

Distr.: General
29 July 2016
Arabic
Original: English



الدورة الحادية والسبعون
البند ١٣٩ من جدول الأعمال المؤقت*
إدارة الموارد البشرية

تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين تقرير الأمين العام

موجز

تمشيا مع البندين ١٢-١ و ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين، يتضمن هذا التقرير النص الكامل للتعديلات اللازمة إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين لتنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد، بما في ذلك القواعد المعدلة من النظام الإداري للموظفين الصادرة بصفة مؤقتة في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ عملاً بقرار الجمعية العامة ٧٠/٢٤٤. كما يتضمن التقرير النص الكامل لتعديلات النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين التي اقترحها الأمين العام في تقريرين سابقين (A/69/117 و A/70/135) ولم تنظر فيها الجمعية العامة في دورتيها التاسعة والستين والسبعين. ويعرض التقرير أيضاً الأساس المنطقي لهذه التعديلات.

ويُطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين وأن تحيط علماً بالتعديلات المدخلة على النظام الإداري للموظفين الواردة في مرفقي هذا التقرير.

* A/71/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق

190816 120816 16-13224 (A)



أولا - التعديلات المدخلة على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

- ١ - ينص البند ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين على أن توافي الجمعية العامة سنويا بالنص الكامل للقواعد والتعديلات المؤقتة للنظام الإداري للموظفين.
- ٢ - وينص البند ١٢-٤ من النظام الأساسي للموظفين على أن تصبح القواعد والتعديلات المؤقتة للنظام الإداري للموظفين التي يقدم الأمين العام تقريراً بها، بعد مراعاة التغيير و/أو الحذف على نحو ما قد تأمر به الجمعية العامة، نافذة وسارية بصورة كاملة في ١ كانون الثاني/يناير من السنة التالية للسنة التي يقدم فيها التقرير إلى الجمعية العامة.
- ٣ - وتُفترح في مرفقي هذا التقرير تعديلات يلزم إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين لكي يعكسا القرارات التشريعية السابقة، بما في ذلك تنفيذ إطار التنقل الموجه الجديد، وتنفيذ التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وتنفيذ التغييرات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر للموظفين المعيّنين دولياً على النحو الذي وافقت عليه الجمعية العامة في الجزء الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠، وتنقيح الأحكام الواردة في التذييل دال للنظام الإداري استناداً إلى الممارسات المعمول بها واجتهادات محاكم الأمم المتحدة حتى تاريخه.
- ٤ - ووفق المعتاد، ستصبح التعديلات المقترحة وقواعد النظام الإداري للموظفين المؤقتة اللازمات لتنفيذ التغييرات في مجموعة عناصر الأجر للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا نافذة تماماً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، عملاً بالبند ١٢-٤ من النظام الأساسي للموظفين المشار إليه في الفقرة ٢ أعلاه، رهناً بأي تعديلات أو حذف قد تأمر بهما الجمعية العامة. ووفقاً للقرار ٢٤٤/٧٠، صدرت اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ قواعد النظام الإداري للموظفين المؤقتة ٧-٣ و ١٣-٣ و ١٥-٣ و ١٩-٣ و ٢-٥ و ١٤-٧ و ١٦-٧ و ١٧-٧ و ١٠-١٣ اللازمة لتنفيذ التغييرات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر والمتصلة بحافز التنقل، وبدل الخدمة بدون اصطحاب الأسرة، ومنحة الإعادة إلى الوطن، والإجازة المعجلة لزيارة الوطن، ومنحة الاستقرار، وشحن الأمتعة لغرض الانتقال، ووقف بدل عدم نقل الأمتعة. واقترح الأمين العام في مذكرته عن تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/70/896) أن يبدأ نفاذ التغييرات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر والمتصلة بالاستعاضة عن بدل التنقل بحافز التنقل، وبوقف بدل عدم نقل الأمتعة، في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ بدلاً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦. بيد أن الجمعية العامة لم تنظر بعد في المذكرة، ولذلك لم يتخذ قرار بشأن التغيير المقترح

لتاريخ بدء نفاذ التغييرات المدخلة على هذين البدلين قبل ١ تموز/يوليه ٢٠١٦. وكما ورد في المذكرة، يقترح ما يلي:

(أ) تنفيذ قاعدي النظام الإداري للموظفين المؤقتين ٣-١٣ بشأن حافز التنقل الجديد و ٧-١٦ بشأن نقل الأمتعة واللوازم المنزلية وعدم نقلها في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ (بدلاً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦)؛

(ب) بدء نفاذ تعديلات النظامين الأساسي والإداري للموظفين اللازمة لتنفيذ جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموحد الجديد اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ (بدلاً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧).

٥ - ويتضمن المرفق الأول التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين. ويتضمن المرفق الثاني النص الكامل للتعديلات المدخلة على قواعد النظام الإداري للموظفين، بما فيها القواعد الصادرة مؤقتاً اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، والتي سيبدأ نفاذها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ أو ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، رهناً بأي تعديلات أو حذف قد تأمر بهما الجمعية العامة.

ألف - النظام الأساسي

٦ - يُقترح تعديل البند ٣-٣ من النظام الأساسي للموظفين كي يعكس معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين التي وافقت عليها الجمعية العامة في الفقرة ١٢ من الجزء الثالث من القرار ٢٤٤/٧٠، ولحذف الأحكام المتعلقة بالمعدلات المنفصلة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المعيلين والموظفين غير المعيلين، فيما يتصل بتطبيق جدول المرتبات الموحد للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا.

٧ - يقترح بندان جديداً من النظام الأساسي للموظفين هما البندان ٣-٤ و ٣-٥ لإنشاء بدلين جديدين هما بدل الزوج المعال وبدل الوالد الوحيد، على النحو الذي وافقت عليه الجمعية العامة في الفقرتين ١٧ و ١٩ على التوالي من الجزء الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠.

٨ - ويغير رقم البند ٣-٤ الحالي من النظام الأساسي للموظفين ليصبح البند ٣-٦. وتُحذف في التعديل المقترح الإشارة إلى الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل المعيل، ويُنص فيه على أنه لا يدفع بدل إعالة ولد عن الولد المعال الأول إذا كان الموظف يتقاضى بدل والد وحيد عن ذلك الولد. ويشمل التعديل المقترح أيضاً حكماً بتنقيح مبلغ بدل الوالد الوحيد للموظف الذي يتقاضى منحة حكومية عن ولده المعال الأول.

٩ - ويعدّل عنوان المادة السابعة من النظام الأساسي للموظفين، "مصاريف السفر ونقل الأمتعة واللوازم" للاستعاضة عن عبارة "نقل الأمتعة واللوازم" بكلمة "الانتقال". كما يعدل البند ٧-٢ من النظام الأساسي للاستعاضة عن عبارة "تكاليف نقل الأمتعة واللوازم" بعبارة "شحن الأمتعة لغرض الانتقال" على النحو الموافق عليه في الفقرة ٤٤ من الجزء الثالث من القرار ٢٤٤/٧٠.

١٠ - ويقترح تعديل للمرفق الأول للنظام الأساسي للموظفين كي يعكس دورية العلاوات الدورية ووقف العلاوات الدورية المعجلة، على النحو الموافق عليه في الفقرتين ٢٠ و ٢٢ على التوالي من الجزء الثالث من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠، فيما يتصل بتطبيق جدول المرتبات الموحد.

باء - النظام الإداري

١١ - تعدل القاعدة ٣-٣ لحذف الإشارة إلى الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل المعيل.

١٢ - وتعدل القاعدة ٣-٦ للنص على مبلغ بدل الزوج المعال وبدل الوالد الوحيد والتسوية المدخلة على بدل الوالد الوحيد عند تقاضي الموظف منحة حكومية مباشرة عن ولد يدفع عنه ذلك البديل. وستنص القاعدة أيضا على أن تقرير إعالة الزوج ينبغي أن يتم على أساس دخل الزوجية بأكمله، بما في ذلك المعاشات التقاعدية وغيرها من الإيرادات المتصلة بالتقاعد على النحو الموصى به في الفقرة ١٨٥ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/70/30). ولذلك، حذفت عبارة "في مهنته" في الفقرة (أ) '١' من القاعدة ٣-٦.

١٣ - وتحذف القاعدة ٣-٧ (ب)، التي تنص على دفع تسوية مقر العمل محسوبة على أساس المرتب بمعدل المعيل، بالنظر إلى تطبيق جدول المرتبات الموحد.

١٤ - وتعدل القاعدة ٣-١٢ (أ) المتعلقة ببذل العمل الليلي بحيث تعكس على نحو صحيح أهلية الموظفين من جميع الفئات، بمن فيهم موظفو الفئة الفنية، الذين يكلفون بنوبات عمل ليلية تقرر بصفة منتظمة، للحصول على ذلك البديل. ويجري التعديل من أجل مواءمة النظام الإداري للموظفين مع الشروط الواردة في التذييل باء للمجموعة ١٠٠ السابقة من النظام الإداري للموظفين التي تنظم دفع بدل العمل الليلي.

١٥ - وتعدل القاعدة ٣-١٣ للاستعاضة عن بدل التنقل بحافز التنقل ولتوضيح شروط استحقاق هذا الحافز.

١٦ - وتعُدّل القاعدة ٣-١٥ للاستعاضة عن بدل المشقة الإضافي للخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة بالبدل الجديد للخدمة بدون اصطحاب الأسرة.

١٧ - وتعُدّل القاعدة ٣-١٩ لتصحيح الإشارة إلى القاعدة ٣-٦ (أ) '٢' من النظام الإداري للموظفين، التي تعرف "الولد"، لتصبح إشارة إلى القاعدة ٣-٦ (أ) '٣'، التي تعرف "الولد المعال" في مفهوم النظامين الإداري والأساسي للموظفين؛ ولتقرير حد أدنى للخدمة خارج الوطن قدره خمس سنوات كشرط لاستحقاق منحة الإعادة إلى الوطن. ولما كانت المدة القصوى للتعيين المؤقت هي ٧٢٩ يوما، فإن الموظفين المعيّنين تعيينا مؤقتا لن يستطيعوا تحقيق خمس سنوات من الخدمة المؤهلة للحصول على منحة الإعادة إلى الوطن. ولذلك فقد حذفت الإشارة في القاعدة ٣-١٩ (د) إلى دفع منحة الإعادة إلى الوطن للموظفين المعيّنين تعيينا مؤقتا.

١٨ - وتُقدّم قاعدة جديدة هي القاعدة ٣-٢٠ لتنفيذ حافز الاستقدام الجديد الموافق عليه في الفقرة ٥٣ من الجزء الثالث من القرار ٧٠/٢٤٤.

١٩ - وتعُدّل القاعدة ٤-٥ للاستعاضة عن الإشارة إلى "نقل الأمتعة المتزلية" بشحن الأمتعة لغرض الانتقال.

٢٠ - وفي القاعدة ٤-١٥، بشأن فريق الاستعراض الرفيع المستوى وهيئات الاستعراض المركزية، عُدّل عنوان القاعدة والفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) وحُذفت الفقرتان الفرعيتان (د) و (ح)، وذلك لتنفيذ إطار التنقل الموجه الجديد الذي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ٦٨/٢٦٥ وتبسيط صياغة القاعدة، بالنظر إلى أن تفاصيل تشكيل هذه الهيئات القائمة وأدوارها ومهامها ترد في النشرتين اللتين أصدرهما الأمين العام عن هيئات الاستعراض المركزية (ST/SGB/2011/7) ومجلس الاستعراض الرفيع المستوى (ST/SGB/2011/8). وتنص نشرتان (ST/SGB/2016/3 و ST/SGB/2016/4) على عضوية مجلس الاستعراض الرفيع المستوى ومجلس الاستعراض المركزي العالمي وعلى أدوارهما ومهامهما. وتتيح صياغة تعديل القاعدة ٤-١٥ من النظام الإداري للموظفين عمل هيئات الاستعراض في إطار نظامي اختيار الموظفين كليهما بالتزامن مع بعضهما البعض، مع مراعاة أن تطبيق النظام الجديد لاختيار الموظفين وإطار التنقل الموجه يتم حاليا على مراحل إلى أن يكتمل انتقال جميع شبكات الوظائف إلى النظام الجديد.

٢١ - وتعُدّل الفقرة (ب) '١' من القاعدة ٤-١٦ من النظام الإداري للموظفين لحذف الإشارة إلى أن التعيين في وظائف الرتبة ف-٣ في الأمانة العامة للأمم المتحدة يكون عن طريق امتحان تنافسي عادة. ويجري التعديل استجابة لتوصية اللجنة الاستشارية لشؤون

الإدارة والميزانية (انظر A/65/537، الفقرة ٧٧)، التي أقرتها الجمعية العامة في القرار ٢٤٧/٦٥، بأن يعلن عن وظائف الرتبة ف-٣ على غرار جميع الوظائف الأخرى.

٢٢ - وتعديل القاعدة ٥-٢ من النظام الإداري للموظفين لوقف العمل بالإجازة المعجلة لزيارة الوطن، باستثناء مراكز العمل من الفئتين دال وهاء التي لا يشملها إطار الراحة والاستجمام.

٢٣ - ويقترح تعديل على القاعدة ٥-٣ (د) من النظام الإداري للموظفين المتعلقة بالإجازة الخاصة لأغراض المعاشات التقاعدية كي تعكس التغييرات المدخلة على المادة ٢٩ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، التي حددت سن الـ ٥٨ سناً للتقاعد المبكر للموظفين الذين اشتركوا في الصندوق في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعد ذلك التاريخ. وينص التغيير المقترح على السيناريو الذي يكون فيه أمام الموظف سنتان أو أقل للتأهل للحصول على استحقاق التقاعد المبكر في سن الـ ٥٥ إذا كان قد اشترك في الصندوق قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ وفي سن الـ ٥٨ إذا كان قد اشترك في الصندوق في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعد ذلك التاريخ.

٢٤ - ويعدل عنوان المادة السابعة من النظام الإداري للموظفين من "مصاريف السفر ونقل الأمتعة واللوازم" إلى "مصاريف السفر والانتقال".

٢٥ - وتعديل القاعدة ٧-١ (ج) للاستعاضة عن عبارة "نقل الأمتعة واللوازم" بعبارة "شحن الأمتعة لغرض الانتقال".

٢٦ - وتشترط حالياً القاعدة ٧-١١ المتعلقة بمصاريف السفر المتنوعة تقديم إيصالات لسداد أي مصاريف سفر متنوعة تتجاوز ٢٠ دولاراً. وتعديل هذه القاعدة لكي تنص على شرط تقديم إيصالات عن أي مصاريف سفر متنوعة تتجاوز ٣٠ دولاراً، حرصاً على تبسيط الإجراءات الإدارية في تجهيز مطالبات السفر، ومن أجل مواءمة النظام الإداري للموظفين مع الممارسة الحالية، على النحو المبين في الفرع ١٠ من الأمر الإداري المتعلق بالسفر في مهام رسمية (ST/AI/2013/3).

٢٧ - وتعديل القاعدة ٧-١٤ للاستعاضة عن منحة الانتداب بمنحة الاستقرار الجديدة.

٢٨ - وقد اقترحت لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/70/30، الفقرة ٣٩٩) الخيارات التالية لشحن الأمتعة لغرض الانتقال:

"(د) توفير النقل الكامل للأمتعة المتزلية في إطار الشحن لغرض الانتقال، إذا كان ذلك الخيار متاحاً، وإن لم يكن فإتاحة خيار النقل الكامل للأمتعة في حدود الاستحقاق

المحدد لهذا الغرض بحيث يُدفع للموظف لدى تقديمه فاتورة. وبدلاً من النقل الكامل للأمتعة، يمكن تطبيق أحد الخيارين التاليين:

١' دفع مبلغ مقطوع بنسبة ٧٠ في المائة من التكلفة الفعلية لشحنات نقل الأمتعة لغرض الانتقال؛

٢' دفع مبلغ مقطوع تحدده المنظمات استناداً إلى نسبة ٧٠ في المائة من تكاليف الشحنات السابقة، على ألا يتجاوز ما قدره ١٨ ٠٠٠ دولار؛

(هـ) اتباع نهج شبيه بذلك المذكور في الفقرة الفرعية (د) أعلاه فيما يتعلق بالنقل الجزئي للأمتعة المتزلية في حدود استحقاق مناسب يحدد بحسب الظروف، بما في ذلك التعيينات التي تقل عن سنتين، وإعادة الانتداب داخل البلد أو منطقة البعثة أو منطقة العمليات ذاتها، والتنقلات بين مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛

(و) منح استحقاق لشحن الأمتعة المتزلية لغرض الانتقال للموظفين المعيّنين لمدة سنتين أو أكثر في حدود حاوية قياسية بحجم ٢٠ قدماً طولياً للموظفين غير المعيّنين وحاوية بحجم ٤٠ قدماً طولياً للموظفين ممن لهم أفراد أسرة مستوفون للشروط، بصرف النظر عن وزن الأمتعة المتزلية، وباستخدام أكثر مسارات النقل ووسائله فعالية من حيث التكلفة.

٢٩ - ووافقت الجمعية العامة، في الفقرة ٤٤ من الجزء الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠ على خيارات شحن الأمتعة لغرض الانتقال التي قدمتها اللجنة في الفقرتين الفرعيتين ٣٩٩ (د) و (و) من تقريرها. وعلى الرغم من أن الخيار الوارد في الفقرة الفرعية ٣٩٩ (هـ) المتعلق بالنقل الجزئي للأمتعة المتزلية لم ينل موافقة صريحة، فإن استحقاقات الشحن غير المصحوب الحالية المنصوص عليها في القاعدة ٧-١٥ (ح) و (ط) من النظام الإداري للموظفين يتم الإبقاء عليها لمواصلة توفير الاستحقاق الحالي المتمثل في الشحن غير المصحوب للأمتعة الشخصية للموظفين المعيّنين تعييناً مؤقتاً والموظفين المعيّنين أو المتدربين لمدة عام أو أكثر في مواقع خارج المقار.

٣٠ - وتحذف الفقرة (ط) ٢' من القاعدة ٧-١٥ المتعلقة بدفع بدل عدم نقل الأمتعة كي تعكس وقف منح هذا البديل. وتحذف الفقرة (ي) من القاعدة ٧-١٥ المتعلقة بالشحن المسبق للأمتعة الشخصية للموظفين الذين لهم الحق في نقل أمتعتهم بالكامل، لأن تغيير الاستحقاق من حسابه بالوزن/الحجم إلى حسابه بالحاوية سعة ٢٠ قدماً أو سعة ٤٠ قدماً لا يتيح خصم زنة/حجم شحنة مسبقة غير مصحوبة من الأمتعة الشخصية من الاستحقاق المحسوب بالحاوية سعة ٢٠ أو ٤٠ قدماً.

- ٣١ - وتعُدّل القاعدة ٧-١٦ لتعكس موافقة الجمعية العامة في الفقرة ٤٤ من الجزء الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠ على شحن الأمتعة لغرض الانتقال ووقف بدل عدم نقل الأمتعة، وكبي تنص أيضا على توفير خيار الحصول على مبلغ مقطوع بدلا من شحن الأمتعة لغرض الانتقال.
- ٣٢ - وتعُدّل القاعدة ٧-١٧ للاستعاضة عن الإشارة إلى نقل الأمتعة واللوازم بشحن الأمتعة لغرض الانتقال.
- ٣٣ - وفي القاعدة ٩-٨ (د) المتعلقة بتعويض إنهاء الخدمة، تصحح الإشارة إلى القاعدة ٥-٣ (ج) لتصبح إشارة إلى القاعدة ٥-٣ (د) المتعلقة بالإجازة الخاصة بدون أجر لأغراض المعاشات التقاعدية.
- ٣٤ - وقد أبدى الأمين العام، في تقريره عن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي (A/69/779)، اعتزامه تعديل النظام الإداري للموظفين بحيث ينص تحديدا على عدم دفع مقابل رصيد الإجازات السنوية، الذي يكون واجب الدفع عادة عند انتهاء الخدمة، للموظف المفصول بسبب ضلوعه في استغلال جنسي أو اعتداء جنسي. وتُقترح لسنّ هذا التدبير فقرة فرعية جديدة للقاعدة ٩-٩ من النظام الإداري للموظفين هي الفقرة الفرعية (ب) بشأن استبدال رصيد الإجازات السنوية.
- ٣٥ - وتعُدّل القاعدة ١٠-٤ (ب) المتعلقة بتوقيع الإجازة الإدارية حتى الانتهاء من التحقيق والعملية التأديبية لحذف الأحكام التي تنص على أن هذه الإجازة ينبغي ألا تتجاوز مدتها في حدود الممكن عمليا ثلاثة أشهر، وذلك من أجل كفالة المرونة في الحالات التي يلزم فيها أن تتجاوز فترة الإجازة الإدارية ثلاثة أشهر.
- ٣٦ - وتعكس القاعدة الجديدة ١٣-١٠ الترتيبات الانتقالية المتصلة بالتغييرات في منحة الإعادة إلى الوطن، التي أقرتها الجمعية العامة في الفقرة ٤٠ من الجزء الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠، والتي تقضي بأن يظل الموظفون مستحقين لتلك المنحة ضمن نظامها الحالي وبما لا يتجاوز عدد سنوات الخدمة خارج الوطن التي يكون الموظف قد أتمها عند بدء العمل بالنظام المنقح.
- ٣٧ - وتستحدث القاعدة الجديدة ١٣-١١ بدلا انتقاليا للموظفين الحاصلين على مرتب بمعدل المعيلين عن الولد المعال الأول، على النحو الذي وافقت عليه الجمعية العامة في الفقرة ١٠ (أ) من الجزء الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠.
- ٣٨ - وتنص القاعدة الجديدة ١٣-١٢ على تدبير لحماية مرتبات الموظفين التي تكون أعلى من مستويات المرتبات في الدرجة القصوى لرتبهم وقت الانتقال إلى جدول

المرتبات الموحد، على النحو الذي وافقت عليه الجمعية العامة في الفقرة ٩ من الجزء الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠.

