



مجلس التنمية الصناعية

الدورة الثلاثون

فيينا، ٢٠-٢٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٥

البند ١٢ من جدول الأعمال المؤقت

شؤون العاملين

تقرير من المدير العام

يقدم هذا التقرير معلومات عن استراتيجية التعيين وتأثيرها وعن التطورات في النظام الموحد وما ترتب عليها من تعديلات في جداول ومرفقات النظام الأساسي للموظفين وفي النظام الإداري للموظفين. وهو يدعو المجلس إلى توصية المؤتمر العام بانتخاب عضوين وعضوين مناوبين يمثلون الهيئة التشريعية لليونيدو في لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	الفصل
٢	١	أولاً- مقدمة
٢	٩-٢	ثانياً- ادارة الموارد البشرية - استراتيجية التعيين وتأثيرها في التعليم ونوع الجنس والتوزيع الجغرافي
٥	١٤-١٠	ثالثاً- التطورات في النظام الموحد
٧	١٨-١٥	رابعاً- المسائل المتعلقة بالنظام الإداري للموظفين
٧	٢١-١٩	خامساً- تمثيل الهيئة التشريعية لليونيدو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو
٨	٢٢	سادساً- الاجراء المطلوب من المجلس اتخاذه
		المرفقات
٩		الأول- الجدول الأول- سلم مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
١٠		الثاني- المرفق الثاني للنظام الأساسي للموظفين - مقدار منحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة
١١		الثالث- التذييل جيم - جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا
١٢		الرابع- التذييل هاء - منحة التعليم
١٥		الخامس- القاعدة ٣/١٠٧، والتذييلان واو وزاي - إجازة زيارة الوطن

لدواعي الوفر، طبع من هذه الوثيقة عدد محدود من النسخ. ويرجى من أعضاء الوفود التكرم بإحضار نسخهم من الوثائق إلى الاجتماعات.



أولاً - مقدمة

خبرات جديدة تمكّن المنظمة من العمل بفعالية في وضع البرامج وتنفيذها في مجالات اختصاص اليونيدو. وعلاوة على ذلك، بحثت اليونيدو عن موارد بشرية تتكيف مع بيئة جديدة ومتطلبة تتميز بتنامي المعلومات والمعارف وسرعة تغير التكنولوجيا وتزايد تعقد المشاكل وإلحاحية الأوضاع.

٣- وأخذت اليونيدو باستراتيجية تعيين تهدف إلى استقطاب مرشحين حاصلين على شهادات جامعية عليا في مجالات اختصاص اليونيدو. وكانت استراتيجيات التعيين والانتقاء موجهة كذلك نحو هدف زيادة عدد النساء في الفئة الفنية، فضلا عن التمثيل الجغرافي داخل المنظمة. ويسلط هذا التقرير الضوء على نتائج الجهود التي بذلتها اليونيدو في هذه المجالات.

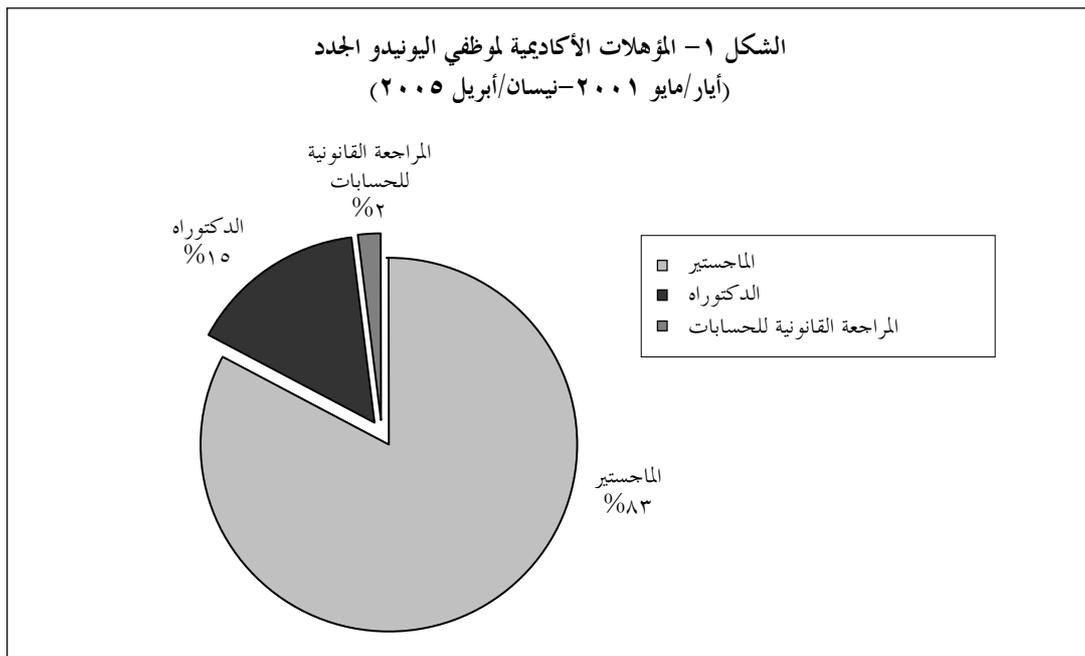
١- درجت العادة على أن تتضمن التقارير التي تُعد في إطار هذا البند من جدول الأعمال فصلاً يتعلق بتركيبة الموظفين. وعلى الرغم من أن مثل هذه المعلومات يرد في الفصل الثاني من هذه الوثيقة، فإن النص يركز على استراتيجية التعيين التي أسفرت عن تركيبة الموظفين الحالية، من حيث المؤهلات الأكاديمية والتوازن الجنساني والتوزيع الجغرافي.

ثانياً - إدارة الموارد البشرية - استراتيجية التعيين وتأثيرها في التعليم ونوع الجنس والتوزيع الجغرافي

٢- نتيجة لضرورة تحقيق نتائج عملية، يواجه موظفو اليونيدو توقعات متزايدة ويُطلب إليهم تحقيق نتائج أكبر والعمل بفاعلية أكثر وبموارد أقل. وفي عام ٢٠٠١، استحدثت فرع إدارة الموارد البشرية في اليونيدو الإداري للموارد البشرية، الذي يرمي إلى مساندة اليونيدو فيما تبذله من جهود لإنشاء مؤسسة أصغر حجماً تشجع التفوق الإداري وتخضع للمساءلة بشأن تحقيق النتائج التي تحددها الدول الأعضاء. وواجهت اليونيدو مهمة حاسمة الأهمية تمثلت في تحديد الامتياز الفني لموظفيها وإحضار

التعليم

٤- منذ الأخذ بالإطار الإداري للموارد البشرية، أصبح كل الموظفين الحديثي التعيين في المنظمة من حملة الشهادات الجامعية العليا. وكما يتبين من الشكل ١، يحمل ٨٣ في المائة من هؤلاء الموظفين شهادة الماجستير في حين يحمل ١٥ في المائة منهم شهادة الدكتوراه التي تمثل قمة المؤهلات الأكاديمية. ولدى ٢ في المائة أيضاً مؤهلات مهنية أخرى مثل المراجعة القانونية للحسابات.



