

## مجلس التنمية الصناعية

الدورة الثالثة والثلاثون

فيينا، ٢٥-٢٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٧

البند ١١ من جدول الأعمال المؤقت

شؤون العاملين

### شؤون العاملين

#### تقرير من المدير العام

يقدم هذا التقرير معلومات عن الشؤون ذات الصلة بالعاملين ضمن الأمانة، وعمّا أُدخل من تعديلات على الجدول الأول ومرفقات النظام الأساسي للموظفين والتذييل هاء الملحق بالنظام الإداري للموظفين.

#### المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٢	٩-١	أولاً- التطورات في الشؤون ذات الصلة بالعاملين.....
٣	١٧-١٠	ثانياً- التطورات في النظام الموحد.....
٥	١٨	ثالثاً- المسائل ذات الصلة بالنظام الإداري للموظفين.....
٦	٢٠-١٩	رابعاً- تمثيل الهيئة التشريعية لليونيديو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيديو.....
٦	٢١	خامساً- الإجراءات المطلوب من المجلس اتخاذها.....

#### المرفقات

٧	الأول- سلّم مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا مع بيان المرتب السنوي الإجمالي ومعادله الصافي بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين.....
٩	الثاني- المرفق الأول - بدلات الإعاقة.....
١١	الثالث- المرفق الثاني - مقدار منحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة.....
١٢	الرابع- التذييل هاء - منحة التعليم.....

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



## أولا- التطورات في الشؤون ذات الصلة بالعاملين

- ١- قدّمت الأمانة في الوثيقة IDB.32/10 تقريرا عن اعتماد سياسة التنقل في العمل الميداني، ومختلف الإجراءات المتخذة لملاء الشواغر الوظيفية في المقر الرئيسي وعلى الصعيد الميداني، وعن اتباع نهج محسّن لتقييم المرشحين للمناصب في الأمانة.
- ٢- وقد واصلت المنظمة تعزيز حضورها الميداني من خلال ضمان ملء الشواغر في المكاتب الميدانية في الوقت المناسب بموظفين تتوافر لديهم المؤهلات والخبرة اللازمة. وعُيّن في الصين ممثل اليونيدو رئيسُ المكتب الإقليمي، واختير ممثلون لليونيدو من أجل إندونيسيا وإيران (جمهورية-الإسلامية) وباكستان والجزائر وغينيا وفيت نام والكاميرون ومدغشقر. وبهذا الاختيار، أصبح عدد الموظفين من الفئة الفنية المنتدبين للعمل الميداني، بحلول نهاية آذار/مارس ٢٠٠٧، ٣٤ موظفا بينما كان عددهم ٢٢ موظفا في شباط/فبراير ٢٠٠٦. وبغية ضمان تطوير الحياة الوظيفية تطويرا فعالا وتبادل الإثراء في المعارف والخبرات، أعادت المنظمة أيضا انتداب بعض الموظفين من الفئة الفنية العاملين في الميدان لتولّي مناصب في المقر.
- ٣- ويعتبر تبادل المعلومات والعمل الجماعي، في جملة أمور، عنصرتين رئيسيتين ضمن السياسة الإدارية التي تتبناها المنظمة. ومن أجل تحقيق هذا الغرض، نُفّذ عدد من المبادرات في مجال الاتصال الداخلي. فبالإضافة إلى الاتصال المباشر بالموظفين بشأن مسائل السياسات العامة والإدارة من خلال القنوات الإدارية العادية، اعتمد المدير العام أسلوب الاتصال الدوري بالموظفين بواسطة البريد الإلكتروني، من خلال مشاركته في اجتماعات الفروع واجتماعات دورية مع عموم الموظفين. وقد اجتمع المدير العام بالموظفين عموما في مناسبتين في الفترة الممتدة بين تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ وآذار/مارس ٢٠٠٧.
- ٤- واعتمدت مبادرة أخرى وهي "الحوار مع المدير العام"، حيث يجتمع بالمدير العام موظفون ينتقون جُزأفا، لا لمناقشة جدول أعمال محدد وإنما للإفادة بمعلومات مرتجعة ومناقشة أي مسألة يختارونها. وقد عُقد اجتماعان من هذا النوع، أحدهما في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ والآخر في آذار/مارس ٢٠٠٧. وكانت المعلومات المرتجعة إيجابية وأتاحت تلك الإسهامات معرفة قيّمة لاتخاذ القرارات.
- ٥- وسعيا إلى تحقيق المقصد العام الذي تتوخاه توصيات الفريق الرفيع المستوى التابع للأمم المتحدة والمعني بالاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما فيها التوصيات الخاصة بتدريب الموظفين، اضطلعت المنظمة بتحليل منهجي لاحتياجات موظفيها التعليمية. وأقر

برنامج تعليمي شامل بناء على ذلك التحليل. وخصّصت أكبر حصة من ميزانية التعلم للارتقاء بكفاءات الموظفين التقنية.

٦- علاوة على ذلك، ومن أجل تعزيز التشارك في المعارف وثقافة التعلم المستمر، قامت شعبة صوغ البرامج والتعاون التقني بترسيخ أسلوب إجراء المحاضرات المواضيعية الدورية التي يتبادل فيها الموظفون وأقرانهم خبراتهم، لتكون له صبغة مؤسسية. وسوف يكون قد تم تنفيذ خمس محاضرات من هذا النوع في الفترة المشمولة في التقرير الممتدة بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ وحزيران/يونيه ٢٠٠٧.

