإخطار

15. يرد في المرفق الثاني وصفٌ تفصيليٌّ للتعديلات المدخلة على لائحة الموظفين التي سوف تصبح ساريةً في 1 يناير 2016. وفيما يلي ملخص للتعديلات الرئيسية، بما فيها التعديلات التي لها أثر مالي:

القاعدة الجديدة 1-3-5 - حقوق الملكية الفكرية

16. سوف تُضاف القاعدة الجديدة 1-3-5 لتوضيح أن جميع حقوق الملكية الفكرية التي أنشأها أي موظف كجزء من واجباته الرسمية أو في سياق القيام بعمله سوف تكون ملكاً للويبو.

القاعدة 1-3-4(ب) - النقل

17. سوف تُحدف القاعدة 1-3-4(ب) لأنها تتعارض مع القواعد والممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى التي تُطبق نظام الأمم المتحدة الموحد، وهذه القاعدة تتعلق بنقل الموظف إلى وظيفة أقل بدرجة واحدة من رتبة الوظيفة التي يشغلها، وكانت قد استُحدثت في يناير 2013 بمبادرة من الإدارة. ورغم ذلك، سوف يكون النقل عادةً إلى وظيفة مُصنّفة في رتبة الموظف نفسها، على النحو المنصوص عليه في القاعدة 1-3-4(أ).

القاعدة 1-2-5 - الإجازة الخاصة للموظفين المؤقتين

18. سوف تُعدّل القاعدة 1-2-5 كي تسمح بمنح الموظفين المؤقتين إجازة خاصة مدتها ثلاثة أيام بأجر كامل (إجازة لأغراض إنسانية) عند وفاة أحد أفراد العائلة المقربين.

القاعدة 7-3-13 – المستحقات المتعلقة بسفر الموظفين المؤقتين

19. سوف تُعدّل القاعدة 7-3-13 لتوضيح المستحقات المتعلقة بسفر الموظفين المؤقتين. وعلى وجه التحديد، سوف يُضاف حكم جديد بشأن سقوط استحقاق رحلة الإياب (على غرار الحكم المطبّق على الموظفين المعيّنين تعييناً مُحدّد المدة ومستمرّاً ودائماً)، وتم تقليص مدة استحقاق مصاريف الشحن عن انتهاء الخدمة إلى سنة واحدة بعد انتهاء الخدمة بدلاً من سنتين.

القاعدة 12-2-3 – حجية نصوص النظام واللائحة

20. سوف تُعدّل القاعدة 12-2-3 لتوضيح ما سيحدث في حالة تعارض النصين الفرنسي والإنكليزي، وهو أن النسخة الإنكليزية سوف تُرجّح على النسخة الفرنسية.

تعديلات أخرى

21. سوف تخضع أيضاً المواد التالية لتعديلات أخرى أقل أهمية من حيث جوهر الموضوع المعني (مثل تصحيح خطأ أو تناقض، أو توضيح حكم، أو مواءمة النص مع التغييرات التي أُدخلت على المواد)، على النحو المُفصّل في المرفق الثاني:

- القاعدة 1-3-1 – أيام العمل
- القاعدة 1-2-2 – تنفيذ قرار بشأن إعادة التصنيف
- القاعدة 2-6-3 – تقدم الموظفين المؤقتين داخل الرتبة
- القاعدة 1-20-4 – أداء الموظفين
- القاعدة 1-2-6(د) – التأمين الطبي
- القاعدة 2-2-6(ز) – الإجازة المرضية والإجازة الخاصة بسبب المرض المطوّل
- القاعدة 7-2-6 – الحماية الصحية والتأمين الصحي للموظفين المؤقتين
- القاعدة 9-3-7(أ) – سقوط استحقاق مصاريف نقل الأمتعة
- القاعدة 2-2-9(ب) – إنهاء تعيين الموظفين المؤقتين
- القاعدة 1-3-9 – تخلي الموظفين المؤقتين عن الوظيفة
- القاعدة 1-8-9 – تعويض إنهاء خدمة الموظفين المؤقتين
- القاعدة 1-9-9 – منحة العودة إلى الوطن
- القاعدة 2-1-10 – الإجراء
- القاعدة 2-4-11(أ) – التسوية الإدارية لحالات ردّ تقييم الأداء
- القاعدة 1-5-11 – مجلس الطعون
- القاعدة 3-5-11 – القضايا المطروحة أمام مجلس الطعون
- القاعدة 2-2-12 – تاريخ النفاذ
- المرفق الثاني، المادة 1 – المرتبات
- المرفق السادس – حساب المهل الزمنية لأغراض الفصل العاشر والفصل الحادي عشر

22. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتعديلات على لائحة الموظفين على النحو الوارد بالتفصيل في المرفق الثاني.

رابعاً. تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة طُبِّقت بين 1 يوليو 2014 و30 يونيو 2015 – للإخطار

23. طُبِّقت في الفترة من 1 يوليو 2014 إلى 30 يونيو 2015 التعديلات التالية المدخلة على لائحة الموظفين وعلى مرفقات نظام الموظفين ولائحته.

المرفق الثاني (المرتبات والبدلات) لنظام الموظفين ولائحته، المادة 1 – المرتبات (التعميم الإداري رقم 2015/10)

24. وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب قرارها 251/69، على زيادة جدول المرتبات الأساسية/ الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة 1.01%. وعُدِّلت جداول مرتبات الويبو وفقاً لذلك اعتباراً من 1 يناير 2015. ووفقاً للممارسة المتبعة، طُبِّق جدول المرتبات الأساسية/ الدنيا المراجع على أساس "انتفاء الكسب أو الخسارة". ولذلك حُقِّقت تصنيفات تسوية مقر العمل المُطبَّقة في جميع مراكز العمل بنفس نسبة زيادة المرتب الأساسي الصافي. 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.

25. وأجري تعديل مُناظر للفقرة (أ) من المادة 1 "المرتبات" من المرفق الثاني لنظام الموظفين ولائحته، التي تنص على جدول مرتبات المدير العام.

القاعدة 2-2-6 – الإجازة المرضية والإجازة الخاصة بسبب المرض المطوَّل (التعميم الإداري رقم 2014/78)

26. تم تعديل القاعدة 2-2-6 من لائحة الموظفين اعتباراً من 1 يناير 2015. وتتضمن الفقرة (هـ)(2) الآن إشارة إلى بدل التنقل والمشيقة، ولكن حُذفت الإشارة إلى بدل الاعتراب، لأنه لم يعد منطبقاً على أي موظف من موظفي الويبو. وعُدِّلت الفقرة (ط) لحذف عبارتي "أو دليل مُقنع آخر" و"أو غيرها من الأدلة الداعمة"، لأن الموظف مُلزَم في تلك الظروف بتقديم شهادة طبية من طبيب مؤهل رسمياً.

المرفق الأول لنظام الموظفين ولائحته (المسرد)، المادة 2(أ)(11) – تعريف الزوج (التعميم الإداري رقم 2014/59)

27. كانت حالة الموظف الزوجية، حسب القواعد السابقة، تُحدَّد بالرجوع إلى قوانين البلد الذي يحمل الموظف جنسيته. ومنذ دخول التعديل حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014، إذا كانت علاقة الزواج أو علاقة المعاشرة بين رجل وامرأة أو علاقة المعاشرة بين شخصين من الجنس نفسه مُعترفاً بها قانوناً بموجب قانون السلطة المختصة الذي أبرم بموجبه عقد الزواج أو عقد المعاشرة، فإن المكتب الدولي سوف يقر بها لغرض نظام موظفي الويبو ولائحته. ويتمتع الشخص الذي تربطه بالموظف علاقة الزواج أو علاقة المعاشرة هذه بصفة الزوج لجميع الأغراض الإدارية، بما في ذلك منح الامتيازات والمستحقات.

القاعدة الجديدة 4-9-4 – القوائم الاحتياطية، والمادة 3(ز) من المرفق الرابع لنظام الموظفين ولائحته – النظام الداخلي لمجلس التعيين (التعميم الإداري رقم 2014/57)

28. دخلت هذه التعديلات حيز النفاذ في 1 نوفمبر 2014. والقصد من هذه التعديلات هو السماح بأن يُوضَّع في قائمة احتياطية المرشحون لمسابقات الويبو الذين يوصي بهم مجلس تعيين ولا يعيّنهم المدير العام. ويجوز تعيين أي مرشح من قائمة احتياطية دون إجراء منافسة جديدة، إذا أصبحت الوظيفة نفسها، أو وظيفة بالرتبة نفسها وذات مهام مماثلة، شاغرة في

غضون عام واحد من وضع المرشح في القائمة الاحتياطية. وقد نُشر تعميم إداري لتحديد شروط وإجراءات استخدام القوائم الاحتياطية (التعميم الإداري رقم 58/2014).

29. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتعديلات على لأئحة الموظفين على النحو الوارد بالتفصيل في المرفق الثالث.

[تلي ذلك المرفقات]

تعديلات على نظام الموظفين لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2016

المادة	النص الحالي	النص المُقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المادة 7-1 إبلاغ المعلومات	[...] (د) والحماية التي يوفرها المكتب الدولي من الانتقام تشمل الموظفين شريطة أن يكون الموظف قد قام بالإبلاغ من خلال القنوات الداخلية المُقرّرة، ما لم يكن هناك سبب استثنائي قابل للإثبات يدل على أن استخدام القنوات الداخلية المُقرّرة ينطوي على خطر تفاقم المخالفة (بما في ذلك العجز عن الإبلاغ في وقت معقول أو التستر على المخالفة)، أو يهدد الحفاظ على إخفاء هوية الموظف، أو يوجد تخوف مُبرّر من الانتقام. والادعاءات التي تكون كاذبة أو مُضلّلة عن عمد وعن علم أو غير مراعية لدقة المعلومات تعتبر سوء سلوك جسيماً. (هـ) وتُطبّق الفقرات (ب) و(ج) و(د) الواردة آنفاً دون الإخلال بالتزامات الموظف المنصوص عليها في الفقرة (أ) أعلاه والقاعدة 1-7 أدناه.	[...] (د) والحماية التي يوفرها المكتب الدولي من الانتقام تشمل الموظفين شريطة أن يكون الموظف قد قام بالإبلاغ من خلال القنوات الداخلية المُقرّرة، ما لم يكن هناك سبب استثنائي قابل للإثبات يدل على أن استخدام القنوات الداخلية المُقرّرة ينطوي على خطر تفاقم المخالفة (بما في ذلك العجز عن الإبلاغ في وقت معقول أو التستر على المخالفة)، أو يهدد الحفاظ على إخفاء هوية الموظف، أو يوجد تخوف مُبرّر من الانتقام. والادعاءات التي تكون كاذبة أو مُضلّلة عن عمد وعن علم أو غير مراعية لدقة المعلومات تعتبر سوء سلوك جسيماً. (هـ) والتقارير أو البيانات أو الادعاءات التي تكون كاذبة أو مُضلّلة عن عمد وعن علم أو غير مراعية لدقة المعلومات تعتبر سوء سلوك جسيماً. (و) وتُطبّق الفقرات (ب) و(ج) و(د) و(هـ) الواردة آنفاً دون الإخلال بالتزامات الموظف المنصوص عليها في الفقرة (أ) أعلاه والقاعدة 1-7-1 أدناه.	تتعلق المادة 7-1(د) بالحماية من الانتقام. وقد حُذفت الجملة الأخيرة من هذه الفقرة، وأضيفت فقرة جديدة (هـ) لتوضيح أن البيانات الكاذبة أو المُضلّلة بوجه عام، وليس فقط تلك التي تُقدّم في سياق ادعاءات الانتقام، ستعتبر سوء سلوك جسيماً.
المادة 1-2(ز) تصنيف الوظائف	(ز) ولا تُطبّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.	(ز) ولا تُطبّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين المناصب المؤقتة.	لتصحيح خطأ. فالوظائف أو المناصب مصنفة، أما الأفراد فلا.
المادة 2-2 إعادة تصنيف الوظائف	[...] (هـ) ويُشكّل المدير العام لجنة تصنيف تتولى إسداء المشورة فيما يتعلق بإعادة تصنيف الوظائف المشغولة. [...]	[...] (هـ) ويُشكّل المدير العام لجنة تصنيف تتولى إسداء المشورة، لإسداء المشورة له فيما يتعلق بإعادة تصنيف الوظائف المشغولة، ويتخذ قراراً بعد أن ينظر في مشورة اللجنة. [...] (و) ولا تُطبّق هذه المادة والقواعد المدرجة تحتها على الموظفين المؤقتين المناصب المؤقتة، ووظائف المشاريع، والوظائف المؤمّلة من	[...] عُدلت الفقرة (هـ) لتوضيح أن المدير العام هو السلطة المختصة باتخاذ قرار بشأن طلبات إعادة التصنيف. عُدلت الفقرة (و) لتصحيح خطأ (يجوز تصنيف

المادة	النص الحالي	النص المُقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
	المؤقتين.	<u>الصناديق الاستثنائية واتفاقات التعاون.</u>	الوظائف، وليس الأفراد) وتوضيح أنه لا يجوز إعادة تصنيف المناصب المؤقتة، وكذلك وظائف المشاريع والوظائف الممولة من الصناديق الاستثنائية واتفاقات التعاون.
المادة 3-1(ج)	(ج) وتُحدّد جداول المرتبات المعمول بها للموظفين في المرفق الثاني.	(ج) وتُحدّد <u>تُنشر</u> جداول المرتبات المعمول بها للموظفين <u>على النحو المُحدّد</u> في المرفق الثاني.	لتصحيح خطأ. فالمرفق الثاني لا يحتوي على جداول المرتبات، بل يُحدّد مكان وجود جداول المرتبات، أي على شبكة الويب الداخلية (الإنترنت).
المادة 3-2(أ)	(أ) 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 المطبق على مكان عمل الزوج، والمعمول به في 1 يناير من السنة المعنية. أما بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى منها، فلا يزيد الأجر السنوي الإجمالي المذكور، في أي مكان عمل، عما يعادل المرتب السنوي الإجمالي للدرجة الأولى من رتبة ع-2 في فئة الخدمات العامة المعمول به في 1 يناير من السنة المعنية في نيويورك. وإذا كان الأجر السنوي الإجمالي للزوج يتجاوز حدود المرتب ذي الصلة المذكور أعلاه بمبلغ أقل من مبلغ استحقاقات الإعالة المناسبة المستحقة الدفع له، يعتبر الزوج رغم ذلك مُعالاً، ولكن يُخصم المبلغ الزائد من استحقاقات الإعالة المناسبة. وفي حالة الانفصال القانوني، يُقرّر المدير العام في كل حالة إن كان الزوج يعتبر مُعالاً أم لا.	(أ) يُقصد بعبارة "زوج معال": (1) بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، الزوج الذي يكون أجره السنوي الإجمالي، إن وجد، لا يتجاوز أقل من أو يساوي المرتب السنوي الإجمالي للدرجة الأولى من رتبة ع-1 في فئة الخدمات العامة المطبق على في أقرب مركز عمل تابع للأمم المتحدة في البلد الذي يقع فيه مكان عمل الزوج، والمعمول به في 1 يناير من السنة المعنية. (2) أمّا بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى منها، فلا يزيد الأجر السنوي الإجمالي المذكور، في أي مكان عمل، عما يعادل الزوج الذي لا يتجاوز أجره السنوي الإجمالي، إن وجد، ما يلي، أيها أكبر: "1" المبلغ المُحدّد في الفقرة الفرعية (1)؛ أو "2" المرتب السنوي الإجمالي للدرجة الأولى من رتبة ع-2 في فئة الخدمات العامة المعمول به في 1 يناير من السنة المعنية في نيويورك. (3) وإذا كان الأجر السنوي الإجمالي للزوج يتجاوز حدود المرتب ذي الصلة المذكور أعلاه بمبلغ أقل من مبلغ استحقاقات الإعالة المناسبة المستحقة الدفع له، يعتبر الزوج رغم ذلك مُعالاً، ولكن يُخصم المبلغ الزائد من استحقاقات الإعالة المناسبة. وفي حالة الانفصال القانوني، يُقرّر المدير العام في كل حالة إن كان الزوج يعتبر مُعالاً أم لا.	لتوضيح النص.
المادة 3-4(ز)	(ز) وبحق للموظفين المعيّنين محلياً في فئة الخدمات العامة أن تُردّ	(ز) وبحق للموظفين المعيّنين محلياً في فئة الخدمات العامة أن تُردّ	لتوضيح أن رسوم التعليم لا تُردّ بالكامل. وتتفق

