



## تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين<sup>١</sup>

### تقرير من الأمانة

- ١- تُقدّم التعديلات التي يدخلها المدير العام على لائحة الموظفين إلى المجلس التنفيذي للتصديق عليها عملاً بأحكام المادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين<sup>٢</sup>.
- ٢- وأدخلت التعديلات المبينة في الفرع الأول من هذه الوثيقة على ضوء أهداف الإصلاحات الإدارية للمنظمة في مجال الموارد البشرية، على النحو الذي حددته جمعية الصحة العالمية الرابعة والستون والخامسة والستون والمجلس التنفيذي في دورته التاسعة والعشرين بعد المائة<sup>٣</sup>.
- ٣- وأدخلت التعديلات المبينة في الفرع الثاني من هذه الوثيقة على ضوء الخبرة المكتسبة ومن أجل الإدارة الجيدة للموارد البشرية.
- ٤- والتعديلات المبينة في الفرع الثالث من هذه الوثيقة ناشئة عن المقررات التي يُتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السابعة والستين، بناءً على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها السنوي لعام ٢٠١٢.٤ وستصدر إضافة لهذا التقرير إذا لم تعتمد الجمعية العامة توصيات اللجنة.
- ٥- وتتطوي التعديلات الخاصة بالثنائية ٢٠١٢-٢٠١٣ على تكاليف إضافية طفيفة في إطار الميزانية العادية، وستتم تغطيتها من المخصصات الملائمة المحددة لكل إقليم وللأنشطة العالمية والإقليمية، ومن مصادر الأموال الخارجة عن الميزانية<sup>٥</sup>.
- ٦- ويرد نص لائحة الموظفين المعدل في الملحق ١.\*

١ يمكن الحصول على نسخ من النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين في قاعة المجلس التنفيذي.

٢ الوثائق الأساسية، الطبعة السابعة والأربعون، جنيف، منظمة الصحة العالمية، ٢٠٠٩.

٣ انظر الوثيقة ج ٥/٦٥ والمقرر الإجرائي م ١٢٩(أ).

٤ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/67/30) والتصويب (A/67/30/Corr.1) (يمكن الحصول على نسخ في قاعة المجلس التنفيذي).

٥ بناءً على ذلك تم إعداد تعديلات التذييل ١ من لائحة الموظفين، وترد في الملحق ٢، (بالإنكليزية).

\* يرد الملحق بالإنكليزية.

## أولاً: التعديلات التي تُعتبر ضرورية على ضوء الإصلاحات الإدارية للمنظمة في مجال الموارد البشرية

### معلومات أساسية

٧- تحتاج المنظمة إلى قوى عاملة تتناسب احتياجات برامجها على جميع المستويات، ويمكن تمويلها على نحو موثوق. ومع ذلك لا يوجد تناسب بين التمويل الذي تحصل عليه المنظمة وبين قدرتها على الحفاظ على قوى عاملة عالية الأداء والمرونة والتنقل.

٨- وتعكف المنظمة على مراجعة إطارها الخاص بالتعاقد، والذي يضم ثلاثة أنواع من التعيين، ألا وهي: التعيين المستمر والتعيين المحدد المدة والتعيين المؤقت. وفي سياق عملية إصلاح المنظمة، ومع مراعاة التحديات المالية التي تواجهها، تولى عناية دقيقة إلى تحديد ما إذا كان ينبغي أم لا، الإبقاء على أنواع التعيين هذه أو مراجعتها كي تتسنى إدارة القوى العاملة في المنظمة بفعالية أكبر. وبالإضافة إلى ذلك فقد طلب المجلس التنفيذي من المدير العام، في دورته الثامنة والعشرين بعد المائة، أن يتخذ التدابير الكفيلة بتعزيز المعايير وإدخال أساس جديد لمنح التعيينات المستمرة.

٩- ونتيجة لذلك تعمل المنظمة على تشديد المعايير والشروط فيما يتعلق بمنح التعيين المستمر للموظفين الحاليين، مثلما طلبه المجلس التنفيذي في القرار مت ٢٨ق ٤. كما تقوم بتعديل الإطار الذي تستخدمه المنظمة في التعاقد، وذلك عن طريق الإلغاء التدريجي لمنح التعيينات المستمرة للموظفين الذين سيلتحقون بالعمل في المنظمة في المستقبل. وبناءً على ذلك تم تعديل نوع التعيينات المحددة المدة كي يتيح للمنظمة تعيين الموظفين الذين يعملون بعقود محددة المدة بعد فترة السنوات الخمس الحالية، وذلك لتلبية احتياجات البرامج وشريطة أن تُتاح الأموال اللازمة، وسوف يتم الإبقاء على نوع التعيينات المؤقتة.

١٠- ويتطلب الإلغاء التدريجي للتعيينات المؤقتة، وكذلك إلغاء المدة القصوى للتعيينات المحددة المدة، إدخال تعديلات على لائحة الموظفين فيما يتعلق بإنهاء التعيينات وإلغاء الوظائف وعملية إعادة الانتداب. والتعديلات المقترحة، والمبينة أدناه، توضح تلك المواد وتعززها في بعض الحالات.