جيم - التذييل جيم

٣٩ - يعدل التذييل جيم من النظام الإداري للموظفين الخاص بالترتيبات المتعلقة بالخدمة العسكرية لتصحيح الإشارة في الفقرة (هـ) إلى القاعدة ٥-٣ (ب) لتصبح إشارة إلى القاعدة ٩-٦ (هـ). وكانت الفقرة (هـ) من التذييل جيم في إطار المجموعة ١٠٠ السابقة من النظام الإداري للموظفين تشير إلى القاعدة ٩-١٠١ (ج) التي استعوض عنها بالقاعدة ٩-٦ (هـ) في النظام الإداري الجديد للموظفين.

دال - التذييل دال

٤٠ - تم تنقيح وتحديث التذييل دال للنظام الإداري للموظفين المعنون "قواعد التعويض في حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض المعزوة إلى قيام الموظف بواجباته الرسمية في خدمة الأمم المتحدة" (ST/SGB/2014/1) لمواكبة آليات المراجعة القانونية المعمول بها بموجب النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، وتوفير التعاريف والإيضاحات الإجرائية المطلوبة استناداً إلى الممارسة المستقرة وفي ضوء اجتهادات محاكم الأمم المتحدة، ومواءمة قواعد النظام الإداري مع المعايير الخاصة بأفضل الممارسات. وهذا التنقيح هو الأول منذ ٨ كانون الثاني/يناير ١٩٧٦. ولما كان الهدف هو توفير أداة طويلة الأمد لتقييم مطالبات التعويض، فقد جاء التنقيح شاملاً، ومن ثم فلا يتوافر له نص يبرز التغييرات التي أدخلت مقارنةً بالنص السابق. ومع ذلك، ترد أدناه تفاصيل لمعلومات أساسية إضافية وتغييرات محددة.

٤١ - يبين التذييل دال للنظام الإداري آلية التعويض المستخدمة في حالات إصابة الموظف أو مرضه أو وفاته بسبب الخدمة ولكن نصه بات متقادماً وينقصه الوضوح. ورغم توافر ممارسة مستقرة توجه مسار التنفيذ في الوقت الراهن، فقد بات ضرورياً إدخال تنقيح شامل في الحالات التي تكون فيها القواعد غير واضحة أو بها ثغرات قانونية، وذلك لتوفير أداة سليمة قانوناً وعملية للبت في مطالبات التعويض المقدمة من الموظفين. ويستند التنقيح المقترح إلى التجارب المكتسبة حتى الآن وإلى الآراء المستمدة من المشاورات الموسعة التي أجريت مع ذوي الشأن كافة، بمن فيهم ممثلو الموظفين، وإلى أفضل الممارسات المتبعة في المنظمات الدولية المتخذة أساساً للمقارنة.

٤٢ - وبخلاف مواعاة النص تحرييا بشكل عام مع المعايير المطلوب اتباعها فيما يتعلق بالمراجعة القانونية للقرارات المتصلة بالمطالبات، ترد فيما يلي التغييرات الرئيسية التي أءءلت على النص:

(أ) أضيف إلى النص جزءا للتعاريف وأحكام مفصلة بشأن التغطية، تشتمل على إيضاحات بشأن الاستثناء من التغطية، من قبيل الحالات المرضية التي لا صلة لها بالإصابة أو المرض بسبب الخدمة، وذلك لتجنب التفاوت في تفسير المصطلحات أو الحوادث القابلة للتعويض؛

(ب) جرى توضيح اشتراط أن يقدم طالب التعويض الأدلة اللازمة التي تؤيد مطالبة التعويض المقدمة منه تأييدا تاما؛

(ج) جرى تمديد مدة تقادم المطالبات من أربعة أشهر إلى سنة. فقد ثبت في الممارسة العملية أن مدة التقادم السابقة غير كافية من فرط قصرها لبعض طالي التعويض، ومنهم مثلا الموظفون الذين لحقت بهم إصابات بالغة أو المستفيدون من أهل الموظف المتوفى الذين لا يمكن في وقت التعافي أو الحداد أن يتوقع منهم منطقيا أن يعطوا أولوية لتقديم مطالبات التعويض في غضون المدة المحددة؛

(د) أضيف إلى النص بند بشأن العواقب التي تترتب في حالة تضمين صحيفة المطالبة ادعاءات كاذبة أو إغفال حقائق فيها؛

(هـ) استعيض عن مبالغ التعويض السابقة المنطبقة كأرقام مطلقة منذ عام ١٩٧٦ بإشارات إلى نقاط مئوية في جداول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لإتاحة إمكانية تعديل مبالغ التعويض على مر الزمن دون الحاجة إلى تعديل النظام الإداري للموظفين دوريا؛

(و) جرى تبسيط طريقة تحديد قيمة التعويض عن العاهة المستديمة وربطها بجدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف المضروب؛

(ز) زيدت النسبة المستحقة للمستفيدين من أهل الموظف المتوفى من أجر الموظف الداخل في حساب المعاش التقاعدي من ٤٠ في المائة إلى ٥٠ في المائة، جريا على أفضل الممارسات المتبعة في المنظمات الدولية المتخذة أساسا للمقارنة؛

(ح) جرى تنقيح النص المتعلق برصيد الإجازات المرضية لتوضيح حالات انطباقه وإجراءات الموافقة عليه. فالأساس الحالي الذي يشترط وجود مشقة معينة يحتاج إلى توضيح، لأنه أدى في الممارسة العملية إلى تفاوت التفسيرات؛

(ط) جرى تحديث آليات مراجعة المطالبات والاحتكام إلى القانون فيما يتعلق بها ومواءمتها مع الآليات المقررة حالياً بموجب النظامين الأساسي والإداري للموظفين، بما يشمل إدخال إيضاحات بشأن مسارات اللجوء المعمول بها حالياً فيما يتعلق بمراجعة الإجراءات وقرارات التعويض والقرارات الطبية.

٤٣ - وستسفر بعض التغييرات المدخلة على أسس الحساب إلى زيادات في مجمل التعويض الممنوح في حالات الإصابة أو المرض أو الوفاة بسبب الخدمة مستقبلاً، وخاصة للمستفيدين من أهل الموظف الذي توفي في الخدمة، على النحو المبين في الفقرة الفرعية ٤٢ (ز) أعلاه.

ثانياً - مركز الإقامة الدائمة

٤٤ - في الجزء ثالثاً - هاء من تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/69/190)، قُدمت معلومات إضافية عن تاريخ السياسة القائمة منذ وقت طويل التي تلزم الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا بالتخلي عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم وأُبلغت الجمعية العامة بالأحكام التي صدرت مؤخراً عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف التي خلصت إلى أن تلك السياسة ليس لها أي أساس قانوني لأنها لم ترد في أي نشرة إدارية. وقد خلصت محكمة الاستئناف، اعتباراً من عام ٢٠١٢، إلى أن اللجنة الخامسة عندما قررت هذه السياسة، اشترطت أن يتم إدخال قراراتها حيز النفاذ "عن طريق إدخال التعديلات المناسبة في النظام الإداري للموظفين"، وأن الأمين العام لم يمثل تماماً لما اشترطته اللجنة الخامسة لتنفيذ قرارها، على النحو الوارد في الفقرتين ٦٣ و ٧٠ من تقريرها عن سياسة شؤون العاملين لعام ١٩٥٣ (A/2615). وفضلاً عن ذلك، خلصت محكمة الاستئناف إلى أنه لما كان التوزيع الجغرافي لتعيين الموظفين يستند إلى الجنسية وليس إلى الوضع من حيث الإقامة، فإن هذه السياسة لا يمكن تبريرها استناداً إلى ضمان التوزيع الجغرافي للموظفين. ولاحظت كذلك في الفقرة ٤٥ من حكمها رقم 276-UNAT-2012 أنه "في ضوء مبادئ حقوق الإنسان والقواعد القانونية المعاصرة المنظمة للعمال، فإن هذه السياسة لا مكان لها في منظمة دولية معاصرة".

٤٥ - ورغم أن الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف لم تشتمل على مسألة مركز الإقامة الدائمة في الولايات المتحدة الأمريكية، فإن مغزى هذه الأحكام أن محكمة الاستئناف ستخلص على الأرجح إلى أن اشتراط التخلي عن مركز الإقامة الدائمة الوارد في الأمر الإداري ST/AI/2000/19 يفرض التزاماً لم يأخذه النظام الإداري للموظفين بعين الاعتبار وبالتالي فهو التزام غير قانوني.

٤٦ - ونتيجة لهذه الأحكام، تأذن الأمانة العامة بصفة استثنائية، منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، لموظفي الفئة الفنية بالاحتفاظ بمركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم، لحين إعادة الجمعية العامة النظر في المسألة. ويقتضي الحصول أو الحفاظ على مركز الإقامة الدائمة في الولايات المتحدة اتباع خطوة إجرائية إضافية هي أن يوقع الموظفون على تنازل عن الحقوق والامتيازات والاستثناءات والحصانات المستحقة لهم بصفتهم موظفين دوليين. ولكي يوقع الموظفون على هذا التنازل، فلا بد لهم من الحصول على إذن من المنظمة. ولما كانت الشواغل نفسها تسري على تلك الخطوة الإجرائية، فإن الموظفين يمنحون على أساس استثنائي إذنا بالتوقيع على التنازل. ويبلغ الموظفون الذين يمنحون على أساس استثنائي إذنا بالحفاظ أو الحصول على مركز الإقامة الدائمة، بعد نظر الجمعية العامة في المسائل المبينة في هذا التقرير، بأنهم قد يلزمون بالتخلي عن مركزهم كمقيمين إقامة دائمة كشرط لأي تمديد أو تحديد للتعين أو لأي شكل آخر من التعيين اللاحق.

٤٧ - وقد سبق أن أطلع الأمين العام الجمعية العامة في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية لعام ٢٠٠٦ (A/61/228) على الشواغل التي تسوغ إعادة النظر في السياسة. وتشمل هذه الشواغل: (أ) العدد المتزايد من الموظفين العاملين في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، وتقييم أسرهم في بلد الزوج وليس في بلد الموظف؛ (ب) منذ الإصلاحات التعاقدية، ازداد عدد الموظفين الذين يعملون بعقود محددة المدة لا تنطوي عادة على أي توقع بالتجديد؛ (ج) أصبح التنقل جزءاً أساسياً من شروط العمل. وعلاوة على ذلك، فإن النظام الإداري للموظفين يسمح للموظفين على الدوام بالاحتفاظ بجنسية أكثر من بلد واحد. ونتيجة لهذه الشواغل، اقترح الأمين العام إلغاء الفقرة (ج) من القاعدة ١-٥، التي شكلت أساس السياسة التي تشترط على الموظفين التخلي عن مركز الإقامة الدائمة. وفي ضوء الأحكام الصادرة مؤخراً عن محكمة الاستئناف، دعا الأمين العام في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية لعام ٢٠١٤ (A/69/190) الجمعية العامة إلى إعادة النظر في السياسة التي تشترط أن يتخلى الموظفون قبل التعيين عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم.

٤٨ - وقد اعتُمدت السياسة التي تشترط على الموظفين التخلي قبل التعيين عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم لمعالجة الشواغل المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والآثار المالية المحتملة لاحتفاظ الموظفين بمركز الإقامة الدائمة أو حصولهم عليه. فإذا ما قررت الجمعية العامة عدم الإبقاء على هذه السياسة، فإن تقييم التمثيل الجغرافي لن يتأثر باكتساب الموظفين مركز الإقامة الدائمة أو احتفاظهم به. فالموظفون، بما فيهم الحاصلون على مركز الإقامة الدائمة، مدرجون في قوائم المنظمة وفقاً لبلد جنسيتهم المعترف بها.

٤٩ - ويمكن مع ذلك أن تكون هناك آثار مالية فيما يتعلق بسداد ضريبة الدخل والاستحقاقات. والفقرة (و) من البند ٣-٣ من النظام الأساسي للموظفين تنص على رد الضريبة حيثما يكون الموظف خاضعا لكل من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وضريبة الدخل الوطنية على المرتبات والمكافآت التي تدفعها الأمم المتحدة. وضريبة الدخل هذه لا ترتبط حصرا بالجنسية، بل أيضا بمركز الإقامة الدائمة كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية. وفيما يتعلق بمرتبات الموظفين الممولة من الأموال الموفرة من الأنصبة المقررة، ينص البند ٤-١٠ من النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة على إيداع المبالغ التي تُخصم كإقتطاعات إلزامية من مرتبات الموظفين في صندوق معادلة الضرائب. وبموجب البند ٤-١١ من النظام المالي، تُستخدم إيرادات صندوق معادلة الضرائب لرد ضرائب الدخل التي تحصلها الدول الأعضاء إلى الموظفين. وإذا كان الحساب الدائن للدولة العضو في الصندوق لا يكفي لهذا الغرض، يضاف العجز إلى الاشتراك المقرر على الدولة العضو في الفترة المالية التالية ويسترد منه. وإذا استلزم الأمر رد ضرائب دخل إلى عدد أكبر من الموظفين نتيجة للضرائب التي تحصلها الدول الأعضاء التي يتمتع فيها هؤلاء الموظفون بمركز الإقامة الدائمة، فستكون هناك زيادة مقابلة في المبالغ المسحوبة من الأموال المودعة في صندوق معادلة الضرائب.

٥٠ - وفيما يتعلق بمرتبات الموظفين الممولة من الأموال غير الموفرة من الأنصبة المقررة، من قبيل التبرعات التي تقدمها الدول الأعضاء إلى الصناديق الاستثمارية، في إطار البند ٤-١١ من النظام المالي، لا تساهم مصادر الأموال هذه في صندوق معادلة الضرائب. ونتيجة لذلك، تتحمل مصادر الأموال التكاليف الإضافية المتعلقة برد الضرائب المسددة في الحالات التي تحصل فيها ضريبة الدخل على المرتبات والمكافآت. ومن ثم فإن من شأن حدوث زيادة في عدد الموظفين الذين يشغلون وظائف ممولة من الأموال غير الموفرة من الأنصبة المقررة والذين يحصلون على مركز الإقامة الدائمة في البلدان التي تفرض ضرائب على الدخل المكتسب من الأمم المتحدة أو يحتفظون بهذا المركز أن يزيد مقدار ما تدفعه المنظمة من مبالغ مردودة لقاء ضريبة الدخل المسددة، وهي مبالغ ستتحمل على الصندوق المحدد الممول من غير الأنصبة المقررة.

٥١ - ومن الناحية الأخرى، وعملا بالقاعدة ٤-٥ (د) من النظام الإداري للموظفين، إذا كان الموظف يتمتع بمركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيته، جاز أن يسقط حقه في الحصول على إجازة زيارة الوطن، ومنحة التعليم، ومنحة الإعادة إلى الوطن، ونفقات السفر عند انتهاء الخدمة، ونفقات نقل الأمتعة المتزلية، حيثما يتعارض ذلك مع الغرض

من هذه البدلات أو الاستحقاقات. وهذا هو الحال عادة حيثما يكون مركز عمل الموظف في البلد الذي يتمتع فيه بمركز الإقامة الدائمة. وينطبق هذا الحكم سواء أكان الموظف يشغل وظائف ممولة من الأنصبه المقررة أم من غير الأنصبه المقررة. وهكذا، يمكن أن يؤدي حدوث زيادة في عدد الموظفين الذين يحتفظون بمركز الإقامة الدائمة أو يحصلون عليه في البلد الذي يوجد فيه مركز عملهم إلى انخفاض الإنفاق على بعض الاستحقاقات.

ثالثاً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

٥٢ - يُطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين الواردة في المرفق الأول لهذا التقرير وأن تحيط علماً بالتعديلات المدخلة على النظام الإداري للموظفين الواردة في المرفق الثاني.

٥٣ - كما يطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على التاريخين المقترحين لتنفيذ وبدء نفاذ التعديلات المدخلة على النظامين الأساسيين والإداري للموظفين على النحو المبين في الفقرة ٤ أعلاه.

٥٤ - ومع مراعاة توصيات الأمين العام المتعلقة بمركز الإقامة الدائمة والآثار المترتبة على الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، تدعى الجمعية العامة إلى إعادة النظر في السياسة التي تشترط على الموظفين التخلي قبل التعيين عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم.

٥٥ - فإذا ما قررت الجمعية العامة عدم الإبقاء على هذه السياسة، سيقضي هذا التغيير إدخال التعديل المناسب على الفقرة (ج) من القاعدة ١-٥ من النظام الإداري للموظفين وعلى الأمر الإداري ST/AI/2000/19.

٥٦ - أما إذا قررت الجمعية العامة الإبقاء على هذه السياسة، فسيُلزم أن يعدل الأمين العام الفقرة (ج) من القاعدة ١-٥ من النظام الإداري للموظفين لمعالجة تداعيات الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف فيما يتعلق بهذه المسألة.

المرفق الأول

نص التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين

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 بمجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي لأغراض الأجر الداخل في حساب المعاش (بدولارات الولايات المتحدة) التقاعدي، والمعاشات التقاعدية (بالنسبة المتويزة)	
١١	حتى ٢٠.٠٠٠ في السنة
١٨	من ٢٠.٠٠١ إلى ٤٠.٠٠٠ في السنة
٢٥	من ٤٠.٠٠١ إلى ٦٠.٠٠٠ في السنة
٣٠	من ٦٠.٠٠١ فما فوق في السنة

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المطبقة بصدد المرتبات الأساسية الإجمالية (اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢/أيلول/سبتمبر ٢٠١٧)

~~ألف~~ ~~معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين بالنسبة للموظفين المعيّنين:~~

مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة) لهم زوج معال أو ولد معال (بالنسبة المتويزة)	
١٧ +	ال ٥٠.٠٠٠ دولار الأولى في السنة
٢٤ +	ال ٥٠.٠٠٠ دولار التالية في السنة
٣٠ +	ال ٥٠.٠٠٠ دولار التالية في السنة
٣٤ +	المدفوعات المتبقية الخاضعة للاقتطاع الإلزامي

~~بناءً على معدلات الاقتطاع الإلزامي 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 وصافي مرتبات غير المعيلين المقابلة لها.~~

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 (بالنسبة المئوية)
حتى ٢٠ ٠٠٠ في السنة	١٩
من ٢٠ ٠٠١ إلى ٤٠ ٠٠٠ في السنة	٢٣
من ٤٠ ٠٠١ إلى ٦٠ ٠٠٠ في السنة	٢٦
من ٦٠ ٠٠١ فما فوق في السنة	٣١

٣' يحدد الأمين العام أياً من جداولي الاقتطاع الإلزامي الواردين في الفقرتين الفرعيتين '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 دولار الولايات المتحدة، تحدد المبالغ التي يطبق عليها الاقتطاع الإلزامي بالعملة المحلية بما يعادل المبالغ المذكورة آنفاً بالدولار 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) تحسّل الأمم المتحدة الاقتطاعات الإلزامية المحسوبة بموجب الأحكام السابقة من هذا البند من النظام الأساسي بخصمها من المدفوعات. ولا يرّد 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، تقيد 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' المبلغ المسدد للموظف يجب ألا يتجاوز بأي حال مبلغ ضرائب الدخل التي دفعها الموظف والتي تكون مستحقة عليه عن دخله من الأمم المتحدة. ولا يشمل المبلغ المسدد للموظف الإعفاءات الضريبية المطبقة على 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 مقر العمل التي لا تخضع للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين ولكن قد تخضع لضريبة الدخل الوطنية.

