



مؤتمر الدول الأطراف

منظمة حظر الأسلحة الكيميائية

C-10/DEC.4
8 November 2005
ARABIC
Original: ENGLISH

الدورة العاشرة
٧ - ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥

قرار

تعديلات للنظام الأساسي لموظفي منظمة حظر الأسلحة الكيميائية

إن مؤتمر الدول الأطراف،

إذ يذكّر بقراره (C-IV/DEC.25) بتاريخ ٢ تموز/يوليه ١٩٩٩ الذي اعتمد به النظام الأساسي لموظفي منظمة حظر الأسلحة الكيميائية ("النظام الأساسي للموظفين")؛

وإذ يذكّر أيضا بالبند ١٢-١ من النظام الأساسي للموظفين الذي ينص على أنه "يجوز لمؤتمر الدول الأطراف أن يستكمل أحكام هذا النظام الأساسي أو أن يعدلها دون إخلال بعقود عمل الموظفين النافذة حاليا"؛

وإذ يأخذ علما بالقرار الصادر عن المجلس التنفيذي في دورته الثانية والأربعين (EC-42/DEC.3) بتاريخ ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ الموصى فيه بأن يعتمد مؤتمر الدول الأطراف تعديلات النظام الأساسي للموظفين الملحق بذلك القرار، والملحق نصها بهذا القرار الحالي أيضا؛

يعتمد تعديلات النظام الأساسي لموظفي منظمة حظر الأسلحة الكيميائية الملحق نصها بالقرار الحالي.

الملحق: تعديلات للنظام الأساسي لموظفي منظمة حظر الأسلحة الكيميائية



الملحق

تعديلات للنظام الأساسي لموظفي منظمة حظر الأسلحة الكيميائية

النص السابق	النص الجديد
<p><u>البند ١-٣ والملحق الأول</u> <u>الفقرة ٢ من الملحق الأول</u></p> <p>تمنح للموظفين سنويا، رهنا بالخدمة المرضية، زيادات في المرتب وفقا لدرجات جداول المرتبات المبيّنة في هذا الملحق، إلا في حالة الزيادات المتأتية عن الترقية إلى الدرجة الثانية عشرة من رتبة الموظف المعاون، والدرجتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة من رتبة الموظف الثاني، والدرجات الثلاثة عشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة من رتبة الموظف الأول، والدرجات الحادية عشرة والثانية عشرة والثالثة عشرة من رتبة الموظف الأقدم، وما يتجاوز الدرجة الرابعة من رتبة الموظف الرئيسي، فهي تمنح بعد بقاء الموظف سنتين في الدرجة السابقة.</p>	<p><u>البند ١-٣ والملحق الأول</u> <u>الفقرة ٢ من الملحق الأول</u></p> <p>تُمنح للموظفين سنويا، رهنا بالخدمة المرضية، زيادات في المرتب وفقا لدرجات جداول المرتبات المبيّنة في المرفق الأول بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، والتي تُنشر في تعاميم إعلامية في المنظمة، إلا في حالة الزيادات المتأتية عن الترقية إلى الدرجة الثانية عشرة من الرتبة ف-٢، والدرجتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة من الرتبة ف-٣، والدرجات الثالثة عشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة من الرتبة ف-٤، والدرجات الحادية عشرة والثانية عشرة والثالثة عشرة من الرتبة ف-٥، وما يُجاوز الدرجة الرابعة من الرتبة مد-١، وما يجاوز الدرجة الأولى من الرتبة مد-٢، فهي تُمنح بعد بقاء الموظف سنتين في الدرجة السابقة.</p>
<p><u>البند ٢-٣ (ج)</u></p> <p>(ج) يضع المدير العام أيضا الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي له ولد لا يستطيع، بسبب عجز جسدي أو عقلي، الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية فيحتاج بالتالي إلى تعليم أو تدريب خاص، أو يدرس في مؤسسة تعليمية عادية ولكنه يحتاج إلى تعليم أو تدريب خاص يساعده في التغلب على مثل هذا العجز. ويكون مقدار هذه المنحة عن كل سنة لكل ولد معوق مساويا ١٠٠ في المائة من المصاريف الدراسية المتكبدة فعلا، على أن لا يتجاوز ذلك الحد الأقصى الذي توافق عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة ويقره المجلس التنفيذي. ويجوز أيضا دفع تكاليف سفر الولد لرحلة واحدة في كل سنة دراسية ذهابا وإيابا بين المؤسسة التعليمية ولاهاي.</p>	<p><u>البند ٢-٣ (ج) و(د)</u></p> <p>(ج) يضع المدير العام أيضا الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي له ولد لا يستطيع، بسبب عجز جسدي أو عقلي، الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية فيحتاج بالتالي إلى تعليم أو تدريب خاص، أو يدرس في مؤسسة تعليمية عادية ولكنه يحتاج إلى تعليم أو تدريب خاص يساعده في التغلب على مثل هذا العجز. ويكون مقدار هذه المنحة عن كل سنة لكل ولد معوق مساويا ١٠٠ في المائة من المصاريف الدراسية المتكبدة فعلا، على أن لا يتجاوز ذلك الحد الأقصى الذي توافق عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة ويقره المجلس التنفيذي. ويجوز أيضا دفع تكاليف سفر الولد لرحلة واحدة في كل سنة دراسية ذهابا وإيابا بين المؤسسة التعليمية ولاهاي.</p> <p>(د) يجوز أيضا دفع تكاليف أسفار الولد المتصلة بمنحة التعليم أو بمنحة التعليم الخاص لرحلة واحدة في كل سنة دراسية ذهابا وإيابا بين المؤسسة التعليمية ولاهاي.</p>

