



مجلس التنمية الصناعية

الدورة السادسة والثلاثون

فيينا، ٢٣-٢٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٩

البند ١٢ من جدول الأعمال المؤقت

شؤون العاملين، بما فيها اتفاق الضمان

الاجتماعي الجديد

شؤون العاملين

تقرير من المدير العام

يقدم هذا التقرير معلومات عن الشؤون المتصلة بالعاملين في الأمانة، وعن التعديلات التي أُدخلت على الجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين وعلى مرفقاته، وعلى النظام الإداري للموظفين وتذييلاته.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	٥-١	أولاً- التطورات المستجدة في الشؤون ذات الصلة بالعاملين.....
٤	١٨-٦	ثانياً- التطورات المستجدة في النظام الموحد.....
٦	٣٠-١٩	ثالثاً- المسائل المتعلقة بالنظام الإداري للموظفين.....
٩	٣٢-٣١	رابعاً- تمثيل الهيئة التشريعية لليونيدو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو.....
٩	٣٣	خامساً- الإجراءات المطلوب من المجلس اتخاذه.....
		المرفقات
		الأول- الجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين - جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا مع بيان المرتب السنوي الإجمالي ومعادله الصافي بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين.....
١١		الثاني- مبالغ بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا.....
١٣		الثالث- مقدار منحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة.....
١٥		

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



الصفحة

- الرابع- التذييل ألف من النظام الإداري للموظفين- جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة، مع بيان المرتب السنوي الإجمالي والأجر الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمرتب الصافي بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين..... ١٦
- الخامس- التذييل ألف من النظام الإداري للموظفين - بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة في فيينا اعتباراً من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧..... ١٧
- السادس- التذييل ألف من النظام الإداري للموظفين - بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة في فيينا اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨..... ١٨
- السابع- التذييل هاء من النظام الإداري للموظفين - منحة التعليم..... ١٩
- الثامن- التذييل زاي من النظام الإداري للموظفين - السفر الرسمي..... ٢٥
- التاسع- القاعدة ١٠٣-١٠ من النظام الإداري للموظفين - التعيينات المحددة المدة..... ٢٦
- العاشر- القاعدة ١٠٤-٤ من النظام الإداري للموظفين - التبادل والنقل بين المنظمات..... ٢٧

أولاً - التطورات المستجدة في الشؤون ذات الصلة بالعاملين

١ - منذ صدور آخر تقرير (IDB.35/13 المؤرخ ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨)، عُيِّن ٢٥ موظفاً في الفئة الفنية والفئات العليا. وكان ١١ تعييناً، أي ٤٤ في المائة من الإجمالي، من نصيب بلدان القائمة ألف؛ وكانت ستة تعيينات، أي ٢٤ في المائة من الإجمالي، في وظائف ميدانية. وقد ازداد عدد الموظفين الفنيين العاملين في الميدان من ٣٦ إلى ٦١، أي بنسبة ٦٩ في المائة، منذ بدأ الأخذ بسياسة التنقل الميداني في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٦.

٢ - وتمت الموافقة على نشرتين وأمر إداري^(١) بشأن مجالات مهمة لعمل المنظمة وذلك بعد مناقشات مستفيضة مع ممثلي الموظفين. وهي تتعلق بما يلي: (أ) إدارة الموظفين المعيّنين في مكاتب اليونيدو الميدانية كموظفين مسؤولين عن التنمية الصناعية، و(ب) مراعاة المنظور الجنساني، و(ج) سياسة شاملة بشأن تصنيف الوظائف. ويتمثل هدف الترتيبات الجديدة، فيما يتعلق بالموظفين المعيّنين في الميدان، في التنفيذ العملي للخدمات المقدمة من اليونيدو بوصفها "يونيدو واحدة"، وتشجيع إقامة روابط برنامجية وعملياتية أكثر فاعلية، في حدود مواردها، بين المقر والميدان. وتوفر نشرة المدير العام الخاصة بمراعاة المنظور الجنساني سياسة عامة لمراعاة المنظور الجنساني في البرامج، وكذلك فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، في حين تتضمن السياسة الشاملة بشأن تصنيف الوظائف إطار تصنيف الوظائف وإجراءاته المفصلة.

٣ - واتخذ المجلس التنفيذي لليونيدو^(٢) أيضاً مقررات واسعة المدى تستهدف تيسير التطوير الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة وذلك بناء على توصيات أعدتها فرقة عمل استعرضت قضايا ذات صلة مثل التطوير الوظيفي والاستخدام الراهن لموارد الخدمات العامة.

٤ - وواصل المدير العام أيضاً عاداته في مقابلة الموظفين الجدد لِيُبَيِّن لهم ما يتوقعه منهم. وبدأ فرع إدارة الموارد البشرية أيضاً الأخذ بالية لمقابلة الموظفين الجدد في وقت مبكر من حياتهم الوظيفية في المنظمة. وتهدف هذه المقابلات إلى ضمان التصدي للقضايا التي همّ الموظفين الجدد في الوقت المناسب، وبالتالي تيسير تكاملهم مع أهداف المنظمة وإسهامهم فيها في وقت مبكر.

(1) انظر الوثائق DGB(M).108 المؤرخة ٢٠ آذار/مارس ٢٠٠٩، إدارة الموظفين المعيّنين في الميدان كموظفين مسؤولين عن التنمية الصناعية؛ و DGB(M).110 المؤرخة ٢١ نيسان/أبريل ٢٠٠٩، السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ و UNIDO/PSM/HRM/AI.1 المؤرخة ٢٠ آذار/مارس بشأن تصنيف الوظائف في فئة الخدمات العامة والفئة الفنية والفئات العليا.

(2) يضم رئيس الديوان والمدير الإداري ويرأسه المدير العام.

٥- وأعلن عن الوظائف العشر لبرنامج الموظفين الفنيين الشباب في ٢٣ جريدة ومجلة وطنية واقليمية ودولية (منها اثنتان متاحتان بالاتصال الحاسوبي المباشر). وكان الهدف هو ضمان تغطية واسعة واستهداف البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وقد ورد ١٢٤٨ طلباً. وتضمنت قائمة التصفية ٥٠٣ من مقدمي الطلبات جرى فرزهم من خلال اختبارات أجريت بالاتصال الحاسوبي المباشر وشملت اختباراً عاماً في الاقتصاد واختباراً في فرع محدد. وقد أُبقي على اثنين وخمسين متسابقاً بعد هذه العملية وجرى دعوتهم إلى المقر من أجل إخضاعهم لعملية تقييم كاملة تشمل اختباراً خطياً وعرضاً يُقدم لموظفين فنيين من الأفرع المعنية بالإضافة إلى مقابلة شخصية واختبار واقعي لتقييم القدرة على العمل الجماعي والمهارات التنظيمية والتخطيطية ومقابلة شخصية مستندة إلى الكفاءة. وتجري عملية التقييم خلال شهري نيسان/أبريل وأيار/مايو ٢٠٠٩.

ثانياً- التطورات المستجدة في النظام الموحد

جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

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

٧- ووافقت الجمعية العامة، في قرارها ٦٣/٢٥١ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ على جدول منقح للمرتبات الأساسية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، على أن يبدأ نفاذه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. ويعكس هذا الجدول، القائم على أساس مبدأ "انتفاء الكسب والخسارة"، دمج نسبة ٢,٣٣ نقطة مئوية من نقاط مُضاعف تسوية مقر العمل في جدول المرتبات الأساسية.

