

مجلس التنمية الصناعية

الدورة الثانية والأربعون

فيينا، ٢٥-٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤
البند ١١ من جدول الأعمال المؤقت
شؤون العاملين

شؤون العاملين

تقرير من المدير العام

تماشياً مع البندين ١٣-٣ و ١٣-٤ من النظام الأساسي للموظفين، تقدّم هذه الوثيقة معلومات عن الشؤون ذات الصلة بالعاملين في الأمانة وعن التطوّرات المستجدة في النظام الموحد وعن التعديلات التي أُدخلت على النظامين الإداري والأساسي للموظفين. كما يكمل هذا التقرير المعلومات الواردة في تقرير اليونيدو السنوي ٢٠١٣ (IDB.42/2)، الفصل ١، والمرفقان (ط) و(ي))، وفي التقرير عن أنشطة اليونيدو المتصلة بتنفيذ التوصيات المتعلقة بمعايير الإدارة الواردة في "وثيقة الإرشادات الاستراتيجية" (IDB.42/16)، القسم الخامس، إدارة الموارد البشرية).

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



المحتويات

الصفحة

٣ أولاً- التطورات المستجدة في الشؤون ذات الصلة بالعاملين
٤ ثانياً- التطورات المستجدة في النظام الموحد
٨ ثالثاً- المسائل المتعلقة بالنظام الإداري للموظفين
٩ رابعاً- الإجراءات المطلوب من المجلس اتخاذه

المرفقات

١١ الأول- المرفق الثاني من النظام الأساسي للموظفين - مقدار منحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة
١٢ الثاني- الجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين - جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
١٤ الثالث- التذييل ألف من النظام الإداري للموظفين - جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة
١٦ الرابع- التذييل هاء من النظام الإداري للموظفين - منحة التعليم
٢٢ الخامس- القاعدة ١٠٣-١٠ من النظام الإداري للموظفين - التعيينات المحددة المدة

أولاً - التطورات المستجدة في الشؤون ذات الصلة بالعاملين

١ - يُبلّغ تقريرُ اليونيدو السنوي ٢٠١٣ (IDB.42/2)، في الفصل ١ وفي المرفقات، عن عدّة مؤشّرات رئيسية عن الوضع والإنجازات في مجال إدارة الموارد البشرية وملاك الموظفين في عام ٢٠١٣. وهي تشمل (أ) عدد الموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً والمعيّنين بمقتضى اتفاق الخدمة الفردية؛ و(ب) بياناً تفصيلياً للموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً، بحسب فئات سلسلة النظام الإداري للموظفين والرتبة ونوع الجنس ومقر العمل؛ و(ج) بياناً تفصيلياً للموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً من حائزي عقود اتفاق الخدمة الفردية، بحسب نوع الجنس ومقر العمل؛ و(د) بياناً تفصيلياً للتدريب ودوراتهِ؛ و(هـ) تمثيل اليونيدو الميداني؛ و(و) بياناً تفصيلياً لحائزي عقود اتفاق الخدمة الفردية بحسب الجنسية وبحسب قوائم الدول؛ و(ز) نتائج نظام إدارة شؤون أداء الموظفين، وغير ذلك من المعلومات.

٢ - كما ترد في الوثيقة IDB.42/16 (القسم الخامس) معلومات إضافية عن مسائل إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر تخطيط التعاقب، والتوازن الجغرافي، والتوازن الجنساني، والتغيرات الحاصلة في مستوى ملاك الموظفين الإجمالي لدى اليونيدو على مدى الخمس سنوات الماضية، بما يشمل مستوى الرتب العليا.

٣ - وإضافة إلى التقريرين المذكورين أعلاه، لعلّ المجلس يودُّ أن يحيط علماً بالمعلومات الحديثة والتطورات المستجدة التالية.

٤ - بلغ مجموع عدد موظفي اليونيدو وحائزي عقود اتفاق الخدمة الفردية، حتى ٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، زهاء ٩٥٨ ١ موظفاً، منهم ٢٦٤ موظفاً من المعيّنين دولياً، و٤١٢ موظفاً من المعيّنين محلياً، و٣٧٩ موظفاً من المعيّنين دولياً من حائزي عقود اتفاق الخدمة الفردية، و٩٠٣ موظفين من المعيّنين محلياً من حائزي عقود اتفاق الخدمة الفردية. ويشكّل عدد النساء في إجمالي قوة العمل في اليونيدو ما نسبته ٤٤,٣٧ في المائة، و٩٥,٣٢ في المائة ضمن الموظفين المعيّنين دولياً، و٤٦,٥١ في المائة ضمن الموظفين المعيّنين محلياً.

٥ - وبالنظر إلى شواغر تنقل الموظفين وانتهاء خدمة الموظفين بالتناقص الطبيعي وغير ذلك من الشواغر، تنفّذ اليونيدو برنامجها التوظيفي الذي يتضمّن الإعلان عن الشواغر لأغراض التعيين الداخلي أو الخارجي بحلول نهاية هذا العام فيما يخص زهاء ١٠٠ وظيفة مموّلة من الميزانية في فئة المديرين والفئة الفنية وفئة الموظفين الوطنيين وفئة الخدمات العامة، في المقر الرئيسي وكذلك في الميدان. وتُتاح للدول الأعضاء الإعلانات عن الشواغر ذات الصلة

بهذه الفئات. وفي الحالات التي تقتضي فيها الضرورة اللجوء إلى التعيين الخارجي، تُوضع في الحسبان في عملية التعيين القيود المطبقة على الميزانية.

٦- وقد أدى تنفيذ الدورة الزمنية الكاملة الثانية لنظام إدارة أداء الموظفين الجديد، الذي يشمل أداء الموظفين في عام ٢٠١٣، إلى تحقيق معدل امتثال للمعايير والقواعد بلغ ٩٤ في المائة.

