

تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين^١

تقرير من الأمانة

- ١- تقدم التعديلات التي يدخلها المدير العام على لائحة الموظفين إلى المجلس التنفيذي للتصديق عليها عملاً بأحكام المادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين.^٢
- ٢- وتتبع التعديلات الوارد بيانها في الفرع الأول من هذه الوثيقة من القرارات التي يتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الخامسة والستين بناءً على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها السنوي لعام ٢٠١٠.٣ وإذا لم تقرر الجمعية العامة للأمم المتحدة توصيات اللجنة، سنصدر إضافة إلى هذه الوثيقة.
- ٣- ويتم إدخال التعديلات الوارد بيانها في الفرع الثاني من هذه الوثيقة على ضوء الخبرة المكتسبة ولصالح الإدارة الجيدة للموارد البشرية.
- ٤- ولا تنطوي التعديلات في التناحية ٢٠١٠-٢٠١١ إلا على تكاليف إضافية لا تكاد تذكر في إطار الميزانية العادية، وستتم تغطيتها من المخصصات الملائمة المحددة لكل إقليم من أقاليم المنظمة وللأنشطة العالمية والأنشطة المشتركة بين الأقاليم، ومن المصادر المالية الخارجة عن الميزانية.
- ٥- ويرد نص لائحة الموظفين المعدل في الملحق ١.*
- ٦- وقد يقرّر المدير العام، حسب الاقتضاء، اتخاذ تدابير انتقالية، بما في ذلك التدابير التي تقضي بتطبيق لائحة الموظفين المعدلة على العمليات الجارية في تاريخ بدء نفاذ التعديلات.

١ يمكن الحصول على نسخ من لائحة الموظفين والنظام الأساسي للموظفين في قاعة المجلس التنفيذي.

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

٣ تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٠. الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والستون، الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A/65/30؛ يمكن الحصول على نسخ في قاعة المجلس التنفيذي).

* يرد الملحق بالإنكليزية.

أولاً: التعديلات التي تعتبر ضرورية على ضوء القرارات التي من المتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الخامسة والستين بناءً على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية

مرتبات موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا

٧- أوصت اللجنة الجمعية العامة للأمم المتحدة بزيادة جدول المرتبات الأساسية/ الدنيا الحالي لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا بنسبة ١,٣٧٪، وذلك بتطبيق طريقة الضم المعتادة والمتمثلة في زيادة المرتب الأساسي وإجراء خفض متناسب لنقاط مضاعف تسوية مقر العمل (أي على أساس "لا خسارة ولا مكسب")، على أن يدخل ذلك حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١.

٨- وقد تم وفقاً لذلك إعداد التعديلات على التذييل ١ من لائحة الموظفين، وهي واردة في الملحق ٢.*

مرتبات الموظفين في الوظائف غير المصنفة في رتب ومرتب المدير العام

٩- رهناً بالقرار الذي تتخذه الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن التوصية المذكورة في الفقرة ٧ الأنفة الذكر، ووفقاً لأحكام المادة ٣-١ من النظام الأساسي للموظفين، يقترح المدير العام أن يوصي المجلس التنفيذي جمعية الصحة العالمية الرابعة والستين بتعديل مرتبات المديرين العامين المساعدين والمديرين الإقليميين. وبالتالي، واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، سيبلغ المرتب الإجمالي للمديرين العامين المساعدين والمديرين الإقليميين ١٨٥ ٨٠٩ دولارات أمريكية في السنة، والمرتب الصافي ١٣٣ ٧٧٦ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ١٢١ ١٤٠ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل).

١٠- واستناداً إلى تسويات المرتبات المبينة أعلاه، ووفقاً للتعديلات التي ستأذن بها جمعية الصحة، فإن المرتب الإجمالي لنائب المدير العام سيبلغ ٣٩١ ٢٠٤ دولاراً أمريكياً في السنة، وسيبلغ المرتب الصافي ١٤٥ ٨٥٤ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ١٣١ ٢٦١ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل)، وذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١.

١١- وستتطوي تسويات المرتبات المبينة أعلاه على تعديلات مشابهة فيما يخص مرتب المدير العام. وبالتالي فإن المرتب المتوقع أن تأذن به جمعية الصحة سيصبح، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، ١٨٨ ٢٥١ دولاراً أمريكياً في السنة بالنسبة للمرتب الإجمالي، بينما سيبلغ المرتب الصافي ١٧٦ ٢٧٢ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ١٥٦ ٧٦٠ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل).

