

Distr.: General
28 January 2009
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون
البند ١٢٣ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

تعديلات على النظام الأساسي للموظفين

تقرير الأمين العام

أولاً - مقدمة

١ - عملاً بالفقرة ١٢ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، يتضمن هذا التقرير التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين والتي سيطبق بمقتضاها نظام مبسط للعقود.

٢ - وبعد أن تستعرض الجمعية العامة التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين وتتخذ قراراً بشأنها، سيقوم الأمين العام بإعداد المجموعة الجديدة من قواعد النظام الإداري للموظفين وإصدارها بصفة مؤقتة بحيث يبدأ سريانها اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وسيقدم النص الكامل للنظام الإداري للموظفين بصيغته الجديدة المؤقتة إلى الجمعية العامة لكي تنظر فيه خلال الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والستين.

ثانياً - التعديلات المتعلقة بمركز الموظفين

٣ - يتضمن المرفق الأول أسباب التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين بصيغته الحالية.

٤ - ويتضمن المرفق الثاني النص الكامل للنظام الأساسي للموظفين بصيغته المعدلة الذي يستهدف تطبيق النظام المبسط للعقود الذي سيبدأ نفاذه اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

ثالثاً - خاتمة وتوصية

٥ - يطلب من الجمعية العامة الموافقة على النظام الأساسي للموظفين بصيغته المعدلة الذي سيبدأ نفاذه اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.



المرفق الأول

أسباب التعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي الذي سيبدأ نفاذه بصيغته المعدلة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩

النص الحالي	النص المقترح	سبب التغيير
النطاق والغرض		
وهو يمثل المبادئ العامة للسياسة الواجب اتباعها في تعيين موظفي الأمانة العامة وإدارة شؤونهم.	وهو يمثل المبادئ العامة لسياسة الموارد البشرية الواجب اتباعها في تعيين موظفي الأمانة العامة وإدارة شؤونهم.	الغرض من التغيير المقترح هو تحديث المصطلحات المستخدمة في النظام الأساسي للموظفين. وستستخدم المصطلحات نفسها في مجموعة القواعد الجديدة للنظام الإداري للموظفين.

المادة الأولى - الواجبات والالتزامات والامتيازات

البند ١-١

مركز الموظفين

(هـ) ينطبق النظام الأساسي للموظفين على جميع الموظفين على اختلاف رتبهم، بمن فيهم موظفو الأجهزة ذات التمويل المستقل المعينون بموجب النظام الإداري للموظفين.	(هـ) ينطبق النظام الأساسي للموظفين على جميع الموظفين على اختلاف رتبهم، بمن فيهم موظفو الأجهزة المستقلة التمويل والموظفون المعينون بموجب المجموعات ٣٠٠٠ و ٣٠٠٠ من النظام الإداري للموظفين.	الغرض من الحذف المقترح هو التماشي مع التكاليف الصادر عن الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣ (الجزء الثاني، الفقرة ٢) بشأن الاستعاضة عن المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ الحالية بمجموعة جديدة من قواعد النظام الإداري للموظفين تسري على جميع الموظفين.
---	---	---

البند ٢-١

تضارب المصالح

(ن) على جميع الموظفين الذين يشغلون رتبة مد-١ وما فوقها أن يقوموا، لدى تعيينهم ثم على فترات يحددها الأمين العام، بتقديم إقرارات مالية فيما يتعلق بأنفسهم وأزواجهم ومعاليتهم، وأن يساعدوا الأمين العام على التحقق من دقة المعلومات المقدمة إذا طُلب منهم ذلك.	(ن) على جميع الموظفين الذين يشغلون رتبة مد-١ وما فوقها أن يقوموا، لدى تعيينهم ثم على فترات يحددها الأمين العام، بتقديم إقرارات مالية فيما يتعلق بأنفسهم وأزواجهم ومعاليتهم، وأن يساعدوا الأمين العام على التحقق من دقة المعلومات المقدمة إذا طُلب منهم ذلك.	الغرض من الحذف المقترح هو التماشي مع التكاليف الصادر عن الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣ (الجزء الثاني، الفقرة ٢) بوقف العمل بالمجموعة ٢٠٠.
---	---	--

المادة الثالثة - المرتبات والبدلات

البند ٣-٢

الغرض من التغيير المقترح هو التماسي مع التغييرات التي أدخلت على فترة استحقاق منحة التعليم وفقا لما وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ٢٣٩/٦١ المعنون "النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية". وقد صدرت تعديلات النظام الإداري للموظفين بصفة مؤقتة في ١٤ آذار/مارس ٢٠٠٧، وقُدمت لاحقا إلى الجمعية العامة أثناء دورتها الثانية والستين.

(أ) يضع الأمين العام الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي يقيم ويعمل خارج البلد المعترف به وطنًا له، إذا كان له أولاد معالون منتظمون في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة تعليمية ماثلة تكون من نوع يسر، في رأي الأمين العام، اندماج الأولاد من جديد في البلد المعترف به وطنًا للموظف. وتدفع هذه المنحة، عن هؤلاء الأولاد، حتى نهاية السنة الرابعة من التعليم في مرحلة ما بعد الدراسة الثانوية.

(أ) يضع الأمين العام الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي يقيم ويعمل خارج البلد المعترف به وطنًا له، إذا كان له أولاد معالون منتظمون في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة تعليمية ماثلة تكون من نوع يسر، في رأي الأمين العام، اندماج الأولاد من جديد في البلد المعترف به وطنًا للموظف. وتدفع هذه المنحة، عن هؤلاء الأولاد، حتى نهاية السنة الرابعة من التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية أو حتى الحصول على أول درجة عليية معترف بها، أيهما أمتيق.

المادة الرابعة - التعيين والترقية

البند ٤-٤

الغرض من الحذف المقترح هو التماسي مع التكاليف الصادر عن الجمعية العامة كما ورد في قرارها ٢٥٠/٦٣ (الجزء الثاني، الفقرة ٢) بشأن الاستعاضة عن المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ الحالية بمجموعة جديدة من قواعد النظام الإداري للموظفين تسري على جميع الموظفين.

يجوز للأمين العام أن يقصر الأهلية للتقدم بطلب التعيين في الوظائف الشاغرة على المرشحين الداخليين، حسب التعريف الذي يضعه الأمين العام.

يجوز للأمين العام أن يقصر الأهلية للتقدم بطلب التعيين في الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها بموظفين يعينون لمدة سنة واحدة أو أكثر طبقا للمجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين على المرشحين الداخليين، حسب التعريف الذي يضعه الأمين العام.

البند ٤-٥

الغرض من التغييرات المقترحة هو التماسي مع التكاليف الصادر عن الجمعية العامة كما ورد في قرارها ٢٥٠/٦٣ (الجزء الثاني، الفقرتان ٢ و ٢١) بشأن تطبيق ترتيبات تعاقدية مبسطة جديدة،

(أ) يعين وكلاء الأمين العام والأمناء العامون المساعدون عادة لمدة أقصاها خمس سنوات قابلة للتמיד أو التجديد. ويمنح الموظفون الآخرون تعيينات مؤقتة أو محددة المدة أو مستمرة طبقا

(أ) يعين وكلاء الأمين العام والأمناء العامون المساعدون عادة لمدة خمس سنوات قابلة للتמיד أو التجديد. ويمنح الموظفون الآخرون تعيينات دائمة أو مؤقتة طبقا للأحكام والشروط التي

النص الحالي	النص المقترح	سبب التغيير
يحددها الأمين العام بما يتفق مع هذا النظام الأساسي؛	للأحكام والشروط التي يحددها الأمين العام بما يتفق مع هذا النظام الأساسي؛	أي ترتيبات التعيين المؤقت، والتعيين المحدد المدة، والتعيين المستمر.
(ب) يحدد الأمين العام الموظفين الذين تتوافر فيهم شروط التعيين تعييناً دائماً. ولا تتجاوز فترة الاختيار لمنح أو تثبيت التعيين الدائم سنتين عادة، على أنه يجوز للأمين العام في حالات فردية تمديد فترة الاختيار بما لا يزيد عن سنة إضافية واحدة.	(ب) لا يستتبع التعيين المؤقت أي توقع قانوني أو غير ذلك، بتجديد التعيين. ولا يحوّل التعيين المؤقت إلى أي نوع آخر من التعيينات؛	
	(ج) لا يستتبع التعيين المحدد المدة، أيًا كانت مدة الخدمة، أي توقع قانوني أو غير ذلك، بتجديد التعيين أو تحويله إلى أي نوع آخر من التعيينات؛	
	(د) يحدد الأمين العام الموظفين الذين تتوافر فيهم شروط النظر في تعيينهم تعييناً مستمراً.	