المادة	النص الحالي	النص المُقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين	إلهم رسوم التعليم التي يفرضها كانتون جنيف وكانتون فو، بمقتضى الشروط التي يحددها تعميم إداري.	يُردُّ إليهم 75% من رسوم التعليم التي يفرضها كانتون جنيف وكانتون فو، بمقتضى الشروط التي يحددها تعميم إداري.	النسبة المئوية مع منحة التعليم التي تُدفع لموظفي الفئة الفنية وما فوقها.
المادة 11-3 (د) بدل الوظيفة الخاص	(د) ولا يؤذن بأي تمديد للبدل لأكثر من 12 شهراً إلا في ظروف استثنائية، على سبيل المثال في حالة عدم الانتهاء من الإجراءات الإدارية لشغل الوظيفة الشاغرة. وفي حالة الحاجة إلى تمديد لأكثر من 12 شهراً، تُوثق الإدارة كتابةً السبب والحظوات المُزمع اتخاذها لشغل الوظيفة الشاغرة. ولا يزيد هذا التمديد الإضافي عن 12 شهراً بأي حال من الأحوال.	(د) ولا يؤذن بأي تمديد للبدل لأكثر من 12 شهراً إلا في ظروف استثنائية، على سبيل المثال في حالة عدم الانتهاء من الإجراءات الإدارية لشغل الوظيفة الشاغرة. وفي حالة الحاجة إلى تمديد لأكثر من 12 شهراً، تُوثق الإدارة كتابةً السبب <u>أسباب ذلك كتابةً</u> والحظوات المُزمع اتخاذها لشغل الوظيفة الشاغرة. ولا يزيد هذا التمديد الإضافي عن 12 شهراً بأي حال من الأحوال.	عُدلت الفقرة (د) لحذف الإشارة إلى "الحظوات المُزمع اتخاذها لشغل الوظيفة الشاغرة"، لأن ذلك ليس وارداً دائماً. ولا يزال الإلزام بتوثيق العملية سارياً.
المادة 3-14 منحة التعليم	(أ) أي موظف معين تعييناً دولياً بالمعنى المقصود في المادة 4-6 ولا يقع مركز عمله في وطنه، يحق له، في إطار الحدود التي ينص عليها نظام الموظفين ولأئحته، أن يحصل على منحة تعليم عن كل طفل منتظم في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة مشابهة على سبيل التفرغ ويتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالتة. وتُحدد قيمة المنحة في نظام الموظفين ولأئحته. [...]	(أ) أي موظف معين تعييناً دولياً بالمعنى المقصود في المادة 4-6 ولا يقع مركز عمله ولا يقيم أو يعمل في وطنه، يحق له، في إطار الحدود التي ينص عليها نظام الموظفين ولأئحته، أن يحصل على منحة تعليم عن كل طفل منتظم في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة مشابهة على سبيل التفرغ ويتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالتة. وتُحدد قيمة المنحة في نظام الموظفين ولأئحته. [...]	عُدلت الفقرة (أ) لضمان الاتساق مع غرض منحة التعليم، ألا وهو "تغطية جزء من التكلفة الإضافية لتعليم أطفال الموظف الناشئة عن اغتراب الموظف" (لجنة الخدمة المدنية الدولية)، والتوافق مع القواعد والممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى التي تُطبق نظام الأمم المتحدة الموحد. وتمثل النتيجة المترتبة على هذا التعديل في أن الموظفين الذين لا يقع مركز عملهم في وطنهم ولكنهم يقيمون في وطنهم لن يعد من حقهم الحصول على منحة تعليم.
(و) ولا تُطبق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.	(و) وبصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه، فإن الموظفين المعيّنين تعييناً مُحدّداً المدة أو مستمراً أو دائماً لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 الذين يقيمون، ولكن لا يعملون، في ذلك الوقت، في وطنهم يحتفظون بالحق في الحصول على منحة تعليم.	(و) (ز) ولا تُطبق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.	أضيفت فقرة جديدة (و) للحفاظ على حقوق الموظفين الذين التحقوا بالعمل في الويبو قبل إدخال التعديل على الفقرة (أ).
المادة الجديدة 3-25	(أ) يجوز للمدير العام أن يمنح زيادة دورية خاصة في المرتبات لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي لأي موظف في الفئة الفنية	مادة جديدة لتوفير حافز مالي قصير الأجل عند انتقال الموظفين إلى مكاتب خارجية.	

وصف التعديل / الغرض منه	النص المُقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
	<p>والفئات العليا أُعيد انتدابه، لمدة سنة واحدة على الأقل، بعيداً عن المقر إلى وظيفة في نفس الرتبة. وتكون الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات مبلغاً يعادل مرتب ثلاث درجات كحد أقصى في رتبة الموظف.</p> <p>(ب) يتوقف صرف الزيادة الدورية الخاصة بعد خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في مركز العمل نفسه، أو إذا أُعيد الموظف إلى المقر، أو في حالة ترقية الموظف، أهم أسبق.</p> <p>(ج) يُستردّ مبلغ الزيادة الدورية الخاصة من الموظف إذا كان الموظف لم يكمل سنة واحدة من العمل بعيداً عن المقر، ما لم يقرر المدير العام أن هذا تبرره ظروف استثنائية.</p> <p>(د) مواطنو البلد الذي يقع فيه مركز العمل والموظفون الذين يكون تعيينهم الأولي في مركز عمل بعيد عن المقر لا يحق لهم الحصول على الزيادة الدورية الخاصة.</p> <p>(هـ) لا تُطبّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.</p>		الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات
<p>حُذفت الجملة الثانية في الفقرة (أ) واستُعيض عنها بفقرة جديدة (ب) للتعبير عن التقدم التكنولوجي. فيما كان أي شخص أن يقوم بالتسجيل على موقع الويبو الإلكتروني ليتلقى إعلانات الوظائف الشاغرة.</p> <p>الفقرة (ب): حُذفت عبارة "على أساس تنافسي" لأنها لا لزوم لها مع الفقرة المعدلة (أ).</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) تُنشر على موقع التوظيف الخاص بالويبو الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها عن طريق المنافسة.</p> <p>(ج) 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>(د) 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 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) 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>	المادة 4-9 التعيين

المادة	النص الحالي	النص المقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
	(د) [...]	(ج) (د) وثملاً وتخضع الشواغر الموجودة في فئة الخدمات العامة للتوظيف المحلي وفقاً للقاعدة 4-5-1 من لائحة الموظفين، ما لم يقرر في حالات استثنائية المضي في تعيين دولي الرتب من ع1 إلى ع7، على أساس تنافسي، بتعيين مرشحين يقيمون على مقربة من مركز العمل قدر الإمكان؛ وعندما يعذر 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. (هـ) [...]	الفقرة (ج): حذفت عبارة "على أساس تنافسي" لأنها لا لزوم لها مع الفقرة المعدلة (أ). وأضيفت إحالة مرجعية إلى تعريف التعيين المحلي الوارد في القاعدة 4-5-1.
المادة 19-4 (أ) التعيينات الدائمة	(أ) التعيينات الدائمة هي تعيينات لمدة غير محدودة. ويجوز منح تعيين دائم لأي موظف في فئة المديرين أو الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة يكون قد قضى ثلاث سنوات على الأقل من الخدمة المتواصلة، وتكون مؤهلاته وأداؤه وسلوكه قد أثبتت تماماً صلاحيته للعمل كموظف مدني دولي، ويكون قد أظهر أنه يلي المعايير المطلوبة بموجب المادة 4-1.	(أ) التعيينات الدائمة هي تعيينات لمدة غير محدودة. ويجوز منح تعيين دائم لأي موظف في فئة المديرين أو الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة كان مُعيّناً تعييناً مُحدّداً المدة في 31 ديسمبر 2011، ويكون قد قضى ثلاث سنوات على الأقل من الخدمة المتواصلة، وتكون مؤهلاته وأداؤه وسلوكه قد أثبتت تماماً صلاحيته للعمل كموظف مدني دولي، ويكون قد أظهر أنه يلي المعايير المطلوبة بموجب المادة 4-1.	لتوضيح أنه لا يجوز منح تعيين دائم إلا للموظفين الذين كانوا مُعيّنين تعييناً مُحدّداً المدة في 31 ديسمبر 2011، وذلك وفقاً للقاعدة 12-5 (ج) (1) من نظام الموظفين. ومن ثمّ تصبح القاعدة 12-5 (ج) (1) زائدة عن الحاجة، ومن المقترح حذفها (انظر أدناه).
المادة 20-4 تقييم الأداء	تقييم الأداء جميع الموظفين، بما فيهم نائبو المدير العام ومساعدو المدير العام، مسؤولون أمام المدير العام عن أداء مهامهم على الوجه السليم. وتقييم الأداء أمرٌ أساسيٌّ للتطوير المهني للموظفين، وكذلك لضمان مساءلتهم. ويُقيّم أداؤهم دورياً لضمان الوفاء بمعايير الأداء المطلوبة. ولا يُطبّق موضوع هذه المادة والقواعد المندرجة تحتها على الموظفين المؤقتين ما لم تنص القاعدة 4-20-2 المعنونة "تقييم أداء الموظفين المؤقتين" على خلاف ذلك.	تقييم المساءلة وإدارة الأداء جميع الموظفين، بما فيهم نائبو المدير العام ومساعدو المدير العام، مسؤولون أمام المدير العام عن أداء مهامهم على الوجه السليم. وتقييم الأداء أمرٌ أساسيٌّ للتطوير المهني للموظفين، وكذلك لضمان مساءلتهم. ويُقيّم أداؤهم دورياً لضمان الوفاء بمعايير الأداء المطلوبة. ولا يُطبّق موضوع هذه المادة والقواعد المندرجة تحتها على الموظفين المؤقتين ما لم تنص القاعدة 4-20-2 المعنونة "تقييم أداء الموظفين المؤقتين" على خلاف ذلك.	نُقِلت الجملة إلى القاعدة 4-20-2. حذفت الجملة الأخيرة لأن مبدأي المساءلة والتقييم الدوري للأداء المنصوص عليهما في المادة 4-20 يجب أن يُطبّقاً أيضاً على الموظفين المؤقتين.
المادة 5-2 (و) الإجازة الخاصة	(و) ولا يُطبّق موضوع هذه المادة والقواعد المندرجة تحتها على الموظفين المؤقتين ما لم تنص القاعدة 5-2-1 المعنونة "الإجازة الخاصة للموظفين المؤقتين" على خلاف ذلك.	(و) ولا يُطبّق موضوع هذه المادة والقواعد المندرجة تحتها على الموظفين المؤقتين ما لم تنص القاعدة 5-2-1 المعنونة "الإجازة الخاصة للموظفين المؤقتين" على خلاف ذلك.	لتصحيح خطأ.

المادة	النص الحالي	النص المُقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
المادة 3-5 إجازة زيارة الوطن	يجق للموظفين غير المُعيَّنين تعييناً محلياً الذين يؤدون واجباتهم خارج البلد الذي يوجد فيه محل إقامتهم أن يأخذوا إجازة لزيارة الوطن، مرة واحدة كل سنتين، على حساب المكتب الدولي، وذلك باستخدام إجازتهم السنوية المستحقة، حتى يتمكنوا من قضاء العطل العادية في ذلك البلد من أجل الحفاظ على الاتصال به. ويتحمل المكتب الدولي مصاريف السفر، ولكن لا يتحمل تكلفة الإقامة. ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.	يجق للموظفين غير المُعيَّنين تعييناً محلياً الذين يؤدون واجباتهم <u>يقومون ويعملون</u> خارج البلد الذي يوجد فيه محل إقامتهم أن يأخذوا إجازة لزيارة الوطن، مرة واحدة كل سنتين، على حساب المكتب الدولي، وذلك باستخدام إجازتهم السنوية المستحقة، حتى يتمكنوا من قضاء العطل العادية في ذلك البلد من أجل الحفاظ على الاتصال به. ويتحمل المكتب الدولي مصاريف السفر، ولكن لا يتحمل تكلفة الإقامة. ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين.	لضمان الاتساق مع غرض إجازة زيارة الوطن على النحو المحدد في المادة 3-5 (أي السماح للموظف بالإبقاء على اتصاله بوطنه)، وللتوافق مع القواعد والممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى التي تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد. وسوف تتمثل النتيجة المترتبة على هذا التعديل في أن الموظفين الذين يعملون خارج بلدتهم الأصلي ولكن يقعون في ذلك البلد لن يعد من حقهم الحصول على إجازة لزيارة الوطن.
المادة 9.2 إنهاء الخدمة	(أ) يجوز للمدير العام، مع إبداء الأسباب التي دعت به إلى ذلك، إنهاء تعيين الموظف المُعيَّن تعييناً مُحدَّد المدة، أو تعييناً دائماً، أو تعييناً مستمراً لأي من الأسباب التالية: [...] (2) إذا كان الموظف المعني لم يعد قادراً على أداء واجباته لأسباب صحية؛ [...] (4) إذا كان الموظف قبل تعيينه قد قدَّم أي بيانات خاطئة أو مُضلِّلة في نموذج الطلب الخاص به، أو أخفى أي معلومات تتعلق بصلاحيته وكانت تلك المعلومات ستحول دون تعيينه لو عُرفت وقت التعيين؛ [...] (5) إذا تخلى الموظف عن وظيفته؛ (6) [...] [...]	(أ) يجوز للمدير العام، مع إبداء الأسباب التي دعت به إلى ذلك، إنهاء تعيين الموظف المُعيَّن تعييناً مُحدَّد المدة، أو تعييناً دائماً، أو تعييناً مستمراً لأي من الأسباب التالية: [...] (2) إذا كان الموظف المعني لم يعد قادراً <u>غير قادر</u> على أداء واجباته لأسباب صحية؛ [...] (4) إذا كان الموظف قبل تعيينه قد قدَّم أي بيانات خاطئة أو مُضلِّلة في نموذج الطلب الخاص به، أو أخفى أي معلومات تتعلق بصلاحيته وكانت تلك المعلومات ستحول دون تعيينه لو عُرفت وقت التعيين؛ <u>إذا ظهرت حقائق سابقة على تعيين الموظف وتعلق بصلاحيته، وكانت ستحول دون تعيينه لو كانت قد عُرفت قبل تعيينه.</u> (5) إذا تخلى الموظف عن وظيفته؛ (6) (5) [...] [...]	عُدِّلت الفقرة الفرعية (2) لضمان الاتساق مع المادة 4-9. الفقرة الفرعية (4): إن الأمر الموصوف في هذا البند يعتبر بمثابة سوء سلوك، ولا يتطلب بنداً مستقلاً خاصاً به؛ لأن الأحكام ذات الصلة بشأن سوء السلوك تتناول هذا الأمر. حُذفت الفقرة الفرعية (5) لضمان الاتساق مع المواد والقواعد الأخرى الواردة في نظام الموظفين ولأختمه. فإنهاء الخدمة يعني انتهاءها بمبادرة من المدير العام كما تنص القاعدة 2-9-1(أ)، ولكن التخلي عن الوظيفة يعني انتهاء الخدمة بمبادرة من الموظف كما تشير المادة 3-9، وليس إنهاء الخدمة. وعلاوة على ذلك، تميز