ثانياً- التطورات المستجدة في النظام الموحد

٧- يبلغ هذا التقرير أيضاً المجلسَ بأيّ قراراتٍ أحيّرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية وأيّ توصياتٍ اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة ذات صلة باليونيدو. ووفقاً للبند ١٣-٣ من النظام الأساسي للموظفين، يُؤذن للمدير العام بأن يجري، في حدود الميزانية التي وافق عليها المؤتمر العام، التعديلات المناسبة على جداول ومرفقات النظام الأساسي للموظفين لجعلها متوافقة مع أيّ قرارات ذات صلة قد تتخذها الجمعية العامة بناءً على توصية من لجنة الخدمة المدنية الدولية. وعملاً بالبند المذكور آنفاً، يرفع المدير العام تقريراً سنوياً عن تلك التعديلات إلى المجلس.

السنّ الإلزامية لانتهااء خدمة الموظفين الحاليين

٨- قرّر المؤتمر العام، في دورته الخامسة عشرة، الموافقة على تعديل البند ١٠-٢ من المادة العاشرة من النظام الأساسي للموظفين، الذي قرّر بمقتضاه أن تكون سنّ الخامسة والستين هي السنّ الإلزامية لانتهااء خدمة الموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعد هذا التاريخ (المقرّر م ع-١٥/م-١٩). أمّا بخصوص الموظفين الحاليين، فقد أعلنت الأمانة المجلس، في دورته الحادية والأربعين (IDB.41/9)، بأنّ الجمعية العامة قد رحّبت بالاستعراض الاستراتيجي الذي أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية للآثار المترتبة على تطبيق زيادة السنّ الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة على الموظفين الحاليين، وطلبت الجمعية العامة النظر في نتائج الاستعراض المذكور إبان دورتها الثامنة والستين.

٩- وقد أُجري الاستعراض المطلوب وعُرض على اللجنة المذكورة إبان دورتها السابعة والسبعين التي عُقدت من ٢٢ تموز/يوليه إلى ٢ آب/أغسطس ٢٠١٣. وتضمّن الاستعراض وصفاً للممارسات المتبعة لدى بعض حكومات البلدان وشركات القطاع الخاص والمنظمات الدولية، والتأثير المتوقع من ذلك على مختلف السياسات العامة بشأن الموارد البشرية. وبعد أن نظرت اللجنة في جميع النقاط التي أُثيرت، قرّرت أن توصي الجمعية العامة بتمديد السنّ

الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين الحاليين. وبغية إتاحة وقت للمنظمات من أجل تنفيذ هذا التغيير، اقترحت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن يكون تاريخ سريان مفعوله في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، على أن يكون مفهوماً أن هذا القرار لن يؤثر على الحقوق المكتسبة للموظفين الحاليين.

١٠- وقررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٣/٦٨ المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، إرجاء البت في توصية اللجنة المذكورة دونما إخلال بالإطار الزمني الذي اقترحته. كما طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تقوم بتحليل إضافي، بالتشاور مع كل الجهات المشاركة المعنية، بشأن تأثير اعتماد توصيتها على أطر التخطيط للقوة العاملة ولتعاقب الموظفين وعلى جميع سياسات إدارة الموارد البشرية ذات الصلة بالموضوع، بما في ذلك إدارة الأداء وتقييم الأداء وتحديد شباب القوة العاملة وتحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي المنصف في النظام الموحد للأمم المتحدة بأجمعه. وطلبت الجمعية العامة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم إليها تقريراً عن ذلك التحليل الإضافي، إبان دورتها التاسعة والستين.

الاستعراض الشامل لمجموعة التعويضات

١١- أحاط المجلسُ علماً، في مقرره م ت ص-٤١/م-١٥، بقرار لجنة الخدمة المدنية الدولية إجراء استعراض شامل لمجموعة التعويضات (مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد). وبين المجلس، في مقرره م ت ص-٤١/م-١٢، أنه أدرك أن المدير العام سوف يحث لجنة الخدمة المدنية الدولية على أن تأخذ في الاعتبار الوضع المالي لليونيدو والدول الأعضاء فيها، أثناء الاستعراض المذكور، وسوف يؤكد على أهمية نتائج هذا الاستعراض بالنسبة لليونيدو. وطلب المجلس أيضاً إلى المدير العام أن يواظب على إطلاع الدول الأعضاء على ما يستجد في هذا الشأن من خلال قنوات الإبلاغ الحالية.

١٢- وقد أعلم المدير العام، حسب الأصول المرعية، لجنة الخدمة المدنية الدولية، في رسالة مؤرخة ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ وجهها إليها، عن المقرر م ت ص-٤١/م-١٢. وأشار المدير العام إلى جملة أمور ومنها أن استعراض مجموعة التعويضات هو مهمة عصبية وتنطوي على تحديات. فإن اليونيدو، بوصفها منظمة قائمة على المعرفة، تحتاج إلى اجتذاب واستبقاء موظفين من ذوي المؤهلات المناسبة من أجل الاضطلاع بالولاية المسندة لها عبر العالم، وتحتاج إلى موظفين قابلين للتنقل ولديهم المقدرة والاستعداد للعمل على نحو فعال في مقار عمل تتسم بدرجات متباينة من المشقة.

١٣- وأكّدت الجمعية العامة، بالقرار ٢٥٣/٦٨ المؤرّخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، أهداف الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر (مجموعة التعويضات)، المبينة في الفقرة ٣١ من التقرير السنوي الصادر عن لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/68/30). ووفقاً لذلك، ينبغي لأيّ نظام جديد للأجور أن يدعم تنفيذ المنظمات للولايات المنوطة بها وأن يتّسم بالتنافسية، والعدالة والإنصاف، والشفافية، وبساطة تصميمية وسهولة إدارته وسهولة فهمه من قبل الموظفين وأصحاب المصلحة، والمكافأة على التفوق ومعالجة قصور الأداء. وطلبت الجمعية العامة إلى اللجنة جملة أمور ومنها أن تجري استعراضاً وافياً لجميع عناصر الأجر من أجل تحقيق تلك الأهداف المحددة، وأن تحافظ على القيم الأساسية لدى المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة. والاستعراض الشامل جارٍ حالياً.

التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة

١٤- أعربت الجمعية العامة عن بالغ قلقها، في قرارها ٢٥٣/٦٨، إزاء قابلية خطة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة داخل منظومة الأمم المتحدة للاستمرار في الأجل الطويل، ودعت لجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا الصدد إلى أن تستعرض، في سياق تقريرها السنوي، توزيع حصص أقساط التأمين الصحي بين منظمات الأمم المتحدة والمشاركين في الخطط في الولايات المتحدة الأمريكية وخارجها. وتشارك اليونيدو حالياً في فريق عامل مشترك بين الوكالات، أنشئ في هذه الأثناء ليتولى استعراض هذه المسألة على نحو شامل.

مقادير منحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة

١٥- المرفق الثاني بالنظام الأساسي للموظفين. من خلال القرار ٢٥٧/٦٧ المؤرّخ ٣ حزيران/يونيه ٢٠١٣، وافقت الجمعية العامة على المقادير المنقّحة لمنحة التعليم في ١٢ بلداً أو منطقةً من مناطق العملات وفيما يخص الموظفين العاملين في مقارّ عمل مرافق التعليم فيها غير متوافرة أو تُعتبر غير ملائمة، حسبما حدّدته لجنة الخدمة المدنية الدولية، على أن يبدأ نفاذها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

١٦- والزيادات الإجمالية بالنسب المئوية في مستحقات منحة التعليم تتماشى مع اعتمادات الميزانية الراهنة لفترةتي السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ و٢٠١٤-٢٠١٥، ويمكن استيعابها في إطارها. ويبيّن المرفق الأول بهذه الوثيقة المقادير المنقّحة، وقد وُضع تحتها خط. أمّا المقادير المطبّقة سابقاً فترد بين معقوفتين.

جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

١٧- الجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين. كانت الجمعية العامة قد قدمت مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا في القسم الأول-حاء من قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩. وقد وُضع الجدول بالرجوع إلى جدول الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية) في واشنطن العاصمة. وتُجرى دورياً تعديلات على الجدول بالاستناد إلى مقارنة بين صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة والمرتبات المقابلة التي يتقاضاها نظراًؤهم في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية.

١٨- ووافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٣/٦٨، على جدول المرتبات الإجمالية والصافية الأساسية/الدنيا المنقح لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، الذي تتبدى فيه زيادة بنسبة ١٩,٠ في المائة والذي يرد في المرفق الثاني بهذه الوثيقة، على أن يبدأ نفاذه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

١٩- وقد طُبّق جدول المرتبات المنقح على أساس مبدأ "اللاخسارة واللامكسب"، أي أنه كان مشفوعاً بتخفيض مقابل في مضايفات تسوية مقرّ العمل في كل مراكز العمل. ولذلك فإنّ صافي الأجر يظل هو نفسه، ما عدا بعض التغييرات الطفيفة جداً المدخلة بداعي تدوير الأرقام لتكون بلا كسور. ولكنّ توجد بعض الزيادات في إطار عناصر مختلفة من استحقاقات نهاية الخدمة لفائدة الموظفين المستحقين لها الذين سوف تنتهي خدمتهم في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعد هذا التاريخ. ويمكن استيعاب هذه الزيادات في إطار اعتمادات الميزانية الراهنة.

بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية

٢٠- وافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٣/٦٨، على التوصية المقدّمة من لجنة الخدمة المدنية الدولية بالإبقاء على المستويات الحالية لبدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية، في انتظار نتائج الاستعراض الذي تجريه اللجنة المذكورة للمنهجية المتبعة ضمن إطار الاستعراض الأشمل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد.

ثالثاً - المسائل المتعلقة بالنظام الإداري للموظفين

جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة

٢١ - التذييل ألف من النظام الإداري للموظفين. يقتضي مبدأً فليمنغ أن تكون أجور موظفي الخدمات العامة وسائر شروط خدمتهم مضاوية لأفضل ما هو معروض في مركز العمل. وهذا المبدأ هو عماد المنهجية التي تتبناها لجنة الخدمة المدنية الدولية في إجراء الاستقصاءات الخاصة بالمرتبات المحلية على أساس دوري في جميع مراكز العمل في المقار وفي الميدان. وخلال الفترات الفاصلة بين الاستقصاءات الخاصة بالمرتبات، يخضع جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة لتعديلات مؤقتة تُجرى حسبما ينبغي على أساس التحركات الحاصلة فيما هو مناسب من مؤشرات الأجور أو الأسعار أو توليفة من الأرقام القياسية في هذا الخصوص.

٢٢ - واستناداً إلى التحركات المنشورة رسمياً الخاصة بمؤشرات أسعار المستهلك المحلية والأرقام القياسية لأجور الموظفين المكتبيين في الفترة الممتدة من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، اتفقت المنظمات التي توجد مقارها في فيينا على أن إدخال التعديل المؤقت التالي على جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في فيينا يحين أجله في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، وأن جدول المرتبات المنقح ينبغي أن يعكس زيادة نسبتها ٢,١١ في المائة.

٢٣ - وقد قُدّرت الزيادة في التكاليف بمقتضى المرتبات والتكاليف العامة للموظفين بخصوص فئة الخدمات العامة في المقار بمبلغ ٤٨ ٠٠٠ يورو للفترة المتبقية من عام ٢٠١٣ (٣٨ ٠٠٠ يورو في إطار الميزانية العادية و ١٠ ٠٠٠ يورو في إطار الميزانية التشغيلية)، وحوالي ٢٩٠ ٠٠٠ يورو لكل سنة (٢٣٠ ٠٠٠ يورو في إطار الميزانية العادية و ٦٠ ٠٠٠ يورو في إطار الميزانية التشغيلية)، ويمكن استيعابها في إطار اعتمادات الميزانية الراهنة.