المادة الخامسة

الإجازة السنوية، والإجازة الخاصة

البند ٣-٥

يمنح الموظفون الذين يستوفون الشروط المطلوبة إجازة لزيارة الوطن مرة كل أربعين شهراً.	يمنح الموظفون الذين يستوفون الشروط المطلوبة إجازة لزيارة الوطن مرة كل أربعين شهراً.	الغرض من التغيير المقترح هو تحديث المصطلحات المستخدمة في النظام الأساسي للموظفين. وستستخدم المصطلحات نفسها في مجموعة القواعد الجديدة للنظام الإداري للموظفين.
---	---	---

المادة السادسة - الضمان الاجتماعي

البند ٢-٦

يضع الأمين العام نظاماً للضمان الاجتماعي للموظفين، يتضمن ترتيبات حماية الصحة، وإجازة المرضية، وإجازة الأمومة، والتعويض المعقول في حالات المرض أو الحوادث أو الوفاة المعزوة إلى القيام بالواجبات الرسمية في خدمة الأمم المتحدة.	يضع الأمين العام نظاماً للضمان الاجتماعي للموظفين، بما في ذلك ترتيبات حماية الصحة، وإجازة المرضية، وإجازة الأمومة والأبوة، والتعويض المعقول في حالات المرض أو الحوادث أو الوفاة المعزوة إلى القيام بالواجبات الرسمية في خدمة الأمم المتحدة.	الغرض من التغيير المقترح هو التماسي مع استحداث إجازة الأبوة في الأمانة العامة للأمم المتحدة اعتباراً من ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٦٨/٥٩ المعنون "النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية". وقد أحاطت الجمعية العامة علماً في قرارها ٢٣٨/٦٠ بشأن إدارة الموارد البشرية، بتعديلات النظام الإداري
--	---	--

النص الحالي	النص المقترح	سبب التغيير
للموظفين التي صدرت بصفة مؤقتة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.		
المادة السابعة - مصاريف السفر ونقل الأمتعة واللوازم		
البند ٧-٢		
تدفع الأمم المتحدة تكاليف نقل الأمتعة واللوازم للموظفين، وذلك رهنا بالشروط والتعاريف التي يضعها الأمين العام.	تدفع الأمم المتحدة في الحالات المناسبة تكاليف نقل الأمتعة واللوازم للموظفين، رهنا بالشروط والتعاريف التي يضعها الأمين العام.	الغرض من التغيير المقترح هو مواءمة المصطلحات المستخدمة في المادة السابعة من النظام الأساسي للموظفين. وستُستخدم المصطلحات نفسها في مجموعة القواعد الجديدة للنظام الإداري للموظفين.
المادة الثامنة - العلاقات مع الموظفين		
البند ٨-١		
(أ) ينشئ الأمين العام صلات واتصالات مستمرة بالموظفين ويحافظ عليها لضمان مشاركة الموظفين بصورة فعالة في تحديد ودراسة وحل القضايا المتصلة برفاههم، بما في ذلك شروط العمل والأحوال المعيشية العامة وغير ذلك من السياسات الخاصة بشؤون الموظفين.	(أ) ينشئ الأمين العام صلات واتصالات مستمرة بالموظفين ويحافظ عليها لضمان مشاركة الموظفين بصورة فعالة في تحديد ودراسة وحل القضايا المتصلة برفاههم، بما في ذلك شروط العمل والأحوال المعيشية العامة وغير ذلك من السياسات الخاصة بالموارد البشرية.	الغرض من التغيير المقترح هو تحديث المصطلحات المستخدمة في النظام الأساسي. وستُستخدم المصطلحات نفسها في مجموعة القواعد الجديدة للنظام الإداري للموظفين.
البند ٨-٢		
ينشئ الأمين العام جهازاً مشتركاً يجمع بين الموظفين والإدارة سواء على الصعيد المحلي أو على نطاق الأمانة العامة ليسدي إليه المشورة فيما يتعلق بالسياسات الخاصة بشؤون الموظفين وبالمسائل العامة المتصلة برفاههم على النحو المنصوص عليه في البند ٨-١.	ينشئ الأمين العام جهازاً مشتركاً يجمع بين الموظفين والإدارة سواء على الصعيد المحلي أو صعيد الأمانة العامة ليسدي إليه المشورة فيما يتعلق بالسياسات الخاصة بالموارد البشرية وبالمسائل العامة المتصلة برفاه الموظفين على النحو المنصوص عليه في البند ٨-١.	الغرض من التغيير المقترح هو تحديث المصطلحات المستخدمة في النظام الأساسي للموظفين. وستُستخدم المصطلحات نفسها في مجموعة القواعد الجديدة للنظام الإداري للموظفين.
المادة التاسعة - انتهاء الخدمة		
البند ٩-١		
(أ) يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف الم عين تعييناً دائماً والذي أتم	يجوز للموظف أن يستقيل من الخدمة بعد أن يقدم إلى الأمين العام الإشعار	الغرض من التغييرات المقترحة إدخالها على المادة التاسعة هو التماسي مع إعادة تنظيم

النص الحالي	النص المقترح	سبب التغيير
فترة الاختبار، إذا اقتضت ضرورات الخدمة إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، أو إذا ثبت أن خدمة الموظف المعني غير مرضية، أو إذا أصبح غير قادر على الاستمرار في الخدمة لأسباب صحية؛ ويجوز أيضا للأمين العام، مع إبداء الأسباب، أن ينهي تعيين الموظف المعين تعيينا دائما في الحالتين التاليتين: ١' إذا دل سلوك الموظف على أنه لا يفي بأعلى مستويات النزاهة المطلوبة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق؛ ٢' إذا ظهرت وقائع ذات صلة بلباقة الموظف ترجع إلى ما قبل تعيينه كانت لتحول، بحكم المعايير التي أرساها الميثاق، دون تعيينه لو أنها عرفت وقت التعيين؛ ولا ينفذ أي إنهاء خدمة بموجب الفقرتين الفرعيتين ١' و ٢' إلا بعد قيام مجلس استشاري خاص يعينه الأمين العام لهذا الغرض بالنظر في الأمر ورفع تقرير عنه؛ وأخيرا، يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعيينا دائما، إذا كان هذا الإجراء محققا لحسن سير العمل بالمنظمة ومتفقا مع معايير الميثاق، وشرط ألا يعترض عليه الموظف المعني؛ (ب) يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعيينا محدد المدة قبل حلول تاريخ انتهاء التعيين، وذلك لأي سبب من الأسباب المحددة في الفقرة (أ)	المطلوب بموجب أحكام تعيينه.	المادة لكي تكون أكثر منطقية في تسلسلها. وتعرض هنا الأنواع المختلفة لانتهاء الخدمة بالترتيب التالي: الاستقالة والتقاعد وإنهاء الخدمة. وعليه، سيغطي البند المقترح ٩-١ من النظام الأساسي للموظفين الترتيب المتعلق بالاستقالة. والنص المقترح مطابق تماما لنص البند ٩-٢ من النظام الأساسي للموظفين بصيغته الراهنة.

النص الحالي	النص المقترح	سبب التغيير
أحلاه أو لأسباب أخرى تكون محددة في كتاب التعيين؛		
(ج) يجوز للأمين العام، بالنسبة لجميع الموظفين الآخرين، بحسب فيهم الموظفون الذين يخدمون تحت الاختيار توطئة للتعيين الدائم، إنهاء التعيين في أي وقت، إذا رأى أن في هذا الإجراء مصلحة للأمم المتحدة.		
البند ٢-٩	البند ٢-٩	
يجوز للموظف أن يستقيل من الأمانة العامة بعد أن يقدم إلى الأمين العام الإشعار المطلوب بموجب أحكام تعيينه.	لا يجوز استبقاء الموظفين في الخدمة العاملة بعد سن الستين، أو بعد سن الثانية والستين إذا كانوا قد عينوا في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ أو بعد هذا التاريخ. ويجوز للأمين العام، تحقيقا لمصلحة المنظمة، أن يمدد حد السن هذا في حالات استثنائية.	سيغطي البند المقترح ٢-٩ من النظام الأساسي التقاعد. والنص المقترح مطابق تماما لنص البند ٩-٥ من النظام الأساسي للموظفين بصيغته الراهنة.
البند ٣-٩	البند ٣-٩	
(أ) إذا أمسى الأمين العام تعيين موظف، يرسل للموظف إشعار بذلك ويمنح تعويضا وفقا لما ينطبق على حالته من أحكام النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين. ويدفع الأمين العام مبالغ تعويض إنهاء الخدمة طبقا للمعدلات والشروط المحددة في المرفق الثالث لهذا النظام الأساسي؛	(أ) يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعيينا مؤقتا أو محدد المدة أو مستمرا وفقا لأحكام تعيينه أو لأي من الأسباب التالية: '١' إذا تطلبت ضرورات الخدمة إلغاء الوظيفة أو تقليص عدد الموظفين؛ '٢' إذا ثبت أن خدمة الموظف غير مرضية؛ '٣' إذا أصبح الموظف غير قادر على الاستمرار في الخدمة لأسباب صحية؛ '٤' إذا دل سلوك الموظف على أنه لا يفي بأعلى مستويات النزاهة المطلوبة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق؛	سيغطي البند المقترح ٣-٩ من النظام الأساسي للموظفين إنهاء الخدمة. والغرض من التغييرات المقترحة هو التماسي مع التكليف الصادر عن الجمعية العامة أثناء دورتها الثالثة والستين والوارد في قرارها ٢٥٠/٦٣ (الجزء الثاني، الفقرة ٢) بشأن تطبيق ترتيبات تعاقدية مبسطة جديدة، تشمل أسباب إنهاء التعيين المستمر. وبموجب الفقرة (أ)، يتمشى النص المقترح مع إعادة تنظيم البند ٩-١ من النظام الأساسي للموظفين بصيغته الراهنة من أجل النص بشكل واضح على أسباب إنهاء أنواع التعيين الثلاثة، وهي التعيين المؤقت، والتعيين المحدد المدة، والتعيين المستمر.
(ب) يجوز للأمين العام، حيث تقتضي الظروف ويرى هو مبررا لذلك، أن يدفع للموظف الذي أنهت خدمته وفقا للفقرة الأخيرة من البند ٩/١ (أ) من النظام الأساسي للموظفين مبلغا كتعويض إنهاء خدمة لا يزيد بأكثر من ٥٠ في المائة عن المبلغ الواجب الدفع أصلا بموجب أحكام النظام الأساسي للموظفين.		

٥' إذا ظهرت وقائع ذات صلة
بلياقة الموظف ترجع إلى ما قبل
تعيينه كانت لتحول، بحكم المعايير
التي أرساها الميثاق، دون تعيينه
لو أنها عرفت وقت التعيين؛

٦' إذا كان ذلك محققا لحسن سير
العمل بالمنظمة ومتفقا مع معايير
الميثاق، وتم بالتراضي بين الموظف
والأمين العام شريطة ألا يعترض
الموظف المعني على الإجراء.