٥- وفيما يتعلق بالتخصص التعليمي (الشكل ٢)، كان من بين الموظفين المعيّنين حديثاً ٢٤ في المائة من المتخصصين في حقل الهندسة الصرفة، و١٧ في المائة في المجالات العلمية المتصلة مباشرة ببرامج اليونيدو التقنية، و١٩ في المائة في إدارة الأعمال، و١٧ في المائة في علم الاقتصاد. وكانت نسبة الـ ٢٣ في المائة المتبقية موزعة على مجالات ذات صلة بالشؤون الإدارية والإدارة العامة والعلاقات الدولية والعلوم السياسية والقانون.

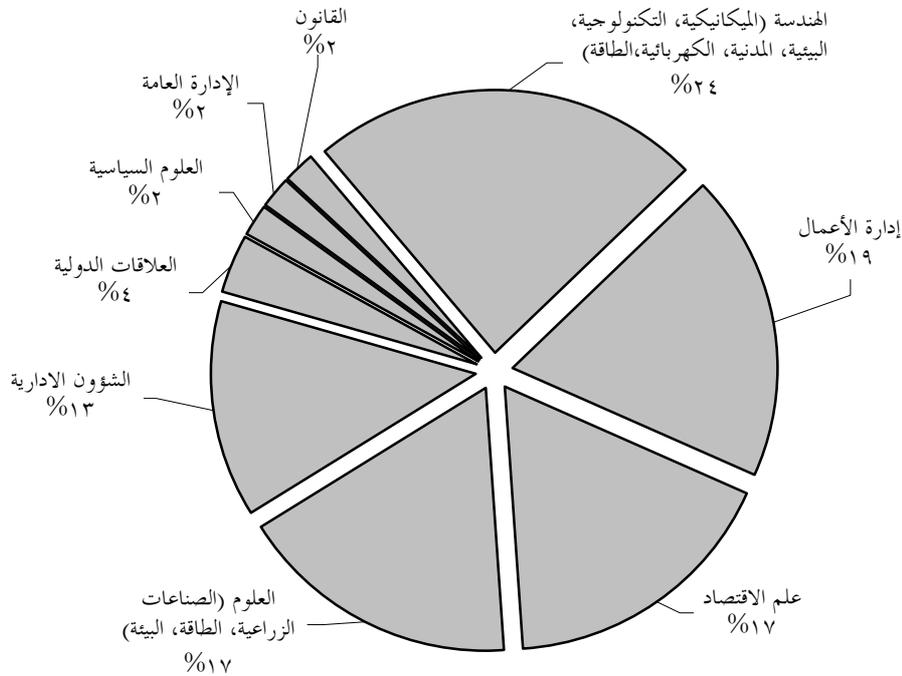
٧- وفيما يلي تلخيص للنتائج البارزة المسجلة في تحسين التوزيع الجنساني والجغرافي في المنظمة منذ الأخذ بالإطار الإداري للموارد البشرية:

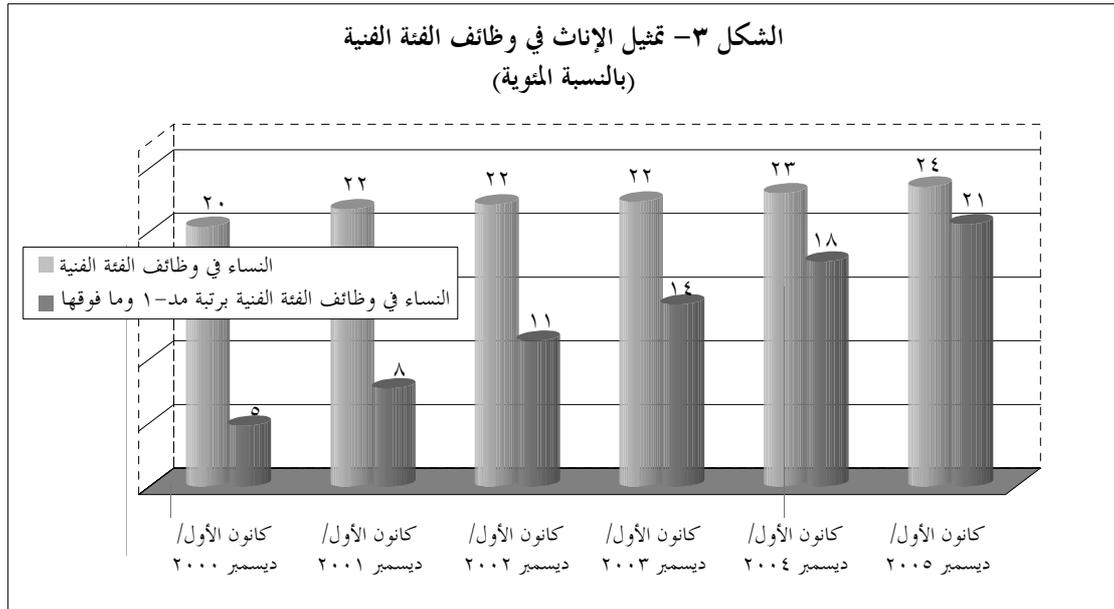
- خمسون في المائة من الوظائف العليا المعلن عنها (رتبة مد-١ وما فوقها) شغلها نساء، مما أدى إلى ارتفاع تمثيل المرأة في الوظائف العليا من ٥ إلى ٢١ في المائة (الشكل ٣)؛

التوازن الجنساني والجغرافي

٦- تؤيد اليونيدو مبدأ تحقيق التوازن الجنساني والجغرافي. فهي تحرص، كمبدأ من مبادئ السياسة العامة، على أن تشجع في كل الإعلانات عن الشواغر على تقديم

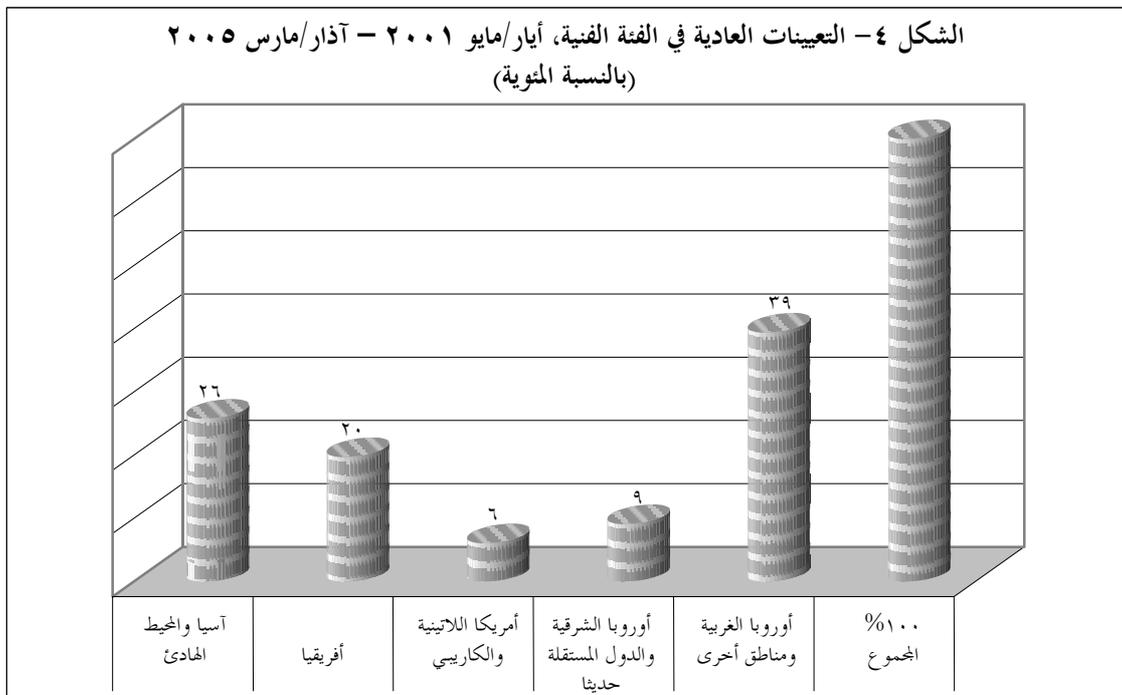
الشكل ٢- مجالات التخصص الرئيسية للموظفين المعيّنين منذ أيار/مايو ٢٠٠١
(الإطار الإداري للموارد البشرية)