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
<p>المادة 9-1(أ) و(ب) بين إنهاء التعيين والتخلي عن الوظيفة، وتنص القاعدة 9-2-1(ب) على أن التخلي عن الوظيفة ليس إنهاءً للخدمة بالمعنى المقصود في المادة 9-2.</p> <p>حُذفت الفقرة (هـ) لتصحيح خطأ. فهي تساوي في التفضيل بين الموظفين المعيّنين دائماً والمعيّنين تعييناً مستمراً في حين أن الفقرة (و) تفضل الموظفين المعيّنين تعييناً دائماً على الموظفين المعيّنين تعييناً مستمراً.</p> <p>حُذفت الفقرة (ز)، وأُدججت مع الفقرة الجديدة (هـ) لإزالة التناقض بين الفقرة القديمة (ز) من جهة والفقرتين القديمتين (هـ) و(و) من جهة أخرى، وللتوافق مع القواعد المتبعة في المنظمات الأخرى التي تُطبّق نظام الأمم المتحدة الموحد.</p>	<p>(هـ) وإذا كانت مقتضيات العمل تتطلب إلغاء وظائف أو تخفيض عدد الموظفين، يجب الإبقاء على الموظفين المعيّنين تعييناً دائماً أو مستمراً في حالة توفر وظائف مناسبة يمكن أن يُنتفع فيها بخدماتهم انتفاعاً فعالاً، وتكون لهم الأفضلية في ذلك على المعيّنين تعييناً مُحدّداً المدة.</p> <p>(و) وإذا كانت مقتضيات العمل تتطلب إلغاء وظائف أو تخفيض عدد الموظفين، يجب الإبقاء على الموظفين حسب ترتيب الأفضلية التالي في حالة توفر وظائف مناسبة يمكن أن يُنتفع فيها بخدماتهم انتفاعاً فعالاً، بشرط مراعاة الكفاءة النسبية والمقدرة والسلوك ومدة الخدمة حق المراعاة في جميع الحالات:</p> <p>(1) الموظفون المعيّنون تعييناً دائماً؛</p> <p>(2) الموظفون المعيّنون تعييناً مستمراً؛</p> <p>(3) الموظفون المعيّنون تعييناً مُحدّداً المدة.</p> <p>(ز) وتُهيى التعيينات مع المراعاة الواجبة للكفاءة، والمقدرة، والسلوك، ومدة الخدمة.</p> <p>[...]</p>	<p>(هـ) وإذا كانت مقتضيات العمل تتطلب إلغاء وظائف أو تخفيض عدد الموظفين، يجب الإبقاء على الموظفين المعيّنين تعييناً دائماً أو مستمراً في حالة توفر وظائف مناسبة يمكن أن يُنتفع فيها بخدماتهم انتفاعاً فعالاً، وتكون لهم الأفضلية في ذلك على المعيّنين تعييناً مُحدّداً المدة.</p> <p>(و) وإذا كانت مقتضيات العمل تتطلب إلغاء وظائف أو تخفيض عدد الموظفين، يجب الإبقاء على الموظفين حسب ترتيب الأفضلية التالي في حالة توفر وظائف مناسبة يمكن أن يُنتفع فيها بخدماتهم انتفاعاً فعالاً:</p> <p>(1) الموظفون المعيّنون تعييناً دائماً؛</p> <p>(2) الموظفون المعيّنون تعييناً مستمراً؛</p> <p>(3) الموظفون المعيّنون تعييناً مُحدّداً المدة.</p> <p>(ز) وتُهيى التعيينات مع المراعاة الواجبة للكفاءة، والمقدرة، والسلوك، ومدة الخدمة.</p> <p>[...]</p>	
<p>لتصحيح خطأ، ولضمان الاتساق مع المادة 9-2 والقاعدة 9-2-1(ب). فالتخلي عن الوظيفة هو انتهاء للخدمة بمبادرة من الموظف كما تشير المادة 9-3. ولا يؤدي إلى إنهاء</p>	<p>التخلي عن الوظيفة (يُقصد بالوظيفة هنا المنصب المؤقت في حالة الموظفين المؤقتين) هو انتهاء للخدمة بمبادرة من الموظف بخلاف الاستقالة. والموظف المتغيب عن العمل لأكثر من 15 يوم عمل دون تفسير مُقنع يُعتبر متخلياً عن وظيفته ويُفصل بموجب تعيينه</p>	<p>التخلي عن الوظيفة هو انتهاء للخدمة بمبادرة من الموظف بخلاف الاستقالة. والموظف المتغيب عن العمل لأكثر من 15 يوم عمل دون تفسير مُقنع يُعتبر متخلياً عن وظيفته وينهى تعيينه دون مراعاة فترة الإشعار بإنهاء الخدمة ودون تعويض إلا إذا كان الموظف قادراً</p>	<p>المادة 9-3 التخلي عن الوظيفة</p>

المادة	النص الحالي	النص المقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
	على تقديم دليل مقنع على أن هذا الغياب كان اضطرارياً وكان بسبب ظروف خارجة عن إرادته. ويبدل المكتب الدولي كل محمد معقول لتحديد موقع هذا الموظف قبل إنهاء تعيينه. ولا يُطبَّق موضوع هذه المادة والقواعد المدرجة تحته على الموظفين المؤقتين ما لم تنص القاعدة 1-3-9 المعنونة "تخلي الموظفين المؤقتين عن الوظيفة" على خلاف ذلك.	دون مراعاة فترة الإشعار بإنهاء الخدمة ودون تعويض إلا إذا كان الموظف قادراً على تقديم دليل مقنع على أن هذا الغياب كان اضطرارياً وكان بسبب ظروف خارجة عن إرادته. ويبدل المكتب الدولي كل محمد معقول لتحديد موقع هذا الموظف قبل إنهاء تعيينه فصله. ولا يُطبَّق موضوع هذه المادة والقواعد المدرجة تحته على الموظفين المؤقتين ما لم تنص القاعدة 1-3-9 المعنونة "تخلي الموظفين المؤقتين عن الوظيفة" على خلاف ذلك.	الخدمة الذي تُعرّفه القاعدة 1-2-9 (أ) بأنه انتهاء الخدمة بمبادرة من المدير العام. انظر أيضاً المادة 1-9 (أ) و(ب) التي تميز بين إنهاء التعيين والتخلي عن الوظيفة.
المادة 4-9 إنهاء الخدمة لأسباب صحية	يجوز إنهاء خدمات الموظفين عندما يكونون غير قادرين على أداء مهامهم أو المهام الأخرى التي قد تُسند إليهم في حدود المعقول، نتيجة لعجزهم أو مرضهم أو ضعف قدراتهم الجسدية أو العقلية بعد استنفاد أي إجازة مرضية مستحقة. وتُقدَّم في هذه الحالات الشهادات الطبية المناسبة. وتُحدَّد إجراءات إنهاء الخدمة لأسباب صحية في تعميم إداري.	يجوز إنهاء خدمات الموظفين عندما يكونون غير قادرين على أداء مهامهم أو المهام الأخرى التي قد تُسند إليهم في حدود المعقول، نتيجة لعجزهم أو مرضهم أو ضعف قدراتهم الجسدية أو العقلية بعد استنفاد أي إجازة مرضية مستحقة. ولا يجوز إنهاء خدمات الموظفين المعيّنين تعييناً مُحدّداً المدة أو مستمراً أو دائماً لأسباب صحية إلا إذا كانوا أيضاً غير قادرين على أداء المهام الأخرى التي قد تُسند إليهم في حدود المعقول. وتُقدَّم في هذه جميع الحالات الشهادات الطبية المناسبة. وتُحدَّد إجراءات إنهاء الخدمة لأسباب صحية في تعميم إداري.	يوضح التعديل أن التكليف بمهام أخرى لا ينطبق على الموظفين المؤقتين في هذه الظروف؛ نظراً لطبيعة تعييناتهم ووظائفهم.
المادة 7-9 الإشعار بإنهاء الخدمة	(أ) يُقدَّم إلى الموظف الذي يُبهي تعيينه طبقاً للمادة 2-9 أو 4-9 إشعاراً بإنهاء الخدمة على النحو المنصوص عليه في كتاب تعيينه أو عقده، ويُمنح التعويض المنصوص عليه في نظام الموظفين ولأخوته. [...] (هـ) [...] (هـ)	(أ) يُقدَّم إلى الموظف الذي يُبهي تعيينه طبقاً للمادة 2-9 أو 4-9 إشعاراً بإنهاء الخدمة على النحو المنصوص عليه في كتاب تعيينه أو عقده، ويُمنح التعويض المنصوص عليه في نظام الموظفين ولأخوته. [...] (هـ) وبصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه، لا يُقدَّم إشعاراً بإنهاء الخدمة أو تعويض بدلاً من ذلك في حالة الفصل دون سابق إنذار. (و) [...] (و)	أضيفت فقرة جديدة (هـ) لمعالجة ثغرة.
المادة 8-9 تعويض إنهاء الخدمة	(أ) يُدفع لمن يُبهي تعيينه من الموظفين تعويض وفقاً للأحكام التالية: (1) تُحسب قيمة التعويض وفقاً للجدول التالي، مع عدم الإخلال بالفقرات الفرعية من (3) إلى (6) أدناه: [جدول ... التعيينات الدائمة/المستمرة -- التعيينات المُحدّدة]	(أ) يُدفع لمن يُبهي تعيينه من الموظفين تعويض وفقاً للأحكام التالية: (1) تُحسب قيمة التعويض وفقاً للجدول التالي، مع عدم الإخلال بالفقرات الفرعية من (3) إلى (6) أدناه: [جدول ... التعيينات الدائمة/المستمرة -- التعيينات المُحدّدة]	عُدِّل الجدول لتصحيح سهو (دفع تعويض إنهاء الخدمة

المادة	النص الحالي	النص المقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
	<p>(3) ولا يُدفع أي تعويض لمن يلي:</p> <p>"1" الموظف الذي يستقيل، إلا في الحالات التي يكون الموظف قد تلقى فيها إشعاراً بإنهاء الخدمة وتم فيها الاتفاق على تاريخ إنهاء الخدمة؛</p> <p>[...]</p> <p>(5) والموظف الذي يُنهي تعيينه بسبب الخدمة غير المرضية، أو الذي يُفصل بسبب سوء السلوك خلاف الفصل دون سابق إنذار، يجوز أن يُدفع له، حسب تقدير المدير العام، تعويض عن إنهاء الخدمة لا يتجاوز نصف التعويض المنصوص عليه في الفقرة (1) أعلاه.</p> <p>(6) ويجوز للمدير العام، عندما يقرر أن الظروف تبرر ذلك، أن يدفع للموظف الذي تُنهي خدمته بموجب الفقرة الفرعية (أ)(6) و(أ)(7)"2" من المادة 9-2 تعويضاً عن إنهاء الخدمة لا يزيد بنسبة تتجاوز 50% عن التعويض المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (1) أعلاه.</p> <p>[...]</p>	<p>المدة [...]</p> <p>(3) ولا يُدفع أي تعويض لمن يلي:</p> <p>"1" الموظف الذي يستقيل، إلا في الحالات التي يكون الموظف قد تلقى فيها إشعاراً بإنهاء الخدمة وتم فيها الاتفاق على تاريخ إنهاء الخدمة؛</p> <p>[...]</p> <p>(5) والموظف الذي يُنهي تعيينه بسبب <u>السلوك أو الأداء غير المرضيين</u> للخدمة غير المرضية، أو الذي يُفصل بسبب سوء السلوك خلاف الفصل دون سابق إنذار، يجوز أن يُدفع له، حسب تقدير المدير العام، تعويض عن إنهاء الخدمة لا يتجاوز نصف التعويض المنصوص عليه في الفقرة (1) أعلاه.</p> <p>(6) ويجوز للمدير العام، عندما يقرر أن الظروف تبرر ذلك، أن يدفع للموظف الذي تُنهي خدمته بموجب الفقرة الفرعية (أ)(6)(5) و(أ)(7)"2" من المادة 9-2 تعويضاً عن إنهاء الخدمة لا يزيد بنسبة تتجاوز 50% عن التعويض المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (1) أعلاه.</p> <p>[...]</p>	<p>للموظفين المعينين تعييناً مستمراً)</p> <p>عُدلت الفقرة (أ)(3)"1" لتصحيح خطأ. لا يُدفع تعويض لإنهاء الخدمة في حالة الاستقالة.</p> <p>عُدلت الفقرة (أ)(5) لضمان الاتساق مع المادة 9-2(أ)(3).</p>
<p>المادة 9-9</p> <p>منحة العودة إلى الوطن</p>	<p>يحق للموظفين الذين يُلزم المكتب الدولي بإعادتهم إلى أوطانهم أن يحصلوا على منحة العودة إلى الوطن. ولكن لا يجوز دفع منحة العودة إلى الوطن للموظف المفصول دون سابق إنذار أو المتخلي عن وظيفته. ويُحدّد نظام الموظفين ولائحته الشروط والتعاريف المتعلقة بأهلية الحصول على هذه المنحة. وتكون قيمة المنحة متناسبة مع سنوات الخدمة المتصلة بدوام كامل في المكتب الدولي وفي منظمة أخرى تُطبّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات قبل تعيين الموظف مباشرة، وتُحسب على أساس الجدول التالي، على أن يُفهم أنه إذا كانت فترة الخدمة المتصلة بعيداً عن الوطن تتجاوز 12 عاماً، تكون قيمة المنحة هي نفسها كما لو أن هذه الفترة كانت في الواقع 12 عاماً. وفيما يتعلق بفترات الخدمة في منظمة أخرى تُطبّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات،</p>	<p>(1) يحق للموظفين الذين يُلزم المكتب الدولي بإعادتهم إلى أوطانهم <u>والذين يكونون في وقت انتهاء الخدمة مقيمين خارج وطنهم، بحكم خدمتهم لدى المكتب الدولي</u>، أن يحصلوا على منحة العودة إلى الوطن. ولكن لا يجوز دفع منحة العودة إلى الوطن للموظف المفصول دون سابق إنذار أو المتخلي عن وظيفته. ويُحدّد نظام الموظفين ولائحته الشروط والتعاريف المتعلقة بأهلية الحصول على هذه المنحة. وتكون قيمة المنحة متناسبة مع سنوات الخدمة المتصلة بدوام كامل في المكتب الدولي وفي منظمة أخرى تُطبّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات قبل تعيين الموظف مباشرة، وتُحسب على أساس الجدول التالي، على أن يُفهم أنه إذا كانت فترة الخدمة المتصلة بعيداً عن الوطن تتجاوز 12 عاماً، تكون قيمة المنحة هي نفسها كما لو أن هذه الفترة كانت في الواقع 12 عاماً. وفيما</p>	<p>لضمان الاتساق مع غرض منحة العودة إلى الوطن على النحو الذي حددته لجنة الخدمة المدنية الدولية، وللتوافق مع القواعد والممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى التي تُطبّق نظام الأمم المتحدة الموحد. وسوف تمثل النتيجة المترتبة على هذا التعديل في أن الموظفين الذين يعملون خارج بلدهم الأصلي ولكن يقيمون في ذلك البلد لن يعد من حقهم الحصول على منحة العودة إلى الوطن.</p>