أضيفت الفقرة الجديدة (ب) لإدراج إنهاء
التعيين المستمر للموظف دون موافقته
تحقيقا لحسن سير العمل بالمنظمة.

والنص المقترح للفقرة (ج) مطابق تماما
لنص البند ٩-٣ (أ) من النظام الأساسي
للموظفين بصيغته الراهنة.

والنص المقترح للفقرة (د) مطابق تماما
لنص البند ٩-٣ (ب) من النظام الأساسي
للموظفين بصيغته الراهنة. وجرى تعديل
الإحالة المرجعية للتماشي مع ذلك.

(ب) وعلاوة على ذلك، يجوز
للأمين العام أيضا أن ينهي تعيين الموظف
المعين تعيينا مستمرا دون موافقة
الموظف، إذا كان هذا الإجراء في رأيه
محققا لحسن سير العمل بالمنظمة ومتفقا
مع معايير الميثاق؛

(ج) إذا أتمى الأمين العام تعيين
موظف، يرسل للموظف إشعار بذلك
ويمنح تعويضا وفقا لما ينطبق على حالته
من أحكام النظام الأساسي للموظفين
والنظام الإداري للموظفين. ويدفع
الأمين العام مبالغ تعويض إنهاء الخدمة
طبقا للمعدلات والشروط المحددة في
المرفق الثالث لهذا النظام الأساسي؛

(د) يجوز للأمين العام، حيث
تقتضي الظروف ويرى هو مبرا لذلك،
أن يدفع للموظف الذي أتميت خدمته
بموجب الفقرة (أ) '٤' أعلاه مبلغا
كتعويض إنهاء خدمة لا يزيد بأكثر من
٥٠ في المائة عن المبلغ الواجب الدفع
أصلا. بموجب أحكام النظام الأساسي
للموظفين.

المادة العاشرة - التدابير التأديبية

تتضمن هذه المادة النص الذي وافقت عليه الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين في قرارها ٢٥٣/٦٣ المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة". ويرد في المرفق الثاني لهذا التقرير النص الكامل لما جرت الموافقة عليه من بنود النظام الأساسي للموظفين في إطار هذه المادة.

المادة الحادية عشرة - الطعون

البند ١١-١

الغرض من التغييرات المقترحة هو مواءمة لغة البند المقترح من النظام الأساسي للموظفين مع النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات بالصيغة التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٣ المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة".

(أ) تنظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، طبقاً للشروط المحددة في نظامها الأساسي ولائحتها، فيما يرفعه الموظفون من دعاوى الإخلال بشروط تعيينهم أو عقود عملهم، بما في ذلك جميع الأنظمة والقواعد ذات الصلة، وتصدر حكمها في هذه الدعاوى؛

(أ) تنظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، طبقاً للشروط المحددة في نظامها الأساسي، فيما يرفعه الموظفون من دعاوى الإخلال بشروط تعيينهم أو شروط عملهم، بما في ذلك جميع الأنظمة والقواعد ذات الصلة، وتصدر حكمها في هذه الدعاوى؛

المرفق الأول - جداول المرتبات وما يتصل بها من أحكام

الغرض من التغيير المقترح هو تحديث المصطلحات المستخدمة في النظام الأساسي للموظفين. وستُستخدم المصطلحات نفسها في مجموعة القواعد الجديدة للنظام الإداري للموظفين.

٦ - يحدد الأمين العام جدول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعنية محلياً، وذلك عادة على أساس أفضل شروط التوظيف السائدة في المكان الذي يوجد فيه مكتب الأمم المتحدة المعني، على أنه يجوز للأمين العام، إن رأى ذلك مناسباً، أن يضع قواعد تتيح دفع بدل اغتراب لموظفي فئة الخدمات العامة المعيّنين من خارج المنطقة المحلية وأن يقرر الحدود القصوى للمرتبات التي يسمح معها بالحصول على هذا البديل.

٦ - يحدد الأمين العام جدول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، وذلك عادة على أساس أفضل شروط التوظيف السائدة في المكان الذي يوجد فيه مكتب الأمم المتحدة المعني، على أنه يجوز للأمين العام، إن رأى ذلك مناسباً، أن يضع قواعد تتيح دفع بدل اغتراب لموظفي فئة الخدمات العامة المعيّنين من خارج المنطقة المحلية وأن يقرر الحدود القصوى للمرتبات التي يسمح معها بالحصول على هذا البديل.

المرفق الثاني - كتب التعيين

الغرض من الفقرات الفرعية الإضافية المقترحة هو التماسي مع التكليف الصادر عن الجمعية العامة والوارد في قرارها ٢٥٠/٦٣ بشأن تطبيق ترتيبات تعاقدية مبسطة جديدة، وهي ترتيبات التعيين المؤقت، والتعيين المحدد المدة، والتعيين المستمر.

٧ - لا يستتبع التعيين المؤقت أي توقع قانوني، أو غير ذلك، بتجديد التعيين. ولا يحول التعيين المؤقت إلى أي نوع آخر من التعيينات؛

وتلبي الفقرة الفرعية '٨' على وجه الخصوص الطلب الذي أعربت عنه الجمعية العامة في الفقرة ٢١ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣ بشأن إدارة الموارد البشرية.

'٨' لا يستتبع التعيين المحدد المدة، أيا كانت مدة الخدمة، أي توقع قانوني أو غير ذلك، بتجديد التعيين أو تحويله إلى أي نوع آخر من التعيينات؛

المرفق الثالث - تعويض إنهاء الخدمة

الغرض من التغييرات المقترحة إدخالها على الجدول وعلى النص هو التماسي مع التكليف الصادر عن الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٣ و ٢٥٠/٦٣، بشأن إقامة العدل وبشأن تطبيق ترتيبات تعاقدية مبسطة جديدة، وهي ترتيبات التعيين المؤقت، والتعيين المحدد المدة، والتعيين المستمر.

يتضمن المرفق الثاني لهذا التقرير النص الكامل للنظام الأساسي المقترح لموظفي الأمم المتحدة بصيغته المعدلة. انظر في هذا المرفق الجدول الوارد في المرفق الثالث المعنون "تعويض إنهاء الخدمة".

(ج) الموظف الذي ينهي تعيينه بسبب الخدمة غير المرضية، أو الذي يُنهي تعيينه تأديبيا لسوء السلوك خلاف الفصل، يجوز أن يدفع له، حسب تقدير الأمين العام، تعويض لا يتجاوز نصف التعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا المرفق؛

(ج) الموظف الذي ينهي تعيينه بسبب الخدمة غير المرضية، أو الذي ينهي فصلًا تأديبيا لسوء السلوك خلاف الفصل دون سابق إنذار، يجوز أن يدفع له، حسب تقدير الأمين العام، تعويض لا يتجاوز نصف التعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا المرفق؛

(د) لا يدفع أي تعويض لمن يلي:

الموظف الذي يستقيل، إلا في الحالات التي يكون الموظف قد تلقى فيها إشعارًا بإنهاء الخدمة وتم فيها الاتفاق على تاريخ إنهاء الخدمة؛

(د) لا يدفع أي تعويض لمن يلي:

'١' الموظف الذي يستقيل، إلا في الحالات التي يكون الموظف قد تلقى فيها إشعارًا بإنهاء الخدمة وتم فيها الاتفاق على تاريخ إنهاء الخدمة؛

الموظف المعين تعيينًا مؤقتًا غير محدد المدة الذي يُنهي تعيينه خلال السنة الأولى للخدمة؛

'٢' الموظف المعين تعيينًا مؤقتًا أو محدد المدة الذي تكتمل خدمته في تاريخ انتهاء التعيين المحدد في كتاب التعيين؛

الموظف المعين تعيينًا مؤقتًا محدد المدة الذي تكتمل خدمته في تاريخ انتهاء التعيين المحدد في كتاب التعيين؛ الموظف المفصول دون سابق إنذار؛

الموظف الذي يهجر منصبه؛

'٣' الموظف المفصول؛

الموظف الذي يتقاعد بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛

'٤' الموظف الذي يهجر منصبه؛

'٥' الموظف الذي يتقاعد بموجب

النص الحالي	النص المقترح	سبب التغيير
(هـ) يجوز أن يدفع للموظفين المعيّنين خصيصاً لخدمة المؤتمرات أو لخدمات أخرى قصيرة الأجل، أو للعمل في بعثة، أو للعمل بصفتهم خبراء استشاريين أو خبراء، وللموظفين المعيّنين محلياً للخدمة في المكاتب الدائمة خارج المقر، تعويض إنهاء الخدمة إذا ورد نص بهذا المعنى في كتب تعيينهم وطبقاً لما تنص عليه تلك الكتب.	(هـ) يجوز أن يدفع للموظفين المعيّنين خصيصاً لخدمة المؤتمرات أو لخدمات أخرى قصيرة الأجل، أو للعمل بصفتهم خبراء استشاريين أو خبراء، وللموظفين المعيّنين محلياً للخدمة في المكاتب الدائمة خارج المقر، تعويض إنهاء الخدمة إذا ورد نص بهذا المعنى في كتب تعيينهم وطبقاً لما تنص عليه تلك الكتب.	النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

