

تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين

تقرير من الأمانة

- ١- تقدّم التعديلات التي يدخلها المدير العام على لائحة الموظفين إلى المجلس التنفيذي ليصدق عليها وفقاً لأحكام المادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين.^١
- ٢- وعملاً بأحكام المادة ١٢-١ من النظام الأساسي للموظفين، تقدّم التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين إلى المجلس التنفيذي الذي يطلب منه أن يوصي جمعية الصحة العالمية السبعين باعتمادها.
- ٣- وتنبثق التعديلات الموصوفة في هذه الوثيقة عن القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السبعين في القرار ٢٤٤/٧٠ المعتمد في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، بناءً على التوصيات المقدمة من لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها لعام ٢٠١٥،^٣ وعن القرارات المتوقعة أن تتخذها الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين بناءً على التوصيات المقدمة من اللجنة في تقريرها لعام ٢٠١٦.^٤ وستصدر إضافة لهذا التقرير إن لم تعتمد الجمعية العامة للأمم المتحدة توصيات اللجنة.
- ٤- وتتطوي الآثار المالية للتعديلات الخاصة بالثائية ٢٠١٦-٢٠١٧ على تكبد تكاليف إضافية في إطار الميزانية البرمجية ٢٠١٦-٢٠١٧. ويرد بيانها في التقرير الخاص بالآثار المالية والإدارية المترتبة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة للقرارات المقترحة اعتمادها من قبل المجلس التنفيذي أو جمعية الصحة، إلى جانب الآثار المالية التي تتجاوز الثائية ٢٠١٦-٢٠١٧،^٥ وفي الفقرات الواردة أدناه.
- ٥- وتبين التعديلات المقترحة إدخالها على لائحة الموظفين في الملاحق الواردة في هذه الوثيقة.

١ تتاح وثيقة النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين (بالإنكليزية) على الموقع الإلكتروني التالي: http://www.who.int/employment/staff_regulations_rules/EN_staff_regulations_and_staff_rules.pdf?ua=1 (تم الاطلاع في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦).

٢ انظر الموقع الإلكتروني التالي: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244 (تم الاطلاع في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦).

٣ انظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf> (تم الاطلاع في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦).

٤ انظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016.pdf> (تم الاطلاع في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦).

٥ الوثيقة م ٤٨/١٤٠ إضافة ١.

التعديلات التي تُعتبر ضرورية في ضوء القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السبعين والقرارات التي يُتوقع أن تتخذها الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين بناءً على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية

ألف: مرتبات الموظفين

أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

٦- وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السبعين المعقودة في عام ٢٠١٥ على اعتماد هيكل جديد لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموحد، بعدم التمييز بين معدلات المرتبات الأساسية الصافية للموظفين المعيلين وغير المعيلين على أن يصبح سارياً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وسيُمنح التعويض عن المعالين المعترف بهم من خلال البدلات المعنية.

٧- وأوصت اللجنة الجمعية العامة للأمم المتحدة في تقريرها لعام ٢٠١٦ بزيادة الجدول الجديد الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ١,٠٢٪ عبر تطبيق طريقة الضم المعتادة والمتمثلة في زيادة المرتب الأساسي وإجراء خفض متناسب لنقاط مضاعف تسوية مقر العمل بحيث لا يتغير صافي الأجر المقبوض على أن يدخل ذلك حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧.

٨- وأعدت تعديلات التذييل ١ للائحة الموظفين بناءً على ذلك وهي ترد في الملحق ٢ بهذه الوثيقة.

أجور الموظفين في الوظائف غير المصنفة في رتب وأجر المدير العام

٩- رهنأ بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن التوصية المشار إليها في الفقرة ٧ أعلاه، تقترح المديرية العامة، طبقاً لأحكام المادة ٣-١ من النظام الأساسي للموظفين، أن يوصي المجلس التنفيذي جمعية الصحة العالمية السبعين بتعديل مرتبات المديرين العامين المساعدين والمديرين الإقليميين. وعليه، سيبلغ المرتب الإجمالي للمديرين العامين المساعدين والمديرين الإقليميين ٣٧٣ ١٧٤ دولاراً أمريكياً في السنة والمرتب الصافي ٥٨٦ ١٣٠ دولاراً أمريكياً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧.