٧- ومن أجل تعزيز الكفاءات الإدارية، تنظم المنظمة برنامجاً لتنمية القدرات على القيادة والإدارة. ويهدف البرنامج إلى تحقيق جملة أمور منها تدريب المديرين والمشرفين على الكفاءات الإدارية المرتبطة بأدوار القيادة الناجحة، مثل التفكير الاستراتيجي وحلّ المشاكل وإدارة الأداء واتخاذ القرارات وقيادة الأفرقة والاتصال وإدارة التغيير. وستُجرى حلقتا عمل في أيار/مايو وحزيران/يونيه ٢٠٠٧ سيشارك فيهما ٥٠ موظفاً يضطلعون بمهام وظيفية إدارية.

٨- وقد أقرّ بالدور المفيد الذي يؤديه موظفو الدعم في مراكز العمل الميدانية المتمثل في تقديم دعم فعال للبرامج. وبناء على ذلك، شكّل المدير العام فريقاً صغيراً يضم موظفين من فرع إدارة الموارد البشرية وفرع الشؤون المالية ووحدة إدارة المعلومات والاتصالات أرسلوا في بعثات إلى إثيوبيا والصين والهند. وكان الغرض من ذلك تبين التحديات التي تواجه موظفي الدعم في الميدان فضلاً عن تقدير احتياجاتهم التدريبية. ويجري تنفيذ ما نتج عن تلك البعثات من توصيات تشمل تقديم تدريب شامل لموظفي الدعم من المكاتب الميدانية والقطرية، سينظم في شهري أيار/مايو وحزيران/يونيه ٢٠٠٧ على التوالي.

٩- وفي إطار الجهود التي تبذلها اليونيدو لتعزيز ثقافة تقدير الجدارة، كافأت المنظمة ٢٦ موظفاً بجوائز في فئتي الأداء الفردي والجماعي خلال مراسم الاحتفال بالذكرى السنوية الأربعين لإنشائها، التي جرت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وكوفئ ٢٧ موظفاً آخرون يعملون في فئات الخدمة العامة والفنية والعليا في إطار المخطط المعتاد للمكافأة على الأداء الجدير بالثناء.

## ثانياً- التطورات في النظام الموحد

١٠- بناء على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية، اعتمدت الجمعية العامة القرار ٢٣٩/٦١، المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، المتعلق بالمسائل التي تخص الموظفين

وبشروط خدمتهم، مما له تأثير في جميع المنظمات التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد، بما فيها اليونيدو. وقد وافقت الجمعية العامة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، على سلم منقح لإجمالي وصافي المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وتُنفذ سلم المرتبات الأساسية/الدنيا المنقح، بناء على مبدأ "انتفاء الخسارة والربح"، وأُدجت في الوقت ذاته نسبة ٥٧,٤ في المائة من تسوية مقر العمل في سلم المرتبات الأساسية/الدنيا.

١١- ووفقاً للبند ١٣-٣ من المادة الثالثة عشرة من النظام الأساسي للموظفين، يؤذن للمدير العام، ضمن حدود حجم الميزانية المعتمد من المؤتمر العام، أن يُدخل ما هو مناسب من تعديلات على جداول ومرفقات النظام الأساسي للموظفين لجعلها متوافقة مع أي قرارات ذات صلة قد تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة بناء على توصية من لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١٢- ويرد في المرفق الأول بهذه الوثيقة سلم المرتبات الأساسية/الدنيا المنقح الخاص بالموظفين العاملين في الفئة الفنية والفئات العليا.

١٣- وسوف يؤدي السلم الجديد إلى تحقيق بعض المكاسب على صعيد مختلف عناصر استحقاقات نهاية الخدمة لفائدة الموظفين المستحقين. وسوف تُزاد مدفوعات نهاية الخدمة (منحة العودة إلى الوطن، وتعويضات إنهاء الخدمة، ومنحة الوفاة؛ حسبما يطبق في كل حالة) المقدمة إلى الموظفين العاملين في الفئة الفنية والفئات العليا الذين تنتهي خدمتهم في المنظمة ابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧.

١٤- وتبلغ الآثار المالية المترتبة في سنة ٢٠٠٧ على دمج نسبة ٥٧,٤ في المائة من تسوية مقر العمل في المرتبات الأساسية، اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، ما قدره ٣٧ ٩٠٠ دولار. وقد أُدرجت هذه الزيادات في اعتمادات الميزانية الموافق عليها لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

### بدل الإعالة - المرفق الأول بالنظام الأساسي للموظفين

١٥- وافقت الجمعية العامة أيضاً، في قرارها ٢٣٩/٦١، المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، على التوصيات التي قدّمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، في تقريرها السنوي الثاني والثلاثين، فيما يتعلق ببدل إعالة الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية، للموظفين العاملين في الفئة الفنية والفئات العليا. أي أن يتلقى الموظفون الذين أصبحوا مؤهلين للحصول على بدل الإعالة ابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، أو بعد ذلك التاريخ،

مبلغاً قدره ١ ٧٨٠ دولاراً سنوياً كبديل إعالة الأولاد ومبلغاً قدره ٦٣٧ دولاراً سنوياً كبديل المعالين من الدرجة الثانية. ويقالُ هذان المبلغان عمّا ينطبق على الموظفين المؤهلين للحصول على البديل قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. وترد في المرفق الثاني بهذه الوثيقة التعديلات التي أُدخلت على المرفق الأول بالنظام الأساسي للموظفين. وقد وُضع خط تحت هذه التعديلات.

### مقدار منحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة - المرفق الثاني بالنظام الأساسي للموظفين

١٦ - وافقت الجمعية العامة على المبالغ المنقّحة الخاصة بمنحة التعليم في ستة بلدان/بعض مناطق العملات المعينة، وكذلك بالنسبة إلى الموظفين العاملين في مراكز عمل لا تتوفر فيها المرافق التعليمية أو لا تعتبر وافية بالغرض، حسبما تقرره لجنة الخدمة المدنية الدولية، اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧.

