

مجلس التنمية الصناعية

الدورة الأربعون

فيينا، ٢٠-٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢
البند ٩ من جدول الأعمال المؤقت
شؤون العاملين

شؤون العاملين

تقرير من المدير العام

تصويب

في المرفق السادس من النظام الإداري للموظفين، يُستعاض عن نص القاعدة ١٠٣-١٠،
التعيينات المحددة المدة، بالنص التالي.

المرفق السادس

القاعدة ١٠٣-١٠ من النظام الإداري للموظفين

التعيينات المحددة المدة

(أ) عند التوظيف، يُمنح الموظفون تعييناً محددًا المدة [تعيينات لمدة محددة].
و[يُمنح] التعيين المحدد المدة، نظراً لتضمّنه تاريخ انتهاء محدد في كتاب التعيين، [عادة لمدة

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



ثلاث سنوات، ويكون أول ١٢ شهراً فترة اختبارية [يمكن تمديدتها في ظروف استثنائية لفترة إضافية تصل إلى سنة واحدة] مشار إليها في الفقرة (ج).

(ب) [لا يترتب على التعيين المحدد المدة أيّ توقع لتجديده أو تحويله إلى تعيين من نوع آخر.] وحسبما تتطلبه مصلحة الأنشطة البرنامجية التي تضطلع بها المنظمة، ورهناً بإنجاز الخدمة المرصية حسبما هو مبين في أحكام القاعدة ١٠٤-٠٨ من النظام الإداري للموظفين، ورهناً أيضاً بـ [الأداء المرضي و] توفر موارد في الميزانية، يُمدد عادةً التعيين المحدد المدة لفترة ثلاث سنوات. وعندما يكون أحد تصنيفي الأداء الإجمالي أو كلاهما أقل من المستوى المرضي، حسبما هو مبين في التذييل ميم من النظام الإداري للموظفين، يُمدد التعيين المحدد المدة ليشمل فترة لتحسين الأداء أدناها ستة أشهر وأقصاها ١٢ شهراً. وفي حال وجوب انقضاء أجل التعيين المحدد المدة في غضون فترة تحسين الأداء، يُمدد التعيين ليشمل فترة تحسين الأداء إضافة إلى شهر واحد. وإذا لم يصل تصنيفا الأداء الإجمالي إلى مستوى مرض في نهاية فترة تحسين الأداء، يترك عادةً التعيين المحدد المدة حتى ينقضي، أو يُنهى قبل تاريخ انتهائه وفقاً للبند ١٠-٣ (ج) من النظام الأساسي للموظفين. أما تمديد التعيينات المحددة المدة التي تتجاوز فترة السنوات الثلاث العادية وتصل إلى خمس سنوات كحد أقصى، فيجوز أن يُمنح بصفة 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) لا يترتب على عدم تمديد العقود المحددة المدة دفع أيّ تعويض.

فترة الاختبار

(د) [(ج) تخضع جميع التعيينات الأولية المحددة المدة التي تدوم ثلاث سنوات لفترة الخدمة الاختبارية التي تشمل الأشهر الإثني عشر الأولى من التعيين. وفي نهاية فترة الخدمة الاختبارية، تحدّد نتائج أداء الموظف المدونة في التقييم العام للنتائج المتفق عليها ومدى تحقيق القيم والكفاءات الأساسية والكفاءات الإدارية حسب الانطباق، [يجرى تقييم لأداء الموظف وسلوكه بغية تحديد] مدى ملاءمة الموظف للتعين المستمر في إطار التعيين المحدد المدة وما إذا كان ينبغي '١' تثبيت التعيين، '٢' تمديد فترة الاختبار لتغطية فترة تحسين الأداء لمدة ستة أشهر كحد أقصى، أو '٣' أن التعيين [استناداً إلى التقييم، يجوز تثبيت التعيين أو] ينهى وفقاً للبند ١٠-٣ (د) من النظام الأساسي للموظفين. [يجوز تمديد فترة الخدمة الاختبارية في ظروف استثنائية لمدة إضافية تصل إلى سنة واحدة].

[هـ] '١' يجوز تقديم توصيات إلى المدير العام تقترح تثبيت تعيين محدد المدة لفترة ثلاث سنوات على أساس أن صاحب الوظيفة قد استكمل بنجاح فترة الخدمة الاختبارية، وذلك بالاتفاق بين فرع إدارة الموارد البشرية والمكتب المعني؛

[هـ] '٢' في حال عدم تقديم توصية إيجابية متفق عليها وفقاً لما نصت عليه في الفقرة الفرعية (هـ) '١' أعلاه، يُنهي تعيين الموظف وتحال المسألة إلى إجراءات الاستئناف إن رغب الموظف المعني بذلك.]