١٠- وبناءً على تسويات المرتبات المبينة أعلاه، فإن تعديلات المرتبات التي ستجيزها جمعية الصحة فيما يتعلق بنائب المدير العام تستتبع اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ أن يبلغ المرتب الإجمالي ٢٣٦ ١٩٢ دولاراً أمريكياً في السنة والمرتب الصافي المقابل ٣٧٦ ١٤٢ دولاراً أمريكياً.

١١- وستطوي تسويات المرتبات المذكورة أعلاه أيضاً على تعديلات تخص مرتب المدير العام. فالمرتب الذي ستجيزه جمعية الصحة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، سيبلغ بالتالي ٢٧٦ ٢٤١ دولاراً أمريكياً في السنة للمرتب الإجمالي و٠٦٩ ١٧٢ دولاراً أمريكياً للمرتب الصافي.

باء: مجموعة منقحة من عناصر الأجر والاستحقاقات المتصلة بها

١٢- أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار ٧٠/٢٤٤ تعديلات لائحة الموظفين المبينة في هذا الجزء.

تعريف "الوالد الوحيد"

١٣- عُدلت المادة ٣١٠ من لائحة الموظفين لتتنص على تعريف "الوالد الوحيد" الذي ينبغي استخدامه لتحديد أهلية الحصول على بدل الوالد الوحيد (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ١٩).

حافز التوظيف

١٤- أُدرجت المادة ٣١٥ من لائحة الموظفين لتتنص على منح حافز لاستخدام الخبراء في المجالات العالية التخصص في الحالات التي تكون فيها المنظمة غير قادرة على استقدام أفراد من ذوي المؤهلات المناسبة (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٥٣).

المرتبات

١٥- عُدلت المادة ٣٣٠ من لائحة الموظفين لتبيّن معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ١٢).

بدلات المعالين

١٦- عُدلت المادة ٣٤٠ من لائحة الموظفين لتبيّن اعتماد بدل الزوج المعال وبدل الوالد الوحيد عوضاً عن المرتبات بمعدل الإعالة المدرجة في جدول المرتبات السابق (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرات ١٧ و ١٨ و ١٩).

منحة التعليم

١٧- عُدلت المادة ٣٥٠ من لائحة الموظفين لتتنص على ما يلي:

(أ) تسدّد منحة التعليم بعد الثانوي حتى نهاية السنة الدراسية التي يبلغ فيها الولد ٢٥ سنة من العمر أو يُتم فيها أربع سنوات من التعليم بعد الثانوي أو يحصل فيها على أول درجة من درجات التعليم بعد الثانوي، أيّاً يكون الأسبق؛

(ب) تقتصر المصروفات المسموح بها على الرسوم الدراسية (بما في ذلك رسوم دراسة اللغة الأم) والرسوم المتصلة بالتسجيل في المؤسسات التعليمية؛

(ج) تقتصر أهلية الحصول على مبلغ مقطوع لتغطية تكاليف الإقامة في المدارس الداخلية في المرحلة الابتدائية والثانوية على الموظفين العاملين خارج مراكز العمل من الفئة "حاء"؛

(د) تسدّد خارج نظام منح التعليم رسوم الإنشاءات التعليمية التي تفرضها المؤسسات التعليمية (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرات من ٢٦ إلى ٢٩ والفقرة ٣١).

١٨- ويبدأ العمل بالنظام المنقّح لمنح التعليم وتعديلات لائحة الموظفين المتصلة به اعتباراً من السنة الدراسية التي تكون جارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٢٥).

حافز التنقل وبدل المشقة وبدل العمل بعيداً عن الأسرة

١٩- عُدلت المادة ٣٦٠ من لائحة الموظفين لتتنص على ما يلي:

(أ) وقف العمل ببذل عدم نقل الأمتعة؛

(ب) الاستعاضة عن بدل المشقة الإضافي بالبذل الجديد للعمل بعيداً عن الأسرة؛

(ج) الاستعاضة عن بدل التنقل بحافز التنقل الذي ينطبق على من قضى من الموظفين خمس سنوات متتالية من الخدمة واعتباراً من الانتداب الثاني لهم بينما لا يسري على مراكز العمل من الفئة "حاء" (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرات من ٤٦ إلى ٤٨).

منحة الاستقرار

٢٠- عُدلت المادة ٣٦٥ من لائحة الموظفين للاستعاضة عن منحة الانتداب بمنحة الاستقرار وإلغاء المبلغ الثاني المقطوع الذي كان يستحق الدفع سابقاً في ظل بعض الظروف (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٤٥).