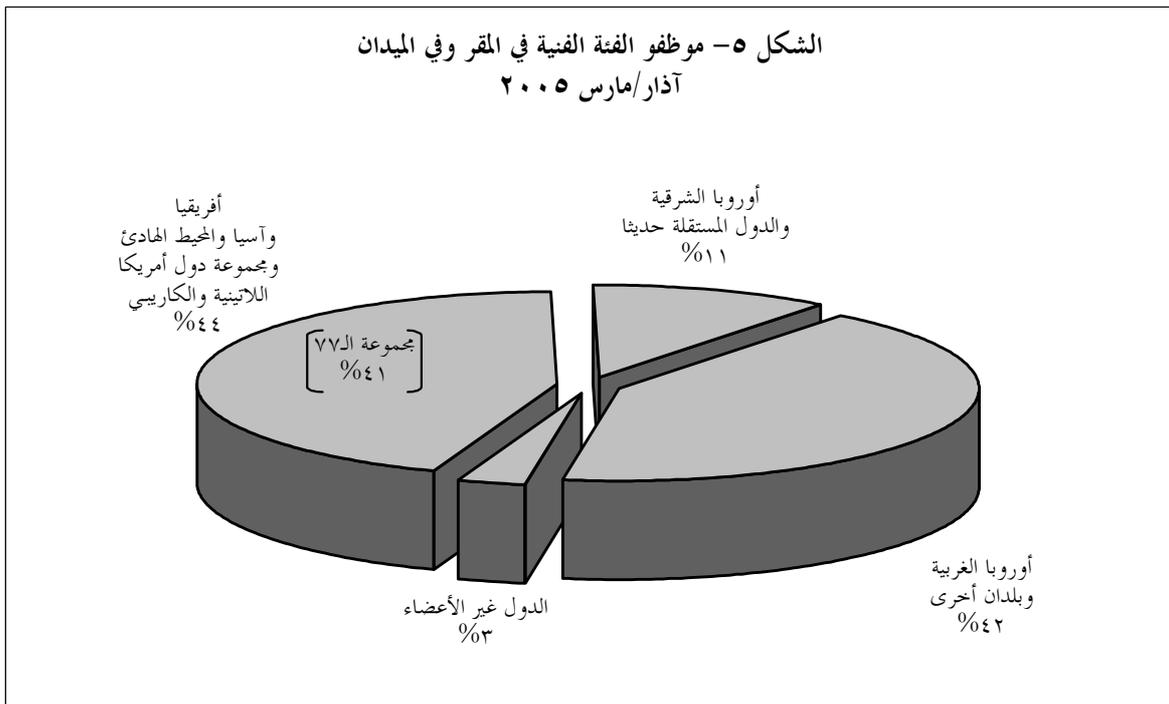
لاحقاً، شملت التعيينات العادية في الفئة الفنية جميع المناطق؛

يبين الشكل ٤ النسبة المئوية للتعيينات العادية في الفئة الفنية خلال الفترة الممتدة من أيار/مايو ٢٠٠١ إلى آذار/مارس ٢٠٠٥. وكما سيلاحظ



منهم إلى مجموعة الـ ٧٧ في حين أن ٤٢ في المائة منهم هم من أوروبا الغربية وبلدان أخرى. وتصل نسبة الموظفين من أوروبا الشرقية والدول المستقلة حديثا إلى ١١ في المائة.

• يتبين من الشكل ٥ أن استراتيجية التعيين المعتمدة أسفرت بحلول آذار/مارس ٢٠٠٥ عن وجود تمثيل إقليمي متوازن عموما بين موظفي الفئة الفنية في المقر وفي الميدان، حيث ينتمي ٤١ في المائة



ثالثا- التطورات في النظام الموحد

خاتمة

١٠- نظرت الجمعية العامة للأمم المتحدة، في دورتها التاسعة والخمسين، في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٤ (A/59/30) واعتمدت القرار ٢٦٨/٥٩ بشأن النظام الموحد للأمم المتحدة. وتنص المادة ١١-٥ من دستور اليونيدو على أن "تكون شروط خدمة الموظفين مطابقة قدر الإمكان لشروط النظام الموحد للأمم المتحدة". وبناء على ذلك المبدأ، ينص البند ١٣-٣ من النظام الأساسي للموظفين على أنه يؤذن للمدير العام، ضمن حدود حجم الميزانية المعتمد من المؤتمر العام، أن يدخل ما يلزم من تعديلات على جداول ومرفقات النظام الأساسي

٨- واصلت اليونيدو تحديد الامتياز الفني لموظفيها بإحضار خبرات جديدة تمكّن المنظمة من العمل بفعالية من أجل تقديم برامج في مجالات اختصاصها.

٩- ولا تزال استراتيجية التعيين التي تتبعها اليونيدو مناسبة لاحتياجات المنظمة العملية كما أنها أسفرت عن دخول موظفين ذوي مستويات تعليمية عالية إلى مناصب الفئة الفنية في المجالات التقنية لنمائط خدمات اليونيدو، وعن تحسن التوازن الجنساني والجغرافي لصالح البلدان غير الممثلة أو المنقوصة التمثيل.

السلم المنقح زيادة في بدل التنقل والمشقة وفي منحة الإعادة إلى الوطن المدفوعة لمن يستحقها من الموظفين بما أن سلم المرتبات الأساسية الصافية يُستخدم لتحديد هذه المدفوعات.

١٣- ويرد السلم المنقح في المرفق الأول لهذه الوثيقة.

