

Distr.: General
13 July 2017
Arabic
Original: English



الدورة الثانية والسبعون

البند ١٤٢ من جدول الأعمال المؤقت*
إدارة الموارد البشرية

تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

تقرير الأمين العام

موجز

تمشياً مع البندين ١٢-١ و ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين ومع قرار الجمعية العامة ٧٠/٢٤٤، يتضمن هذا التقرير النص الكامل للتعديلات اللازمة إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين لتنفيذ النظام المنقح لمنحة التعليم وبدء العمل بالسن الإلزامية الجديدة لإنهاء خدمة الموظفين الذين عُينوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. ويتضمن التقرير، إضافةً إلى ذلك، النص الكامل للتعديلات المدخلة على القواعد الراهنة والأساس المنطقي لتلك التعديلات.

ويطلب 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.

ويقترح الأمين العام تنفيذ التعديلات اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

* A/72/150



الرجاء إعادة استعمال الورق

210717 190717 17-11744 (A)



أولا - التعديلات المدخلة على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

- ١ - ينص البند ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين على أن توافق الجمعية العامة سنوياً بالنص الكامل للقواعد والتعديلات المؤقتة للنظام الإداري للموظفين.
- ٢ - وعملاً بالبند ١٢-٤ من النظام الأساسي المذكور، تصبح التعديلات المقترحة الواردة في مرفقي هذا التقرير نافذة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، مع مراعاة أي تغيير قد تأمر به الجمعية العامة.
- ٣ - وترد في مرفقي هذا التقرير التعديلات المقترحة إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين واللازمة لتضمينهما القرارات التشريعية السابق اتخاذها بشأن بدء العمل بسن ٦٥ عاماً كسن إلزامية لإنهاء خدمة الموظفين المعينين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ ولتنفيذ النظام المنقح لمنحة التعليم على نحو ما وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠. ويُقترح إيراد تعديلات أخرى لإيضاح أو تنقيح أحكام النظامين استناداً إلى الممارسات المثلى وإلى السوابق القضائية الراهنة.
- ٤ - ويتضمن المرفق الأول التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين. ويُعرض في المرفق الثاني النص الكامل للتعديلات على النظام الإداري للموظفين.

ألف - النظام الأساسي

- ٥ - يُعدّل البند ٣-٢ (أ) لتنقيح المعيار المتصل بالتعليم بعد الثانوي بحيث تصبح المنحة واجبة الدفع حتى نهاية السنة الدراسية التي يُتم فيها الولد أربع سنوات من التعليم بعد الثانوي أو التي يحصل فيها على أول درجة من درجات التعليم بعد الثانوي، أيهما أسبق، مع مراعاة السن القصوى المحددة بالخامسة والعشرين، وذلك على نحو ما اعتمدهت الجمعية العامة في الفقرة ٢٦ من الفرع الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠. ووفقاً للفقرتين ٢٧ و ٢٨ من الفرع الثالث من القرار المذكور، تُحذف الإشارة إلى مبلغ المنحة المحسوب على أساس نسبة ٧٥ في المائة من المصروفات التعليمية المسموح بها ويُستعاض عنها بإشارة إلى الجدول التنازلي لردّ المصروفات التعليمية المسموح بها التي تتألف من الرسوم الدراسية، بما فيها رسوم دراسة اللغة الأم، ورسوم التسجيل في المؤسسات التعليمية المكتسبة بالفعل. وتُحذف الإشارة إلى منحة التعليم الإضافية المدفوعة في مراكز عمل معينة.
- ٦ - ويُحذف البند ٣-٢ (ب) المتعلق بمنح الموظفين مساعدةً إضافية لتغطية تكاليف المبيت والطعام في مراكز عمل معينة. وتُضاف فقرة جديدة تحل محل الفقرة (ب) بحيث تعكس قرار الجمعية العامة قسراً المساعدة في المصروفات المتصلة بتكاليف المبيت والطعام على الموظفين العاملين في مراكز العمل الميدانية ممن لهم أولاد يقيمون في أقسام داخلية للانتظام في الدراسة خارج مركز العمل، وتمنح الأمين العام قدراً من المرونة يتيح له وضع الشروط التي تنظم تقديم المساعدة المتصلة بتكاليف المبيت والطعام، بصفة استثنائية، إلى الموظفين العاملين في مراكز العمل التي بها مقرر (القرار ٢٤٤/٧٠، الفرع الثالث، الفقرة ٢٩).
- ٧ - ويُحذف البند ٣-٢ (هـ) لأنه لم يعد لازماً، إذ إن تعريف "الولد" الوارد في القاعدة ٣-٦ (أ) '٢' من النظام الإداري للموظفين يشمل كلا من الراتب والأولاد المتبنين.

- ٨ - ويعدل البند ٣-٦ (ب) ليُستعاض فيه عن عبارة "الزوج والزوجة" بعبارة "الزوجين"، بحيث يتمشى هذا البند مع بقية بنود النظامين الأساسي والإداري للموظفين.
- ٩ - ويُعدّل البند ٩-٢ من النظام الأساسي للموظفين بحيث يعكس ارتفاع السن الإلزامية لانتهاء الخدمة إلى ٦٥ عاماً لجميع الموظفين، بمن فيهم الموظفون المعينون قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، على نحو ما أقرته الجمعية العامة في الفرع الأول من قرارها ٢٤٤/٧٠.