منحة الإعادة إلى الوطن

٢١- عُدلت المادة ٣٧٠ من لائحة الموظفين لزيادة عدد سنوات الخدمة المتواصلة من سنة واحدة إلى خمس سنوات كشرط لاستحقاق منحة الإعادة إلى الوطن (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٣٩).

مباشرة المهام الوظيفية

٢٢- عُدلت المادة ٥١٠ من لائحة الموظفين لحذف تعريف "نقل الأمتعة" و"عدم نقل الأمتعة" في مراكز العمل (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٤١).

الزيادة في الدرجات ضمن الرتبة الوظيفية

٢٣- عُدلت المادة ٥٥٠ من لائحة الموظفين لبيان التواتر الجديد بين الزيادات في الدرجات ضمن الرتبة الوظيفية وإلغاء الزيادة المعجلة في الدرجات لإثبات اكتساب الكفاءة اللغوية (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرتان ٢٠ و ٢٢).

إجازة زيارة الوطن

٢٤- عُدلت المادة ٦٤٠ من لائحة الموظفين لبيان وقف العمل بالإجازة المعجلة لزيارة الوطن باستثناء بعض مراكز العمل حسبما تحدده اللجنة (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٥١).

سفر الموظفين

٢٥- عُدلت المادة ٨١٠ من لائحة الموظفين لبيان الحق في السفر في إطار منحة التعليم للموظف الذي يتلقى مساعدة في مصروفات الإقامة في المدارس الداخلية لولده إذا كان في مرحلة التعليم الابتدائي أو الثانوي (وبتعبير آخر لا ينطبق هذا الحق على ولد في مرحلة التعليم بعد الثانوي) (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٣٠).

سفر الزوج والأولاد

٢٦- عُدلت المادة ٨٢٠ من لائحة الموظفين لتتص على ما يلي:

(أ) إلغاء الحق في السفر مرة ثانية ذهاباً وإياباً في إطار منحة التعليم (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٣٠)؛

(ب) تقييد أهلية السفر السنوي ذهاباً وإياباً إلى المؤسسة التعليمية لأولاد الموظف الذي يتلقى مساعدة في مصروفات الإقامة في المدارس الداخلية في إطار نظام منح التعليم (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٣٠)؛

(ج) حذف الشرط الذي يجب بموجبه على ولد الموظف المعين في أحد مراكز العمل أن يمكث في مركز العمل لمدة ستة أشهر على الأقل اعترافاً بأن ولد الموظف الذي يتلقى مساعدة في مصروفات الإقامة في المدارس الداخلية لن يفي بهذا الشرط (يُقترح هذا التعديل لتصحيح حالة شاذة اكتُشفت خلال استعراض نظام المنظمة لمنح التعليم).

الشحن لغرض الانتقال

٢٧- عُدلت المادة ٨٥٥ من لائحة الموظفين لوقف التمييز بين حالات الانتداب بنقل الأمتعة (مع الحق في نقل الأمتعة) وعدم نقل الأمتعة واعتماد مفهوم الشحن لغرض الانتقال والمصطلحات المتعلقة به (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٤٤).

عدم ممارسة الحق

٢٨- عُدلت المادة ٨٦٠ من لائحة الموظفين لبيان المصطلحات الجديدة المتعلقة بالشحن لغرض الانتقال (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٤٤).

المصروفات المتصلة بالوفاة

٢٩- عُدلت المادة ٨٧٠ من لائحة الموظفين لبيان المصطلحات الجديدة المتعلقة بالشحن لغرض الانتقال (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٤٤).

التذييل ١ لللائحة الموظفين (الملحق ٢)

٣٠- عُدل التذييل ١ لللائحة الموظفين على النحو المبين في الملحق ٢ من هذه الوثيقة لتجسيد الجدول الجديد الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا وفقاً للصيغة التي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السبعين (القرار ٢٤٤/٧٠، الفقرة ٦) بناءً على التنقيح الذي أوصت به اللجنة في تقريرها لعام ١٩٦٠.

١ ينبغي تقديمه إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة لتوافق عليه في دورتها الحادية والسبعين.

التذييل ٢ للائحة الموظفين (الملحق ٣)

٣١- عُدِّل التذييل ٢ للائحة الموظفين على النحو المبين في الملحق ٣ من هذه الوثيقة لتجسيد الجدول التنازلي العام لتسديد المصروفات المسموح بها في إطار نظام منح التعليم وهو جدول يتألف من سبع شرائح، حيث تتدرج مستويات ردِّ المصروفات نزولاً من ٨٦٪ في الشريحة الدنيا إلى ٦١٪ في الشريحة السادسة، وعدم إدراج مبالغ للسداد في الشريحة السابعة، وفقاً لما صدر عن اللجنة وأقرته الجمعية العامة (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء ثالثاً، الفقرة ٢٨).