النص السابق	النص الجديد
<p><u>البند ٩-١</u> (د) إذا أنهى المدير العام تعيين الموظف خلال فترة اختباره، فذلك لا يستلزم لا إخطارا ولا تبريرا، فليس للموظف في هذه الحالة الحق في تقديم طعن.</p>	<p><u>البند ٩-١</u> (د) تُحذف هذه الفقرة</p>
<p><u>الملحق الثالث</u> يُدفع لمن ينهى تعيينه من الموظفين تعويض وفقا لجدول المدفوعات المبين في المرفق الثالث بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.</p>	<p><u>الملحق الثالث</u> يُدفع لمن يُنهي تعيينهم من الموظفين تعويض وفقا لجدول المدفوعات المبين في المرفق الثالث بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة. وتُنشر الأمانة في تعاميم إدارية جدول المدفوعات المطبَّق في الأمم المتحدة وكل التعديلات المدخلة عليه.</p>
<p><u>الملحق الرابع</u> تُدفع منحة الإعادة إلى الوطن، من حيث المبدأ، للموظفين الذين تكون المنظمة ملزمة بإعادتهم إلى أوطانهم. لكن منحة الإعادة إلى الوطن لا تُدفع للموظفين الذين يُفصلون دون إنذار. ولا يكون للموظفين الحق في منحة الإعادة إلى الوطن إلا إذا انتقلوا للإقامة خارج هولندا. ويحدّد المدير العام الشروط المفصلة والتعاريف المتصلة باستحقاق المنحة والأدلة المطلوبة لإثبات تغيير محل الإقامة. ويكون مبلغ المنحة متناسبا مع طول مدة الخدمة لدى المنظمة ويُحسب وفقا لجدول الأمم المتحدة ذي الصلة الوارد في المرفق الرابع بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة. وتُنشر الأمانة في تعاميم إدارية الجدول المعني وكل التعديلات المدخلة عليه.</p>	<p><u>الملحق الرابع</u> تُدفع منحة الإعادة إلى الوطن، من حيث المبدأ، للموظفين الذين تكون المنظمة ملزمة بإعادتهم إلى أوطانهم. لكن منحة الإعادة إلى الوطن لا تدفع للموظفين الذين يفصلون دون إنذار. ولا يكون للموظفين الحق في منحة الإعادة إلى الوطن إلا إذا انتقلوا للإقامة خارج هولندا. ويحدّد المدير العام الشروط المفصلة والتعاريف المتصلة باستحقاق المنحة والأدلة المطلوبة لإثبات تغيير محل الإقامة. ويكون مبلغ المنحة متناسبا مع طول مدة الخدمة لدى المنظمة ويُحسب وفقا لجدول الأمم المتحدة ذي الصلة الوارد في المرفق الرابع بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.</p>