### سياسات التعيين

١١- عُدلت المادة ٤٢٠-٢ من لائحة الموظفين كي يتم تدريجياً إلغاء التعيينات المستمرة، وكي يتم ريثما يكتمل الإلغاء التدريجي، إدخال معايير وشروط أكثر صرامة لمنح التعيينات المستمرة. وسوف تشمل هذه الشروط إنشاء حوافز للوظائف.

١٢- كما عُدلت المادة ٤٢٠-٣ من لائحة الموظفين من أجل إلغاء المدة القصوى للتعيين المحدد المدة.

### إنهاء التعيين

١٣- عُدلت المادة ١٠٤٠-١ من لائحة الموظفين من أجل توضيح وتعزيز النص المتعلق بإنهاء التعيينات المحددة المدة والتعيينات المؤقتة.

### إلغاء الوظائف (بما في ذلك عملية إعادة الانتداب)

- ١٤- عُُدلت المادة ١٠٥٠-١ من لائحة الموظفين كي تنص على أنه يجوز إنهاء تعيين أي موظف يعمل بعقد محدد المدة، بصرف النظر عن طول مدة الخدمة، إذا أُلغيت الوظيفة التي يشغلها.
- ١٥- وعُدلت المادة ١٠٥٠-٢ من لائحة الموظفين لتحدد فئات الموظفين الذين تحقق لهم المشاركة في عملية إعادة الانتداب إذا أُلغيت وظائف أو انقضت مدتها.
- ١٦- وعُدلت المادة ١٠٥٠-٣ من لائحة الموظفين لتتيح للموظفين الذين لا تقل مدة خدمتهم عن ١٠ سنوات، والذين ستتقضي مدة تعيينهم طبقاً للمادة ١٠٤٠ من لائحة الموظفين، أن يشاركوا في عملية إعادة الانتداب.
- ١٧- وتجمع المادة ١٠٥٠-٤ من لائحة الموظفين الآن بين نصي المادتين السابقتين ١٠٥٠-٣ و ١٠٥٠-٤. ولم يطرأ أي تعديل على النص.
- ١٨- وعُدلت المادة ١٠٥٠-٥-٢ من لائحة الموظفين لمراعاة تغيير الترقيم.
- ١٩- وعُدلت المادة ١٠٥٠-٦ من لائحة الموظفين لحذف تقدير المدير العام لتمديد فترة إعادة الانتداب أكثر من ستة شهور.
- ٢٠- وعُدلت المادة ١٠٥٠-٨ من لائحة الموظفين كي توضح أن تعيينات الموظفين بعقود مستمرة وبعقود محددة المدة سيتم إنهاؤها أو لن تُمدد في حالة عدم إعادة انتدابهم أثناء عملية إعادة الانتداب أو إذا رفضوا إعادة الانتداب المقترحة عليهم أثناء عملية إعادة الانتداب.
- ٢١- وعُدلت المادة ١٠٥٠-١٠ من لائحة الموظفين كي تسد ثغرة موجودة. فالجدول الحالي للتعويضات (مدفوعات إنهاء الخدمة) لا يبين التعويض الذي يُدفع إلى الموظف المعين بعقد مستمر وتتراوح مدة خدمته المؤهلة بين خمس وست سنوات. وعُدل الجدول ليشير إلى خمسة شهور.
- ٢٢- وعُدلت المادة ١٠٥٠-١٠-١ من لائحة الموظفين لإلغاء الزيادة بنسبة ٥٠٪ في تعويض إنهاء الخدمة إذا رفض الموظف الذي ينتهي تعيينه بناءً على ذلك إعادة الانتداب طبقاً لعملية إعادة الانتداب.

### ثانياً: التعديلات التي تُعتبر ضرورية على ضوء الخبرة المكتسبة ولصالح الإدارة الجيدة للموارد البشرية

#### تاريخ بدء النفاذ

- ٢٣- عُُدلت المادة ٠٤٠ من لائحة الموظفين لتبين أن تاريخ بدء نفاذ لائحة الموظفين هذه، باستثناء التذييلين ١ و ٢ هو شباط/فبراير ٢٠١٣. أما تاريخ بدء نفاذ التذييل ١ (جدول المرتبات)، والتذييل ٢ (منحة التعليم) فهو ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

## معايير سلوك الموظفين

٢٤- عُدلت كلمة "فرع" في المادة ١١٠-٢ من لائحة الموظفين إلى "مادة" لأن النظام الأساسي للموظفين يتألف من مواد لا فروع.

## ساعات العمل والحضور

٢٥- عُدلت المادة ٦١٠ من لائحة الموظفين لتوضح أنه يجوز حجز مرتب الموظف مؤقتاً ريثما يتم تحديد ما إذا كان الغياب دون إذن كان لأسباب خارجة عن إرادة الموظف أم لا. وإذا كان الغياب دون إذن لأسباب خارجة عن إرادة الموظف يتم دفع المرتب المحجوز.