مراجعة مستوى منحة التعليم

١٢- لدى النظر في هذه المسألة كانت أمام لجنة الخدمة المدنية الدولية اقتراحات قدمتها شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق لمراجعة مستويات منحة التعليم استناداً إلى تحليل بيانات الإنفاق الخاصة بزهاء ٧٢٤ ١٤ مطالبة قدمت في العام الدراسي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في مختلف البلدان أو مناطق العملة الواحدة الخمس عشرة التي كانت تدار فيها منحة التعليم.

* يرد الملحق بالإنكليزية.

١٣- وأوصت اللجنة الجمعية العامة للأمم المتحدة بما يلي:

(أ) أن تعدّل المستويات القصوى المقبولة للمصروفات وكذلك الحد الأقصى لمنحة التعليم فيما يتعلق بكل من النمسا، والدانمرك، وفرنسا، وألمانيا، وإيطاليا، وهولندا، وأسبانيا، وسويسرا، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، والولايات المتحدة الأمريكية، وفي منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة الأمريكية، كما هو مبين في الجدول ١ من المرفق الثالث من تقريرها لعام ٢٠١٠؛

(ب) أن يظلّ الحد الأقصى المقبول للمصروفات والحد الأقصى لمنحة التعليم في المستويات الراهنة فيما يتعلق بكل من بلجيكا، وأيرلندا، واليابان، والسويد، كما هو مبين في الجدول ٢ من المرفق الثالث من تقريرها لعام ٢٠١٠؛

(ج) أن تؤخذ في الاعتبار، فيما يتعلق بالنمسا، وبلجيكا، والدانمرك، وفرنسا، وألمانيا، وإيطاليا، وهولندا، وأسبانيا، والسويد، وسويسرا، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، والولايات المتحدة الأمريكية، ومنطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة الأمريكية، المعدلات الموحدة العادية للإقامة الداخلية، ضمن الحد الأقصى المقبول للمصروفات التعليمية وتعدل، على الوجه المبين في الجدول ٣ من المرفق الثالث من تقريرها لعام ٢٠١٠، المبالغ الإضافية التي تُدفع لرد تكاليف الإقامة الداخلية زيادة على الحد الأقصى للمنحة التي تُدفع للموظفين في مراكز العمل المعنية؛

(د) أن يظل المعدلان الموحدان العاديان والمعدلان الإضافيان للإقامة الداخلية في المستويين الراهنين فيما يتعلق بأيرلندا واليابان، كما هو مبين في الجدول ٤ من المرفق الثالث من تقريرها لعام ٢٠١٠؛

(هـ) أن يستمر العمل بالتدابير الخاصة فيما يتعلق بالصين، وهنغاريا، وإندونيسيا، ورومانيا، والاتحاد الروسي، وكذلك فيما يتعلق بالمدارس المحددة الثماني بفرنسا؛

(و) أن يتوقف العمل بالتدابير الخاصة فيما يتعلق ببلغاريا؛

(ز) أن تُطبق جميع التدابير المذكورة أعلاه ابتداءً من العام الدراسي الجاري في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١؛

(ح) وافقت اللجنة على إرجاء قراراتها بخصوص جميع الاقتراحات الأخرى، وطلبت إلى أمانتها أخذها في الحسبان في إطار الاستعراض القادم للمنهجية؛

١٤- وتم، بناءً على ذلك، إعداد تعديلات على التذييل ٢ من لائحة الموظفين، والتي ترد مرفقة بالملحق ٣.*

* يرد الملحق بالإنكليزية.

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

تعديلات لائحة الموظفين

تصنيف الوظائف

١٥- تم تعديل المادة ٢١٠ من لائحة الموظفين لأغراض التوضيح وإدراج إشارة إلى خطط الموارد البشرية. وتم حذف الإشارة إلى المؤهلات لأنها لم تعد تتساق مع معايير التصنيف العالمية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١٦- تم تعديل المادة ٢٢٠ من لائحة الموظفين لتوضيح أنه يجب إجراء التصنيف باستخدام معايير التصنيف الشائعة. ويتولى المدير العام، عادة، نشر معايير التصنيف العالمية التي تقرّها اللجنة.