١٧ - وتقدّر التكاليف المترتبة في عام ٢٠٠٧ على تطبيق اليونيدو معدلات الاسترداد القصوى المنقّحة لمدفوعات منحة التعليم بمبلغ ٤٨ ٥٠٠ دولار. وبالإمكان استيعاب هذه التكاليف في إطار اعتمادات الميزانية ضمن البرنامج المعتمد والميزانيتين المعتمدين لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وترد في المرفق الثالث بهذه الوثيقة التعديلات ذات الصلة التي أُدخلت على المرفق الثاني بالنظام الأساسي للموظفين. وقد أُوردت الأرقام المحذوفة بين معقوفتين ووُضع خط تحت الأرقام المعدّلة.

### ثالثاً - المسائل ذات الصلة بالنظام الإداري للموظفين

١٨ - التذييل هاء الملحق بالنظام الإداري للموظفين. يرد في المرفق الرابع بهذه الوثيقة التذييل هاء الملحق بالنظام الإداري للموظفين، الذي يبيّن المقادير المنقّحة لمنحة التعليم على النحو المذكور أعلاه. وقد وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة أيضاً على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن تستمر فترة أهلية الحصول على منحة التعليم حتى نهاية السنة الدراسية التي يستكمل فيها الطفل أربع سنوات من التعليم في مرحلة الدراسة ما بعد الثانوية، حتى وإن حصل على درجة ما بعد ثلاث سنوات. ويظل الطلبة خاضعين لسنّ ٢٥ كحد أعلى. وقد أُوردت الأرقام المحذوفة بين معقوفتين ووُضع خط تحت الأرقام المعدّلة.

## رابعاً- تمثيل الهيئة التشريعية لليونيديو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيديو

١٩- أعلن المؤتمر العام، في المقرر م ع-١/م-٣٧، قبول النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وأنشأ لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيديو. وعقدت اللجنة أربعة اجتماعات في عام ٢٠٠٦ واجتماعاً خلال الفترة الممتدة بين كانون الثاني/يناير وآذار/مارس ٢٠٠٧.

٢٠- وفي المقرر م ع-١١/م-١٩، انتخب المؤتمر عضوين وعضوين مناوبين في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيديو لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧. ولعل المجلس يود أن يوصي المؤتمر في دورته الثانية عشرة بمرشحين لانتخابهم أعضاء في اللجنة لعامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

## خامساً- الإجراءات المطلوب من المجلس اتخاذها

٢١- لعل المجلس يود أن ينظر في اعتماد مشروع المقرر التالي:

"إن مجلس التنمية الصناعية:

"(أ) يحيط علماً بالمعلومات الواردة في الوثيقة IDB.33/18؛

"(ب) يحيط علماً بالتعديلات التي أدخلت على الجدول الأول والمرفقين الأول والثاني بالنظام الأساسي للموظفين عملاً بالبند ١٣-٣ من ذلك النظام، لكي تصبح متوافقة مع ما قرره الجمعية العامة في القرار ٢٣٩/٦١؛

"(ج) يلاحظ كذلك التعديلات المدخلة على التذييل هاء الملحق بالنظام الإداري للموظفين؛

"(د) يوصي المؤتمر العام بالمرشحين التالية أسماؤهم لِيَتَّخِبَ عضوين وعضوين مناوبين في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيديو لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩

العضوان: ..... (البلد)

..... (البلد)

العضوان المناوبان: ..... (البلد)

..... (البلد).