المادة	النص الحالي	النص المُقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
	يُقدِّم الموظف دليلاً خطياً من المنظمة القادم منها على أنه لم تُدفع له منحة عودة إلى الوطن. ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين. [...]	يتعلق بفترات الخدمة في منظمة أخرى تُطبَّق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات، يُقدِّم الموظف دليلاً خطياً من المنظمة القادم منها على أنه لم تُدفع له منحة عودة إلى الوطن. ولا تُطبَّق هذه المادة على الموظفين المؤقتين. [...] (ب) وبصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه، فإن الموظفين المُعينين تعييناً مُحدد المدة أو مستمراً أو دائماً لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 وكانوا في ذلك الوقت يقيمون، ولكن لا يعملون، في وطنهم يحتفظون بالحق في الحصول على منحة العودة إلى الوطن نظير السنوات والشهور التي قضوها في الخدمة حتى 31 ديسمبر 2015، مع عدم الإخلال بشروط الأهلية الأخرى المُحدَّدة في القاعدة ذات الصلة.	أُضيفت فقرة جديدة (ب) للحفاظ على حقوق الموظفين الذين التحقوا بالعمل في الويبو قبل إدخال التعديل على الفقرة (أ).
المادة 9-12 منحة الوفاة	(أ) في حالة وفاة موظف مُعيَّن تعييناً دائماً أو مستمراً أو مُحدَّد المدة، تُدفع لمن يلي منحة مُوحَّدة تُحسب وفقاً للجدول التالي: (1) الزوج؛ (2) الولد المعال أو الولدان المعالان أو الأولاد المعالون، في حالة عدم وجود زوج؛ (3) والد معال أو أخ معال أو أخت معالة، في حالة عدم وجود أي مستفيد من المستفيدين المشار إليهم أعلاه، وبشرط أن يكون تعيين الموظف قد أصبح نافذاً قبل 23 يناير 1979. [...]	(أ) في حالة وفاة موظف مُعيَّن تعييناً دائماً أو مستمراً أو مُحدَّد المدة، تُدفع لمن يلي منحة مُوحَّدة تُحسب وفقاً للجدول التالي: (1) الزوج؛ (2) الولد المعال أو الولدان المعالان أو الأولاد المعالون، في حالة عدم وجود زوج؛ (3) والد معال أو أخ معال أو أخت معالة، في حالة عدم وجود أي مستفيد من المستفيدين المشار إليهم أعلاه، وبشرط أن يكون تعيين الموظف قد أصبح نافذاً قبل 23 يناير 1979. [...]	حُذفت الفقرة الفرعية (أ)(3) لأنه لم يعد يوجد أي موظف ومُنَّ أصبح تعيينهم نافذاً قبل 23 يناير 1979.
المادة 9-15(أ) مكافأة نهاية الخدمة	(أ) "مكافأة نهاية الخدمة" - أساس حساب أي مدفوعات مستحقة عند انتهاء الخدمة طبقاً للمواد 8-9، و9-9، و12-9 - هي المبلغ المُحدَّد وفقاً للأحكام التالية: [...] (3) وتكون مكافأة نهاية الخدمة، في حالة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، هي المرتب المُحدَّد في المادة 3-1(أ)، من دون	(أ) "مكافأة نهاية الخدمة" - أساس حساب أي مدفوعات مستحقة عند انتهاء الخدمة طبقاً للمواد 8-9، و9-9، و12-9 - هي المبلغ المُحدَّد وفقاً للأحكام التالية: [...] (3) وتكون مكافأة نهاية الخدمة، في حالة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، هي المرتب المُحدَّد في المادة 3-1(أ)، من دون	

المادة	النص الحالي	النص المقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
	تسوية مقر العمل. ويجوز للمدير العام، حسبما يراه، أن يقرر إضافة تسوية مقر العمل، وذلك في حالات استثنائية، وليس لشيء سوى لأغراض حساب تعويض إنهاء الخدمة المستحق الدفع بموجب المواد 2-9(أ)(6) و4-9 و8-9(أ)(6) من نظام الموظفين.	تسوية مقر العمل. ويجوز للمدير العام، حسبما يراه، أن يقرر إضافة تسوية مقر العمل، وذلك في حالات استثنائية، وليس لشيء سوى لأغراض حساب تعويض إنهاء الخدمة المستحق الدفع بموجب المواد 2-9(أ)(6) و4-9 و8-9(أ)(6) من نظام الموظفين.	لحذف عبارة "في حالات استثنائية".
المادة 1-12(ب) تعديل النظام	ولا تُحل التعديلات بأي شرط من شروط الخدمة المحددة في كتاب التعيين أو عقد الموظف. ولا يؤثر أي تعديل في أن تُطبّق على الموظف أحكام نظام الموظفين السارية حتى تاريخ نفاذ التعديل؛ ولا يكون للتعديلات أثر رجعي إلا إذا كان ذلك من شأنه تحسين شروط تعيين الموظفين.	ولا تُحل التعديلات بمقتضى الموظفين المكتسبة وبأي شرط من شروط الخدمة المحددة في كتاب التعيين أو عقد الموظف. ولا يؤثر أي تعديل في أن تُطبّق على الموظف أحكام نظام الموظفين السارية حتى تاريخ نفاذ التعديل؛ ولا يكون للتعديلات أثر رجعي إلا إذا كان ذلك من شأنه تحسين شروط تعيين الموظفين.	عُدلت المادة 1-12(ب) لإدراج إشارة إلى حقوق الموظفين المكتسبة طبقاً للحكم الوارد في أنظمة الموظفين ولوائحها السارية في سائر المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد.
المادة 4-12 الحقوق المكتسبة	الموظفون الذين كانوا سيحصلون قبيل دخول هذا النظام ولائحته حيز النفاذ مباشرة على أجر إجمالي صافي تزيد قيمته عن قيمة ما يحصلون عليه في ظل الشروط الجديدة لخدمتهم، سوف يستمرون في الحصول على القيمة الأعلى حتى تؤدي التعديلات المدخلة على شروط خدمتهم إلى أن يكون أجرهم الصافي الإجمالي مساوياً لتلك القيمة أو يزيد عنها. ولا يوجد في هذا النظام ولائحته أي شيء ينتقص من أي حقوق أو مزايا أو مستحقات أو بدلات كانت لموظفي الفئات التالية قبل دخول هذا النظام ولائحته حيز النفاذ: الموظفين المعيّنين تعييناً مُحدّداً المدة؛ الموظفين المعيّنين تعييناً دائماً، موظفي فئة المديرين المعيّنين بوصفهم أعضاء الفئة الخاصة.	الموظفون الذين كانوا سيحصلون قبيل دخول هذا النظام ولائحته حيز النفاذ مباشرة على أجر إجمالي صافي تزيد قيمته عن قيمة ما يحصلون عليه في ظل الشروط الجديدة لخدمتهم، سوف يستمرون في الحصول على القيمة الأعلى حتى تؤدي التعديلات المدخلة على شروط خدمتهم إلى أن يكون أجرهم الصافي الإجمالي مساوياً لتلك القيمة أو يزيد عنها. ولا يوجد في هذا النظام ولائحته أي شيء ينتقص من أي حقوق أو مزايا أو مستحقات أو بدلات كانت لموظفي الفئات التالية قبل دخول هذا النظام ولائحته حيز النفاذ: الموظفين المعيّنين تعييناً مُحدّداً المدة؛ الموظفين المعيّنين تعييناً دائماً، موظفي فئة المديرين المعيّنين بوصفهم أعضاء الفئة الخاصة.	حُذفت الجملة الثانية من هذه المادة، التي أضيفت لتكون نافذة اعتباراً من 1 يناير 2013، لأنها تتجاوز ما ينص عليه مبدأ الحقوق المكتسبة وفقه قضاء المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، ولا تميز بين الوضع التعاقدى وفئات الموظفين، وتستثني الموظفين المعيّنين تعييناً مستمراً من الانتفاع بالحقوق المكتسبة. (انظر كذلك التعديل على المادة 1-12(ب))
المادة 5-12 التدابير الانتقالية	(أ) بالنسبة للأشخاص المعيّنين تعييناً مؤقتاً في تاريخ بدء نفاذ نظام الموظفين ولائحته الحاليين الذين قضاوا، اعتباراً من 1 يناير 2012، أقل من خمس سنوات في الخدمة في المكتب الدولي، بموجب عقود الخدمات العامة القصيرة الأجل، وعقود الاستشاريين، وعقود العمل الخاصة، وعقود المترجمين والمراجعين المؤقتين (وفقاً للاتفاق المبرم مع الرابطة الدولية لمترجمي المؤتمرات): (1) لا تُطبّق عليهم المهلة الزمنية التي تبلغ سنتين المنصوص عليها في المادة 4-16. ومع ذلك، تخضع خدمتهم لمهلة زمنية تبلغ خمس سنوات تُحسب اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ هذا النظام ولائحته	(أ) بالنسبة للأشخاص المعيّنين تعييناً مؤقتاً في تاريخ بدء نفاذ نظام الموظفين ولائحته الحاليين الذين قضاوا، اعتباراً من 1 يناير 2012، أقل من خمس سنوات في الخدمة في المكتب الدولي، بموجب عقود الخدمات العامة القصيرة الأجل، وعقود الاستشاريين، وعقود العمل الخاصة، وعقود المترجمين والمراجعين المؤقتين (وفقاً للاتفاق المبرم مع الرابطة الدولية لمترجمي المؤتمرات): (1) لا تُطبّق عليهم المهلة الزمنية التي تبلغ سنتين المنصوص عليها في المادة 4-16. ومع ذلك، تخضع خدمتهم لمهلة زمنية تبلغ خمس سنوات تُحسب اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ هذا النظام ولائحته	عُدلت القاعدة 5-12 للاستعاضة عن عبارة "في تاريخ بدء نفاذ نظام الموظفين ولائحته الحاليين" بعبارة "1 يناير 2013"؛ توخياً لمزيد من الوضوح.

وصف التعديل / الغرض منه	النص المُقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
<p>عُدِّلت الفقرة (أ)(1) لتوضيح أن الموظفين المذكورين في الفقرة (أ) يخضعون لسن التقاعد الإلزامي.</p> <p>عُدِّلت الفقرة (ب)(1) لتوضيح أن الموظفين المذكورين في الفقرة (ب) يخضعون لسن التقاعد الإلزامي.</p>	<p>يناير 2013 حتى سن التقاعد المنصوص عليه في المادة 9-10:</p> <p>(2) ويستمررون في التمتع بالمزايا والبدلات والاستحقاقات المنصوص عليها في الفقرة (د) أدناه، بالقدر الذي تنص عليه عقودهم السابقة، والمنصوص عليه في أحدث عقد لهم مع المكتب الدولي قبل أن يصبحوا موظفين.</p> <p>(ب) وبالنسبة للأشخاص المعيّنين مؤقتاً في تاريخ بدء نفاذ نظام الموظفين ولأئحته الحاليين 1 يناير 2013 الذين قضوا، اعتباراً من 1 يناير 2012، خمس سنوات أو أكثر في الخدمة في المكتب الدولي، بموجب عقود الخدمات العامة القصيرة الأجل، وعقود الاستشاريين، وعقود العمل الخاصة، وعقود المترجمين والمراجعين المؤقتين (وفقاً للاتفاق المبرم مع الرابطة الدولية لمترجمي المؤتمرات):</p> <p>(1) لا تُطبَّق عليهم المهلة الزمنية التي تبلغ سنتين المنصوص عليها في المادة 4-16. وإضافةً إلى ذلك، لا تُطبَّق على خدمتهم أي مهلة زمنية، مع عدم الإخلال بسن التقاعد المنصوص عليه في المادة 9-10:</p> <p>(2) ويُعتبرون مرشحين داخليين لأغراض المسابقات التي يعقدها المكتب الدولي؛</p> <p>(3) ويستمررون في التمتع بالمزايا والبدلات والاستحقاقات المنصوص عليها في الفقرة (د) (ج) أدناه، بالقدر الذي تنص عليه عقودهم السابقة، والمنصوص عليه في أحدث عقد لهم مع المكتب الدولي قبل أن يصبحوا موظفين.</p> <p>(ج) وبالنسبة للأشخاص المعيّنين مؤقتاً مُحدَّدة المدة في تاريخ بدء نفاذ النظام واللأئحة الحاليين، الذين كانوا، في 31 ديسمبر 2011،</p>	<p>سنوات تُحسَب اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ هذا النظام ولأئحته؛</p> <p>(2) ويستمررون في التمتع بالمزايا والبدلات والاستحقاقات المنصوص عليها في الفقرة (د) أدناه، بالقدر الذي تنص عليه عقودهم السابقة، والمنصوص عليه في أحدث عقد لهم مع المكتب الدولي قبل أن يصبحوا موظفين.</p> <p>(ب) وبالنسبة للأشخاص المعيّنين مؤقتاً في تاريخ بدء نفاذ نظام الموظفين ولأئحته الحاليين الذين قضوا، اعتباراً من 1 يناير 2012، خمس سنوات أو أكثر في الخدمة في المكتب الدولي، بموجب عقود الخدمات العامة القصيرة الأجل، وعقود الاستشاريين، وعقود العمل الخاصة، وعقود المترجمين والمراجعين المؤقتين (وفقاً للاتفاق المبرم مع الرابطة الدولية لمترجمي المؤتمرات):</p> <p>(1) لا تُطبَّق عليهم المهلة الزمنية التي تبلغ سنتين المنصوص عليها في المادة 4-16. وإضافةً إلى ذلك، لا تُطبَّق على خدمتهم أي مهلة زمنية؛</p> <p>(2) ويُعتبرون مرشحين داخليين لأغراض المسابقات التي يعقدها المكتب الدولي؛</p> <p>(3) ويستمررون في التمتع بالمزايا والبدلات والاستحقاقات المنصوص عليها في الفقرة (د) أدناه، بالقدر الذي تنص عليه عقودهم السابقة، والمنصوص عليه في أحدث عقد لهم مع المكتب الدولي قبل أن يصبحوا موظفين.</p> <p>(ج) وبالنسبة للأشخاص المعيّنين مؤقتاً مُحدَّدة المدة في تاريخ بدء</p>	