المرفق الثاني للنظام الأساسي للموظفين - مقدار منحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة

١٤- استناداً إلى المنهجية المعتمدة لتقرير معدلات حجم منحة التعليم، وإثر تحليل أجري لبيانات الإنفاق الخاصة بالسنة الدراسية ٢٠٠٢/٢٠٠٣، وافقت الجمعية العامة على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بزيادة معدلات الاسترداد القصوى في ١٥ بلداً/منطقة عملات، وكذلك بإدخال تعديلات أخرى على إدارة النفقات في إطار منحة التعليم، حسبما ورد في الفقرة ١٦٦ من تقرير اللجنة لعام ٢٠٠٤ (A/59/30 (المجلد الأول)). ويبدأ سريان المعدلات الجديدة بدءاً بالسنة المدرسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وفيما يلي مناطق العملات التي أقرت فيها الزيادات: إسبانيا (اليورو) وألمانيا (اليورو) وإيرلندا (اليورو) وإيطاليا (اليورو) وبلجيكا (اليورو) والاندرك (الكرونا) والسويد (الكرونا) وسويسرا (الفرنك السويسري) وفرنسا (اليورو) والمملكة المتحدة (الجنيه الإسترليني) والنمسا (اليورو) وهولندا (اليورو) واليابان (الين) ودولار الولايات المتحدة داخل الولايات المتحدة الأمريكية ودولارات الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة الأمريكية. ويرد بيان التعديلات ذات الصلة على النظام الأساسي للموظفين في المرفق الثاني لهذه الوثيقة. وقد أوردت الأرقام المحذوفة بين معقوفتين ووضع خط تحت الأرقام المعدلة.

للموظفين لجعلها متماشية مع ما قد تتخذه الجمعية العامة للأمم المتحدة من قرارات ذات صلة ببناء على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية.

سلم مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا - تعديل الجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين

١١- استحدثت الجمعية العامة، في الباب الأول - حاء من قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩، مفهوم جدول المرتبات الأساسية الدنيا. وقد وُضع هذا السلم بالرجوع إلى سلم مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الأمريكية) في واشنطن العاصمة. وتُدخل تعديلات دورية على السلم بالاستناد إلى مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة بالمرتبات المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة.

١٢- ونظراً لحركة مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الأمريكية اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، كان من الضروري أن يجرى في عام ٢٠٠٥ تعديل لسلم مرتبات النظام الموحد للأمم المتحدة بنسبة ١,٨٨ في المائة لكي يظل سلم المرتبات الأساسية/الدنيا متفقاً مع السلم العام للمرتبات في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وبناء على ذلك، أوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية بتعديل سلم المرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ١,٨٨ في المائة على ألا يترتب على ذلك كسب أو خسارة، وذلك بادماج الـ ١,٨٨ في المائة من تسوية مقر العمل في السلم، ووافقت الجمعية العامة على هذه التوصية. وقد بدأ سريان هذا التعديل اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وتطبيقاً لمبدأ عدم الكسب أو الخسارة، أصدرت لجنة الخدمة المدنية الدولية معدلات منقحة لتسوية مقر العمل يبدأ سريانها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ حتى لا تتغير مرتبات الموظفين الشهرية الصافية. وتترتب على

الإداري للموظفين والتذليلين واو وزاي للنظام الإداري للموظفين في المرفق الخامس لهذه الوثيقة. وقد وضع خط تحت العبارات المعدلة وأوردت العبارات المحذوفة بين معقوفتين.

الآثار المالية

١٨- تبلغ الآثار المالية للتعديلات المذكورة فيما يتعلق بعناصر أجور الفئة الفنية والفئات العليا ٣٠٤ ٧٠٠ يورو لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥. وقد أخذت هذه التكاليف الإضافية في الحسبان بتخصيص مبلغ للزيادات في التكاليف في تقديرات برنامج اليونيدو وميزانيته لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

خامساً- تمثيل الهيئة التشريعية لليونيدو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو

١٩- عقدت لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو، التي أنشأها المؤتمر العام (م ع-١/م-٣٧) اجتماعين من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٥.

٢٠- وممثلو المؤتمر العام الذين عُيِّنوا بموجب المقررين م ع-١٠/م-٢٠ و م ت ص-٢٩/م-٨، ويتولون حالياً مهام مناصبهم للفترة التي تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، هم:

العضوان: السيدة فيسنا فوكوفيتش (كرواتيا)

السيد تامايا لال (الهند)

العضوان: السيد سيرجيو أولموس (بوليفيا)

المناويان: السيد دافيد بست (سويسرا)

٢١- وسوف يدعى المؤتمر العام في دورته الحادية عشرة إلى انتخاب عضوين وعضوين مناوبين ليمثلوه في فترة السنتين التالية التي تنتهي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. ولعل المجلس، لدى نظره في توصيته بالمرشحين المقدمة إلى المؤتمر وتوخياً للاستمرارية، يوصي من ضمن هؤلاء

رابعاً- المسائل المتعلقة بالنظام الإداري للموظفين

السلم الفني

١٥- التذليل جيم من النظام الإداري. تقضي المادة ٥٤ (ب) من النظام الأساسي لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بوجوب تعديل سلم الأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية للفئة الفنية والفئات العليا في نفس التاريخ الذي يعدل فيه صافي أجور الموظفين الذين يعملون في نيويورك. وبناء على هذا الحكم، أصدرت لجنة الخدمة المدنية الدولية سلماً منقحاً للأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية يسري مفعوله اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. وقد صدر السلم المنقح في التذليل جيم للنظام الإداري لموظفي اليونيدو ويرد في المرفق الثالث لهذه الوثيقة.

١٦- التذليل هاء للنظام الإداري للموظفين. ترد التعديلات المدخلة على المنح التعليمية الواجب دفعها لمن يستحقها من الموظفين، والمشار إليها أعلاه، في التذليل هاء للنظام الإداري للموظفين؛ والتذليل مستنسخ في المرفق الرابع لهذه الوثيقة. وقد أوردت الأرقام المحذوفة بين معقوفتين ووضع خط تحت الأرقام المعدلة.

١٧- القاعدة ٣/١٠٧ من النظام الإداري للموظفين، التذليلان واو وزاي للنظام الإداري للموظفين. أجري استعراض لاستحقاق إجازة زيارة الوطن الذي ينطبق على الموظفين المعيّنين دولياً وتم تبسيط وتحديث شروط التمتع به، وجعله بذلك متسماً بالمرونة، مع مراعاة متطلبات الخدمة والظروف الشخصية للموظفين الذين تحق لهم هذه الإجازة. وقد تناولت التعديلات المدخلة مسائل كثيراً ما تُثار، مثل الوقت الذي يجوز للموظفين أن يستفيدوا فيه بهذا الاستحقاق خلال دورة إجازة زيارة الوطن والمدة التي ينبغي أن يمضوها في بلد إجازة زيارة الوطن. وترد التعديلات المدخلة على القاعدة ٣/١٠١ من النظام

"(ج) يلاحظ كذلك التعديلات المدخلة على القاعدة ٣/١٠٧ من النظام الإداري للموظفين وعلى التذييلات جيم وهاء وووا وزاي للنظام الإداري للموظفين؛

"(د) يوصي المؤتمر العام بالمرشحين التاليين لانتخاب عضوين وعضوين مناوبين في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧:

العضوان: (البلد)

..... (البلد)

العضوان المناوبان: (البلد)

..... (البلد)."