## المرفق الأول

### الجدول الأول

سلم مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا مع بيان المرتب السنوي الإجمالي ومعادله الصافي بعد تطبيق الاقتراع الإلزامي من مرتبات الموظفين (بدولارات الولايات المتحدة)  
اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة	الخامسة عشرة
مدير															
م-٢ الإجمالي	١٣٨٥٤٩	١٤١٤٩٤	١٤٤٤٤٣	١٤٧٣٩١	١٤٧٣٩١	١٥٠٣٥٤	١٥٠٣٥٤	١٥٣٤٣٧	١٥٣٤٣٧	١٥٣٤٣٧	١٥٣٤٣٧	١٥٣٤٣٧	١٥٣٤٣٧	١٥٣٤٣٧	١٥٣٤٣٧
الصافي م	١٠٢٧١٣	١٠٤٧١٦	١٠٦٧٢١	١٠٨٧٢٦	١١٠٧٣٠	١١٠٧٣٠	١١٠٧٣٠	١١٢٧٣٤	١١٢٧٣٤	١١٢٧٣٤	١١٢٧٣٤	١١٢٧٣٤	١١٢٧٣٤	١١٢٧٣٤	١١٢٧٣٤
الصافي م	٩٤٣٢٠	٩٦٠٥٢	٩٧٧٣٧	٩٩٤١٧	١٠١٠٩٢	١٠١٠٩٢	١٠٢٧٢٠	١٠٢٧٢٠	١٠٢٧٢٠	١٠٢٧٢٠	١٠٢٧٢٠	١٠٢٧٢٠	١٠٢٧٢٠	١٠٢٧٢٠	١٠٢٧٢٠
موظف رئيسي															
م-١ الإجمالي	١٢٦٥٢٥	١٢٩١٥٣	١٣١٧٣٨	١٣٤٣٢٦	١٣٦٩١٥	١٣٦٩١٥	١٣٦٩١٥	١٣٩٥٠١	١٣٩٥٠١	١٣٩٥٠١	١٣٩٥٠١	١٣٩٥٠١	١٣٩٥٠١	١٣٩٥٠١	١٣٩٥٠١
الصافي م	٩٤٥١٤	٩٦٣٢٤	٩٨٠٨٢	٩٩٨٤٢	١٠١٦٠٢	١٠١٦٠٢	١٠٣٣٢١	١٠٣٣٢١	١٠٣٣٢١	١٠٣٣٢١	١٠٣٣٢١	١٠٣٣٢١	١٠٣٣٢١	١٠٣٣٢١	١٠٣٣٢١
الصافي م	٨٧٤٠٧	٨٨٩٣٧	٩٠٤٦٢	٩١٩٨٥	٩٣٥٠٤	٩٣٥٠٤	٩٥٠٢٠	٩٥٠٢٠	٩٥٠٢٠	٩٥٠٢٠	٩٥٠٢٠	٩٥٠٢٠	٩٥٠٢٠	٩٥٠٢٠	٩٥٠٢٠
موظف كبير															
ف-٥ الإجمالي	١٠٤٦٠٠	١٠٦٨٠٣	١٠٩٠٠٤	١١١٢٠٤	١١٣٤٠٧	١١٣٤٠٧	١١٥٦٠٧	١١٧٨١٠	١٢٠٠١٢	١٢٢٦١٥	١٢٤٤١٥	١٢٦٦١٥	١٢٦٦١٥	١٢٦٦١٥	١٢٦٦١٥
الصافي م	٧٩٦٢٨	٨١١٢٦	٨٢٦٢٣	٨٤١١٩	٨٥٦١٧	٨٥٦١٧	٨٧١١٣	٨٨٦١١	٩٠١٠٨	٩١٦٠٥	٩٣١٠٢	٩٤٥٩٨	٩٦٠٩٦	٩٧٥٩٣	٩٧٥٩٣
الصافي م	٧٣٩٧٥	٧٥٣٠٥	٧٦٦٣١	٧٩٩٥٧	٨٠٥٩٩	٨٠٥٩٩	٨١٩١٨	٨٣٣٣٤	٨٤٥٤٧	٨٥٨٥٨	٨٧١٦٧	٨٨٤٧٤	٨٩٧٧٩	٩١٠٩١	٩١٠٩١
موظف أول															
ف-٤ الإجمالي	٨٥٩٧٤	٨٧٩٧٩	٨٩٩٨٦	٩١٩٩٢	٩٣٩٩٩	٩٦٠٠٦	٩٨٠١٣	٩٩٠١٩	١٠٠٠١٩	١٠٠٣١٤	١٠٠٦٣٩	١٠٠٩٦٤	١٠١٢٩٩	١٠١٦٢٤	١٠١٦٢٤
الصافي م	٦٦٤٠١	٦٧٨٤٥	٦٩٢٩٠	٧٠٧٣٤	٧٢١٧٩	٧٣٦٢٤	٧٥٠٦٩	٧٦٥١٣	٧٧٩٥٨	٧٩٤٠١	٨٠٨٤٦	٨٢٢٩٠	٨٣٧٣٥	٨٥١٨٠	٨٥١٨٠
الصافي م	٦١٨٣٤	٦٣١٥٠	٦٤٤٦٤	٦٥٧٧٦	٦٧٠٨٧	٦٨٣٩٦	٦٩٧٠٥	٧١٠١٢	٧٢٣١٧	٧٣٦٢٣	٧٤٩٣٥	٧٦٢٤٧	٧٧٥٥٨	٧٨٨٧٨	٧٨٨٧٨
موظف ثان															
ف-٣ الإجمالي	٧٠٧٢٢	٧٢٠٧٩	٧٣٩٣٩	٧٥٧٩٣	٧٧٦٥٣	٧٧٦٥٣	٧٩٥٠٨	٨١٣٦٤	٨٣٢٢٤	٨٥٠٨٢	٨٦٩٣٨	٨٨٧٩٧	٩٠٦٥١	٩٢٥١١	٩٢٥١١
الصافي م	٥٥٠٦٠	٥٦٣٩٧	٥٧٧٣٦	٥٩٠٧١	٦٠٤١٠	٦١٧٤٦	٦٣٠٨٢	٦٤٤٢١	٦٥٧٥٩	٦٧٠٩٥	٦٨٤٣٤	٦٩٧٧٩	٧١١٠٨	٧٢٤٤٤	٧٢٤٤٤
الصافي م	٥١٣٩٥	٥٢٦٢٥	٥٣٨٥٧	٥٥٠٨٥	٥٦٣١٧	٥٧٥٤٥	٥٨٧٧٥	٦٠٠٠٥	٦١٢٣٤	٦٢٤٦٤	٦٣٦٨٩	٦٤٩١٦	٦٦١٤١	٦٧٣٦٦	٦٧٣٦٦

## الدرجات

الرتبة	الأولى	الثانية	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشر	الثانية عشر	الرابعة عشر	الخامسة عشر
موظف معاون	٥٧١٥٣	٥٨٨١٥	٦٠٤٧٦	٦٢١٣٨	٦٣٧٩٩	٦٥٤٥٨	٦٧١٢١	٦٨٧٧٩	٧٠٤٤٢	٧٢١٠٦	٧٣٧٦٤	٧٥٤٢٨	٧٧٠٩١
ف-٢ الإجمالي	٤٥٦٥٠	٤٢٨٤٧	٤٨٠٤٣	٤٩٢٣٩	٥٠٤٣٥	٥١٦٣٠	٥٢٨٢٧	٥٤٠٢١	٥٥٢١٨	٥٦٤١٦	٥٧٦١٠	٥٨٨٠٨	٥٩٩٩٦
الصافي م	٤٢٨١٨	٤٣٩٠٤	٤٤٩٨٦	٤٦٠٧٠	٤٧١٥٣	٤٨٢٣٨	٤٩٣٤٠	٥٠٤٣٨	٥١٥٤٢	٥٢٦٤٢	٥٣٧٤١	٥٤٨٤٤	٥٥٩٤٨
موظف معاون													
ف-١ الإجمالي	٤٤٦١٤	٤٦٠٣٥	٤٧٤٥٢	٤٨٨٧٣	٥٠٢٩٢	٥١٩٢٢	٥٣٥٢١	٥٥١١٨	٥٦٧١١	٥٨٣٠٨	٥٩٩١١	٦١٥١٤	٦٣١١٨
الصافي م	٣٦١٢٧	٣٧٢٨٨	٣٨٤٣٦	٣٩٥٨٧	٤٠٧٣٥	٤١٨٨٤	٤٣٠٣٥	٤٤١٨٥	٤٥٣٣٢	٤٦٤٨٢	٤٧٦٣١	٤٨٨٤٤	٤٩٩٩٦
الصافي م	٣٤٠٨٩	٣٥١٤٨	٣٦٢٠٧	٣٧٢٦٧	٣٨٣٢٥	٣٩٣٨٣	٤٠٤٤٣	٤١٤٨٩	٤٢٥٣١	٤٣٥٧٢	٤٤٦١٤	٤٥٦٥٦	٤٦٧١١