٨- ولا تؤثر زيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة ٢,٣٣ في المائة في مستوى أجور الموظفين، لأن المبلغ المدمج في المرتبات الأساسية قد خُصم منه الجزء المتعلق بتسوية مقر العمل. وبعد تنفيذ جدول المرتبات الأساسية المنقح حدّدت لجنة الخدمة المدنية الدولية الأرقام القياسية والمضاعفات المتعلقة بتسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل. وأجريت

التغييرات في مضاعفات تسوية مقر العمل المستحقة بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، على أساس حركة الأرقام القياسية المتعلقة بتسوية مقر العمل والمدمجة حديثا.

٩- ويرد في المرفق الأول من هذه الوثيقة الجدول المنقح للمرتبات الأساسية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، الذي يدخل حيّز النفاذ اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

١٠- وقد أدى دمج نسبة ٢,٣٣ نقطة مئوية من نقاط مضاعف تسوية مقر العمل في جدول المرتبات الأساسية على أساس مبدأ انتفاء الكسب والخسارة إلى تحقيق بعض المكاسب. بموجب عناصر مختلفة من استحقاقات نهاية الخدمة لفائدة الموظفين المستحقين. بيد أن بالإمكان مع ذلك استيعاب هذه المكاسب في إطار اعتمادات الميزانية الراهنة.

معدلات بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

١١- المرفق الأول بالنظام الأساسي للموظفين. وافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥١/٦٣، على منهجية جديدة وعلى المقادير المنقحة لبدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، أي المقادير المنقحة لبدل إعالة الأولاد وبدل إعالة الأولاد المعوقين وبدل المعالين من الدرجة الثانية.

١٢- وطبقا للمنهجية الجديدة، حُدّد بدل إعالة الأولاد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بمقدار موحد عالميا يبلغ ٦٨٦ ٢ دولارا سنويا، تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية باستعراضه مرة كل سنتين، ويجري تحويله إلى العملة المحلية على أساس معدل الصرف الرسمي للأمم المتحدة وقت تنفيذه. وفيما يتعلق بمراكز العمل التي تكون المقادير المنقحة وقت التنفيذ أقل فيها من المقادير السارية حاليا، وافقت الجمعية العامة على تدابير انتقالية حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ من أجل حماية الموظفين المستحقين من حدوث انخفاض حاد في مستوى البدلات.

١٣- ويبلغ المقدار المنقح المحدد لبدل إعالة الأولاد المعوقين ٣٧٢ ٥ دولارا سنويا، وهو ضعف المقدار الموحد عالميا المحدد لبدل إعالة الأولاد، في حين يمثل المقدار المنقح المحدد لبدل المعالين من الدرجة الثانية، وهو ٩٤٠ دولارا سنويا، ٣٥ في المائة من المقدار الموحد عالميا المحدد لبدل إعالة الأولاد.

١٤- وترد المقادير المنقحة لبدلات الاعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، التي أصبحت سارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، في المرفق الثاني بهذه الوثيقة. وقد وضع خط تحت المقادير المنقحة. أما المقادير التي كانت منطبقة من قبل فتزد بين معقوفتين.

١٥- والمقادير المنقحة فيما يخصّ معظم موظفي اليونيدو المستحقين، ولا سيما من يعمل منهم في النمسا وفي بعض المواقع ذات العملة الصعبة الأخرى، تقل بشكل طفيف عن المقادير التي كانت سارية قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وبالتالي لم تكن لها آثار مالية. وسوف تُستوعب الزيادات في بدلات الاعالة في بعض الحالات الفردية في إطار اعتمادات الميزانية الراهنة.

مقدار منحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة

١٦- المرفق الثاني بالنظام الأساسي للموظفين. وافقت الجمعية العامة أيضاً، في قرارها ٢٥١/٦٣، على تغييرات في نظام منحة التعليم القائم في ١٦ من فرادى البلدان/مناطق العملة التي تُطبق فيها هذه المنحة.

١٧- ويُبين المرفق الثالث بهذه الوثيقة المقادير المنقحة وقد وضع تحتها خط. أما المقادير التي كانت منطبقة من قبل فتزد بين معقوفتين.

١٨- وتُقدر الآثار المالية للتغييرات المعتمدة بنحو ٢٧ ٠٠٠ يورو في إطار الميزانية العادية/العملياتية لعام ٢٠٠٩ وبالإمكان استيعابها في إطار اعتمادات الميزانية الراهنة.

ثالثاً- المسائل المتعلقة بالنظام الإداري للموظفين

جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة

١٩- التذييل ألف للنظام الإداري للموظفين. يقضي مبدأ فليمنغ، بأن تكون أجور موظفي الخدمات العامة وسائر شروط خدمتهم مضاهية لأفضل ما هو معروف في مركز العمل. وهذا المبدأ بيّنته لأول مرة في عام ١٩٤٩ هيئة خبراء معنية بالأجور أنشأتها الجمعية العامة للأمم المتحدة. وهو عماد المنهجية التي اتبعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في إجراء الاستقصاءات الخاصة بالمرتبات المحلية. واستناداً إلى مبدأ فليمنغ، تنص المادة ٦-٥ (أ) من النظام الأساسي للموظفين على أن "يحدّد المدير العام سلّم مرتبات موظفي فئة الخدمة العامة والفئات المتصلة بها، عادة، على أساس أفضل شروط التوظيف السائدة في الموقع المحلي، ومع أخذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في الاعتبار".

٢٠- عقب الدراسة الاستقصائية التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ عن أفضل شروط الخدمة السائدة في فيينا، تم تغيير دورة التسوية المؤقتة الإلزامية لجدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة إلى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨.

وعقب نشر حركة الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك النمساوي لشهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ وتحديد التسوية المؤقتة الواجبة، اتفقت المنظمات الكائنة في مركز فيينا الدولي على الجدول الجديد لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة الذي يبين زيادة بنسبة ١,٣٣ في المائة مقارنة بالجدول الذي كان ساريا منذ ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٧.

٢١- ويرد جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة المنقح، الذي يجري تنفيذه منذ ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، في المرفق الرابع بهذه الوثيقة.

٢٢- وتبلغ الآثار المالية المتعلقة بتنفيذ جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة المنقح حوالي ٢٥ ٣٠٠ يورو كجزء من الميزانية العادية و ٥ ٩٠٠ يورو كجزء من الميزانية العملياتية و ١ ٦٦٠ يورو كجزء من صناديق خدمات إدارة المباني للفترة من ١ تشرين الثاني/نوفمبر إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، و ١٥١ ٨٠٠ يورو كجزء من الميزانية العادية و ٣٥ ٤٠٠ يورو كجزء من الميزانية العملياتية و ٩ ٩٦٠ يورو كجزء من صناديق خدمات إدارة المباني لعام ٢٠٠٩. وبالإمكان استيعاب المقدار الاجمالي البالغ ٢٣٠ ٠٢٠ يورو في إطار اعتمادات الميزانية الراهنة.

بدلات الإعالة لموظفي فئة الخدمات العامة في فيينا

٢٣- التذييل ألف للنظام الإداري للموظفين. على أساس نتائج الدراسة الاستقصائية التي جرت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ عن أفضل شروط الخدمة السائدة لموظفي فئة الخدمات العامة في فيينا، أوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضا بتنقيح معدلات بدلات الاعالة لموظفي فئة الخدمات العامة في فيينا. وقد اتفقت المنظمات الكائنة في مركز فيينا الدولي على تنفيذها اعتبارا من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، وهي ترد في المرفق الخامس بهذا التقرير. وقد وضع خط تحت المقادير المنقحة. أما المقادير التي كانت منطبقة من قبل فتزد بين معقوفتين.