## مادة جديدة في لائحة الموظفين

٢٦- أدخلت المادة ١٢٠٥ الجديدة في لائحة الموظفين لتوضيح أن مواد لائحة الموظفين ذات الصلة بالطعون تنطبق أيضاً على الموظفين السابقين، باستثناء ما يتعلق بالمادتين ١٢٣٠-٤ و ١٢٣٠-٥ من لائحة الموظفين

**ثالثاً: التعديلات التي تُعتبر ضرورية على ضوء المقررات التي يُتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السابعة والستين بناءً على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية**

## مرتبات موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا

٢٧- أوصت اللجنة الجمعية العامة للأمم المتحدة بزيادة الجدول الحالي للمرتبات الأساسية/ الدنيا لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا بنسبة ١٢٪، وذلك بتطبيق طريقة الضم المعتادة والمتمثلة في زيادة المرتب الأساسي وإجراء خفض متناسب لنقاط مضاعف تسوية مقر العمل (أي على أساس "انتفاء الخسارة والمكسب")، على أن يدخل ذلك حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٣.

٢٨- وقد تم وفقاً لذلك إعداد تعديلات التذييل ١ من لائحة الموظفين، وهي ترد في الملحق ٢\* بهذه الوثيقة.

## مرتبات الموظفين في الوظائف غير المصنفة في رتب ومرتب المدير العام

٢٩- رهناً بالمقرر الذي سنتخذه الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن التوصية المذكورة في الفقرة ٢٧ أعلاه تقترح المديرية العامة، طبقاً للمادة ٣-١ من النظام الأساسي للموظفين، أن يوصي المجلس التنفيذي جمعية الصحة العالمية السادسة والستين بتعديل مرتبات المديرين العامين والمساعدين والمديرين الإقليميين. وبالتالي، واعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٣، سيبلغ المرتب الإجمالي للمديرين العامين والمساعدين والمديرين الإقليميين ٣٠١ ١٧٢ دولار أمريكي في السنة، والمرتب الصافي ١١١ ١٣٤ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ٤٤٣ ١٢١ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل).

٣٠- واستناداً إلى تسويات المرتبات المبينة أعلاه، ووفقاً للتعديلات التي ستجيزها جمعية الصحة العالمية، فإن المرتب الإجمالي لنائب المدير العام سيبلغ ٥٩٩ ١٨٩ دولاراً أمريكياً في السنة، وسيبلغ مرتبه الصافي

\* يرد التذييل ١ من لائحة الموظفين في الملحق ٢ بالإنكليزية.

١٤٦ ٢١٩ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ١٣١ ٥٩٠ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل)، وذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

٣١- وستتطوي تسويات المرتبات المذكورة أعلاه على تعديلات مماثلة فيما يخص مرتب المدير العام. وبالتالي فإن المرتب المتوقع أن تجزيه جمعية الصحة العالمية، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، سيبلغ ٢٣٣ ١٦١ دولاراً أمريكياً في السنة للمرتب الإجمالي، بينما سيبلغ المرتب الصافي ١٧٦ ٧١٣ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ١٥٢ ١٥٧ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل).

### استعراض مستوى منحة التعليم

٣٢- أمام اللجنة اقتراحات مقدمة من أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وذلك لاستعراض مستوى منحة التعليم على أساس تحليل بيانات الإنفاق بشأن ٢٩٦ ١٨ مطالبة عن السنة الدراسية ٢٠١٠-٢٠١١ في ١٥ بلداً/منطقة عمله أُعطيت بخصوصها منحة التعليم. وقد تم التحليل وفقاً للمنهجية التي طبقت منذ عام ١٩٩٢.

٣٣- وقررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) بالنسبة إلى النمسا، بلجيكا، الدانمرك، فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، هولندا، أسبانيا، سويسرا، المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، الولايات المتحدة الأمريكية ومناطق الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة الأمريكية يعدل الحد الأقصى المقبول للمصروفات والحد الأقصى لمنحة التعليم على النحو المبين في الجدول ١ من المرفق الثالث من تقريرها لعام ٢٠١٢؛

(ب) بالنسبة إلى أيرلندا واليابان والسويد يظل الحد الأقصى المقبول للمصروفات والحد الأقصى لمنحة التعليم عند المستويين الحاليين، على النحو المبين في الجدول ١ من المرفق الثالث من تقريرها لعام ٢٠١٢؛

(ج) بالنسبة إلى النمسا، بلجيكا، الدانمرك، فرنسا، ألمانيا، أيرلندا، إيطاليا، اليابان، هولندا، أسبانيا، السويد، سويسرا، المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، الولايات المتحدة الأمريكية ومناطق الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة الأمريكية، تتم مراجعة المعدلات الموحدة العادية لمصروفات الإقامة الداخلية، على ألا تتجاوز الحد الأقصى المقبول لمصروفات التعليم والمبلغ الإضافي لسداد تكاليف الإقامة الداخلية، علاوة على الحد الأقصى لمنحة التعليم التي تُدفع للموظفين في مركز العمل المحدد، وذلك على النحو المبين في الجدول ٢ من المرفق الثالث من تقريرها لعام ٢٠١٢؛