١٧- تم تعديل المادة ٢٣٠ من لائحة الموظفين لضمان تساق عمليات إعادة التصنيف التي يطلبها المشرف، إذ أُقرت، مع خطط الموارد البشرية. ويُحفظ حق الموظف في طلب إعادة النظر في تصنيف الوظيفة التي يشغلها. وبالإضافة إلى ذلك أُعيد ترتيب النص لأغراض تتعلق بتحريره.

الإشهاد الطبي والتطعيم

١٨- تم تعديل المادة ٤٣٠-١ من لائحة الموظفين لتوضيح أنه ينبغي إرسال تقرير طبي إلى طبيب موظفي المنظمة بمجرد اختيار المرشح وقبل إعداد عرض للتعيين.

١٩- تم تعديل المادة ٤٣٠-٢ من لائحة الموظفين لتوضيح أنه لا بد، قبل إعداد عرض للتعيين، واستناداً إلى التقرير الطبي المشار إليه في المادة ٤٣٠-١ من لائحة الموظفين، من الحصول على شهادة طبية من طبيب موظفي المنظمة قبل إعداد أي عرض للتعيين.

٢٠- تم تعديل المادة ٤٣٠-٣ من لائحة الموظفين لضمان حصول الموظفين على العلاج الطبي الوقائي اللازم قبل السفر أو شغل منصب جديد.

٢١- تم تعديل المادة ٤٣٠-٦ من لائحة الموظفين للإشارة إلى وجود حد مالي لطلبات رد تكاليف الفحوص الطبية التي تطلبها المنظمة.

الترقية

٢٢- تم تعديل المادة ٥٦٠-٣ من لائحة الموظفين لضمان أفضل اتساق بين الموظف والوظيفة التي يشغلها عن طريق الإعلان عن الوظائف التي أُعيد تصنيفها سابقاً مع الحفاظ على الموظفين ذاتهم الذين يشغلونها. كما تم إدخال تعديل لتوضيح أن الفئة المهنية (الفنية) تشمل الموظفين الوطنيين والدوليين على حد سواء.

إعادة الانتداب

٢٣- تم إدخال تغيير تحريري على المادة ٥٦٥-٣ من لائحة الموظفين لضمان المزيد من التوضيح.

الإجازة السنوية

٢٤- تم تعديل المادة ٦٣٠-٧ من لائحة الموظفين لاشتراط تقديم تقرير طبي من الموظف الذي يُصاب بالمرض أثناء فترة الإجازة السنوية ويطلب تحويل إجازته السنوية إلى إجازة مرضية، بدلاً من تقديم شهادة طبية، كي تنظر فيه المنظمة وتوافق عليه.

الإجازة بدون مرتب

٢٥- تم تعديل المادة ٦٥٥-٢-٣ من لائحة الموظفين لمواءمة النص مع الشرط الوارد في المادة ٤٢٠-٢ من لائحة الموظفين والقاضي بأن الموظف المعين بعقد محدد المدة لا يصبح مؤهلاً للاستفادة من عقد دائم إلا بعد استكمال خمسة أعوام غير منقطعة من الخدمة الفعلية في تعيينات محددة المدة. ويوضح التعديل أن الفترات التي يقضيها الموظف في إجازة بدون مرتب والتي تفوق ٣٠ يوماً تقويمياً لا تحسب لمنح الموظف تعييناً دائماً.

الإجازة المرضية

٢٦- تم تعديل المادة ٧٤٠-١ من لائحة الموظفين لمواءمة الممارسة التي تتبعها المنظمة مع الممارسة المتبعة في سائر مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد، والتي تؤكد على أن المنظمة هي السلطة التي توافق على الإجازة المرضية.

٢٧- تم تعديل المادة ٧٤٠-٢ من لائحة الموظفين لتوضيح أنه يجب تقديم تقارير طبية عن فترات العجز عن العمل التي تتجاوز الشهر. وسيضمن ذلك إجراء المتابعة الطبية اللازمة وإصدار الوثائق ذات الصلة بانتظام.

٢٨- تم تعديل المادة ٧٤٠-٣ من لائحة الموظفين للتأكيد على أنه يجب تقديم تقارير طبية عن فترات العجز المتواصلة وأن طبيب الموظفين قد يطلب من الموظف الخضوع لفحص طبي يجريه طبيب معين. ومن الجدير بالذكر أن هذه التعديلات أدخلت حرصاً على عافية الموظفين، ولتيسير تحديد احتياجاتهم الطبية، وتيسير عودتهم إلى العمل، حسب الاقتضاء.