المرفق الثاني

النص الكامل للنظام الأساسي المعدل المقترح لموظفي الأمم المتحدة

المحتويات

المادة	البند	الصفحة
	النطاق والغرض	١٣
الأولى -	الواجبات والالتزامات والامتيازات ١-١ - ٣-١	١٣
الثانية -	تصنيف الوظائف والموظفين ١-٢	١٧
الثالثة -	المرتبات والبدلات ١-٣ - ٣-٣	١٨
الرابعة -	التعيين والترقية ١-٤ - ٦-٤	٢٣
الخامسة -	الإجازة السنوية، والإجازة الخاصة ١-٥ - ٣-٥	٢٥
السادسة -	الضمان الاجتماعي ١-٦ - ٢-٦	٢٥
السابعة -	مصاريف السفر ونقل الأمتعة واللوازم ١-٧ - ٢-٧	٢٦
الثامنة -	العلاقات مع الموظفين ١-٨ - ٢-٨	٢٦
التاسعة -	انتهاء الخدمة ١-٩ - ٤-٩	٢٧
العاشرة -	التدابير التأديبية ١-١٠	٢٨
الحادية عشرة -	الطعون ١-١١	٢٩
الثانية عشرة -	أحكام عامة ١-١٢ - ٥-١٢	٢٩
المرفقات		
الأول -	جداول المرتبات وما يتصل بها من أحكام	٣١
الثاني -	كتب التعيين	٣٤
الثالث -	تعويض إنهاء الخدمة	٣٥
الرابع -	منحة الإعادة إلى الوطن	٣٧

النطاق والغرض

يتضمن النظام الأساسي للموظفين الشروط الأساسية لخدمة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم والتزاماتهم الأساسية. وهو يمثل المبادئ العامة لسياسة الموارد البشرية الواجب اتباعها في تعيين موظفي الأمانة العامة وإدارة شؤونهم. ولأغراض هذا النظام الأساسي، تعني عبارتنا "الأمانة العامة للأمم المتحدة" أو "الموظفون" جميع موظفي الأمانة العامة، بالمعنى المقصود في المادة ٧٩ من ميثاق الأمم المتحدة، الذين تحدد خدمتهم وعلاقتهم التعاقدية بكتاب تعيين رهناء بالأنظمة الصادرة عن الجمعية العامة عملاً بالفقرة ١ من المادة ١٠١ من الميثاق. ويتولى الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول، وضع وتنفيذ ما يراه ضرورياً من قواعد للنظام الإداري للموظفين بما يتفق مع هذه المبادئ.

المادة الأولى

الواجبات والالتزامات والامتيازات

البند ١-١

مركز الموظفين

(أ) موظفو الأمانة العامة موظفون مدنيون دوليون. ومسؤولياتهم كموظفين ليست مسؤوليات وطنية بل هي مسؤوليات دولية بحتة؛

(ب) يدلي الموظفون بالإعلان الكتابي التالي بحضور الأمين العام أو ممثله المخول له ذلك:

"أعلن وأعد رسمياً بأن أمارس بكل ولاء وحصافة وضمير المهام المسندة إليّ بصفتي موظفاً مدنياً دولياً في الأمم المتحدة، وأن أؤدي هذه المهام وأنظّم سلوكي وأضع نصب عيني مصالح الأمم المتحدة وحدها، وألا ألتمس أو أقبل أية تعليمات فيما يتعلق بأداء واجباتي من أية حكومة أو جهة أخرى خارجة عن المنظمة.

"وكذلك أعلن وأعد رسمياً بأن أحترم الالتزامات الملقة على عاتقي كما هي مبينة في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين".

(ج) يكفل الأمين العام احترام حقوق الموظفين وواجباتهم، على نحو ما هي مبينة في الميثاق والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين وقرارات الجمعية العامة ومقرراتها ذات الصلة؛

- (د) يسعى الأمين العام إلى كفالة أن يكون الاعتبار الأول في تحديد شروط خدمة الموظفين ضرورة تأمين أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة؛
- (هـ) ينطبق النظام الأساسي للموظفين على جميع الموظفين على اختلاف رتبهم، بمن فيهم موظفو الأجهزة ذات التمويل المستقل المعينون بموجب النظام الإداري للموظفين؛
- (و) تُمنح الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها الأمم المتحدة بموجب المادة ١٠٥ من الميثاق من أجل خدمة مصالح المنظمة. وليس في هذه الامتيازات والحصانات ما يعفي الموظفين المشمولين بها من مراعاة القوانين وأنظمة الشرطة في الدولة التي يوجدون فيها، وليس فيها ما يعفيهم من الوفاء بالتزاماتهم الخاصة. وفي كل حالة تنشأ فيها مسألة تتعلق بتطبيق هذه الامتيازات والحصانات، يتعين على الموظف أن يبلغ الأمر فوراً إلى الأمين العام الذي له وحده أن يقرر إن كانت هذه الامتيازات والحصانات قائمة، وإن كان سيتنازل عنها وفقاً للصكوك ذات الصلة.

البند ١-٢

الحقوق والواجبات الأساسية للموظفين

القيم الأساسية

- (أ) يلتزم الموظفون بالمبادئ المنصوص عليها في الميثاق ويحترمونها، بما في ذلك الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الإنسان وقدره وبالمساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق. ومن ثم يجب على الموظفين أن يبدوا الاحترام لجميع الثقافات؛ ولا يجوز لهم أن يميزوا ضد أي فرد أو مجموعة من الأفراد أو أن يسيئوا، بأي شكل آخر، استعمال الصلاحيات والسلطات المخولة لهم؛
- (ب) يلتزم الموظفون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة. ويشمل مفهوم التزاهة، على سبيل المثال لا الحصر، الاستقامة والحياد والعدل والأمانة والصدق في جميع الأمور التي تمس عملهم ومركزهم؛

الحقوق والواجبات العامة

- (ج) يخضع الموظفون لسلطة الأمين العام الذي له أن ينتدبهم للعمل في أي من أنشطة الأمم المتحدة أو مكاتبها. ويسعى الأمين العام، في ممارسته لهذه السلطة، إلى أن يكفل، مع مراعاة الظروف، اتخاذ جميع ترتيبات السلامة والأمن اللازمة للموظفين الذين يضطلعون بالمسؤوليات الموكولة إليهم؛

(د) لا يجوز للموظفين، في أدائهم لواجباتهم، التماس أو قبول أية تعليمات من أية حكومة أو من أية جهة أخرى خارجة عن المنظمة؛

(هـ) إن الموظفين، بقبولهم للتعيين، إنما يتعهدون بأداء وظائفهم وتنظيم سلوكهم واضعين نصب أعينهم مصالح الأمم المتحدة وحدها. والولاء لأهداف الأمم المتحدة ومبادئها ومقاصدها المبينة في ميثاقها، هو التزام أساسي يقع على عاتق جميع الموظفين بحكم مركزهم كموظفين مدنيين دوليين؛

(و) مع أن آراء الموظفين ومعتقداتهم الشخصية، بما فيها معتقداتهم السياسية والدينية، يجب أن تظل مصونة، يكفل الموظفون ألا يكون لتلك الآراء والمعتقدات تأثير ضار على واجباتهم الرسمية أو مصالح الأمم المتحدة. وعليهم أن يسلوكوا في جميع الأوقات سلوكاً يليق بمركزهم كموظفين مدنيين دوليين وألا يمارسوا أي نشاط يتعارض مع حسن أدائهم لواجباتهم في الأمم المتحدة. وعليهم أن يتحاشوا أي تصرف، وبخاصة الإدلاء بأي تصريح علني، يمكن أن يضر بمركزهم، أو بما يقتضيه هذا المركز من نزاهة واستقلال وحياد؛

(ز) لا يجوز أن يستخدم الموظفون مناصبهم أو المعرفة التي يكتسبونها من خلال اضطلاعهم بمهامهم الرسمية لتحقيق كسب شخصي، مالي أو غيره، أو لتحقيق كسب شخصي لأي طرف ثالث بما في ذلك الأسرة والأصدقاء والمفضلون لديهم. كما لا يجوز للموظفين أن يستخدموا مناصبهم للإضرار، لأسباب شخصية، بمراكز أشخاص غير مفضلين لديهم؛

(ح) للموظفين أن يمارسوا حق التصويت ولكن عليهم كفالة أن يكون اشتراكهم في أي نشاط سياسي متماشياً مع الاستقلال والحياد اللذين يقتضيهما مركزهم كموظفين مدنيين دوليين، وغير ضار بهذا الاستقلال والحياد؛

(ط) يمارس الموظفون أقصى قدر من الحصافة فيما يتعلق بجميع مسائل العمل الرسمي. ولا يجوز لهم أن ينقلوا إلى أي حكومة أو كيان أو شخص أو أية جهة أخرى أية معلومات يكونون قد اطلعوا عليها بحكم مركزهم الرسمي ويعلمون، أو يفترض أنهم يعلمون، أنها لم تعمم، إلا إذا كان ذلك، مما يقتضيه الأداء المعتاد لواجباتهم أو بإذن من الأمين العام. ولا تنقضي هذه الالتزامات بانتهاء الخدمة؛

التكريم أو الهدايا أو المكافآت

(ي) لا يجوز للموظف أن يقبل أي تكريم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من أية حكومة؛

(ك) إذا كان رفض تكريم أو وسام أو جميل أو هدية غير منتظرة من حكومة من الحكومات يسبب إحراجاً للمنظمة، جاز للموظف أن يتسلمها باسم المنظمة ثم يبلغ الأمين العام بها ويسلمها له، فيما أن يحتفظ الأمين العام بها للمنظمة أو يرتب أمر التصرف بها لمنفعة المنظمة أو لغرض خيري؛

(ل) لا يجوز لأي موظف أن يقبل أي تكريم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من أية جهة غير حكومية دون الحصول أولاً على موافقة الأمين العام؛

تضارب المصالح

(م) لا يجوز أن يكون للموظف ارتباط فعلي بإدارة أية مؤسسة تجارية أو غيرها تعمل من أجل الربح، أو أن تكون له مصلحة مالية فيها، إذا كان من الممكن للموظف أو المؤسسة التجارية أو غيرها العاملة من أجل الربح، الاستفادة من ذلك الارتباط أو تلك المصلحة المالية بحكم مركز الموظف في الأمم المتحدة؛