(د) بالنسبة إلى سويسرا يظل المعدل الموحد لمصروفات الإقامة الداخلية والمعدل الموحد الإضافي لمركز العمل المحدد عند المستوى الحالي، على النحو المبين في الجدول ٢ من المرفق الثالث من تقريرها لعام ٢٠١٢؛

(هـ) الإبقاء على التدابير الخاصة فيما يتعلق بالصين وهنغاريا، وإندونيسيا، والاتحاد الروسي، وكذلك فيما يتعلق بالمدارس الثماني المحددة في فرنسا (وهي المدرسة الأمريكية في باريس، والمدرسة البريطانية في باريس، والمدرسة الدولية في باريس، والجامعة الأمريكية في باريس، ومدرسة ماريمونت في باريس،

وكلية الإدارة الأوروبية في ليون، ومدرسة فيكتور هيجو النشيطة الثنائية اللغة (École Active Bilingue)، ومدرسة جانين مانويل النشيطة الثنائية اللغة (École Active Bilingue)؛

(و) إنهاء التدابير الخاصة فيما يتعلق برومانيا؛

(ز) إدخال تدابير خاصة في تايلند وفيما يتعلق بالمدرسة التعاونية الأمريكية في تونس العاصمة بتونس والمدرسة الدولية الأمريكية في جوهانسبرغ بجنوب أفريقيا؛

(ح) تطبيق كل التعديلات والتدابير المذكورة أعلاه ابتداءً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

٣٤- تم إعداد تعديلات التذييل ٢ من لائحة الموظفين بناءً على ذلك، وهي مرفقة في الملحق ٣.\*

### الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٣٥- قد يرغب المجلس التنفيذي، على ضوء التقيحات المذكورة أعلاه، في أن ينظر في مشروع القرارين الواردين أدناه.

#### القرار ١

المجلس التنفيذي،

**يصادق،** وفقاً للمادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين، على التعديلات التي أدخلها المدير العام على لائحة الموظفين اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ فيما يتعلق بمرتبات الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، بما فيها المعدلات المنقحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين والمستخدمين في تحديد المرتبات الأساسية الإجمالية؛ واعتباراً من ١ شباط / فبراير ٢٠١٣ فيما يتعلق بتاريخ بدء نفاذ تعديلات لائحة الموظفين؛ وسياسات التعيين؛ وإنهاء التعيينات؛ وإلغاء الوظائف، بما في ذلك عملية إعادة الانتداب؛ ومعايير سلوك الموظفين؛ وساعات العمل والحضور؛ وإجراءات الطعن؛ ومدفوعات إنهاء الخدمة.

#### القرار ٢

المجلس التنفيذي،

وقد نظر في التقرير الخاص بتعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين<sup>١</sup>،

**يوصي** جمعية الصحة العالمية السادسة والستين بأن تعتمد القرار التالي:

\* يرد التذييل ٢ من لائحة الموظفين في الملحق ٣، بالإنكليزية.

١ الوثيقة مت ٤٠/١٣٢.

جمعية الصحة العالمية السادسة والستون،

إذ تشير إلى توصيات المجلس التنفيذي المتعلقة بمرتبات الموظفين في الوظائف غير المصنفة في رتب ومرتب المدير العام،

١- **تحدد** المرتبات الإجمالية للمديرين العاميين المساعدين والمديرين الإقليميين بما يبلغ ١٧٢ ٣٠١ دولار أمريكي في السنة قبل الاقتطاع الإلزامي ليكون المرتب الصافي المعدل ١١١ ١٣٤ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ٤٤٣ ١٢١ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل)؛

٢- **تحدد** المرتب الإجمالي لنائب المدير العام بما يبلغ ١٨٩ ٥٩٩ دولاراً أمريكياً في السنة قبل الاقتطاع الإلزامي ليكون المرتب الصافي المعدل ١٤٦ ٢١٩ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ١٣١ ٥٩٠ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل)؛

٣- **تحدد** المرتب الإجمالي للمدير العام بما يبلغ ٢٣٣ ١٦١ دولاراً أمريكياً في السنة قبل الاقتطاع الإلزامي ليكون المرتب الصافي المعدل ١٧٦ ٧١٣ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ١٥٧ ١٥٢ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل)؛

٤- **تقرر** أن تدخل هذه التسويات في المرتبات حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

ANNEX 1

**AMENDMENTS TO THE STAFF RULES CONSIDERED NECESSARY IN THE LIGHT OF WHO'S MANAGEMENT REFORMS IN THE AREA OF HUMAN RESOURCES**