٢٤ - ويرد في المرفق الثالث بهذه الوثيقة الجدول المنقح لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة العاملين في فيينا.

منحة التعليم

٢٥ - التذييل هاء من النظام الإداري للموظفين. عُدّل التذييل هاء لكي تتبدّى فيه بعض الزيادات المعيّنة في الحدّ الأقصى للنفقات المقبولة والمنحة القصوى بشأن النفقات المتكبّدة في المؤسسات التعليمية عن السنة الجارية وذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣،

حسبما وافقت عليه الجمعية العامة في القرار ٢٥٧/٦٧، المؤرخ ٣ حزيران/يونيه ٢٠١٣، بناءً على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٢٦- وبيّن المرفق الرابع بهذه الوثيقة الاعتمادات المعدّلة. وقد وُضع خط تحت المقادير الجديدة، في حين ترد المقادير القديمة بين معقوفتين.

التعيينات المحدّدة المدّة

٢٧- القاعدة ١٠٣-١٠ من النظام الإداري للموظفين. عدّلت القاعدة ١٠٣-١٠ من النظام الإداري للموظفين لكي يتبدّى فيها تحديث سياسة اليونيدو بشأن أمد التعيينات الأولية المحدّدة المدّة، ولتوضيح الأحكام المقابلة بخصوص فترات التعيين تحت الاختبار.

٢٨- وترد في المرفق الخامس بهذه الوثيقة الأحكام المعدّلة من القاعدة ١٠٣-١٠. وقد وُضع خط تحت النص الجديد، في حين يرد النص المحذوف بين معقوفتين.

رابعاً- الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه

٢٩- لعلّ المجلس يودُّ أن ينظر في اعتماد مشروع المقرر التالي:

"إنّ مجلس التنمية الصناعية:

(أ) يحيط علماً بالمعلومات الواردة في الوثيقة IDB.42/17؛

(ب) يحيط علماً أيضاً بالتطوّرات الحاصلة فيما يتعلق باستعراض السنّ الإلزامية لانتهاؤ الخدمة بالنسبة للموظفين الحاليين، والاستعراض الشامل من جانب لجنة الخدمة المدنية الدولية لمجموعة عناصر الأجر (مجموعة التعويضات) في النظام الموحد، وبإعراب الجمعية العامة عن بالغ قلقها إزاء قابلية خطة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة داخل منظومة الأمم المتحدة للاستمرار في الأجل الطويل؛^(١)

(ج) يحيط علماً كذلك بموافقة الجمعية العامة على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بالإبقاء على المستويات الحالية لبدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية؛^(٢)

(١) قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٨ المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

(٢) المرجع نفسه.

(د) يلاحظ التعديلات المدخلة على المرفق الثاني والجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين، وعلى التذييل ألف وهاء الملحقين بالنظام الإداري للموظفين، وعلى القاعدة ١٠٣-١٠، التي أُجريت امتثالاً للبند ١٣-٤ من النظام الأساسي للموظفين.

المرفق الثاني من النظام الأساسي للموظفين

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 [٢٠ ٦٦٣] دولاراً [٢١ ٤٢٨ دولاراً] (٤٣ ٠٠٦ دولارات) [٤٥ ٥٨٦ دولاراً] في حالة الالتحاق بمؤسسة تعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية) الأولى من نفقات التعليم المقبولة، وبحد أقصى للمنحة قدره [١٥ ٤٩٧ دولاراً] [١٦ ٠٧١ دولاراً] (٣٢ ٢٥٥ دولاراً) [٣٤ ١٩٠ دولاراً] في الولايات المتحدة). أما بالنسبة إلى الموظفين الذين يعملون في مقار عمل لا تتوفر 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 [٥ ٦١٩ دولاراً] [٥ ٧٣٥ دولاراً] (٩ ١٢٥ دولاراً) [٩ ٣٩٩ دولاراً] في الولايات المتحدة) مضافاً إليها ٧٥ في المائة من تكاليف الالتحاق المقبولة حتى [٢٠ ٦٦٣ دولاراً] [٢١ ٤٢٨ دولاراً] (٤٣ ٠٠٦ دولارات) [٤٥ ٥٨٦ دولاراً] في الولايات المتحدة) عن كل سنة، وبحد أقصى للمنحة قدره [٢١ ١١٦ دولاراً] [٢١ ٨٠٦ دولارات] (٤١ ٣٨٠ دولاراً) [٤٣ ٥٨٩ 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 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 فعلاً، وبحد أقصى قدره [٢٠ ٦٦٣ دولاراً] [٢١ ٤٢٨ دولاراً] (٤٣ ٠٠٦ دولارات) [٤٥ ٥٨٦ 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 تقررها لجنة الخدمة المدنية الدولية.