وصف التعديل/ الغرض منه	النص المقترح/ الجديد	النص الحالي	المادة
<p>تصبح الفقرة (ج) (1) زائدة عن الحاجة بعد تعديل المادة 19-4 من نظام الموظفين، ولذلك حُذفت. وإضافةً إلى ذلك، كانت الإشارة إلى "تاريخ بدء نفاذ النظام واللائحة الحاليين" خاطئةً.</p>	<p>معينين تعييناً مُحدّد المدة:</p> <p>(1) تُطبّق المادة 19-4، "التعيينات الدائمة"، بصيغتها الحالية حتى يُعيّن الشخص المذكور تعييناً دائماً أو يترك الخدمة في المنظمة.</p> <p>(ج) (د) ويستمر الأشخاص الموصوفون في الفقرتين (أ) و(ب) أعلاه في التمتع بالمزاي والاستحقاقات والبدلات التالية، بالقدر المنصوص عليه في عقودهم السابقة قبل 1 يناير 2013 بدء نفاذ هذا النظام ولائحته، ما داموا مستمرين في خدمتهم في المكتب الدولي:</p> <p>(1) بدل اللغة؛</p> <p>(2) ومصاريف نقل الأمتعة والشحن؛</p> <p>(د) (هـ) ويجوز للمكتب الدولي أن يعرض دفع مبلغ تقدي لتسوية أي مطالب تتعلق بالمزاي والمستحقات والبدلات التي أصبحت مستحقةً خلال عمل الموظف في المكتب الدولي قبل 1 يناير 2013 بدء نفاذ نظام الموظفين ولائحته الحاليين. وعند الموافقة على ذلك، تُسقط هذه المدفوعات المطالب ذات الصلة، دون الإخلال بالمزاي والمستحقات والبدلات التي تحق للموظف المعني بموجب نظام الموظفين ولائحته الحاليين.</p> <p>(هـ) (و) وبالنسبة للموظفين المعينين تعييناً دائماً في المكتب الدولي في تاريخ بدء نفاذ نظام الموظفين ولائحته الحاليين، يتم الإبقاء على التعيين الدائم طوال مدة خدمة الموظف في المكتب الدولي.</p> <p>(و) (ز) والطلبات التي قُدمت لإعادة تصنيف الوظائف قبل 1 يناير 2013 بدء نفاذ نظام الموظفين ولائحته الحاليين تُعالج بموجب النظام واللائحة المعمول بها في الوقت الذي قُدمت فيه تلك</p>	<p>نفاذ النظام واللائحة الحاليين، الذين كانوا، في 31 ديسمبر 2011، معينين تعييناً مُحدّد المدة:</p> <p>(1) تُطبّق المادة 19-4، "التعيينات الدائمة"، بصيغتها الحالية حتى يُعيّن الشخص المذكور تعييناً دائماً أو يترك الخدمة في المنظمة.</p> <p>(د) ويستمر الأشخاص الموصوفون في الفقرتين (أ) و(ب) أعلاه في التمتع بالمزاي والاستحقاقات والبدلات التالية، بالقدر المنصوص عليه في عقودهم السابقة قبل بدء نفاذ هذا النظام ولائحته، ما داموا مستمرين في خدمتهم في المكتب الدولي:</p> <p>(1) بدل اللغة؛</p> <p>(2) ومصاريف نقل الأمتعة والشحن؛</p> <p>(هـ) ويجوز للمكتب الدولي أن يعرض دفع مبلغ تقدي لتسوية أي مطالب تتعلق بالمزاي والمستحقات والبدلات التي أصبحت مستحقةً خلال عمل الموظف في المكتب الدولي قبل بدء نفاذ نظام الموظفين ولائحته الحاليين. وعند الموافقة على ذلك، تُسقط هذه المدفوعات المطالب ذات الصلة، دون الإخلال بالمزاي والمستحقات والبدلات التي تحق للموظف المعني بموجب نظام الموظفين ولائحته الحاليين.</p> <p>(و) وبالنسبة للموظفين المعينين تعييناً دائماً في المكتب الدولي في تاريخ بدء نفاذ نظام الموظفين ولائحته الحاليين، يتم الإبقاء على التعيين الدائم طوال مدة خدمة الموظف في المكتب الدولي.</p> <p>(ز) والطلبات التي قُدمت لإعادة تصنيف الوظائف قبل بدء نفاذ نظام الموظفين ولائحته الحاليين تُعالج بموجب النظام واللائحة المعمول بها في الوقت الذي قُدمت فيه تلك الطلبات.</p>	

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
الموظفين الذي دخلت تعييناتهم الدائمة حين النفاذ بعد هذا التاريخ.	الطلبات. (ز) وتعالج أية مسألة أو عملية إجرائية تُستهل بموجب الفصل العاشر أو الفصل الحادي عشر من وثيقة نظام الموظفين ولائحته المنطبقة قبل بدء نفاذ التعديلات المدخلة على الفصل العاشر والفصل الحادي عشر والمادة 2-8، بما في ذلك القواعد ذات الصلة، في 1 يناير 2014، بناء على وثيقة نظام الموظفين ولائحته السارية أو التعميم الإداري الساري وقت الاستهلال الرسمي لتلك المسألة أو العملية الإجرائية.	(ح) وتعالج أية مسألة أو عملية إجرائية تُستهل بموجب الفصل العاشر أو الفصل الحادي عشر من وثيقة نظام الموظفين ولائحته المنطبقة قبل بدء نفاذ التعديلات المدخلة على الفصل العاشر والفصل الحادي عشر والمادة 2-8، بما في ذلك القواعد ذات الصلة، في 1 يناير 2014، بناء على وثيقة نظام الموظفين ولائحته السارية أو التعميم الإداري الساري وقت الاستهلال الرسمي لتلك المسألة أو العملية الإجرائية.	

[يلي ذلك المرفق الثاني]

تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة لتدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2016

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
القاعدة 1-3-1 أيام العمل	[...] (ب) وتكون الأيام العشرة التالية أيام عطلة في المقر: 1 يناير، و2 يناير، ويوم الجمعة الحزينة، ويوم الإثنين التالي لعيد الفصح، وعيد الصعود، ويوم الإثنين التالي لعيد العنصرة، ويوم الصوم في جنيف، وعيد الأضحى، و25 ديسمبر، و26 ديسمبر. وتحدد العطلات الرسمية في مراكز العمل الأخرى مع مراعاة الظروف المحلية وممارسات المنظمات المحلية الأخرى التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد.	[...] (ب) ويكون عدد أيام العطلات الرسمية في كل مركز عمل 10 أيام في كل سنة تقويمية. تكون الأيام العشرة التالية أيام عطلة في المقر: 1 يناير، و2 يناير، ويوم الجمعة الحزينة، ويوم الإثنين التالي لعيد الفصح، وعيد الصعود، ويوم الإثنين التالي لعيد العنصرة، ويوم الصوم في جنيف، وعيد الأضحى، و25 ديسمبر، و26 ديسمبر. وتحدد العطلات الرسمية في مراكز العمل الأخرى مع مراعاة الظروف المحلية وممارسات المنظمات المحلية الأخرى التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد.	حُذفت قائمة العطلات الرسمية من لائحة الموظفين للسماح بمزيد من المرونة، وذلك لصالح كل من الموظفين والمنظمة، مع الحفاظ على الحق في الحصول على عشرة أيام عطلة رسمية سنوياً.
القاعدة الجديدة 3-5-1 حقوق الملكية الفكرية	(ج) وإذا وافق يوم 25 ديسمبر يوم سبت في عام من الأعوام، تكون أيام 24 و27 و30 و31 ديسمبر في ذلك العام أيام عطلة تعويضية. وإذا وافق يوم 25 ديسمبر يوم أحد في عام من الأعوام، يكون يوماً 27 و30 ديسمبر في ذلك العام يومي عطلة تعويضية. وإذا وافق يوم 26 ديسمبر يوم سبت في عام من الأعوام، يكون يوماً 24 و31 ديسمبر في ذلك العام يومي عطلة تعويضية.	(ج) وإذا وافق يوم 25 ديسمبر يوم سبت في عام من الأعوام، تكون أيام 24 و27 و30 و31 ديسمبر في ذلك العام أيام عطلة تعويضية. وإذا وافق يوم 25 ديسمبر يوم أحد في عام من الأعوام، يكون يوماً 27 و30 ديسمبر في ذلك العام يومي عطلة تعويضية. وإذا وافق يوم 26 ديسمبر يوم سبت في عام من الأعوام، يكون يوماً 24 و31 ديسمبر في ذلك العام يومي عطلة تعويضية.	قاعدة جديدة بشأن ملكية حقوق الملكية الفكرية.
القاعدة 1-2-2	[..]	[..]	عُدلت الفقرة (د) لتصحيح خطأ. فالعملية المشار إليها
	(د) ولا يُعاد أكثر من مرة تصنيف أى وظيفة مشغولة لم يتغير	(د) ولا يُعاد أكثر من مرة تصنيف أى وظيفة مشغولة لم يتغير	

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
تنفيذ قرار بشأن إعادة التصنيف	شاغلها دون إجراء ترقية تنافسية. (ه) وللمدير العام سلطة الموافقة على ترقية الموظفين، نتيجة لإعادة تصنيف الوظائف، داخل فئة الموظفين الفنيين الوطنيين والفئة الفنية وداخل فئة المديرين. ومدير إدارة الموارد البشرية سلطة الموافقة على ترقية الموظفين داخل فئة الخدمات العامة. (و) وتدخّل ترقية شاغل الوظيفة إلى رتبة الوظيفة حيز النفاذ في التاريخ الذي أعيد فيه تصنيف الوظيفة.	شاغلها دون إجراء ترقية عملية اختيار تنافسية. (ه) وللمدير العام سلطة الموافقة على ترقية الموظفين، نتيجة لإعادة تصنيف الوظائف، داخل فئة الموظفين الفنيين الوطنيين والفئة الفنية وداخل فئة المديرين. ومدير إدارة الموارد البشرية سلطة الموافقة على ترقية الموظفين داخل فئة الخدمات العامة. (و) وتدخّل ترقية شاغل الوظيفة إلى رتبة الوظيفة حيز النفاذ في التاريخ الذي أعيد فيه تصنيف الوظيفة، أي اليوم الأول من الشهر التالي لقرار المدير العام الخاص بطلب إعادة التصنيف.	ليست عملية "ترقية" تنافسية، بل عملية "اختيار" تنافسية. عُدلت الفقرتان (ه) و(و) تماشياً مع التعديل المناظر للقاعدة 2-2 الواردة في المرفق الأول أعلاه. وعُدلت الفقرة (ه) أيضاً لمعالجة عدم الاتساق مع الفقرة (و) فيما يتعلق بالسلطة المختصة باتخاذ القرار في حالة إعادة التصنيف الذي يؤدي إلى ترقية.
القاعدة 2-6-3 تقدم الموظفين المؤقتين داخل الرتبة	يحق للموظفين المؤقتين الانتقال بدرجة واحدة في رتبته ابتداءً من السنة الثانية من الخدمة. ويحق للموظفين المؤقتين في الفئة الفنية الذين تنطبق عليهم المادتان 5-12 (أ) و(ب) الانتقال بدرجة واحدة مرة واحدة في سنتهم الثانية من الخدمة بموجب هذا النظام ولأخطه.	(أ) يحق للموظفين المؤقتين، رهناً بالخدمة المرضية، الانتقال بدرجة واحدة في رتبته ابتداءً من السنة الثانية من الخدمة. ويحق للموظفين المؤقتين في الفئة الفنية الذين تنطبق عليهم المادتان 5-12 (أ) و(ب) الانتقال بدرجة واحدة مرة واحدة في سنتهم الثانية من الخدمة بموجب هذا النظام ولأخطه. (ب) ما لم يقرر المدير العام خلاف ذلك في حالة مُحدّدة، تُعرّف الخدمة المرضية في هذا السياق بأنها أداء الموظفين وسلوكهم المرضيان في الوظائف المُستدّة إليهم، حسب تقييم المشرفين عليهم.	لتصحيح سهو. فمُنح زيادة في الدرجة للموظفين المؤقتين ينبغي أن يكون مرهوناً بالخدمة المرضية كما هو الحال بالنسبة لغيرهم من الموظفين (انظر المادة 3-6). فقرة جديدة (ب) تُقدّم تعريف "الخدمة المرضية" نفسه الوارد في القاعدة 3-6-1 (أ) التي تنطبق على الموظفين المعينين تعييناً مُحدّداً المدة ومستمرّاً ودائماً.
القاعدة 1-3-4 النقل	[...] (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. (ج) [...]	[...] (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. (ج) (ب) [...]	سوف تُحذف القاعدة 1-3-4 (ب) - التي تتعلق بالنقل إلى وظيفة تصنيفها أقل بدرجة واحدة من رتبة الموظف والتي استُحدثت في يناير 2013 بمبادرة من الإدارة - لأنها تتعارض مع القواعد والممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى التي تُطبّق نظام الأمم المتحدة الموحد. ورغم ذلك، سوف يكون النقل عادةً إلى وظيفة مُصنّفة في رتبة الموظف نفسها، على النحو المنصوص عليه في القاعدة 1-3-4 (أ).
القاعدة 1-20-4 أداء الموظفين	القاعدة 1-20-4 - أداء الموظفين (أ) يقيّم الموظفون من خلال آليات تقييم الأداء التي تقيّم أداءهم على	القاعدة 1-20-4 - تقييم أداء الموظفين المعينين تعييناً مُحدّداً المدة ومستمرّاً ودائماً	

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
<p>تُقلت هذه الجملة من المادة 4-20 لأن دور المنظمة في التطوير المهني ينطبق على الموظفين المعيّنين مُحدّدة المدة ومستمرّاً ودائماً.</p> <p>أضيفت فقرة جديدة (ج) لتوضيح أن الموظفين الحاضرين للاختبار طبقاً للمادة 4-17 (ب) من نظام الموظفين لا يخضون لآليات تقييم الأداء المطبقة بموجب القاعدة 4-20-1.</p>	<p>(أ) <u>تقييم الأداء أمرٌ أساسيٌّ للتطوير المهني للموظفين، وكذلك لضمان مساهمتهم. ويُقيّم الموظفون من خلال آليات تقييم الأداء التي تُقيّم أداءهم على فترات حسبما تتطلب ظروف العمل أو الأداء الفردي. ويقدم المشرفون للموظف تعقيبات على أدائه بانتظام، ويقدمون اقتراحات مُحدّدة لتحسين الأداء والسلوك عند الضرورة.</u></p> <p>(ب) ويسعى المدير العام إلى كفاية إتاحة البرامج المناسبة للتعلم والتطوير والتقدير لصالح الموظفين.</p> <p>(ج) <u>ولا تُطبّق هذه القاعدة على الموظفين المعيّنين تعييناً أولياً مُحدّدة المدة في أثناء خضوعهم للاختبار، وفقاً للمادة 4-17 (ب). ولا تُطبّق أيضاً على الموظفين المؤقتين، باستثناء أولئك الذين مُنحوا تعيينات مؤقتة قبل 1 يناير 2013.</u></p>	<p>فترات حسبما تتطلب ظروف العمل أو الأداء الفردي. ويقدم المشرفون للموظف تعقيبات على أدائه بانتظام، ويقدمون اقتراحات مُحدّدة لتحسين الأداء والسلوك عند الضرورة.</p> <p>(ب) ويسعى المدير العام إلى كفاية إتاحة البرامج المناسبة للتعلم والتطوير والتقدير لصالح الموظفين.</p>	
<p>لمعالجة عدم الانساق بين قاعدة لائحة الموظفين وسياسة المنظمة بشأن منح إجازة لأغراض إنسانية. ففي الوقت الحاضر، لا تسمح القاعدة 5-2-1 إلا بمنح الموظفين المؤقتين إجازة خاصة بأجر جزئي أو من دون أجر، في حين أن سياسة المنظمة تمنح إجازة خاصة لمدة ثلاثة أيام بأجر كامل للموظفين، بما في ذلك الموظفين المؤقتين، عند وفاة أحد أفراد العائلة المقربين.</p> <p>لتوضيح أن المادة 5-2 (ج) (بشأن علاقة الإجازة الخاصة بالمستحقات الأخرى) تُطبّق على الموظفين المؤقتين، رغم أن المادة 5-2 (و) تنص على أن موضوع المادة 5-2 لا يُطبّق على الموظفين المؤقتين.</p>	<p>عادةً، لا يجوز منح إجازة خاصة للموظفين المؤقتين. ولكن يجوز للمكتب الدولي أن يأذن بإجازة خاصة للموظفين المؤقتين، بأجر جزئي، أو من دون أجر، في الظروف الاستثنائية أو الاضطرارية. ويجوز منح إجازة لأغراض إنسانية بأجر كامل، وفقاً للشروط التي يضعها المدير العام في تعميم إداري. ومع ذلك، يجب الحفاظ على مصالح العمل المسند إلى الموظف المعني. وتُطبّق على الموظفين المؤقتين المادة 5-2 (ج) بعد تعديل ما يلزم تعديله.</p>	<p>عادةً، لا يجوز منح إجازة خاصة للموظفين المؤقتين. ولكن يجوز للمكتب الدولي أن يأذن بإجازة خاصة للموظفين المؤقتين، بأجر جزئي، أو من دون أجر، في الظروف الاستثنائية أو الاضطرارية. ومع ذلك، يجب الحفاظ على مصالح العمل المسند إلى الموظف المعني.</p>	القاعدة 5-2-1 الإجازة الخاصة للموظفين المؤقتين
	<p>[...]</p> <p>(د) وتُقسّم أقساط التأمين المستحقة بمقتضى خطة التأمين الطبي عن الموظفين ومعاليهم بين الموظف والمكتب الدولي وفقاً للجدول التالي، مع مراعاة الاستثناء المنصوص عليه في الفقرة (هـ) أدناه:</p>	<p>[...]</p> <p>(د) وتُقسّم أقساط التأمين المستحقة بمقتضى خطة التأمين الطبي عن الموظفين ومعاليهم بين الموظف والمكتب الدولي وفقاً للجدول التالي:</p>	القاعدة 6-2-1 (د) التأمين الصحي