Former text	New text
<p>420. APPOINTMENT POLICIES</p> <p>420.2 A “continuing appointment” is an appointment without specified time-limit. A continuing appointment shall be granted after a minimum of five years’ uninterrupted, active service on fixed-term appointments and certified satisfactory performance.</p>	<p>420. APPOINTMENT POLICIES</p> <p>420.2 A “continuing appointment” is an appointment without specified time-limit. <del>A continuing appointment shall be granted after a minimum of five years’ uninterrupted, active service on fixed-term appointments and certified satisfactory performance.</del></p> <p><b><u>420.2.1 Staff members, excluding those referred to in Staff Rule 420.2.2, who hold a fixed-term appointment on 1 February 2013, are eligible to be granted or considered for a continuing appointment as follows:</u></b></p> <p><b><u>420.2.1.1 If, during the appointment held on 1 February 2013, the staff member reaches a minimum of five years uninterrupted fixed-term, active service and has certified satisfactory performance, a continuing appointment shall be granted.</u></b></p> <p><b><u>420.2.1.2 If, during the appointment held on 1 February 2013, the staff member does not reach five years of uninterrupted fixed-term, active service, the staff member shall be considered for a continuing appointment pursuant to conditions and criteria established by the Director-General.</u></b></p> <p><b><u>420.2.2 The categories of staff members who are not eligible for a continuing appointment include:</u></b></p> <p><b><u>420.2.2.1 Staff members specified in Staff Regulation 4.5;</u></b></p> <p><b><u>420.2.2.2 Staff members on secondment to the Organization;</u></b> <b><u>and</u></b></p> <p><b><u>420.2.2.3. Staff members who do</u></b></p>



Former text	New text
	<b><u>not hold a fixed-term appointment on 1 February 2013.</u></b>
<p>420.3 A “fixed-term appointment” is a time-limited appointment of one year or more. A fixed-term appointment may be extended, provided that the total duration of service under consecutive fixed-term appointments does not exceed five years. Exceptionally, service on such appointments may be further extended, for up to one additional year, in accordance with conditions determined by the Director-General.</p>	<p>420.3 A “fixed-term appointment” is a time-limited appointment of one year or more. <b><u>Any extension is subject to</u></b> A fixed term appointment may be extended, provided that the total duration of service under consecutive fixed-term appointments does not exceed five years. Exceptionally, service on such appointments may be further extended, for up to one additional year, in accordance with conditions determined by the Director-General.</p>
<p>1040. COMPLETION OF APPOINTMENTS</p> <p>1040.1 In the absence of any offer and acceptance of extension, fixed-term and temporary appointments shall expire automatically on the completion of the agreed period of service. Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a fixed-term appointment, the staff member shall be notified thereof no less than three months before the expiry of the appointment. Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a temporary appointment, the staff member shall be notified thereof normally no less than one month before the expiry of the appointment. Such notice shall not be required in the case of a staff member holding a temporary appointment who has reached the maximum duration of uninterrupted service under consecutive temporary appointments, as defined in Rule 420.4. Eligible staff members who do not wish to be considered for reappointment shall also give that period of notice of their intention.</p>	<p>1040. COMPLETION OF APPOINTMENTS</p> <p>1040.1 <b><u>Fixed-term and temporary appointments carry no right to extension or conversion of the appointment.</u></b> In the absence of any offer and acceptance of extension, <del>such</del> fixed term and temporary appointments shall <del>expire</del> <b><u>end</u></b> automatically on the completion of the agreed period of service.</p> <p><b><u>1040.1.1</u></b> <del>Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a fixed term appointment,</del> <b><u>the A fixed-term</u></b> staff member shall be notified <del>thereof normally</del> <b><u>of the end of the appointment</u></b> no less than three months before <del>the expiry</del> <b><u>its end date</u></b> of the appointment.</p> <p><b><u>1040.1.2</u></b> <del>Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a temporary appointment,</del> <b><u>the A temporary</u></b> staff member shall be notified <del>thereof</del> <b><u>of the end of the appointment</u></b> normally no less than one month before <del>its the expiry</del> <b><u>end date</u></b> of the appointment. Such notice shall not be required in the case of a staff member holding a temporary appointment who has reached the maximum duration of uninterrupted service under consecutive temporary appointments, as defined in <b><u>Staff</u></b> Rule 420.4.</p> <p><del>Eligible staff members who do not wish to be considered for reappointment shall also give that period of notice of their intention.</del></p>