٢٤- وعلاوة على ذلك، أدخلت النمسا بعض التغييرات على نظامها للمنحة الحكومية (Familienbeihilfe). وعلى وجه الخصوص أدخلت زيادة على المنحة لجميع الأعمار تحت فئة "الطفل الثالث" وحددت مقادير جديدة وأعلى للمنحة لجميع الأعمار تحت فئة "الطفل الرابع وكل طفل إضافي". وبناء على ذلك، اتفقت المنظمات الكائنة في مركز فيينا الدولي على التعديلات اللازمة ادخالها على بدلات الاعالة التي تدفعها الأمم المتحدة لموظفي فئة الخدمات العامة في فيينا، التي بدأ تنفيذها اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ والتي ترد

في المرفق الرابع بهذه الوثيقة. وقد وضع خط تحت المقادير المنقحة. أما المقادير التي كانت منطبقة من قبل فتزد بين معقوفتين.

٢٥- وقد بلغت الآثار المالية للتغييرات المذكورة أعلاه حوالي ٢٧٠٠ يورو سنويا تم استيعابها بالكامل في إطار اعتمادات الميزانية الراهنة.

منحة التعليم

٢٦- التذييل هاء للنظام الإداري للموظفين. على أساس قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٣ الذي وافقت فيه على تغييرات في نظام منحة التعليم القائم في ١٦ من فرادى البلدان/مناطق العملة، أدخلت تعديلات على الحد الأقصى الحالي المقبول للمصروفات والحد الأقصى الحالي لردّ المصاريف، وكذلك المعدلات الموحّدة للإعاشة في نظام اليونيدو لمنحة التعليم. وتنطبق المستويات الجديدة على الموظفين المستحقين للسنة المدرسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. ويرد النص المنقح للتذييل هاء للنظام الإداري في المرفق السابع بهذه الوثيقة. وقد وضع خط تحت المقادير المنقحة في النص الجديد في حين ترد المقادير التي كانت منطبقة من قبل بين معقوفتين.

السفر الرسمي

٢٧- التذييل زاي للنظام الإداري للموظفين. تم تعديل نص الفقرة (ص) من التذييل التي تحدد الترتيبات الخاصة للسفر بمناسبة التعيين وتغيير مركز العمل ومنحة التعليم وإجازة زيارة الوطن وزيارة الأسرة والعودة إلى الوطن من أجل بيان أن الحد الأدنى لفترة البقاء في مكان زيارة الأسرة هو سبعة أيام تقويمية باستثناء مدة السفر (مساو للحد الأدنى الخاص بزيارة الوطن) وأن الحد الأدنى لفترة البقاء في مركز العمل بموجب السفر في إطار منحة التعليم هو أربعة عشر يوما تقويميا باستثناء مدة السفر.

٢٨- ويرد النص المنقح للفقرة (ص) في المرفق الثامن بهذه الوثيقة.

التعيينات المحددة المدة

٢٩- القاعدة ١٠٣-١٠ من النظام الإداري للموظفين. عُدلت القاعدة لبيان شرط خاص من شروط الخدمة للموظفين المعيّنين في إطار برنامج الموظفين الفنيين الشباب، ألا

وهو أن فترة الثلاث سنوات هي، فيما يخصّ هؤلاء الموظفين، الحد الأقصى لمدة التعيين في إطار هذا البرنامج. ويرد نص القاعدة المنقح في المرفق التاسع بهذه الوثيقة.

حركة الموظفين بين المنظمات

٣٠- القاعدة ١٠٤-٤ من النظام الإداري للموظفين. عُدّت القاعدة لبيان الأخذ بصك جديد ينظّم تنقل الموظفين بين الوكالات، وهو الاتفاق المتعلق بالتنقل بين الوكالات الذي حلّ محلّ الاتفاق المشترك بين المنظمات المتعلق بنقل الموظفين أو انتدابهم أو إعارتهم بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات. ويرد نص القاعدة المنقح في المرفق العاشر بهذه الوثيقة.

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

٣١- أعلن المؤتمر العام، في المقرر م ع-١/٣٧، قبول النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وأنشأ لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو. وعقدت اللجنة اجتماعين في عام ٢٠٠٨ واجتماعين خلال الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير إلى نيسان/أبريل ٢٠٠٩.

٣٢- وفي المقرر م ع-١٢/١٨، انتخب المؤتمر عضوين وعضوين مناوبين في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ولعلّ المجلس يود أن يوصي المؤتمر في دورته الثالثة عشرة بمرشحين لانتخابهم أعضاء في اللجنة لعامي ٢٠١٠-٢٠١١.

خامساً- الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه

٣٣- لعلّ المجلس يودّ أن ينظر في اعتماد مشروع المقرر التالي:

"إن مجلس التنمية الصناعية

"(أ) يحيط علماً بالمعلومات الواردة في الوثيقة IDB.36/19؛

"(ب) يلاحظ التعديلات التي أُدخلت 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 ٢٥١/٦٣؛

"(ج) يلاحظ كذلك التعديلات المدخلة على التذييلات ألف وهاء وزاي الملحقة بالنظام الإداري للموظفين وعلى الفقرة (ب) من القاعدة ١٠٣-١٠ و القاعدة ١٠٤-٤ من النظام الإداري للموظفين؛

"(د) يوصي المؤتمر العام بالمرشحين التالية أسماؤهم لِيَتَّخِبَ عضوين وعضوين مناوبين في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١

العضوان: (البلد)

..... (البلد)

العضوان المناوبان: (البلد)

..... (البلد)."

المرفق الأول

الجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين

جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفتحات العليا مع بيان المرتب السنوي الإجمالي ومعادله الصافي

بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩

الدرجات

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية	الثانية عشر	الثالثة عشر	الرابعة عشر	الخامسة عشر
مدير															
م-٢ الإجمالي	١٤٥١١٢	١٤٨١٨٧	١٥١٣٢٢	١٥٤٥٤٠	١٥٧٧٥٧	١٥٩٩٧٤	١٦٠٩٧٤	١٦٠٩٧٤	١٦٠٩٧٤	١٦٠٩٧٤	١٦٠٩٧٤	١٦٠٩٧٤	١٦٠٩٧٤	١٦٠٩٧٤	١٦٠٩٧٤
الصافي م	١٠٧١٧٦	١٠٩٢٦٧	١١١٣٥٩	١١٣٤٥١	١١٥٥٤٢	١١٧٦٣٣	١١٧٦٣٣	١١٧٦٣٣	١١٧٦٣٣	١١٧٦٣٣	١١٧٦٣٣	١١٧٦٣٣	١١٧٦٣٣	١١٧٦٣٣	١١٧٦٣٣
الصافي م	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١	٩٨٤٦١
موظف رئيسي															
م-١ الإجمالي	١٣٢٦٠٩	١٣٥٣١٠	١٣٨٠٠٦	١٤٠٧٠٧	١٤٣٤٠٩	١٤٤٦١٠	١٤٤٦١٠	١٤٤٦١٠	١٤٤٦١٠	١٤٤٦١٠	١٤٤٦١٠	١٤٤٦١٠	١٤٤٦١٠	١٤٤٦١٠	١٤٤٦١٠
الصافي م	٩٨٦٧٤	١٠٠٥١١	١٠٢٣٤٤	١٠٤١٨١	١٠٦٠١٨	١٠٧٨٥٣	١٠٧٨٥٣	١٠٧٨٥٣	١٠٧٨٥٣	١٠٧٨٥٣	١٠٧٨٥٣	١٠٧٨٥٣	١٠٧٨٥٣	١٠٧٨٥٣	١٠٧٨٥٣
الصافي م	٩١٢٠٦	٩٢٨٠٢	٩٤٣٩٤	٩٥٩٨٢	٩٧٥٦٨	٩٩١٥٠	٩٩١٥٠	٩٩١٥٠	٩٩١٥٠	٩٩١٥٠	٩٩١٥٠	٩٩١٥٠	٩٩١٥٠	٩٩١٥٠	٩٩١٥٠
موظف كبير															
ف-٥ الإجمالي	١٠٩٦٩٠	١١١٩٨٧	١١٤٢٨٥	١١٦٥٨١	١١٨٨٧٩	١٢١١٧٥	١٢٣٤٧٤	١٢٥٧٧١	١٢٨٠٦٨	١٣٠٣٦٥	١٣٢٦٦٢	١٣٤٩٥٩	١٣٧٢٥٧	١٣٩٥٥٤	١٤١٨٥١
الصافي م	٨٣٠٨٩	٨٤٦٥١	٨٦٢١٤	٨٧٧٧٥	٨٩٣٣٨	٩٠٩٠٩	٩٢٤٦٢	٩٤٠٢٤	٩٥٥٨٦	٩٧١٤٨	٩٨٧١٠	١٠٠٢٧٢	١٠١٨٣٥	١٠٣٤٩٧	١٠٥١٥٩
الصافي م	٧٧١٩٠	٧٨٥٧٨	٧٩٩٦٢	٨١٣٤٥	٨٢٧٢٦	٨٤١٠٢	٨٥٤٧٨	٨٦٨٥١	٨٨٢٢٢	٨٩٥٩٠	٩٠٩٥٦	٩٢٣١٨	٩٣٦٨٠	٩٥٠٤٤	٩٦٤٠٦
موظف أول															
ف-٤ الإجمالي	٨٩٩٨٧	٩٢٠٧٥	٩٤١٦٨	٩٦٢٦١	٩٨٣٥٦	١٠٠٤٧٥	١٠٢٥٩٤	١٠٤٧١٣	١٠٦٨٣٢	١٠٨٩٥١	١١١٠٦٤	١١٣١٨٣	١١٥٣٠٢	١١٧٤٢١	١١٩٥٤٠
الصافي م	٧٠٧٩٤	٧٢٨٨٧	٧٤٩٨٠	٧٦٩٧٣	٧٩٠٦٦	٨١١٦٠	٨٣٢٥٣	٨٥٣٤٦	٨٧٤٣٩	٨٩٥٣٢	٩١٦٢٥	٩٣٧١٨	٩٥٨٠١	٩٧٨٩٤	١٠٠٠٠٠
الصافي م	٦٤٥٧١	٦٥٨٩٤	٦٧٢١٦	٦٨٥٣٩	٦٩٩٦٢	٧١٢٨٩	٧٢٧١٢	٧٤١٣٥	٧٥٥٥٨	٧٧٠٠٠	٧٨٤٢٣	٧٩٨٤٦	٨١٢٦٩	٨٢٦٩٢	٨٤١١٥
موظف أول															
ف-٣ الإجمالي	٨٩٩٨٧	٩٢٠٧٥	٩٤١٦٨	٩٦٢٦١	٩٨٣٥٦	١٠٠٤٧٥	١٠٢٥٩٤	١٠٤٧١٣	١٠٦٨٣٢	١٠٨٩٥١	١١١٠٦٤	١١٣١٨٣	١١٥٣٠٢	١١٧٤٢١	١١٩٥٤٠
الصافي م	٧٠٧٩٤	٧٢٨٨٧	٧٤٩٨٠	٧٦٩٧٣	٧٩٠٦٦	٨١١٦٠	٨٣٢٥٣	٨٥٣٤٦	٨٧٤٣٩	٨٩٥٣٢	٩١٦٢٥	٩٣٧١٨	٩٥٨٠١	٩٧٨٩٤	١٠٠٠٠٠
الصافي م	٦٤٥٧١	٦٥٨٩٤	٦٧٢١٦	٦٨٥٣٩	٦٩٩٦٢	٧١٢٨٩	٧٢٧١٢	٧٤١٣٥	٧٥٥٥٨	٧٧٠٠٠	٧٨٤٢٣	٧٩٨٤٦	٨١٢٦٩	٨٢٦٩٢	٨٤١١٥
موظف أول															
ف-٢ الإجمالي	١١٨٢٠٩	١١٥٩٩١	١١٣٧٧٤	١١١٥٥٩	١٠٩٣٤٠	١٠٧١٢٦	١٠٤٩١٣	١٠٢٦٩٤	١٠٠٤٧٥	٩٨٢٦٠	٩٦٠٤٤	٩٣٨٢٩	٩١٦١٤	٨٩٤٠٠	٨٧١٨٥
الصافي م	٨٨٨٨٢	٨٧٣٧٤	٨٥٨٦٦	٨٤٣٦٠	٨٢٨٥١	٨١٣٤٦	٨٠٨٣٩	٨٠٣٣٢	٧٩٨٢٥	٧٩٣١٨	٧٨٨١١	٧٨٣٠٤	٧٧٨٠٠	٧٧٢٩٤	٧٦٧٨٩
الصافي م	٨٢٢٥٤	٨٠٨٩٨	٧٩٥٤٠	٧٨١٨١	٧٦٨٢٢	٧٥٤٦٠	٧٤١٠٢	٧٢٧٣٥	٧١٣٦٩	٧٠٠١٢	٦٨٦٣٤	٦٧٢٦٦	٦٥٩٠٤	٦٤٥٥١	٦٣١٩٤
موظف أول															
ف-١ الإجمالي	١١٨٢٠٩	١١٥٩٩١	١١٣٧٧٤	١١١٥٥٩	١٠٩٣٤٠	١٠٧١٢٦	١٠٤٩١٣	١٠٢٦٩٤	١٠٠٤٧٥	٩٨٢٦٠	٩٦٠٤٤	٩٣٨٢٩	٩١٦١٤	٨٩٤٠٠	٨٧١٨٥
الصافي م	٨٨٨٨٢	٨٧٣٧٤	٨٥٨٦٦	٨٤٣٦٠	٨٢٨٥١	٨١٣٤٦	٨٠٨٣٩	٨٠٣٣٢	٧٩٨٢٥	٧٩٣١٨	٧٨٨١١	٧٨٣٠٤	٧٧٨٠٠	٧٧٢٩٤	٧٦٧٨٩
الصافي م	٨٢٢٥٤	٨٠٨٩٨	٧٩٥٤٠	٧٨١٨١	٧٦٨٢٢	٧٥٤٦٠	٧٤١٠٢	٧٢٧٣٥	٧١٣٦٩	٧٠٠١٢	٦٨٦٣٤	٦٧٢٦٦	٦٥٩٠٤	٦٤٥٥١	٦٣١٩٤