المرشحين بشخص واحد على الأقل سبق له أن خدم في اللجنة.

سادسا- الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه

٢٢- لعل المجلس ينظر في اعتماد مشروع المقرر التالي:

"إن مجلس التنمية الصناعية:

"(أ) يحيط علما بالمعلومات الواردة في الوثيقة

؛IDB.30/15

"(ب) يلاحظ التعديلات التي أدخلت على الجدول الأول والمرفق الثاني للنظام الأساسي للموظفين عملا بالبند ١٣-٣ من ذلك النظام، لجعلهما متفقين مع ما قرره الجمعية العامة في القرار ٢٦٨/٥٩؛

المرفق الأول
الجدول الأول

سلم مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا مع بيان المرتب السنوي الاجمالي
والسنوي الصافي بعد تطبيق الاقتراع الالزامي من مرتبات الموظفين
(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة	الخامسة عشرة
مدير مد-٢ الاجمالي الصافي م الصافي غ م	١٤١ ٩٧٤	١٤٥ ٠٦٥	١٤٨ ١٥٦	١٥١ ٢٤٨	١٥٤ ٣٤٠	١٥٧ ٤٣١									
موظف رئيسي مد-١ الاجمالي الصافي م الصافي غ م	١٢٩ ٤٠٥	١٣٢ ١١٩	١٣٤ ٨٣٢	١٣٧ ٥٤٧	١٤٠ ٢٦١	١٤٢ ٩٧٤	١٤٨ ٤٠٣	١٥١ ١١٦							
موظف كبير ف-٥ الاجمالي الصافي م الصافي غ م	١٠٦ ٣٦٨	١٠٨ ٦٧٩	١١٠ ٩٨٧	١١٣ ٢٩٥	١١٥ ٦٠٥	١١٧ ٩١٣	١٢٠ ٢٢٣	١٢٢ ٥٣٢	١٢٤ ٨٤٢	١٢٧ ١٥٠	١٢٩ ٤٥٨	١٣١ ٧٦٨	١٣٤ ٠٧٧		
موظف أول ف-٤ الاجمالي الصافي م الصافي غ م	٨٦ ٢١١	٨٨ ٣٠٣	٩٠ ٤٢٣	٩٢ ٦٥٠	٩٤ ٨٧٩	٩٧ ١٠٦	٩٩ ٣٣٥	١٠١ ٥٦٣	١٠٣ ٧٩٢	١٠٦ ٠١٨	١٠٨ ٢٤٧	١١٠ ٤٧٤	١١٢ ٧٠٣	١١٤ ٩٣١	١١٧ ١٦٠
موظف ثاني ف-٣ الاجمالي الصافي م الصافي غ م	٦٩ ٧٧٩	٧١ ٧١٥	٧٣ ٦٥٦	٧٥ ٥٨٩	٧٧ ٥٣٠	٧٩ ٤٦٧	٨١ ٤٠٢	٨٣ ٣٤٢	٨٥ ٢٨٠	٨٧ ٢١٧	٨٩ ١٥٦	٩١ ١٦١	٩٣ ٢٢٦	٩٥ ٢٨٧	٩٧ ٣٥٠
موظف معاون ف-٢ الاجمالي الصافي م الصافي غ م	٥٦ ٤٦٥	٥٨ ٠٥٦	٥٩ ٦٤٣	٦١ ٣٤٤	٦٣ ٠٧٧	٦٤ ٨٠٩	٦٦ ٥٤٢	٦٨ ٢٧٣	٧٠ ٠٠٨	٧١ ٧٤٢	٧٣ ٤٧٣	٧٥ ٢٠٩			
موظف معاون ف-١ الاجمالي الصافي م الصافي غ م	٤٣ ٨٣١	٤٥ ٣٥٨	٤٦ ٨٨٣	٤٨ ٤١٣	٤٩ ٩٣٨	٥١ ٤٦٤	٥٢ ٩٩٢	٥٤ ٥١٩	٥٦ ٠٤٣	٥٧ ٥٧١					

م (معيّل) = المرتب الساري على الموظف الذي له زوج معال أو ولد معال.

م (غير معيّل) = المرتب الساري على الموظف الذي ليس له زوج معال أو ولد معال.

المرفق الثاني

المرفق الثاني للنظام الأساسي للموظفين

مقدار منحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة

البند ٦-١٠ (أ)

يكون مقدار المنحة عن كل ولد في كل سنة دراسية ٧٥ في المائة من الـ [١٤ ٨٢٠] ١٧ ١٨٩ دولارا (٢٥ ٧٤٣] ٢٨ ٨٣٢ دولارا في حالة الالتحاق بمؤسسة تعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية) الأولى من نفقات التعليم المقبولة، وبحد أقصى للمنحة قدره [١١ ١١٥] ١٢ ٨٩٢ دولارا (١٩ ٣٠٧] ٢١ ٦٢٤ دولارا في الولايات المتحدة). أما بالنسبة للموظفين الذين يعملون في مراكز عمل تكون فيها المرافق التعليمية غير متوفرة أو تعتبر غير مناسبة، حسب ما تقررته لجنة الخدمة المدنية الدولية، فيكون مقدار المنحة فيما يتعلق بالتعليم الابتدائي والثانوي ١٠٠ في المائة من تكاليف الإقامة، بحد أقصى قدره ٢٣٥ ٥ دولارا (٧ ١١٣] ٧ ١١٣ دولارا في الولايات المتحدة) مضافا إليه ٧٥ في المائة من تكاليف الدراسة المقبولة، بحد أقصى قدره [١٤ ٨٢٠] ١٧ ١٨٩ دولارا (٢٥ ٧٤٣] ٢٨ ٨٣٢ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة، وبحد أقصى للمنحة قدره [١٦ ٣٥٠] ١٨ ١٢٧ دولارا (٢٦ ٤٢٠] ٢٨ ٧٣٧ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة. غير أنه في حالة المناطق التي تُتكدب فيها النفقات المذكورة أعلاه بعملات معينة، تكون مقادير الحد الأقصى للنفقات المقبولة، معبرا عنها بتلك العملات، هي المقادير التي تقررهما لجنة الخدمة المدنية الدولية.

البند ٦-١٠ (ب)

يكون مقدار المنحة عن كل ولد معاق في السنة ما يعادل نفقات التعليم المتكبدة فعلا، وبحد أقصى قدره [١٤ ٨٢٠] ١٧ ١٨٩ دولارا (٢٥ ٧٤٣] ٢٨ ٨٣٢ دولارا في الولايات المتحدة). غير أنه في حالة المناطق التي تُتكدب فيها النفقات المذكورة أعلاه بعملات معينة، تكون مقادير الحد الأقصى للنفقات المقبولة، معبرا عنها بتلك العملات، هي المقادير التي تقررهما لجنة الخدمة المدنية الدولية.