الآثار المالية

٣٢- قدرت اللجنة في تقريرها لعام ٢٠١٥ أن مجموع الوفورات السنوية في التكاليف على نطاق جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة يبلغ ١١٣,٢ مليون دولار أمريكي (خفض في تكاليف الموظفين بنسبة تتراوح بين ٢٪ و ٣٪). ومع ذلك، ينص القرار ٢٤٤/٧٠ على زيادات في الاستحقاقات غير واردة في تقرير اللجنة لعام ٢٠١٥، ولا سيما بدل الوالد الوحيد بنسبة ٦٪ من صافي الأجر. ونتيجة لذلك، لا بد من تعديل توقعات اللجنة في الوقت المناسب. وعلاوة على ذلك، فإن الأرقام الواردة في تقرير اللجنة خاضعة للتغيير فيما يخص أعداد الموظفين.

٣٣- وجدير بالذكر أنه لن تتحقق وفورات فورية بسبب تكاليف التنفيذ في شكل تحسينات لنظم تخطيط الموارد المؤسسية (تتأخر قيمتها مليوني دولار أمريكي بالنسبة إلى المنظمة) والتكاليف الانتقالية المرتبطة باستحقاقات الموظفين. وبناءً على ذلك، فإن الوفورات في التكاليف الناشئة عن إدخال التغييرات على التواتر بين الزيادات في الدرجات ضمن الرتبة الوظيفية وخفض تكاليف منح التعليم فيما يتصل بالمصروفات المسموح بها الأقل وبدلات السفر والإقامة في المدارس الداخلية المحدودة لن تتحقق إلا في الأجل الطويل. وعلى الرغم من أن المنظمة تتوقع ملاحظة الفوائد من حيث تعزيز الفعالية والبساطة في إدارة الاستحقاقات، فإن التدابير الانتقالية (التي يستغرق تطبيقها خمس سنوات في بعض الحالات) المتخذة لتقادي التأثير الضار في الموظفين عند إدخال التغييرات ستؤدي إلى تعقيد إداري في نظام كشوف المرتبات خلال عدة سنوات.

جيم: التعديلات المتصلة بتمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو قبل هذا التاريخ

٣٤- عُدِّلَت المادة ١٠٢٠-١ من لائحة الموظفين لتنفيذ السن الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة أي ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو قبل هذا التاريخ (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء أولاً).

٣٥- وعُدِّلَت المادة ٤١٠ من لائحة الموظفين لبيان سن ٦٥ سنة كالحال الأقصى العادي لسن التوظيف بدلاً من ٦٢ سنة تمشياً مع السن الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة (القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء أولاً).

٣٦- وعملاً بالتوصية التي قدمتها اللجنة في تقريرها لعام ٢٠١٢ والقرار ٢٥٧/٦٧ (٢٠١٣) الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، عُدِّلَت لائحة موظفي المنظمة لرفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة

١ انظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2012.pdf> (تم الاطلاع في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦).

بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. واتصلت المسألة العالقة منذ ذلك الحين بمدى انطباق رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة على الموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أيضاً. وحُسمت هذه المسألة في القرار ٢٤٤/٧٠ الذي قررت فيه الجمعية العامة للأمم المتحدة أن ترفع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة السن الإلزامية لإنهاء خدمة من عُيّن من الموظفين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، "مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة".

رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة "مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة"

٣٧- إن الحقوق المكتسبة التي ينبغي مراعاتها لدى رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة هي حق الموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ (ممن تبلغ سن تقاعدهم ٦٠ سنة) أو بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ (ممن تبلغ سن تقاعدهم ٦٢ سنة) وقبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ في التقاعد دون أي تأثير ضار في استحقاقاتهم التقاعدية أو فرض أي غرامة عليها عندما يبلغون سن التقاعد أي ٦٠ سنة أو ٦٢ سنة، وهو أمر لم يتغير في قواعد الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

٣٨- ونتيجة لذلك، ينص التعديل المقترح على إنهاء خدمة جميع الموظفين لدى بلوغ ٦٥ سنة من العمر ما لم يقرر الموظفون المنضمون إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ ممارسة حقهم المكتسب واختيار التقاعد المبكر لدى بلوغ سن تقاعدهم أو في الفترة الفاصلة بين سن تقاعدهم و٦٥ سنة.