٢٩- تم نقل النص الحالي للمادة ٧٤٠-٥ من لائحة الموظفين وأعيد ترقيمه ليصبح المادة الجديدة ٧٤٠-٦.

٣٠- تم إدراج المادة الجديدة ٧٤٠-٥ من لائحة الموظفين لضمان حصول الموظفين العاجزين عن العمل لفترة مطوّلة على الموافقة اللازمة من طبيب الموظفين قبل السفر من مركز العمل. وهذا الإخطار سيسهل المتابعة الطبية للموظفين الذين تطول إجازتهم الطبية كما سيسهل المواءمة بين لائحة موظفي المنظمة ولوائح سائر مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد.

٣١- تم نقل النص الحالي للمادة ٧٤٠-٦ من لائحة الموظفين وأعيد ترقيمه ليصبح المادة الجديدة ٧٤٠-٧.

الإجازة المرضية في إطار التغطية التأمينية

٣٢- تم تعديل المادة ٧٥٠-٢ من لائحة الموظفين لمواءمة النص مع الشرط الوارد في المادة ٤٢٠-٢ من لائحة الموظفين والقاضي بأن الموظف المعين بعقد محدد المدة لا يصبح مؤهلاً للاستفادة من عقد دائم إلا بعد استكمال خمسة أعوام غير منقطعة من الخدمة الفعلية في تعيينات محددة المدة. ويوضح التعديل أن الفترات التي يقضيها الموظف في إجازة بدون مرتب والتي تفوق ٣٠ يوماً تقويمياً وتشمله فيها التغطية التأمينية لا تحتسب في منح الموظف تعييناً دائماً.

٣٣- تم إدراج المادة الجديدة ٧٥٠-٣ من لائحة الموظفين تجسيداً للتساوق مع التغيير المدخل على المادة ٧٤٠-٥ من لائحة الموظفين ولضمان حصول الموظفين المستفيدين من التغطية التأمينية في الإجازة المرضية على إذن من طبيب الموظفين قبل السفر من مركز العمل. وهذه الاشتراطات ضرورية لتيسير المتابعة الطبية للموظفين التي تطول إجازاتهم الطبية ولمواءمة لائحة موظفي المنظمة مع لوائح سائر مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد.

إلغاء الوظائف

٣٤- تم تعديل المواد ١٠٥٠-٢ و ١٠٥٠-٣ و ١٠٥٠-٤ من لائحة الموظفين وأعيد ترتيبها لتوضيح نصها. وكان النص يجمع في السابق بين المبدأ والعملية. وتم نقل عبارة "الاعتبار الرئيسي" المشار إليه في الصيغة السابقة للمادة ١٠٥٠-٢-٢ إلى فقرة قائمة بذاتها (المادة ١٠٥٠-٣) من أجل إبراز أهميتها البالغة.

٣٥- تم حذف المادة ١٠٥٠-٥ من لائحة الموظفين لأنها قد تجاوزها الزمن. فلم يعد حق الموظف في المشاركة في عملية إعادة الانتداب، المشار إليها ضمن المادة ١٠٥٠-٢ من لائحة الموظفين، مرتبطاً بنوع الوظيفة التي يُنتدب لشغلها، بل بنوع التعيين ومدة الخدمة.

٣٦- تم تنقيح المادة ١٠٥٠-٨ (المادة ١٠٥٠-٢-٩ سابقاً) من لائحة الموظفين على ضوء الخبرة المكتسبة من أجل إبراز الآثار المترتبة على رفض إعادة انتداب.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٠- قد يرغب المجلس التنفيذي، على ضوء هذه التنقيحات، في النظر في مشروع القرارين التاليين. ١

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 شباط/فبراير ٢٠١١ فيما يتعلق بتصنيف الوظائف، والإشهاد الطبي والتطعيم، والترقية، وإعادة الانتداب، والإجازة السنوية، والإجازة بدون مرتب،

١ للاطلاع على الآثار المالية والإدارية المترتبة على هذين القرارين، انظر الوثيقة مت ٣٦/١٢٨ إضافة ١.