البند ٣ - ٤

يحق للموظفين المبينة معدلات مرتباتهم في الفقرتين ١ و ٣ من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي الحصول على بدل زوج معال بمبلغ يعادل ٦ في المائة من المرتب الأساسي الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل، وفقا للشروط التي يضعها الأمين العام.

البند ٣ - ٥

يحق للموظفين غير المتزوجين المبينة مرتباتهم في الفقرتين ١ و ٣ من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي الحصول على بدل والد وحيد عن الولد المعال الأول بمبلغ يعادل ٦ في المائة من المرتب الأساسي الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل، وفقا للشروط التي يضعها الأمين العام.

البند ٣-٦٤

(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 البديل فيما يتعلق بالولد المعال الأول إذا كان ذلك الموظف يتقاضى بدل عائل وحيد. بموجب البند ٣-٥ من النظام الأساسي؛ 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 للموظفين؛

٢' يحصل الموظف على بدل خاص عن كل ولد معوق. على أن الموظف إن لم يكن له زوج معال وإذا كان من حقه الحصول على بدل عائل وحيد عن طفل معوق. بموجب يستحق 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 البديل هو نفس البديل 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 بالبديل المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (أ) ٣' أعلاه، إن كان ينطبق على حالته.

(ج) تفاديا لالازدواج 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 والبند ٣-٥ من النظام الأساسي 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.

الفصل السابع

مصاريف السفر ونقل ~~الأمم المتحدة واللوازم~~ الانتقال

البند ٧-٢

تدفع الأمم المتحدة، في الحالات المناسبة، تكاليف نقل ~~الأمم المتحدة واللوازم~~ الشحن لغرض الانتقال للموظفين، وذلك رهنا بالشروط والتعاريف التي يضعها الأمين العام.

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، بأن 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 تنص عليه الفقرة ٥ من هذا المرفق، يكون جدول مرتبات وجدول تسويات مقر العمل للموظفين الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا على النحو المبين في هذا المرفق.

٤ - تمنح للموظفين في رتب الفئة الفنية، رهنا بالخدمة المرضية، علاوات دورية سنوية، باستثناء الدرجات فوق السابعة التي تمنح علاواتها الدورية بعد قضاء سنتين في الدرجة السابقة. بالرتب المبينة في الفقرة ٣ من هذا المرفق، 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 مرور سنتين على الموظف في الدرجة السابقة. ويؤذن للأمين العام بخفض الفترات الفاصلة بين العلاوات الدورية إلى ١٠ أشهر و ٢٠ شهراً، على التوالي، في حالة الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي الذين تتوفر لديهم المعرفة الكافية المثبتة بلغة ثانية من لغات الأمم المتحدة الرسمية.

٥ - تمنح العلاوات الدورية في الرتبة مد-١ سنوياً، باستثناء الدرجات فوق الرابعة التي تمنح علاواتها الدورية بعد قضاء سنتين في الدرجة السابقة. وتمنح العلاوات الدورية في الرتبة مد-٢ مرة كل سنتين.

٦ هـ - 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.

٧ 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 غير المقيم لموظفي فئة الخدمات العامة المعيّنين 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 وفقاً للمنهجية المحددة في المادة ٤١ هـ (أ) من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ويرد بيانها في جداول المرتبات التي تنطبق على هؤلاء الموظفين.

٨ ٧ - يضع الأمين العام القواعد التي يدفع بمقتضاها بدل لغة لموظفي فئة الخدمات العامة الذين يجتازون امتحاناً مناسباً ويظهرون مقدرة مستمرة على استعمال لغتين أو أكثر من اللغات الرسمية.

٩ ٨ - يجوز للأمين العام، حفاظاً 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.

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

المرفق الثاني

نص التعديلات المدخلة على النظام الإداري للموظفين*

القاعدة ٣-٢

الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

(أ) تطبيقاً لخطّة الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين الواردة في البند ٣-٣ من النظام الأساسي للموظفين:

١' تخضع مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا وموظفي فئة الخدمة الميدانية لاقتطاع إلزامي وفقاً للمعدلات المحددة في الفقرة الفرعية (ب) ١' من البند المذكور؛

٢' تخضع مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة لاقتطاع إلزامي وفقاً للمعدلات المحددة في الفقرة الفرعية (ب) ٢' من البند المذكور؛

(ب) ~~تطبق الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بمعدلات المعيلين بموجب البند ٣-٣ (ب) ١' في إحدى الحالتين التاليتين:~~

~~١' حينما يعترف بزواج الموظف باعتباره معالاً بموجب القاعدة ٣-٦ أدناه؛~~

~~٢' حينما يداوم الموظف على التكفل بجانب رئيسي من تكاليف إعالة واحد أو أكثر من أولاده.~~

(ب) تخضع التدابير الانتقالية المنظمة لجدول المرتبات والأجر الداخل في المعاش التقاعدي لأحكام القاعدة ١٣-١٢ من النظام الإداري للموظفين.

(ج) ~~حينما يكون الزوجان كلاهما موظفين تخضع مرتباتهما للمعدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المحددة في البند ٣-٣ (ب) ١' من النظام الأساسي للموظفين، ومع مراعاة القاعدة ٤-٧ (د) من النظام الإداري للموظفين، يطبق الاقتطاع الإلزامي على كل منهما بمعدل غير المعيلين. وإذا كان لهما ولد أو أكثر، طبق عادة معدل المعيلين على الزوج الذي يتقاضى مرتباً أعلى، ومعدل غير المعيلين على الزوج الآخر.~~

* ترد الأجزاء المقترح حذفها بالخط المشطوب. وترد الإضافات المقترحة في النص بالخط الأسود الداكن ويرد تحتها خط في العناوين.

القاعدة ٣-٦

بدلات الإعالة

تعريف

- (أ) لأغراض النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين:
- ١' يُراد بتعبير "الزوج المعال" الزوج الذي لا يتجاوز الأجر الذي يتقاضاه في مهنته، إن وُجد، مستوى دخل أدنى رتب التعيين في جدول المرتبات الإجمالية لموظفي فئة الخدمات العامة للأمم المتحدة النافذ في ١ كانون الثاني/يناير من السنة المعنية في مركز العمل الكائن في البلد الذي يعمل فيه الزوج. وفي حالة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا وموظفي فئة الخدمة الميدانية، فإن مستوى الدخل الأدنى المشار إليه لن يقل في أي مركز عمل عما يعادل مستوى دخل أدنى رتب التعيين في بلد الأساس لنظام المرتبات (ع-٢، الدرجة الأولى، في نيويورك)؛
- ٢' يُراد بتعبير "الولد" أي من الأولاد التالي ذكرهم والذي يتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته:
- أ - الولد الطبيعي للموظف أو الولد الذي يتبناه الموظف بصفة قانونية؛ أو
- ب - ربيب الموظف الذي يقيم مع الموظف؛ أو
- ج - الولد الذي لا يمكن تبنيه بصفة قانونية، والذي يتولى الموظف المسؤولية القانونية عنه، والذي يقيم مع الموظف؛
- ٣' يُراد بتعبير "الولد المعال" الولد الذي يتكفل الموظف باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته، والذي يستوفي أحد المعايير التالية:
- أ - الولد الذي لم يبلغ سن الثامنة عشرة؛
- ب - الولد الذي يتراوح عمره بين ١٨ و ٢١ سنة وينتظم في الدراسة في الجامعة أو ما يعادلها؛ ولا ينطبق في هذه الحالة شرط الإقامة مع الموظف؛
- ج - ولد من أي سن يعاني من عجز دائم أو لفترة يتوقع أن تكون طويلة، مما يحول دون مزاولته عملاً قيماً بأجر؛

٤' يجب على الموظف الذي يدعي إعالته لولد أن يقدم شهادة يقر فيها بتكفله باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالة الولد. ويجب أن تكون هذه الشهادة معززة بأدلة مستندية يقبلها الأمين العام، إذا كان الولد:

أ - لا يقيم مع الموظف؛ أو

ب - متزوجا؛ أو

ج - يُعتبر معالا بموجب الفقرة الفرعية (أ) '٣' (ج) أعلاه؛

٥' يعتبر أب الموظف أو أمه أو أخوه أو أخته شخصا معالا من الدرجة الثانية عندما يتكفل الموظف بما لا يقل عن نصف الموارد المالية لذلك الشخص، على أن لا يقل ذلك في كل الأحوال عن ضعف مبلغ بدل الإعالة. والشروط المتعلقة بالسن والانتظام في الدراسة والعجز بالنسبة لأخ الموظف أو أخته نفس الشروط التي تسري على ولده وفقا لما تنص عليه الفقرة الفرعية '٣' أعلاه.

مبلغ المبدل بدل الإعالة

(ب) ينشر الأمين العام معدلات بدلات الإعالة التي تسري على مختلف فئات الموظفين ويدفع بدل الإعالة، في العادة، وفقا لهذه المعدلات السارية، ما لم ينص الأمين العام على خلاف ذلك.

١' بدل الزوج المعال: يدفع للموظف في الفئة الفنية والفئات العليا وفي فئة الخدمة الميدانية الذي له زوج معال معترف به بدل زوج معال بمبلغ يعادل ٦ في المائة من المرتب الأساسي الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل، وفقا للشروط التي يضعها الأمين العام.

٢' بدل الوالد الوحيد: يتقاضى الموظف في الفئة الفنية والفئات العليا وفي فئة الخدمة الميدانية المعترف بأنه والد وحيد بدل والد وحيد عن الولد المعال الأول بمبلغ ٦ في المائة من المرتب الأساسي الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل، وفقا للشروط التي يحددها الأمين العام. ولا يحق للموظف الذي يتقاضى بدل والد وحيد عن الولد المعال الأول الحصول على بدل إعالة أولاد عن هذا الولد.

(ج) '٣' بدل الولد المعال: يتقاضى الموظفون المستحقون بدل ولد معال عن كل ولد معال معترف به، وفقا للشروط التي يضعها الأمين العام. ورهنا

بأحكام البندين ٣-٤٥ و ٣-٦ (أ) من النظام الأساسي للموظفين، يُدفع كامل مبلغ بدل الإعالة المنصوص عليه بموجب هذين البندين والنظام الإداري للموظفين فيما يخص الولد المعال، إلا في حالة حصول الموظف أو زوجه على منحة حكومية مباشرة عن الولد نفسه. وفي حالة حصول أيهما على منحة حكومية من هذا القبيل، يكون بدل الولد المعال أو بدل الوالد الوحيد الإعالة المستحق المستحقان الدفع بموجب هذه القاعدة مساوياً تقريباً للمبلغ الذي تقل به المنحة الحكومية عن معدل البدل بدل الولد المعال أو بدل الوالد الوحيد المحدد المحددين في النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين. ولا يُدفع بدل إعالة إذا كانت المنحة الحكومية تساوي المعدل المحدد بموجب النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين أو تزيد عليه.

٤' بدل المعال من الدرجة الثانية: يُدفع بدل معال من الدرجة الثانية عن معال واحد من الدرجة الثانية على الأكثر ولا يجوز دفعه حينما يُدفع مبلغ عن زوج معال. ويتقاضى الموظفون في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بدل إعالة عن معال من الدرجة الثانية عندما تدعو الظروف المحلية و/أو ممارسات أرباب العمل المتخذين أساساً للمقارنة إلى إنشاء هذا البدل، وفقاً للشروط التي يحددها الأمين العام.

(دج) تقع على عاتق الموظفين مسؤولية إبلاغ الأمين العام بطلبات الحصول على بدل الإعالة، وقد يُطلب منهم دعم هذه الطلبات بأدلة مستندية كافية يقبلها الأمين العام. وتقع على عاتق الموظفين مسؤولية إبلاغ الأمين العام بأي تغيير يطرأ على حالة المعال من التغييرات التي تؤثر على صرف هذا البدل.

~~(هـ) يُدفع بدل إعالة ثانوي عن معال واحد من الدرجة الثانية على الأكثر ولا يجوز دفعه حينما يُدفع مبلغ عن زوج معال. ويتقاضى الموظفون في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بدل الإعالة عن معال من الدرجة الثانية عندما تدعو الظروف المحلية و/أو ممارسات أرباب العمل المتخذين أساساً للمقارنة إلى إنشاء هذا البدل، وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام.~~

القاعدة ٣-٧

تسوية مقر العمل وإعانة الإيجار

(أ) تسوية مقر العمل هو المبلغ المدفوع للموظفين العاملين في الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمة الميدانية، وفقا للفقرة ٨ من المرفق الأول من النظام الأساسي للموظفين، وذلك لضمان تساوي الموظفين في القوة الشرائية في جميع مراكز العمل.

~~(ب) تُدفع للموظف الذي يحق له مرتب بمعدل المعيل تسوية مقر العمل محسوبة على أساس ذلك المرتب بصرف النظر عن مكان إقامة من يعيلهم.~~

(ج ب) رغم أنه عادة ما تسري على مرتب الموظف تسوية مقر العمل المطبقة في مركز عمله خلال انتدابه لمدة سنة واحدة أو أكثر، يجوز للأمين العام اتخاذ ترتيبات أخرى في الظروف التالية:

١' عندما يكون الموظف قد انتدب للخدمة في مركز عمل يكون تصنيفه في جدول تسوية مقر العمل أقل من تصنيف مركز العمل الذي كان الموظف يعمل فيه، يجوز له أن يستمر في الحصول لفترة أقصاها ستة أشهر على تسوية مقر العمل السارية على مركز العمل السابق متى ظل فرد واحد على الأقل من أفراد أسرته الأقربين (الزوج والأولاد) مقيما في مركز العمل هذا؛

٢' عندما ينتدب موظف للخدمة في مركز عمل لمدة تقل عن سنة واحدة، يقرر الأمين العام في ذلك الوقت إن كان ينبغي تطبيق تسوية مقر العمل السارية على مركز العمل هذا، وإذا اقتضى الحال دفع منحة انتداب استقرار بموجب القاعدة ٧-١٤ من النظام الإداري للموظفين ~~وعنصر المشقة وعنصر عدم نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية من بدل وحافز التنقل بموجب القاعدة ٣-١٣ من النظام الإداري للموظفين حال انطباقه، وبدل المشقة وبدل الخدمة بدون اصطحاب الأسرة بموجب القاعدتين ٣-١٤ و ٣-١٥ المتواعد ٣-١٣ و ٣-١٤ و ٧-١٦ (ج) من النظام الإداري للموظفين، أو الإذن بدلا من ذلك بصرف مدفوعات الإقامة المناسبة؛~~

٣' عندما ينتدب موظف للخدمة في بعثة ميدانية تابعة للأمم المتحدة لمدة ثلاثة أشهر أو أقل من ذلك يقرر الأمين العام في ذلك الوقت إن كان ينبغي تطبيق تسوية مقر العمل السارية على مركز العمل هذا، وإذا اقتضى الحال دفع منحة انتداب استقرار بموجب القاعدة ٧-١٤ من النظام الإداري للموظفين

وعنصر المشقة وعنصر عدم نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية من بدل وحافز التنقل بموجب القاعدة ٣-١٣ من النظام الإداري للموظفين حال انطباقه، وبدل المشقة وبدل الخدمة بدون اصطحاب الأسرة بموجب القاعدتين القواعدا ٣-١٣ و ٣-١٤ و ٣-١٥ و ٣-١٦ (ج) من النظام الإداري للموظفين، أو الإذن بدلا من ذلك بصرف مدفوعات الإقامة المناسبة.

(دج) في مراكز العمل التي يحدد فيها متوسط تكلفة الإيجار المستخدم في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل على أساس تكلفة السكن الذي توفره الأمم المتحدة أو الحكومة أو مؤسسة ما متصلة بها، يُدفع للموظفين المستحقين الذين يضطرون إلى استئجار سكن بأسعار تجارية أعلى من ذلك بكثير مبلغ تكميلي لتسوية مقر العمل في شكل إعانة إيجار وفقا للشروط التي يضعها الأمين العام.

القاعدة ٣-١٢

بدل العمل الليلي

(أ) يحصل الموظف في فئة الخدمات العامة أو فئة خدمات الأمن أو فئة الحرف اليدوية أو فئة الخدمة الميدانية لغاية الرتبة خم - هـ الذي يكلف بنوبات عمل ليلية تُقرر بصفة منتظمة، على بدل العمل الليلي بالمعدل والشروط التي يضعها الأمين العام.

القاعدة ٣-١٣

بدل حافز التنقل

(أ) يجوز دفع بدل حافز تنقل لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي وفقا للشروط التي يحددها الأمين العام للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا وفي فئة الخدمة الميدانية وللموظفين المعيّنين دولياً في فئة الخدمات العامة عملاً بالقاعدة ٤-٥ (ج) من النظام الإداري للموظفين، شريطة أن يكونوا:

١' معيّنين تعييناً محدد المدة أو تعييناً مستمراً؛ و

٢' في مهمة مدتها سنة واحدة أو أكثر في مركز عمل ميداني جديد ومقيمين في مركز العمل الجديد؛ و

٣٠٠ قد أتموا خمس سنوات أو أكثر من الخدمة المتواصلة في إطار تعيين محدد المدة أو تعيين مستمر عملوا لمدة خمس سنوات متتالية في إطار نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات؛

ويتوقف منح حافز التنقل عند استلام هذا البدل لمدة خمس سنوات متتالية عند إتمام خمس سنوات متواصلة في نفس مركز العمل. ويُدفع حافز بدل التنقل لمدة عام إضافي في الحالات الاستثنائية للموظفين الذين يبقون في نفس مركز العمل أكثر من خمس سنوات بطلب صريح من المنظمة أو لأسباب إنسانية قاهرة، على ألا يدفع في أي حال من الأحوال لما يزيد مجموعته عن ست سنوات.

(ب) يحدد الأمين العام مبلغ بدل حافز التنقل، إن وجد، والظروف التي يُدفع فيها، أخذًا في الاعتبار طول مدة خدمة الموظف المستمرة في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات، وعدد مراكز العمل التي عمل بها في السابق لمدة سنة أو تزيد، وتصنيف مركز العمل الجديد الذي انتقل إليه الموظف من حيث المشقة.

القاعدة ٣-١٥

~~بدل المشقة الإضافي للخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة~~

بدل الخدمة بدون اصطحاب الأسرة

(أ) عندما يُصنف مركز عمل ما باعتباره مركزًا لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة، فلن يُسمح بوجود مُعالي الموظف في ذلك المركز إلا بترخيص استثنائي من الأمين العام.

(ب) يمكن أن يُدفع للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، ومن فئة الخدمة الميدانية، وفئة الخدمات العامة، الذين يُعتبرون خاضعين للتعيين الدولي بموجب القاعدة ٤-٥ (ج)، ويتم تعيينهم أو يعاد انتدابهم إلى مركز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة، بدل خدمة بدون اصطحاب الأسرة مشقة إضافية غير داخل في حساب المعاش التقاعدي. ويحدد الأمين العام مبلغ البدل وشروط دفعه. ولا يدفع هذا البدل بأي حال مقابل العمل في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، إلا إذا وافق الأمين العام بصورة استثنائية على حضور المعالين المستحقين للموظف في مركز العمل المعني عملاً بالقاعدة ٣-١٥ (أ) من قواعد النظام الإداري للموظفين.

القاعدة ٣-١٩

منحة الإعادة إلى الوطن

الغرض

(أ) الغرض من منحة الإعادة إلى الوطن التي ينص عليها البند ٩-٤ من النظام الأساسي للموظفين هو تيسير انتقال الموظف المغترب إلى بلد غير بلد مركز عمله الأخير، على أن يفي بالشروط الواردة في المرفق الرابع للنظام الأساسي للموظفين وفي هذه القاعدة.