الدرجات

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشره	الحادية عشره	الثانية عشره	الثالثة عشره	الرابعة عشره	الخامسة عشره
موظف ثان															
ف-الإجمالي	٧٣٥٤٦	٧٥٤٨٣	٧٧٤٢٤	٧٩٣٥٨	٨١٢٩٩	٨٣٢٣٥	٨٥١٧٢	٨٧١١٣	٨٩٠٥٠	٩٠٩٨٨	٩٢٩٢٨	٩٤٨٦٣	٩٦٨٠٣	٩٨٧٣٩	١٠٠٧١٦
الصافي م	٥٧٤٥٣	٥٨٨٤٨	٦٠٢٤٥	٦١٦٣٨	٦٣٠٣٥	٦٤٤٢٩	٦٥٨٢٤	٦٧٢٢١	٦٨٦١٦	٧٠٠١١	٧١٤٠٨	٧٢٨٠١	٧٤١٩٨	٧٥٥٩٢	٧٦٩٨٧
الصافي غ م	٥٣٦٢٩	٥٤٩١٢	٥٦١٩٨	٥٧٤٨٠	٥٨٧٦٥	٦٠٠٤٦	٦١٣٢٨	٦٢٦١٤	٦٣٨٩٥	٦٥١٧٨	٦٦٤٥٧	٦٧٧٣٧	٦٩٠١٤	٧٠٢٩٤	٧١٥٧٣
موظف معاون															
ف-الإجمالي	٥٩٩٠٨	٦١٦٤٣	٦٣٣٧٥	٦٥١١٠	٦٦٨٤٣	٦٨٥٧٥	٧٠٣١٠	٧٢٠٣٩	٧٣٧٧٥	٧٥٥١٠	٧٧٢٤٢	٧٨٩٧٨	٨٠٧١٤	٨٢٤٤٩	٨٤١٨٤
الصافي م	٤٧٦٣٤	٤٨٨٨٣	٥٠١٣٠	٥١٣٧٩	٥٢٦٢٧	٥٣٨٧٤	٥٥١٢٣	٥٦٣٦٨	٥٧٦١٨	٥٨٨٦٧	٦٠١١٤	٦١٣٦٤	٦٢٦١٤	٦٣٨٦٤	٦٥١١٤
الصافي غ م	٤٤٦٧٩	٤٥٨١٢	٤٦٩٤١	٤٨٠٧٣	٤٩٢٠٢	٥٠٣٣٤	٥١٤٨٤	٥٢٦٣٠	٥٣٧٨٢	٥٤٩٣٠	٥٦٠٧٦	٥٧٢٢٧	٥٨٣٧٢	٥٩٥١٧	٦٠٦٦٦
موظف معاون															
ف-الإجمالي	٤٦٥٥٣	٤٨٠٣٦	٤٩٥١٤	٥١١٢٢	٥٢٧٨٥	٥٤٤٥٠	٥٦١١٨	٥٧٧٨٥	٥٩٤٤٧	٦١١١٤	٦٢٧٨١	٦٤٤٤٧	٦٦١١٤	٦٧٧٨١	٦٩٤٤٧
الصافي م	٣٧٧٠٨	٣٨٩٠٩	٤٠١٠٦	٤١٣٠٨	٤٢٥٠٥	٤٣٧٠٤	٤٤٩٠٥	٤٦١٠٥	٤٧٣٠٢	٤٨٥٠٢	٤٩٧٠٢	٥٠٩٠٢	٥٢١٠٢	٥٣٣٠٢	٥٤٥٠٢
الصافي غ م	٣٥٥٧٠	٣٦٦٧٥	٣٧٧٨١	٣٨٨٨٦	٣٩٩٩١	٤١٠٩٥	٤٢٢٠١	٤٣٣٠٦	٤٤٤١١	٤٥٥١٦	٤٦٦٢١	٤٧٧٢٦	٤٨٨٣١	٤٩٩٣٦	٥١٠٣٦

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

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

مبالغ بدلات الإعاقة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

البند ٦-٩ من النظام الأساسي للموظفين

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

(أ) بدل إعالة الأولاد/بدل إعالة الأولاد المعوّقين

بالنسبة للموظفين المؤهلين الذين كانوا يتلقون بدل الإعالة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ ٩٣٦ / ١ ٨٧٢ ٣ دولارا سنويا
بالنسبة للموظفين الذين أصبحوا مؤهلين للحصول على بدل الإعالة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ أو بعد ذلك التاريخ ٧٨٠ / ١ ٥٦٠ دولارا سنويا]

(ب) بدل المعالين من الدرجة الثانية

بالنسبة للموظفين المؤهلين الذين كانوا يتلقون بدل الإعالة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ ٦٩٣ دولارا سنويا
بالنسبة للموظفين الذين أصبحوا مؤهلين للحصول على بدل الإعالة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ أو بعد ذلك التاريخ ٦٣٧ دولارا سنويا]

١٤ بمقدار [٩٣٦ / ١ ٧٨٠] ٢ ٦٨٦ دولارا سنويا عن كل ولد معال، باستثناء أن البديل 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 ١٤ من البند ٦-٨ (أ) في الجدول الثالث. ويكون مقدار البديل [٨٧٢ / ٣ ٥٦٠ / ٣ ٣٧٢] ٥ 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] ٢ ٦٨٦ دولارا عن ذلك الولد إذا لم يكن للموظف

زوج معال وأصبح يستحق نسبة الاقتطاع الإلزامي المنطبقة على المُعيل بحكم وجود ذلك الولد.

٢٠٠٠ عندما لا يكون للموظف زوج معال، يُدفع له بدل سنوي قدره [٦٣٧/٦٩٣] ٩٤٠ دولارا سنويا عن أب معال أو أم معالة أو أخ معال أو أخت معالة. ويتعين ألا يقل مقدار أي بدل من هذه البدلات يُدفع بالعملة المحلية عن معادل المبلغ الدولاري بالعملة المحلية وقت إقراره أو تنقيحه لآخر مرة.

باء- إذا كان كل من الزوج والزوجة موظفا، جاز لأحدهما المطالبة ببدل الإعالة عن الأولاد المعالين. بموجب الفقرة الفرعية ١٠ أعلاه، وفي هذه الحالة لا يجوز للآخر أن يطالب إلا بالبدل المنصوص عليه في الفقرة الفرعية ٢٠ أعلاه، إن كان ينطبق على حالته؛

جيم- تفاديا للازدواج في الاستحقاقات وتحقيقا للمساواة بين الموظفين الذين يحصلون على استحقاقات إعالة في شكل منح حكومية بموجب القوانين السارية والموظفين الذين لا يحصلون على مثل هذه الاستحقاقات، يضع الأمين العام شروطا تُحدد من مبلغ بدل إعالة الولد المبين في الفقرة ألف ١٠ أعلاه بحيث لا يتجاوز مقدار ما يدفع منه للموظف مقدار الفارق بين استحقاقات الإعالة التي يتمتع بها الموظف أو زوجه بموجب القوانين السارية وبين مبلغ البدل الكامل إن كان أكبر من هذه الاستحقاقات؛