والإجازة المرضية، والإجازة المرضية في إطار التغطية التأمينية، وإلغاء الوظائف، واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ فيما يتعلق بمرتبات موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، واعتباراً من العام الدراسي الجاري في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ فيما يتعلق بمنحة التعليم.

القرار ٢

المجلس التنفيذي،

وقد نظر في التقرير الخاص بالتصديق على تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين،^١

يوصي جمعية الصحة العالمية الرابعة والستين بأن تعتمد القرار التالي:

جمعية الصحة العالمية الرابعة والستون،

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

١- **تحدد** المرتب الإجمالي للمديرين العاميين والمساعدين والمديرين الإقليميين بمبلغ ١٨٥ ٨٠٩ دولارات أمريكية في السنة قبل الاقتطاع الإلزامي من المرتب ليكون المرتب الصافي المعدل ١٣٣ ٧٧٦ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ١٢١ ١٤٠ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل)؛

٢- **تحدد** المرتب الإجمالي لنائب المدير العام بمبلغ ٢٠٤ ٣٩١ دولاراً أمريكياً في السنة قبل الاقتطاع الإلزامي من المرتب ليكون المرتب الصافي المعدل ١٤٥ ٨٥٤ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ١٣١ ٢٦١ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل)؛

٣- **تحدد** المرتب الإجمالي للمدير العام بمبلغ ٢٥١ ١٨٨ دولاراً أمريكياً في السنة قبل الاقتطاع الإلزامي من المرتب ليكون المرتب الصافي المعدل ١٧٦ ٢٧٢ دولاراً أمريكياً (للمعيل) أو ١٥٦ ٧٦٠ دولاراً أمريكياً (لغير المعيل)؛

٤- **تقرر** أن يبدأ نفاذ هذه التعديلات في المرتبات اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١.

Former text	New text
<p>210. POST CLASSIFICATION PLANS</p> <p>The Director-General shall establish plans for the classification of all posts in the Organization according to the type and level of the duties and responsibilities of the posts and the qualifications required of the staff who occupy them. These plans shall include standards by which individual posts are to be classified.</p>	<p>210. POST CLASSIFICATION PLANS</p> <p>The Director-General shall establish and approve human resources plans in the Global Management System which will include for the classification of all posts in the Organization according to the type and level of the duties and responsibilities of the posts, and the qualifications required of the staff who occupy them. These plans shall include standards by which individual posts are to be classified.</p>
<p>220. CLASSIFICATION OF INDIVIDUAL POSTS</p> <p>Posts in the general service, professional and director categories shall be classified in accordance with plans established under Rule 210 above. Classification shall include assignment of classification title and pay grade.</p>	<p>220. CLASSIFICATION OF INDIVIDUAL POSTS</p> <p>All posts, other than those at the Ungraded levels, in the general service, professional and director categories shall be classified in categories and level according to standards promulgated by the Director-General and related to the nature of the duties and the level of responsibilities required. accordance with plans established under Rule 210 above. Classification shall include assignment of classification title and pay grade.</p>
<p>230. CLASSIFICATION REVIEW</p> <p>In accordance with procedures established by the Director-General, a staff member may request a re-examination of the classification of the post which he occupies and any staff member may request a re-examination of the classification of any post under his supervision.</p>	<p>230. CLASSIFICATION REVIEW</p> <p>In accordance with procedures established by the Director-General, a staff member may request a re-examination of the classification of the any post which he occupies and any staff member may request a re-examination of the classification of any post under his supervision with reference to the approved human resources plan. A staff member may request a re-examination of the classification of the post which he occupies.</p>