(ن) على جميع الموظفين الذين يشغلون رتبة مد-١ وما فوقها أن يقوموا، لدى تعيينهم ثم على فترات يحددها الأمين العام، بتقديم إقرارات مالية فيما يتعلق بأنفسهم وأزواجهم ومعاليهم، وأن يساعدوا الأمين العام على التحقق من دقة المعلومات المقدمة عندما يُطلب منهم ذلك. ويتعين أن تشمل الإقرارات المالية إثبات أن الموجودات والأنشطة الاقتصادية للموظفين وأزواجهم ومعاليهم لا تنطوي على تضارب في المصالح مع واجباتهم الرسمية أو مصالح الأمم المتحدة. وتبقى هذه الإقرارات المالية سرية ولا يجوز استعمالها إلا للقطع في أمر المسائل المنصوص عليها في البند ١-٢ (م) على النحو الذي يحدده الأمين العام. وللأمين العام أن يلزم موظفين آخرين بتقديم إقرارات مالية كلما رأى لذلك ضرورة للمحافظة على مصالح المنظمة؛

العمل الخارجي والأنشطة الخارجية

(س) لا يجوز للموظفين الاشتغال بأي مهنة أو وظيفة خارجية، سواء لقاء أجر أو دون أجر، إلا بموافقة الأمين العام؛

(ع) للأمين العام أن يأذن للموظفين بالاشتغال بمهنة أو وظيفة خارجية، لقاء أجر أو بدون أجر، إذا توفرت الشروط التالية:

١' ألا تتعارض المهنة أو الوظيفة الخارجية مع المهام الرسمية للموظف أو مع مركزه كموظف مدي دولي؛

٢' ألا تتنافى المهنة أو الوظيفة الخارجية مع مصلحة الأمم المتحدة؛

٣' أن تكون المهنة أو الوظيفة الخارجية مما يأذن به القانون المحلي المعمول به في مركز العمل أو في المكان الذي تمارس فيه تلك المهنة أو الوظيفة؛

استعمال الممتلكات والأصول

(ف) لا يستعمل الموظفون ممتلكات المنظمة وأصولها إلا للأغراض الرسمية وعليهم أن يمارسوا قدرًا معقولًا من الحرص لدى استعمال هذه الممتلكات والأصول؛

(ص) على الموظفين أن يستجيبوا استجابة كاملة لطلبات الحصول على المعلومات التي تقدم إليهم من الموظفين وغيرهم من مسؤولي المنظمة المأذون لهم بالتحقيق في إمكانية وجود إساءة استخدام للأموال أو حدوث تبديد أو تجاوز.

البند ١-٣

أداء الموظفين

(أ) الموظفون مسؤولون أمام الأمين العام عن أداء مهامهم على الوجه السليم. ويتعين على الموظفين الالتزام بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والزاهة في أداء مهامهم. ويقيم أدائهم دوريًا لكفالة الوفاء بمستويات الأداء المطلوبة؛

(ب) يكون وقت الموظفين بكامله تحت تصرف الأمين العام من أجل أداء المهام الرسمية. وعلى الأمين العام أن يحدد أسبوع العمل العادي ويقرر العطلات الرسمية لكل مركز من مراكز العمل. ويجوز للأمين العام تطبيق بعض الاستثناءات حسبما تقتضيه احتياجات العمل، ويجب على الموظفين أن يعملوا في غير ساعات الدوام العادية عندما يطلب إليهم ذلك.

المادة الثانية

تصنيف الوظائف والموظفين

البند ٢-١

طبقًا للمبادئ التي تضعها الجمعية العامة، يتولى الأمين العام وضع أحكام مناسبة لتصنيف الوظائف والموظفين تبعًا لطبيعة الواجبات والمسؤوليات المطلوبة.

المادة الثالثة

المرتبات والبدلات

البند ٣-١

يحدد الأمين العام مرتبات الموظفين وفقا لأحكام المرفق الأول لهذا النظام الأساسي.

البند ٣-٢

(أ) يضع الأمين العام الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي يقيم ويخدم خارج البلد المعترف به وطننا له، إذا كان له أولاد معالون منتظمون في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة تعليمية مماثلة تكون من نوع يسر، في رأي الأمين العام، اندماج الأولاد من جديد في البلد المعترف به وطننا للموظف. وتدفع هذه المنحة، عن هؤلاء الأولاد، حتى نهاية السنة الرابعة من التعليم في مرحلة ما بعد الدراسة الثانوية. ويبلغ مقدار هذه المنحة لكل ولد في كل سنة دراسية ٧٥ في المائة من المصاريف التعليمية المسموح بها المتكبدة فعلا بحيث لا يتجاوز الحد الأقصى للمنحة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة. ويجوز أيضا دفع تكاليف سفر الولد لرحلة واحدة في كل سنة دراسية، ذهابا وإيابا، بين المؤسسة التعليمية ومركز عمل الموظف، إلا أنه يجوز في حالة الموظفين الذين يعملون بمراكز عمل معينة لا توجد بها مدارس للتعليم باللغة أو وفقا للتقاليد الثقافية التي يرغب الموظف في توفيرها لأولاده، أن تدفع تكاليف السفر هذه مرتين في السنة التي لا يحق للموظف فيها القيام بإجازة زيارة الوطن. ويكون هذا السفر بطريق يوافق عليه الأمين العام، على ألا يزيد مبلغ ذلك عن تكلفة السفر، ذهابا وإيابا، بين وطن الموظف ومركز عمله؛

(ب) يضع الأمين العام أيضا بالنسبة للأولاد المنتظمين في الدراسة بالمرحلتين الأساسية والثانوية، الأحكام والشروط التي يتاح بها، في مراكز عمل معينة، مبلغ إضافي بواقع ١٠٠ في المائة من تكاليف الإقامة في مدرسة داخلية بحيث لا يتجاوز الحد الأقصى لهذا المبلغ في السنة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة؛

(ج) يضع الأمين العام أيضا الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي يخدم في بلد ناطق بلغة غير لغته فيضطر إلى دفع مصاريف لتدريس اللغة الأصلية لولده المعال الذي يدرس في مدرسة محلية يكون التعليم فيها بلغة غير لغته؛

(د) يضع الأمين العام أيضا الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي له ولد لا يستطيع، بسبب عجز جسدي أو عقلي، أن ينتظم في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ويتطلب بالتالي تعليما أو تدريباً خاصين لإعداده للاندماج في المجتمع اندماجا كاملا، أو يكون منتظما في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ولكنه يحتاج بالإضافة إلى ذلك إلى تعليم أو تدريب خاصين يساعدانه في التغلب على هذا العجز. ويكون مقدار هذه المنحة عن كل سنة لكل ولد معوق مساويا لنسبة ١٠٠ في المائة من المصاريف التعليمية المتكبدة فعلا بحيث لا يتجاوز الحد الأقصى للمنحة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة؛

(هـ) للأمين العام أن يقرر في كل حالة إن كانت منحة التعليم تنطبق على الولد المتبنى أو الريب.

البند ٣-٣

(أ) تخضع مرتبات الموظفين ومكافآتهم الأخرى المحسوبة على أساس المرتب، عدا تسوية مقر العمل، لاقتطاع إلزامي بالمعدلات والشروط المحددة أدناه، على أن يكون للأمين العام، حيثما يرى ذلك مستصوبا، حق إعفاء مرتبات ومكافآت الموظفين المعيّنين وفقا للمعدلات المحلية من الخضوع للاقتطاع الإلزامي؛

(ب) '١' يحسب الاقتطاع الإلزامي بالمعدلات التالية في حالة الموظفين المبينة مرتباتهم في الفقرتين ١ و ٣ من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي:

الاقتطاع الإلزامي

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين لأغراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، والمعاشات التقاعدية (نسبة مئوية)	مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)
١١	حتى ٢٠.٠٠٠ في السنة
١٨	٢٠.٠٠١ إلى ٤٠.٠٠٠ في السنة
٢٥	٤٠.٠٠١ إلى ٦٠.٠٠٠ في السنة
٣٠	٦٠.٠٠١ فما فوق في السنة

معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين التي تطبق على المرتبات الأساسية الإجمالية (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦)

ألف - معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المعيلين

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتب الموظف الذي له زوج معال أو ولد معال (نسبة مئوية)	المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)
١٩	الـ ٥٠.٠٠٠ الأولى في السنة
٢٨	الـ ٥٠.٠٠٠ التالية في السنة
٣٢	الـ ٥٠.٠٠٠ التالية في السنة
٣٥	المدفوعات المتبقية الخاضعة للاقتطاع الإلزامي

باء - معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين غير المعيلين

تكون مبالغ الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الذين ليس لهم أزواج معالون ولا أولاد معالون معادلة للفروق بين المرتبات الإجمالية في مختلف الرتب والدرجات والمرتبات الصافية المقابلة لها بمعدل غير المعيل.