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه		
	<p>نسبة القسط المتوية التي يتحملها الموظف</p> <p>من ع-1 إلى ع-4، وموظف وطني من الرتبة ألف، وف-1</p> <p>ع-5، وع-6</p> <p>ع-7، وموظف وطني من الرتبة باء، وموظف وطني من الرتبة جيم، وف-2، وف-3</p> <p>موظف وطني من الرتبة دال، وف-4</p> <p>موظف وطني من الرتبة هاء، وف-5</p> <p>مد-1 وما فوقها</p>	<p>نسبة القسط المتوية التي يتحملها الموظف</p> <p>من ع-1 إلى ع-4، وموظف وطني من الرتبة ألف، وف-1</p> <p>ع-5، وع-6</p> <p>ع-7، وموظف وطني من الرتبة باء، وموظف وطني من الرتبة جيم، وف-2، وف-3</p> <p>موظف وطني من الرتبة دال، وف-4</p> <p>موظف وطني من الرتبة هاء، وف-5</p> <p>مد-1 وما فوقها</p>	<p>نسبة القسط المتوية التي يتحملها المكتب الدولي</p> <p>75</p> <p>30</p> <p>35</p> <p>40</p> <p>45</p> <p>50</p>	<p>نسبة القسط المتوية التي يتحملها المكتب الدولي</p> <p>75</p> <p>70</p> <p>65</p> <p>60</p> <p>55</p> <p>50</p>	<p>أضيفت فقرة جديدة (هـ) للإشارة إلى الموظفين المؤقتين المعيّنين أولاً أقل من ستة أشهر. ويتحمل الموظف 50% من القسط، ويتحمل المكتب الدولي 50% منه.</p> <p>(هـ) (و) [...]]</p>
القاعدة 2-2-6(ز)	<p>(ز) مراجعة القرارات المتعلقة بالإجازة المرضية</p> <p>(1) إذا كان المدير العام مقتنعاً بأن الموظف الذي يقضي إجازة مرضية أو إجازة خاصة بسبب مرض مُطوّل قادرٌ على استئناف مهامه، جاز للمدير العام أن يرفض تمديد الإجازة المرضية أو الإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوّل أو أن يلغي الإجازة الممنوحة بالفعل، ولكن إذا طلب الموظف ذلك، يُحال الأمر إلى طبيب مستقل يقبله كل من المدير العام والموظف أو إلى هيئة طبية. [...]</p> <p>(2) يُوجّه إلى المدير العام أي طلب إحالة إلى طبيب مستقل أو هيئة طبية وفقاً للفقرة الفرعية (1) الواردة أعلاه، وذلك في غضون (30) ثلاثين يوماً تقويمياً بعد الإخطار بالقرار المطعون فيه. ويجوز للمدير العام أن يستبعد شرط المهلة الزمنية إذا رأى أن هذا له ما يبرره من الظروف الاستثنائية.</p>	<p>(ز) مراجعة القرارات المتعلقة بالإجازة المرضية</p> <p>(1) إذا كان المدير العام مقتنعاً بأن الموظف الذي يقضي إجازة مرضية أو إجازة خاصة بسبب مرض مُطوّل قادرٌ على استئناف مهامه، جاز للمدير العام أن يرفض تمديد الإجازة المرضية أو الإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوّل أو أن يلغي الإجازة الممنوحة بالفعل، ولكن إذا طلب الموظف ذلك، يُحال الأمر إلى طبيب مستقل يقبله كل من المدير العام والموظف أو إلى هيئة طبية. [...]</p> <p>(2) يُوجّه إلى المدير العام أي طلب إحالة إلى طبيب مستقل أو هيئة طبية وفقاً للفقرة الفرعية (1) الواردة أعلاه، وذلك في غضون (30) ثلاثين يوماً تقويمياً بعد الإخطار بالقرار المطعون فيه. ويجوز للمدير العام أن يستبعد شرط المهلة الزمنية إذا رأى أن هذا له ما يبرره من الظروف الاستثنائية.</p>	<p>(ز) مراجعة القرارات المتعلقة بالإجازة المرضية</p> <p>(1) إذا كان المدير العام مقتنعاً بأن الموظف الذي يقضي إجازة مرضية أو إجازة خاصة بسبب مرض مُطوّل قادرٌ على استئناف مهامه، جاز للمدير العام أن يرفض تمديد الإجازة المرضية أو الإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوّل أو أن يلغي الإجازة الممنوحة بالفعل، ولكن إذا طلب الموظف ذلك، يُحال الأمر إلى طبيب مستقل يقبله كل من المدير العام والموظف أو إلى هيئة طبية. [...]</p> <p>(2) يُوجّه إلى المدير العام أي طلب إحالة إلى طبيب مستقل أو هيئة طبية وفقاً للفقرة الفرعية (1) الواردة أعلاه، وذلك في غضون (30) ثلاثين يوماً تقويمياً بعد الإخطار بالقرار المطعون فيه. ويجوز للمدير العام أن يستبعد شرط المهلة الزمنية إذا رأى أن هذا له ما يبرره من الظروف الاستثنائية.</p>	<p>الإجازة المرضية والإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوّل</p>	

وصف التعديل/ الغرض منه	النص المقترح/ الجديد	النص الحالي	المادة
لتوضيح أحكام غير واضحة. تتماشى التعديلات مع الفقرات 6 و16 و26 على التوالي من التعميم الإداري رقم 2013/8.	(د) وتُطبَّق القاعدة 3-2-6، "إجازة الوضع"، على الموظفين المؤقتات، مع مراعاة ما يلي: (1) يتألف استحقاق إجازة الوضع من 16 أسبوعاً بأجر كامل للموظفين المؤقتين الذين قضوا 12 شهراً من الخدمة المتصلة. ويُطبَّق الاستحقاق على أساس تناسبي بعد ستة أشهر من الخدمة المتصلة: [...] (هـ) وتُطبَّق القاعدة 4-2-6، "إجازة الأبوة"، على الموظفين المؤقتين، مع مراعاة ما يلي: (1) يتألف استحقاق إجازة الأبوة من أربعة أسابيع للموظفين المؤقتين الذين قضوا 12 شهراً من الخدمة المتصلة. ويُطبَّق على الموظفين المؤقتين. ويُطبَّق الاستحقاق على أساس تناسبي بعد ستة أشهر من الخدمة المتصلة. (و) وتُطبَّق القاعدة 5-2-6، "إجازة التبني"، على الموظفين المؤقتين بشرط مراعاة ما يلي: (1) يتألف استحقاق إجازة التبني من ثمانية أسابيع. ويُطبَّق الاستحقاق على أساس تناسبي بعد ستة أشهر من الخدمة المتصلة.	(د) وتُطبَّق القاعدة 3-2-6، "إجازة الوضع"، على الموظفين المؤقتات، مع مراعاة ما يلي: (1) يتألف استحقاق إجازة الوضع من 16 أسبوعاً بأجر كامل. ويُطبَّق الاستحقاق على أساس تناسبي بعد ستة أشهر من الخدمة؛ [...] (هـ) وتُطبَّق القاعدة 4-2-6، "إجازة الأبوة"، على الموظفين المؤقتين، مع مراعاة ما يلي: (1) يتألف استحقاق إجازة الأبوة من أربعة أسابيع، ويُطبَّق على الموظفين المؤقتين. ويُطبَّق الاستحقاق على أساس تناسبي بعد ستة أشهر من الخدمة. (و) وتُطبَّق القاعدة 5-2-6، "إجازة التبني"، على الموظفين المؤقتين بشرط مراعاة ما يلي: (1) يتألف استحقاق إجازة التبني من ثمانية أسابيع. ويُطبَّق الاستحقاق على أساس تناسبي بعد ستة أشهر من الخدمة.	القاعدة 7-2-6 الحماية الصحية والتأمين الصحي للموظفين المؤقتين
ينبغي ألا يكون وجود "مدفوعات أخرى مستحقة" شرطاً يجب توافره لاسترداد التكاليف، وهذا هو سبب التعديل.	(أ) لا يستحق عادةً الموظف الذي يتخلى عن وظيفته أو يستقيل قبل إتمام سنتين من الخدمة أن يحصل على مصاريف نقل الأمتعة. وهذه التكاليف التي دُفعت بالفعل تجوز تسويتها بالتناسب واستردادها من المدفوعات الأخرى المستحقة للموظف. [...]	(أ) لا يستحق عادةً الموظف الذي يتخلى عن وظيفته أو يستقيل قبل إتمام سنتين من الخدمة أن يحصل على مصاريف نقل الأمتعة. وهذه التكاليف التي دُفعت بالفعل تجوز تسويتها بالتناسب واستردادها من المدفوعات الأخرى المستحقة للموظف. [...]	القاعدة 9-3-7(1) سقوط استحقاق مصاريف نقل الأمتعة
	للموظفين المؤقتين الحق في المستحقات التالية المتعلقة بالسفر:	للموظفين المؤقتين الحق في المستحقات التالية المتعلقة بالسفر:	القاعدة 13-3-7

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
المستحقات المتعلقة بسفر الموظفين المؤقتين	(أ) مصاريف السفر والشحن [...] (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 والشحن عن أنفسهم وعن أزواجهم وعن أولادهم المعالين. ولا يؤذن بالشحن إذا لم يكن من المتوقع أن يبقى الموظف في مركز العمل لمدة ستة أشهر على الأقل. [...]	(أ) مصاريف السفر والشحن [...] (3) وعند تمديد تعيين أولي أقل من 12 شهراً فتصبح فترة الخدمة غير المنقطعة أكثر من 12 شهراً <u>على الأقل</u> ، يحق للموظفين المؤقتين أن يحصلوا على مصاريف السفر والشحن عن أنفسهم وعن أزواجهم وعن أولادهم المعالين. <u>ولكن</u> لا يؤذن بالشحن إذا لم يكن من المتوقع أن يبقى الموظف في مركز العمل لمدة ستة أشهر على الأقل. [...]	عُدلت الفقرة (أ)(3) لضمان الاتساق مع القاعدة 3-7-13(أ)(2).
		(د) سقوط استحقاق رحلة الإياب (1) لا يحق عادة لأي موظف يتخلى عن وظيفته أو يستقيل قبل انتهاء مدة تعيينه المؤقت أن يحصل على مصاريف رحلة الإياب له أو لمن يعولهم. ولكن يجوز للمدير العام أن يأذن بدفع هذه المصاريف إذا رأى أن هناك أسباباً اضطرارية تدعو إلى القيام بذلك. (2) ولا يدفع المكتب الولي مصاريف رحلة الإياب في حالة عدم القيام بالسفر في غضون سنة واحدة بعد تاريخ انتهاء الخدمة. وإذا كان كلا الزوجين من الموظفين وكان للزوج الذي تنتهي خدمته أولاً الحق في مصاريف رحلة الإياب، فلا يسقط حقه في هذه المصاريف قبل مرور سنة واحدة بعد تاريخ انتهاء خدمة الزوج الآخر.	أضيفت فقرة جديدة (د) لتصحيح سهو، ولإضافة أحكام بشأن سقوط استحقاق رحلة الإياب بالنسبة إلى الموظفين المؤقتين.
	(د) وتطبق القاعدة 3-7-9، "سقوط استحقاق مصاريف نقل الأمتعة"، على الموظفين المؤقتين، ما عدا الفقرة (أ). والموظف الذي يتخلى عن "وظيفته" (يقصد بكلمة "الوظيفة" في حالة الموظفين المؤقتين "المَنْصِب") أو يستقيل قبل إتمام مدة تعيينه المؤقت لا يحق له عادة الحصول على مصاريف نقل الأمتعة. وهذه التكاليف التي دُفعت بالفعل تجوز تسويتها بالتناسب واستردادها من المدفوعات الأخرى المستحقة للموظف.	(هـ) وتطبق القاعدة 3-7-9، "سقوط استحقاق مصاريف نقل الأمتعة"، على الموظفين المؤقتين، ما عدا الفقرة (أ). <u>سقوط استحقاق مصاريف الشحن</u> (1) والموظف الذي يتخلى عن "وظيفته" (يقصد بكلمة "الوظيفة" في حالة الموظفين المؤقتين "المَنْصِب") <u>منصبه</u> أو يستقيل قبل إتمام مدة تعيينه المؤقت لا يحق له عادة الحصول على مصاريف نقل الأمتعة <u>الشحن</u> . وهذه التكاليف التي دُفعت بالفعل تجوز تسويتها بالتناسب واستردادها من المدفوعات الأخرى المستحقة للموظف <u>الموظف</u> .	عُدلت الفقرة (د) القديمة لتصحيح خطأ. فلا يحق للموظفين المؤقتين الحصول على مصاريف "نقل الأمتعة"، ولكن يحق لهم الحصول استحقاق "شحن" أقل. علاوة على أن جزءاً من الفقرة (د) القديمة لم يكن مناسباً (الجزء الأول من الجملة)، وكان زائداً إلى حد ما عن الحاجة في وجود الجملة الأخيرة من المادة 3-7-13(أ)(3). وقد جعلت مدة استحقاق مصاريف الشحن عند انتهاء الخدمة سنة واحدة بدلاً من سنتين.