Former text	New text
<p>430. MEDICAL CERTIFICATION AND INOCULATIONS</p> <p>430.1 Upon selection an appointee shall undergo a prescribed medical examination by a physician designated by the Organization, whose report shall be forwarded to the Organization's Staff Physician.</p> <p>430.2 Before an offer of appointment can be made, a satisfactory report must be issued by the Staff Physician; this report is based on the examination required in Rule 430.1. Should the result of the examination show that the standards required by the Organization are not met, a decision shall be made whether or not to make an offer of appointment and, if an offer is to be made, upon what terms.</p> <p>430.3 Upon appointment and before any subsequent travel for the Organization, a staff member shall have such inoculations as the Staff Physician shall prescribe</p> <p>430.6 Any medical examination and any inoculation required by the Organization shall be at its expense.</p>	<p>430. MEDICAL CERTIFICATION AND INOCULATIONS</p> <p>430.1 Upon selection an appointee shall undergo a prescribed medical examination by a physician designated by the Organization, whose medical report shall be forwarded to the Organization's Staff Physician.</p> <p>430.2 Before an offer of appointment can be made, a satisfactory report medical clearance must be issued by the Staff Physician; this report medical clearance is based on the examination required in Rule 430.1. Should the result of the examination show that the standards required by the Organization are not met, a decision shall be made whether or not to make an offer of appointment and, if an offer is to be made, upon what terms.</p> <p>430.3 Upon appointment and before any subsequent travel for the Organization, a staff member shall have such inoculations and preventive treatment as the Staff Physician shall prescribe.</p> <p>430.6 Any medical examination and any inoculation required by the Organization shall be at its expense, subject to limits established by the Director-General.</p>
<p>560. PROMOTION</p> <p>...</p> <p>560.3 If an occupied post is reclassified from the general service category to the professional category or by more than one grade within a category, the post shall be announced to the staff and selection for that post shall be on a competitive basis, subject to conditions to be determined by the Director-General. In such cases, the staff member with a continuing or fixed-term appointment occupying the advertised post may be granted extra pay as from the fourth consecutive month of the effective date of the reclassification calculated in accordance with the provisions of, and with due regard to, the period specified in Rule 320.4.</p> <p>...</p>	<p>560. PROMOTION</p> <p>...</p> <p>560.3 If an occupied post is reclassified from the general service category to the a professional category or by more than one grade within a category, or if the post has been reclassified previously while occupied by the same incumbent, the post shall be announced to the staff and selection for that post shall be on a competitive basis, subject to conditions to be determined by the Director-General. In such cases, the staff member with a continuing or fixed-term appointment occupying the advertised post may be granted extra pay as from the fourth consecutive month of the effective date of the reclassification calculated in accordance with the provisions of, and with due regard to, the period specified in Rule 320.4.</p> <p>[No further changes]</p>

Former text	New text
<p>565. REASSIGNMENT</p> <p>...</p> <p>565.3 So far as practicable, vacancies in posts in the professional category and above shall be filled by the reassignment of staff members with continuing or fixed-term appointments between the different activities and offices of the Organization in the interest of developing a versatile career staff. In accepting appointment, a staff member with a continuing or fixed-term appointment accepts the applicability of this policy to himself.</p>	<p>565. REASSIGNMENT</p> <p>...</p> <p>565.3 So far as practicable, and in the interest of developing a versatile career workforce, vacancies in posts in the professional category and above shall be filled by the reassignment of staff members with continuing or fixed-term appointments between the different activities and offices of the Organization. in the interest of developing a versatile career staff. In accepting appointment, a staff member with a continuing or fixed-term appointment accepts the applicability of this policy to himself.</p> <p>[No further changes]</p>
<p>630. ANNUAL LEAVE</p> <p>...</p> <p>630.7 A staff member who is ill during a period of annual leave shall, subject to the provisions of Rule 740, have that portion of his absence considered as sick leave upon presentation of a satisfactory medical certificate.</p>	<p>630. ANNUAL LEAVE</p> <p>...</p> <p>630.7 A staff member who is ill during a period of annual leave shall, subject to the provisions of Rule 740, have that portion of his absence considered as sick leave upon presentation of a satisfactory medical certificate report and approval by WHO.</p> <p>[No further changes]</p>
<p>655. LEAVE WITHOUT PAY</p> <p>...</p> <p>655.2 During any leave without pay under Rule 655.1 the following conditions shall apply:</p> <p>655.2.1 ...</p> <p>655.2.2 ...</p> <p>655.2.3 no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, repatriation grant, termination indemnity, home leave, meritorious increases under Rule 555.2, and end-of-service grant. Periods of leave without pay of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual;</p> <p>...</p>	<p>655. LEAVE WITHOUT PAY</p> <p>...</p> <p>655.2 During any leave without pay under Rule 655.1, the following conditions shall apply:</p> <p>655.2.1 [no change]</p> <p>655.2.2 [no change]</p> <p>655.2.3 no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, a continuing appointment, repatriation grant, termination indemnity, home leave, meritorious increases under Rule 555.2, and end-of-service grant. Periods of leave without pay of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual;</p> <p>[No further changes]</p>