المرتب الساري على الموظف الذي له زوج معال أو ولد معال.

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



## المرفق الثاني

## المرفق الأول

## بدلات الإعالة

البند ٦-٩ من النظام الأساسي للموظفين

ألف- يحق للموظفين المبيّنة مقادير رواتبهم في الجدول الأول من هذا النظام الأساسي، تلقى بدلات إعالة على النحو التالي:

## (أ) بدل إعالة الأولاد/بدل إعالة الأولاد المعوقين

٩٣٦ / ١ ٨٧٢ / ٣ دولارا سنويا ..... بالنسبة إلى الموظفين المؤهلين

الذين يتلقون بدل الإعالة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧

٧٨٠ / ١ ٥٦٠ / ٣ دولارا سنويا ..... بالنسبة إلى الموظفين الذين

أصبحوا مؤهلين للحصول على بدل الإعالة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير

٢٠٠٧ أو بعد ذلك التاريخ

## (ب) بدل المعالين من الدرجة الثانية

٦٩٣ دولارا سنويا ..... بالنسبة إلى الموظفين المؤهلين

الذين يتلقون بدل الإعالة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧

٦٣٧ دولارا سنويا ..... بالنسبة إلى الموظفين الذين

أصبحوا مؤهلين للحصول على بدل الإعالة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير

٢٠٠٧ أو بعد ذلك التاريخ

١' بمقدار ٩٣٦ / ١ ٧٨٠ / ١ دولارا سنويا عن كل ولد معال، باستثناء أن البدل لا يُدفع عن أول ولد معال إذا لم يكن للموظف زوج معال، وفي هذه الحالة يستحق الموظف أن يطبّق عليه الاقتطاع الإلزامي بمعدل الإعالة الوارد في الفقرة الفرعية '١' من البند ٦-٨ (أ) في الجدول الثالث. ويكون مقدار البدل ٨٧٢ / ٣ ٥٦٠ / ٣ دولارا عندما يتقرر أن طفلا مُعالا معاق بدنيا أو ذهنيا، سواء كانت الإعاقة دائمة أو مستمرة لمدة يُتوقع أن تكون طويلة. ويُدفع بدل قدره ٩٣٦ / ١ ٧٨٠ / ١ دولارا عن ذلك الولد إذا لم يكن للموظف زوج معال وأصبح يستحق نسبة الاقتطاع الإلزامي المنطبقة على المعيل بحكم وجود ذلك الولد.

٢٤ عندما لا يكون للموظف زوج معال، يُدفع له بدل سنوي قدره  $\frac{637}{693}$  دولارا سنويا عن أب معال أو أم معال أو أخ معال أو أخت معال. ويتعين ألا يقل مقدار أي بدل من هذه البدلات يُدفع بالعملة المحلية عن معادل المبلغ الدولارى بالعملة المحلية وقت إقراره أو تنقيحه لآخر مرة.

باء- لا تغيير؛

جيم- لا تغيير؛

دال- لا تغيير.

## المرفق الثالث

## المرفق الثاني

## مقدار منحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة

البند ٦-١٠ (أ) من النظام الأساسي للموظفين

يكون مقدار المنحة عن كل ولد في كل سنة دراسية ٧٥ في المائة من الـ [١٧ ١٨٩] دولارا [١٨ ٠٤٨ دولارا] ( [٢٨ ٨٣٢] دولارا) [٣٤ ٥٩٨ دولارا] في حالة الالتحاق بمؤسسة تعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية) الأولى من نفقات التعليم المقبولة، وبحد أقصى للمنحة قدره [١٢ ٨٩٢ دولارا] [١٣ ٥٣٦ دولارا] ( [٢١ ٦٢٤] دولارا) [٢٥ ٩٤٩ دولارا] في الولايات المتحدة). أما بالنسبة إلى الموظفين الذي يعملون في مقار عمل لا تتوافر فيها المرافق التعليمية أو لا تُعتبر كافية، حسب ما تقرره لجنة الخدمة المدنية الدولية، فيكون مقدار المنحة فيما يتعلق بالتعليم الابتدائي والثانوي ١٠٠ في المائة من تكاليف الإقامة حتى ٢٣٥ ٥ دولارا ( [٧ ١١٣] دولارا) [٨ ١٠٩ دولارا] في الولايات المتحدة) مضافا إليها ٧٥ في المائة من تكاليف الالتحاق المقبولة حتى [١٧ ١٨٩] دولارا [١٨ ٠٤٨ دولارا] ( [٢٨ ٨٣٢] دولارا) [٣٤ ٥٩٨ دولارا] في الولايات المتحدة) عن كل سنة، وبحد أقصى للمنحة قدره [١٨ ١٢٧] دولارا [١٨ ٧٧١ دولارا] ( [٢٨ ٧٣٧] دولارا) [٣٤ ٠٥٨ دولارا] في الولايات المتحدة) سنويا. غير أنه في حالة المناطق التي تُتكدب فيها النفقات المذكورة أعلاه بعملات معيّنة، تكون مقادير الحد الأقصى للنفقات المقبولة معبرا عنها بتلك العملات هي المقادير التي تقررها لجنة الخدمة المدنية الدولية.