٢' يحسب الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين بالمعدلات التالية في حالة الموظفين الذين تحدد مرتباتهم بموجب الفقرة ٦ من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي:

مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)	الاقتطاع الإلزامي (نسبة مئوية)
حتى ٢٠ ٠٠٠ في السنة	١٩
٢٠ ٠٠١ إلى ٤٠ ٠٠٠ في السنة	٢٣
٤٠ ٠٠١ إلى ٦٠ ٠٠٠ في السنة	٢٦
٦٠ ٠٠١ فما فوق في السنة	٣١

٣' يحدد الأمين العام أيا من جدولي الاقتطاع الإلزامي الواردين في الفقرتين لفرعيتين '١' و '٢' أعلاه ينطبق على كل فئة من فئات الموظفين الذين تحدد مرتباتهم بموجب الفقرة ٥ من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي؛

٤' في حالة الموظفين الذين يوضع جدول مرتباتهم بعملات غير دولارات الولايات المتحدة، تحدد المبالغ التي يطبق عليها الاقتطاع الإلزامي بالعملة المحلية بما يعادل المبالغ المذكورة آنفا بالدولارات وقت إقرار جدول مرتبات الموظفين المعنيين؛

(ج) في حالة الشخص الذي لا توظفه الأمم المتحدة لسنة تقويمية كاملة، أو في الحالات التي يحدث فيها تغيير في المعدل السنوي للمدفوعات التي تؤدي للموظف، يحسب معدل الاقتطاع الإلزامي على أساس المعدل السنوي لكل دفعة صرفت له؛

(د) تحصل الأمم المتحدة الاقتطاعات الإلزامية المحسوبة بموجب الأحكام السابقة من هذا البند من النظام الأساسي بخصمها من المدفوعات. ولا يرد أي جزء من المبالغ المقطوعة على هذا النحو بسبب انتهاء الخدمة أثناء السنة التقويمية؛

(هـ) الإيرادات المتحصلة من الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، التي لا يتم التصرف بها على وجه آخر بقرار خاص من الجمعية العامة، تقيّد لحساب صندوق معادلة الضرائب المنشأ بموجب قرار الجمعية العامة ٩٧٣ ألف (د-١٠)؛

(و) في الحالات التي يخضع فيها مرتب الموظف والمكافآت التي تدفعها له الأمم المتحدة للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين حسب هذا النظام ولضريبة الدخل الوطنية

في آن واحد، يؤذن للأمين العام أن يرد إلى الموظف مبلغ الاقتطاع الإلزامي المحصل منه، وذلك بالشروط التالية:

- ١' ألا يتجاوز المبلغ المسدد للموظف بأي حال مبلغ ضرائب الدخل التي دفعها الموظف والتي تكون مستحقة عليه عن دخله من الأمم المتحدة؛
- ٢' إن كان مبلغ ضرائب الدخل هذه يزيد عن مبلغ الاقتطاع الإلزامي، يجوز للأمين العام أن يدفع أيضا للموظف مبلغ هذه الزيادة؛
- ٣' تقيد المبالغ المدفوعة وفقا لأحكام هذا البند من النظام الأساسي خصما على حساب صندوق معادلة الضرائب؛
- ٤' يؤذن بالدفع، وفقا للشروط المقررة في الفقرات الفرعية الثلاث السابقة، فيما يتعلق بمبالغ استحقاقات الإعالة وتسويات مقرر العمل التي لا تخضع للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين ولكن قد تخضع لضريبة الدخل الوطنية.

البند ٣-٤

(أ) يحق للموظفين المبينة مرتباتهم في الفقرتين ١ و ٣ من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي أن يحصلوا على بدلات إعالة عن الولد المعال وعن الولد المعوق وعن المعال من الدرجة الثانية حسب المعدلات التي أقرتها الجمعية العامة، على النحو التالي:

١' يحصل الموظف على بدل عن كل ولد معال، على ألا يدفع هذا البدل فيما يتعلق بالولد الأول المعال إذا لم يكن للموظف زوج معال، وفي هذه الحالة يحق للموظف أن يطبق على مرتبه الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل المعيل المبين في الفقرة الفرعية (ب) ١' من البند ٣-٣ من النظام الأساسي؛

٢' يحصل الموظف على بدل خاص عن كل ولد معوق. على أن الموظف إن لم يكن له زوج معال ويستحق أن يطبق على مرتبه الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل المعيل المبين في الفقرة الفرعية (ب) ١' من البند ٣-٣ من النظام الأساسي، يكون ذلك البدل هو نفس البدل الذي يدفع عن الولد المعال حسب المبين في الفقرة الفرعية ١' أعلاه؛

٣' في حالة عدم وجود زوج معال، يدفع للموظف بدل سنوي واحد لا غير عن معال من الدرجة الثانية إذا كان يتولى إعالة أم أو أب أو أخ أو أخت؛

(ب) إذا كان كل من الزوج والزوجة موظفا في الأمانة العامة، جاز لأحدهما المطالبة باستحقاق الإعالة عن الأولاد المعالين بموجب الفقرة الفرعية (أ) '١' و '٢' أعلاه، وفي هذه الحالة لا يجوز للآخر أن يطالب إلا بالبدل المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (أ) '٣' أعلاه، إن كان ينطبق على حالته؛

(ج) 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 تحد من مبلغ بدل إعالة الولد المبين في الفقرة (أ) '١' 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؛

(د) يحق للموظفين الذين يحدد الأمين العام مرتباتهم بموجب الفقرة ٥ أو الفقرة ٦ من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي أن يحصلوا على بدلات إعالة بمعدلات وشروط يحددها الأمين العام، مع إيلاء المراعاة الواجبة للظروف السائدة في موقع العمل؛

(هـ) تقدم طلبات بدلات الإعالة كتابة وتدعم بإثباتات يقبلها الأمين العام. ويلزم تقديم طلب جديد كل عام للحصول على بدل الإعالة.

المادة الرابعة

التعيين والترقية

البند ٤-١

طبقا لما جاء في المادة ١٠١ من الميثاق، يكون الأمين العام هو صاحب السلطة في تعيين الموظفين. ويتلقى كل موظف، بما في ذلك الموظف المعار من هيئة حكومية، عند تعيينه، كتاب تعيين وفقا لأحكام المرفق الثاني لهذا النظام الأساسي، موقعا من الأمين العام أو من أحد المسؤولين باسم الأمين العام.

البند ٤-٢

يكون الاعتبار الأول في تعيين الموظفين أو نقلهم أو ترقيتهم هو ضرورة تأمين أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتمهيد، ويولى الاعتبار الواجب لأهمية أن يكون التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن.

البند ٤-٣

وفقاً لمبادئ الميثاق، يجري اختيار الموظفين دون أي تمييز بسبب العنصر أو الجنس أو الدين. وبالقدر الممكن عملياً، يتم الاختيار على أساس تنافسي.

البند ٤-٤

رهنًا بأحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، ودون تقييد لإمكان تعيين مواهب جديدة على جميع المستويات، يولى أكمل الاعتبار، لدى ملء الشواغر، لما هو متوافر من المؤهلات والخبرات المطلوبة لها في الأشخاص العاملين بالفعل في خدمة الأمم المتحدة. ويسري هذا الاعتبار أيضاً، على أساس المعاملة بالمثل، على الأشخاص العاملين في الوكالات المتخصصة التي ترتبط بالأمم المتحدة. ويجوز للأمين العام أن يقصر الأهلية للتقدم بطلب التعيين في الوظائف الشاغرة على المرشحين الداخليين، حسب التعريف الذي يضعه الأمين العام. وفي هذه الحالة، يُسمح للمرشحين الآخرين بالتقدم لذلك، طبقاً لشروط يحددها الأمين العام، حينما لا يوجد أي مرشح داخلي مستوف لمقتضيات الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق ومتطلبات الوظيفة.

البند ٤-٥

(أ) يعين وكلاء الأمين العام والأمناء العامون المساعدون عادة لمدة أقصاها خمس سنوات قابلة للتجديد أو التجديد. ويمنح الموظفون الآخرون تعيينات مؤقتة أو محددة المدة أو مستمرة طبقاً للأحكام والشروط التي يحددها الأمين العام بما يتفق مع هذا النظام الأساسي؛

(ب) لا يستتبع التعيين المؤقت أي توقع قانوني أو غير ذلك، بتجديد التعيين. ولا يحول التعيين المؤقت إلى أي نوع آخر من التعيينات؛

(ج) لا يستتبع التعيين المحدد المدة، أيًا كانت مدة الخدمة، أي توقع قانوني أو غير ذلك، بتجديد التعيين أو تحويله إلى أي نوع آخر من التعيينات؛

(د) يحدد الأمين العام الموظفين الذين تتوافر فيهم شروط النظر في تعيينهم تعييناً مستمراً.

البند ٤-٦

يحدد الأمين العام المعايير الطبية المناسبة التي يلزم أن يكون الموظفون مستوفين لها قبل التعيين.

المادة الخامسة

الإجازة السنوية، والإجازة الخاصة

البند ٥-١

يسمح للموظفين بإجازة سنوية مناسبة.

البند ٥-٢

يجوز للأمين العام أن يأذن بإجازة خاصة في حالات استثنائية.

البند ٥-٣

يُمنح الموظفون الذين يستوفون الشروط المطلوبة إجازة لزيارة الوطن مرة كل أربعة وعشرين شهراً. على أنه في حالة الخدمة بمراكز عمل معينة تكون ظروف الحياة والعمل فيها صعبة جداً يُمنح الموظفون الذين يستوفون الشروط إجازة لزيارة الوطن مرة كل اثني عشر شهراً. ولا يكون للموظف الحق في إجازة زيارة الوطن إذا كان بلده الأصلي هو ذات البلد الذي يقع فيه مركز عمله الرسمي أو البلد الذي يقيم فيه بصفة اعتيادية أثناء عمله بالأمم المتحدة.

المادة السادسة

الضمان الاجتماعي

البند ٦-١

تتخذ الترتيبات لتأمين اشتراك الموظفين في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وفقاً للنظام الأساسي للصندوق.

البند ٦-٢

يضع الأمين العام نظاماً للضمان الاجتماعي للموظفين، بما في ذلك ترتيبات حماية الصحة، والإجازة المرضية، وإجازة الأمومة والأبوة، والتعويض المعقول في حالات المرض أو الحوادث أو الوفاة المعزوة إلى القيام بالواجبات الرسمية في خدمة الأمم المتحدة.

المادة السابعة

مصاريف السفر ونقل الأمتعة واللوازم

البند ٧-١

تدفع الأمم المتحدة في الحالات المناسبة مصاريف سفر الموظفين وأزواجهم وأولادهم المعالين، وذلك رهناً بالشروط والتعاريف التي يضعها الأمين العام.