المادة	النص الحالي	النص المقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
	<p>(هـ) وتُطبَّق القاعدة 8-3-7، "ردّ مصاريف السفر ومصاريف نقل الأمتعة"، على الموظفين المؤقتين.</p> <p>(و) وتُطبَّق القاعدة 10-3-7، "التأمين المتعلق بالسفر"، على الموظفين المؤقتين.</p> <p>(ز) وتُطبَّق القاعدة 11-3-7، "المرض أو الحادث أثناء السفر"، على الموظفين المؤقتين.</p> <p>(ح) وتُطبَّق القاعدة 12-3-7، "نقل الرفات"، على الموظفين المؤقتين.</p>	<p>(2) لا يدفع المكتب البولي مصاريف الشحن عند انتهاء الخدمة في حالة عدم القيام بالشحن في غضون سنة واحدة بعد تاريخ انتهاء الخدمة. وإذا كان كلا الزوجين من الموظفين وكان للزوج الذي تنتهي خدمته أولاً الحق في مصاريف الشحن، فلا يسقط حقه في هذه المصاريف قبل مرور سنة واحدة بعد تاريخ انتهاء خدمة الزوج الآخر.</p> <p>(هـ) وتُطبَّق القاعدة 8-3-7، "ردّ مصاريف السفر ومصاريف نقل الأمتعة"، على الموظفين المؤقتين بعد تعديل ما يلزم تعديله.</p> <p>(و) وتُطبَّق القاعدة 10-3-7، "التأمين المتعلق بالسفر"، على الموظفين المؤقتين بعد تعديل ما يلزم تعديله.</p> <p>(ز) وتُطبَّق القاعدة 11-3-7، "المرض أو الحادث أثناء السفر"، على الموظفين المؤقتين.</p> <p>(ح) وتُطبَّق القاعدة 12-3-7، "نقل الرفات"، على الموظفين المؤقتين.</p>	<p>ينبغي ألا يكون وجود "مدفوعات أخرى مستحقة" شرطاً يجب توافره لاسترداد التكاليف، وهذا هو سبب الحذف.</p> <p>تحل الفقرة الفرعية (2) الجديدة محل القاعدة 3-7-9 (أ) و(ب) التي كانت تُطبَّق فيما مضى على الموظفين المؤقتين. وجُعِلت مدة استحقاق مصاريف الشحن عند انتهاء الخدمة سنة واحدة بدلاً من سنتين.</p>
<p>القاعدة 2-2-9 (ب)</p> <p>إنهاء تعيين الموظفين المؤقتين</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>[...]</p> <p>(3) إذا كان الموظف المعني لم يعد قادراً غير قادر على أداء واجباته لأسباب صحية؛</p> <p>[...]</p> <p>(5) إذا كان الموظف قبل تعيينه قد قدّم أي بيانات خاطئة أو مُضلّلة في نموذج الطلب الخاص به، أو أخفى أي معلومات تتعلق</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>[...]</p> <p>(3) إذا كان الموظف المعني لم يعد قادراً على أداء واجباته لأسباب صحية؛</p> <p>[...]</p> <p>(5) إذا كان الموظف قبل تعيينه قد قدّم أي بيانات خاطئة أو مُضلّلة في نموذج الطلب الخاص به، أو أخفى أي معلومات تتعلق</p>	<p>الفقرة الفرعية (ب)(3): التعديل نفسه الذي أُدخل على المادة 2-9(أ)(2) في المرفق الأول.</p> <p>الفقرة الفرعية (ب)(5): التعديل نفسه الذي أُدخل على المادة 2-9(أ)(4) في المرفق الأول.</p>

المادة	النص الحالي	النص المقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
	بصلاحيته وكانت تلك المعلومات ستحول دون تعيينه لو عُرفت وقت التعيين؛	بصلاحيته وكانت تلك المعلومات ستحول دون تعيينه لو عُرفت وقت التعيين؛ إذا ظهرت حقائق سابقة على تعيين الموظف وتعلق بصلاحيته، وكانت ستحول دون تعيينه لو كانت قد عُرفت قبل تعيينه.	الفقرة الفرعية (ب)(6): التعديل نفسه الذي أُدخل على المادة 2-9(أ)(5) في المرفق الأول. أُدمجت الفقرتان الفرعيتان (ب)(7) و(8) لتصحيح خطأ (وتم تغيير الترتيم وفقاً لذلك).
	(6) إذا تخلى الموظف عن وظيفته؛	(6) إذا تخلى الموظف عن وظيفته؛	
	(7) إذا كان هذا الإجراء لصالح حسن إدارة المكتب الدولي،	(7) إذا كان هذا الإجراء لصالح حسن إدارة المكتب الدولي،	
	(8) شريطة عدم طعن الموظف المعني في الإجراء.	(8) وشريطة عدم طعن الموظف المعني في الإجراء.	
القاعدة 1-3-9	تُطبّق المادة الواردة أعلاه على الموظفين المؤقتين. ويُطبّق مصطلح "التخلي عن الوظيفة" على الموظفين المؤقتين الذين تخلوا عن مناصبهم.	تُطبّق المادة الواردة أعلاه على الموظفين المؤقتين. ويُطبّق مصطلح "التخلي عن الوظيفة" على الموظفين المؤقتين الذين تخلوا عن مناصبهم.	لما كانت المادة 3-9 بصيغتها المعدلة تُطبّق على الموظفين المؤقتين، أصبحت القاعدة 1-3-9 زائدة عن الحاجة، ولذلك حُذفت.
القاعدة 1-8-9	(ج) ولا يُدفع أي تعويض للموظف المؤقت الذي:	(ج) ولا يُدفع أي تعويض للموظف المؤقت الذي:	
	(1) يستقيل، إلا في الحالات التي يكون الموظف قد تلقى فيها إشعاراً بإنهاء الخدمة وتم فيها الاتفاق على تاريخ إنهاء الخدمة؛	(1) يستقيل، إلا في الحالات التي يكون الموظف قد تلقى فيها إشعاراً بإنهاء الخدمة وتم فيها الاتفاق على تاريخ إنهاء الخدمة؛	الفقرة (ج)(1): التعديل نفسه الذي أُدخل على المادة 8-9(أ)(3)"1" في المرفق الأول.
	(3) ينهى تعيينه بسبب الخدمة غير المرضية؛	(3) ينهى تعيينه بسبب الخدمة غير المرضية <u>الأداء أو السلوك غير المرضيين</u> ؛	عُدلت الفقرة (ج)(3) لضمان الاتساق مع القاعدة 9-2(ب)(4).
	[...]	[...]	
القاعدة 1-9-9	يخضع دفع منحة العودة إلى الوطن للشروط والتعاريف التالية:	يخضع دفع منحة العودة إلى الوطن للشروط والتعاريف التالية:	
	(ج) وليس للموظف المُعيّن تعييناً محلياً، ولا الموظف الذي يتخلى عن وظيفته، ولا الموظف الذي يكون في وطنه في وقت انتهاء الخدمة، الحق في الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن؛	(ج) وليس للموظف المُعيّن تعييناً محلياً، ولا الموظف الذي يتخلى عن وظيفته، ولا الموظف الذي <u>يقع في وطنه مركز عمله أو مكان إقامته</u> ، يكون في وطنه في وقت انتهاء الخدمة، الحق في الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن؛	عُدلت الفقرة (ج) لضمان الاتساق مع المادة 9-9(أ) من نظام الموظفين بصيغتها المعدلة في المرفق الأول.
	[...]	[...]	
	(ك) وبصرف النظر عن الفقرة (ح) أعلاه، يحتفظ الموظفون الذين	(ك) وبصرف النظر عن الفقرة (ح) أعلاه، يحتفظ الموظفون الذين	حُذفت الفقرة (ك) لأنه لم يعد يوجد أي موظف في

المادة	النص الحالي	النص المقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
	<p>كانوا يعملون بالفعل في المكتب الدولي قبل 1 يناير 1981، بالحق في الحصول على منحة العودة إلى الوطن بما يتناسب مع سنوات وشهور الخدمة التي تؤهلهم للحصول على المنحة والتي قضوها بالفعل في ذلك التاريخ دون الحاجة إلى تقديم إثبات تغيير محل الإقامة؛ ولكن يخضع الحصول على أي استحقاق إضافي بعد ذلك التاريخ للشروط المنصوص عليها في الفقرتين (ح) و(ط) أعلاه؛</p> <p>[...]</p> <p>(ل) [...]</p> <p>(م) [...]</p>	<p>كانوا يعملون بالفعل في المكتب الدولي قبل 1 يناير 1981، بالحق في الحصول على منحة العودة إلى الوطن بما يتناسب مع سنوات وشهور الخدمة التي تؤهلهم للحصول على المنحة والتي قضوها بالفعل في ذلك التاريخ دون الحاجة إلى تقديم إثبات تغيير محل الإقامة؛ ولكن يخضع الحصول على أي استحقاق إضافي بعد ذلك التاريخ للشروط المنصوص عليها في الفقرتين (ح) و(ط) أعلاه؛</p> <p>[...]</p> <p>(ل) (ك) [...]</p> <p>(م) (ل) [...]</p>	<p>الفئة الفنية والفئات العليا ممن عُتِبُوا في الويبو موظفين فنيين قبل يناير 1981.</p>
القاعدة 2-1-10 الإجراء	<p>[...]</p>	<p><u>(ز) في الظروف الاستثنائية، يجوز للمدير العام، أو مدير شعبة إدارة الموارد البشرية (حسب الحال)، تمديد المهل الزمنية المنطبقة بناء على الفقرات (أ) و(ب) و(ج) الواردة أعلاه. وفي هذه الحالة، يجب إخطار المدعي عليه كتابياً بذلك.</u></p>	<p>أضيفت فقرة جديدة (ز) لتمكين السلطة المختصة من تمديد المواعيد النهائية في الظروف الاستثنائية.</p>
المادة 2-4-11 (أ)	<p>(أ) على الموظف الذي يوّد ردّ التقييم الذي أُجري عن أدائه بناء على المادة 20-4 أن يوجه ذلك الردّ كتابياً إلى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية في غضون ثلاثين (30) يوماً تقويمياً اعتباراً من تاريخ صدور قرار المسؤول عن إجراء التقييم. وينظر مدير شعبة إدارة الموارد البشرية في ذلك الردّ ويخطر الموظف كتابياً بالقرار المتخذ وأسباب اتخاذه في غضون ثلاثين (30) يوماً تقويمياً اعتباراً من تاريخ استلام الردّ. وعندما يكون المدير العام هو المشرف أو المسؤول عن إجراء التقييم، فإنّه يتولى بنفسه النظر في الردّ. وفي حال اتفاق مدير شعبة إدارة الموارد البشرية والموظف على أنّ المجال لا يزال متاحاً لتسوية القضية بالطرق غير الرسمية، جاز تعليق المهلة الزمنية لمدة تصل إلى تسعين (90) يوماً تقويمياً. وبمجرد انقضاء مدة التعليق يُستأنف النظر في القضية رسمياً، إلا إذا طلب المدعي كتابياً سحب الردّ.</p>	<p>(أ) على الموظف الذي يوّد ردّ التقييم الذي أُجري عن أدائه بناء على المادة 20-4 <u>القاعدة 1-20-4 والقاعدة 2-20-4</u> أن يوجه ذلك الردّ كتابياً إلى مدير شعبة إدارة الموارد البشرية في غضون ثلاثين (30) يوماً تقويمياً اعتباراً من تاريخ صدور قرار المسؤول عن إجراء التقييم. وينظر مدير شعبة إدارة الموارد البشرية في ذلك الردّ ويخطر الموظف كتابياً بالقرار المتخذ وأسباب اتخاذه في غضون ثلاثين (30) يوماً تقويمياً اعتباراً من تاريخ استلام الردّ أو استلام أي معلومات إضافية مطلوبة. وعندما يكون المدير العام هو المشرف أو المسؤول عن إجراء التقييم، فإنّه يتولى بنفسه النظر في الردّ. وفي حال اتفاق مدير شعبة إدارة الموارد البشرية والموظف على أنّ المجال لا يزال متاحاً لتسوية القضية بالطرق غير الرسمية، جاز تعليق المهلة الزمنية لمدة تصل إلى تسعين (90) يوماً تقويمياً. وبمجرد انقضاء مدة التعليق يُستأنف النظر في القضية رسمياً، إلا إذا طلب المدعي كتابياً سحب الردّ.</p>	<p>لتحديث الإشارة المرجعية على ضوء التعديل الذي أُدخل على المادة 20-4 (انظر المرفق الأول).</p> <p>لتوضيح أن المهلة الزمنية التي تبلغ 30 يوماً تقويمياً سوف تُحسب اعتباراً من استلام الإجابة على الردّ أو استلام أي معلومات إضافية مطلوبة.</p>

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
القاعدة 11-5-1 مجلس الطعون	[...] (ب) وتكون تشكيلة مجلس الطعون كما يلي: [...] (2) وعضوان يعينهما المدير العام من بين موظفي المكتب الدولي. [...] (3) وعضوان ينتخبهما موظفو المكتب الدولي وفق إجراء يضعه المدير العام بالتشاور مع مجلس الموظفين. [...]	[...] (ب) وتكون تشكيلة مجلس الطعون كما يلي: [...] (2) وعضوان يعينهما المدير العام من بين موظفي المكتب الدولي. [...] (3) وعضوان ينتخبهما موظفو المكتب الدولي من بين الموظفين، وفق إجراء يضعه المدير العام بالتشاور مع مجلس الموظفين. [...]	عُدلت الفقرة (ب) (3) لتوضيح أن أعضاء مجلس الويبو للطعون المنتخبين يجب أن يكونوا من الموظفين، كما هو الحال بالنسبة إلى العضوين اللذين يعينهما المدير العام.
القاعدة 11-5-3 القضايا المطروحة أمام مجلس الطعون	[...] (و) ويكون أمام المدير العام، اعتباراً من تاريخ استلام الطعن من قبل مجلس الطعون، ستون (60) يوماً تقويمياً لتقديم رده، على أن تُرسل نسخة من ذلك الرد إلى الطاعن. [...] (ز) ويجوز للطاعن التعقيب على ذلك الرد في غضون ثلاثين (30) يوماً تقويمياً اعتباراً من تاريخ استلام مجلس الطعون لردّ المدير العام، على أن تُرسل نسخة من ذلك التعقيب إلى المدير العام، وللمدير العام أن يردّ على ذلك التعقيب في غضون ثلاثين (30) يوماً تقويمياً اعتباراً من تاريخ استلام مجلس الطعون للتعقيب المذكور، على أن تُرسل نسخة من ذلك الرد إلى الطاعن. [...]	[...] (و) ويكون أمام المدير العام، اعتباراً من تاريخ استلام الطعن من قبل مجلس الطعون، ستون (60) يوماً تقويمياً لتقديم رده، على أن تُرسل نسخة من ذلك الرد إلى الطاعن. [...] (ز) ويجوز للطاعن التعقيب على ذلك الرد في غضون ثلاثين (30) يوماً تقويمياً اعتباراً من تاريخ استلام مجلس الطعون لردّ المدير العام، على أن تُرسل نسخة من ذلك التعقيب إلى المدير العام، وللمدير العام أن يردّ على ذلك التعقيب في غضون ثلاثين (30) يوماً تقويمياً اعتباراً من تاريخ استلام مجلس الطعون للتعقيب المذكور، على أن تُرسل نسخة من ذلك الرد إلى الطاعن. [...]	عُدلت الفقرتان (و) و(ز) بحيث تبدأ المهلة الزمنية المحددة لتقديم الرد، والتعقيب على الرد، والرد على التعقيب اعتباراً من تاريخ استلام الوثيقة ذات الصلة من قبل المدير العام أو الطاعن، وليس من تاريخ استلامها من قبل مجلس الطعون.
القاعدة 12-2-2	يبدأ نفاذ هذا النظام ولائحته المنقّحين اعتباراً من 1 يناير 2013، وتُلغى جميع الأحكام المقابلة السارية قبل ذلك التاريخ.	القاعدة 12-2-2 - تاريخ النفاذ يبدأ نفاذ هذا النظام ولائحته المنقّحين اعتباراً من 1 يناير 2013، وتُلغى جميع الأحكام المقابلة السارية قبل ذلك التاريخ.	حُذفت هذه المادة لأنها تتعارض مع حقيقة أن الفصلين العاشر والحادي عشر دخلا حيز النفاذ في يناير 2014 وأن الأحكام الأخرى قد عُدلت أيضاً منذ يناير