البند ٦-١٠ (ب) من النظام الأساسي للموظفين

يكون مقدار المنحة عن كل ولد معاق في السنة ما يعادل نفقات التعليم المتكبدة فعلا، وبحد أقصى قدره [١٧ ١٨٩] دولارا [١٨ ٠٤٨ دولارا] ( [٢٨ ٨٣٢] دولارا) [٣٤ ٥٩٨ دولارا] في الولايات المتحدة). غير أنه في حالة المناطق التي تُتكدب فيها النفقات المذكورة أعلاه بعملات معيّنة، تكون مقادير الحد الأقصى للنفقات المقبولة معبرا عنها بتلك العملات هي المقادير التي تقررها لجنة الخدمة المدنية الدولية.

## المرفق الرابع

### التذييل هاء

### منحة التعليم

#### التعاريف

(أ) لأغراض أحكام القاعدتين ١٠٦-١٧ و ٢٠٦-١٦ من النظام الإداري للموظفين وهذا التذييل:

١' يُقصد بتعبير "الولد" ولد الموظف الذي يعتمد على الموظف في القيام بنفقته الرئيسية المتواصلة. ويُقصد بتعبير "الولد المعاق" كل ولد عاجز بسبب إعاقة بدنية أو ذهنية، عن الالتحاق بمؤسسة تعليمية عادية، لذلك يحتاج إلى تعليم أو تدريب خاصين يُعدّانه للاندماج التام في نسيج المجتمع، أو يحتاج، وهو يدرُس في مؤسسة تعليمية عادية، إلى تعليم أو تدريب خاصين يساعده على التغلب على إعاقته؛

٢' يُقصد بتعبير "الوطن" البلد الذي يقضي فيه الموظف إجازة زيارة الوطن طبقاً للقاعدة ١٠٧-٣ أو القاعدة ٢٠٧-٢. وفي الحالة التي يكون فيها كلا الأبوين موظفين مؤهلين للحصول على المنحة، يُقصد بتعبير "الوطن" البلد الذي يقضي فيه أحدهما إجازة زيارة الوطن؛

٣' يُقصد بتعبير "مركز العمل" البلد الذي يعمل فيه الموظف، أو المنطقة الواقعة على مسافة يتسنى له الانتقال عبرها إلى محل عمله يوميا حتى وإن وجدت حدود وطنية.

#### 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 فيما يخص النفقات المتكبّدة بعملات معيّنة، حسب ما تقرره لجنة الخدمة المدنية الدولية، فتحدّد المبالغ القصوى المذكورة في جميع الفقرات الواردة أدناه بتلك العملات. وهذا يشمل المبلغ الدولار الذي يُدفع للالتحاق بمؤسسة تعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية.

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

(ألف) إذا كانت المؤسسة توفر للولد الإقامة (الطعام والمبيت)، ٧٥ في المائة من تكلفة الدراسة والإقامة بحد أقصى قدره [١٧ ١٨٩ دولارا] ١٨ ٠٤٨ دولارا سنويا ([٢٨ ٨٣٢ دولارا] ٣٤ ٥٩٨ دولارا في الولايات المتحدة)، على ألا تتجاوز المنحة حدا أقصى قدره [١٢ ٨٩٢ دولارا] ١٣ ٥٣٦ دولارا ([٢١ ٦٢٤ دولارا] ٢٥ ٩٤٩ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة؛

(باء) إذا كانت المؤسسة لا توفر الإقامة، يكون المبلغ ٣ ٤٩٠ دولارا ([٤ ٧٤٢ دولارا] ٥ ٤٠٦ دولارا في الولايات المتحدة) بالإضافة إلى ٧٥ في المائة من تكلفة الدراسة، بحد أقصى قدره [١٢ ٥٣٦ دولارا] ١٣ ٣٩٥ دولارا ([٢٢ ٥٠٩ دولارا] ٢٧ ٣٩١ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حداً أقصى قدره [١٢ ٨٩٢ دولارا] ١٣ ٥٣٦ دولارا ([٢١ ٦٢٤ دولارا] ٢٥ ٩٤٩ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة.

٢٤ في حالة الالتحاق بمؤسسة تعليمية تقع في مركز العمل:

(ألف) يكون مقدار المنحة ٧٥ في المائة من تكلفة الدراسة، بحد أقصى قدره [١٧ ١٨٩ دولارا] ١٨ ٠٤٨ دولارا ([٢٨ ٨٣٢ دولارا] ٣٤ ٥٩٨ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حداً أقصى قدره [١٢ ٨٩٢ دولارا] ١٣ ٥٣٦ دولارا ([٢١ ٦٢٤ دولارا] ٢٥ ٩٤٩ 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، بحسب مقدار المنحة بنفس المعدلات المحددة في الفقرة الفرعية ١٤ أعلاه.