البند ٧-٢

تدفع الأمم المتحدة في الحالات المناسبة تكاليف نقل الأمتعة واللوازم للموظفين رهناً بالشروط والتعاريف التي يضعها الأمين العام.

المادة الثامنة

العلاقات مع الموظفين

البند ٨-١

(أ) ينشئ الأمين العام صلات واتصالات مستمرة بالموظفين ويحافظ عليها لضمان مشاركة الموظفين بصورة فعالة في تحديد ودراسة وحل القضايا المتصلة برفاههم، بما في ذلك شروط العمل والأحوال المعيشية العامة وغير ذلك من السياسات الخاصة بالموارد البشرية؛

(ب) تنشأ هيئات تمثيل الموظفين وتحويل حق تقديم مقترحات إلى الأمين العام للغرض المبين في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه. وتنظم هذه الهيئات بطريقة تكفل التمثيل العادل لجميع الموظفين بواسطة انتخابات تجرى كل سنتين على الأقل، وفقاً لنظام الانتخابات الذي تضعه الهيئة المعنية الممثلة للموظفين، ويوافق عليه الأمين العام.

البند ٨-٢

ينشئ الأمين العام جهازا مشتركا يجمع بين الموظفين والإدارة سواء على الصعيد المحلي أو صعيد الأمانة العامة ليسدي إليه المشورة فيما يتعلق بالسياسات الخاصة بالموارد البشرية وبالمسائل العامة المتصلة برفاه الموظفين على النحو المنصوص عليه في البند ٨-١.

المادة التاسعة

انتهاء الخدمة

البند ٩-١

يجوز للموظفين أن يستقيلوا من الخدمة بعد أن يقدموا إلى الأمين العام الإشعار المطلوب بموجب أحكام تعيينهم.

البند ٩-٢

لا يجوز استبقاء الموظفين في الخدمة العاملة بعد سن الستين، أو بعد سن الثانية والستين إذا كانوا قد عينوا في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ أو بعد هذا التاريخ. ويجوز للأمين العام، تحقيقا لمصلحة المنظمة، أن يمدد حد السن هذا في حالات استثنائية.

البند ٩-٣

(أ) يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعيينا مؤقتا أو محدد المدة أو مستمرا وفقا لأحكام تعيينه أو لأي من الأسباب التالية:

- ١' إذا تطلبت ضرورات الخدمة إلغاء الوظيفة أو تقليص عدد الموظفين؛
- ٢' إذا ثبت أن خدمة الموظف غير مرضية؛
- ٣' إذا أصبح الموظف غير قادر على الاستمرار في الخدمة لأسباب صحية؛
- ٤' إذا دل سلوك الموظف على أنه لا يفي بأعلى مستويات التزاهة المطلوبة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق؛
- ٥' إذا ظهرت وقائع ذات صلة بلياقة الموظف ترجع إلى ما قبل تعيينه كانت لتحول، بحكم المعايير التي أرساها الميثاق، دون تعيينه لو أنها عرفت وقت التعيين؛

٦' إذا كان ذلك محققا لحسن سير العمل بالمنظمة ومتفقا مع معايير الميثاق، وتم بالتراضي بين الموظف والأمين العام شريطة ألا يعترض الموظف المعني على الإجراء؛

(ب) وعلاوة على ذلك، يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعيينا مستمرا دون موافقة الموظف، إذا كان هذا الإجراء في رأيه محققا لحسن سير العمل بالمنظمة ومتفقا مع معايير الميثاق؛

(ج) إذا أنهى الأمين العام تعيين موظف، يرسل للموظف إشعار بذلك ويمنح تعويضا وفقا لما ينطبق على حالته من أحكام النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين. ويدفع الأمين العام مبالغ تعويض إنهاء الخدمة طبقا للمعدلات والشروط المحددة في المرفق الثالث لهذا النظام الأساسي؛

(د) يجوز للأمين العام، حيث تقتضي الظروف ويرى هو مبررا لذلك، أن يدفع للموظف الذي أنهت خدمته بموجب الفقرة (أ) '٤' من البند ٩-٣ من النظام الأساسي للموظفين مبلغا كتعويض إنهاء خدمة لا يزيد بأكثر من ٥٠ في المائة عن المبلغ الواجب الدفع أصلا بموجب أحكام النظام الأساسي للموظفين.

البند ٩-٤

يضع الأمين العام نظاما لدفع منحة الإعادة إلى الوطن وفقا لحدود المعدلات القصوى والشروط المحددة في المرفق الرابع لهذا النظام الأساسي.

المادة العاشرة

التدابير التأديبية

البند ١٠-١

(أ) للأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يتورطون في سوء سلوك؛

(ب) يشكل الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي نوعين من سوء السلوك الجسيم.

المادة الحادية عشرة

الطعون

البند ١١-١

يقام في الأمم المتحدة نظام رسمي لإقامة العدل ذو درجتين:

- (أ) تنظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، طبقاً للشروط المحددة في نظامها الأساسي ولائحتها، فيما يرفعه الموظفون من دعاوى الإخلال بشروط تعيينهم أو عقود عملهم، بما في ذلك جميع الأنظمة والقواعد ذات الصلة، وتصدر حكمها في هذه الدعاوى؛
- (ب) تمارس محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، طبقاً للشروط المحددة في نظامها الأساسي ولائحتها، اختصاصها بالنظر في أي طعن يقدمه أي من الطرفين في حكم تصدره محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

المادة الثانية عشرة

أحكام عامة

البند ١٢-١

للجمعية العامة أن تستكمل أحكام هذا النظام الأساسي أو تعدلها، دون إخلال بالحقوق المكتسبة للموظفين.

البند ١٢-٢

تظل القواعد والتعديلات التي قد يضعها الأمين العام للنظام الإداري للموظفين تنفيذاً لهذا النظام الأساسي مؤقتة إلى أن تستوفي الشروط الواردة في البندين ١٢-٣ و ١٢-٤ أدناه.

البند ١٢-٣

توافق الجمعية العامة سنوياً بالنص الكامل للقواعد والتعديلات المؤقتة للنظام الإداري للموظفين. وإذا وجدت الجمعية العامة أن القاعدة المؤقتة و/أو التعديل المؤقت لا يتفقان مع مقصد وغرض النظام الأساسي، جاز لها أن تأمر بسحب القاعدة و/أو التعديل أو تغييرهما.

البند ١٢-٤

تصبح القواعد والتعديلات المؤقتة التي يقدم الأمين العام تقريراً بها، بعد مراعاة ما قد تأمر به الجمعية العامة من تغيير و/أو حذف، نافذة المفعول وسارية بصورة كاملة في ١ كانون الثاني/يناير من السنة التالية للسنة التي يقدم فيها التقرير إلى الجمعية العامة.

البند ١٢-٥

لا تنشأ عن قواعد النظام الإداري للموظفين حقوق مكتسبة بالمعنى المقصود في البند ١٢-١ ما دامت تلك القواعد مؤقتة.

المرفق الأول

جداول المرتبات وما يتصل بها من أحكام

- ١ - يحدد الأمين العام مرتب مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومرتبات موظفي الأمم المتحدة في فئة المدير وما فوقها بحسب المبالغ التي تقررها الجمعية العامة، وتخضع هذه المرتبات لخطة الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المنصوص عليها في البند ٣-٣ من النظام الأساسي للموظفين وتسويات مقر العمل حسب الاقتضاء. ويتقاضى شاغلو هذه الوظائف، إذا توافرت فيهم الشروط الأخرى، البدلات المتاحة للموظفين بوجه عام.
- ٢ - يؤذن للأمين العام، استناداً إلى مسوغات و/أو إفادات مناسبة، أن يدفع لموظفي الأمم المتحدة في فئة المدير وما فوقها مبالغ إضافية لتعويضهم عن أية تكاليف خاصة قد يتكبدها، في الحدود المعقولة، لما فيه مصلحة المنظمة، أثناء قيامهم بالواجبات التي يسندها إليهم الأمين العام. ويجوز دفع مبالغ إضافية مماثلة في ظروف مماثلة لرؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر. وتقرر الجمعية العامة في الميزانية البرنامجية الحد الأقصى لمجموع المبالغ التي يمكن دفعها على هذا النحو.
- ٣ - باستثناء ما نص عليه في الفقرة ٥ من هذا المرفق، يكون جدول مرتبات وجدول تسويات مقر العمل للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا على النحو المبين في هذا المرفق.
- ٤ - تمنح للموظفين، رهناً بالخدمة المرضية، علاوات دورية داخل الرتب المبينة في الفقرة ٣ من هذا المرفق وذلك سنوياً، إلا في حالة العلاوة فيما يتجاوز الدرجة الحادية عشرة من رتبة موظف معاون، والدرجة الثالثة عشرة من رتبة موظف ثان، والدرجة الثانية عشرة من رتبة موظف أول، والدرجة العاشرة من رتبة موظف أقدم، والدرجة الرابعة من رتبة موظف رئيسي، فتمنح بعد إمضاء الموظف سنتين في الدرجة السابقة. ويؤذن للأمين العام بخفض الفترات الفاصلة بين العلاوات الدورية إلى عشرة أشهر وعشرين شهراً، على التوالي، في حالة الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي الذين تتوفر لديهم معرفة كافية مؤكدة بلغة ثانية من لغات الأمم المتحدة الرسمية.
- ٥ - يحدد الأمين العام مبلغ المرتبات التي تدفع للموظفين المعيّنين خصيصاً لمهام قصيرة الأجل أو لخدمة المؤتمرات أو لخدمات أخرى قصيرة الأجل وللخبراء الاستشاريين وموظفي الخدمة الميدانية وخبراء المساعدة التقنية.