المادة	النص الحالي	النص المقترح/ الجديد	وصف التعديل/ الغرض منه
تاريخ النفاذ			2013. انظر أيضاً التعديلات المقترحة إدخالها على المادة 4-12 و 5-12 في المرفق الأول.
القاعدة 3-2-12	القاعدة 3-2-12 - حجية نصوص النظام واللائحة	القاعدة 2-12-23 - حجية نصوص النظام واللائحة النص الإنكليزي والفرنسي لنظام الموظفين واللائحة متساويان في الحجية. وفي حالة تعارض النصين الإنكليزي والفرنسي لنظام الموظفين واللائحة، يُرجح النص الإنكليزي. يجب إتاحة ورقات عمل الفريق الاستشاري المعني بنظام الموظفين واللائحة (المشكّل في عام 2010 بتعميم إداري) بناء على طلب مُقدم إلى المكتب الدولي.	لتوضيح ما سيحدث في حالة التعارض بين النصين الفرنسي والإنكليزي. فليست كل المواد والقواعد ناتجة عن عمل الفريق الاستشاري. وفي حالة وجود تعارض، فإن النسخة الإنكليزية التي صيغت أولاً سوف تُرجّح على النسخة الفرنسية.
المرفق الثاني، المادة 1 المرتبات	(أ) فيما يلي جدول مرتبات المدير العام: [...] (ب) ويُوضَع جدول مرتبات فئة المديرين والفئات العليا على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت). (ج) وتُوضَع جداول مرتبات موظفي الفئة الفنية على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت). (د) وتُوضَع جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت).	(أ) فيما يلي جدول مرتبات المدير العام. (ب) وتُوضَع وتُوضَع على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت) جداول مرتبات المدير العام والموظفين المعيّنين في فئة المديرين والفئات العليا على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت). (ج) وتُوضَع جداول مرتبات موظفي الفئة الفنية على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت). (د) وتُوضَع جداول مرتبات موظفي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين على شبكة الويبو الداخلية (الإنترنت).	تبسيط. لتجنب الاضطرار إلى تعديل نظام الموظفين واللائحة في كل مرة يُعدّل فيها جدول المرتبات.
المرفق السادس		فقرة جديدة (د) (د) حين تُعلّق أي مهلة زمنية، فإن فترة التعليق لا تُحسب ضمن الوقت. مثال: أودع موظف طعناً أمام مجلس الطعون. وتم استلام رد المدير العام على الطعن يوم 15 ديسمبر. ويجب في الأحوال العادية أن يُرسل التعقيب على هذا الرد في غضون 30 يوماً تقويمياً، أي قبل 14 يناير من السنة التقويمية التالية (القاعدة 3-5-11(ز)). ولكن مجلس الطعون يكون في عطلة سنوية خلال فترة أعياد آخر السنة من 24 ديسمبر إلى 4 يناير (12 يوماً تقويمياً)، وخلال هذه العطلة، تُعلّق كل المهل الزمنية أمام مجلس الطعون حتى انتهاء	أضيفت فقرة جديدة (د) لتوضيح معنى "تعليق المهل الزمنية"، خاصة على ضوء القاعدة 1-5-11(ل).

وصف التعديل / الغرض منه	النص المُقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
	<p>العطلة (القاعدة 11-5-1(ل)). وفي مثل هذه الحالة، تُمدد المهلة المحددة لتقديم التعقيب بمقدار 12 يوماً تقويمياً (أي مدة العطلة)، ويجب حينئذ تقديم التعقيب قبل 26 يناير من السنة التقويمية التالية. وإذا وافق يوم 26 يناير يوم سبت أو أحد أو يوم عطلة رسمية في الوبو، تُطبّق الفقرة (ج) الواردة أعلاه.</p>		

[يلي ذلك المرفق الثالث]

تعديلات على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة طُبِّقت بين 1 يوليو 2014 و 30 يونيو 2015

المادة	النص الحالي	النص المُقترح / الجديد	وصف التعديل / الغرض منه
القاعدة الجديدة 4-9-4 القوائم الاحتياطية		<p>(أ) يجوز وضع المرشحين الذين أوصى بهم مجلس تعيين ولم يعيّنهم المدير العام في قائمة احتياطية.</p> <p>(ب) وإذا أصبحت الوظيفة نفسها أو وظيفة بالرتبة نفسها وذات مهام مماثلة شاغرة في غضون عام واحد من وضع مرشح في القائمة الاحتياطية، جاز تعيين المرشح الاحتياطي دون إجراء مسابقة جديدة.</p> <p>(ج) وتُحدّد شروط وإجراءات استخدام القوائم الاحتياطية في تعميم إداري.</p> <p>(د) ولا تُطبّق هذه القاعدة على تعيين الموظفين المؤقتين.</p>	<p>تاريخ بدء النفاذ: 1 نوفمبر 2014.</p> <p>قاعدة جديدة تسمح بأن يُوضَع في قائمة احتياطية المرشحون المتقدمون لمسابقات الويبو الذين أوصى بهم مجلس تعيين ولكن لم يعيّنهم المدير العام.</p>
القاعدة 2-2-6	(د) الإجازة المرضية بشهادة	(د) الإجازة المرضية بشهادة	تاريخ بدء النفاذ: 1 يناير 2015.
الإجازة المرضية والإجازة الخاصة بسبب المرض المُطوّل	(1) لا يُمنَح أي موظف، إلا بإذن من المدير العام، إجازة مرضية بدون شهادة لمدة تزيد عن ثلاثة أيام عمل متتالية دون تقديم شهادة من طبيب مؤهل رسمياً مفادها أن الموظف غير قادر على أداء واجباته وتُحدّد مدة غيابه المحتملة. وتُقَدّم هذه الشهادة في موعد لا يتجاوز نهاية يوم العمل الرابع بعد الغياب الأول عن العمل، إلا في حالة وجود ظروف خارجة عن إرادة الموظف.	(1) لا يُمنَح أي موظف، إلا بإذن من المدير العام، إجازة مرضية بدون شهادة لمدة تزيد عن ثلاثة أيام عمل متتالية دون تقديم شهادة من طبيب مؤهل رسمياً مفادها أن الموظف غير قادر على أداء واجباته وتُحدّد مدة غيابه المحتملة. وتُقَدّم هذه الشهادة في موعد لا يتجاوز نهاية يوم العمل الرابع بعد الغياب الأول عن العمل، إلا في حالة وجود ظروف خارجة عن إرادة الموظف.	
	(هـ) الإجازة المرضية والإجازة الخاصة الطويلة المدى بسبب المرض المُطوّل	(هـ) الإجازة المرضية والإجازة الخاصة الطويلة المدى بسبب المرض المُطوّل	
	[...]	[...]	

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة
<p>تعديل تحريري. عُدلت الفقرة (هـ) (2) لإدراج إشارة إلى بدل التنقل والمشقة، وحذف الإشارة إلى بدل عدم نقل الأمتعة، الذي لم يعد مُطَبَّقاً على أي موظف من موظفي الويبو.</p>	<p>(2) والموظفون الذين يكونون، طبقاً للفقرة (ب) أعلاه، في إجازة مرضية بنصف أجر بعد استنفاد إجازاتهم المرضية بأجر كامل والذين لا يستطيعون الحفاظ على وضع الأجر الكامل من خلال الجمع بين إجازة مرضية بنصف أجر وإجازة سنوية مستحقة أو العمل لنصف الوقت، يحصلون على نصف مرتبهم الصافي وتسوية مقر العمل، حينما انطبق. وإضافة إلى ذلك، يحصلون، حينما انطبق، على المبلغ الكامل لبدل الإعاقة، وبدل اللغة، ومنحة التعليم، ومنحة الانتداب، وإعانة الإيجار، <u>وبدل التنقل والمشقة</u> وبدل الاحتراب.</p> <p>[...]</p> <p>(ط) وعندما يحدث مرض يستمر لأكثر من ثلاثة أيام عمل متتالية في أثناء الإجازة السنوية أو إجازة زيارة الوطن، يجوز تحويل هذه الأيام إلى إجازة مرضية بشرط تقديم شهادة طبية مناسبة أو دليل مُتَمَعٍ آخر. وفي هذه الظروف، يكون الموظف المعني مسؤولاً عن تقديم طلب حصول على إجازة مرضية مصحوباً بالشهادة الطبية أو غيرها من الأدلة الداعمة في أقرب وقت ممكن وبمجرد استئناف العمل على أي حال.</p> <p>[...]</p>	<p>(2) والموظفون الذين يكونون، طبقاً للفقرة (ب) أعلاه، في إجازة مرضية بنصف أجر بعد استنفاد إجازاتهم المرضية بأجر كامل والذين لا يستطيعون الحفاظ على وضع الأجر الكامل من خلال الجمع بين إجازة مرضية بنصف أجر وإجازة سنوية مستحقة أو العمل لنصف الوقت، يحصلون على نصف مرتبهم الصافي وتسوية مقر العمل، حينما انطبق. وإضافة إلى ذلك، يحصلون، حينما انطبق، على المبلغ الكامل لبدل الإعاقة، وبدل اللغة، ومنحة التعليم، ومنحة الانتداب، وإعانة الإيجار وبدل الاحتراب.</p> <p>[...]</p> <p>(ط) وعندما يحدث مرض يستمر لأكثر من ثلاثة أيام عمل متتالية في أثناء الإجازة السنوية أو إجازة زيارة الوطن، يجوز تحويل هذه الأيام إلى إجازة مرضية بشرط تقديم شهادة طبية مناسبة أو دليل مُتَمَعٍ آخر. وفي هذه الظروف، يكون الموظف المعني مسؤولاً عن تقديم طلب حصول على إجازة مرضية مصحوباً بالشهادة الطبية أو غيرها من الأدلة الداعمة في أقرب وقت ممكن وبمجرد استئناف العمل على أي حال.</p> <p>[...]</p>	
<p>تاريخ بدء النفاذ: 1 نوفمبر 2014.</p> <p>عُدلت المادة 2(أ)(11) من أجل تحديد حالة الموظف الزوجية بالرجوع إلى قوانين السلطة المختصة التي أبرم بموجبها عقد الزواج أو عقد المعاشرة، وليس بالرجوع إلى قوانين البلد الذي يحمل الموظف جنسيته.</p>	<p>(أ) تُعرّف المصطلحات التالية:</p> <p>[...]</p> <p>(11) (7) يُقصد بمصطلح "زوج" الشخص الذي تربطه بالموظف علاقة زواج أو علاقة معاشرة بين رجل وامرأة أو علاقة معاشرة بين شخصين من الجنس نفسه، بشرط أن تكون هذه العلاقة مُعترفاً بها قانوناً بموجب قوانين السلطة المختصة التي أبرم بموجبها عقد الزواج أو عقد المعاشرة. البلد الذي يحمل الموظف جنسيته. وتُحدّد الجنسية وفقاً لنظام الموظفين ولائحته إذا كان الموظف يحمل أكثر من جنسية.</p>	<p>(أ) تُعرّف المصطلحات التالية:</p> <p>[...]</p> <p>(11) يُقصد بمصطلح "زوج" الشخص الذي تربطه بالموظف علاقة زواج أو علاقة معاشرة بين رجل وامرأة أو علاقة معاشرة بين شخصين من الجنس نفسه، بشرط أن تكون هذه العلاقة مُعترفاً بها قانوناً بموجب قوانين البلد الذي يحمل الموظف جنسيته. وتُحدّد الجنسية وفقاً لنظام الموظفين ولائحته إذا كان الموظف يحمل أكثر من جنسية.</p>	<p>المرفق الأول المسرد المادة 2 - المسرد</p>

وصف التعديل / الغرض منه	النص المقترح / الجديد	النص الحالي	المادة																														
<p>تاريخ بدء النفاذ: 1 يناير 2015</p> <p>عُدلت المادة 1(أ) لتحديث جدول مرتبات المدير العام، عملاً بالقرار 251/69 للجمعية العامة للأمم المتحدة.</p>	<p>(أ) فيما يلي جدول مرتبات المدير العام: الجدول النافذ اعتباراً من 1 يناير 2015</p> <p>(المبالغ السنوية بالدولار الأمريكي)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>الرتبة</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P</td> <td>358 936</td> <td></td> </tr> <tr> <td>G</td> <td>233 337 235 696</td> <td></td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>176 836 178 624</td> <td>المدير العام</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>157 262 158 852</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	الرتبة			P	358 936		G	233 337 235 696		D	176 836 178 624	المدير العام	S	157 262 158 852		<p>(أ) فيما يلي جدول مرتبات المدير العام: الجدول النافذ اعتباراً من 1 يناير 2014</p> <p>(المبالغ السنوية بالدولار الأمريكي)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>الرتبة</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P</td> <td>358 936</td> <td></td> </tr> <tr> <td>G</td> <td>233 337</td> <td></td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>176 836</td> <td>المدير العام</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>157 262</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	الرتبة			P	358 936		G	233 337		D	176 836	المدير العام	S	157 262		<p>المرفق الثاني</p> <p>المرتبات والبدلات</p> <p>المادة 1(أ) – المرتبات</p>
الرتبة																																	
P	358 936																																
G	233 337 235 696																																
D	176 836 178 624	المدير العام																															
S	157 262 158 852																																
الرتبة																																	
P	358 936																																
G	233 337																																
D	176 836	المدير العام																															
S	157 262																																
<p>تاريخ بدء النفاذ: 1 نوفمبر 2014.</p> <p>عُدلت المادة 3(ز) لضمان الاتساق مع القاعدة الجديدة 4-9-4.</p>	<p>(ز) يرفع المجلس توصياته إلى المدير العام في شكل تقرير مكتوب يتولى الأمين إعداد مشروعه. ويُوقع الرئيس وكل عضو من أعضاء المجلس على التقرير. ويضع المجلس، بقدر ما يسمح به معيار الطلبات، قائمة بالأسماء المختارة بالمرشحين الموصى بهم، بحسب ترتيب الأفضلية، مع ذكر أسباب هذا التفضيل تلك التوصيات.</p>	<p>(ز) يرفع المجلس توصياته إلى المدير العام في شكل تقرير مكتوب يتولى الأمين إعداد مشروعه. ويُوقع الرئيس وكل عضو من أعضاء المجلس على التقرير. ويضع المجلس، بقدر ما يسمح به معيار الطلبات، قائمة بالأسماء المختارة بحسب ترتيب الأفضلية، مع ذكر أسباب هذا التفضيل.</p>	<p>المرفق الرابع</p> <p>النظام الداخلي لمجلس التعيين</p> <p>المادة 3(ز) – الإجراءات</p>																														

[نهاية المرفق الثالث والوثيقة]