المرفق الثالث

التذييل جيم (المجموعة ١٠٠)

جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا

(لأغراض حساب استحقاقات المعاش التقاعدي واشتراكاته)

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤

الدرجة															
الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة	الخامسة عشرة
مد - ٢	١٨٩ ٧٩١	١٩٤ ١٠٦	١٩٨ ٤١٨	٢٠٢ ٧٢٧	٢٠٧ ٠٤٠	٢١١ ٣٥١									
مد - ١	١٧٢ ٥٠٧	١٧٦ ٠٤٥	١٧٩ ٥٨١	١٨٣ ١١٢	١٨٦ ٦٥٠	١٩٠ ٣٦٣	١٩٤ ١٥٤	١٩٧ ٩٤٤	٢٠١ ٧٢٨						
ف - ٥	١٤٣ ٥٤٦	١٤٦ ٥٥٤	١٤٩ ٥٦٢	١٥٢ ٥٧٣	١٥٥ ٥٨١	١٥٨ ٥٨٨	١٦١ ٥٩٦	١٦٤ ٦٠٨	١٦٧ ٦١٤	١٧٠ ٦٢٢	١٧٣ ٦٣٢	١٧٦ ٦٤٧	١٧٩ ٨٧٢		
ف - ٤	١١٧ ١٧٢	١٢٠ ٠٧٣	١٢٢ ٩٦٦	١٢٥ ٨٦١	١٢٨ ٧٦٣	١٣١ ٦٥٦	١٣٤ ٥٥٣	١٣٧ ٤٥٢	١٤٠ ٣٤٧	١٤٣ ٢٤١	١٤٦ ١٣٦	١٤٩ ٠٤٢	١٥١ ٩٣٤	١٥٤ ٨٣١	١٥٧ ٧٣٠
ف - ٣	٩٦ ٣٠٢	٩٨ ٧٦٢	١٠١ ٢٢٠	١٠٣ ٦٧٤	١٠٦ ١٣٥	١٠٨ ٥٩٢	١١١ ٠٤٩	١١٣ ٥١١	١١٦ ٠٨٤	١١٨ ٧٧٣	١٢١ ٤٥٩	١٢٤ ١٤٥	١٢٦ ٨٣٣	١٢٩ ٥١٩	١٣٢ ٢٠٨
ف - ٢	٧٩ ٠٠٦	٨١ ٢٠٩	٨٣ ٤٠٤	٨٥ ٦٠٣	٨٧ ٨٠١	٩٠ ٠٠٠	٩٢ ١٩٨	٩٤ ٣٩٣	٩٦ ٥٩٥	٩٨ ٧٩٣	١٠٠ ٩٩٠	١٠٣ ١٩٠			
ف - ١	٦١ ٥٢١	٦٣ ٦٤٠	٦٥ ٧٥٠	٦٧ ٨٦٢	٦٩ ٩٧٦	٧٢ ٠٨٦	٧٤ ٢٠٣	٧٦ ٣١٣	٧٨ ٤٢٦	٨٠ ٥٣٩					

المرفق الرابع

التذييل هاء

منحة التعليم

التعاريف لا تغيير

دفع المنحة

(ب) تكون منحة التعليم المنصوص عليها في البند ٦-١٠ (أ) من النظام الأساسي للموظفين مستحقة الدفع عن كل ولد على النحو المبين أدناه. أما التكاليف المتكبدة بعملات معينة، حسبما تقرره لجنة الخدمة المدنية الدولية، فتحدد المبالغ القصوى المذكورة في جميع الفقرات الواردة أدناه بتلك العملات. وهذا يشمل المبلغ الدولاري الذي يُدفع للالتحاق بمؤسسة تعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية.

١٠ في حالة الالتحاق بمؤسسة تعليمية واقعة خارج مركز العمل، يكون مقدار المنحة كما يلي:

(ألف) إذا كانت المؤسسة توفر الإقامة (الطعام والمبيت) للولد، ٧٥ في المائة من تكلفة الدراسة والإقامة بحد أقصى قدره [١٤ ٨٢٠] ١٧ ١٨٩ دولارا [٢٥ ٧٤٣] ٢٨ ٨٣٢ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حدا أقصى قدره [١١ ١١٥] ١٢ ٨٩٢ دولارا [١٩ ٣٠٧] ٢١ ٦٢٤ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة؛

(باء) إذا كانت المؤسسة لا توفر الإقامة، يكون المبلغ ٤٩٠ ٣ دولارا (٧٤٢) ٤ دولارا في الولايات المتحدة) بالإضافة إلى ٧٥ في المائة من تكلفة الدراسة، بحد أقصى قدره [١٠ ١٦٧] ١٢ ٥٣٦ دولارا [١٩ ٤٢٠] ٢٢ ٥٠٩ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حدا أقصى قدره [١١ ١١٥] ١٢ ٨٩٢ دولارا [١٩ ٣٠٧] ٢١ ٦٢٤ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة؛

٢٠ في حالة الالتحاق بمؤسسة تعليمية تقع في مركز العمل:

(ألف) يكون مقدار المنحة ٧٥ في المائة من تكلفة الدراسة، بحد أقصى قدره [١٤ ٨٢٠] ١٧ ١٨٩ دولارا [٢٥ ٧٤٣] ٢٨ ٨٣٢ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حدا أقصى قدره [١١ ١١٥] ١٢ ٨٩٢ دولارا [١٩ ٣٠٧] ٢١ ٦٢٤ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة؛

(باء) إذا كانت هذه المؤسسة التعليمية تقع على مسافة يصعب قطعها يوميا من المنطقة التي يعمل فيها الموظف، ورأى المدير العام أنه لا توجد في تلك المنطقة مرافق تعليمية مناسبة، يحسب مقدار المنحة بنفس المعدلات المحددة في الفقرة الفرعية ١٠ أعلاه.

‘٣‘ لا تغيير

‘٤‘ فيما يتعلق بالموظفين الذين يعملون في مراكز عمل لا توجد فيها مؤسسات تعليمية أو تعتبر غير مناسبة، حسبما تقرره لجنة الخدمة المدنية الدولية، يكون مقدار المنحة لمرحلي التعليم الابتدائي والثانوي ١٠٠ في المائة من تكاليف الإقامة، بحد أقصى قدره ٢٣٥ ٥ دولارا (١١٣ ٧ دولارا في الولايات المتحدة)، بالإضافة إلى ٧٥ في المائة من تكاليف الدراسة المقبولة، بحد أقصى قدره [١٤ ٨٢٠] ١٧ ١٨٩ دولارا (٢٥ ٧٤٣) [٢٨ ٨٣٢] دولارا في الولايات المتحدة) في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حدا أقصى قدره [١٦ ٣٥٠] ١٨ ١٢٧ دولارا (٢٦ ٤٢٠) [٢٨ ٧٣٧] دولارا في الولايات المتحدة) في السنة.