المرفق الثالث

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 [١٨ ٠٤٨ دولاراً] [١٩ ٣١١ دولاراً] (٣٤ ٥٩٨ دولاراً) [٣٩ ٠٩٦ دولاراً] في حالة الالتحاق بمؤسسة تعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية) الأولى من نفقات التعليم المقبولة، وبحد أقصى للمنحة قدره [١٣ ٥٣٦ دولاراً] [١٤ ٤٨٤ دولاراً] (٢٥ ٩٥٩ دولاراً) [٢٩ ٣٢٢ دولاراً] في الولايات المتحدة). أما بالنسبة إلى الموظفين الذي يعملون في مقار عمل لا تتوفر فيها المرافق التعليمية أو لا تُعتبر كافية، حسب ما تقررته لجنة الخدمة المدنية الدولية، فيكون مقدار المنحة فيما يتعلق بالتعليم الابتدائي والثانوي ١٠٠ في المائة من تكاليف الإقامة حتى [٥ ٢٣٥] [٥ ٤٨٣] دولاراً (٨ ١٠٩ دولارات) [٨ ٦٦٦ دولاراً] في الولايات المتحدة) مضافاً إليها ٧٥ في المائة من تكاليف الالتحاق المقبولة حتى [١٨ ٠٤٨] [١٩ ٣١١] دولاراً (٣٤ ٥٩٨ دولاراً) [٣٩ ٠٩٦ دولاراً] في الولايات المتحدة) عن كل سنة، وبحد أقصى للمنحة قدره [١٨ ٧٧١ دولاراً] [١٩ ٩٦٧ دولاراً] (٣٤ ٠٥٨ دولاراً) [٣٧ ٩٨٨ دولاراً] في الولايات المتحدة) سنوياً. غير أنه في حالة المناطق التي تُتكدب فيها النفقات المذكورة أعلاه بعملات معينة، تكون مقادير الحد الأقصى للنفقات المقبولة معبراً عنها بتلك العملات هي المقادير التي تقررهما 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 فعلاً، وبحد أقصى قدره [١٨ ٠٤٨] [١٩ ٣١١] دولاراً (٣٤ ٥٩٨ دولاراً) [٣٩ ٠٩٦ دولاراً] في الولايات المتحدة). غير أنه في حالة المناطق التي تُتكدب فيها النفقات المذكورة أعلاه بعملات معينة، تكون مقادير الحد الأقصى للنفقات المقبولة معبراً عنها بتلك العملات هي المقادير التي تقررهما لجنة الخدمة المدنية الدولية.

التذييل ألف من النظام الإداري للموظفين

جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة، مع بيان المرتب السنوي الإجمالي والأجر الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي والرتب الصافي بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

(بالجور)

اعتباراً من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨

الدرجات

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشر	الثانية عشر*
١-ع	٢٦٥٠٤	٢٧٣٧٦	٢٨٢٤٧	٢٩١١٩	٣٠٠٠٣	٣٠٩٠٩	٣١٨١٦	٣٢٧٧٣	٣٣٦٣٠	٣٤٥٣٦	٣٥٤٤٣	٣٦٣٥٠
الإجمالي												
الصافي م	٢٦١١٢	٢٦٩٨٣	٢٧٨٥٥	٢٨٧٢٦	٢٩٥٩٧	٣٠٤٦٩	٣١٣٤٠	٣٢٢١٢	٣٣٠٨٣	٣٣٩٥٥	٣٤٨٢٦	٣٥٦٩٧
الصافي غ م	٢١٠٠٢	٢١٦٧٣	٢٢٣٤٤	٢٣٠١٥	٢٣٦٨٦	٢٤٣٥٧	٢٥٠٢٨	٢٥٦٩٩	٢٦٣٧٠	٢٧٠٤١	٢٧٧١٢	٢٨٣٨٣
٢-ع	٣٠٨٣٤	٣١٨٨٢	٣٢٩٣١	٣٣٩٨٠	٣٥٠٢٨	٣٦٠٧٧	٣٧١٢٦	٣٨١٧٤	٣٩٢٢٣	٤٠٢٧٢	٤١٣٢٠	٤٢٣٦٩
الإجمالي												
الصافي م	٣٠٣٩٦	٣١٤٠٤	٣٢٤١٢	٣٣٤١٩	٣٤٤٢٧	٣٥٤٣٥	٣٦٤٤٣	٣٧٤٥١	٣٨٤٥٨	٣٩٤٦٦	٤٠٤٧٤	٤١٤٨٢
الصافي غ م	٢٤٣٠١	٢٥٠٧٧	٢٥٨٥٣	٢٦٦٢٩	٢٧٤٠٥	٢٨١٨١	٢٨٩٥٧	٢٩٧٣٣	٣٠٥٠٩	٣١٢٨٥	٣٢٠٦١	٣٢٨٣٧
٣-ع	٣٥٩٨٤	٣٧٢٠٠	٣٨٤١٦	٣٩٦٣٢	٤٠٨٤٩	٤٢٠٦٥	٤٣٢٨١	٤٤٤٩٧	٤٥٧١٣	٤٦٩٢٩	٤٨١٤٥	٤٩٣٦١
الإجمالي												
الصافي م	٣٥٣٤٥	٣٦٥١٤	٣٧٦٨٣	٣٨٨٥٢	٤٠٠٢١	٤١١٩٠	٤٢٣٥٨	٤٣٥٢٧	٤٤٦٩٦	٤٥٨٦٥	٤٧٠٣٤	٤٨٢٠٣
الصافي غ م	٢٨١١٢	٢٩٠١٢	٢٩٩١٢	٣٠٨١٢	٣١٧١٢	٣٢٦١٢	٣٣٥١٢	٣٤٤١٢	٣٥٣١٢	٣٦٢١٢	٣٧١١٢	٣٨٠١٢
٤-ع	٤١٩٤٩	٤٣٣٥٧	٤٤٧٨٣	٤٦٢٩٣	٤٧٨٠٣	٤٩٣١٣	٥٠٨٢٣	٥٢٣٣٣	٥٣٨٤٣	٥٥٣٥٤	٥٦٨٦٤	٥٨٣٧٤
الإجمالي												
الصافي م	٤١٠٧٨	٤٢٤٣١	٤٣٧٨٤	٤٥١٥١	٤٦٥٥٩	٤٧٩٦٨	٤٩٣٧٦	٥٠٧٨٤	٥٢١٩٢	٥٣٦٠٠	٥٥٠٠٨	٥٦٤١٦
الصافي غ م	٣٢٥٢٦	٣٣٥٦٨	٣٤٦١٠	٣٥٦٥٢	٣٦٦٩٤	٣٧٧٣٦	٣٨٧٧٨	٣٩٨٢٠	٤٠٨٦٢	٤١٩٠٤	٤٢٩٤٦	٤٣٩٨٨
٥-ع	٤٩١٦٥	٥٠٩١٠	٥٢٦٥٥	٥٤٤٠٠	٥٦١٤٥	٥٧٨٩٠	٥٩٦٣٥	٦١٣٨٠	٦٣١٢٥	٦٤٨٧٠	٦٦٦١٤	٦٨٣٥٩
الإجمالي												
الصافي م	٤٧٨٣٠	٤٩٤٥٧	٥١٠٨٤	٥٢٧١١	٥٤٣٣٨	٥٥٩٦٥	٥٧٥٩٢	٥٩٢١٩	٦٠٨٤٦	٦٢٤٧٣	٦٤١٠٠	٦٥٧٢٧
الصافي غ م	٣٧٦٣٤	٣٨٨٣٨	٤٠٠٤٢	٤١٢٤٦	٤٢٤٥٠	٤٣٦٥٤	٤٤٨٥٨	٤٦٠٦٢	٤٧٢٦٦	٤٨٤٧٠	٤٩٦٧٤	٥٠٨٧٨
٦-ع	٥٧٧٣٢	٥٩٧٤٩	٦١٧٦٧	٦٣٧٨٤	٦٥٨٠١	٦٧٨١٩	٦٩٨٣٦	٧١٨٥٤	٧٣٨٧١	٧٥٨٨٨	٧٧٩٠٦	٧٩٩٢٣
الإجمالي												
الصافي م	٥٥٨١٨	٥٧٦٩٩	٥٩٥٨٠	٦١٤٦١	٦٣٣٤٢	٦٥٢٢٣	٦٧١٠٤	٦٩٠١٤	٧٠٩٣٢	٧٢٨٤٩	٧٤٧٦٧	٧٦٦٨٤
الصافي غ م	٤٣٥٤٥	٤٤٩٣٧	٤٦٣٢٩	٤٧٧٢١	٤٩١١٣	٥٠٥٠٥	٥١٩٩٧	٥٣٣٨٩	٥٤٧٨١	٥٦١٧٣	٥٧٥٦٥	٥٨٩٥٧
٧-ع	٦٧٦٣٨	٦٩٩٧٥	٧٢٣١٣	٧٤٦٥١	٧٦٩٨٨	٧٩٣٢٦	٨١٦٦٤	٨٤٠٠١	٨٦٣٣٩	٨٨٦٧٧	٩١٠١٤	٩٣٣٥٢
الإجمالي												
الصافي م	٦٥٠٥٤	٦٧٣٣٦	٦٩٥٧٤	٧١٩١٢	٧٤٢٤٩	٧٦٥٨٧	٧٨٩٢٥	٨١٢٦٢	٨٣٦٠٠	٨٥٩٣٨	٨٨٢٧٥	٩٠٦١٣
الصافي غ م	٥٠٣٨٠	٥١٩٩٣	٥٣٦٠٦	٥٥٢١٩	٥٦٨٣٢	٥٨٤٤٥	٦٠٠٥٨	٦١٦٧١	٦٣٢٨٤	٦٤٨٩٧	٦٦٥١٠	٦٨١٢٣