Former text	New text
<p>740. SICK LEAVE</p> <p>740.1 Staff members, except those excluded by the Director-General under the provisions of Rule 1320 who are unable to perform their duties because of illness or injury, or whose attendance is prevented by public health requirements, may be granted sick leave with pay in the following amounts:</p> <p>...</p> <p>740.2 Any absence of more than three consecutive working days which is to be charged as sick leave must be supported by a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that the staff member is unable to perform his duties and indicating the probable duration of the illness. Not more than seven working days of uncertified absences within one calendar year shall be charged to sick leave. Part or all of this uncertified sick leave may be granted to attend to serious family-related emergencies in which case the certification requirement in respect of three consecutive working days shall not apply.</p> <p>740.3 In any case of a staff member's claiming sick leave, he shall submit such periodic reports on his condition as the Staff Physician shall require and shall be examined by the Staff Physician if the latter so decides.</p> <p>740.4 ...</p>	<p>740. SICK LEAVE</p> <p>740.1 Staff members, except those excluded by the Director-General under the provisions of Rule 1320 who are unable to perform their duties because of illness or injury, or whose attendance is prevented by public health requirements, may be granted sick leave with pay with the approval by WHO in the following amounts:</p> <p>[No further changes to Rule 740.1.]</p> <p>740.2 Any absence of more than three consecutive working days which is to be charged as sick leave must be supported by a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that the staff member is unable to perform his duties and indicating the probable duration of the illness work incapacity. Where the work incapacity continues beyond one month, a medical report from the treating physician is required. Not more than seven working days of uncertified absences within one calendar year shall be charged to sick leave. Part or all of this uncertified sick leave may be granted to attend to serious family-related emergencies in which case the certification requirement in respect of three consecutive working days shall not apply.</p> <p>740.3 In any case of a staff member's claiming sick leave, he shall submit such periodic medical reports on his condition as the Staff Physician shall require and shall be examined by the Staff Physician, or by a physician designated by the Staff Physician, if the latter Staff Physician so decides.</p> <p>740.4 [No change]</p> <p>740.5 A staff member on sick leave may not leave the duty station without prior approval of the Staff Physician or a physician designated by the Staff Physician.</p>

Former text	New text
740.5 The termination of a staff member's appointment shall, from the date it is effective, terminate any claim to sick leave under these rules.	740.56 The termination of a staff member's appointment shall, from the date it is effective, terminate any claim to sick leave under these Rules .
740.6 Upon the recommendation of the Staff Physician, the Director-General may require a staff member to absent himself on sick leave.	740.67 Upon the recommendation of the Staff Physician, the Director-General may require a staff member to absent himself on sick leave.
750. SICK LEAVE UNDER INSURANCE COVER	750. SICK LEAVE UNDER INSURANCE COVER
750.2 During sick leave under insurance cover no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, repatriation grant, termination indemnity, home leave and end-of-service grant. Periods of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual.	750.2 During sick leave under insurance cover no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, a continuing appointment , repatriation grant, termination indemnity, home leave and end-of-service grant. Periods of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual.
1050. ABOLITION OF POST	750.3 A staff member on sick leave under insurance cover may not leave the duty station without prior approval of the Staff Physician or a physician designated by the Staff Physician.
...	...
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, and based upon the following principles: 1050.2.1 the reassignment process shall be coordinated by a Reassignment Committee established by the Director-General; 1050.2.2 the paramount consideration 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; 1050.2.3 the Director-General may establish priorities for reassigning staff members;	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, and based upon the following principles: 1050.2.23 † 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; 1050.2.3.4 † The Director-General may establish priorities for reassigning staff members;