المرفق الثاني

الجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين

جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفتات العليا مع المرتب السنوي الإجمالي
ومعادله الصافي بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين
(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	المرتبات
المدير																
٢-مد	١٤١٥١٩	١٤٤٥٢١	١٤٧٥٢٣	١٥٠٥٤٩	١٥٣٦٨٠	١٥٦٨١٠										
الإجمالي																
الصافي ع	١١٢٢٠٩	١١٤٥٠٠	١١٦٦٩٢	١١٨٨٨٤	١٢١٠٧٦	١٢٣٢٦٧										
الصافي ع ع	١٠٣١٧٧	١٠٥٠٢٦	١٠٦٨٢٩	١٠٨٧٠٦	١١٠٥٦٩	١١٢٣٦٠										
موظف رئيسي																
١-مد	١٢٩٣١٥	١٣١٩٥٢	١٣٤٥٨٢	١٣٧٢١٩	١٣٩٨٥٨	١٤٢٤٩٠	١٤٥١٢٩	١٤٧٧٦٣	١٥٠٤١٤							
الإجمالي																
الصافي ع	١٠٣٤٠٠	١٠٥٣٢٥	١٠٧٢٤٥	١٠٩١٧٠	١١١٠٩٦	١١٣٠١٨	١١٤٩٤٤	١١٦٨٦٧	١١٨٧٩٠							
الصافي ع ع	٩٥٥٧٥	٩٧٢٤٦	٩٨٩١٦	١٠٠٥٩٩	١٠٢٢٤١	١٠٣٨٩٩	١٠٥٥٤٩	١٠٧١٩٩	١٠٨٨٤٤							
موظف كبير																
٥-ف	١٠٦٩٤٤	١٠٩١٨٥	١١١٤٢٩	١١٣٦٦٨	١١٥٩١٤	١١٨١٥٣	١٢٠٣٩٩	١٢٢٦٤٠	١٢٤٨٨٢	١٢٧١٢٥	١٢٩٣٦٧	١٣١٦٠٨	١٣٣٨٥٢			
الإجمالي																
الصافي ع	٨٧٠٦٩	٨٨٧٠٥	٩٠٣٤٣	٩١٩٧٨	٩٣٦١٧	٩٥٢٥٢	٩٦٨٩١	٩٨٥٢٧	١٠٠١٦٤	١٠١٨٠١	١٠٣٤٣٨	١٠٥٠٧٤	١٠٦٧١٢			
الصافي ع ع	٨٠٨٨٧	٨٣٣٤٢	٨٣٧٩٢	٨٥٢٤١	٨٦٦٨٨	٨٨١٣٠	٨٩٥٧٢	٩١٠١١	٩٢٤٤٧	٩٣٨٨١	٩٥٣٦٣	٩٦٧٣٩	٩٨١٦٧			
موظف أول																
٤-ف	٨٨١٠٨	٩٠١٠٨	٩٢١٠٦	٩٤١٠٥	٩٦١٠٦	٩٨١٠٤	١٠٠١١٤	١٠٢٢٧٧	١٠٤٤٤١	١٠٦٦٠٣	١٠٨٧٧٠	١١٠٩٣٠	١١٣٠٩٥	١١٥٢٦٠		
الإجمالي																
الصافي ع	٧٢٦٠٥	٧٤١١٥	٧٥٧٦٤	٧٧٣٤٣	٧٨٩٧٤	٨٠٥٠٣	٨٢٠٨٣	٨٣٦٦٢	٨٥٢٤٢	٨٦٨٢٠	٨٨٤٠٢	٨٩٩٧٩	٩١٥٥٩	٩٣١٤٠		
الصافي ع ع	٦٧٦١١	٦٩٠٤٩	٧٠٤٨٨	٧١٩٢٠	٧٣٣٥٤	٧٤٧٨٧	٧٦٢١٩	٧٧٦٤٧	٧٩٠٧٤	٨٠٥٠٢	٨١٩٢٥	٨٣٣٤٩	٨٤٧٧٣	٨٦١٩٣		
موظف ثان																
٣-ف	٧٢٤١١	٧٤٢٦٢	٧٦١١٤	٧٧٩٦٢	٧٩٨١٥	٨١٦٦٥	٨٣٥١٤	٨٥٣٦٨	٨٧٢١٨	٨٩٠٦٨	٩٠٩١٢	٩٢٧٧٠	٩٤٦٢٣	٩٦٤٧٢		
الإجمالي																
الصافي ع	٦٠٢٠٥	٦١٦٦٧	٦٣١٣٠	٦٤٥٩١	٦٦٠٥٤	٦٧٥١٥	٦٨٩٧٦	٧٠٤٤١	٧١٩٠٢	٧٣٣٦٤	٧٤٨٦٨	٧٦٣٢٤	٧٧٧٥٢	٧٩٢١٣		
الصافي ع ع	٥٦١٩٨	٥٧٥٤٢	٥٨٨٨٩	٦٠٢٣٢	٦١٥٧٩	٦٢٩٢٢	٦٤٢٦٥	٦٥٦١٢	٦٦٩٥٥	٦٨٣٠٠	٦٩٦٤٠	٧٠٩٨٢	٧٢٣١٩	٧٣٦٦١		
موظف معاون																
١-ف																
الصافي ع																
الصافي ع ع																

المراجعات														
الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشره	الحادية عشره	الثانية عشره	الرابعة عشره	الخامسة عشره
ف- ٢ الإجمالي	٥٩٣٨٧	٦١٠٤٣	٦٢٦٩٧	٦٤٣٥٤	٦٦٠١٠	٦٧٦٦٣	٦٩٣٢٢	٧٠٩٧٣	٧٢٦٢٩	٧٤٢٨٧	٧٥٩٤١	٧٧٥٩٧	٧٩٢٥١	٨٠٩٠٦
الصافي ع	٤٩٩١٦	٥١٢٢٤	٥٢٥٣١	٥٣٨٤٠	٥٥١٤٨	٥٦٤٥٤	٥٧٧٦٤	٥٩٠٦٩	٦٠٣٧٧	٦١٦٨٧	٦٢٩٩٣	٦٤٣٠٢	٦٥٦٠٧	٦٦٩١٦
الصافي ع	٤٦٨١٩	٤٨٠٠٦	٤٩١٨٩	٥٠٣٧٥	٥١٥٥٩	٥٢٧٤٥	٥٣٩٤٩	٥٥١٥١	٥٦٣٥٨	٥٧٥٦١	٥٨٧٦١	٥٩٩٦٨	٦١١٧٤	٦٢٣٨١
موظف مساعد														
ف- ١ الإجمالي	٤٦٤٨٧	٤٧٩٦٨	٤٩٤٤٢	٥٠٩٩٥	٥٢٥٨٢	٥٤١٧٣	٥٥٧٦٦	٥٧٣٥٩	٥٨٩٤٦	٦٠٥٣٧	٦٢١٢٩	٦٣٧٢١	٦٥٣١٤	٦٦٩١٦
الصافي ع	٣٩٥١٤	٤٠٧٧٣	٤٢٠٢٦	٤٣٢٨١	٤٤٥٤٠	٤٥٧٩٧	٤٧٠٥٥	٤٨٣١٤	٤٩٥٦٧	٥٠٨٢٤	٥٢٠٨١	٥٣٣٣٨	٥٤٥٩١	٥٥٨٤٤
الصافي ع	٣٧٢٧٣	٣٨٤٣٢	٣٩٥٩١	٤٠٧٤٨	٤١٩٠٦	٤٣٠٦٤	٤٤٢٢٢	٤٥٣٦٦	٤٦٥٠٤	٤٧٦٤٣	٤٨٧٩١	٤٩٩٣٩	٥١٠٨٧	٥٢٢٤٠