التعاريف

(ب) تستخدم التعاريف التالية للاستيثاق من الوفاء بالشروط الواردة في المرفق الرابع للنظام الأساسي للموظفين وفي هذه القاعدة:

- ١' يراد بتعبير "بلد الجنسية" بلد الجنسية الذي يقره الأمين العام؛
- ٢' يراد بتعبير "الولد المعال" الولد الذي يعتبر معالاً بموجب القاعدة ٣-٦ (أ) '٣٣' وقت انتهاء خدمة الموظف؛
- ٣' يراد بتعبير "الوطن" البلد الذي يحق للموظف السفر إليه في إجازة زيارة الوطن بموجب القاعدة ٥-٢ أو أي بلد آخر قد يحدده الأمين العام؛
- ٤' يراد بتعبير "الالتزام بالإعادة إلى الوطن" الالتزام بإعادة الموظف وزوجه وأولاده المعالين، عند انتهاء الخدمة، على نفقة الأمم المتحدة، إلى مكان خارج بلد مركز عمله الأخير؛
- ٥' يراد بتعبير "الخدمة المؤهلة" خمس سنوات ~~ستة~~ واحدة أو أكثر من الخدمة والإقامة المستمرة خارج وطن الموظف وبلد جنسيته أو البلد الذي اكتسب فيه الموظف وضع المقيم إقامة دائمة.

الأهلية

(ج) يحق للموظفين الذين يعتبرون معيّنين دولياً عملاً بالقاعدة ٤-٥ الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن وفقاً للمرفق الرابع للنظام الأساسي للموظفين شريطة الوفاء بالمتطلبات التالية:

١' تلتزم المنظمة بإعادة الموظف إلى وطنه عند انتهاء الخدمة بعد قضاء مدة خدمة مؤهلة حسب التعريف الوارد في الفقرة (ب) '٥' من المادة ٣-١٩ من النظام الإداري للموظفين؛

٢' أن يكون الموظف قد أقام خارج بلده الأصلي وبلد الجنسية المعترف به في فترة خدمته بمركز العمل الأخير؛

٣' ألا يكون الموظف قد فصل أو تكون خدمته قد أنهيت بسبب تخليه عن وظيفته؛

٤' ألا يكون الموظف قد عيّن محلياً بموجب القاعدة ٤-٤؛

٥' الموظف الذي ليس له وضع المقيم إقامة دائمة في بلد مركز العمل عند انتهاء الخدمة.

~~(د) تُدفع للموظف المعيّن مؤقتاً، الذي يحق له بموجب الفقرة (ج) أعلاه الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن بموجب هذه القاعدة، منحة الإعادة إلى الوطن لنفسه فقط وفقاً للمعدل الذي يسري على الموظفين الذين ليست لهم زوجة ولا ولد معال عند انتهاء الخدمة على النحو المبين في المرفق الرابع للنظام الأساسي للموظفين.~~

إثبات تغيير محل الإقامة

(ده) يلزم قبل دفع منحة الإعادة إلى الوطن للموظف المستحق بعد انتهاء خدمته تقديم دليل مستندي يقبله الأمين العام يفيد أن الموظف السابق قد أصبح مقيماً في بلد غير بلد مركز عمله الأخير.

مبلغ المنحة وحسابها

(هـ) يُحسب مبلغ منحة الإعادة إلى الوطن للموظفين المستحقين استناداً إلى المرفق الرابع للنظام الأساسي للموظفين ووفقاً للأحكام والشروط التي يضعها الأمين العام لتقرير مدة الخدمة المؤهلة للحصول على منحة الإعادة إلى الوطن.

(و) عندما يحصل الموظف على تعيين جديد في النظام الموحد للأمم المتحدة يقل عن ١٢ شهراً من تاريخ انتهاء خدمته، يُعدل أي مبلغ يدفع كمنحة للإعادة إلى الوطن بحيث أن عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي يدفع عنها راتب وقت انتهاء الخدمة بعد التعيين الجديد، عند إضافته إلى عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي يدفع عنها راتب مقابل

فترات خدمة سابقة، لا يتجاوز مجموع عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي كانت ستحق للموظف لو كانت مدة الخدمة مستمرة.

(زح) إذا كان كل من الزوجين موظفاً وكان لكل منهما الحق في الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن عند انتهاء الخدمة، يحسب مبلغ المنحة المدفوع لكل منهما وفقاً للأحكام والشروط التي يضعها الأمين العام.

دفع المنحة في حالة وفاة الموظف المستحق

(ح ط) في حالة وفاة موظف مستحق، لا تدفع المنحة إلا إذا كان للموظف زوج على قيد الحياة أو ولد واحد أو أكثر من الأولاد المعالين الذين تكون الأمم المتحدة ملزمة بإعادتهم إلى وطنهم. وإذا كان الباقي من هؤلاء على قيد الحياة شخصاً واحداً أو أكثر، تدفع المنحة وفقاً للأحكام والشروط التي يضعها الأمين العام.

المهلة الزمنية لتقديم الطلب

(ط حح) يسقط الحق في الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن إذا لم يقدم طلب صرف هذه المنحة في غضون سنتين من التاريخ الفعلي لانتهاء الخدمة، أو وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام. بيد أنه إذا كان كل من الزوجين موظفاً وكان للزوج الذي تنتهي خدمته أولاً الحق في الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن، اعتبر طلبه لصرف المنحة مقبولاً متى قدم في غضون عامين من تاريخ انتهاء خدمة الزوج الآخر.

القاعدة ٣-٢٠

حافز الاستقدام

يجوز، وفق تقدير الأمين العام وحسب الشروط التي يضعها، دفع حافز لاستقدام الخبراء في التخصصات البالغة الدقة في الحالات التي تكون فيها المنظمة غير قادرة على استقدام أفراد من ذوي المؤهلات المناسبة. ولا يتجاوز مبلغ هذا الحافز ٢٥ في المائة من المرتب الأساسي الصافي السنوي لكل سنة من سنوات التعيين المتفق عليه.

القاعدة ٤-٥

الموظفون في الوظائف الخاضعة للتعيين الدولي

(أ) يُعتبر الموظفون الذين لا يعدّون معينين تعييناً محلياً بموجب القاعدة ٤-٤ موظفين معينين تعييناً دولياً. وبحسب نوع تعيين الموظفين المعيّنين دولياً، فإن البدلات والمزايا

المتاحة لهم يمكن أن تشمل: الحصول على نفقات السفر عند بداية التعيين وعند انتهاء الخدمة لهم ولأزواجهم وأولادهم المعالين؛ وشحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~نقل الأمتعة المنزلية~~؛ وإجازة زيارة الوطن؛ ومنحة التعليم؛ ومنحة الإعادة إلى الوطن.

(ب) يُعتبر الموظفون المعيّنون تعييناً محلياً في مركز عمل لتولي وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا في مركز عمل محدد معينين تعييناً دولياً، ولكن بصورة عامة لا يحق لهم الحصول على بعض أو كل البدلات والمزايا المذكورة في الفقرة (أ) أعلاه على النحو الذي حددها به الأمين العام.

(ج) في إطار الظروف والشروط الخاصة التي يحددها الأمين العام، يجوز اعتبار الموظفين الذين عُيّنوا للعمل في وظائف في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة موظفين معيّنين دولياً.

(د) إذا غير الموظف مركزه من حيث الإقامة بحيث يعتبر في رأي الأمين العام مقيماً إقامة دائمة في بلد غير بلد جنسيته، جاز أن يسقط حقه في الحصول على إجازة زيارة الوطن، ومنحة التعليم، ومنحة الإعادة إلى الوطن، ونفقات السفر عند انتهاء الخدمة له ولزوجه وأولاده المعالين، ونفقات شحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~نقل الأمتعة المنزلية~~، التي تدفع بناء على تحديد مكان إجازة زيارة الوطن، وذلك إذا رأى الأمين العام أن استمرار التمتع بهذا الحق يتعارض مع الأغراض التي وضع البديل أو الاستحقاق من أجلها. ويحدد الأمين العام الشروط المنظمة لاستحقاق المزايا الممنوحة للموظفين المعيّنين دولياً في ضوء مركز الموظف من حيث الإقامة باعتبارها تنطبق على كل مركز عمل.

القاعدة ٤-١٥

فريق هيئات الاستعراض الرفيع المستوى وهيئات الاستعراض المركزية

فريق هيئات الاستعراض الرفيع المستوى

(أ) ينشئ الأمين العام فريق هيئات استعراض رفيع المستوى لاستعراض توصيات اختيار الموظفين في المرتبة ~~مد~~ الرتب العليا وتنقلهم الموجه وإسداء المشورة بشأن تلك التوصيات. ويتولى الأمين العام اتخاذ القرار بشأن عضوية فريق هيئات الاستعراض الرفيع المستوى وينشر نظامها الداخلي.

هيئات الاستعراض المركزية

(ب) ينشئ الأمين العام هيئات استعراض مركزية لاستعراض التوصيات المتعلقة باختيار موظفي الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها لشغل وظائف تمتد سنة أو أكثر وإسداء المشورة بشأن هذه التوصيات، باستثناء المشورة المتعلقة بتعيين المرشحين الذين اجتازوا بنجاح امتحانا تنافسيا، التي تتولى تقديمها لجان المتحدين، وفقا للقاعدة ٤-١٦ من النظام الإداري للموظفين، وذلك على النحو التالي:

١' ~~محالست استعراض مركزية لاختيار الموظفين في الرتبين ف ٥ و ٤١~~

٢' ~~لجان استعراض مركزية لاختيار الموظفين من الفئة الفنية في الرتبة ف ٤ وما دونها، باستثناء إسداء المشورة بشأن تعيين المرشحين الذين اجتازوا بنجاح امتحانا تنافسيا فتتولى القيام به لجان المتحدين، وفقا للقاعدة ٤-١٦ من النظام الإداري للموظفين؛~~

٣' ~~أفرقة استعراض مركزية لاختيار الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة.~~

(ج) تتألف كل هيئة استعراض مركزية من موظفين يعقود محددة المدة أو مستمرة، على ألا تكون رتبته دون رتبة الوظيفة التي يُراد تعيين من يشغلها أو اختياره أو ترقيته، وذلك على النحو التالي:

١' أعضاء يختارهم الأمين العام؛

٢' أعضاء تختارهم هيئة تمثيل الموظفين المختصة؛

٣' الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، أو ممثله المفوض، بصفته عضوا بحكم منصبه ليس له الحق في التصويت.

(د) ~~يُعين الأعضاء لفترة تمتد سنتين، ويخدمون لمدة أقصاها أربع سنوات متوالية.~~

(هـ) تنتخب كل هيئة استعراض مركزية رئيسها.

(و) يتولى الأمين العام وضع النظام الداخلي لهيئات الاستعراض المركزية ونشره.

(ز) يجوز للرؤساء التنفيذيين لبرامج الأمم المتحدة وصناديقها وهيئاتها الفرعية، التي تدار بصفة مستقلة، الذين فوض إليهم الأمين العام سلطة تعيين الموظفين واختيارهم وترقيتهم، أن ينشئوا هيئات استشارية لإسداء المشورة لهم في حالة الموظفين الذين يتم

توظيفهم حصيصا للعمل في تلك البرامج أو الصناديق أو الهيئات الفرعية. ويكون تكوين هذه الهيئات الاستشارية ومهامها مماثلين بصفة عامة لتكوين ومهام هيئات الاستعراض المركزية التي ينشئها الأمين العام.

~~مهام هيئات الاستعراض المركزية~~

(ح) ~~تسدي هيئات الاستعراض المركزية المشورة إلى الأمين العام بشأن جميع التعيينات التي تبلغ مدتها سنة أو أكثر، باستثناء الحالات التالية:~~

١' ~~تعيين المرشحين الذين اجتازوا بنجاح امتحانا تنافسيا، وفقا للقاعدة ٤-١٦ من النظام الإداري للموظفين؛~~

٢' ~~التعيين في رتبة الالتحاق بفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة أو الترقية في هذه الفئات للمرشحين الذين اجتازوا بنجاح اختبار التحاق أو امتحان التحاق، وذلك وفقا للشروط التي يحددها الأمين العام؛~~

٣' ~~تستعرض هيئات الاستعراض المركزية عملية الامتثال لمعايير التقييم التي سبق الموافقة عليها، وتسدي المشورة بشأن توصيات اختيار المرشحين. وفي حالة عدم تمشي هذه المشورة مع مشورة المدير ذي الصلة، يولي الأمين العام مشورة هيئات الاستعراض المركزية النظر الواجب ويبت في الأمر.~~

القاعدة ٤-١٦

الامتحانات التنافسية

(ب) تقدم لجان الامتحانات توصيات إلى الأمين العام بشأن ما يلي:

١' ~~التعيين: لا يكون التعيين في وظائف الرتبين ف-١ و ف-٢ الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة والوظائف التي تتطلب كفاءة لغوية خاصة في الأمانة العامة للأمم المتحدة إلا عن طريق امتحان تنافسي. ويكون التعيين في وظائف الرتبة ف-٣ في الأمانة العامة للأمم المتحدة عن طريق امتحان تنافسي عادة؛~~

القاعدة ٥-٢

إجازة زيارة الوطن

(أ) ~~للموظفين المعيّنين على أساس دولي، على النحو المحدد بموجب القاعدة ٤-٥ (أ) من النظام الإداري للموظفين وغير المستثنين من حكم إجازة زيارة الوطن بموجب القاعدة ٤-٥ (ب) من النظام الإداري للموظفين، الذين يقيمون ويعملون خارج~~

وطنهم ويستوفون الشروط المطلوبة، الحق في زيارة وطنهم مرة كل ٢٤ شهرا من الخدمة المؤهلة لذلك على نفقة الأمم المتحدة بغرض قضاء فترة معقولة من الإجازة السنوية فيه. ويشار فيما يلي إلى الإجازة التي تمنح لهذا الغرض بموجب الأحكام والشروط المحددة في هذه القاعدة باسم إجازة زيارة الوطن.

(ب) يستحق الموظف إجازة زيارة الوطن إذا استوفيت الشروط التالية:

١' أثناء قيام الموظف بواجباته الرسمية:

أ - أن لا تكون إقامة الموظف مستمرة في بلد غير البلد الذي هو من مواطنيه؛ أو

ب - في حالة الموظف الذي يكون من أهالي إقليم تابع لبلد مركز العمل لكنه يقع خارج هذا البلد ويكون قد أقام به الموظف بصفة اعتيادية قبل التعيين، أن تستمر إقامة الموظف، أثناء قيامه بواجباته الرسمية، في خارج ذلك الإقليم؛

٢' إذا توقّع الأمين العام أن يستمر الموظف في الخدمة:

أ - مدة لا تقل عن ستة أشهر بعد تاريخ عودته من أية إجازة مزمنة لزيارة الوطن؛ و

ب - في حالة إجازة زيارة الوطن الأولى، أن يستمر الموظف في الخدمة مدة لا تقل عن ستة أشهر بعد تاريخ إتمام ٢٤ شهرا من الخدمة المؤهلة؛

٣' في حالة إجازة زيارة الوطن التي تأتي بعد عودة من سفر بغرض زيارة الأسرة. بموجب القاعدة ٧-١ (أ) '٧' من النظام الإداري للموظفين ينبغي في الظروف العادية أن يكون الموظف قد أكمل ما لا يقل عن تسعة أشهر من الخدمة المتصلة منذ تاريخ عودته من زيارة الأسرة.

(ج) يبدأ حساب مدة الخدمة المؤهلة لإجازة زيارة الوطن بالنسبة للموظفين الذين يثبت وقت تعيينهم حقهم في الاستفادة من هذه الإجازة. بمقتضى الفقرة (ب) أعلاه منذ تاريخ تعيينهم. أما الموظفون الذين يكتسبون حق الحصول على إجازة زيارة الوطن في تاريخ لاحق لتعيينهم، فيبدأ حساب مدة الخدمة التي تؤهلهم لهذه الإجازة منذ التاريخ الذي يكتسبون فيه هذا الحق.

(د) يكون بلد إجازة زيارة الوطن هو بلد جنسية الموظف المعترف بها، على أن تُراعى الأحكام والشروط والاستثناءات التالية:

‘١’ لأغراض تحديد استحقاقات السفر والنقل، يكون المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن في داخل البلد الذي يعتبر وطن الموظف هو المكان الذي كان محل الإقامة الرئيسي للموظف في آخر فترة إقامة في وطنه. ويجوز الإذن في الظروف الاستثنائية بتغيير المكان المقرر داخل بلد إجازة زيارة الوطن، وذلك بشروط يضعها الأمين العام؛

‘٢’ بالنسبة للموظف الذي كان يعمل في منظمة دولية عامة أخرى قبل تعيينه في الأمم المتحدة مباشرة، يتم تحديد المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن على أساس افتراض أن خدمته السابقة في المنظمة الدولية الأخرى كانت بكاملها خدمة في الأمم المتحدة؛

‘٣’ يجوز للأمين العام أن يأذن للموظف بما يلي:

أ - أخذ إجازة زيارة الوطن المنصوص عليها في هذه القاعدة، في بلد آخر غير بلد الجنسية، في ظروف استثنائية وقاهرة. وعلى الموظف الذي يطلب هذا الإذن أن يثبت للأمين العام أنه أقام في هذا البلد الآخر إقامة عادية لمدة طويلة قبل تعيينه وأنه لا تزال لديه فيه روابط عائلية أو شخصية وثيقة، وأن حصوله على إجازة زيارة الوطن في هذا البلد لا يتعارض مع مقاصد وروح البند ٥-٣ من النظام الأساسي للموظفين؛

ب - السفر في إجازة زيارة الوطن إلى بلد غير الوطن، رهنا بالشروط التي يضعها الأمين العام. وفي هذه الحالة، لا تتجاوز نفقات السفر التي تتحملها الأمم المتحدة تكلفة السفر إلى الوطن.

(هـ) ‘١’ يحل موعد إجازة زيارة الوطن للموظف عند إكماله ٢٤ شهرا من الخدمة المؤهلة؛

‘٢’ يمكن أن تؤخذ إجازة زيارة الوطن بعد حلول موعدها في أي وقت خلال الـ ١٢ شهرا التي تحل فيها الإجازة، شريطة مراعاة مقتضيات العمل.

(و) يجوز منح الموظف إجازة زيارة الوطن قبل حلول موعدها، شريطة أن يكون قد أكمل في العادة ما لا يقل عن ١٢ شهرا من الخدمة المؤهلة للإجازة أو أن يكون قد قضى ما لا يقل في العادة عن ١٢ شهرا من الخدمة المؤهلة منذ تاريخ عودته من إجازة زيارة الوطن الأخيرة. ولا يؤدي منح إجازة زيارة الوطن قبل حلول موعدها إلى تقديم موعد استحقاق أو حلول إجازة زيارة الوطن التالية. ويخضع منح إجازة زيارة الوطن قبل موعدها لشروط الوفاء بالاستحقاق فيما بعد. فإذا لم تستوف هذه الشروط، طُلب إلى الموظف رد التكاليف التي دفعتها المنظمة عن السفر قبل الموعد.

(ز) إذا أجل الموظف أخذ إجازته لزيارة الوطن إلى ما بعد الـ ١٢ شهرا التي تحل فيها الإجازة، جاز له أخذ تلك الإجازة المؤجلة دون تغيير موعد استحقاق إجازة زيارة الوطن التالية وإجازات زيارة الوطن اللاحقة، على ألا يمر في العادة أقل من اثني عشر شهرا من الخدمة المؤهلة بين تاريخ عودة الموظف من الإجازة المؤجلة وتاريخ سفره في إجازة زيارة الوطن التالية.

(ح) يجوز أن يُطلب من الموظف أن يأخذ إجازة زيارة الوطن بمناسبة سفره في مهمة رسمية أو لتغيير مركز العمل الرسمي، على أن يولى الاعتبار الواجب لمصالح الموظف وأسرته.

(ط) يحق للموظف، رهنا بالشروط المحددة في الفصل السابع من هذا النظام الإداري، أن يطالب، في حالة السفر المأذون به في إجازة لزيارة الوطن، بوقت السفر له ولأفراد أسرته المستحقين عن رحلتي الذهاب والإياب بين مركز العمل الرسمي ومحل زيارة الوطن. ويمكن للموظف أيضا أن يطالب بوقت السفر بخصوص سفر مأذون به لزيارة الوطن.