Former text	New text
<p>1050.2.4 the reassignment period shall normally end within six months from its commencement; this period may be exceptionally extended by the Director-General for up to an additional six months;</p> <p>1050.2.5 during the reassignment period, the staff member may be provided with training to enhance specific existing qualifications;</p> <p>1050.2.6 if the post is in the professional category or above, the reassignment process shall extend to all offices; if the post is subject to local recruitment, the reassignment process shall be limited to the locality in which the post is to be abolished;</p> <p>1050.2.7 staff members shall be given due preference for vacancies during the reassignment period, within the context of Rule 1050.2.2;</p> <p>1050.2.8 staff members may be reassigned to vacant posts at the same grade as the post to be abolished, or one grade lower;</p> <p>1050.2.9 the staff member's appointment shall be terminated if no reassignment decision is made during the reassignment period.</p> <p>1050.3 ...</p> <p>1050.4 ...</p> <p>1050.5 Posts of indefinite duration comprise those that continue in existence unless and until an express decision is taken to abolish them. Posts of limited duration automatically lapse at the end of the period for which they were established unless an express decision is taken to continue them. The Director-General shall determine the categories of posts falling within each of the above two definitions.</p>	<p>1050.2.4 † The reassignment process shall be coordinated by a Reassignment Committee established by the Director-General as follows:</p> <p>1050.2.6.1 the process will extend to all offices if the abolished post is in the professional category or above, the reassignment process shall extend to all offices; if the abolished post is subject to local recruitment, the reassignment process shall be limited to the locality in which of the abolished the post is to be abolished;</p> <p>1050.2.7.2 staff members shall be given due preference for vacancies during the reassignment period, within the context of Staff Rule 1050.2.23;</p> <p>1050.2.8.5.3 staff members may be reassigned to vacant posts at the same grade as the post to be abolished, or one grade lower;</p> <p>1050.2.4.6 The reassignment period shall normally 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>1050.2.5.7 Dduring the reassignment period, the staff member may be provided with training to enhance specific existing qualifications;</p> <p>1050.2.9.8 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>1050.39 [No further change]</p> <p>1050.410 [No further change]</p> <p>1050.5 Posts of indefinite duration comprise those that continue in existence unless and until an express decision is taken to abolish them. Posts of limited duration automatically lapse at the end of the period for which they were established unless an express decision is taken to continue them. The Director-General shall determine the categories of posts falling within each of the above two definitions.</p>

الملحق ٢

التعديل ١

جدول مرتبات موظفي الفئة المهنية (الفنية) والقاعات العليا: المرتبات الأساسية الإجمالية السنوية والمرتبات الصافية المقابلة لها بعد الانقطاع الإجمالي من المرتبات (بالدولار الأمريكي)^١
(اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١)

Step

Level	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2-Gross	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
Net D	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
Net S	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
D-1-Gross	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
Net D	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
Net S	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
P-5-Gross	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
Net D	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
Net S	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
P-4-Gross	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
Net D	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
Net S	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
P-3-Gross	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
Net D	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
Net S	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
P-2-Gross	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
Net D	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
Net S	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
P-1-Gross	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
Net D	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
Net S	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

¹D = 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).

الملحق ٣

التذييل ٢

منحة التعليم السارية في حالات النفقات التعليمية بعملة محددة وفي بلدان محددة
(اعتباراً من العام الدراسي الجاري في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١)

Country/ currency area	(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)
Part A						
Euro						
Austria	17 555	13 166	3 776	5 664	18 830	12 520
Belgium	15 458	11 593	3 518	5 277	16 771	10 767
France*	10 981	8 236	3 052	4 578	12 814	6 912
Germany	19 563	14 672	4 221	6 332	21 004	13 935
Ireland	17 045	12 784	3 112	4 668	17 452	12 896
Italy	20 830	15 623	3 147	4 721	20 344	16 635
Luxembourg	15 458	11 593	3 518	5 277	16 771	10 767
Monaco	10 981	8 236	3 052	4 578	12 814	6 269
Netherlands	17 512	13 134	3 875	5 813	18 947	12 345
Spain	16 653	12 490	3 162	4 743	17 233	12 437
Denmark (krone)	113 554	85 166	27 242	40 863	126 029	77 232
Japan yen (yen)	2 324 131	1 743 098	607 703	911 555	2 654 653	1 513 860
Sweden (krona)	157 950	118 462	26 034	39 051	157 513	123 237
Switzerland (Swiss franc)	31 911	23 933	5 540	8 310	32 243	22 524
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (pound sterling)	24 941	18 706	3 690	5 535	24 241	20 021
Part B						
United States dollar (outside the United States of America)	20 663	15 497	3 746	5 619	21 116	15 668
Part C						
United States dollar (in the United States) ¹	43 006	32 255	6 083	9 125	41 380	34 896

* 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. Ecole Active Bilingue Victor Hugo | 8. Ecole Active Bilingue Jeanine Manuel |

= = =