ع (عائل) = المرتب الساري على الموظف الذي يعمل زوجاً أو ولداً.
ع (غير عائل) = المرتب الساري على الموظف الذي لا يعمل زوجاً أو ولداً.

التدليل ألف من النظام الإداري للموظفين
جدول مرئيات موظفي فئة الخدمات العامة، مع بيان المرئب السنوي الإجمالي
والأجر الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمرئب الصافي
بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرئيات الموظفين
(باليورو)

اعتباراً من 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2013

الدرجات

الرتبة	الأول	الثانية	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشر	الثانية عشر*
1-ع	29 237	30 226	31 214	32 100	33 108	34 108	35 116	36 182	37 182	38 199	39 199
	الإجمالي										
	29 108	30 080	31 001	32 022	33 043	34 036	35 098	36 089	37 050	38 022	39 044
	الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي										
2-ع	34 072	35 041	36 049	37 047	38 047	39 046	40 045	41 044	42 043	43 042	44 041
	الإجمالي										
	33 882	35 007	36 121	37 204	38 277	39 300	40 324	41 347	42 370	43 393	44 416
	الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي										
3-ع	40 309	41 116	42 023	43 077	44 077	45 077	46 077	47 077	48 077	49 077	50 077
	الإجمالي										
	40 089	41 114	42 138	43 211	44 235	45 259	46 283	47 307	48 331	49 355	50 379
	الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي										
4-ع	47 096	48 778	50 460	52 142	53 824	55 506	57 188	58 870	60 552	62 234	63 916
	الإجمالي										
	47 096	48 778	50 460	52 142	53 824	55 506	57 188	58 870	60 552	62 234	63 916
	الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي										
5-ع	50 791	52 473	54 155	55 837	57 519	59 201	60 883	62 565	64 247	65 929	67 611
	الإجمالي										
	50 791	52 473	54 155	55 837	57 519	59 201	60 883	62 565	64 247	65 929	67 611
	الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي										
6-ع	57 231	58 913	60 595	62 277	63 959	65 641	67 323	69 005	70 687	72 369	74 051
	الإجمالي										
	57 231	58 913	60 595	62 277	63 959	65 641	67 323	69 005	70 687	72 369	74 051
	الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي										
7-ع	62 222	63 904	65 586	67 268	68 950	70 632	72 314	74 000	75 682	77 364	79 046
	الإجمالي										
	62 222	63 904	65 586	67 268	68 950	70 632	72 314	74 000	75 682	77 364	79 046
	الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي										
8-ع	67 222	68 904	70 586	72 268	73 950	75 632	77 314	79 000	80 682	82 364	84 046
	الإجمالي										
	67 222	68 904	70 586	72 268	73 950	75 632	77 314	79 000	80 682	82 364	84 046
	الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي										
9-ع	72 222	73 904	75 586	77 268	78 950	80 632	82 314	84 000	85 682	87 364	89 046
	الإجمالي										
	72 222	73 904	75 586	77 268	78 950	80 632	82 314	84 000	85 682	87 364	89 046
	الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي										
10-ع	77 222	78 904	80 586	82 268	83 950	85 632	87 314	89 000	90 682	92 364	94 046
	الإجمالي										
	77 222	78 904	80 586	82 268	83 950	85 632	87 314	89 000	90 682	92 364	94 046
	الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي										

الدرجات											
الرتبة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	
الثانية عشر*	الحادية عشر	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى
١٠٤٢٠٧	١٠٢٠٠٠	٩٩٣٩٣	٩٦٧٨٦	٩٤١٧٨	٩١٥٧١	٨٨٩٦٤	٨٦٣٥٧	٨٣٧٤٩	٨١١٤٢	٧٨٥٣٥	٧٥٩٢٨
١٠١٠٠٨	٩٨٤٠٣	٩٥٧٩٨	٩٣١٩٢	٩٠٥٨٦	٨٧٩٨١	٨٥٣٧٤	٨٢٧٦٨	٨٠١٦٢	٧٧٥٥٨	٧٤٩٥٠	٧٢٥١٨
٧٥٩٤٤	٧٤١٤٥	٧٢٣٤٦	٧٠٥٤٧	٦٨٧٤٨	٦٦٩٤٩	٦٥١٥٠	٦٣٣٥١	٦١٥٥٢	٥٩٧٥٣	٥٧٩٥٤	٥٦١٥٥
											الإجمالي
											الإجمالي
											حساب المعاش التقاعدي
											الصافي

يُبلن تُعلم اللغات: مبلغ صاف مقداره ٦٥١ يورو سنويًا للغة الإضافية الأولى و٨٣٥ يورو للغة

الإضافية الثانية (من المقر إدارتهما في الأجر الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي).

العلاوات: تُمنح سنويًا علاوات دورية على المرتبات بحسب الرتب الوظيفية على أساس الخدمة المرضية.

البدلات المتوقعة لغير القيسين: مبلغ صاف مقداره السنوي ١٨٨٩ يورو (من المقرر إدراجه في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي) ويُمنح للموظفين المستحقين من المعينين قبل ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٣، ولا يُمنح الموظفين العاملون في فيينا بعد ذلك أي مبلغ.

* درجة الخدمة الطويلة.