٣٤ تُدفع منحة الدراسة بدءاً من السنة الدراسية التي تعقب سن الولد الخامسة، أو التي يستكمل فيها الولد سنه الخامسة، شريطة أن يبلغ الولد عمر الخامسة في الدورة الأولى من تلك السنة الدراسية؛

٤٤ فيما يتعلق بالموظفين الذين يعملون في مراكز عمل لا توجد فيها مؤسسات تعليمية أو لا تعتبر مناسبة، حسب ما 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) [١٠٩ ٨ دولارا في الولايات المتحدة)، بالإضافة إلى ٧٥ في المائة من تكاليف الدراسة المقبولة، بحد أقصى قدره [١٧ ١٨٩ دولارا] ١٨ ٠٤٨ دولارا (٢٨ ٨٣٢ دولارا) [٣٤ ٥٩٨ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حداً أقصى قدره [١٨ ١٢٧ دولارا] ١٨ ٧٧١ دولارا (٢٨ ٧٣٧ دولارا) [٣٤ ٠٥٨ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة.

(ج) يُقصد بتعبير "تكلفة الدراسة" المشار إليه في الفقرة (ب) أعلاه تكلفة القيد في المؤسسة التعليمية، والتسجيل، والرسوم الدراسية، والكتب الدراسية المقررة، والدورات الدراسية والأنشطة الإلزامية الإضافية التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالبرنامج أو المنهج الدراسي، والامتحانات والشواهد، على ألا تشمل تلك التكلفة اللوازم أو المعدات المدرسية أو الزي المدرسي الموحد أو التأمين أو الفحوص الطبية أو الهبات والتبرعات أو غير ذلك من النفقات الاختيارية. ويجوز أن تشمل تكلفة وجبات الغذاء وتكلفة النقل الجماعي اليومي عندما توفر المدرسة تلك الوجبات أو ذلك النقل أو يكونان متاحين على صعيد المدرسة وتندرج تكلفتها في الفاتورة المدرسية الخاصة بتعليم الولد.

(د) لا تُدفع المنحة في الحالات التالية:

١٤ 'الالتحاق بمدرسة الحضانة؛

٢٤ 'الالتحاق بمدرسة حرة أو مدرسة لا تفرض سوى رسوم رمزية في مركز العمل؛

٣٤ 'الدورات الدراسية بالمراسلة، باستثناء تلك التي يرى المدير العام أنها أفضل بديل متاح عن الدوام الكامل في مدرسة من نوع لا يتوافر في مركز العمل؛

٤٤ 'الدروس الخصوصية، باستثناء دروس تعلم اللغة الوطنية في مراكز العمل التي لا تتوافر فيها مرافق دراسية مناسبة لتعلم تلك اللغة، والدروس الخصوصية لتعلم لغة مركز العمل، عندما يكون تعلم تلك اللغة مقرراً في مدرسة محلية أو شرطاً ضرورياً لقبول الولد في صف يناسب الصف الذي بلغه في مدرسة أخرى، والدروس الخصوصية المكتملة للبرنامج الدراسي العادي، للتدريب على موضوع تُلقنه المدرسة

أو أي موضوع أكاديمي آخر لا يندرج ضمن المنهاج الدراسي غير أنه ضروري ليتابع الولد دراسته فيما بعد؛

‘٥’ التدريب المهني أو التلمذة المهنية اللذان لا يتطلبان التفرغ للدراسة أو اللذان يتلقى الولد خلالهما أجرا عن الخدمات التي يقدمها.

(هـ) تُدفع المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يستكمل فيها الطفل أربع سنوات من التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية [أو حتى يحصل على أول درجة علمية معترف بها، يطبق أيهما يكون قبل] حتى وإن حصل على درجة ما بعد ثلاث سنوات. ولا تُدفع المنحة عادة بعد السنة الدراسية التي يبلغ فيها الولد سن الخامسة والعشرين. وإذا انقطع تعليم الولد مدة سنة دراسية واحدة على الأقل بسبب الخدمة الوطنية أو المرض أو أي أسباب قاهرة أخرى، تُمدد فترة الاستحقاق بما يعادل فترة الانقطاع.

(و) إذا كانت مدة الحضور أقل من ثلثي السنة الدراسية، تُدفع منحة تعادل نسبتها مدة الحضور، من مجموع المنحة التي تُسدد عن السنة الدراسية كاملة.

(ز) إذا كانت فترة خدمة الموظف لا تشمل السنة الدراسية كاملة، تُدفع عادة منحة لتلك السنة تعادل نسبتها فترة الخدمة، من مجموع المنحة التي تُسدد عن السنة الدراسية كاملة.

#### تدريس اللغة الأم

(ح) يجوز دفع منحة تعليم للموظف الذي يعمل في بلد تختلف لغته الوطنية عن لغة الموظف الأم ويضطر إلى دفع نفقات تدريس اللغة الأم لولد معال ملتحق بمدرسة محلية لا يكون التعليم فيها بلغته. ويقرر المدير العام في كل حالة ما إذا كان ينبغي دفع منحة تعليمية لتدريس اللغة الأم. وسوف تُنشر وتُستكمل بانتظام المبالغ القصوى القابلة للاسترداد لتدريس اللغة الأم ضمن الحد الأقصى الإجمالي لمنحة التعليم البالغ [١٢ ٨٩٢ دولاراً] إلى ١٥ ٥٣٦ دولاراً [٢١ ٦٢٤ دولاراً] ٢٥ ٩٤٩ دولاراً في الولايات المتحدة).

#### السلف المقدم من منحة التعليم

(ط) يمكن للموظفين الذي يستحقون الحصول على منحة التعليم عن أولادهم، ويُطلب منهم دفع جميع الرسوم المدرسية أو جزء منها في بداية السنة الدراسية، أن يطلبوا سلفاً مقدماً مما يستحقونه من منحة التعليم. ويُعتبر كل سلف موافق عليه دَيْناً على الموظف إلى أن تثبت أهليته للحصول عليه أو يُسترد منه.