Former text	New text
<p>1050. ABOLITION OF POST</p> <p>1050.1 The fixed-term appointment of a staff member with less than five years of service may be terminated prior to its expiration date if the post he occupies is abolished.</p>	<p>1050. ABOLITION OF POST</p> <p>1050.1 <b><u>Subject to Staff Rules 1050.2 and 1050.3,</u></b> <del>The</del> fixed-term appointment of a staff member with less than five years of service may be terminated prior to its <del>expiration</del> <b><u>end</u></b> date if the post <b><u>that</u></b> he occupies is abolished.</p>
<p>1050.2 When a post held by a staff member with a continuing appointment, or by a staff member who has served on a fixed-term appointment for a continuous and uninterrupted period of five years or more, is abolished or comes to an end, reasonable efforts shall be made to reassign the staff member occupying that post, in accordance with procedures established by the Director-General.</p>	<p>1050.2 When a post held by a staff member with a continuing appointment, or by a staff member who has served on a fixed term appointment for a continuous and uninterrupted period of five years or more, is abolished or comes to an end, <b><u>In accordance with conditions and procedures established by the Director-General,</u></b> reasonable efforts shall be made to reassign the staff members occupying that <b><u>whose</u></b> posts; <b><u>have been abolished or have come to an end</u></b> in accordance with procedures established by the Director-General, <b><u>as follows:-</u></b></p> <p><b><u>1050.2.1 Staff members with a continuing appointment.</u></b></p> <p><b><u>1050.2.2 Staff members holding a fixed-term appointment on 1 February 2013 who have completed at least five years of continuous and uninterrupted fixed-term service with the Organization, provided that this period of continuous and uninterrupted fixed-term certified satisfactory service began before 1 February 2013.</u></b></p> <p><b><u>1050.2.3 Staff members not holding a fixed-term appointment on 1 February 2013 who have completed at least ten years of continuous and uninterrupted certified satisfactory fixed-term service with the Organization.</u></b></p> <p><b><u>1050.2.4. Staff members on secondment to the Organization are not eligible to participate in the reassignment process.</u></b></p>

Former text	New text
<p>1050.3 The paramount consideration for reassignment shall be the necessity of securing the highest standards of efficiency, competence and integrity with due regard given to the performance, qualifications and experience of the staff member concerned.</p>	<p><b><u>1050.3</u></b> <del>The paramount consideration for reassignment shall be the necessity of securing the highest standards of efficiency, competence and integrity with due regard given to the performance, qualifications and experience of the staff member concerned.</del> <b><u>In accordance with conditions and procedures established by the Director-General, reasonable efforts shall be made to reassign staff members who have completed at least ten years of continuous and uninterrupted fixed-term certified satisfactory service with the Organization and whose appointments will come to an end pursuant to Staff Rule 1040.</u></b></p> <p><b><u>1050.3.1 Staff members on secondment to the Organization are not eligible to participate in the reassignment process.</u></b></p>
<p>1050.4 The Director-General may establish priorities for reassigning staff members.</p>	<p>1050.4 <b><u>The paramount consideration for reassignment shall be the necessity of securing the highest standards of efficiency, competence and integrity with due regard given to the performance, qualifications and experience of the staff member concerned.</u></b> The Director-General may establish priorities for reassigning staff members.</p>
<p>1050.5.2 staff members shall be given due preference for vacancies during the reassignment period, within the context of Staff Rule 1050.3;</p>	<p>1050.5.2 staff members shall be given due preference for vacancies during the reassignment period, within the context of Staff Rule 1050.3<u>4</u>;</p>
<p>1050.6 The reassignment period will end within six months from its commencement. This period may only be exceptionally extended by the Director-General for up to an additional six months.</p>	<p>1050.6 The reassignment period will end within six months from its commencement. <del>This period may only be exceptionally extended by the Director-General for up to an additional six months.</del></p>
<p>1050.8 The staff member's appointment shall be terminated if no reassignment decision is made during the reassignment period or if the staff member refuses a reassignment pursuant to Staff Rule 1050.5.3.</p>	<p>1050.8 The staff member's <b><u>continuing or fixed-term</u></b> appointment shall be terminated, <b><u>or not extended,</u></b> <del>if no reassignment decision is made</del> <b><u>the staff member is not reassigned</u></b> during the reassignment period or if the staff member refuses a reassignment pursuant to Staff Rule 1050.5.3.</p>

Former text			New text		
<p>1050.10 Staff members whose appointments are terminated under this Rule shall be paid an indemnity in accordance with the following schedule and with due regard to Rule 380.2:</p> <p>Indemnity (Terminal remuneration)</p>			<p>1050.10 Staff members whose appointments are terminated <b>or not extended</b> under this Rule shall be paid an indemnity in accordance with the following schedule and with due regard to Rule 380.2:</p> <p>Indemnity (Terminal remuneration)</p>		
<i>Years of service</i>	<i>Staff holding continuing appointments</i>	<i>Staff holding other types of appointments</i>	<i>Years of service</i>	<i>Staff holding continuing appointments</i>	<i>Staff holding other types of appointments</i>
Less than 1	)	One week per unexpired month of contract, subject to a minimum of 6 weeks and a maximum of 3 months	Less than 1	)	One week per unexpired month of contract, subject to a minimum of 6 weeks and a maximum of 3 months
1	)		1	)	
2	) Not		2	) Not	
3	) applicable		3	) applicable	
4	)		4	)	
5		4 months	5	<b>5 months</b>	4 months
6	6 months	5 months	6	6 months	5 months
7	7 months	6 months	7	7 months	6 months
8	8 months	7 months	8	8 months	7 months
9	9 months	9 months	9	9 months	9 months
10	9.5 months	9.5 months	10	9.5 months	9.5 months
11	10 months	10 months	11	10 months	10 months
12	10.5 months	10.5 months	12	10.5 months	10.5 months
13	11 months	11 months	13	11 months	11 months
14	11.5 months	11.5 months	14	11.5 months	11.5 months
15 or more	12 months	12 months	15 or more	12 months	12 months
<p>1050.10.1 In the case of termination of appointment under Rule 1050.2, the indemnity shall be increased by 50 percent.</p>			<p>1050.10.1 In the case of termination of appointment <b><u>following the reassignment process pursuant to Staff Rule 1050.2</u></b>, the indemnity shall be increased by 50 percent, <b><u>unless the staff member refuses a reassignment pursuant to Staff Rule 1050.5.3.</u></b></p>		