(ي) إذا كان كل من الزوج والزوجة موظفا له الحق في إجازة زيارة الوطن، وبشرط مراعاة أحكام القاعدة ٤-٧ (د) من النظام الإداري للموظفين جاز لكل منهما أن يختار إما أخذ استحقاقه في إجازة زيارة الوطن أو مرافقة الزوج. ويمنح الموظف الذي يختار مرافقة زوجته وقتا للسفر يتناسب مع السفر نفسه. ويجوز للأولاد المعالين إذا كان الوالدان موظفين لكل منهما الحق في إجازة زيارة الوطن أن يرافقوا أيًا منهما. ولا يتجاوز عدد الأسفار العدد المقرر لإجازة زيارة الوطن بالنسبة للموظفين كليهما ولأولادهما المعالين، إن كان لهما أولاد.

(ك) على الموظف المسافر في إجازة زيارة الوطن أن يقضي من الإجازة في وطنه ما لا يقل عن سبعة أيام تقويمية، بخلاف وقت السفر. وللأمين العام أن يطلب من الموظف عند عودته من إجازة زيارة الوطن أن يقدم الدليل الكافي على أنه استوفى هذا الشرط تماما.

(ل) يُمنح الموظفون الذين يستوفون الشروط العاملون بمراكز عمل من الفئتين دال وهاء ولا يشملها إطار الراحة والاستجمام معيّنة تكون ظروف الحياة والعمل فيها صعبة جدا إجازة لزيارة الوطن مرة كل ١٢ شهرا، وذلك وفقا للأحكام والشروط التي يضعها الأمين العام. وللموظفين الحق في إجازة زيارة الوطن إذا استوفيت الشروط التالية:

١' أن يتوقع الأمين العام استمرار الموظف في الخدمة:

أ - بعد تاريخ عودته بما لا يقل على ثلاثة أشهر من أية إجازة مزمنة لزيارة الوطن؛ و

ب - في حالة إجازة زيارة الوطن الأولى، بعد مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر من التاريخ الذي أتم فيه الموظف ١٢ شهرا من الخدمة المؤهلة؛

٢' في حالة إجازة زيارة الوطن بعد عودة الموظف من السفر في زيارة الأسرة بموجب المادة ٧-١ (أ) '٧' من النظام الإداري للموظفين، في الظروف العادية مضي مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر من الخدمة المستمرة بعد عودة الموظف من زيارة الأسرة.

القاعدة ٥-٣

الإجازة الخاصة

(د) يجوز للأمين العام أن يأذن بإجازة خاصة بدون أجر لأغراض المعاشات التقاعدية بقصد حماية استحقاقات المعاش للموظفين الذين تبلغ أعمارهم ٥٥ عاما في غضون عامين السن المؤهلة المعمول بها للحصول على استحقاق التقاعد المبكر. بموجب المادة ٢٩ من النظام الأساسي لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وتبلغ مدة خدمتهم المحسوبة في المعاش التقاعدي في هذه الغضون ٢٥ عاما، أو الذين تتجاوز أعمارهم ٥٥ عاما ويتبقى لهم عامان أو أقل لإكمال ٢٥ عاما من الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي.

الفصل السابع

مصاريف السفر ونقل الأمتعة واللوازم والانتقال

القاعدة ٧-١

السفر الرسمي للموظفين

(أ) طبقا للشروط التي يضعها الأمين العام، تدفع الأمم المتحدة مصاريف سفر

الموظف في الأحوال التالية:

١' عند بداية التعيين، إذا كان الموظف يعتبر معيّنا تعيينا دوليا بموجب القاعدة ٤-٥؛

٢' عندما يطلب من الموظف السفر في مهمة رسمية؛

٣' عند تغيير مركز العمل الرسمي، وفقا للتعريف الوارد في القاعدة ٤-٨؛

٤' عند انتهاء الخدمة، على النحو المحدد في المادة التاسعة من النظام الأساسي للموظفين والفصل التاسع من النظام الإداري للموظفين، باستثناء انتهائها في حالات التخلي عن الوظيفة، ووفقا لأحكام الفقرة (ب) أدناه؛

٥' عند السفر المأذون به لأسباب طبية أو أسباب تتعلق بالسلامة أو الأمن أو في غير ذلك من الحالات المناسبة، إذا رأى الأمين العام أن هناك أسبابا اضطرارية توجب دفع هذه المصاريف؛

٦' في إجازة زيارة الوطن، وفقا لأحكام القاعدة ٥-٢ من النظام الإداري للموظفين؛

٧' عند السفر لزيارة الأسرة.

(ب) في إطار الفقرة الفرعية (أ) '٤' أعلاه، تدفع الأمم المتحدة مصاريف سفر الموظف إلى مكان تعيينه. بيد أن الموظف إذا كان معينا لمدة سنتين أو أكثر أو كان قد أكمل ما لا يقل عن سنتين من الخدمة المتصلة، تدفع الأمم المتحدة مصاريف سفره إلى المكان الذي يُعتبر وطنه لأغراض إجازة زيارة الوطن بموجب القاعدة ٥-٢ من النظام الإداري للموظفين. وإذا أراد الموظف، عند انتهاء خدمته، أن يقصد أي مكان آخر لا يجوز أن تتعدى مصاريف السفر التي تتحملها الأمم المتحدة الحد الأقصى للمبلغ الذي كان يجب عليها دفعه فيما لو أن عودته كانت إلى المكان الذي عُيّن منه أو إلى مكان إجازة زيارة الوطن، حسب الاقتضاء.

(ج) للأمين العام أن يرفض أي طلب بدفع أو برد مصاريف السفر أو مصاريف الانتقال ~~نقل الأمتعة واللوازم~~ التي يتكبدها الموظف على نحو يتعارض مع أي حكم من أحكام النظام الإداري للموظفين.

القاعدة ٧-١١

مصاريف السفر الأخرى المتنوعة

ترُد الأمم المتحدة للموظف بعد انتهاء السفر المصاريف الإضافية الضرورية التي يتكبدها فيما يتعلق بأداء مهام رسمية أو أثناء قيامه بالسفر المأذون به، بشرط أن يقدم تبريرا كافيا لضرورة المصاريف وطبيعتها مدعوما بالإيصالات المناسبة التي يطلب عادة تقديمها عن أية نفقات تتجاوز ٣٠ دولارا من دولارات الولايات المتحدة، أو بحسب ما يحدده الأمين العام. وعادة ما تقتصر هذه المصاريف، التي يجب بقدر الإمكان الحصول على إذن مسبق بها، على ما يلي:

- ١' تكاليف وسائط النقل المحلية غير المنصوص عليها في القاعدة ٧-٩؛
- ٢' تكاليف الاتصالات الهاتفية وغيرها من الاتصالات الضرورية لأداء المهام الرسمية؛
- ٣' تكاليف الأماكن والمعدات والخدمات الإضافية للاستخدام الرسمي؛
- ٤' تكاليف نقل أو تخزين الأمتعة أو الممتلكات المأذون بها المستخدمة في العمل الرسمي.

القاعدة ٧-١٤

منحة الانتداب الاستقرار

تعريف المنحة وحسابها

(أ) الغرض من منحة الانتداب الاستقرار هو تزويد الموظف بمبلغ نقدي معقول في بداية فترة انتدابه لتغطية التكاليف المتكبدة نتيجة لتعيينه أو انتدابه، وتستند المنحة إلى الافتراض بأن الموظف يتكبد في بداية فترة انتدابه النفقات الرئيسية للاستقرار.

(ب) وتتألف منحة الانتداب الاستقرار من جزأين:

- ١' الجزء الخاص ببذل الإقامة اليومي الذي يعادل:

أ - بدل الإقامة اليومي عن ثلاثين يوما بالمعدل اليومي المطبق عملا بالفقرة (ج) '١' أدناه؛

ب - بدل الإقامة اليومي عن ثلاثين يوما بنصف هذا المعدل بالنسبة لكل فرد مرافق من أفراد أسرة الموظف تدفع له الأمم المتحدة مصاريف السفر بموجب الفقرات من (د) '١' إلى (د) '٣' من القاعدة ٧-٢؛

'٢' الجزء المدفوع كمبلغ مقطوع، الذي يُحسب باستخدام صافي المرتب الأساسي للموظف لمدة شهر واحد، وكذلك، حسب مقتضيات الأحوال، تسوية مقر العمل المقررة لمركز العمل الذي انتدب فيه الموظف، ~~شريطة ألا يكون من حقه استرداد تكاليف نقل الأمتعة بموجب القاعدة ٧-٦؛~~

(ج) '١' يجوز للأمين العام أن يضع، لأغراض صرف منحة الانتداب الاستقرار، معدلات خاصة لبدل الإقامة اليومي لفئات محددة من الموظفين في مختلف مراكز العمل، وأن ينشر هذه المعدلات. وحيثما لم تتحدد هذه المعدلات الخاصة، تستخدم في حساب منحة الانتداب الاستقرار معدلات بدل الإقامة اليومي المحددة بموجب القاعدة ٧-١٠؛

'٢' يجوز، بشروط يضعها الأمين العام، تمديد الفترة المحددة بـ ٣٠ يوما المنصوص عليها في الفقرة (ب) أعلاه إلى ما لا يزيد عن ٩٠ يوما. ويدفع مبلغ المنحة أثناء هذه الفترة الممددة بنسبة تصل إلى ٦٠ في المائة من المعدل السائد المناسب.

شروط استحقاق المنحة

(د) يُدفع للموظف المعين بصورة مؤقتة عندما يسافر على نفقة الأمم المتحدة عملا بالقاعدة ٧-١ '١' (أ)، فقط الجزء المدفوع كبديل إقامة يومي من منحة الانتداب الاستقرار، وعن نفسه فحسب، على النحو المبين في الفقرة الفرعية (ب) '١' أعلاه.

(هـ) أما الموظف المعين تعيينا محدد المدة أو مستمرا، والذي يسافر على نفقة الأمم المتحدة إلى مركز عمل لغرض الانتداب لمدة يتوقع أن تكون عاما واحدا أو أكثر فتُدفع له منحة الانتداب استقرار عملا بالفقرتين (ب) و (ج) أعلاه.

(و) إذا كان تغيير مركز العمل الرسمي أو تعيين جديد يعني عودة الموظف إلى مكان كان يعمل فيه سابقاً، لا يدفع مبلغ منحة الانتداب الاستقرار بكامله إلا إذا كان الموظف قد تغيب عن هذا المكان مدة لا تقل عن سنة. وإذا كانت مدة الغياب هذه أقصر من ذلك، يحسب المبلغ الواجب الدفع عادة من المنحة الكاملة بنسبة أشهر الغياب المستكملة إلى سنة واحدة.

القاعدة ٧-١٥

الأمثلة الزائدة والشحنات غير المصحوبة

الأمثلة الزائدة

(أ) لأغراض النظام الإداري للموظفين يُقصد بتعبير "الأمثلة الزائدة" أية أمثلة مصحوبة لا تنقلها شركات النقل مجاناً.

(ب) للموظفين المسافرين بطريق الجو الحق في أن تدفع لهم تكلفة الأمثلة الزائدة، وللموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة أو مستمراً الحق في أن تدفع لهم تلك التكلفة عن أفراد أسرهم المستحقين بالحد الأقصى الذي يحدده الأمين العام.

أحكام عامة بشأن الشحنات غير المصحوبة

(ج) لأغراض النظام الإداري للموظفين، يقصد بتعبير "الأمثلة الشخصية واللوازم المنزلية" الأمثلة واللوازم الضرورية في العادة للاستعمال الشخصي أو المنزلي باستثناء الحيوانات والمركبات التي تسيّر بمحركات.

(د) ترسل الشحنات غير المصحوبة عادة دفعة واحدة، وتسدد تكاليفها على أساس الحد الأقصى من الاستحقاق المسموح بدفعه. بموجب هذه القاعدة للنقل بأكثر الطرق اقتصاداً، حسبما يقرره الأمين العام، لسفر الموظف في مهام رسمية أو لأفراد أسرته بين جهة المغادرة وجهة الوصول.

(هـ) تُرد للموظف التكاليف المعتادة للحزم والصناديق وعربات الرفع، والنقل بالعربات، والفك والتفريغ من الصناديق بالنسبة للشحنات غير المصحوبة المأذون بها. بموجب هذه القاعدة، باستثناء الشحنات الداخلة تحت الشروط التي يضعها الأمين العام، حيث لا تُرد سوى تكاليف النقل بالعربات. ولا ترد للموظف تكاليف الخدمة أو الفك أو التركيب أو الحزم بطريقة خاصة للأمثلة الشخصية واللوازم المنزلية. ولا تُرد رسوم التخزين وغرامات التأخر في الاستلام إلا إذا رأى الأمين العام أنها مترتبة بصورة مباشرة على نقل الشحنة.

(و) تشمل المصاريف التي تتحملها المنظمة بموجب هذه القاعدة ما يختص بوزن أو حجم الشحنات غير المصحوبة من الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية ولكنها لا تشمل الصناديق وعربات الرفع.

الشحنات غير المصحوبة عند السفر في إجازة زيارة الوطن أو زيارة الأسرة أو بصدد منحة التعليم

(ز) إذا تم السفر المأذون به بطريق الجو أو البر، جاز رد الرسوم المدفوعة عن الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية غير المصحوبة المشحونة عند السفر في إجازة زيارة الوطن أو زيارة الأسرة أو بصدد منحة التعليم، بما لا يزيد على المبلغ الأقصى الذي يحدده الأمين العام.

الشحنات غير المصحوبة للموظفين المعيّنين بصورة مؤقتة أو لمدة تقل عن سنة واحدة

(ح) '١' يجوز رد تكاليف شحن الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية للموظف المعين بصورة مؤقتة عند تعيينه وعند انتهاء خدمته، بحد أقصى قدره ١٠٠ كيلوغرام أو ٠,٦٢ متر مكعب، على أن تُنقل بأكثر الطرق اقتصاداً؛

'٢' يجوز رد تكاليف شحن الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية للموظف المعين تعييناً محدد المدة أو مستمراً، بحد أقصى قدره ١٠٠ كيلوغرام أو ٠,٦٢ متر مكعب، وبأكثر الطرق اقتصاداً، عند التعيين لمدة تقل عن سنة واحدة. وإذا مُدد الانتداب لفترة إجمالية قدرها سنة واحدة أو أكثر، تدفع للموظف مصاريف شحنة إضافية من الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية بما لا يتجاوز الحد الأقصى للاستحقاقات المنصوص عليها في الفقرة (ط) أدناه، شريطة أن يكون من المتوقع أن تستمر خدمات الموظف مدة تزيد على ستة أشهر بعد التاريخ المقترح أن تصل فيه الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية وفقاً للقاعدة ٧-١٧ (ب) من النظام الإداري للموظفين.

الشحنات غير المصحوبة للموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة أو مستمراً عند تعيينهم أو انتدابهم لمدة سنة واحدة أو أكثر

(ط) '٣' في حالة سفر الموظف عند تعيينه أو انتدابه لمدة سنة واحدة أو أكثر، أو عند تمديد انتدابه لفترة إجمالية قدرها سنة واحدة أو أكثر، أو نقله إلى مركز عمل آخر، أو انتهاء خدمته، يجوز رد تكاليف شحن

الأمثلة الشخصية واللوازم المتزايدة بأكثر الطرق اقتصاداً، بما لا يزيد على المبلغ الأقصى الذي يحدده الأمين العام؛

٢' ~~تحدد القاعدة ١٦-٧ (ح) من النظام الإداري للموظفين الحق في الحصول على التعويض عن عدم نقل الأمثلة الشخصية، وبالنسبة للموظفين المعيّنين دولياً تعييناً محدد المدة أو مستمراً ينشأ هذا الحق في الظروف التالية: إذا كان للموظف الحق في نقل أمثله ولكنه اختار عدم نقلها، أو إذا لم يكن له الحق في نقل أمثله.~~

~~الشحن المسبق للأمثلة الشخصية واللوازم المتزايدة للموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة أو مستمراً ولهم الحق في نقل أمثلهم~~

(ي) ~~يخول للموظف الذي تُدفع تكاليف نقل أمثله الشخصية بموجب القاعدة ١٦/٧ في حالة سفره عند تعيينه أو انتدابه أو نقله أو انتهاء خدمته، استرداد تكاليف الشحنات المسبقة المنقولة بأكثر الطرق اقتصاداً، بما لا يزيد على المبلغ الأقصى الذي يحدده الأمين العام.~~

حق الموظفين العاملين في مراكز عمل معينة في إرسال شحنات إضافية

(ك ي) يكون للموظفين المعيّنين دولياً العاملين في مراكز عمل من الفئتين دال وهاء ولا يشملها إطار الراحة والاستجمام معينة تكون ظروف الحياة والعمل فيها صعبة الاستحقاقات الخاصة التالية، بالشروط التي يضعها الأمين العام:

١' إرسال شحنة إضافية واحدة في السنة بأكثر الطرق اقتصاداً، بما لا يزيد على المبلغ الأقصى الذي يحدده الأمين العام، وذلك بالنسبة للموظف ولكل من أفراد أسرته المستحقين الذين دفعت المنظمة تكاليف سفرهم إلى مركز العمل المعني؛

٢' إرسال شحنة إضافية بالمبلغ الأقصى الذي يحدده الأمين العام فيما يتعلق بولادة أو تبني ولد؛

٣' بالإضافة إلى استحقاقات الشحنات غير المصحوبة المنصوص عليها في هذه القاعدة، يجوز رد جزء من تكلفة نقل سيارة خاصة إلى أحد مراكز العمل المعينة لهذا الغرض، طبقاً للشروط التي يضعها الأمين العام.

تحويل الشحن السطحي إلى شحنة غير مصحوبة بطريق الجو

(ك) عندما يكون الشحن السطحي هو أكثر الطرق اقتصاداً، يجوز تحويل الحق في الشحن إلى شحنة غير مصحوبة بطريق الجو بالشروط التي يضعها الأمين العام.

القاعدة ٧-١٦

نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية وعدم نقلها لنقل الأمتعة لغرض الانتقال

أحقية الحصول على تكاليف نقل الأمتعة واللوازم شروط الاستحقاق

(أ) ينشأ الحق في شحن الأمتعة لغرض الانتقال من أجل النقل الكامل للأمتعة الحصول على تكاليف النقل المتعلقة بالأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية، حسبما هي معرفة في القاعدة ٧-١٥ (ج) بالنسبة للموظفين المعيّنين على أساس دولي تعييناً محدد المدة أو تعييناً مستمراً في الأحوال التالية ووفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام:

١' عند التعيين الأولي، شريطة أن يكون من المنتظر أن يخدم الموظف في مركز العمل الجديد لمدة سنتين أو أكثر؛

٢' عند تغيير مركز العمل، شريطة أن يكون من المنتظر أن يخدم الموظف في مركز العمل الجديد لمدة سنتين أو أكثر؛

٣' عند انتهاء الخدمة، شريطة أن يكون الموظف قد عُيّن لمدة سنتين أو أكثر أو أتم ما لا يقل عن سنتين من الخدمة المتصلة، و:

أ - أن يكون قد منح استحقاق شحن الأمتعة لغرض الانتقال لنقل الأمتعة واللوازم إلى مركز العمل أو إلى مركز عمل سابق في غضون فترة من الخدمة غير المنقطعة؛ أو

ب - أن يكون قد عُيّن في مركز العمل الذي انتهت خدمته فيه وأعيد إلى المكان الذي يعتبر وطنه لأغراض إجازة الوطن أو إلى مكان آخر، وفقاً للقاعدة ٧-١٠ (ب) من النظام الإداري للموظفين.

(ب) عندما يتعلق الأمر باستحقاق الحصول على تكاليف شحن الأمتعة لغرض الانتقال لنقل الأمتعة واللوازم بموجب الفقرة (أ) أعلاه، يدفع الاستحقاق، في الظروف العادية، في حالة الخدمة بمراكز العمل التي توجد بها مقار أو أي مراكز عمل أخرى مصنفة في نفس الفئة.

(ج) لا ينشأ الحق في الحصول على تكاليف شحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~نقل~~ الأمتعة واللوازم في حالة الخدمة في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة.

(د) يتم شحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~تنقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية~~ بأكثر الطرق اقتصاداً، بالمعدلات والشروط التي يضعها الأمين العام.

الحد الأقصى للاستحقاقات

(هـ) '١' تدفع الأمم المتحدة تكاليف شحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~نقل~~ الأمتعة واللوازم على أساس الاستحقاقات القصوى التي يحددها الحد الأقصى للوزن أو الحجم الذي يحدده الأمين العام؛

'٢' ترد للموظف التكاليف العادية لحزم الأمتعة والتعبئة في الصناديق وعربات الرفع والنقل بالعربات والفك والتفريغ. ولا ترد رسوم التخزين وغرامات التأخر في الاستلام، إلا إذا رأى الأمين العام أنها مترتبة بصورة مباشرة على نقل الشحنة؛

'٣' تنقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية بأكثر الطرق اقتصاداً، بالمعدلات والشروط التي يضعها الأمين العام.

(و) تدفع تكاليف شحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية~~ على أساس الشحن من الجهات التالية وإليها:

'١' عند التعيين، من مكان التعيين أو من المكان الذي يعترف لأغراض إجازة زيارة الوطن بموجب القاعدة ٥-٢ من النظام الإداري للموظفين بأنه وطن الموظف إلى مركز العمل الرسمي؛

'٢' عند انتهاء الخدمة، من مركز العمل الرسمي إلى أي مكان واحد يحق للموظف أن يعاد إليه وفقاً لأحكام القاعدة ٧-١ من النظام الإداري للموظفين؛

'٣' يجوز الإذن ~~بدفع مصاريف~~ بشحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~النقل~~ من مكان غير الأماكن التي سبق تحديدها أو إليه، وذلك وفقاً للأحكام والشروط التي يقررها الأمين العام. ولا تدفع للموظف أية مصاريف عن نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية من سكن إلى سكن آخر في مركز العمل نفسه.

تخزين الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية

(ز) عندما ينتدب موظف من حقه أن تدفع له تكاليف شحن الأمتعة لغرض الانتقال نقل الأمتعة واللوازم، للخدمة في مركز عمل جديد لا تصرف فيه تكاليف نقل الأمتعة واللوازم. يصرف فيه استحقاق شحن الأمتعة لغرض الانتقال أو من مركز عمل من حق الموظف شحن الأمتعة لغرض الانتقال نقل الأمتعة واللوازم إليه بموجب الفقرة (أ) أعلاه، أو كان له أن يتمتع فيه بهذا الحق لو أنه عين من خارج مركز العمل، تدفع الأمم المتحدة تكاليف تخزين الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية، وفقا للشروط التي يضعها الأمين العام، وشريطة أن يكون من المتوقع أن يعود الموظف إلى مركز العمل نفسه في غضون خمس سنوات.

~~أحقية الحصول على تكاليف نقل الأمتعة واللوازم وعنصر عدم نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية من بدل التنقل والمشقة~~

~~(ح) ينشأ استحقاق الحصول على تعويض عن عدم نقل الأمتعة الشخصية وعنصر عدم نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية من بدل التنقل والمشقة، بدلا من تكاليف نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية، فيما يتعلق بالموظفين المعيّنين دوليا تعيينا محدد المدة أو تعيينا مستمرا، شريطة ألا يكون للموظف استحقاق النقل الكامل للوحدات المتزلية أو لم ينتهه بموجب القواعد ٧-١٦ (ب) من النظام الإداري للموظفين، في الحالات التالية:~~

~~١' عند التعيين الأولي، شريطة أن يكون من المنتظر من الموظف أن يخدم في مركز العمل الجديد لمدة سنة أو أكثر؛~~

~~٢' عند تغيير مركز العمل، شريطة أن يكون من المنتظر أن يخدم الموظف في مركز العمل الجديد لمدة سنة أو أكثر؛~~

~~٣' عند انتهاء الخدمة، شريطة أن يكون الموظف قد عُيّن لمدة سنة أو أكثر أو أتم ما لا يقل عن سنة من الخدمة المتصلة.~~

~~يدفع بدل عدم نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية وفق الشروط التي يضعها الأمين العام ويقتصر على فترة خمس سنوات في مركز عمل واحد.~~

تسويات الاستحقاقات

(طح) في حالة ما إذا كان كل من الزوج والزوجة موظفا ويستحق كل منهما شحن الأمتعة لغرض الانتقال نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية أو الشحن غير

المصحوب بموجب هذه القاعدة، وبمراعاة القاعدة ٤-٧ (د)، يكون الحد الأقصى لاستحقاق شحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~نقل الأمتعة واللوازم~~ على نفقة الأمم المتحدة لكليهما هو الحد الأقصى المسموح به للموظف الذي له زوج أو ولد معال يقيم في مركز العمل الرسمي.

(ح ط) في الحالات التي لا يكمل فيها الموظف، لأسباب لا تُعزى إلى المنظمة، فترة الخدمة التي دفعت الأمم المتحدة عنها تكاليف شحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~نقل الأمتعة واللوازم~~ أو بدل عدم نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية، يجوز تسوية هذه التكاليف بالتناسب واسترداد الفرق وفقا للشروط التي يضعها الأمين العام.

دفع مبلغ مقطوع بدلا من شحن الأمتعة لغرض الانتقال

(ي) يجوز دفع مبلغ مقطوع بدلا من شحن الأمتعة لغرض الانتقال وفقا للشروط التي يضعها الأمين العام.

القاعدة ٧-١٧

سقوط استحقاق مصاريف الشحنات غير المصحوبة أو تكاليف شحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~نقل الأمتعة واللوازم~~

(أ) الموظف الذي يستقيل قبل إتمام سنتين من الخدمة لا يستحق عادة الحصول على مصاريف شحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~نقل الأمتعة واللوازم~~. بموجب القاعدة ٧-١٦ من النظام الإداري للموظفين.

(ب) يسقط عادة حق الموظف في الحصول على مصاريف شحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~نقل الأمتعة واللوازم~~. بموجب القاعدة ٧-١٦ (أ) من النظام الإداري للموظفين إذا لم يبدأ ~~النقل~~ الشحن لغرض الانتقال خلال سنتين من التاريخ الذي يبدأ فيه استحقاقه لمصاريف الشحن لغرض الانتقال ~~النقل~~ أو إذا لم يكن من المنتظر أن يستمر الموظف في الخدمة لأكثر من ستة أشهر بعد التاريخ المقرر لوصول الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية.

(ج) يسقط، عند انتهاء الخدمة، حق الموظف في الحصول على مصاريف الشحنات غير المصحوبة المقرر بموجب الفقرتين (ح) و (ط) من القاعدة ٧-١٥ من النظام الإداري للموظفين أو حقه في مصاريف شحن الأمتعة لغرض الانتقال ~~نقل الأمتعة واللوازم~~. بموجب القاعدة ٧-١٦ من النظام الإداري للموظفين، إذا لم يبدأ الشحن في غضون سنتين من تاريخ انتهاء الخدمة. إلا أنه وفقا للقاعدة ٤-٧ (د) من النظام الإداري، عندما يكون كل من الزوجين موظفا في الأمم المتحدة ويكون للزوج الذي تنتهي خدمته أولا الحق في

الحصول على مصاريف الشحنات غير المصحوبة أو مصاريف شحن الأمتعة لغرض الانتقال نقل الأمتعة واللوازم، لا يسقط حقه قبل مضي سنتين من تاريخ انتهاء خدمة الزوج الآخر.

القاعدة ٩-٨

تعويض إنهاء الخدمة

(د) بناء على طلب الموظف الذي تكون خدمته بسبيل الانتهاء نتيجة إنهاء تعيينه بالتراضي أو بسبب إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين والذي ستبلغ سنه ٥٥ عاما في غضون عامين ويتبقى له عامان أو أقل لتبلغ مدة خدمته المحسوب عنها معاش في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ٢٥ عاما، أو الذي تتعدى سنه السن المذكورة ويتبقى له عامان أو أقل لإكمال ٢٥ عاما من الخدمة المحسوبة، يجوز للأمين العام منح هذا الموظف إجازة خاصة بدون أجر لأغراض المعاش عملا بالقاعدة ٣-٥ (ج د) بالشروط التي يضعها الأمين العام.

القاعدة ٩-٩

استبدال رصيد الإجازة السنوية

(أ) إذا بقي للموظف، عند انتهاء خدمته، رصيد متجمع من الإجازة السنوية، يدفع له مبلغ من المال عوضا عن هذا الرصيد بحد أقصى لا يتجاوز ١٨ يوم عمل للموظفين المعيّنين تعيينا مؤقتا و ٦٠ يوم عمل للموظفين المعيّنين تعيينا محدد المدة أو مستمرا، وفقا للقواعد ٤-١٧ (ج) و ٤-١٨ و ٥-١ من النظام الإداري للموظفين. ويحسب المبلغ على النحو التالي:

١' يحسب بالنسبة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا على أساس المرتب الأساسي الصافي للموظف مضافا إليه تسوية مقر العمل؛

٢' يحسب بالنسبة للموظفين في فئة الخدمة الميدانية على أساس المرتب الأساسي الصافي للموظف، مضافا إليه تسوية مقر العمل؛

٣' يحسب بالنسبة للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة على أساس المرتب الإجمالي للموظف، بما فيه بدل اللغة إن وجد، مخصصا منه الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين وفقا لجدول المعدلات الوارد في البند ٣-٣ (ب) ٢' من النظام الأساسي للموظفين مطبقا على المرتب الإجمالي وحده.

(ب) لا يدفع أي مبلغ عوضاً عن الرصيد المتجمع من الإجازة السنوية للموظف الذي يُفصل من الخدمة بموجب القاعدة ١٠-٢ (أ) '٩' بسبب ارتكابه استغلالاً جنسياً أو اعتداءً جنسياً بالمخالفة لأحكام القاعدة ١-٢ (هـ) من النظام الإداري للموظفين.

القاعدة ١٠-٤

توقيع الإجازة الإدارية حتى الانتهاء من التحقيق والعملية التأديبية

(ب) يُعطى الموظف الموقعة عليه إجازة إدارية عملاً بالفقرة (أ) أعلاه بياناً كتابياً بسبب (أسباب) الإجازة الإدارية ومدتها المحتملة التي يجب، في حدود الممكن عملياً، ألا تتعدى ثلاثة أشهر.

القاعدة ١٣-١٠

منحة الإعادة إلى الوطن

تُدفع للموظف المؤهل للحصول على منحة الإعادة إلى الوطن بموجب القاعدة ٣-١٩ من النظام الإداري للموظفين السارية المفعول في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦ ولكنه لم يعد مؤهلاً للحصول على هذه المنحة بموجب القاعدة ٣-١٩ الحالية، منحة إعادة إلى الوطن وفقاً للجدول الوارد في المرفق الرابع من النظام الأساسي للموظفين الساري المفعول في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، وذلك عن عدد سنوات الخدمة المؤهلة المتراكمة له في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦.

القاعدة ١٣-١١

بدلات الإعالة

(أ) يحق للموظف في الفئة الفنية والفئات العليا أو في فئة الخدمة الميدانية، الذي لا يكون في ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٧ يتقاضى بدل والد وحيد بل مرتباً بمعدل المعيل عن الولد المعال الأول، الحصول على بدل انتقالي بمبلغ ٦ في المائة من المرتب الأساسي الصافي مضافاً إليه تسوية مقر العمل فيما يتعلق بذلك الولد، وذلك اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧.

(ب) أثناء فترة حصول الموظف على بدل انتقالي، لا يدفع له بالتزامن مع ذلك بدل ولد معال بموجب البند ٣-٦ (أ) من النظام الأساسي للموظفين فيما يتعلق بذلك

الولد، إلا إذا استوفى ذلك الولد شروط منح بدل إعالة خاص عن ولد معاق بموجب البند ٦-٣ (أ) '٢' من النظام الأساسي للموظفين.

(ج) يخفض مبلغ البدل الانتقالي بعد ذلك بمقدار نقطة مئوية واحدة كل ١٢ شهرا، إلى أن يصبح مساويا أو أقل من مبلغ بدل الولد المعال المنصوص عليه في البند ٦-٣ (أ) من النظام الأساسي للموظفين، ويدفع بدلا منه حينئذ بدل الولد المعال.

(د) يوقف دفع البدل الانتقالي في وقت أسبق إذا كان الولد المعال الأول الذي يدفع عنه البدل الانتقالي لم يعد يعترف به كولد معال.

القاعدة ١٢-١٣

جداول المرتبات

(أ) تستبقى مستويات مرتبات الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا وفي فئات الخدمة الميدانية التي تكون أعلى من مستويات أقصى درجة في رتبهم عند الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، وذلك كتدبير لحماية المرتبات، إلى أن يرقى الموظف أو تنهى خدمته.

(ب) تعدل تلك المرتبات من أجل أي دمج لتسوية مقر العمل في المرتبات الأساسية وفقا لما تقره الجمعية العامة. ويستبقى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لهذه الدرجات ويعدل وفقا لهذه المرتبات عند تعديل جدول الأجور الداخلة في المعاش التقاعدي.

التذييل جيم

الترتيبات المتعلقة بالخدمة العسكرية

(هـ) لدى تفسير القاعدة ٣-٥ (ب) ٩-٦ (هـ) من النظام الإداري للموظفين، تدخل فترة الإجازة الخاصة بدون مرتب لتأدية الخدمة العسكرية في حساب الأقدمية.

التذييل دال

قواعد التعويض في حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض المعزوة إلى قيام الموظف بواجباته الرسمية في خدمة الأمم المتحدة

الجزء الأول

نطاق القواعد وأحكام عامة

المادة ١ - ١

نطاق القواعد والغرض منها

تنظم هذه القواعد التعويض في حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض الراجعة إلى قيام الموظف بواجباته الرسمية في خدمة الأمم المتحدة. ولا يقدم التعويض إلا للموظفين ومعاليتهم، وفقا للأحكام والشروط الواردة في هذه القواعد.

المادة ١ - ٢

حصرية التعويض؛ وعدم قابليته للتنازل عنه

يشكل التعويض أو غيره من أشكال الانتصاف المنصوص عليها في هذه القواعد وسيلة التعويض الوحيدة عن الوفاة أو الإصابة أو المرض بسبب الخدمة. ولن تقبل الأمم المتحدة أو تبحث أو توفر أي تعويض أو استحقاقات للوفاة أو الإصابة أو المرض بسبب الخدمة إلا بموجب هذه القواعد. وباستثناء ما هو منصوص عليه أدناه، لا يجوز التنازل عن التعويض والحقوق للغير.

المادة ١ - ٣

المصطلحات

تستخدم المصطلحات التالية لأغراض هذه القواعد:

(أ) طالب التعويض: الموظف أو المعال، بتعريفه المبين أدناه، الذي يتقدم بمطالبة بموجب هذه القواعد.

(ب) المعال: الزوج أو الولد المعال أو المعال من الدرجة الثانية على النحو المنصوص عليه في النظام الإداري للموظفين. ويتوقف صرف التعويض الواجب الدفع على أساس الولد المعال أو الأخ المعال من الدرجة الثانية أو صرف استحقاقات لهما يوم

بلوغ الولد المعال أو الأخ المعال من الدرجة الثانية سن الثامنة عشرة، أو سن الـ ٢١ إذا كان ملتحقا بالجامعة أو ما يعادلها على أساس الانتظام الكامل. ولا ينطبق هذا القيد في الحالة - وطيلة المدة - التي يكون فيها لدى الولد المعال أو الأخ المعال من الدرجة الثانية عجز دائم أو مستمر لمدة يتوقع أن تكون طويلة بحيث تحول دون مزاولة عمل مدفوع الأجر.

(ج) القاصر: الشخص الذي يقل عمره عن ١٨ سنة، أو عن سن الرشد وفق قوانين بلد إقامة هذا الشخص إذا كان سن الرشد في ذلك البلد أقل من ١٨ سنة.

(د) المرض: تدهور الحالة الصحية الذي يؤكد طبيبه مرخص له بمزاولة الطب بمعرفة جهة مختصة.

(هـ) الإصابة: اعتلال جسماني يؤكد طبيبه مرخص له بمزاولة الطب بمعرفة جهة مختصة.

(و) الحادث: واقعة تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة أو المرض الذي يشكل أساس المطالبة بالتعويض.

(ز) الذهاب إلى العمل والعودة منه: السفر بين مكان العمل ومحل الإقامة بوسيلة نقل معقولة وبطريق مباشر من حيث الوقت أو المسافة. ويعتبر الطريق مباشرا إذا بدأ بمغادرة - أو انتهى بالوصول إلى - أماكن عمل الأمم المتحدة أو حدود الممتلكات في مكان العمل المعين أو حدود الممتلكات في محل إقامة الموظف، الذي يشمل الباحثات أو المروج أو ممرات السيارات أو المرائب أو السلالم أو المداخل أو المصاعد أو السرايب أو الردهات أو الأماكن المشتركة، دون انحراف مقصود عن هذا الطريق.

(ح) وسيلة النقل المعقولة: وسيلة نقل مقبولة عموما في ظل الظروف ذات الصلة. ولا يعتبر النقل بوسيلة محفوفة بمخاطر كبيرة من وسائل النقل المعقولة في مفهوم هذه القواعد.

(ط) الوفاة أو الإصابة أو المرض بسبب الخدمة: الوفاة أو الإصابة أو المرض المعزو مباشرة إلى أداء الموظف واجباته الرسمية في خدمة الأمم المتحدة بموجب الشروط والأحكام المنصوص عليها في هذه القواعد.

(ي) الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، يرد تعريف الأجر الداخل في المعاش التقاعدي في المادة ٥١ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وإذا لم يكن الموظف مشتركا في الصندوق وقت وفاته أو إصابته

أو مرضه، يكون أجره هو ذلك الأجر الذي كان سيعتبر، حال كونه مشتركاً، أجره الداخل في حساب المعاش التقاعدي في ذلك التاريخ.

(ك) آخر أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي: هو الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في وقت '١' الحادث، في حالة التشوه الدائم أو العاهة المستديمة؛ أو '٢' انتهاء الخدمة، في حالة العجز الكلي؛ أو '٣' تاريخ الوفاة، في حالة الوفاة. وإذا لم يكن الموظف مشتركاً في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وقت وفاته أو إصابته أو مرضه، يكون الأجر هو ذلك الذي كان سيعتبر، حال كونه مشتركاً، أجره الداخل في حساب المعاش التقاعدي في ذلك التاريخ.

(ل) الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، يرد تعريف لاستحقاقات الصندوق في المادة ٣-٧ أدناه المتعلقة بالاستحقاقات المشمولة بالصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

(م) المبلغ المقطوع: هو مبلغ التعويض المدفوع مرة واحدة.

(ن) الحالة المرضية الموجودة سلفاً: مرض أو إصابة أو عطب سابق في وجوده على تاريخ الحادث المؤدي إلى الوفاة أو الإصابة أو المرض بسبب الخدمة.

(س) العجز الكلي: العجز عن مواصلة العمل على نحو يتناسب بشكل معقول مع قدرات طالب التعويض، ويكون هذا العجز راجعاً إلى إصابة أو مرض بسبب الخدمة. يحتمل أن يطول أمداهما أو أن يصبحا دائمين. ويجب أن يكون العجز الناجم عن ذلك ذا تأثير سلبي ملموس على الدخل الفعلي لطالب التعويض، على النحو الذي يحدده الأمين العام وفقاً للنظام الإداري للموظفين. ويتقرر العجز الكلي وفقاً للنظام الإداري للموظفين بصورة مستقلة عن الخلوص إلى وجود عجز وفقاً للنظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

المادة ١-٤

المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض

(أ) أنشأ الأمين العام المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض للنظر في مطالبات التعويضات الناشئة عن الوفاة أو الإصابة أو المرض بسبب الخدمة وتقديم توصيات بشأنها إلى الأمين العام.

(ب) يجوز للمجلس وضع ما يراه ضروريا من الإجراءات لأداء مهامه بموجب هذه المادة، شريطة أن يتم في حالات التنازع تغليب هذه القواعد.

(ج) تشكيل المجلس:

١' الأعضاء المصوتون:

أ - ثلاثة ممثلين عن الإدارة يعينهم الأمين العام؛

ب - ثلاثة ممثلين عن الموظفين يعينهم الأمين العام بناء على توصية الهيئات الممثلة للموظفين؛

٢' الأعضاء بحكم مناصبهم:

أ - يجوز أن يعين الأمين العام ممثلين من مكتب الشؤون القانونية وشعبة الخدمات الطبية بالأمانة العامة أعضاء في المجلس بحكم مناصبهم. ويجوز أن يعين الرئيس التنفيذي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ممثلين من الصندوق أعضاء في المجلس بحكم مناصبهم؛

ب - يعمل هؤلاء الممثلون بحكم مناصبهم بصفة استشارية لدى المجلس لتزويده بالتوجيه فيما يتعلق بتفسير القواعد والمسائل المتصلة بالهيئات التي يمثلونها.