فيما يلي معايير استحقاق زيادة ضمن الرتبة الوظيفية من الدرجة الحادية عشرة إلى الدرجة الثانية عشرة:

(أ) ينبغي أن يكون الموظف قد أمضى ما لا يقل عن ٢٠ عامًا

من الخدمة في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة وخمس سنوات من الخدمة في الدرجة الحادية عشرة من الرتبة الحالية؛

(ب) ينبغي أن تكون خدمة الموظف مرضية.

المرفق الرابع

التذييل هاء من النظام الإداري للموظفين

منحة التعليم

التعاريف

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

١' يُقصد بتعبير "الولد" ولد الموظف الذي يعيله الموظف بالقيام بنفقته 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 التغلّب 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 معينة، 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.

١' 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 [٢٠ ٦٦٣ دولاراً] ٢١ ٤٢٨ سنوياً (٤٣ ٠٠٦ دولارات) [٤٥ ٥٨٦ دولاراً في الولايات المتحدة)، على ألا تتجاوز المنحة حداً أقصى قدره [١٥ ٤٩٧ دولاراً] ١٦ ٠٧١ دولاراً (٣٢ ٢٥٥ دولاراً) [٣٤ ١٩٠ دولاراً في الولايات المتحدة) في السنة؛

(باء) إذا كانت المؤسسة لا توفر الإقامة، يكون المبلغ [٣٧٤٦ دولاراً] ٣ ٨٢٣ دولاراً (٦ ٠٨٣ دولاراً) [٦ ٢٦٥ دولاراً في الولايات المتحدة) بالإضافة إلى ٧٥ في المائة من تكلفة الدراسة، بحد أقصى قدره [١٥ ٦٦٨ دولاراً] ١٦ ٣٣١ دولاراً (٣٤ ٨٩٥ دولاراً) [٣٧ ٢٣٣ دولاراً في الولايات المتحدة) في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حداً أقصى قدره [١٥ ٤٩٧ دولاراً] ١٦ ٠٧١ دولاراً (٣٢ ٢٥٥ دولاراً) [٣٤ ١٩٠ دولاراً 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 [٢٠ ٦٦٣ دولاراً] ٢١ ٤٢٨ دولاراً (٤٣ ٠٠٦ دولارات) [٤٥ ٥٨٦ دولاراً في الولايات المتحدة) في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حداً أقصى قدره [١٥ ٤٩٧ دولاراً] ١٦ ٠٧١ دولاراً (٣٢ ٢٥٥ دولاراً) [٣٤ ١٩٠ دولاراً في الولايات المتحدة) في السنة؛

(باء) إذا كانت هذه المؤسسة التعليمية تقع على مسافة يصعب قطعها يومياً 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.

٣٤ تُدفع منحة الدراسة بدءاً من السنة الدراسية التي تعقب بلوغ الولد سن الخامسة، أو التي يكمل فيها الولد سن الخامسة، شريطة أن يحدث ذلك في الفصل الأول 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 لمرحلتي التعليم الابتدائي والثانوي ١٠٠ في المائة من تكاليف الإقامة، بحد أقصى قدره [٥ ٦١٩ دولاراً] ٥ ٧٣٥ دولاراً (٩ ١٢٥ دولاراً) [٩ ٣٩٩ دولاراً في

الولايات المتحدة)، بالإضافة إلى ٧٥ في المائة من تكاليف الدراسة المقبولة، بحد أقصى قدره [٢٠ ٦٦٣ دولاراً] ٢١ ٤٢٨ دولاراً (٤٣ ٠٠٦ دولارات) [٤٥ ٥٨٦ دولاراً] في الولايات المتحدة) في السنة، على ألا تتجاوز المنحة حداً أقصى قدره [٢١ ١١٦ دولاراً] ٢١ ٨٠٦ دولاراً (٤١ ٣٨٠ دولاراً) [٤٣ ٥٨٩ دولاراً] في الولايات المتحدة) في السنة.

(ج) يُقصد بتعبير "تكلفة الدراسة" المشار إليه في الفقرة (ب) أعلاه تكلفة القيّد في المؤسسة التعليمية، والتسجيل، والرسوم الدراسية، والكتب الدراسية المقرّرة، والدورات الدراسية والأنشطة الإلزامية الإضافية التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالبرنامج أو المنهاج الدراسي، والامتحانات والشهادات، على ألا تشمل تلك التكلفة اللوازم أو المعدات المدرسية أو الزيّ 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 عندما يكونان متاحين على صعيد المدرسة وتندرج تكلفتها في الفاتورة المدرسية الخاصة بتعليم الولد.

(د) لا تُدفع المنحة في الحالات التالية:

١، الالتحاق بمدرسة الحضّانة؛

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

٣، 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؛

٤، الدروس الخصوصية، باستثناء دروس تعلّم اللغة الوطنية في مراكز العمل التي لا تتوافر فيها مرافق دراسية مناسبة لتعلّم تلك اللغة، والدروس الخصوصية لتعلّم لغة مركز العمل، عندما يكون تعلّم 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 لمتابع الولد دراسته فيما بعد؛

٥٠ 'التدريب المهني أو التلمذة المهنية اللذين لا يتطلبان التفريغ للدراسة أو اللذين 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 مقدار المنحة معادلة لنسبة فترة الخدمة إلى السنة الدراسية الكاملة.

نفقات 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 من نفقات تدريس اللغة الأم ضمن الحد الأقصى الإجمالي لمنحة التعليم البالغ [١٥ ٤٩٧ دولاراً] ١٦ ٠٧١ دولاراً ([٣٢ ٢٥٥ دولاراً] ٣٤ ١٩٠ دولاراً في الولايات المتحدة).