* درجة الخدمة الطويلة.

المرفق الخامس

التذييل ألف (تابع)

بدلات الإعالة:

البدل المنقح اعتباراً من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧
(الصافي السنوي باليورو)

الطفل المعال	الطفل الأول	الطفل الثاني	الطفل الثالث وكل طفل إضافي
أقل من ٣ سنوات	٢ ٣٢٣	٢ ٤٧٧	٢ ٦٢٩
٣ سنوات فأكثر	٢ ٤٠٤	٢ ٥٦٤	٢ ٧١٧
١٠ سنوات فأكثر	٢ ٦٢٩	٢ ٧٨٣	٢ ٩٣٥
١٩ سنة فأكثر	٢ ٨٩١	٣ ٠٤٤	٣ ١٩٧

الزوج المعال ٥٩٧ يورو سنويا

البدل الإضافي للطفل الأول لشخص أعزب أو أرمل أو مطلق أو أب أو
أم منفصل قانوناً ٤٩٤ يورو سنويا

[بالنسبة للموظفين المؤهلين الذين كانوا يتلقون بدل الإعالة

قبل ١ آب/أغسطس ٢٠٠٢ ٣٩٨ يورو سنويا

بالنسبة للموظفين الذين أصبحوا مؤهلين للحصول على بدل الإعالة
في آب/أغسطس ٢٠٠٢ أو بعد ذلك التاريخ ٣٦٤ يورو سنويا]

المعال من الدرجة الثانية ١٧٤ يورو سنويا

ألغي بدل المعال من الدرجة الثانية للوالد أو الوالدة أو الأخ أو الأخت اعتباراً من
١ تموز/يوليه ١٩٨١. بيد أن دفعه سيستمر للموظفين الذين كانوا يحصلون على هذا البدل
بالفعل قبل ١ تموز/يوليه ١٩٨١ ممن يستحقونه حالياً.

المرفق السادس

التذييل ألف (تابع)

بدلات الإعالة:

الصافي السنوي باليورو]			[الطفل المعال
الطفل الثالث وكل طفل إضافي]	الطفل الثاني	الطفل الأول]	
٢ ٦٢٩	٢ ٤٧٧	٢ ٣٢٣	[أقل من ٣ سنوات
٢ ٧١٧	٢ ٥٦٤	٢ ٤٠٤	٣ سنوات فأكثر
٢ ٩٣٥	٢ ٧٨٣	٢ ٦٢٩	[١٠ سنوات فأكثر
٣ ١٩٧	٣ ٠٤٤	٢ ٨٩١	١٩ سنة فأكثر

البدل المنقح اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨

(الصافي السنوي باليورو)

الطفل الرابع وكل طفل إضافي	الطفل الثالث	الطفل الثاني	الطفل الأول	الطفل المعال
٢ ٩٢٤	٢ ٧٤٣	٢ ٤٧٧	٢ ٣٢٣	أقل من ٣ سنوات
٣ ٠١١	٢ ٨٣١	٢ ٥٦٤	٢ ٤٠٤	٣ سنوات فأكثر
٣ ٢٢٩	٣ ٠٤٩	٢ ٧٨٣	٢ ٦٢٩	١٠ سنوات فأكثر
٣ ٤٩١	٣ ٣١١	٣ ٠٤٤	٢ ٨٩١	١٩ سنة فأكثر

الزوج المعال ٥٩٧ يورو سنويا

البدل الإضافي للطفل الأول لشخص أعزب أو أرمل أو مطلق أو أب أو

أم منفصل قانوناً ٤٩٤ يورو سنويا

المعال من الدرجة الثانية ١٧٤ يورو سنويا

ألغي بدل المعال من الدرجة الثانية للوالد أو الوالدة أو الأخ أو الأخت اعتباراً من

١ تموز/يوليه ١٩٨١. بيد أن دفعه سيستمر للموظفين الذين كانوا يحصلون على هذا البدل بالفعل

قبل ١ تموز/يوليه ١٩٨١ ممن يستحقونه حالياً.

المرفق السابع

التذليل هاء

منحة التعليم

التعاريف

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

١' يُقصد بتعبير "الولد" ولد الموظف الذي يعتمد على الموظف في القيام بنفقاته الرئيسية المتواصلة. ويُقصد بتعبير "الولد المعاق" كل ولد عاجز بسبب إعاقة بدنية أو ذهنية، عن الالتحاق بمؤسسة تعليمية عادية ولذلك 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 يومياً 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.

١٤٠ 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 [١٨ ٠٤٨ دولارا] [١٩ ٣١١ دولارا سنويا] (٣٤ ٥٩٨ دولارا) [٣٩ ٠٩٦ دولارا في الولايات المتحدة]، على ألا تتجاوز المنحة حداً أقصى قدره [١٣ ٥٣٦ دولارا] [١٤ ٤٨٤ دولارا] (٢٥ ٩٤٩ دولارا) [٢٩ ٣٢٢ دولارا في الولايات المتحدة] في السنة؛

(باء) إذا كانت المؤسسة لا توفر الإقامة، يكون المبلغ [٣ ٤٩٠] ٣ ٦٥٥ دولارا (٥ ٤٠٦ دولارات) [٥ ٧٧٧ دولارا في الولايات المتحدة] بالإضافة إلى ٧٥ في المائة من تكلفة الدراسة، بحد أقصى قدره [١٣ ٣٩٥ دولارا] [١٤ ٤٣٩ دولارا] (٢٧ ٣٩١ دولارا) [٣١ ٣٩٣ دولارا في الولايات المتحدة] في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حداً أقصى قدره [١٣ ٥٣٦ دولارا] [١٤ ٤٨٤ دولارا] (٢٥ ٩٤٩ دولارا) [٢٩ ٣٢٢ دولارا في الولايات المتحدة] في السنة.