باء - النظام الإداري

- ١٠ - تُعدل القاعدة ٣-٩ على النحو التالي:

(أ) القاعدة ٣-٩ (أ) '١': لتحديث الإحالة الواردة فيها إلى القاعدة ٣-٦ (أ)؛

(ب) القاعدة ٣-٩ (د) '١': لتضمن القاعدة قرار الجمعية العامة تنقيح المعيار المتصل بالتعليم بعد الثانوي بحيث تكون المنحة واجبة الدفع حتى نهاية السنة الدراسية التي يُتم فيها الولد أربع سنوات من التعليم بعد الثانوي أو التي يحصل فيها على أول درجة من درجات التعليم بعد الثانوي، أيهما أسبق، مع مراعاة السن القصوى المحددة بالخامسة والعشرين، على النحو الوارد في الفرع الثالث، الفقرة ٢٦، من قرار الجمعية ٢٤٤/٧٠؛

(ج) القاعدة ٣-٩ (ز): لتضمن القاعدة قرار الجمعية العامة قسّر دفع استحقاقات السفر على الموظفين الذين يقيم أولادهم في أقسام داخلية للانتظام في الدراسة في المرحلة الابتدائية أو الثانوية، على نحو ما يرد في الفرع الثالث، الفقرة ٣٠، من القرار ٢٤٤/٧٠؛

(د) القاعدة ٣-٩ (ح): لتضمن القاعدة قرار الجمعية العامة إلغاء استحقاقات السفر لرحلتي ذهاب وإياب لمستحقي منحة التعليم في مراكز عمل معينة، على نحو ما أقرته الجمعية العامة في الفرع الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠.

١١ - وتُعدل القاعدتان ٤-١٤ و ٤-١٦ بحيث يُوضح فيهما أنهما لا تنطبقان إلا على الامتحانات المعقودة للتعيين في وظائف الفئة الفنية (أي برنامج الأمم المتحدة للتعليم للشباب والامتحانات المعقودة لوظائف اللغات) اتباعاً للممارسة التي درجت عليها المنظمة منذ أمد بعيد.

~~١١ - وتُعدل القاعدة ٦-٢ بحيث تسمح بخصم الإجازة المرضية التي يأخذها الموظف لأي عدد من الأيام خلال فترة إجازته السنوية، ما دام قد قدم شهادة طبية. فالحكم الحالي الذي يشترط أن تكون مدة الإجازة المرضية خمسة أيام متتالية محفّ بالنسبة للموظفين العاملين في الميدان بصفة خاصة، لأن مراكز عملهم تفتقر إلى المرافق الطبية المناسبة مما يضطرهم لإجراء الفحوص الطبية الدورية والإجراءات الطبية غير الطارئة خلال إجازاتهم المأخوذة لزيارة الوطن أو لزيارة الأسرة. ويتسق هذا التعديل أيضاً مع الممارسة المعتادة في أغلب كيانات النظام الموحد للأمم المتحدة.~~

١٢ - وبالتوازي مع التعديل المدخل على البند ٩-٢ من النظام الأساسي، يجري أيضاً تعديل القاعدة ٩-٦ لتضمنها إشارة إلى سن التقاعد العادية المقررة في إطار الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، حتى لا يُدفع تعويض إنهاء الخدمة المقرر لمن يتكون الخدمة لأسباب صحية إلى الموظفين الذين يستحقون معاشاً تقاعدياً بموجب النظام الأساسي لصندوق المعاشات

التقاعدية لكونهم بلغوا السن العادية للتقاعد وإن لم يبلغوا بعد السن الإلزامية الجديدة لانتهاء الخدمة المحددة بخمسة وستين عاماً.

١٣ - وتُعدّل القاعدة ١٠-٤ لإيضاح النقطة الزمنية التي يجوز عندها توقيع إجازة إدارية على الموظف، وتضمن القاعدة ادعاءات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي كحالة محددة تميز توقيع إجازة إدارية بدون أجر على الموظف.

١٤ - وتُعدّل القاعدة ١١-٥ لكي تجري موافقة المهلة النهائية لتقديم طلبات الاستئناف مع المهلة النهائية المشار إليها في النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

١٥ - وتضاف إلى النظام الإداري للموظفين قاعدة جديدة رقمها ١٣-١٣ توضح حق الموظف المكتسب في ترك الخدمة في سن تقاعده العادية المقررة بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وتكفل الاحتفاظ بسن الستين أو الثانية والستين كسن إلزامية لانتهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الذي يبلغون السن الإلزامية للتقاعد في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ أو قبل التاريخ المذكور، وذلك عملاً بأحكام الفرع الأول من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠.

جيم - التذييل باء

١٦ - يُعدّل التذييل باء على نحو ما يلي لتنفيذ النظام المنقح لمنحة التعليم الذي اعتمدهت الجمعية العامة:

(أ) إلغاء العمل بالحدّ الأقصى الحالي لمبالغ منحة التعليم المحسوب وفقاً لعدد ١٥ منطقة من مناطق العملات/البلدان والاستعاضة عنه بجدول تنازلي عام لردّ المصروفات التعليمية يتألف من سبع شرائح، وفق ما جاء في الفرع الثالث، الفقرة ٢٨، من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠؛

(ب) إضافة فقرة جديدة رقمها '١' يجري فيها تحديد المصروفات التعليمية المسموح بها ويُشار إلى أن رسوم التجهيزات المدرسية ينبغي أن تُسدّد خارج نظام منحة التعليم، على نحو ما أقرته الجمعية العامة في الفقرتين ٢٧ و ٣١ على التوالي من الفرع الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠؛

(ج) تحديد المصروفات المتصلة بتكاليف المبيت والطعام بمبلغ مقطوع قدره ٥ ٠٠٠ دولار يستحق للموظفين العاملين في مواقع ميدانية ممن لهم أولاد يقيمون في أقسام داخلية للانتظام في الدراسة في المرحلة الابتدائية أو الثانوية خارج مركز العمل، وفي حالات استثنائية للموظفين العاملين في مراكز عمل توجد بها مقار، على نحو ما أقرته الجمعية العامة في الفقرة ٢٩ من الفرع الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠؛

(د) إضافة فقرتين جديدتين رقمهما '٤' و '٥' تتناولان منحة التعليم الخاصة وتضمينهما قرار الجمعية العامة استمرار العمل بالقائمة الحالية للمصروفات التعليمية المسموح بها لمنحة التعليم الخاصة والحدّ الأقصى الجديد لمبلغ منحة التعليم الخاصة، عملاً بالفقرتين ٣٥ و ٣٦ من الفرع الثالث من القرار ٢٤٤/٧٠.

دال - التذييل دال

١٧ - تُعدّل المادة ٢-٣ من التذييل دال لحذف الاستثناء من التغطية المنطبق حالياً على "الذهاب إلى العمل والعودة منه من بُعد" و "العمل من بُعد". فعلى غرار التغطية المنطبقة على الموظفين لدى سفرهم لأداء مهام رسمية، ينبغي ربط التغطية المقررة بموجب التذييل دال بأداء الموظف واجبات رسمية

في خدمة الأمم المتحدة لا يمكن أداء هذه الواجبات سواء في مواقع الأمم المتحدة أو خارج المكتب. ولئن كان الموظف مسؤولاً عن تهيئة بيئة آمنة في أماكن العمل الموجودة خارج مواقع الأمم المتحدة، لا تُعفى المنظمة تماماً من المسؤولية الواقعة على عاتقها عندما يؤدي موظفوها واجباتهم الرسمية من موقع آخر مأذون به.

ثالثاً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

١٨ - 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.

المرفق الأول

نص التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين*

البند ٣-٢

(أ) يضع الأمين العام الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي يقيم ويخدم خارج البلد الذي يعتبر وطنه، إذا كان له أولاد معالون منتظمون في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة تعليمية ماثلة تكون من نوع يسر، في رأي الأمين العام، اندماج الأولاد من جديد في البلد الذي يعتبر وطناً للموظف. وتدفع هذه المنحة، عن هؤلاء الأولاد، حتى نهاية السنة الرابعة من التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية. السنة الدراسية التي يتم فيها الولد أربع سنوات من التعليم بعد الثانوي أو التي يحصل فيها على أول درجة من درجات التعليم بعد الثانوي، أيهما أسبق، وذلك رهنا بالسنة القصوى المحددة بالخامسة والعشرين.

ويبلغ مقدار هذه المنحة التعليمية لكل ولد في كل سنة دراسية ٧٥ في المائة من وتورد المصاريف التعليمية المسموح بها المتكبدة بالفعل على أساس جدول تنازلي بحيث لا يتجاوز الحد الأقصى للمنحة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة. ووفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام، يجوز أيضاً دفع تكاليف سفر للولد الموظف الذي يتلقى مساعدة في تكاليف المبيت والطعام وينتظم بالدراسة في المرحلة الابتدائية أو الثانوية لرحلة واحدة في كل سنة دراسية، ذهاباً وإياباً، بين المؤسسة التعليمية ومركز عمل الموظف، إلا أنه يجوز في حالة الموظفين الذين يعملون بمراكز عمل معينة لا توجد بها مدارس للتعليم باللغة أو وفقاً للتقاليد الثقافية التي يرغب الموظف في توفيرها لأولاده، أن تدفع تكاليف السفر هذه مرتين في السنة التي لا يحق للموظف فيها القيام بإجازة زيارة الوطن. ويوافق الأمين العام على خط سير السفر، على ألا يزيد مبلغ ذلك عن تكلفة السفر، ذهاباً وإياباً، بين وطن الموظف ومركز عمله؛

(ب) يضع الأمين العام أيضاً الأحكام والشروط التي يتاح بها، في مراكز عمل معينة، مبلغ إضافي مقداره ١٠٠ في المائة من تكاليف المبيت والطعام بحيث لا يتجاوز الحد الأقصى لهذا المبلغ في السنة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة، وذلك بالنسبة للأولاد المنتظمين في الدراسة بالمرحلتين الابتدائية والثانوية؛

* ترد الأجزاء المقترحة حذفها بالخط المشطوب، والإضافات المقترحة بالخط الأسود الداكن.

(ب) وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام، تُقدم المساعدة في التكاليف المتصلة بالمبيت والطعام إلى الموظفين العاملين في مراكز عمل غير تلك المصنفة كمراكز عمل بها مقار ممن لهم أولاد يقيمون في أقسام داخلية للانتظام في الدراسة في المرحلة الابتدائية أو الثانوية خارج مركز العمل، على ألا تتجاوز هذه المساعدة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة. وللأمين العام أن يضع الشروط التي يجوز بمقتضاها منح المساعدة المتصلة بتكاليف المبيت والطعام، بصفة استثنائية، للموظفين العاملين في مراكز عمل بها مقار ممن لهم أولاد يقيمون في أقسام داخلية للانتظام في الدراسة في المرحلة الابتدائية أو الثانوية خارج مركز العمل؛

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

(د) يضع الأمين العام أيضاً الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي له ولد لا يستطيع، بسبب عجز جسدي أو عقلي، أن ينتظم في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ويتطلب بالتالي تعليماً أو تدريباً خاصين لإعداداه للاندماج في المجتمع اندماجاً كاملاً، أو يكون منتظماً في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ولكنه يحتاج بالإضافة إلى ذلك إلى تعليم أو تدريب خاصين يساعده في التغلب على هذا العجز. ويكون مقدار هذه المنحة عن كل سنة لكل ولد معوق مساوياً للنسبة ١٠٠ في المائة من المصاريف التعليمية المتكبدة فعلاً بحيث لا يتجاوز الحد الأقصى للمنحة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة؛.

(هـ) للأمين العام أن يقرر في كل حالة إن كانت منحة التعليم تنطبق على الأولاد المتبينين أو الرئائب.

البند ٣-٦

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

البند ٩-٢

لا يُستبقى الموظف في الخدمة الفعلية بعد سن الخامسة والستين، أو إذا كان قد حُيِّن ما بين ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، بعد سن الثانية والستين، أو إذا حيين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعد هذا التاريخ، بعد سن الخامسة والستين. ويجوز للأمين العام، تحقيقاً لمصلحة المنظمة، أن يحدد يستبقى الموظفين في الخدمة بعد حدّ السن هذه في حالات استثنائية.

المرفق الثاني

نص التعديلات المدخلة على النظام الإداري للموظفين

القاعدة ٣-٩

منحة التعليم

التعاريف

(أ) لأغراض هذه القاعدة:

'١' يُراد بتعبير "الولد" ولد الموظف، إذا كان والده الموظف متكفلاً باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالته وفقاً للتعريف الوارد في القاعدة القاعدتين ٣-٦ (أ) '٢' و'٣'؛

'٢' يُراد بتعبير "الولد ذو الإعاقة" الولد الذي لا يستطيع، بسبب عجز جسدي أو عقلي، أن يدرّس في مؤسسة تعليمية عادية ويحتاج إلى تعليم أو تدريب خاصين يُعدانه للاندماج في المجتمع اندماجاً كاملاً أو يحتاج، وهو يدرّس في مؤسسة تعليمية عادية، إلى تعليم أو تدريب خاصين يساعده في التغلب على هذا العجز؛

'٣' يُراد بتعبير "الوطن" البلد الذي يقضي فيه الموظف إجازة زيارة الوطن طبقاً للقاعدة ٥-٢. فإذا كان كل من الوالدين موظفاً مستحقاً لهذه الإجازة، يُقصد بتعبير "الوطن" بلد إجازة زيارة الوطن لأي من الوالدين؛

'٤' يُراد بتعبير "مركز العمل" البلد الذي يعمل فيه الموظف، أو المنطقة الواقعة في دائرة يتسنى له الانتقال منها إلى محل عمله يومياً بغض النظر عن الحدود الوطنية.

شروط استحقاق المنحة

(ب) رهناً بالشروط التي يضعها الأمين العام، يحق للموظف المعيّن تعييناً محدد المدة أو مستمراً الحصول على منحة تعليم عن كل ولد، شريطة ما يلي:

'١' أن يُعتبر الموظف معيّناً على أساس دولي بموجب القاعدة ٤-٥ وأن تكون إقامته وعمله في مركز عمل يقع خارج وطنه؛

'٢' وأن يكون الولد منتظماً في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة تعليمية مماثلة.

(ج) إذا أُعيد انتداب الموظف الذي يستحق المنحة بموجب الفقرة (ب) أعلاه للعمل في مركز عمل داخل حدود وطنه أثناء السنة الدراسية، جاز له أن يحصل على منحة التعليم عن الفترة المتبقية من تلك السنة الدراسية.

مدة صرف المنحة

(د) '١' تُدفع المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يتم فيها الولد أربع سنوات من الدراسة في المرحلة ما بعد الثانوية أو التي يحصل فيها على أول درجة من درجات التعليم بعد الثانوي، أيهما أسبق؛

'٢' لا تُدفع المنحة عادة بعد السنة الدراسية التي يبلغ فيها الولد سن الخامسة والعشرين. وإذا انقطع تعليم الولد لمدة سنة دراسية واحدة على الأقل بسبب الخدمة الوطنية أو بسبب المرض أو لأية أسباب قاهرة أخرى، تُحدد فترة الاستحقاق بما يعادل فترة الانقطاع.

مبلغ المنحة

(هـ) — يرد في التذييل بآء لهذا النظام الإداري بيان المبالغ التي قد يستحقها الموظف في إطار المنحة.

(و) — تُحدد، وفقاً لشروط يقررها الأمين العام، الحصة التي تدفع للموظف من منحة التعليم عندما لا تغطي مدة خدمته أو فترة انتظام ولده في الدراسة كامل السنة الدراسية. وإذا توفى أثناء الخدمة وفي بداية العام الدراسي موظفٌ يحصل على منحة التعليم، فإنه يُمنح الاستحقاق الكامل عن تلك السنة الدراسية.

السفر

(ز) للموظف الذي يستحق أن تُدفع له منحة تعليم مساعدة متصلة بتكاليف المبيت والطعام بموجب الفقرات '١' و'الفقرة ٢' و'١' أو '٣' من التذييل بآء لهذا النظام الإداري لا انتظام ولده في الدراسة في المرحلة الابتدائية أو الثانوية بمؤسسة تعليمية، الحق في الحصول، في كل سنة دراسية، على مصاريف سفر الولد لرحلة واحدة ذهاباً وإياباً بين المؤسسة التعليمية ومركز العمل وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام. وإذا تعذر سفر الولد من المؤسسة التعليمية إلى مركز العمل، يجوز الإذن للموظف أو زوجه برحلة ذهاب وإياب بديلاً عن سفر الولد، وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام.

(ح) يجوز دفع مصاريف السفر لرحلتين ذهاباً وإياباً لأولاد الموظفين المستحقين الذين يعملون في مراكز عمل معينة، وذلك وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام.

رسوم التعليم باللغة الأم

(ط) (ح) يجوز رد رسوم التعليم باللغة الأم بموجب البند ٣-٢ (ج) من النظام الأساسي للموظفين، وذلك وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام.

منحة التعليم الخاصة للأولاد ذوي الإعاقة

(ي) (ط) يتاح لموظفي الأمم المتحدة من جميع الفئات الحصول على منحة تعليم خاصة لأولادهم ذوي الإعاقة، بغض النظر عما إذا كان هؤلاء الموظفون يعملون في وطنهم أو خارج

وطنهم، شريطة أن يكون تعيينهم تعييناً محدد المدة أو تعييناً مستمراً. ويرد في التذييل باء لهذا النظام الإداري بيان المبالغ التي يستحقها الموظفون في إطار المنحة، وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام.

مطالبات منحة التعليم

(ك) (ي) تُقدم مطالبات منحة التعليم وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام.

القاعدة ٤-١٤

التعيين المستمر

(أ) ~~التعيين المستمر تعيين مفتوح المدة.~~

(ب) الموظفون الذين يُعينون في الفئة الفنية بعد اجتيازهم بنجاح امتحانا تنافسيا عملا بالقاعدة ٤-١٦ يُمنحون تعيينا مستمرا بعد قضائهم سنتين من الخدمة بموجب تعيين محدد المدة، وذلك شريطة أن يكون أداؤهم مرضيا.

(ج) ~~يحدد الأمين العام معايير استيفاء الموظفين شروط النظر في منحهم تعيينا مستمرا.~~

القاعدة ٤-١٦

الامتحانات التنافسية

(أ) ~~تكفل لجان الامتحانات التي ينشئها الأمين العام انظام الامتحانات التنافسية التي يتم إجراؤها وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام.~~

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

'١' التعيين: لا يكون التعيين في وظائف الرتبين ف-١ وف-٢ الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة والوظائف الفنية التي تتطلب كفاءة لغوية خاصة في الأمانة العامة للأمم المتحدة إلا عن طريق امتحان تنافسي؛

'٢' تعيين موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها ضمن الفئة الفنية في الأمانة العامة للأمم المتحدة: يُعين موظفو فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها ضمن الفئة الفنية بعد اجتيازهم بنجاح الامتحانات التنافسية المناسبة، ضمن الحدود التي تضعها الجمعية العامة. ولا يكون هذا التعيين إلا عن طريق امتحان تنافسي.

(ج) ~~يخضع الموظفون المعينون في الفئة الفنية عقب امتحان تنافسي لإعادة التذبب الإلزامي وفقاً للشروط التي يحددها الأمين العام.~~

القاعدة ٦-٢

الإجازة المرضية

الإجازة المرضية أثناء الإجازة السنوية

(هـ) إذا مرض الموظف لمدة تزيد عن خمسة أيام عمل خلال فترة مدتها سبعة أيام يكون الموظف أثناءها في إجازة إجازته السنوية، بما في ذلك إجازة زيارة الوطن، يجوز الموافقة على الإجازة المرضية رهنا بتوفر شهادة طبية مناسبة.

القاعدة ٧-٢

السفر الرسمي لأفراد الأسرة المستحقين

(أ) لأغراض دفع مصاريف السفر الرسمي، يقصد بأفراد الأسرة المستحقين الزوج والأولاد الذين يعتبرون معالين بموجب القاعدة ٣-٦ (أ) '٣'. وبالإضافة إلى ذلك، فالأولاد الذين تكون منحة تعليمهم واجبة الدفع، وإن كان وضعهم كمعالين قد انتهى بموجب القاعدة ٣-٦ (أ) '٣'، يحق لهم الحصول على مصاريف السفر المتصلة بمنحة التعليم.

القاعدة ٩-٦

إنهاء الخدمة

إنهاء الخدمة لأسباب صحية

(ط) يجوز بعد استنفاد كل استحقاقات الإجازة المرضية إنهاء خدمة الموظف الذي لم يبلغ سن التقاعد الإجباري العادية، على نحو ما تحددها المادة ١ (ن) من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، المحدد في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين لكنه أصبح غير قادر على الاستمرار في الخدمة بسبب حالته الجسدية أو العقلية أو طول مرضه.

القاعدة ١٠-٤

توقيع الإجازة الإدارية حتى الانتهاء من التحقيق والعملية التأديبية

(أ) يجوز في أي وقت توقيع إجازة إدارية على الموظف، رهنا بالشروط التي يحددها الأمين العام، في أي وقت بعد الإبلاغ عن سوء سلوكه وربما يُشرع في إجراء تحقيق تكتمل العملية التأديبية. ويجوز أن تستمر الإجازة الإدارية طوال التحقيق وحتى الانتهاء من العملية التأديبية.

(ب) يُعطى الموظف الموقعة عليه إجازة إدارية عملاً بالفقرة (أ) أعلاه بياناً كتابياً بسبب

(أسباب) الإجازة الإدارية ومدتها المحتملة.

(ج) تكون الإجازة الإدارية مدفوعة الأجر بالكامل إلا فيما عدا '١' الحالات التي تتوافر فيها أسباب وجيهة للاعتقاد بأن الموظف تورط في أعمال استغلال جنسي أو اعتداء جنسي، أو '٢' إذا قرر عندما يقرر الأمين العام أن ثمة ظروفًا استثنائية أخرى تستدعي أن توقع على الموظف إجازة إدارية بأجر جزئي أو بدون أجر.

- (د) لا يحس توقيع الإجازة الإدارية حقوق الموظف ولا يعتبر تدييرا تأديبيا. وإذا كانت الإجازة الإدارية بدون أجر ولم تقبث فيما بعد مزاعم سوء السلوك أو تبين فيما بعد أن السلوك المعني لا يستدعي الفصل أو إنهاء الخدمة، يعاد للموظف المبلغ المحتجز من راتبه دونما تأخير.
- (هـ) يجوز للموظف الموقعة عليه إجازة إدارية أن يطعن في هذا القرار وفقا للفصل الحادي عشر من النظام الإداري للموظفين.

القاعدة ١١-٥

محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

(أ) وفقا للفقرة ١ من المادة ٢ من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، تختص المحكمة بالنظر في دعاوى الاستئناف التي ترفع بشأن أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، والتي يُدعى فيها أن محكمة المنازعات قامت بأي من الأفعال التالية:

- ١' تجاوزت ولايتها أو اختصاصها؛ أو
- ٢' لم تمارس الولاية المنوطة بها؛ أو
- ٣' أخطأت بشأن مسألة قانونية؛ أو
- ٤' ارتكبت خطأ في الإجراءات من النوع الذي يؤثر على البت في القضية؛ أو
- ٥' ارتكبت خطأ بشأن واقعة، أدى إلى اتخاذ قرار يبدو بجلاء أنه غير معقول.

(ب) يجوز لأي من الطرفين رفع دعوى استئناف بشأن حكم صادر عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في غضون ٦٠ ٤٥ يوما تقويميا من تاريخ تلقي حكم محكمة المنازعات. ولا تقبل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف دعوى الاستئناف إلا إذا كانت مستوفية شرط المهلة الزمنية أو قررت المحكمة التغاضي عن هذا الشرط أو تعليقه.

(ج) يترتب على رفع دعوى الاستئناف أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف تعليق تنفيذ حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات المطعون فيه.

(د) للموظف، إذا أراد، أن يستعين بمحام من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أو أن يستعين بمحام خارجي على أن يكون ذلك على نفقته الخاصة، ليساعده على عرض قضيته أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

(هـ) يشمل اختصاص محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، كما يرد في نظامها الأساسي، سلطة:

- ١' اتخاذ قرار، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أي من طرفي القضية، يفيد بأن هناك ظروفًا استثنائية تقتضي أن تكون الجلسات مغلقة؛
- ٢' الأمر باتخاذ تدبير تحفظي لتوفير وسيلة انتصاف مؤقتة لأي من الطرفين منعا لإيقاع ضرر لا سبيل إلى تداركه وللحفاظ على الاتساق مع حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

القاعدة الجديدة ١٣-١٣

الحق المكتسب في ترك الخدمة في سن التقاعد العادية

(أ) للموظفين حقّ مكتسب في ترك الخدمة في سن تقاعدهم العادية على نحو ما تحددها المادة ١ (ن) من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وسنّ التقاعد العادية للموظفين الذين اشتركوا في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ هي ٦٠ عاما. أما الموظفون الذين اشتركوا في الصندوق للمرة الأولى أو عاودوا الاشتراك فيه في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، فسنّ تقاعدهم العادية هي ٦٢ عاما. ولهؤلاء الموظفين أن يختاروا ترك الخدمة في سن تقاعدهم العادية، أو أي تاريخ يليها، قبل بلوغهم سن الخامسة والستين.

(ب) يتعين على الموظفين الذين يرغبون في ممارسة حقهم المكتسب على النحو المبين في القاعدة ١٣-١٣ (أ) أعلاه ومن ثمّ ترك الخدمة في سن تقاعدهم العادية أو في أي وقت بعد ذلك قبل بلوغهم سن الخامسة والستين أن يقدموا إشعارا كتابيا بذلك قبل ثلاثة أشهر من تركهم الخدمة إذا كانوا من المعيّنين تعيينا مستمرا، أو قبل ٣٠ يوما تقويميا إذا كانوا من المعيّنين تعيينا محدد المدة. غير أن للأمين العام أن يقبل الإشعار المقدم قبل ترك الخدمة بمهلة أقصر من المهلة المطلوبة.

(ج) لا ينطبق البند ٩-٢ من النظام الأساسي على الموظفين الذين بلغوا سن تقاعدهم العادية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ أو قبل هذا التاريخ وقام الأمين العام بتمديد خدمتهم بصفة استثنائية إلى ما بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وسيكون على هؤلاء أن يتركوا الخدمة عند انتهاء خدمتهم الممددة بصفة استثنائية.

التذييل باء

استحقاقات منحة التعليم المعمول بها في الحالات التي تدفع فيها المصاريف التعليمية بعملة محددة

(اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣)

(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	(٦)	العملة
الحد الأقصى للمصروفات التعليمية المسموح بها والحد الأقصى لمنحة الولد المحقق	الحد الأقصى للمصروفات التعليمية المسموح بها لمنحة التعليم	المبلغ الموحّد العادي في حالة عدم توفير المبيت والطعام	المبلغ الموحّد الإضافي للمبيت والطعام (في مراكز عمل معينة)	الحد الأقصى لمنحة الموظفين العاملين في مراكز عمل معينة	حساب الحد الأقصى للمصروفات التعليمية المسموح بها (الدراسة فقط)	
الميرور						
إسبانيا	١٧.١٥٤	١٢.٨٦٤	٣.١٩٨	٤.٧٩٧	١٧.٦٦١	١٢.٨٨٩
ألمانيا	٢٠.١٣٠	١٥.٠٩٨	٤.٣٢٢	٦.٤٨٤	٢١.٥٨٢	١٤.٣٦٧
أيرلندا	١٧.٠٤٥	١٢.٧٨٤	٣.١٤٧	٤.٧٢١	١٧.٥٠٥	١٢.٨٤٩
إيطاليا	٢١.٦٠١	١٦.٢٠١	٣.٢٢٢	٤.٨٣٦	٢١.٠٢٧	١٧.٣٠٤
بلجيكا ^(أ)	١٦.٠١٤	١٢.٠١١	٣.٦٤٧	٥.٤٧٠	١٧.٤٨١	١١.١٥١
فرنسا ^(ب)	١١.٤٩٧	٨.٦٢٢	٣.١٢٧	٤.٦٩١	١٣.٣١٤	٧.٢٢٨
النمسا	١٨.٢٤٠	١٣.٦٨٠	٣.٨٨٢	٥.٨٢٤	١٩.٥٠٤	١٣.٠٦٤
هولندا	١٨.٠٣٧	١٣.٥٢٨	٣.٩٩٢	٥.٩٩٠	١٩.٥١٨	١٢.٧١٢
المكرونا الدانمركية	١٢٢.٥٢٥	٩١.٨٩٤	٢٨.٠٨٩	٤٢.١٣٤	١٣٤.٠٢٨	٨٥.٠٧٢
البن الياباني	٢.٣٢٤.١٣١	١.٧٤٣.٠٩٨	٦٠٩.٥٢٦	٩١٤.٢٩٠	٢.٦٥٧.٣٨٨	١.٥١١.٤٣٠
المكرونا السويدية	١٥٧.٩٥٠	١١٨.٤٦٢	٢٦.٢١٩	٣٩.٣٢٨	١٥٧.٧٩٠	١٢٢.٩٩١
الفرنك السويسري	٣٢.٩٣٢	٢٤.٦٩٩	٥.٥٤٠	٨.٣١٠	٣٣.٠٠٩	٢٥.٥٤٥
الجنيه الإسترليني	٢٥.٨٦٤	١٩.٢٩٨	٣.٨٢١	٥.٧٣١	٢٥.١٢٩	٢٠.٧٦٩
دولار الولايات المتحدة ^(ج) (في الولايات المتحدة الأمريكية) ^(د)	٤٥.٥٨٦	٣٤.١٩٠	٦.٢٦٥	٩.٣٩٩	٤٣.٥٨٩	٣٧.٢٢٢
دولار الولايات المتحدة (خارج الولايات المتحدة الأمريكية)	٢١.٤٢٨	١٦.٠٧١	٣.٨٢٢	٥.٧٣٥	٢١.٨٠٦	١٦.٢٢١

(أ) باستثناء المدارس التالية التي سيطبق عليها مستوى دولار الولايات المتحدة (في الولايات المتحدة): المدرسة الدولية في بروكسل والمدرسة البريطانية في بروكسل ومدرسة سانت جون الدولية.

(ب) باستثناء المدارس التالية التي سيطبق عليها مستوى دولار الولايات المتحدة (في الولايات المتحدة): المدرسة الأمريكية في باريس والجامعة الأمريكية في باريس والمدرسة البريطانية في باريس والمدرسة الأوروبية للإدارة في ليون والمدرسة الدولية في باريس ومدرسة ميرماننت في باريس ومدرسة فيكتور هورغو للمدرسين بلغتين ومدرسة جانين مانويل للمدرسين بلغتين.

(ج) يسري أيضاً، كتدبير خاص، على الاتحاد الروسي وإندونيسيا وتايلند والصين وهنغاريا، والمدرسة التعاونية الأمريكية في تونس العاصمة، والمدرسة الأمريكية الدولية في جوهانسبرغ (جنوب أفريقيا).

المصروفات المسموح بها

١٩ تشمل المصروفات المسموح بها الرسوم الدراسية ورسوم دراسة اللغة الأم والرسوم المتصلة بالتسجيل في المؤسسات التعليمية. وتُردّ مصروفات التجهيزات المدرسية غير المستردة خارج نظام منحة التعليم، وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام. وتُردّ المصروفات المسموح بها المتكبدة بالفعل بالمعدلات المشار إليها في الجدول التنازلي الوارد أدناه:

استحقاقات منحة التعليم المعمول بها اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨

معدل استرداد التكاليف (بالنسبة المئوية)	شريحة المصروفات موضوع المطالبات (بدولارات الولايات المتحدة)
٨٦	صفر-١١ ٦٠٠
٨١	١٧ ٤٠٠-١١ ٦٠١
٧٦	٢٣ ٢٠٠-١٧ ٤٠١
٧١	٢٩ ٠٠٠-٢٣ ٢٠١
٦٦	٣٤ ٨٠٠-٢٩ ٠٠١
٦١	٤٠ ٦٠٠-٣٤ ٨٠١
-	٤٠ ٦٠١ فما فوق

الانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية خارج مركز العمل

٢١ إذا كانت المؤسسة التعليمية توفر المبيت والطعام، يكون المبلغ ٧٥ في المائة من التكاليف المسموح بها للدراسة والمبيت والطعام بحيث لا يتجاوز مجموع هذه التكاليف الحد الأقصى المبين في العمود (١)، وبهذا يصبح الحد الأقصى للمنحة في السنة هو المبلغ المبين في العمود (٢).