المادة ١-٥

أمين المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض

(أ) يقوم بتعيين أمين المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض الأمين العام أو مسؤول آخر محول له ذلك. ولا يجوز لأمين المجلس أن يكون في الوقت نفسه عضوا فيه.

(ب) تقع على عاتق أمين المجلس مسؤولية إعداد المطالبات المقدمة بموجب هذه القواعد لكي ينظر فيها المجلس أو المسؤول المخول سلطة النظر في المطالبات المحدودة القيمة، على النحو المنصوص عليه في المادة ١-٦ أدناه. ويسعى الأمين، في سياق قيامه بمهامه ومسؤولياته، بمقتضى هذه القواعد، إلى الحصول من المصادر المناسبة على أدلة إثبات مستندة كافية ذات صلة بموضوع المطالبة.

المادة ٦-١

المطالبات المحدودة القيمة

إذا تبين أن (أ) التكلفة التراكمية المحتمل أن تتكبدها الأمم المتحدة للوفاء بمطالبة ما أقل من المبلغ الذي حدده الأمين العام أو المسؤولون المخولون صلاحية النظر في المطالبات المحدودة القيمة؛ و (ب) أن الغرض الوحيد من المطالبة هو استرداد ما تم تحمُّله من مصروفات طبية أو مصروفات جنازة أو الحصول على تعويض عن تشوه دائم أو عاهة مستديمة أو على إجازات طبية إضافية، جاز للمسؤول المخول سلطة النظر في هذه المطالبات المحدودة القيمة أن يبت في قابلية المطالبة للتعويض، دون أن ينظر فيها المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض. فإذا بتَّ المسؤول المخول سلطة النظر في المطالبات المحدودة القيمة في مطالبة ما ثم تجاوز مبلغ هذه المطالبة لاحقا الحد الأقصى للمطالبات المحدودة القيمة، تقدم تلك المطالبة إلى المجلس كي ينظر فيها من جديد.

المادة ٧-١

دور شعبة الخدمات الطبية

(أ) تصدر شعبة الخدمات الطبية قرارا طبيا كي ينظر فيه المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض أو المسؤول المخول سلطة النظر في المطالبات المحدودة القيمة. ويجوز أن يشمل هذا القرار ما يلي:

- ١' ما إذا كانت هناك علاقة سببية مباشرة بين حادث ما والوفاة أو الإصابة أو المرض؛
- ٢' ما إذا كانت هناك علاقة سببية مباشرة بين أداء الواجبات الرسمية والوفاة أو الإصابة أو المرض؛
- ٣' ما إذا كان العلاج أو الخدمات متصلين اتصالا مباشرا بالإصابة أو المرض بسبب الخدمة؛
- ٤' ما إذا كان العلاج أو الخدمات ضروريين على نحو معقول لعلاج هذه الإصابة أو ذلك المرض؛
- ٥' ما إذا كان العلاج أو الخدمات المقدمان لهما تكلفة طبية معقولة؛
- ٦' ما إذا كان الغياب عن العمل متصلا اتصالا مباشرا بالإصابة أو المرض بسبب الخدمة؛

٧' ما إذا كان طالب التعويض قد بلغ أقصى درجة من التحسن الطبي،
من أجل تقييم العاهة المستديمة؛

٨' ما إذا كانت الحالة قيد النظر هي حالة تشوه دائم أو عاهة مستديمة؛

٩' ما إذا كانت الحالة قيد النظر هي حالة عجز كلي.

(ب) يجوز وفقاً للقاعدة ٦-٢ (ز) من النظام الإداري للموظفين إلزام الموظف بالخضوع لفحص طبي يجريه طبيب يسميه مدير شعبة الخدمات الطبية بالأمم المتحدة، وتحمل المنظمة تكاليفه، وذلك لاستيضاح الاستنتاجات أو إخضاع المطالبة لتقييم إضافي فيما يتعلق بأي قرارات طبية تصدر عملاً بهذه المادة. كما يجوز إلزام الموظف بتقديم مزيد من المعلومات فيما يتعلق بأي قرارات طبية تصدر عملاً بهذه المادة.

المادة ١-٨

الالتزامات العامة التي تقع على طالب التعويض

(أ) يجب أن يقدم طالب التعويض الأدلة اللازمة لتأييد مطالبة التعويض المقدمة وفقاً لهذه القواعد تأييداً كاملاً.

(ب) يجب أن يمثل طالب التعويض امتثالاً كاملاً ودون تأخير لأي طلب يصدر عن الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمطالبة أو باسترداد مدفوعات من الغير عملاً بالجزء الرابع من هذه القواعد.

(ج) وفقاً للمادة ٣-٨ أدناه، يجب أن يبلغ طالب التعويض المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض بأي تعويض يكون طالب التعويض مستحقاً له فيما يتعلق بالوفاة أو الإصابة أو المرض الذي تقدم المطالبة على أساسه، بموجب خطط تعويض أو تأمينات حكومية أو مؤسسية أو صناعية أو غيرها من خطط تعويض أو تأمينات العمال.

(د) يجب أن يبلغ طالب التعويض أمين المجلس بأي تغييرات ذات صلة بموضوع المطالبة، بما في ذلك أي تغييرات تطرأ على الحالة الصحية.

(هـ) يقدم طالب التعويض، بالصورة المطلوبة، إقراراً دورياً باستمرار أحقيته للحصول على تعويض دوري بموجب هذه القواعد.

المادة ١ - ٩

الاحتيايل والادعاء الكاذب وإغفال حقائق هامة

(أ) إذا قدم طالب التعويض بياناً أو مطالبة مزورة أو مشتملة على ادعاء هام على غير الحقيقة أو أغفل فيها ذكر حقائق هامة، ترفض كل المطالبات المتصلة بالحادث المقدمة منه ويوقف صرف جميع التعويضات أو المزايا الواجبة الدفع له عن هذه المطالبة وتصبح جميع المدفوعات التي صُرفت فيما يتعلق بالمطالبة واجبة الاسترداد.

(ب) يمكن أن تشكل المطالبات من هذا القبيل، إذا ما قدمها موظفون بالمنظمة، ضرباً من سوء السلوك. بمقتضى الفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين وقد تؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

الجزء الثاني

متطلبات التغطية وشروطها

المادة ٢ - ١

المتطلبات الإجرائية لتقديم المطالبة

الإخطار

(أ) على طالب التعويض أن يقدم خطياً، في أقرب وقت ممكن بعد وقوع الحادث، إلى موظف الموارد البشرية المختص أو الموظف التنفيذي أو الإداري المختص المعلومات التالية:

١' اسم الموظف وطالب التعويض وعناوينه ورقم تعريفه الوظيفي؛

٢' تاريخ الوفاة أو بدء الإصابة أو المرض أو كشف التشخيص لهما؛

٣' وصف الحادث، بما في ذلك تاريخه ووقت ومكان وقوعه.

المطالبة

(ب) يقدم طالب التعويض، في غضون سنة واحدة من التاريخ المعني، على النحو المحدد أدناه في المادة ٢ - ١ (ج)، نسخة موقعة من استمارة المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض، مشفوعة بما يلي، حسب الاقتضاء:

١' بالنسبة للمطالبات المتعلقة بالإصابة أو المرض: أ - وصف للإصابة أو المرض؛

و ب - وصف لعلاقة الحادث بالإصابة أو المرض؛ و ج - تشخيص للحالة؛

و د - توقع لمستقبل الحالة. ويجب أن يقدم طبيب الموظف هذه المعلومات خطياً. كما يجب أن يقدم طالب التعويض نتائج جميع الفحوص الطبية المتصلة بموضوع المطالبة؛

‘٢’ بالنسبة لمطالبات استرداد ما جرى تكبده من مصروفات طبية: أ - نسخة مستوفاة من استمارة المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض الخاصة بالمصروفات الطبية؛ و ب - جميع الفواتير الطبية المتصلة بهذه المصروفات؛ و ج - ما يثبت دفع هذه الفواتير.

ويجوز تقديم كل الاستثمارات المطلوبة والمستندات المؤيدة لها عن طريق خدمة بريد وطنية أو غيرها من خدمات حامل الحقيبة الدولية أو إلكترونياً عن طريق البريد الإلكتروني أو بوسيلة أخرى محددة ولا تعتبر هذه الاستثمارات في حكم المستلمة إلا إذا استُلمت فعلاً.

تواريخ بدء النفاذ

(ج) سيجري تحديد الآجال التي يتعين في غضونهما تقديم الاستثمارات المطلوبة أعلاه والمستندات المؤيدة لها بالاستناد إلى ما يلي:

‘١’ الإصابة أو المرض: يكون تاريخ الحادث هو تاريخ الحدث نفسه أو الفترة التي جرى التعرض طيلتها للإصابة أو المرض. ويكون هو تاريخ الحدث نفسه بالنسبة للحالات الذي تظهر فيها الأعراض فوراً أو عندما يصبح الموظف - أو كان يفترض منطقياً أن يصبح - واعياً بتلك الإصابة أو المرض، أيهما أسبق.

‘٢’ الوفاة: يحدد تاريخ الوفاة بشهادة وفاة صادرة حسب الأصول.

(د) يبت المجلس أو المسؤول المخول سلطة النظر في المطالبات المحدودة القيمة فيما إذا كان طالب التعويض قد امتثل للآجال التي يتعين في غضونهما تقديم المطالبة أو غيرها من المتطلبات الإجرائية.

(هـ) يجوز للمجلس أو المسؤول المخول سلطة النظر في المطالبات المحدودة القيمة الإعفاء بصفة استثنائية من شرط الامتثال للموعد النهائي لتقديم المطالبة، وذلك بالتشاور مع شعبة الخدمات الطبية في الحالات التي يُثبت فيها طالب التعويض أن التأخير راجع إلى العجز. ويتعين حال الإعفاء من هذا الشرط تقديم المطالبة في غضون المواعيد النهائية

المحددة في المادة ٢-١ (ب) أعلاه، حسب الاقتضاء، على أن تبدأ هذه المواعيد من تاريخ زوال العجز.

المادة ٢-٢

استيفاء شروط التغطية

(أ) لكي تستوفي الوفاة أو الإصابة أو المرض المقدم عنها المطالبة شروط الحصول على تعويض بموجب هذه القواعد، فلا بد من أن تكون ناجمة عن الخدمة، حسب ما يتم تقييمه وفقاً للمادة ٢-٢ (د) أدناه.

(ب) سيقوم المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض بتقييم ما إذا كانت الخدمة هي سبب الوفاة أو الإصابة أو المرض وسياقي الأمين العام بتوصيته بشأن المطالبة ذات الصلة. وبالنسبة للمطالبات المحدودة القيمة، سيقوم المسؤول المخول سلطة النظر في هذه المطالبات بتقييم ما إذا كانت الخدمة هي سبب الوفاة أو الإصابة أو المرض وسيتخذ قراراً بشأن المطالبة باسم الأمين العام.

(ج) سيرتكز هذا التقييم على المستندات المقدمة من طالب التعويض وكذلك، حسب الاقتضاء، على توصيات شعبة الخدمات الطبية والمشورة التقنية المقدمة من أعضاء المجلس بحكم مناصبهم وأي أدلة مستندية أو أدلة أخرى متصلة بموضوع المطالبة.

الوفاة أو الإصابة أو المرض بسبب الخدمة

(د) تكون الوفاة أو الإصابة أو المرض بسبب الخدمة إذا كانت معزوة مباشرة إلى أداء واجبات رسمية في خدمة الأمم المتحدة، أي أنها حدثت أثناء القيام بأنشطة يتطلبها أداء الواجبات الرسمية أو في مكان يقتضيه أداء هذه الواجبات.

١' الحوادث التي تقع داخل أماكن عمل الأمم المتحدة: إذا وقع حادث داخل أماكن عمل الأمم المتحدة، جاز أن يكون ما أدى إليه من وفاة أو إصابة أو مرض ناجماً عن الخدمة، ما لم يكن الموظف وقت وقوع الحادث مشغولاً بنشاط يقع خارج نطاق واجباته الرسمية.

٢' الحوادث التي تقع خارج أماكن عمل الأمم المتحدة: إذا وقع الحادث بعيداً عن أماكن عمل الأمم المتحدة، جاز أن يكون ما أدى إليه من وفاة أو إصابة أو مرض ناجماً عن الخدمة إذا كانت هذه الوفاة أو الإصابة أو المرض لن تقع

إلا بسبب أداء الواجبات الرسمية، وإذا كان الحادث قد وقع في أي ظرف من الظروف التالية:

أ - أثناء سفر رسمي مأذون به حسب الأصول، دون إخلال بالمادة ٣-٢ (أ) '٣' أدناه؛

ب - أثناء ذهاب الموظف إلى العمل أو عودته منه، على النحو المعرّف في المادة ٣-١ أعلاه؛

ج - أثناء مرور الموظف في غير هذين الطرفين عبر طريق مباشر يقتضيه أداء الواجبات الرسمية أو وجوده في مكان يقتضيه أداء هذه الواجبات.

'٣' لا يكون الحادث الذي يقع في أنواع السفر الرسمي التالية ناجما عن الخدمة إلا في الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء السفر بين مكان المغادرة ومكان الوصول، على النحو المحدد في إذن السفر وخط سير الرحلة ذوي الصلة:

أ - السفر في إجازة زيارة الوطن؛ أو

ب - السفر للراحة والاستجمام؛ أو

ج - السفر لزيارة الأسرة؛ أو

د - السفر المغطى بمنحة التعليم عوضا عن سفر الولد؛ أو

هـ - سفر الإجلاء الطبي غير المتصل بإصابة سابقة أو مرض سابق بسبب الخدمة؛ أو

و - الإجلاء الطبي للموظف إلى وطنه بناء على طلبه.

'٤' الأخطار الخاصة: يمكن أن تكون الخدمة هي سبب الوفاة أو الإصابة أو المرض إذا حدث ذلك للموظف وهو في سفر رسمي تحفّ به أخطار خاصة أو منتدب إلى منطقة محفوفة بهذه الأخطار، على نحو ما يجري توثيقه والتعامل معه من قبل موظفي السلامة والأمن بالأمم المتحدة، ويكون الحادث المؤدي إلى الوفاة أو الإصابة أو المرض قد وقع كنتيجة مباشرة لهذه الأخطار.

تفاقم حالة مرضية موجودة سلفا

(هـ) لا يمنح تعويض في حالة المطالبات المستندة كلياً أو جزئياً إلى أي تفاقم لحالة مرضية موجودة سلفاً إلا إذا كان هذا التفاقم ناجماً عن الخدمة، ولا يكون هذا التعويض إلا بقدر ما تعتبر الإصابة أو المرض ناجمين عن الخدمة.

المادة ٢-٣

المطالبات المستبعدة

(أ) لا تكون المطالبات قابلة للتعويض بمقتضى هذه القواعد إذا كان التعويض مستبعداً صراحة بموجب شروط وضعها الأمين العام أو في الحالات التي تكون فيها الوفاة أو الإصابة أو المرض ناجمة بشكل مباشر أي مما يلي، دون حصر:

- ١' سوء سلوك أو استهتار أو إهمال جسيم من قبل الموظف، بما في ذلك - دون حصر - الفعل أو التقصير بنية إحداث أذى أو وفاة لنفسه أو لآخرين؛
- ٢' تجاهل الموظف لتعليمات الأمن المعطاة له أو التي يمكنه منطقياً الاطلاع عليها؛
- ٣' عدم استخدام الموظف أجهزة الأمان المناسبة أو وسائل الوقاية الطبية الموفرة له من الأمم المتحدة، ما لم تكن الوفاة أو الإصابة أو المرض ستحدث - وبالقدر الذي ستحدث به فقط - حتى مع استخدام تلك الأجهزة والوسائل؛
- ٤' الاشتباك البدني أو غيره من أشكال العنف من قبل الموظف، ما لم يكن ذلك مطلوباً على نحو معقول بفعل الظروف أو جزءاً من الواجبات الرسمية للموظف؛
- ٥' وجود حالة مرضية أو عوامل أخرى لا صلة لها بأداء الموظف واجباته الرسمية، بما في ذلك، دون حصر، الحالات المرضية الموجودة سلفاً، بتعريفها الوارد في المادة ١-٣؛
- ٦' وقوع الحادث أثناء عمل الموظف من بُعد من منزله أو مكان آخر مأذون به خارج أماكن عمل الأمم المتحدة، وهو ما يطلق عليه "telecommuting" (الذهاب إلى العمل والعودة منه من بعد) أو "teleworking" (العمل من بعد).

ما يطرأ على الأجهزة الطبية من بلى واستعمال

(ب) البلى والاستعمال العادي الذي يطرأ على الأجهزة الطبية، مثل الأطراف الاصطناعية وسماعات الأذن الطبية، غير قابل للتعويض، ما لم تكن هذه الأجهزة قد صرفت في سياق مطالبة سبقت الموافقة عليها.

الجزء الثالث

التعويض

يمنح طالب التعويض في حالة الوفاة أو الإصابة أو المرض بسبب الخدمة تعويضاً على النحو المبين أدناه دون دفع فائدة عليه. ويدفع كل تعويض من هذا القبيل وما يُدخل من تعديلات عليه بدولارات الولايات المتحدة فقط.

المادة ٣-١

الإصابة أو المرض

تنطبق الأحكام التالية في حالة الإصابة أو المرض بسبب الخدمة:

المصروفات

(أ) تدفع الأمم المتحدة جميع المصروفات الطبية التي تخلص شعبة الخدمات الطبية إلى أنها '١' ذات صلة مباشرة بالإصابة أو المرض بسبب الخدمة؛ و '٢' لها ضرورة طبية معقولة للعلاج أو الخدمات المقدمة؛ و '٣' تمثل تكلفة معقولة للعلاج أو الخدمات المقدمة.

الإجازة المرضية

(ب) يخصم غياب الموظف المأذون به في مستهل الإصابة أو المرض بسبب الخدمة من رصيد الإجازات المرضية المستحقة له. بموجب القاعدة ٦-٢ من النظام الإداري للموظفين إلى أن ينفذ ذلك الرصيد أو يعود الموظف إلى العمل. ويجوز تطبيق المادة ٣-٩ رهنا باستيفاء جميع الاشتراطات.

المادة ٣-٢

العجز الكلي

عند نفاذ رصيد الإجازات المرضية المستحقة للموظف عملاً بالمادة ٣-١ (ب) ووقف المرتب والبدلات الواجب دفعهما له عملاً بالبنود والقواعد الواجبة التطبيق من النظامين الأساسي والإداري للموظفين، يتقاضى الموظف في حالة العجز الكلي تعويضاً

سنويا يعادل ٦٦,٦٦ في المائة من آخر أجر له داخل في حساب المعاش التقاعدي أو ٧٥ في المائة من آخر أجر له داخل في حساب المعاش التقاعدي إذا كان يعول ولدا. ويدفع هذا التعويض على فترات منتظمة طيلة مدة العجز ويكون إضافة إلى التعويض الواجب الدفع وفقا للمادة ٣-١ (أ)، حسب الاقتضاء.

المادة ٣-٣

الوفاة

تنطبق الأحكام التالية في حالة وفاة موظف بسبب الخدمة:

تكاليف الجنازة

(أ) تدفع الأمم المتحدة مبلغا معقولا لتجهيز جثمان الموظف المتوفى وتغطية مصاريف جنازته، على ألا يزيد هذا المبلغ عن ثلاثة أضعاف الأجر الشهري الداخل في حساب المعاش التقاعدي للدرجة الأولى من الرتبة الثانية من فئة الخدمات العامة المعمول به وقت الوفاة بالنسبة للبلد الذي تجري فيه الجنازة، وفي حالة عدم توافر جدول للأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي للبلد الذي تجري فيه الجنازة، يُعمل بجدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي للمقر في نيويورك.

المصروفات

(ب) تدفع الأمم المتحدة المصروفات الطبية المتحملة قبل تاريخ وساعة الوفاة التي تخلص شعبة الخدمات الطبية إلى أئها:

١' ذات صلة مباشرة بالإصابة أو المرض بسبب الخدمة؛

٢' لها ضرورة طبية معقولة للعلاج أو الخدمات المقدمة؛

٣' تمثل تكلفة معقولة للعلاج أو الخدمات المقدمة.