١٤١ في حالة الالتحاق بمؤسسة تعليمية تقع في مركز العمل:

(ألف) يكون مقدار المنحة ٧٥ في المائة من تكلفة الدراسة، بحد أقصى قدره [١٨ ٠٤٨ دولارا] [١٩ ٣١١ دولارا] (٣٤ ٥٩٨ دولارا) [٣٩ ٠٩٦ دولارا في الولايات المتحدة] في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حداً أقصى قدره [١٣ ٥٣٦ دولارا] [١٤ ٤٨٤ دولارا] (٢٥ ٩٤٩ دولارا) [٢٩ ٣٢٢ 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 ١٤١ أعلاه.

١٤٢ تُدفع منحة الدراسة بدءاً من السنة الدراسية التي تعقب بلوغ الولد سن الخامسة، أو التي يبلغ فيها الولد سن الخامسة، شريطة أن يبلغ الولد سن الخامسة في الدورة الأولى من تلك السنة الدراسية؛

٤٤٤ 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 [٥ ٢٣٥] ٥ ٤٨٣ دولارا (٨ ١٠٩ دولارات) [٨ ٦٦٦] دولارا في الولايات المتحدة)، بالإضافة إلى ٧٥ في المائة من تكاليف الدراسة المقبولة، بحد أقصى قدره [١٨ ٠٤٨] ١٨ ٣١١ دولارا (٣٤ ٥٩٨ دولارا) [٣٩ ٠٩٦] دولارا في الولايات المتحدة) في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حداً أقصى قدره [١٨ ٧٧١] ١٩ ٩٦٧ دولارا (٣٤ ٠٥٨ دولارا) [٣٧ ٩٨٨] 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 المنهاج الدراسي، والامتحانات والشهادات، على ألا تشمل تلك التكلفة للوزم 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:

١٤٤ الالتحاق بمدرسة الحضانة؛

٢٤٤ الالتحاق بمدرسة مجانية أو مدرسة لا تفرض سوى رسوم رمزية في مركز العمل؛

٣٤٤ 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؛

٤٤٤ 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؛

‘هـ’ 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 الولد أربع سنوات من التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية 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 عن هذه السنة نسبة من المنحة معادلة لنسبة مدة الحضور إلى السنة الدراسية الكاملة.

(ز) إذا كانت فترة خدمة الموظف لا تشمل السنة الدراسية كاملة، تُدفع عادة عن هذه السنة نسبة من المنحة معادلة لنسبة فترة الخدمة إلى السنة الدراسية الكاملة.

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 [١٣ ٥٣٦ دولاراً] ١٤ ٤٨٤ دولاراً ([٢٥ ٩٤٩ دولاراً] ٢٩ ٣٢٢ دولاراً في الولايات المتحدة).

السُّلف المقدّمة 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 سُلْفَةً مما يستحقونه من منحة التعليم. وتُعتبر كل سُلْفَةٍ موافق عليها دَيْناً على الموظف إلى أن تثبت أهليته للحصول عليها أو تُستردّ منه.

السفر

(ي) للموظف الذي يستحق أن تُدفع له منحة تعليم. بموجب الفقرتين الفرعيتين (ب) '١' و(ب) '٢' من الفقرة باء 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) تقدّم 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 أتموا خدمة متواصلة لمدة عام واحد.

(ن) يكون مقدار المنحة ١٠٠ في المائة من النفقات التعليمية المقبولة المتكبّدة بالفعل، بحد أقصى للمنحة قدره [١٨ ٠٤٨ دولارا] ١٩ ٣١١ دولارا ([٣٤ ٥٩٨ دولارا])

٣٩٠٩٦ 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 المتكبّدة في التدريس أو التدريب الخاصين اللازمين. ولا يجوز أن يتجاوز المبلغ الإجمالي المستحق الدفع في إطار نوعي المنحة كليهما [١٨٠٤٨ دولارا] [١٩٣١١ دولارا] (٣٤٥٩٨ دولارا) [٣٩٠٩٦ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة. وتتألف "النفقات التعليمية" القابلة للاسترداد في إطار منحة التعليم الخاصة من النفقات المتكبّدة لتوفير برنامج تعليمي مُعدّ على نحو يفني 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 والزري الموحد والتأمين والهبات والتبرعات أو ما شابه ذلك من نفقات. وإذا كانت الإقامة الكاملة (المبيت والوجبات) موفّرة 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 أيضا النفقات الخاصة بالمعدات، ما لم تكن مشمولة بالتأمين الصحي، بحد أقصى قدره ١٠٠٠ دولار في السنة ضمن الحد الأقصى الإجمالي البالغ [١٨٠٤٨ دولارا] [١٩٣١١ دولارا] (٣٤٥٩٨ دولارا) [٣٩٠٩٦ دولارا في الولايات المتحدة) في السنة.

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

(ع) إذا كانت فترة خدمة الموظف لا تشمل السنة الدراسية أو التقويمية كاملة، تُدفع عن هذه السنة نسبة من المنحة السنوية معادلة لنسبة فترة الخدمة إلى السنة الدراسية أو التقويمية الكاملة.

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 تكلفة 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 نظرية 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 والأسرة، 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/الأسرة. وفيما يتعلق بالسفر في إطار منحة التعليم يجوز إلزام الموظف بأن يقدم ما يثبت أن أفراد أسرته المستحقين قضوا [أنه قضى هو وأفراد أسرته المستحقون] ما لا يقل عن ١٤ يوماً [في البلد المصرح به لإجازة زيارة الأسرة و] في مركز العمل.

المرفق التاسع

القاعدة ١٠٣-١٠ من النظام الإداري للموظفين

التعيينات المحددة المدة

(أ) دون تغيير.

(ب) لا ينطوي التعيين المحدد المدة على أي توقع للتجديد أو للتحويل إلى تعيين من نوع آخر. بيد أنه عندما يتعلق الأمر بمصلحة الأنشطة البرنامجية التي تضطلع بها المنظمة، يكون تمديد التعيينات المحددة المدة مرهونا بأداء مُرضٍ ومشمولاً في الميزانية ويكون عادة لمدة ثلاث سنوات. أما تمديد التعيينات المحددة المدة التي تتجاوز فترة السنوات الثلاث العادية وتصل إلى خمس سنوات كحد أقصى، فيجوز أن يُمنح بصورة استثنائية وفقاً لشروط يضعها المدير العام. وفيما يخصّ الموظفين المعيّنين في إطار برنامج الموظفين الفنيين الشباب، تكون فترة الثلاث سنوات هي الحد الأقصى لمدة توظيفهم في إطار هذا البرنامج.

(ج) دون تغيير

فترة الاختبار

(د) دون تغيير

(هـ) دون تغيير

القاعدة ١٠٤-٤ من النظام الإداري للموظفين

التبادل [والإعارة والانتداب] والنقل بين المنظمات

(أ) يجوز للمدير العام أن يبادل و/أو ينقل [يعبر خدمات موظف إلى] موظفاً مع/إلى منظمة أخرى مشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد، شريطة ألا يؤدي هذا التبادل أو النقل [تؤدي هذه الإعارة] إلى الانتقاص بأي حال من الأحوال من حقوق الموظف واستحقاقاته طبقاً لخطاب تعيينه في المنظمة.

(ب) يجوز للمدير العام أن يوافق على انتداب موظف أو نقله إلى منظمة أخرى مشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد.

(ج) [ب] يخضع التبادل [والإعارة والانتداب] والنقل بين المنظمات المشار إليهما في [الفقرتين] الفقرة (أ) [و(ب)] أعلاه لأحكام الاتفاق المتعلق بالتنقل بين الوكالات [الاتفاق المشترك بين المنظمات المتعلقة بنقل الموظفين أو انتدابهم أو إعارتهم بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات].