

Distr.: General
9 September 2004
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون

البند ١١٦ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

إصلاح إدارة الموارد البشرية

تقرير الأمين العام

إضافة

الترتيبات التعاقدية

موجز

حسبما ترد الإشارة إليه في الفقرة ١٤٤ من تقرير الأمين العام عن إصلاح الموارد البشرية (A/59/263)، تتضمن هذه الإضافة المقترحات المحددة للأمين العام بشأن الترتيبات التعاقدية الجديدة.

وتتضمن هذه الإضافة المقترحات التفصيلية مقرونة بالتدابير الانتقالية التي سيلزم اتخاذها. ويجري في متن النص شرح الفروق بين الأنواع الحالية والمقترحة للتعيينات، كما تقدم مقارنة جدولية بينها في المرفق الأول. ويتضمن المرفق الثاني التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين وعلى المجموعة ١٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين والتي سيلزم القيام بها لتنفيذ المقترحات.

والجمعية العامة مدعوة إلى الموافقة على المقترحات وعلى التعديلات المقترحة على النظام الأساسي، وأن تحيط علماً بالتعديلات المقترحة على المجموعة ١٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين.

* A/59/150.

أولا - هدف الإصلاح المقترح للترتيبات التعاقدية

١ - الهدف من الإصلاح المقترح للترتيبات التعاقدية هو ضمان أن تخدم هذه الترتيبات الاحتياجات التشغيلية للمنظمة بصورة أفضل من خلال ضمان الاحتفاظ بخدمة مدنية دولية قوية ومستقلة على أرفع نوعية، وزيادة تطوير هذه الخدمة، مع الاعتراف بتباين أنواع الحالات (من قبيل برامج العمل والمشاريع المستقرة والمستمرة؛ والطفرات الرئيسية المفاجئة في حجم ونوع العمل، ولا سيما في عمليات بناء السلام وحفظ السلام وعمليات المساعدة الإنسانية؛ والتقلبات الموسمية؛ والاحتياجات قصيرة الأجل)، والأخذ بزيادة المساواة بين الموظفين.

ثانيا - معلومات أساسية

٢ - قدّم الاقتراح الأولي لإصلاح الترتيبات التعاقدية في تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين (انظر A/55/253، الفقرة ٤٧). وفي الفقرة ٥٠ من التقرير نفسه، أشار الأمين العام إلى أنه يرغب في مواصلة استعراض المسائل المرتبطة بشروط التعيين وأنواعه، ومواصلة الحوار مع الموظفين قبل عرض توصيات محددة على الجمعية العامة، وقال إنه يرحب بتلقي آراء الجمعية العامة ولا سيما فيما يتعلق بمسألة العقود الدائمة.

٣ - ولم يظهر توافق في الآراء بين الدول الأعضاء حينما نوقشت المسألة في الدورة الخامسة والخمسين للجمعية العامة. وطلبت الجمعية العامة، في الجزء ثالثا من القرار ٢٥٨/٥٥، أن يقدم مقترحات محددة بشأن الترتيبات التعاقدية الجديدة، وفقا للخطوات المبينة في الفقرة ٥٠ من تقريره، موضحا الفروق بين أنواع التعيينات القائمة والمقترحة كي تنظر فيها الجمعية العامة. وتكرر هذا الطلب في الفقرة ٥٨، الجزء ثانيا، من قرار الجمعية العامة ٣٠٥/٥٧، الذي طلبت فيه الجمعية كذلك إلى الأمين العام أن يواصل، في الوقت نفسه، الترتيبات التعاقدية الحالية وفقا للولايات القائمة^(١).

(١) يشمل ذلك ما طلبته من بلوغ مستوى ٧٠ في المائة من التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي (قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١، الفرع خامسا، الفقرة ٢، والقرار ٢٢١/٥٣، الفرع خامسا، الفقرة ٢٣)؛ وما قرره من أن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في التعيينات المحددة المدة لا تعطي الحق تلقائيا في التعيين الدائم، وأن الاعتبارات الأخرى من قبيل الأداء المتميز، والواقع التشغيلي للمنظمات، والمهام الأساسية المنوطة بالوظيفة، ينبغي أن تراعى على النحو الواجب (قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١، الجزء خامسا، الفقرة ٣)؛ وما شجعت عليه من مواصلة بذل الجهود لزيادة حصة التعيينات المحددة المدة في جميع أنحاء الأمانة العامة (قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣، الفرع خامسا، الفقرة ٢٣).

٤ - وفي الدورة السادسة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة المعقودة في عام ٢٠٠٢، أحرز تقدم كبير بشأن موضوع التعيينات المستمرة. وتم التوصل إلى اتفاقات بشأن ما يلي:

(أ) إدراج التعيينات المستمرة في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، وتعرض التعديلات المناسبة على الجمعية العامة بهذا الشأن؛

(ب) رهنًا باحتياجات الخدمة والأداء المرضي، يحوّل الموظفون الذين أتموا خمس سنوات من الخدمة المتواصلة على أساس تعيين محدد المدة إلى تعيين مستمر؛

(ج) بالإضافة إلى الأسباب الحالية المحددة في النظام الأساسي لإنهاء التعيين الدائم، يمكن لصالح المنظمة إنهاء التعيينات المستمرة؛

(د) في حالات إنهاء الخدمة بموجب المادة الحادية عشرة من النظام الأساسي، يحق للموظف المعين تعيينًا مستمرًا أن يُخطر بمهلة مدتها ثلاثة أشهر، وأن يحصل على تعويض إنهاء الخدمة كالذي يحصل عليه الموظف المعين تعيينًا دائمًا؛

(هـ) قبل إنهاء الخدمة القائم على إلغاء الوظيفة، أو تغيير مهام المكتب أو ولاياته، على الإدارة أن تدعم بالوثائق جميع الجهود التي بذلت لإيجاد وظيفة مناسبة للموظف، وتوفر له التدريب اللازم لتيسير إعادة تعيينه. وستضاف العقود المستمرة إلى القاعدة ١٠٩/١ (ج) من النظام الإداري للموظفين، التي نظمت لوقت طويل العناصر التي يتعين أخذها في الاعتبار لدى تحديد الموظفين الذين ستنهى خدمتهم نتيجة لإلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين؛

(و) لا يتأثر الموظفون المعينون تعيينًا دائمًا بإدخال نظام التعيينات المستمرة؛

(ز) يجرى لمرة واحدة استعراض لجميع الموظفين المعينين تعيينًا محدد المدة بموجب المجموعة ١٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين الذين استوفوا شروط النظر في تحويلهم إلى تعيين دائم، ولكن حال دونه التجميد المفروض على هذا التحويل. ووافقت الإدارة على استعراض حالة جميع هؤلاء الموظفين، وتحليل النتائج، وتقديم مقترحات إلى الدورة المقبلة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة للنظر فيها؛

(ح) بعد موافقة الجمعية العامة على الترتيبات التعاقدية الجديدة، ستوضع الضوابط والتوازنات الخاصة بها من خلال المفاوضات بين الموظفين والإدارة فيما يتعلق باستعراض الوثائق في حالات إنهاء التعيينات المستمرة.

٥ - وانضم اتحاد الموظفين في نيويورك إلى توافق الآراء الذي تم التوصل إليه بين الإدارة واتحادات الموظفين في جميع مراكز العمل الأخرى، لكنه سجّل رأيًا مؤداه أنه مع الإدراك بأن

التعيينات المستمرة توفر حماية مالية للموظفين المعيّنين حالياً تعيينات محددة المدة، يتحتم الاحتفاظ بالتعيينات الدائمة بشكل من الأشكال لجميع الموظفين. وذكر اتحاد الموظفين في نيويورك أيضاً أنه يرى أن جميع الموظفين المقيدون بالخدمة، بصرف النظر عن فئتهم، والذين كانوا مستوفين لمعايير التعيين الدائم وقت تعيينهم، ينبغي تحويلهم إلى التعيين الدائم، مع مراعاة قرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وانطباق ممارسة التحويل على جميع الموظفين المعيّنين. بموجب المجموعة ١٠٠ من قواعد النظام الأساسي، سواء أكانوا في فئة الخدمات العامة أو الفئة الفنية.

ثالثاً - الاقتراح المنقح

٦ - يتمسك الأمين العام باقتراحه الأساسي الداعي إلى تبسيط الترتيبات التعاقدية الحالية عن طريق استخدام ثلاثة أنواع فقط للتعيينات تطبق على جميع المهام في الأمانة العامة، وعلى جميع الإدارات ومراكز العمل والبعثات الميدانية، على النحو التالي:

(أ) التعيين قصير الأجل، لمدة أقصاها ستة أشهر، للموظفين المعيّنين للاضطلاع بأعباء العمل الموسمية أو في أوقات الذروة وتلبية الاحتياجات المحددة القصيرة الأجل؛

(ب) التعيين لفترات محددة المدة، والذي يمكن تجديده أو تمديده بما يصل إلى فترة أقصاها خمس سنوات. ويخضع أداء الموظفين خلال هذه المدة للتقييم الشامل؛

(ج) التعيين المستمر، والذي يمنح، رهنا باحتياجات العمل، للموظفين الذين عملوا مدة خمس سنوات على أساس التعيين لفترة محددة، شريطة أن يكونوا قد برهنوا خلال عملهم على التزامهم بأعلى معايير المقدرة والكفاءة والزاهة التي يتطلبها ميثاق الأمم المتحدة.

٧ - ويرى الجدول الوارد في المرفق الأول أوجه الاختلاف بين التعيين المستمر المقترح وبديليه الحاليين، وهما التعيين المحدد المدة، والتعيين الدائم. ومما له أهميته الخاصة أن التعيين المستمر يمكن إنهاؤه ليس فقط للأسباب القائمة لإنهاء التعيين الدائم، ولكن أيضاً إذا كان ذلك لصالح المنظمة، وأنه بالنظر إلى أن التعيين المستمر يمنح للموظف الذي يكون قد سبق له أن خدم لفترة خمس سنوات على أساس التعيين المحدد المدة، تعطى الأفضلية للموظفين المعيّنين تعييناً مستمراً على المعيّنين تعييناً محدد المدة، ليس بسبب المركز المتميز المماثل الذي يمنح للمعّنين تعييناً دائماً، ولكن بسبب الأداء المتفوق أو قضاء مدة خدمة أطول في حالة تساوي الأداء الجيد.

٨ - ويتضمن المرفق الثاني التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين وعلى المجموعة ١٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين والتي سيلزم إجراؤها لتنفيذ

الاقتراح. وفي حالة تأييد الجمعية العامة لتطبيق نظام التعيين المستمر، ستعد في وقت لاحق التعديلات على المجموعتين ٢٠٠ و ٣٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين ويقدم تقرير بشأنها إلى الجمعية العامة بمقتضى المادة الثانية عشرة من النظام الأساسي.

٩ - ويعتقد الأمين العام أن اقتراحه سيكون لصالح المنظمة، التي تحتاج إلى مزيج من الموظفين الدائمين والموظفين المعيّنين لفترات أقصر لتلبية الاحتياجات الناشئة، والطفرات الرئيسية في حجم ونوع العمل والتقلبات الموسمية.

١٠ - ومن شأن استخدام ثلاثة أنواع فقط من العقود أن يكون أيسر فهما بالنسبة لجميع المعيّنين وأن يحسن من نوعية وشفافية النظام. وسيؤدي تحويل الموظفين الذين برهنوا خلال الخمس سنوات الأولى من عملهم أنهم مستوفون لأعلى معايير المقدرة والكفاءة والزاهة التي يتطلبها الميثاق إلى نظام التعيين المستمر سيؤدي ذلك إلى إزالة العبء الإداري الكبير المتمثل تجهيز آلاف عمليات تحديد التعيينات المحددة المدة حينما يحين موعد انتهائها. ويمكن للموظفين الفنيين في مجال إدارة الموارد البشرية أن يكرسوا وقتهم وجهدهم لمسائل هامة أخرى، مثل إدارة التنقل، والتطوير الوظيفي، وتنمية قدرات الموظفين، وحل المنازعات في مكان العمل، ورصد عملية تفويض السلطات في المسائل المتصلة بالموارد البشرية.

١١ - وستتيح الاستعاضة عن التعيينات الدائمة بالتعيينات المستمرة إيلاء أهمية أكبر لاحتياجات المنظمة لدى إنهاء أحد التعيينات. ولا تعترف القواعد الحالية بشأن إلغاء التعيينات الدائمة بعدد من الاعتبارات المشروعة، من قبيل الاحتياجات المتغيرة، ومهام الأمم المتحدة وولاياتها، أو توجه برامجها، إلا إذا أدت هذه الاعتبارات إلى إلغاء هذه الوظائف أو تخفيض عدد الموظفين، وليس إعادة توزيع الموارد. ويمكن إنهاء التعيين المستمر لصالح المنظمة، وهذا ليس بالاعتبار الوارد بالنسبة لإنهاء تعيين دائم إلا إذا تم ذلك بالاتفاق مع الموظف. وعلاوة على ذلك، سينصب التركيز لدى تقرير ما إذا كان ينبغي إنهاء خدمة أي موظف على أدائه وطول مدة خدمته بين أقرانه، وليس على المركز التعاقدى للموظف المعني. وبطبيعة الحال، فإن اتخاذ قرار بشأن إنهاء تعيين مستمر سيخضع لعملية تكفل ضمان أن يكون القرار مبررا ومدعما بالوثائق بصورة كاملة.

١٢ - وأخيرا، فإن الاستخدام العام لنظام التعيين المستمر سيساعد الأمين العام كثيرا في تصميمه على تحسين تنقل الموظفين الذي هو أحد الأهداف الرئيسية للإصلاح الذي يتوخاه لإدارة الموارد البشرية. ويجب زيادة معدل التنقل داخل وعبر الإدارات والمهام ومراكز العمل، وإلى البعثات ومنها، بصرف النظر عن مصدر التمويل. وعلى الرغم من أنه يحق، نظريا، للموظفين المعيّنين بموجب المجموعة ١٠٠ من قواعد النظام الأساسي أن ينظر في أمر

تحويلهم إلى تعيين دائم بعد خمس سنوات من الخدمة المستمرة المرضية بصرف النظر عن نوع التمويل، فواقع الأمر أنه، قبل التجميد الذي طبق عام ١٩٩٥، كانت معظم عمليات التحويل من التعيين المحدد المدة إلى التعيين الدائم تتعلق بموظفين حدث أنهم كانوا معينين على وظائف مدرجة في الميزانية العادية وقت النظر في تحويلهم. وبالمقارنة مع ذلك، فإن التحويل إلى التعيين المستمر، وإن كان سيخضع للأداء واستمرار حاجة العمل إلى الموظف، لن يكون محكوماً بمصدر تمويل الوظيفة التي يشغلها الموظف وقت التحويل. وسيزيل ذلك عبء كبيرة تعترض تنقل الموظفين الذين سيحق لهم، لولا ذلك، رفض تولي مهام جديدة غير مؤكدة المدة أو التمويل، مثل بعثات حفظ السلام أو الوظائف الممولة عن طريق التبرعات.

١٣ - كما أن التحويل إلى التعيين المستمر بعد خمس سنوات من التعيين المحدد المدة مع المنظمة، رهنا بالأداء واستمرار حاجة العمل، سيكون في صالح الموظف بوجه عام من حيث أنه سيكفل له المساواة في المعاملة. فالموظفون الذين كرسوا أعواماً من حياتهم لخدمة المنظمة، وبرهنوا على نوعية عملهم، الذي يتم كثيراً في حالات متتابعة تتسم بالصعوبة والخطورة، لا ينبغي بعد الآن أن يساورهم القلق حول ما إذا كانوا سيواصلون العمل بعد انتهاء فترة عقدتهم الحالي. وسيتيح التعيين المستمر أيضاً دفع تعويض للموظفين الذين تنهى خدمتهم بسبب إلغاء الوظيفة، أو تخفيض عدد الموظفين، أو لأن إنهاء خدمتهم سيكون في صالح المنظمة نتيجة لتغيير في مهام الأمم المتحدة أو ولاياتها أو احتياجاتها.

١٤ - ومن شأن إحلال نظام التعيين المستمر المقترح محل نظام التعيين الدائم أن يزيل أيضاً التصور بأن هناك فئة من الموظفين المميزين بالمنظمة الذين لا تقلقهم الشواغل المتعلقة بتجديد تعيينهم أو عدم تجديده، وليس الأمر هكذا فحسب، لكنهم أيضاً يحصلون على معاملة تفضيلية يوفرها لهم فقط مركزهم كموظفين معينين تعييناً دائماً حينما يأتي وقت يتعين فيه اختيار الموظفين الذي يتعين إنهاء خدمتهم في حالة إلغاء وظيفة أو تخفيض عدد الموظفين. وفي ظل نظام التعيينات المستمرة، ستنصب المقارنة على المزايا النسبية، وطول مدة الخدمة، وليس على نوع التعيين.

رابعاً - التدابير الانتقالية

١٥ - يتطلب تطبيق إصلاح الآليات التعاقدية الذي يقترحه الأمين العام اتخاذ تدابير انتقالية لضمان حماية الحقوق المكتسبة للموظفين الموجودين بالخدمة وقت سريان البنود والقواعد المعدلة:

(أ) لن يطرأ تغيير على المركز التعاقدي للموظف المعين على أساس تعيين دائم؛

(ب) سيحتفظ الموظفون الذين يعملون بالفعل على أساس التعيين تحت الاختبار بالحق في أن ينظر في تعيينهم تعييناً دائماً في نهاية فترة الاختبار الخاصة بهم. ولا يمنح تعيين جديد تحت الاختبار بعد موعده بدء سريان البنود والقواعد المعدلة؛

(ج) بمقتضى القاعدة ١٢/١٠٤ (ب) '٣' من النظام الإداري للموظفين، يحق للموظفين المعيّنين بموجب المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين أن ينظر في تعيينهم تعييناً دائماً في حالة استيفاء الشروط التالية: '١' أن يكونوا قد أتموا خمس سنوات من الخدمة المستمرة بتعيينات محددة المدة؛ '٢' أن يكونوا مستوفين لأعلى معايير المقدرة والكفاءة والزهادة؛ '٣' أن يكونوا دون سن ٥٣ سنة من العمر. وتحدد القاعدة أنه يجب أخذ "جميع مصالح المنظمة" في الاعتبار. وتوضح الفقرة ٣ من الجزء خامساً من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ أن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة لا تعطي الحق تلقائياً في تعيين دائم، وتقرر أن اعتبارات أخرى، من قبيل الأداء المتميز، والواقع التشغيلي للمنظمات، والمهام الأساسية المنوطة بالوظيفة، ينبغي أن تراعى بالصورة الواجبة. وكما تمت الموافقة عليه في الدورة السادسة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة (انظر الفقرة ٤ (ز) أعلاه)، سيكفل الأمين العام أن يجري لمرة واحدة استعراض لجميع الموظفين المعيّنين بموجب المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين المستوفين لهذه الشروط لتحويلهم إلى تعيين دائم حينما يبدأ نفاذ البنود والقواعد المعدلة. وكما اتفق عليه أيضاً في الدورة السادسة والعشرين للجنة، ستقدم إلى الاجتماع المقبل للجنة مقترحات محددة للاضطلاع بعملية منظمة للنظر في هذا التحويل^(٢).

١٦ - ويلاحظ الأمين العام أنه نتيجة للاستعراض الذي سيجري لمرة واحدة، المشار إليه أعلاه، فإن نسبة الموظفين الدائمين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي قد تتجاوز نسبة ٧٠ في المائة التي حددتها الجمعية العامة في الفقرة ٢ من الجزء خامساً من قرارها ٢٢٦/٥١. بيد أن هذا الأمر سيكون مؤقتاً لأن هذا المستوى سينقص سريعاً نتيجة لعدم منح أي تعيينات دائمة بعد ذلك.

خامساً - الاستنتاجات والتوصيات

١٧ - يرى الأمين العام أن اقتراحه المتعلق بإصلاح الترتيبات التعاقدية سيخدم احتياجات المنظمة على نحو أفضل من الترتيبات الحالية للأسباب الموضحة أعلاه.

(٢) حيث أنه لم يتسن للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة أن تجتمع في الوقت المناسب، ستوضع هذه المقترحات في ضوء نظر الجمعية العامة في المسألة، وستكون موضع مشاور بين الموظفين.

١٨ - تدعى الجمعية العامة إلى الموافقة على الاقتراح وعلى التعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين الواردة في المرفق الثاني لهذه الوثيقة، وإلى أن تحيط علما بالتعديلات المقترح إدخالها على المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين الواردة أيضا في المرفق الثاني.

المرفق الأول

مقارنة بين أنواع التعيين القائمة والمقترحة

أنواع التعيين المقترحة	أنواع التعيين القائمة
التعيين قصير الأجل	التعيين قصير الأجل (المجموعة ٣٠٠)
• لا تغيير.	• يستخدم للاحتياجات الموسمية أو عبء العمل في أوقات الذروة • أو الاحتياجات لمدد قصيرة. • أقصى مدة: ٦ أشهر.
التعيين محدد المدة	التعيين محدد المدة (المجموعة ١٠٠)
• يمنح لفترة محددة، ينتهي بعدها التعيين تلقائياً. ويلزم اتخاذ إجراء بالنسبة لكل تجديد. • يجوز التجديد لفترة أقصاها خمس سنوات. • بعد خمس سنوات، ورهنا بالأداء واستمرار الحاجة إلى الخدمة، يحول التعيين إلى تعيين مستمر.	• يمنح لفترة محددة، ينتهي بعدها التعيين تلقائياً. ويلزم اتخاذ إجراء بالنسبة لكل تجديد [القاعدة ١٠٩/٧ (أ)]. • بعد خمس سنوات من الخدمة المستمرة، يحق للموظف أن ينظر في تحويله إلى تعيين دائم، شريطة أن يفي الموظف بأعلى معايير القدرة والكفاءة والتزاهة وأن يكون دون سن ٥٣ من العمر. ويأخذ القرار الفعلي في الاعتبار "جميع مصالح المنظمة". [القاعدة ١٠٤/١٢ (ب) ٣]. واستناداً إلى الفقرة ٣ من الجزء خامس من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١، تشمل هذه المصالح الواقع التشغيلي والمهام الأساسية للتوظيف، مما يحول مراعاة اعتبارات من قبيل الطابع المستمر أو غير المستمر للمهام، والحاجة إلى استمرار خدمة الموظف، ومدة الولاية، فضلاً عن الاعتبارات المالية، وتوقع معقول باستمرار التمويل. • في حالة عدم التحويل، يجوز تجديد التعيين محدد المدة. وليس هناك حد لمجموع فترة الخدمة على أساس التعيين محدد المدة. • ملاحظة: أوقف الأمين العام سنة ١٩٩٥ النظر في التحويل إلى التعيين الدائم بعد خمس سنوات من الخدمة على أساس عقد محدد المدة. وتعزز ذلك بموجب قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ الذي فرض حداً أعلى بنسبة ٧٠ في المائة على عدد الموظفين الدائمين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وبموجب قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣، الذي شجعت فيه الجمعية العامة الأمين العام على مواصلة الجهود لزيادة حصة التعيينات محددة المدة في جميع أنحاء الأمانة العامة، وبموجب القرار ٣٠٥/٥٧ الذي طلب استمرار العمل بالترتيبات التعاقدية الحالية وفقاً للولايات القائمة لحين النظر في المقترحات المحددة التي سيقدمها الأمين العام بشأن الترتيبات التعاقدية.
إنهاء التعيين محدد المدة المقترح	إنهاء التعيين محدد المدة الحالي
• لا تغيير.	• يجوز إنهاء التعيين قبل إنتهاء مدته بسبب إلغاء الوظيفة، أو تخفيض عدد الموظفين، أو الخدمة غير المرضية، أو للعجز عن العمل لأسباب صحية، أو عدم التزاهة، أو لوقائع ترجع إلى ما قبل التعيين كانت لتحول دونه لو أنها عرفت وقت التعيين، أو لأسباب أخرى تكون محددة في كتاب التعيين. [البند ١/٩ (ب) من النظام الإداري للموظفين].

أنواع التعيين القائمة	أنواع التعيين المقترحة
• في حالة إنهاء التعيين بسبب إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، يخضع تحديد الموظفين الذين ستنهى خدمتهم لتوفر وظائف مناسبة، ويولى الاعتبار للكفاءة النسبية والزاهة وطول مدة الخدمة. وتكون للموظفين المعيّنين تعييناً دائماً أو تحت الاختبار الأفضلية في الاستبقاء على الموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة. [القاعدة ١/١٠٩ (ج)]. • الإشعار بإنهاء الخدمة: ٣٠ يوماً. [القاعدة ٣/١٠٩ (ب)]. • تعويض إنهاء الخدمة: على النحو المحدد في المرفق الثالث للنظام الأساسي للموظفين، الفقرة (أ)، العمود ٤.	• لا تغيير، باستثناء إضافة الموظفين المعيّنين تعيينات مستمرة إلى قائمة الموظفين الذين ستكون لهم أفضلية الاستبقاء على الموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة. • لا تغيير • لا تغيير
التعيين تحت الاختبار (المجموعة ١٠٠)	
• لا يمنح حالياً إلا للموظفين الذين اجتازوا امتحاناً تنافسياً للتعيين في الفئة الفنية. [قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١، الجزء ثالثاً - باء، الفقرة ١٩]. • فترة الخدمة تحت الاختبار هي سنتان عادة، ويجوز في ظروف استثنائية الإعفاء منها أو تخفيضها أو تمديدتها بما لا يزيد عن سنة واحدة إضافية. [القاعدة ١٢/١٠٤ (أ)]. • بعد إتمام فترة الخدمة تحت الاختبار، يحق للموظف أن ينظر في منحه تعييناً دائماً، ويمنح هذا التعيين إذا أثبت الموظف صلاحيته كموظف مدني دولي وأظهر أنه يفى بأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والزاهة المحددة في الميثاق. [القاعدة ١٣/١٠٤].	• سيتوقف استخدام التعيين تحت الاختبار. وسيحصل المعينون الجدد على تعيين محدد المدة، على النحو المبين أعلاه، وينظر في تحويلهم إلى التعيين المستمر بعد خمس سنوات. • الموظفون المعينون الآن تعييناً تحت الاختبار سينظر في تعيينهم تعييناً دائماً بعد انتهاء فترة الاختبار بموجب القواعد القائمة.
إنهاء التعيين تحت الاختبار	
• يجوز إنهاء التعيين في أي وقت إذا رأى الأمين العام أن في هذا الإجراء مصلحة للأمم المتحدة. [البند ١/٩ (ج) من النظام الأساسي للموظفين]. • في حالة إنهاء التعيين بسبب إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، يخضع تحديد الموظفين الذين ستنهى خدمتهم لتوفر وظائف مناسبة، ويولى الاعتبار للكفاءة النسبية والزاهة وطول مدة الخدمة. وتكون للموظفين المعيّنين تعييناً دائماً أو تحت الاختبار الأفضلية في الاستبقاء على الموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة. [القاعدة ١/١٠٩ (ج)]. • الإشعار بإنهاء الخدمة: ٣٠ يوماً. [القاعدة ٣/١٠٩ (ب)]. • تعويض إنهاء الخدمة: على النحو المحدد في المرفق الثالث للنظام الأساسي للموظفين، الفقرة (أ)، العمود ٣.	التعيين المستمر • يمنح بعد فترة خمس سنوات من التعيين محدد المدة، رهناً بمعايير الأداء المطلوبة واحتياجات العمل.
التعيين الدائم (المجموعة ١٠٠)	
• يمنح بعد فترة تحت الاختبار، مدتها عادة سنتان، رهناً بمعايير الأداء المطلوبة. [القاعدة ١٣/١٠٤ (أ)]. • كما أشير إليه أعلاه، وقبل الترحيل الحالي، كان ينظر أيضاً في تحويل الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات في تعيين محدد المدة بموجب المجموعة ١٠٠ إلى تعيين دائم، ويمنح هذا التعيين شريطة أن يفسي الموظف بأعلى معايير المقدرة والكفاءة والزاهة وأن	

أنواع التعيين المقترحة

أنواع التعيين القائمة

يكون دون سن ٥٣ من العمر، مع مراعاة "جميع مصالح المنظمة". واستنادا إلى الفقرة ٣ من الجزء خامسا من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١، تشمل هذه المصالح الواقع التشغيلي والمهام الأساسية للوظيفة، مما يحول مراعاة اعتبارات من قبيل الطابع المستمر أو غير المستمر للمهام، والحاجة إلى استمرار خدمة الموظف، ومدة الولاية، فضلا عن الاعتبارات المالية، وتوقع معقول باستمرار التمويل.

- لا يلزم اتخاذ أي إجراء إداري بعد التحويل إلى التعيين الدائم.
- لا يلزم اتخاذ أي إجراء إداري بعد التحويل إلى التعيين المستمر.

إنهاء التعيين الدائم

إنهاء التعيين المستمر

- إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين أو الخدمة غير المرضية أو عدم القدرة على العمل لأسباب صحية أو عدم التزاهة أو أي وقائع سابقة على التعيين كانت لتحول دون له لو عرفت وقت التعيين [البند ١/٩ (أ)، الفقرة الأخيرة من النظام الأساسي للموظفين].
- الإنهاء لصالح حسن سير العمل في المنظمة ووفقا لمعايير الميثاق، شريطة ألا يعترض الموظف على الإجراء. "إنهاء الخدمة المتفق عليه". بموجب البند ١/٩ (أ)، الفقرة الأخيرة من النظام الأساسي للموظفين.
- في حالة إنهاء التعيين بسبب إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، يخضع تحديد الموظفين الذين ستنهى خدمتهم لتوفر وظائف مناسبة، ويولى الاعتبار للكفاءة النسبية والتزاهة وطول مدة الخدمة. وتكون للموظفين المعيّنين تعيينا دائما الأفضلية في الاستبقاء على الموظفين المعيّنين وفقا لجميع أنواع التعيين الأخرى. [القاعدة ١/١٠٩ (ج)].
- الإشعار بإنهاء الخدمة: ٣ أشهر. [القاعدة ٣/١٠٩ (أ)].
- الإشعار بإنهاء الخدمة: ٣ أشهر. [القاعدة ٣/١٠٩ (أ)].
- تعويض إنهاء الخدمة: على النحو المحدد في المرفق الثالث للنظام الأساسي للموظفين، الفقرة (أ)، العمود ٢.
- نفس القاعدة، باستثناء أن الموظفين المعيّنين تعيينا دائما تكون لهم الأفضلية على الموظفين المعيّنين تعيينا مستمرا، الذين ستكون لهم أنفسهم أفضلية على الموظفين المعيّنين تعيينا محدد المدة.
- الإشعار بإنهاء الخدمة: ٣ أشهر.
- تعويض إنهاء الخدمة: مثل التعويض في حالة التعيين الدائم.

المرفق الثاني

التعديلات المقترحة إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

النظام الأساسي للموظفين

البند ٥/٤

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

(ب) يحدد الأمين العام الموظفين الذين تتوافر فيهم شروط كل نوع من أنواع التعيين تعييناً دائماً. ولا تتجاوز فترة الاختبار لمنح أو تثبيت التعيين الدائم سنتين عادة، على أنه يجوز للأمين العام في حالات فردية تمديد فترة الاختبار بما لا يزيد عن ستة إضافية واحدة.

البند ١/٩

(أ) يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعييناً دائماً والذي أتم فترة الاختبار، إذا اقتضت ضرورات الخدمة إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، أو إذا ثبت أن خدمة الموظف المعين غير مرضية أو إذا أصبح غير قادر على الاستمرار في الخدمة لأسباب صحية.

ويجوز أيضاً للأمين العام، مع إبداء الأسباب، أن ينهي تعيين الموظف المعين تعييناً دائماً في الحالتين التاليتين:

١' إذا دل سلوك الموظف على أنه لا يفي بأعلى مستويات النزاهة المطلوبة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق؛

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

ولا ينفذ أي إنهاء خدمة بموجب الفقرتين الفرعيتين '١' و '٢' إلا بعد قيام مجلس استشاري خاص يعينه الأمين العام لهذا الغرض بالنظر في الأمر ورفع تقرير عنه.

وأخيراً، يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعييناً دائماً، إذا كان هذا الإجراء محققاً لحسن سير العمل بالمنظمة ومتفقاً مع معايير الميثاق، وشريطة ألا يعترض عليه الموظف المعني.

(ب) يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعييناً محدد المدة قبل حلول تاريخ انتهاء التعيين، وذلك لأي سبب من الأسباب المحددة في الفقرة (أ) أعلاه أو لأسباب أخرى تكون محددة في كتاب التعيين.

(ج) يجوز للأمين العام، بالنسبة لجميع الموظفين الآخرين، بمن فيهم الموظفون الذين يخدمون على أساس تعيين مستمر أو تحت الاختبار توطئةً للتعيين الدائم، إنهاء التعيين في أي وقت، إذا رأى أن هذا الإجراء مصلحة للأمم المتحدة ويتمشى مع الميثاق، أو لأي من الأسباب المحددة في الفقرة (أ) أعلاه.

المرفق الثالث للنظام الأساسي للموظفين

تعويض إنهاء الخدمة

يدفع لمن ينهى تعيينه من الموظفين تعويض وفقاً للأحكام التالية:

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

عدد شهور المرتب الإجمالي مخصوماً منه الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، حيثما انطبق			
التعيينات غير محددة المدة والتعيينات تحت الاختبار (لفترة التعيين تحت الاختبار) التعيينات المؤقتة غير المحددة المدة	التعيينات الدائمة والمستمرة	سنوات الخدمة المستكملة	أقل من ١
أسبوع واحد عن كل شهر من الخدمة غير المستكملة، على ألا يقل مبلغ التعويض عن أجر ستة أسابيع ولا يتجاوز أجر ثلاثة أشهر	لا شيء	لا ينطبق	١
١	لا ينطبق	١	٢
١	٣	٣	٣
٢	٣	٤	٤
٣	٤	٥	٥
٤	٥	٦	٦
٥	٦	٧	٧
٦	٧	٨	٨
٧	٩	٩	٩
٩	٩,٥	٩,٥	١٠
١٠	١٠	١٠	١١
١٠,٥	١٠,٥	١٠,٥	١٢
١١	١١	١١	١٣
١١,٥	١١,٥	١١,٥	١٤
١٢	١٢	١٢	١٥ أو أكثر

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

(ج) الموظف الذي ينهى تعيينه بسبب الخدمة غير المرضية، أو الذي يفصل فصلاً تأديبياً لسوء السلوك خلاف الفصل دون سابق إنذار، يمكن أن يعطى حسب تقدير الأمين العام، تعويضاً لا يتجاوز نصف التعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا المرفق؛

(د) لا يدفع أي تعويض لمن يلي:

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

٢' الموظف المعين تعييناً تحت الاختبار أو غير محدد المدة مؤقتاً وليس محدد المدة الذي يُنهى تعيينه خلال السنة الأولى للخدمة؛

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

٤' الموظف المفصول بطريق الفصل دون سابق إنذار؛

٥' الموظف الذي يهجر منصبه؛

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

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

النظام الإداري للموظفين

القاعدة ١٠٤/١٢

التعيينات لفترة مؤقتة ~~التعيينات المؤقتة~~

(أ) التعيين تحت الاختبار

١' يجوز منح التعيين تحت الاختبار للأشخاص أدنى من سن الخمسين الذين يوظفون للخدمة الدائمة. تكون فترة الخدمة الاختبارية بموجب تعيين تحت الاختبار مُنح قبل [تاريخ بدء نفاذ التعديل] في هذا التعيين عادة سنتين. ويجوز في ظروف استثنائية خفضها. أو تمديدتها بما لا يزيد عن سنة واحدة إضافية.

وفي نهاية فترة الخدمة تحت الاختبار، يمنح الشخص المعين تحت الاختبار تعييناً دائماً أو تنهى خدمته.

والتعيين تحت الاختبار لا يحدد له موعد انتهاء معين، وهو يخضع لأحكام النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين المنطبقة على التعيينات المؤقتة غير المحددة المدة.

٢' دون المساس بأحكام الفقرة الفرعية (ب) ٢' أدناه، يجوز للأمين العام، في الحالات المناسبة، أن يخفض فترة الخدمة الاختبارية المطلوبة أو يسقطها إذا كان الموظف قد أمضى فترة مكافئة من الخدمة المستمرة بتعيين محدد المدة.

[ستحذف القاعدة ١٠٤/١٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين حينما لا يصبح هناك موظفون معينون وفقاً لهذا المركز التعاقدية].

(ب) التعيين المحدد المدة

١' يمنح التعيين المحدد المدة، وهو التعيين الذي له تاريخ انتهاء معين في كتاب التعيين، لفترة أولية تصل إلى عامين ويجوز تجديدها لتشمل فترة أقصاها خمس سنوات. لفترة لا تتجاوز خمس سنوات للأشخاص المعينين للخدمة لأجل معين، ~~من فيهم~~ ويمنح الأشخاص المعارون بصفة مؤقتة من قبل الحكومات أو المؤسسات الوطنية للعمل في الأمم المتحدة تعييناً محدد المدة.

٢' لا ينطوي التعيين المحدد المدة على أي توقع بتحديد للتعيين أو توقع تحويله إلى تعيين من أي نوع آخر.

٣' ينظر في منح تعيين مستمر للموظف الذي أتم فترة خمس سنوات من الخدمة المستمرة على أساس تعيين محدد المدة على أن يكون الموظف قد أثبت أنه يفي بأعلى معايير المقدرة والكفاءة والتزاهة المحددة في الميثاق، ورهنا باحتياجات المنظمة لخدمة الموظف المعني.

وغمّا عن أحكام الفقرة الفرعية ٢' أعلاه، يولى كل اعتبار معقول لمنح تعيين دائم للموظف الذي يكون قد أتم خمس سنوات من الخدمة المستمرة بتعيينات محددة المدة ومستوفيا تماما للمعايير المنصوص عليها في البند ٢/٤ من النظام الأساسي للموظفين وسنة أقل من ٥٣ سنة، مع أخذ جميع مصالح المنظمة في الاعتبار.

٤' يجوز للرؤساء التنفيذيين للبرامج والصناديق والأجهزة الفرعية للأمم المتحدة ذات الإدارة المستقلة الذين فوضهم الأمين العام سلطة التعيين والترقية أن يعدّلوا الحد الأدنى والحد الأقصى للفترة التي يمكن العمل فيها على أساس التعيين المحدد المدة استنادا إلى الاحتياجات المحددة للبرنامج أو الصندوق أو الجهاز المعني.

القاعدة ١٣/١٠٤

التعيينات غير المحددة المدة للتعيينات الدائمة

(أ) التعيينات الدائمة

١' يجوز منح التعيين الدائم، وفقا لاحتياجات المنظمة، للموظفين الذين يثبتون تماما، بمؤهلاتهم وأدائهم وسلوكهم، صلاحيتهم كموظفين مدنيين دوليين، ويظهرون أنهم يفون بالمستويات العالية من المقدرة والكفاءة والتزاهة التي قررها الميثاق، رهنا بما يلي:

أ - أن يكون الموظف قد أتم فترة الخدمة الاختبارية المطلوبة بموجب القاعدة ١٢/١٠٤ (أ) ١'؛ أو

ب - أن تكون فترة الخدمة الاختبارية قد أسقطت وفقا للقاعدة ١٢/١٠٤ (أ) ٢'؛ أو

ج - أن يكون الموظف قد أتم خمس سنوات من الخدمة المستمرة بتعيينات محددة المدة اعتباراً من [تاريخ بدء نفاذ التعديل]، وأن يكون دون سن الثالثة والخمسين من العمر، وأن يكون تحويله إلى التعيين الدائم متمشياً مع جميع مصالح المنظمة، بما يراعي الواقع التشغيلي، بما في ذلك الاعتبارات المالية، والطابع المستمر للمهام.

٢' التوصية باقتراح بـ منح التعيين الدائم استناداً إلى أن الموظف، الذي تكون فترته الاختبارية قد استكملت أو أسقطت طبقاً لأحكام القاعدة ١٢/١٠٤ (أ)، قد أوفى بمتطلبات هذه القاعدة، يجوز تقديمها مباشرة إلى الأمين العام بالاتفاق بين مكتب إدارة الموارد البشرية أو مكتب الموارد البشرية المحلي والإدارة المعنية أو المكتب المعني. ويبلغ هذا الاتفاق إلى مجلس التعيين والترقية قبل رفعه إلى الأمين العام. وفي حالة عدم وجود هذا الاتفاق، يعرض الأمر على هيئة استعراض مركزية لاستعراضه بموجب القاعدة ١٤/١٠٤ '١'.

٣' التعيينات الدائمة المقصورة على الخدمة في أحد البرامج أو الصناديق أو الأجهزة الفرعية المشار إليها في القاعدة ١٤/١٠٤ (ب) (أ) '١' يجوز أن يمنحها رئيس البرنامج أو الصندوق أو الجهاز الفرعي المعني وذلك بمساعدة ما قد ينشأ من المجالس وفقاً لأحكام الجملة الأخيرة من القاعدة ١٤/١٠٤ (ب) (أ) '١'.

(ب) التعيينات المستمرة

١' يجوز منح تعيين مستمر للموظف الذي خدم لفترة خمس سنوات متواصلة في تعيين محدد المدة، وأثبت أنه يفي بأعلى معايير المقدرة والكفاءة والتزاهة المحددة في الميثاق، شريطة أن يكون استمرار الخدمة مطلوباً لتلبية احتياجات المنظمة.

٢' التوصية بمنح التعيين المستمر حينما يكون الموظف قد أوفى بمتطلبات هذه القاعدة يجوز تقديمها مباشرة إلى الأمين العام بالاتفاق بين مكتب إدارة الموارد البشرية أو مكتب الموارد البشرية المحلي والإدارة المعنية أو المكتب المعني. وفي حالة عدم وجود هذا الاتفاق، يعرض الأمر على هيئة استعراض مركزية لاستعراضه بموجب القاعدة ١٤/١٠٤ '١'.

٣' وفقا لأحكام القاعدة ١٠٤/١٢ (ب) ٤'، يجوز للرؤساء التنفيذيين للبرامج والصناديق والأجهزة الفرعية للأمم المتحدة ذات الإدارة المستقلة الذين فوضهم الأمين العام سلطة التعيين والترقية أن يعدلوا مدة الفترة التي يمكن العمل فيها على أساس التعيين المحدد المدة.

(ج) التعيين لمدة غير محددة

يجوز منح التعيين لمدة غير محددة:

١' للأشخاص المعيّنين خصيصاً للعمل في بعثة والذين لا يمنحون تعييناً محدد المدة أو تعييناً عادياً.

٢' للأشخاص الذين يعيّنون خصيصاً للعمل في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أو في أية وكالة أخرى أو مكتب آخر للأمم المتحدة يعينه الأمين العام.

ولا ينطوي التعيين لا تنطوي التعيينات لمدة غير محددة الممنوحة قبل [تاريخ بدء سريان التعديل] على أي توقع لتحويلها إلى تعيين من أي نوع آخر. وليس للتعيين لمدة غير محددة موعد انتهاء معين، وهو يخضع، باستثناء ما تنص عليه القاعدة ١٠٦/٢ (ب) ٢' من النظام الإداري للموظفين، لأحكام النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين المنطبقة على التعيينات المؤقتة من غير التعيينات المحددة المدة.

القاعدة ١٠٤/١٤

هيئات الاستعراض المركزية

.....

١' الاستعراض

١' تقوم هيئات الاستعراض المركزية باستعراض ملائمة منح تعيين دائم للموظفين المعيّنين تعييناً تحت الاختبار للتأكد من أنهم أثبتوا تماماً لياقتهم كموظفين مدنيين دوليين، وأثبتوا أنهم يفون بأعلى معايير القدرة والكفاءة والزاهة المحددة في ميثاق الأمم المتحدة، في الحالات التي لا تقدم فيها إلى الأمين العام توصية مشتركة بالتحويل بموجب القاعدة ١٠٤/١٣ (أ) ٢'. ويجوز لهيئات

الاستعراض المركزية أن توصي بالتحويل إلى التعيين الدائم، أو بتمديد فترة الاختبار مدة سنة إضافية واحدة، أو بإنهاء الخدمة.

٢' تقوم هيئات الاستعراض المركزية باستعراض التوصيات بمنح تعيين مستمر في الحالات التي لا تقدم فيها إلى الأمين العام توصية مشتركة بالتحويل بموجب القاعدة ١٣/١٠٤ (أ) ٢'. ويجوز لهيئات الاستعراض المركزية أن توصي بالتحويل إلى التعيين المستمر أو بإنهاء الخدمة.

٣' [٢' يعاد الترقيم؛ لا تغيير في النص.]

.....

القاعدة ٢/١٠٥

الإجازة الخاصة

.....

(ب) يجوز منح الموظف الذي يكمل سنة واحدة من الخدمة المرضية تحت الاختبار، أو الذي يكون معيّناً تعييناً دائماً أو تعييناً مستمراً، ويطلب للخدمة في القوات المسلحة في الدولة التي هو من رعاياها، سواء للتدريب أو للخدمة العاملة، إجازة خاصة بدون أجر لفترة هذه الخدمة العسكرية، وذلك وفقاً للأحكام والشروط المحددة في التذييل جيم لهذا النظام الإداري. ولا يسري ذلك على الموظفين المعيّنين خصيصاً للعمل في بعثة.

.....

القاعدة ٣/١٠٥

إجازة زيارة الوطن

.....

(هـ) ١' يحل موعد إجازة زيارة الوطن الأولى للموظفين المستحقين، باستثناء الموظفين المعيّنين تحت الاختبار، في السنة التقييمية التي يكمل فيها الموظف سنتين من الخدمة المؤهلة. أما الموظف المعيّن تحت الاختبار

فلا يستحق إجازة زيارة الوطن الأولى إلا بعد أن يمنح تعيينا دائما أو تمديدا لفترة الاختبار. وإذا رأى الأمين العام أن مجلس التعيين والفرقية هيئة الاستعراض المركزية لن يتسنى له لها أن يستعرض تستعرض حالة هذا الموظف في غضون ستة أشهر بعد استكمال خدمة سنتين، جاز منح الموظف إجازة زيارة الوطن مع مراعاة الشروط الأخرى المنصوص عليها في هذه القاعدة.

القاعدة ٢/١٠٦

الإجازة المرضية

.....

(ب) تتقرر المدة القصوى لاستحقاق الموظف من الإجازة المرضية في ضوء طبيعة تعيينه ومدته وفقا للأحكام التالية:

.....

٣' يُمنح الموظف المعين تعيينا دائما أو مستمرا أو لمدة غير محددة، أو المعين لمدة محددة بثلاث سنوات، أو الذي أكمل ثلاث سنوات من الخدمة المتصلة، حق الحصول على إجازة مرضية مدتها القصوى تسعة أشهر بمرتب كامل وتسعة أشهر بنصف مرتب في فترة أي أربع سنوات متتابعة.

.....

القاعدة ١/١٠٩

المجلس الاستشاري الخاص، وتعريف إنهاء الخدمة، ومعايير أفضلية الاستبقاء وإلغاء الوظائف وتخفيض عدد الموظفين

.....

(ج) معايير أفضلية الاستبقاء وإنهاء الوظائف وتخفيض عدد الموظفين

١' باستثناء ما نص عليه صراحة خلاف ذلك في الفقرة الفرعية ٢' (ب) أدناه، إذا اقتضت ضرورات الخدمة إلغاء وظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، يستبقى الموظفون المعينون تعيينا دائما، بشرط توفر وظائف مناسبة يمكن أن يستفاد فيها من خدماتهم على نحو فعال، وتكون لهم الأفضلية في ذلك على

جميع الموظفين المعيّنين تعيينات أخرى، وتكون للموظفين المعيّنين تحت الاختبار أو المعيّنين تعييناً مستمراً الأفضلية في الاستبقاء على الموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة أو المعيّنين لمدة غير محددة، شريطة إيلاء الاعتبار الواجب في جميع الحالات للكفاءة النسبية وللزاهة وطول مدة الخدمة. وإذا كانت الوظائف المناسبة المتاحة خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، تعين إيلاء الاعتبار الواجب كذلك للجنسية، وذلك في حالة الموظفين الذين لم يقضوا في الخدمة أكثر من خمس سنوات والموظفين الذين غيروا جنسيتهم خلال السنوات الخمس السابقة؛

٢' فيما يخص الموظفين المعيّنين على أساس محلي، تعتبر أحكام الفقرة الفرعية ١' أعلاه مستوفاة إذا تم النظر في أمر تعيين هؤلاء الموظفين بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً لدى النظر في أمر تعيينهم فيما هو متاح من الوظائف المناسبة في مراكز عملهم؛

٣' ليس للموظفين المعيّنين خصيصاً للعمل في أي برنامج أو صندوق أو جهاز فرعي تابع للأمم المتحدة يتمتع بمركز خاص في مسائل التعيين، سواء بموجب قرار صادر عن الجمعية العامة أو نتيجة لاتفاق مبرم مع الأمين العام، الحق بموجب هذه القاعدة في أن ينظر في أمر تعيينهم في وظائف خارج الجهاز الذي عينوا للعمل فيه.

القاعدة ١٠٩/٢

الاستقالة

.....

(ب) ما لم يرد نص مخالف في كتاب التعيين، على الموظف المعيّن تعييناً دائماً أو تعييناً مستمراً أن يعطي إشعاراً كتابياً بالاستقالة قبل موعدها بثلاثة أشهر، وعلى الموظف المعيّن تعييناً مؤقتاً تحت الاختبار أو لمدة محددة أو لمدة غير محددة أن يعطي إشعاراً كتابياً بالاستقالة قبل موعدها بثلاثين يوماً. غير أن للأمين العام أن يقبل الاستقالة المقدمة بإشعار سابق لموعدها بمهلة أقصر من المهلة المطلوبة.

.....

القاعدة ٣/١٠٩

الإشعار بإنهاء الخدمة

(أ) يُعطى الموظف الذي يتقرر إنهاء تعيينه الدائم أو المستمر إشعاراً كتابياً بذلك قبل إنهاء خدمته بثلاثة أشهر على الأقل. وينبغي أن يتضمن هذا الإشعار أسباباً محددة لإنهاء الخدمة.

(ب) يعطى الموظف الذي يتقرر إنهاء تعيينه للموقت تحت الاختبار أو تعيينه المحدد المدة أو غير المحدد المدة إشعاراً كتابياً بذلك قبل إنهاء خدمته بثلاثين يوماً على الأقل أو بأية مدة أخرى يكون منصوصاً عليها في كتاب تعيينه.

.....

التذييل جيم

الترتيبات المتعلقة بالخدمة العسكرية

.....

(ج) الموظفون الذين يكملون سنة من الخدمة المرضية تحت الاختبار، أو الموظفون المعينون تعييناً دائماً أو مستمراً، يجوز أن يمنحوا، إذا استدعتهم حكومة عضو للخدمة العسكرية، سواء كان ذلك للتدريب أو للخدمة العاملة، إجازة خاصة بدون مرتب طيلة الفترة التي يقضونها في الخدمة العسكرية. أما الموظفون الآخرون الذين يستدعون للخدمة العسكرية، فتنتهي خدمتهم في الأمانة العامة وفقاً لأحكام تعيينهم.

.....