(ج) لا تغيير

(د) لا تغيير

(هـ) لا تغيير

(و) لا تغيير

(ز) لا تغيير

تدريس اللغة الأم

(ح) يجوز دفع منحة تعليم للموظف الذي يعمل في بلد تختلف لغته الوطنية عن لغته الأم ويضطر إلى دفع نفقات تدريس اللغة الأم لولد معال ملتحق بمدرسة محلية يكون فيها التعليم بلغة غير لغته. ويقرر المدير العام في كل حالة ما إذا كان ينبغي دفع منحة تعليمية لتدريس اللغة الأم. وسوف تنشر وتحدّث بانتظام المبالغ القصوى القابلة للاسترداد لتدريس اللغة الأم ضمن الحد الأقصى الاجمالي المقرر لمنحة التعليم البالغ [١١ ١١٥] ١٢ ٨٩٢ دولارا (١٩ ٣٠٧) [٢١ ٦٢٤] دولارا في الولايات المتحدة).

السلف المقدمة من منحة التعليم

(ط) لا تغيير

السفر

(ي) لا تغيير

(ك) لا تغيير

المطالبات

(ل) لا تغيير

منحة التعليم الخاصة للأولاد المعوقين

(م) لا تغيير

(ن) يكون مقدار المنحة ١٠٠ في المائة من النفقات التعليمية المقبولة المتكبدة بالفعل، بحد أقصى للمنحة قدره [١٤ ٨٢٠] ١٧ ١٨٩ دولارا ([٢٥ ٧٤٣] ٢٨ ٨٣٢ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة. وإذا كان الولد المعوق يستحق منحة التعليم العادية، تقدم المطالبة أولا على أساس منحة التعليم العادية، ولا يُسترد في إطار منحة التعليم الخاصة إلا ما يخص النفقات التعليمية المتكبدة في التدريس أو التدريب الخاصين اللازمين. ولا يجوز أن يتجاوز المبلغ الاجمالي المستحق الدفع في إطار نوعي المنحة كليهما [١٤ ٨٢٠] ١٧ ١٨٩ دولارا ([٢٥ ٧٤٣] ٢٨ ٨٣٢ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة. وتتألف "النفقات التعليمية" القابلة للاسترداد في إطار منحة التعليم الخاصة من النفقات المتكبدة لتوفير برنامج تعليمي معد على نحو يفي باحتياجات الولد المعوق بقصد تمكينه من بلوغ أعلى مستوى ممكن من القدرة الأدائية. ويمكن أن تدرج في النفقات التعليمية تكاليف أو رسوم أخرى ذات صلة مباشرة بالبرنامج التعليمي وليست اختيارية أو متصلة بنشاط خارج نطاق المنهج، ولكن لا يجوز أن تدرج فيها اللوازم المدرسية والزري الموحد والتأمين والهبات والتبرعات أو ما شابه ذلك من نفقات. وإذا كانت الإقامة الكاملة (المبيت والوجبات) موفرة للولد المعوق الملتحق بمؤسسة تعليمية موجودة في مركز العمل، لا تكون تكاليف الإقامة قابلة للاسترداد ما لم تقدم شهادة طبية تفيد بأن الإقامة الدائمة في المؤسسة جزء متكامل من البرنامج التعليمي. وتُسترد أيضا النفقات الخاصة بالمعدات، ما لم تكن مشمولة بالتأمين الصحي، بحد أقصى قدره ١٠٠٠ دولار في السنة ضمن الحد الأقصى الاجمالي البالغ [١٤ ٨٢٠] ١٧ ١٨٩ دولارا ([٢٥ ٧٤٣] ٢٨ ٨٣٢ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة.

(س) لا تغيير

(ع) لا تغيير

(ف) لا تغيير

(ص) لا تغيير

عملة الاسترداد

(ق) لا تغيير

المرفق الخامس

القاعدة ٣/١٠٧

إجازة زيارة الوطن

(أ) للموظفين الذين يعتبرون معيّنين على أساس دولي بموجب القاعدة ٧/١٠٣ ويخدمون خارج وطنهم الحق في زيارة وطنهم مرة في كل فترة سنتين [كل سنتين] من الخدمة المؤهلة لذلك على نفقة المنظمة بغرض قضاء فترة معقولة من الإجازة السنوية فيه. وتمنح هذه الإجازة، التي يشار إليها في النظام الأساسي للموظفين وفي النظام الإداري للموظفين بإجازة زيارة الوطن، للموظفين المؤهلين بهدف تمكينهم من الإبقاء على أواصر الصلة مع ثقافة وطنهم، والحفاظ على مصالحهم المهنية وتحديد روابطهم الأسرية والشخصية أثناءها.

(ب) لا تغيير

(ج) لا تغيير

التذليل واو

إجازة زيارة الوطن

(أ) لا تغيير

(ب) لا تغيير

(ج) تصبح إجازة زيارة الوطن الأولى مستحقة بعد أن يكمل الموظف المؤهل لها سنتين من الخدمة [في السنة التقويمية الثانية التي تلي السنة التي عُيِّن فيها الموظف أو السنة التي أصبح فيها الموظف مؤهلاً للحصول على إجازة زيارة الوطن]. ولا يحق للموظفين المعيّنين بموجب المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين الاستفادة بإجازة زيارة الوطن الأولى إلا بعد أن يستوفوا شرط اجتياز فترة الخدمة الاختبارية. ويجوز للموظفين فيما بعد أن يأخذوا إجازة زيارة الوطن في أي وقت خلال فترة سنتي الخدمة التي تصبح فيها هذه الإجازة مستحقة، شريطة مراعاة الأحكام الواردة في الفقرة (أ).

(د) لا تغيير

(هـ) لا تغيير

(و) يجوز في ظروف استثنائية منح الموظف إجازة زيارة الوطن قبل حلول موعدها في حالة إجازة زيارة الوطن الأولى، على أن يكون قد أكمل ما لا يقل عن ١٢ شهراً من الخدمة التي تؤهله لهذه الإجازة وأن يكون، في حالة إجازات زيارة الوطن اللاحقة، قد أمضى ما لا يقل عن ١٢ شهراً من الخدمة المؤهلة منذ تاريخ عودته من إجازة زيارة الوطن الأخيرة. ولا يؤدي منح إجازة زيارة الوطن قبل أوانها إلى تقريب السنة التقويمية التي تستحق فيها إجازة زيارة الوطن التالية.]

(ز) باستثناء ما هو منصوص عليه أدناه، الموظف الذي يرجئ أخذ إجازته لزيارة الوطن إلى ما بعد السنة التقويمية التي يحق له فيها أخذ هذه الإجازة، لا يجوز له أخذ إجازته التالية لزيارة الوطن إلا بعد السنة التقويمية الثانية على التعاقب بعد السنة التي أرجأ فيها أخذ إجازته لزيارة الوطن. وإذا رأى المدير العام أن الإرجاء يرجع لظروف استثنائية ناجمة عن مقتضيات الخدمة، يؤذن للموظف أن يأخذ إجازة زيارة الوطن التي أرجأها دون تغيير دورته المعتادة لإجازة زيارة الوطن، شريطة أن يكون قد انقضى ما لا يقل عن ١٢ شهراً من الخدمة المؤهلة بين تاريخ عودة الموظف من الإجازة التي أرجأها وتاريخ سفره في إجازة زيارة الوطن التالية.]

(ح) (و) يجوز أن يُطلب من الموظف أن يأخذ إجازة زيارة الوطن بمناسبة سفره في مهمة رسمية أو لتغيير مركز العمل الرسمي، على أن يولى الاعتبار الواجب لمصالح الموظف وأسرته.