٦ - يحدد الأمين العام جدول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا، وذلك عادة على أساس أفضل شروط التوظيف السائدة في المكان الذي يوجد فيه مكتب الأمم المتحدة المعني، على أنه يجوز للأمين العام، إن رأى ذلك مناسبا، أن يضع قواعد تتيح دفع بدل اغتراب لموظفي فئة الخدمات العامة المعينين من خارج المنطقة المحلية وأن يقرر الحدود القصوى للمرتبات التي يسمح معها بالحصول على هذا البدل. وتحدد المرتبات الإجمالية التي تدخل في حساب المعاش التقاعدي لهؤلاء الموظفين وفقا للمنهجية المحددة في الفقرة (أ) من المادة ٥٤ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ويرد بيانها في جداول المرتبات التي تنطبق على هؤلاء الموظفين.

٧ - يضع الأمين العام القواعد التي يدفع بمقتضاها بدل لغة لموظفي فئة الخدمات العامة الذين يجتازون امتحانا مناسبا ويظهرون مقدرة مستمرة على استعمال لغتين أو أكثر من اللغات الرسمية.

٨ - يجوز للأمين العام، حفاظا على تماثل مستويات المعيشة في مختلف المكاتب، إدخال تسويات على المرتبات الأساسية المحددة بموجب الفقرتين ١ و ٣ من هذا المرفق، وذلك بتطبيق تسويات لمقر العمل لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي ويتم تحديدها على أساس التكاليف والمستويات النسبية للمعيشة وما يتصل بذلك من العوامل في المكتب المعني بالقياس إلى نيويورك. ولا تخضع تسويات مقر العمل هذه للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين.

٩ - لا يتقاضى الموظفون أي مرتب عن الفترات التي يتغيبون فيها عن العمل بدون إذن، إلا إذا كان هذا التغيب راجعا إلى أسباب خارجة عن إرادتهم أو إلى أسباب صحية مثبتة بشهادة صادرة حسب الأصول.

جدول مرتبات الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا: المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين
اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩
(بدولارات الولايات المتحدة)

الدرجة																الرتبة		
١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١				
وكيل الأمين العام																١٩٤ ٨٢٠	الإجمالي	
																١٣٩ ٦٣٣		الصافي (م)
																١٢٥ ٦٦٣		الصافي (غ م)
الأمين العام المساعد																١٧٧ ٠٣٢	الإجمالي	
																١٢٨ ٠٧١		الصافي (م)
																١١٥ ٩٧٣		الصافي (غ م)
مد-٢																		
مد-١																		
ف-٥																		
ف-٤																		
ف-٣																		
ف-٢																		
ف-١																		

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

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

* = الفترة العادية المطلوبة للنقل من أي درجة إلى الدرجة التي تليها داخل الرتبة الواحدة هي سنة واحدة، باستثناء الدرجات المؤشر عليها بعلامة نجمية فيلزم للحصول عليها قضاء سنتين في الدرجة السابقة.

المرفق الثاني

كتب التعيين

- (أ) يحدد كتاب التعيين ما يلي:
- ١' أن التعيين يخضع لأحكام النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين المنطبقة على فئة التعيين التي يعين بها الموظف، وأنه يخضع لأي تغييرات قد تدخل حسب الأصول على هذه الأحكام من آن لآخر؛
- ٢' طبيعة التعيين؛
- ٣' التاريخ المطلوب من الموظف أن يبدأ فيه الاضطلاع بمهام منصبه؛
- ٤' مدة التعيين، ومهلة الإشعار اللازم لإنهائه، وفترة الاختبار، إن وجدت؛
- ٥' الفئة والرتبة ومرتب بداية التعيين، وجدول العلاوات، في حالة السماح بعلاوات، والحد الأقصى للأجر في الرتبة؛
- ٦' أي شروط خاصة قد تكون سارية؛
- ٧' لا يستتبع التعيين المؤقت أي توقع قانوني أو غير ذلك، بتجديد التعيين. ولا يحوّل التعيين المؤقت إلى أي نوع آخر من التعيينات؛
- ٨' لا يستتبع التعيين المحدد المدة، أيًا كانت مدة الخدمة، أي توقع قانوني أو غير ذلك، بتجديد التعيين أو تحويله إلى أي نوع آخر من التعيينات؛
- (ب) ترسل للموظف، مع كتاب التعيين، نسخة من النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين. ويقر الموظف، عند قبوله التعيين، بأنه أحاط علماً بالشروط الواردة في النظام الأساسي للموظفين وفي النظام الإداري للموظفين وأنه يقبل هذه الشروط؛
- (ج) كتاب تعيين الموظف المعار من جهة حكومية الموقع عليه من الموظف ومن الأمين العام أو باسم الأمين العام، والمستندات المؤيدة المناسبة بشأن أحكام وشروط الإعارة التي قبلتها الدولة العضو وقبلها الموظف، هما الدليل على وجود وصحة الإعارة من الخدمة الحكومية إلى المنظمة للفترة المنصوص عليها في كتاب التعيين.

المرفق الثالث

تعويض إنهاء الخدمة

يدفع لمن ينهى تعيينه من الموظفين تعويض وفقاً للأحكام التالية:

(أ) باستثناء ما تنص عليه الفقرات (ب) و (ج) و (هـ) أدناه والبند ٩-٣ (ب) من النظام الأساسي، يدفع تعويض إنهاء الخدمة وفقاً للجدول التالي:

عدد أشهر المرتب الإجمالي مخصصاً منه الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، حيثما انطبق			
سنوات الخدمة المستكملة	التعيينات المؤقتة المحددة المدة بما يتجاوز ستة أشهر	التعيينات المحددة المدة	التعيينات المستمرة
أقل من ١	أسبوع واحد عن	أسبوع واحد عن	لا ينطبق
١	كل شهر من الخدمة	كل شهر من الخدمة	لا ينطبق
٢	غير المستكملة، على	غير المستكملة، على	٣
٣	ألا يقل مبلغ	ألا يقل مبلغ	٣
٤	التعويض عن أجر	التعويض عن أجر	٤
٥	ستة أسابيع	ستة أسابيع	٥
٦	ولا يتجاوز أجر	ولا يتجاوز أجر	٦
٧	ثلاثة أشهر	ثلاثة أشهر	٧
٨	٣	٣	٨
٩	٥	٥	٩
١٠	٧	٧	١٠
١١	٩	٩	١١
١٢	لا ينطبق	٩	١٢
١٣	٩,٥	٩,٥	١٣
١٤	١٠	١٠	١٤
١٥ فأكثر	١٠,٥	١٠,٥	١٥
	١١	١١	
	١١,٥	١١,٥	
	١٢	١٢	

(ب) يحصل الموظف الذي ينهى تعيينه لأسباب صحية على تعويض مساوٍ للتعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا المرفق على أن يخفض مبلغ التعويض بمقدار أي استحقاق عجز يحصل عليه الموظف بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة عن عدد الأشهر المماثلة في جدول التعويض؛

(ج) الموظف الذي ينهى تعيينه بسبب الخدمة غير المرضية، أو الذي ينهي تعيينه تأديباً لسوء السلوك خلاف الفصل يجوز أن يدفع له، حسب تقدير الأمين العام، تعويض لا يتجاوز نصف التعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا المرفق؛

(د) لا يدفع أي تعويض لمن يلي:

١' الموظف الذي يستقيل، إلا في الحالات التي يكون الموظف قد تلقى فيها إشعاراً بإنهاء الخدمة وتم فيها الاتفاق على تاريخ إنهاء الخدمة؛

٢' الموظف المعين تعييناً مؤقتاً أو محدد المدة الذي تكتمل خدمته في تاريخ انتهاء التعيين المحدد في كتاب التعيين؛

٣' الموظف المفصول دون سابق إنذار؛

٤' الموظف الذي يهجر منصبه؛

٥' الموظف الذي يتقاعد بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛

(هـ) يجوز أن يدفع للموظفين المعيّنين خصيصاً لخدمة المؤتمرات أو لخدمات أخرى قصيرة الأجل، أو للعمل بصفاتهم خبراء استشاريين أو خبراء، وللموظفين المعيّنين محلياً للخدمة في المكاتب الدائمة خارج المقر، تعويض إنهاء الخدمة إذا ورد نص بهذا المعنى في كتب تعيينهم وطبقاً لما تنص عليه تلك الكتب.

المرفق الرابع

منحة الإعادة إلى الوطن

تدفع منحة الإعادة إلى الوطن، من حيث المبدأ، للموظفين الذين تكون المنظمة ملزمة بإعادتهم إلى أوطانهم والذين يكونون وقت انتهاء خدمتهم مقيمين، بحكم عملهم في الأمم المتحدة، خارج بلد جنسيتهم. غير أن منحة الإعادة إلى الوطن لا تدفع للموظف الذي يفصل دون سابق إنذار. ولا يحق للموظفين الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن إلا حينما يغيرون محل إقامتهم إلى مكان خارج بلد مركز العمل. ويحدد الأمين العام الشروط والتعاريف التفصيلية المتعلقة بأهلية الحصول على المنحة والأدلة المطلوبة لإثبات تغيير محل الإقامة.

الموظف الذي ليس له زوج أو ولد معال عند انتهاء الخدمة			
الموظف الذي له، عند انتهاء الخدمة، زوج أو ولد معال		الفئة الفنية والفئات العليا	فئة الخدمات العامة
عدد أسابيع المرتب الإجمالي مخصوماً منه الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، حيثما انطبق		عدد سنوات الخدمة المتصلة خارج الوطن	
١	٤	٣	٢
٢	٨	٥	٤
٣	١٠	٦	٥
٤	١٢	٧	٦
٥	١٤	٨	٧
٦	١٦	٩	٨
٧	١٨	١٠	٩
٨	٢٠	١١	١٠
٩	٢٢	١٣	١١
١٠	٢٤	١٤	١٢
١١	٢٦	١٥	١٣
١٢ أو أكثر	٢٨	١٦	١٤