السفر

(ي) للموظف الذي يستحق أن تُدفع له منحة تعليم. بموجب الفقرتين الفرعيتين (ب) '١' و(ب) '٢' من الفقرة بآء أعلاه لحضور ولده في مؤسسة تعليمية، الحق في الحصول كل سنة دراسية على مصاريف سفر الولد رحلة واحدة، ذهابا وإيابا، بين المؤسسة التعليمية ومركز العمل، شريطة ما يلي:

'١' لا تُدفع تلك المصاريف إذا كانت الرحلة التي يُطلب عنها التعويض غير معقولة، إما بسبب توقيتها مقارنة بتوقيت السفر المأذون به للموظف أو لأفراد أسرته المؤهلين، وإما بسبب قصرها مقارنة بالمصاريف المتكبّدة؛

'٢' لا تُدفع مصاريف السفر عادة إذا كانت مدة الحضور تقلّ عن ثلثي السنة الدراسية أو إذا كانت فترة خدمة الموظف لا تشمل ثلثي السنة الدراسية؛

'٣' لا تتعدى نفقات النقل تكاليف رحلة الموظف بين وطنه ومركز العمل.

(ك) في حالة الموظفين العاملين في مراكز عمل معيّنة لا توجد بها مؤسسات تعليمية مناسبة لتدريس أولادهم باللغة أو التقاليد الثقافية التي يرغب فيها الموظف، يجوز أن تُدفع تكاليف السفر مرتين في السنة التي لا يحق فيها للموظف الحصول على إجازة زيارة الوطن.

الطلبات

(ل) تقدم طلبات منحة التعليم كتابة وتُدعم بإثباتات يقبلها المدير العام.

منحة التعليم الخاصة للأولاد المعاقين

(م) يحصل موظفو الأمم المتحدة من جميع الفئات على منحة تعليم خاصة لأولادهم المعاقين، بصرف النظر عما إذا كان هؤلاء الموظفون يعملون في وطنهم أو خارجه، شريطة أن يكون تعيينهم لمدة سنة أو أكثر أو أن يكونوا قد أمموا خدمة متواصلة لمدة عام واحد.

(ن) يكون مقدار المنحة ١٠٠ في المائة من النفقات التعليمية المقبولة المتكبّدة بالفعل، بحد أقصى للمنحة قدره [١٧ ١٨٩ دولارا] ١٨ ٠٤٨ دولارا ([٢٨ ٨٣٢ دولارا]) ٣٤ ٥٩٨ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة. وإذا كان الولد المعاق يستحق منحة التعليم العادية، يُقدّم الطلب أولا على أساس منحة التعليم العادية، ولا يُسترد في إطار منحة



التعليم الخاصة إلا فيما يتعلق بالنفقات التعليمية المتكبدة في التدريس أو التدريب الخاصين اللازمين. ولا يجوز أن يتجاوز المبلغ الإجمالي المستحق الدفع في إطار نوعي المنحة كليهما [١٧ ١٨٩ دولاراً] ١٨ ٠٤٨ دولاراً (٢٨ ٨٣٢ دولاراً] ٣٤ ٥٩٨ دولاراً في الولايات المتحدة) في السنة. وتتألف "النفقات التعليمية" القابلة للاسترداد في إطار منحة التعليم الخاصة من النفقات المتكبدة لتوفير برنامج تعليمي مُعدّ على نحو يفي باحتياجات الولد المعاق بقصد تمكينه من بلوغ أعلى مستوى ممكن من القدرة الأدائية. ويمكن أن تُدرج في النفقات التعليمية تكاليف أو رسوم أخرى ذات صلة مباشرة بالبرنامج التعليمي وليست اختيارية أو متصلة بنشاط خارج نطاق المنهاج التعليمي، ولكن لا يجوز أن تُدرج فيها اللوازم المدرسية والزبي الموحد والتأمين والهبات والتبرعات أو ما شابه ذلك من نفقات. وإذا كانت الإقامة الكاملة (المبيت والوجبات) موفرة للولد المعاق الملتحق بمؤسسة تعليمية موجودة في مركز العمل، لا تكون تكاليف الإقامة الكاملة قابلة للاسترداد ما لم تُقدّم شهادة طبية تفيد بأن الإقامة الدائمة في المؤسسة جزء ضروري من البرنامج التعليمي. وتُسترد أيضاً النفقات الخاصة بالمعدات، ما لم تكن مشمولة بالتأمين الصحي، بحد أقصى قدره ١ ٠٠٠ دولار في السنة ضمن الحد الأقصى الإجمالي البالغ [١٧ ١٨٩ دولاراً] ١٨ ٠٤٨ دولاراً (٢٨ ٨٣٢ دولاراً] ٣٤ ٥٩٨ دولاراً في الولايات المتحدة) في السنة.

(س) تُحسب المنحة على أساس السنة التقويمية إذا كان الولد عاجزاً عن الالتحاق بمؤسسة تعليمية عادية، أو على أساس السنة الدراسية إذا كان الولد يحضر حضوراً كاملاً في مؤسسة تعليمية عادية ويتلقى في الوقت ذاته تدريساً أو تدريباً خاصين. وتُدفع المنحة عن كل ولد معاق ابتداء من الفترة التي يُتطلب فيها التدريس أو التدريب الخاصين وحتى نهاية السنة الدراسية أو التقويمية المناسبة التي يبلغ فيها الولد سنه الخامسة والعشرين. ويمكن تمديد الحد الأقصى من العمر في حالات استثنائية حتى نهاية السنة الدراسية أو التقويمية المناسبة التي يبلغ فيها الولد سنه الثامنة والعشرين.

(ع) إذا كانت فترة خدمة الموظف لا تشمل السنة الدراسية أو التقويمية كاملة، تُدفع منحة تعادل نسبتها فترة الخدمة، من مجموع المنحة التي تُسدد عن السنة الدراسية أو التقويمية كاملة.