(ط) (ز) إذا كان كل من الزوج والزوجة موظفاً له الحق في إجازة زيارة الوطن، يجوز لكل منهما أن يختار إما الاستفادة باستحقاقه هو في إجازة زيارة الوطن أو مرافقة الزوج. وإذا كان لديهما أطفال معالون فيحق لهم أن يرافقوا أيًا من الوالدين. ولا يجوز أن يتجاوز عدد الأسفار مرة كل سنتين لكلا الموظفين ولأولادهما المعالين.

[ي)] (ح) يحق للموظف المسافر في إجازة معتمدة لزيارة الوطن أن يطالب، فيما يتعلق بالسفر في إجازة لزيارة الوطن، بوقت ومصاريف السفر له ولأفراد أسرته المؤهلين ذهابا وإيابا بين مركز العمل الرسمي ووطن الموظف.

[ك)] (ط) على الموظف المسافر في إجازة معتمدة لزيارة الوطن أن يقضي فترة معقولة من الإجازة السنوية في وطنه. ويجوز أن يطلب المدير العام إلى الموظف، بعد عودته من إجازة زيارة الوطن، أن يقدم دليلا مقنعا يثبت استيفاء هذا الشرط.

[ل)] (ي) يُمنح الموظفون المؤهلون الذين يعملون في مراكز عمل تقرر لجنة الخدمة المدنية الدولية أن ظروف الحياة والعمل فيها صعبة جدا إجازة لزيارة الوطن مرة كل ١٢ شهرا. وفي هذه الحالات، تخفض بالنصف فترات الخدمة المؤهلة والمدة المتوقعة للخدمة المتواصلة المحددة في الفقرة [الفقرات] (أ) (٢) ، (و)، و(ز) أعلاه.

[م)] (ك) فيما يتعلق بإجازة زيارة الوطن المقررة بموجب أحكام الفقرة [ل)] (ي) أعلاه، فعلى الرغم من أنه يتعين قضاء كل إجازة ثانية من هذا النوع في الوطن، يجوز للموظف أن يسافر في إجازة زيارة الوطن في السنة الأخرى إلى بلد آخر غير وطنه. وفي هذه الحالات، تدفع للموظف مصاريف السفر ويمنح وقتا للسفر بمبالغ لا تتجاوز تلك التي كان سيحق له أن يتقاضاها لو سافر إلى مكان اجازته الخاصة بزيارة الوطن.

[ل) فيما يتعلق بإجازة زيارة الوطن المقررة للموظفين المؤهلين الذي يعملون في مراكز عمل تمنح إجازة لزيارة الوطن كل ٢٤ شهراً، فعلى الرغم من أن كل إجازة ثانية من هذه الاجازات يجب قضاؤها في الوطن، يجوز للموظف أن يسافر في إجازة زيارة الوطن الأخرى إلى بلد آخر غير وطنه، إذا كان أحد أبوي هذا الموظف أو أحد أبنائه يقيم في ذلك البلد الآخر أو كان الزوج من مواطني ذلك البلد. وفي هذه الحالات، تُدفع للموظف مصاريف السفر ويُمنح وقتا للسفر بمبالغ لا تتجاوز تلك التي كان سيحق له أن يتقاضاها لو سافر إلى مكان اجازته الخاصة بزيارة الوطن.

[م) فيما يتعلق بإجازة زيارة الوطن المأذون بها للموظفين المؤهلين الذين يعملون في مراكز عمل تمنح إجازة لزيارة الوطن كل ١٢ أو ٢٤ شهرا، يجوز التصريح بالسفر إلى بلد غير البلد الأم لأسباب أمنية في ظروف يقررها المدير العام.

التذليل زاي

الترتيبات الخاصة للسفر بمناسبة التعيين، وتغيير مركز العمل ومنحة التعليم وإجازة زيارة الوطن وزيارة الأسرة والعودة إلى الوطن

(ص) كبديل لترتيبات السفر الواردة في الفقرات (د) إلى (ي) أعلاه، يجوز للموظف، في حالة السفر المصرح به بمناسبة التعيين وتغيير مركز العمل ومنحة التعليم وإجازة زيارة الوطن وزيارة الأسرة والعودة إلى الوطن، أن يطلب صرف مبلغ يعادل ٧٥ في المائة من تكلفة الأجرة الكاملة للدرجة الاقتصادية في أقل شركات الطيران النظامية تكلفه باستخدام أقصر الطرق وأكثرها اقتصاداً بين أقرب مطار إلى مكان المغادرة والمكان المقصود. وبالنسبة للأطفال الذين يحق لهم الحصول على تذاكر سفر، يكون المبلغ المقطوع معادلاً لنسبة ٧٥ في المائة من أجرة السفر المخفضة التي تنطبق عليهم. ويكون للموظف الذي يستفيد من مثل هذا الترتيب حرية اتخاذ ترتيبات السفر الخاصة به دون قيد أو شرط على اختيار مكتب السفر أو طريقته أو خط سيره أو مستواه. ويعتبر هذا الترتيب شاملاً لكل الاستحقاقات الأخرى المتعلقة بالسفرة المعنية بما في ذلك أي سفر عن طريق البر. وباختيار هذا البديل، يوافق الموظف على التنازل عن كل الاستحقاقات الأخرى المتعلقة بالسفر الواردة في النظام الإداري للموظفين ويسقط حقه في أي مبلغ إضافي للتنقل والتوقف أثناء الرحلة للاستراحة ونفقات محطات المغادرة والوصول والأمتعة الزائدة المصحوبة والشحنات غير المصحوبة أو لأي مصروفات نثرية أخرى. وفي حالتي التعيين والعودة إلى الوطن، يكون للموظف الحق في شحنات غير مصحوبة أو نقل، حسبما يتفق الحال، طبقاً للتذليل هاء للنظام الإداري للموظفين. ويكون الموظف مشمولاً بأحكام التذليل دال للنظام الإداري للموظفين إذا كان السفر بأقصر طريق من مكان المغادرة إلى مكان الوصول المصرح بهما وبالعكس. وبالنسبة للأبناء الذين يدرسون خارج وطن الموظف، يجب ألا تزيد تكلفة المبلغ المقطوع للسفر في إطار منحة التعليم على المبلغ المقطوع للسفر من أقرب مطار إلى المكان المقرر لقضاء إجازة زيارة الوطن والعكس. وفيما يتعلق بالسفر في إجازة زيارة الوطن، يتعين على الموظف أن يقدم ما يثبت أنه قضى هو وأفراد أسرته المستحقون ما لا يقل عن سبعة أيام تقويمية متتالية، باستثناء مدة السفر المأذون بها، في البلد المصرح به لقضاء إجازة زيارة الوطن. ويجوز إلزام الموظف بأن يقدم ما يثبت أنه قضى هو وأفراد أسرته المستحقون ما لا يقل عن ١٤ يوماً في البلد المصرح به [لإجازة زيارة الوطن أو] لزيارة الأسرة وفي مقر العمل بالنسبة للسفر في إطار منحة التعليم.