السُّلف المقدمّة من منحة التعليم

(ط) يمكن للموظفين المستحقين للحصول 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 سُلْفَة 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' أو (ب) '٢' (باء) أعلاه لحضور ولده في مؤسسة تعليمية، الحق في الحصول كل سنة دراسية على نفقات سفر الولد رحلة واحدة، ذهاباً وإياباً، بين المؤسسة التعليمية ومركز العمل، شريطة ما يلي:

'١' لا تُدفع تلك النفقات 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 بالنفقات المتكبّدة؛

'٢' لا تُدفع نفقات 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 نفقات السفر مرتين في السنة التي لا يحق فيها للموظف الحصول على إجازة زيارة الوطن.

المطالبات

(ل) تقدّم المطالبات بمنحة التعليم كتابةً 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 عمّا 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 [٢٠ ٦٦٣ دولاراً] ٢١ ٤٢٨ دولاراً (٤٣ ٠٠٦ دولارات) [٤٥ ٥٨٦ دولاراً في الولايات المتحدة] في السنة. وإذا كان الولد المعاق يستحق منحة التعليم العادية، يُقدّم الطلب أولاً 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 [٢٠ ٦٦٣ دولاراً] ٢١ ٤٢٨ دولاراً (٤٣ ٠٠٦ دولارات) [٤٥ ٥٨٦ دولاراً] في الولايات المتحدة) في السنة. وتتألف "النفقات التعليمية" القابلة للاسترداد في إطار منحة التعليم الخاصة من النفقات المتكبّدة 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 والزيّ 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 نفقات الإقامة الكاملة قابلة للاسترداد ما لم تُقدّم شهادة طبية تثبت أن الإقامة الدائمة في المؤسسة جزء ضروري من البرنامج التعليمي. وتُسرد أيضاً النفقات الخاصة بالمعدات، ما لم تكن مشمولة بالتأمين الصحي، بحد أقصى قدره ١ ٠٠٠ دولار في السنة ضمن الحد الأقصى الإجمالي البالغ [٢٠ ٦٦٣ دولاراً] ٢١ ٤٢٨ دولاراً (٤٣ ٠٠٦ دولارات) [٤٥ ٥٨٦ 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 ابتداءً من تاريخ الفترة التي يُتطلب فيها التدريس أو التدريب الخاصان 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.

المرفق الخامس

القاعدة ١٠٣-١٠ من النظام الإداري للموظفين

التعيينات المحددة المدّة

(أ) عند التوظيف الأولي، يمنح الموظفون تعييناً محدد المدّة، عادة لفترة ثلاث سنوات، ويكون أول ١٢ شهراً فترة اختبارية مشار إليها في الفقرة (هـ).

(ب) عند التوظيف الأولي يجوز أن يُمنح تعيين محدد المدّة لفترة أقل من ثلاث سنوات إذا ما تطلبت ذلك مصلحة المنظمة، حسب ما يقرره المدير العام بناءً على توصية من فرع إدارة الموارد البشرية.

(ج) حسبما تتطلبه مصلحة الأنشطة البرنامجية التي تضطلع بها المنظمة، ورهنًا بالأداء المرضي المبين في أحكام القاعدة ١٠٤-٠٨ من النظام الإداري للموظفين، ورهنًا أيضاً بتوفر موارد في الميزانية، يجب عادةً أن يُمدد التعيين المحدد المدّة لفترة ثلاث سنوات. وحينما يكون أحد تقييمي الأداء الإجمالي أو كلاهما أقل من مرض، حسبما هو مبين في التذييل ميم من النظام الإداري للموظفين، يُمدد التعيين المحدد المدّة ليشتمل على فترة لتحسين الأداء. حدّها الأدنى ستة أشهر وحدها الأقصى ١٢ شهراً. وفي الأحوال التي يستحق فيها انقضاء أجل التعيين المحدد المدّة في غضون فترة تحسين الأداء، يُمدد التعيين ليشمل فترة تحسين الأداء مضافاً إليها شهر واحد. وإذا لم يبلغ تقييمي الأداء الإجمالي كلاهما مستوى مرضياً في نهاية فترة تحسين الأداء، يُسمح عادةً بأن ينقضي التعيين المحدد المدّة أو أن يُنهى قبل تاريخ انقضاء أجله وفقاً للبند ١٠-٣ (ج) من النظام الأساسي للموظفين. وأما تمديد التعيينات المحددة المدّة التي تتجاوز فترة الثلاث سنوات العادية وتصل إلى خمس سنوات كحد أقصى، فيجوز أن يُمنح بصفة استثنائية وفقاً لشروط يحددها 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.

(د) يكون تعيين الموظفين برتبة مديرين (مد-٢) وتمديد تعييناتهم لفترة أقصاها سنتان، ويجب عادةً ألا تتجاوز مدة منصب المدير العام بأكثر من ستة أشهر.

فترة الاختبار

(هـ) تكون فترة الاختبار في جميع التعيينات المحددة المدّة فترة إجمالية تدوم اثني عشر (١٢) شهراً. وأما فيما يخص التعيينات المحددة المدّة التي تدوم أقل من ثلاث سنوات حسبما هو منصوص عليه في الفقرة (ب) أعلاه، فيمكن أن تُجمع فترة الاثني عشر شهراً (١٢) الاختبارية على مدى تعيينين متعاقبين. [وتخضع جميع التعيينات الأولية المحددة المدّة التي تدوم ثلاث سنوات لفترة الخدمة الاختبارية التي تشمل الأشهر الاثني عشر الأولى من التعيين.] وفي نهاية فترة الخدمة الاختبارية، تحدّد نتائج أداء الموظف المدونة في التقييم الإجمالي للنتائج المتفق عليها ومدى تحقيق القيم والكفاءات الأساسية والكفاءات الإدارية حسب الانطباق، مدى ملاءمة الموظف للتعيين المستمر في إطار التعيين المحدد المدّة وما إذا كان ينبغي '١' تثبيت التعيين، '٢' تمديد فترة الاختبار لتشمل فترة تحسين الأداء لمدة ستة أشهر كحدّ أقصى، أو '٣' إنهاء التعيين وفقاً للبند ١٠-٣ (د) من النظام الأساسي للموظفين.