تكاليف السفر والإعادة إلى الوطن

(ج) يجري وفقا للشروط التي يحددها الأمين العام تحمل مصاريف سفر أحد أفراد أسرة الموظف المتوفى المستوفين للشروط لحضور الجنازة أو مصاريف سفر أحد أفراد أسرة الموظف المتوفى المستوفين للشروط أو شخص مختار آخر لمرافقة جثمان الموظف، فضلا عن تكاليف إعادة الجثمان إلى الوطن.

المادة ٣-٤

مُعالو الموظف المتوفى
المبلغ الأقصى للتعويض

(أ) في حالة وفاة موظف بسبب الخدمة، تدفع الأمم المتحدة التعويض المنصوص عليه أدناه إلى زوج الموظف أو غيره من المعالين المستحقين، بشرط ألا يتجاوز مبلغ التعويض الكلي السنوي الواجب الدفع ٧٥ في المائة من آخر أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف المتوفى.

الزوج

(ب) يتقاضى زوج الموظف المتوفى تعويضا سنويا يدفع على فترات منتظمة، يعادل ٥٠ في المائة من آخر أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف المتوفى. وفي حالة وجود أكثر من زوج، يقسم هذا التعويض بينهم بالتساوي. وعند وفاة زوج، تقسم حصته بين أي أزواج باقين.

الولد المعال

(ج) '١' يتقاضى كل ولد معال تعويضا سنويا يدفع على فترات منتظمة، وفقا للمادة ٣-٥ أدناه، يعادل ١٢,٥ في المائة من آخر أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف المتوفى. ولا يتجاوز التعويض، في حالة وجود ولدين معالين أو أكثر، المبلغ الأقصى المحدد في المادة ٣-٤ (أ) ويقسم بالتساوي بين هؤلاء الأولاد المعالين.

'٢' إذا لم يكن للموظف المتوفى زوج، فإنه بدلا من التعويض المنصوص عليه في المادة ٣-٤ (ج) '١'، يتقاضى الولد المعال تعويضا سنويا يدفع على فترات منتظمة ووفقا للمادة ٣-٥ يعادل المبلغ المحدد للولد الواحد المعال في المادة ٣-٤ (ب) إضافة إلى تعويض سنوي يدفع على فترات منتظمة ووفقا للمادة ٣-٥ يعادل المبلغ المنصوص عليه في المادة ٣-٤ (ج) '١' لكل الأولاد المعالين الإضافيين. ويقسم هذا التعويض بين هؤلاء الأولاد المعالين بالتساوي.

المعالون من الدرجة الثانية

(د) إذا لم يكن للموظف المتوفى زوج أو ولد معال، وكان له معال من الدرجة الثانية، يدفع التعويض الآتي:

- ١' يدفع للوالد المعال/الوالدة المعالة تعويض سنوي يصرف على فترات منتظمة بما يعادل ٥٠ في المائة من آخر أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف؛
- ٢' يدفع للأخ المعال/الأخت المعالة، تعويض سنوي يصرف على فترات منتظمة ووفقاً للمادة ٣-٥ أدناه، يعادل ١٢,٥ في المائة من آخر أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف.

المادة ٣-٥

المدفوعات المصروفة للمقصر

يدفع أي تعويض لقاصر بموجب هذه القواعد إلى أبيه أو أمه أو الوصي القانوني عليه. وتستخدم كل مدفوعات التعويض هذه بأكملها لصالح الولد القاصر وحده.

المادة ٣-٦

التشوه الدائم أو العاهة المستديمة

(أ) إذا أدت الإصابة أو المرض بسبب الخدمة إلى تشوه دائم أو عاهة مستديمة، يدفع مبلغ مقطوع إلى الموظف يعادل حاصل ضرب ثلاثة في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف وقت وقوع الحادث في النسبة المئوية لدرجة العاهة المستديمة المعزوة إلى الإصابة أو المرض بسبب الخدمة عملاً بالمبادئ التوجيهية المعتمدة من شعبة الخدمات الطبية بخصوص البت في هذا الأمر.

(ب) بصرف النظر عن مركز العمل، لا يجوز أن يتجاوز أجر الموظف الداخل في حساب المعاش التقاعدي المستخدم في العملية الحسابية المذكورة في الفقرة السابقة مباشرة مبلغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للدرجة السادسة من الرتبة ف-٤ أو يقل عن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للدرجة الأولى من الرتبة الثانية من فئة الخدمات العامة المعمول بهما في المقر بنيويورك وقت وقوع الحادث:

- ١' في حالة تجاوز أجر الموظف الداخل في حساب المعاش التقاعدي الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للدرجة السادسة من الرتبة ف-٤، يكون الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المستخدم في العملية الحسابية المذكورة في الفقرة السابقة مباشرة هو ذلك الخاص بالدرجة السادسة من الرتبة ف-٤؛

٢' في حالة ما إذا كان أجر الموظف الداخل في حساب المعاش التقاعدي أقل من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للدرجة الأولى من الرتبة الثانية من فئة الخدمات العامة في المقر بنيويورك، يكون الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المستخدم في العملية الحسابية المذكورة في الفقرة السابقة مباشرة هو ذلك الخاص بالدرجة الأولى من الرتبة الثانية من فئة الخدمات العامة في المقر بنيويورك.

المادة ٣-٧

الصلة بالاستحقاقات المشمولة بالصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة الغرض من التعويض الممنوح عملاً بالأحكام الواردة أدناه هو تكملة الاستحقاقات المدفوعة بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وفقاً للأحكام التالية:

(أ) يُخصم من أي تعويض يكون في غير الظروف المذكورة واجب الدفع بمقتضى المادتين ٣-٢ و ٣-٤ أعلاه مبلغ ما يتقاضاه طالب التعويض من استحقاقات العجز أو استحقاقات المستفيدين من أهل الموظف المتوفى. بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ويجب ألا يؤدي الخصم المفعّل بموجب هذه القواعد بأي حال من الأحوال إلى تخفيض التعويض الواجب الدفع في غير الظروف المذكورة إلى أقل من ١٠ في المائة من قيمته، شريطة ألا يزيد في كل الأحوال المبلغ الكلي السنوي الواجب الدفع بمقتضى هذه القواعد وبموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك معاً في أي حال من الأحوال على ٧٥ في المائة من آخر أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف.

(ب) يجب ألا يتجاوز في أي حال من الأحوال حاصل جمع '١' الاستحقاقات المدفوعة من الصندوق و '٢' التعويض الواجب الدفع بمقتضى المادتين ٣-٢ و ٣-٤ أعلاه، بعد تعديله وفقاً لهذه القواعد، نسبة ٧٥ في المائة من آخر أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف.

(ج) لدى تعديل الاستحقاقات المدفوعة من الصندوق لمراعاة تفاوت تكلفة المعيشة، يعدل على ذات الوجه التعويض الواجب الدفع بمقتضى المادتين ٣-٢ و ٣-٤ أعلاه.

المادة ٣-٨

الصلة بالتعويض الذي ليس مصدره الأمم المتحدة

(أ) عند تحديد مبلغ التعويض الواجب الدفع بمقتضى هذه القواعد، يخصم من أي مبلغ من ذلك القبيل مبلغ أي تعويض أو استحقاقات مقررة بموجب خطط تعويض حكومية أو مؤسسية أو صناعية أو خطط تعويض العمال الأخرى، عدا التأمين الشخصي، يكون طالب التعويض مستوفيا لشروط الحصول عليها.

(ب) لا يكون من حق طالب التعويض تقاضي تعويض أو استرداد مبالغ أنفقها بموجب هذه القواعد لتغطية مصروفات طبية تتصل بوفاة أو إصابة أو مرض بسبب الخدمة إذا كانت تلك المصروفات '١' قد سبق التعويض عنها بموجب خطط تعويض حكومية أو مؤسسية أو صناعية أو نظم تعويض العمال الأخرى أو قابلة للتعويض عنها بموجب هذه الخطط؛ أو '٢' تم ردها من قبل تأمين صحي أو طبي.

(ج) يبلغ طالب التعويض المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض دون تأخير بأي تعويض يكون طالب التعويض مستحقا له، فيما يتعلق بالوفاة أو الإصابة أو المرض الذي تقدم عنه المطالبة، بموجب خطط تعويض أو تأمينات حكومية أو مؤسسية أو صناعية أو غيرها من خطط تعويض أو تأمينات العمال.

المادة ٣-٩

الصلة بالاستحقاقات الأخرى المقررة بموجب النظام الإداري للموظفين

الإجازة الخاصة

(أ) يجوز لدى انتهاء رصيد الإجازات المرضية المستحقة للموظف عملا بالمادة ٣-١ (ب) وإذا لم يكن الموظف قد انتهت خدمته في الأمم المتحدة، إعطاء الموظف إجازة خاصة عملا بالقاعدة ٥-٣ من النظام الإداري للموظفين.

رصيد الإجازات المرضية الإضافي

(ب) يجوز منح إجازات مرضية إضافية، تمثل بعض أو كل ما جرى استنفاده في الإصابة أو المرض بسبب الخدمة من رصيد الإجازات المرضية المستحقة، وذلك في الحالات التالية:

'١' للإبقاء على صفة الموظف كمتقاضٍ لأجره بالكامل عندما تكون شعبة الخدمات الطبية قد وافقت على حصوله على إجازة مرضية بسبب إصابة أو

مرض غير ناجمين عن الخدمة ولا يكون لدى طالب التعويض رصيد كاف من الإجازات المرضية لتغطية هذه الإصابة أو المرض غير الناجمين عن الخدمة بسبب سبق استخدامه لإجازات مرضية في إصابة أو مرض منفصلين، تم اعتبارهما ناجمين عن الخدمة بموجب هذه القواعد. ولا تتجاوز هذه الإجازات المرضية الممنوحة الحد الأقصى للإجازات المرضية السابقة التي استخدمت في الإصابة أو المرض المنفصلين الناجمين عن الخدمة. ولا تمنح أي إجازة إضافية بدلا من إجازة مرضية سبق أن منح الموظف بدلا منها في غضون المدد المحددة في المادة ٦-٢ (ب) من النظام الإداري للموظفين؛

٢' للإبقاء على صفة الموظف كمتقاضٍ لأجره بالكامل أثناء النظر في منحه استحقاق عجز عملا بالمادة ٣٣ (أ) من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ويكون ذلك الموظف قد استنفد رصيده من الإجازات المرضية. ويُتخذ القرار بشأن ما إذا كان ينبغي النظر في منح طالب التعويض هذا الاستحقاق بالتشاور مع شعبة الخدمات الطبية عملا بالإجراءات المعمول بها في الأمم المتحدة وبأحكام النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ولا يمنح هذا الرصيد الإضافي من الإجازات المرضية إلا للإبقاء على صفة الموظف كمتقاضٍ لأجره بالكامل لحين انتهاء تعيين الموظف أو انتهاء خدمته بالأمم المتحدة على وجه آخر عملا بالمادة ٣٣ (أ) من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ما لم تكن تنطبق في تلك الفترة ترتيبات أخرى وفق شروط محددة من الأمين العام.

السفر لزيارة الوطن

(ج) يجوز للموظف الذي يعجز عن العمل لمدة لا تقل عن ستة أشهر بسبب إصابة أو مرض ناجمين عن الخدمة أو الذي تكون شعبة الخدمات الطبية قد شهدت بأنه كذلك، أن يطلب النظر في منحه بدلا استثنائيا لسفره ومن يستوفون الشروط من معاليه إلى المكان الذي ينطبق عليه هذا الاستحقاق، عملا بالفصل السابع من النظام الإداري للموظفين، ولسفرهم عائدين عند عودة الموظف إلى العمل. وإذا بدأ ذلك السفر أو انتهى في غضون ١٢ شهرا من بدء أهلية الموظف لاستحقاق إجازة زيارة الوطن عملا بالقاعدة ٥-٢ والفصل السابع من النظام الإداري للموظفين، يعتبر بدل السفر الاستثنائي هذا عوضا

عن استحقاق الموظف لإجازة زيارة الوطن. فإذا لم يعد الموظف إلى العمل، يعتبر بدل السفر الاستثنائي هذا عوضاً عن سفر نهاية الخدمة عملاً بالفصل السابع من النظام الإداري للموظفين.

الجزء الرابع استرداد ما صرف

المادة ٤ - ١

المطالبات المقدمة ضد الغير

الإخطار

(أ) يتعين على جميع الأشخاص الذين يتقدمون بطلب للحصول على تعويض عن وفاة أو إصابة أو مرض بسبب الخدمة بموجب هذه القواعد إخطار الأمين العام كتابةً في أقرب وقت ممكن بأي مطالبات أو مطالب أو حقوق يكونون قد سعوها - أو يسعون حالياً أو يزمعون السعي مستقبلاً - إلى تحصيلها من أي طرف ثالث أو أطراف ثالثة فيما يتعلق بتلك الوفاة أو الإصابة أو المرض بسبب الخدمة.

التنازل عن الحقوق

(ب) إذا رأى الأمين العام أن لدى طالب التعويض مطالبة أو مطلباً أو حقاً ضد طرف ثالث أو أطراف ثالثة، مما يشمل شركات تأمين هؤلاء الأطراف، للتعويض أو الحصول على مدفوعات أخرى فيما يتعلق بوفاة أو إصابة أو مرض بسبب الخدمة، جاز للأمين العام أن يشترط لمنح أي تعويض للطالب أن يتنازل طالب التعويض عن هذه المطالبة أو المطلب أو الحق للأمم المتحدة كي يتسنى لها السعي إلى إنفاذ المطالبة أو المطلب أو الحق بدلاً طالب التعويض.

المساعدة في العمل على تحصيل المطالبات أو المطالب أو الحقوق أو في إنفاذها

(ج) يزود طالب التعويض الأمم المتحدة، في الحالات التي تكون فيها المنظمة قد قررت السعي إلى تحصيل مطالبة أو مطلب أو حق ضد طرف ثالث أو أطراف ثالثة عملاً بالفقرة الفرعية (ب) أعلاه، بكل ما يلزم من مساعدة وتعاون في السعي إلى تحصيل المطالبة أو المطلب أو الحق أو في إنفاذه، بما في ذلك المشاركة في رفع أي دعوى أو السير في أي إجراءات قضائية.

التسوية

(د) من حق الأمم المتحدة تسوية أي مطالبة أو مطلب أو حق ضد طرف ثالث أو أطراف ثالثة عملاً بالفقرة الفرعية (ب) أعلاه بالشروط والأحكام التي تعتبرها معقولة. ويزود طالب التعويض، الذي تنازل عن مطالبة أو مطلب أو حق بموجب الفقرة الفرعية (ب) أعلاه، الأمم المتحدة بكل ما قد يلزم من مساعدة للتوصل إلى تسوية، بما فيها - دون حصر - المشاركة في أي مفاوضات للتسوية وتجهيز جميع المستندات المتعلقة بالتسوية. ولا يجوز لطالب التعويض، بأي حال من الأحوال، تسوية أي مطالبة أو مطلب أو حق مع أي طرف ثالث أو أطراف ثالثة دون موافقة خطية صريحة من الأمم المتحدة.

المبالغ المحصلة

(هـ) عند تلقي تعويض أو مبالغ محصلة من طرف ثالث أو أطراف ثالثة نتيجة لرفع دعوى أو السير في إجراءات قضائية أو التوصل إلى تسوية عملاً بالفقرات الفرعية (ب) إلى (د) أعلاه، يستخدم هذا التعويض أو المبالغ المحصلة على النحو التالي:

‘١’ أولاً، لدفع التكاليف الكاملة للدعوى أو الإجراءات القضائية أو التسوية، بما في ذلك أتعاب المحاماة المعقولة؛

‘٢’ ثانياً، لرد أي تعويض إلى الأمم المتحدة تكون قد دفعته إلى طالب التعويض عملاً بهذه القواعد؛

‘٣’ ثالثاً، لدفع المبالغ المتبقية إلى طالب التعويض.

المطالبات المستقبلية

(و) أي مبلغ تعويض قد يحق لطالب التعويض الحصول عليه مستقبلاً عملاً بهذه القواعد يستخدم أولاً لرد أي مبالغ نقدية يكون طالب التعويض قد حصل عليها بموجب الفقرة الفرعية (هـ) ‘٣’ أعلاه.

المادة ٤ - ٢

استرداد المدفوعات الزائدة

(أ) إذا دفعت الأمم المتحدة مبلغاً إلى طالب التعويض يزيد على أي تعويض واجب الدفع له بمقتضى هذه القواعد، ستبلى الأمم المتحدة طالب التعويض بالمبلغ الزائد وتطلب منه رده.

(ب) فإذا تعذر رد المبلغ الزائد بكامله فوراً، تخفض قيمة أي مبالغ مستقبلية دورية من التعويض الواجب الدفع لطالب التعويض بموجب هذه القواعد بنسبة ٢٠ في المائة إلى أن يتم رد المبلغ الزائد بكامله. وإذا تعذر استرداد أي مبلغ مقطوع دفع بموجب هذه القواعد بكامله فوراً، سيسعى الأمين العام إلى استرداده بوسائل منها - دون حصر - خفض أي مبالغ مقطوعة مستقبلية من التعويض الواجب الدفع لطالب التعويض بموجب هذه القواعد بما يعادل كامل المبلغ الزائد المدفوع.

الجزء الخامس

إعادة النظر والمراجعة والطعن

المادة ٥ - ١

إعادة النظر في القرارات الطبية

على طالب التعويض الذي يود الطعن في قرار تم اتخاذه بشأن مطالبة ما بموجب هذه القواعد أن يقدم، إذا كان ذلك القرار قد اتخذ بناء على رأي طبي خلصت إليه شعبة الخدمات الطبية أو مدير شعبة الأمم المتحدة للخدمات الطبية، طلباً بإعادة النظر في الرأي الطبي وفق الشروط المحددة من الأمين العام بواسطة هيئة فنية منشأة من قبله.

المادة ٥ - ٢

مراجعة القرارات الإدارية والطعن فيها

على طالب التعويض الذي يود الطعن في قرار اتخذ بشأن مطالبة ما بموجب هذه القواعد أن يقدم، بقدر ما يستند ذلك القرار إلى اعتبارات أخرى غير القرار الطبي، إلى الأمين العام طلباً خطياً بإجراء تقييم إداري وفقاً للقاعدة ١١-٢ من النظام الإداري للموظفين.

المادة ٥ - ٣

إعادة فتح المطالبات

يجوز بناء على طلب كتابي من طالب التعويض أو بمبادرة من الأمين العام إعادة فتح المطالبة المقدمة بموجب هذه القواعد، إذا استُوفي معيار أو أكثر من المعايير التالية:

(أ) اكتشاف أدلة مادية جديدة، إذا كان من المحتمل أن تؤثر تلك الأدلة المادية الجديدة تأثيراً ملموساً على:

‘١’ قرار بشأن ما إذا كانت الخدمة هي سبب الوفاة أو الإصابة أو المرض؛

٢' أو قرار طبي ذي صلة بموضوع المطالبة؛

- (ب) تفاقم الحالة المرضية للموظف أو تحسنها، حيث يكون هذا التفاقم أو التحسن مرتبطين ارتباطاً مباشراً بإصابة أو مرض بسبب الخدمة، ويحتمل بسببهما أن يصبح من حق الموظف الحصول على تعويض إضافي أو أن ينشأ مسوغ لتقليص التعويض أو إلغائه؛
- (ج) ارتكاب الأمم المتحدة خطأً ملموساً في تجهيز المطالبة كان له تأثير على الفصل فيها.

ويُنظر وفقاً لهذه القواعد في أي مطالبة يعاد فتحها على نحو لا يخل بالأحكام المتقدمة. ويلتزم الأمين العام وطالب التعويض بالقرارات السابقة الخلوص إليها، ما لم تقوضها أدلة مادية جديدة أو خطأً ملموساً أو يجعلها - على أي وجه آخر - موضع شكٍّ.

الجزء السادس

تدابير انتقالية

المادة ٦ - ١

تدابير انتقالية

- (أ) تطبق هذه القواعد المنقحة على المطالبات التي تتصل بالحوادث التي تقع بعد دخولها حيز التنفيذ.

- (ب) أما المطالبات المتعلقة بالحوادث التي تقع قبل دخول هذه القواعد الموحدة حيز التنفيذ، فتطبق عليها القواعد المعمول بها من قبل، باستثناء التعويض السنوي للأرامل بموجب المادة السابقة ١٠-٢ الذي سيظل واجب الدفع بشرط ألا تكون الأرملة أو الأرمل قد تزوجا قبل دخول هذه القواعد المنقحة حيز التنفيذ.