**AMENDMENTS TO THE STAFF RULES CONSIDERED NECESSARY IN THE  
LIGHT OF EXPERIENCE AND IN THE INTEREST OF GOOD HUMAN  
RESOURCES MANAGEMENT**

Former text	New text
<p>040. EFFECTIVE DATE</p> <p>These Staff Rules are effective as from 1 January 2012 and supersede all Rules in force before that date. All subsequent modifications shall become effective as from the date shown thereon.</p>	<p>040. EFFECTIVE DATE</p> <p><b><u>With the exception of Appendices 1 and 2, these Staff Rules are effective as from 1 January-February 2012<del>3</del></u></b> and supersede all Rules in force before that date. All subsequent modifications shall become effective as from the date shown thereon. <b><u>Appendices 1 and 2 are effective as from 1 January 2013.</u></b></p>
<p>110. STANDARDS OF CONDUCT FOR STAFF MEMBERS</p> <p>110.2 The basic standards for staff members are set out in Section I of the Staff Regulations.</p>	<p>110. STANDARDS OF CONDUCT FOR STAFF MEMBERS</p> <p>110.2 The basic standards for staff members are set out in <del>Section</del> <b><u>Article</u></b> I of the Staff Regulations.</p>
<p>610. WORKING HOURS AND ATTENDANCE</p> <p>610.5 No salary shall be paid to staff members in respect of periods of unauthorized absence from work unless such absence was due to reasons beyond their control.</p>	<p>610. WORKING HOURS AND ATTENDANCE</p> <p>610.5 No salary shall be paid to staff members in respect of periods of unauthorized absence from work unless such absence was due to reasons beyond their control. <b><u>Payment of salary may be withheld pending a determination as to whether the absence was due to reasons beyond the staff member's control. If the absence is determined to be for reasons beyond the staff member's control, the salary withheld shall be paid.</u></b></p>
<p>New Staff Rule</p>	<p><b><u>1205. APPLICABILITY</u></b></p> <p><b><u>The Rules in this section apply to staff members and former staff members. In this section, the term "staff member" includes former staff members, except with respect to membership in Boards of Appeal and the election of such members under Staff Rules 1230.4 and 1230.5.</u></b></p>
<p>Appendix 1 Salary scale for the staff in the professional and higher categories effective 1 January 2012.</p>	<p>Appendix 1 Salary scale for the staff in the professional and higher categories effective 1 January 2012<del>3</del>.</p>
<p>Appendix 2 Education Grant Entitlements Applicable in cases where educational expenses are incurred in specified currencies and countries (effective school year in progress 1 January 2011)</p>	<p>Appendix 2 Education Grant Entitlements Applicable in cases where educational expenses are incurred in specified currencies and countries (effective school year in progress 1 January 2014<del>3</del>)</p>

**ANNEX 2**

**Appendix 1**

**SALARY SCALE FOR THE PROFESSIONAL AND HIGHER CATEGORIES: ANNUAL GROSS BASE SALARIES AND NET EQUIVALENTS  
AFTER APPLICATION OF STAFF ASSESSMENT (IN US DOLLARS)**

(effective 1 January 2013)