٢٢ إضافة إلى ردّ المصروفات المسموح بها، يُدفع للموظفين العاملين في مراكز العمل المصنفة من حيث المشقة في الفئات من "ألف" إلى "هاء" ممن لهم أولاد يقيمون في أقسام داخلية للانتظام في الدراسة في المرحلة الابتدائية أو الثانوية خارج مركز عمل الموظف مبلغ مقطوع قدره ٥ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة. وفي حالات استثنائية ووفقاً للسلطة التقديرية للأمين العام، يجوز أن يُمنح الموظفون العاملون في مراكز العمل التي بها مقر ممن لهم أولاد يقيمون في أقسام داخلية للانتظام في الدراسة في المرحلة الابتدائية أو الثانوية خارج مركز العمل المبلغ المقطوع المقدم للمساعدة في تكاليف المبيت والطعام.

٢٣ إذا كانت المؤسسة التعليمية لا توفر المبيت والطعام، يدفع مبلغ موحد على النحو المبين في العمود (٣)، بالإضافة إلى ٧٥ في المائة من التكاليف المسموح بها للدراسة، وبهذا يصبح الحد الأقصى للمنحة في السنة هو المبلغ المبين في العمود (٢).

الانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية تقع في مركز العمل

٣' يكون المبلغ ٧٥ في المائة من التكاليف المسموح بها للدراسة بحيث لا تتجاوز هذه التكاليف الحد الأقصى الوارد في العمود (١)، وبذا يصبح الحد الأقصى للمنحة في السنة هو المبلغ المبين في العمود (٢).

٣٤' يكون المبلغ المقطوع الذي يُمنح للمساعدة في تكاليف المبيت والطعام مستحقاً أيضاً للموظفين العاملين في مراكز العمل المصنفة من حيث المشقة في الفئات من "ألف" إلى "هاء" ممن لهم أولاد يقيمون في أقسام داخلية للانتظام في الدراسة في المرحلة الابتدائية أو الثانوية عندما إذا كانت تكون المؤسسة التعليمية تقع على مسافة أبعد من مسافة التنقل اليومي من المنطقة التي يعمل بها الموظف، وإذا رأى الأمين العام أنه لا توجد مدرسة في تلك المنطقة يمكن أن تناسب الطفل، يحسب مبلغ المنحة بنفس المعدلات المحددة في الفقرة ١' أو ٢' أعلاه.

الانتظام في الدراسة في مؤسسة تعليمية على المستوى الابتدائي أو الثانوي خارج مركز العمل في مراكز عمل معينة لا توجد بها مرافق تعليمية مناسبة أو لا توجد بها مرافق تعليمية على الإطلاق

٥' إذا كانت المؤسسة التعليمية توفر المبيت والطعام، يكون المبلغ:

(أ) ١٠٠ في المائة من تكاليف المبيت والطعام بحيث لا تتجاوز هذه التكاليف الحد الأقصى المبين في العمود (٤)؛

(ب) ٧٥ في المائة من تكاليف الدراسة المسموح بها وأي جزء من تكاليف المبيت والطعام يتجاوز المبلغ المبين في العمود (٤)، الحد الأقصى للمبلغ المقابل للرد إلى الموظف على النحو المبين في العمود (٥).

٦' إذا كانت المؤسسة التعليمية لا توفر المبيت والطعام، يُرد إلى الموظف ما يلي:

(أ) مبلغ موحّد للمبيت والطعام على النحو المبين في العمود (٤)؛

(ب) ٧٥ في المائة من التكاليف المسموح بها للدراسة، الحد الأقصى للمبلغ المقابل للرد إلى الموظف على النحو المبين في العمود (٥).

منحة التعليم الخاصة

٤' وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام، تشمل المصروفات المسموح بها للأولاد ذوي الإعاقة المصروفات التعليمية اللازمة لتوفير برنامج تعليمي مصمم لتلبية احتياجات الولد بما يتيح له بلوغ أعلى مستويات القدرة الوظيفية. ويُدفع مبلغ المنحة عن كل ولد ذي إعاقة بنسبة ١٠٠ في المائة من المصروفات المسموح بها

المتكبدة بالفعل، مع مراعاة أن يكون الحد الأقصى للمبلغ المسترد مساوياً للحد الأقصى للشريحة العليا من شرائح الجدول التنازلي الوارد في الفقرة '١' أعلاه.

'٥' عند توفير المبيت والطعام، تُضمّن المصروفات الفعلية في حساب المصروفات المسموح بها، مع مراعاة أن يكون الحد الأقصى للمبلغ المسترد مساوياً للحد الأقصى للشريحة العليا من شرائح الجدول التنازلي الوارد في الفقرة '١' أعلاه مضافاً إليه مبلغ ٥٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة هو قيمة المبلغ المقطوع الممنوح للمساعدة في تكاليف المبيت والطعام.

التذييل دال

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

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 عن أي مما يلي، دون حصر:
- ١' سوء سلوك أو استهتار أو إهمال جسيم من قِبل 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 المتوفرة 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 قِبل 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 بواجباته الرسمية، بما في ذلك، دون حصر، الحالات المرضية الموجودة سلفاً، بتعريفها الوارد في المادة ١-٣٣.
- 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).