*Step*

<i>Level</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
		*	*	*	*	*									
D-2 Gross	141 412	144 411	147 412	150 430	153 559	156 687									
Net D	112 231	114 420	116 611	118 801	120 991	123 181									
Net S	103 105	104 953	106 794	108 630	110 461	112 282									
					*	*	*	*	*						
D-1 Gross	129 216	131 851	134 479	137 115	139 751	142 382	145 019	147 651	150 296						
Net D	103 328	105 251	107 170	109 094	111 018	112 939	114 864	116 785	118 707						
Net S	95 508	97 178	98 846	100 508	102 169	103 826	105 475	107 124	108 768		*	*	*		
P-5 Gross	106 860	109 100	111 342	113 581	115 823	118 062	120 305	122 545	124 786	127 027	129 268	131 508	133 751		
Net D	87 008	88 643	90 280	91 914	93 551	95 185	96 823	98 458	100 094	101 730	103 366	105 001	106 638		
Net S	80 831	82 285	83 733	85 181	86 628	88 069	89 509	90 947	92 383	93 815	95 246	96 672	98 099		
													*	*	*
P-4 Gross	88 043	90 042	92 039	94 037	96 037	98 032	100 034	102 196	104 359	106 519	108 685	110 844	113 007	115 171	117 333
Net D	72 554	74 133	75 711	77 289	78 869	80 445	82 025	83 603	85 182	86 759	88 340	89 916	91 495	93 075	94 653
Net S	67 564	69 001	70 438	71 870	73 303	74 735	76 165	77 593	79 019	80 445	81 868	83 291	84 714	86 133	87 552
														*	*
P-3 Gross	72 358	74 208	76 058	77 905	79 757	81 605	83 453	85 305	87 154	89 004	90 856	92 701	94 554	96 403	98 251
Net D	60 163	61 624	63 086	64 545	66 008	67 468	68 928	70 391	71 852	73 313	74 776	76 234	77 698	79 158	80 618
Net S	56 158	57 502	58 848	60 190	61 536	62 878	64 220	65 567	66 908	68 252	69 591	70 932	72 269	73 609	74 949
											*	*	*	*	*
P-2 Gross	59 343	60 997	62 651	64 306	65 961	67 614	69 270	70 922	72 576	74 233	75 885	77 541			
Net D	49 881	51 188	52 494	53 802	55 109	56 415	57 723	59 028	60 335	61 644	62 949	64 257			
Net S	46 786	47 972	49 155	50 339	51 523	52 708	53 912	55 112	56 319	57 521	58 720	59 926			
P-1 Gross	46 454	47 935	49 407	50 957	52 543	54 133	55 724	57 316	58 901	60 492					
Net D	39 486	40 745	41 996	43 256	44 509	45 765	47 022	48 280	49 532	50 789					
Net S	37 247	38 405	39 563	40 720	41 877	43 034	44 191	45 334	46 472	47 610					

*D = rate applicable to staff members with a dependent spouse or child; S= rate applicable to staff members with no dependent spouse or child.*

*\* = the normal qualifying period for a within-grade increase between consecutive steps is one year, except at those steps marked with an asterisk, for which a two-year period at the preceding step is required (Staff Rule 550.2).*

## ANNEX 3

## Appendix 2

**EDUCATION GRANT ENTITLEMENTS APPLICABLE IN CASES WHERE EDUCATIONAL EXPENSES ARE INCURRED IN SPECIFIED CURRENCIES AND COUNTRIES**

(effective school year in progress 1 January 2013)

<i>Country/ currency area</i>	(1) Maximum admissible educational expenses and maximum grant for disabled children	(2) Maximum education grant	(3) Flat rate when boarding not provided	(4) Additional flat rate for boarding (for staff serving at designated duty stations)	(5) Maximum grant for staff members serving at designated duty stations	(6) Maximum admissible educational expenses for attendance (only when flat rate for boarding is paid)
<u>Part A</u>						
Austria (Euro)	18 240	13 680	3 882	5 824	19 504	13 064
Belgium (Euro)	16 014	12 011	3 647	5 470	17 481	11 152
Denmark (Krone)	122 525	91 894	28 089	42 134	134 028	85 073
France*(Euro)	11 497	8 623	3 127	4 691	13 314	7 328
Germany (Euro)	20 130	15 098	4 322	6 484	21 582	14 368
Ireland (Euro)	17 045	12 784	3 147	4 721	17 505	12 849
Italy (Euro)	21 601	16 201	3 223	4 836	21 037	17 304
Netherlands (Euro)	18 037	13 528	3 993	5 990	19 518	12 713
Spain (Euro)	17 153	12 864	3 198	4 797	17 661	12 888
Japan yen (yen)	2 324 131	1 743 098	609 526	914 290	2 657 388	1 511 429
Sweden (krona)	157 950	118 462	26 219	39 328	157 790	175 641
Switzerland (Swiss franc)	32 932	24 699	5 540	8 310	33 009	25 545
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (pound sterling)	25 864	19 398	3 821	5 731	25 129	20 769
<u>Part B</u>						
United States dollar (outside the United States of America)	21 428	16 071	3 823	5 735	21 806	16 331
<u>Part C</u>						
United States dollar (in the United States of America) <sup>1</sup>	45 586	34 190	6 265	9 399	43 589	37 233

\* Except for the following schools where the US\$ in the US levels will be applied:

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| 1. American School of Paris          | 5. European Management School of Lyon    |
| 2. American University of Paris      | 6. International School of Paris         |
| 3. British School of Paris           | 7. Marymount School of Paris             |
| 4. École Active Bilingue Victor Hugo | 8. École Active Bilingue Jeannine Manuel |

= = =

<sup>1</sup>The United States dollar in the United States of America applies, as a special measure, for China, Hungary, Indonesia, Romania and the Russian Federation. The effective date that the adjustments and measures are applicable is based on the school year in progress on 1 January 2013; special measures for Romania are discontinued. Special measures are introduced in Thailand and for the American Cooperative School in Tunis, Tunisia and the American International School of Johannesburg, South Africa.