٣٩- وجدير بالذكر أن الشواغل بشأن استدامة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لم تكن الدافع الأساسي لتوصية اللجنة بتمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين العاملين بخلاف تمديد سن التقاعد في نظم المعاشات التقاعدية الوطنية. فإن سن تقاعد المشتركين المنضمين إلى الصندوق قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ لم تتغير وينبغي الحفاظ عليها "مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة" إذ يتمتع الصندوق بوضع مالي سليم ووضع اكتواري إيجابي.

٤٠- وقد احتُج بالأحرى بأنه من الأعدل تمديد سن تعيين جميع الموظفين إلى ٦٥ سنة نظراً إلى اتجاهات متوسط العمر المتوقع الأطول وعلماً بأن الأمانة تمّدّد تعيين الموظفين إلى فترة ما بعد سن التقاعد وتستعين مجدداً بموظفين سابقين متقاعدين. وتُظهر البيانات أن المدير العام منح تمديدات تجاوزت سن التقاعد عملاً بالمادة ٩-٥ من النظام الأساسي للموظفين أي عندما اقتضت ذلك مصلحة المنظمة في حالات نادرة واستثنائية. وتُمنح هذه التمديدات عادة لفترات قصيرة متراوحة بين بضعة أشهر وسنة واحدة^٢ لكبار الموظفين كي يستكملوا مشروعاً مهماً أو كي تتزامن مع نهاية مدة ولاية مدير عام أو مدير إقليمي. وقد مُدّد تعيين الموظفين إلى فترة ما بعد سن التقاعد في حالات استثنائية عندما تأخر تعيين خلف الموظفين المتقاعدين بسبب عدم وجود مرشحين ملائمين ويانتظار استكمال عملية الاختيار.

١ انظر القرار مت ١٣٣ق ٣ (٢٠١٣).

٢ تنص المادة ١٠٢٠-١ من لائحة الموظفين على عدم إمكانية منح تمديدات استثنائية لفترة تزيد على سنة واحدة كل مرة.

٤١- ومثل موظفو الفئة الفنية والفئات العليا ٤٥٪ من مجموع موظفي المنظمة المتقاعدين بين عامي ٢٠١١ و٢٠١٦ (٩١١ موظفاً) واقتصرت نسبة الموظفين الذين مُدّد تعيينهم بصورة استثنائية إلى ما بعد سن التقاعد عندما اقتضت ذلك مصلحة المنظمة على ١٢٪ وبلغت نسبة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا منهم ٧٩٪. ومُنحت التمديدات لفترة متراوحة بين شهر واحد و١٢ شهراً في ٨٠٪ من الحالات ولفترة متراوحة بين سنة واحدة وأقل من ثلاث سنوات في ١٨٪ من الحالات ولفترة ثلاث سنوات أو أكثر في ٢٪ من الحالات.

٤٢- وإن تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين العاملين سيسمح لجميع الموظفين سواء أكانوا في الفئة الفنية الدولية أم في الفئة الفنية الوطنية أم في فئة الخدمات العامة بالبقاء في الخدمة لفترة أطول تدوم ثلاث سنوات (عند بلوغ ٦٢ سنة من العمر كسن للتقاعد) أو خمس سنوات (عند بلوغ ٦٠ سنة من العمر كسن للتقاعد).

٤٣- وتستعين المنظمة على غرار غيرها من وكالات الأمم المتحدة بموظفين متقاعدين للاضطلاع بأنشطة معينة لمدة زمنية محددة في شكل مساهمات كبار الخبراء أو أعمال طارئة/ لسد احتياجات مفاجئة في الغالب. ومع ذلك، تُفرض قيود على تعيين المتقاعدين نظراً إلى التزام المنظمة بتطوير المسار المهني للموظفين العاملين على النحو التالي: تكون العقود محدودة المدة ويطبق حد أقصى للأجور ولا يصحّ بالتعيين المقترح إلا عندما لا يؤثر تأثيراً ضاراً في فرص تطوير المسار المهني للموظفين العاملين أو في تعيين موظفين جدد وعندما يمثل ذلك التعيين حلاً فعالاً من حيث التكاليف ووجيهاً من الناحية التشغيلية لتلبية احتياجات المنظمة. وإن عدد المتقاعدين الذين يستعان بهم مجدداً محدود جداً مقارنة بعدد موظفي الفئة الفنية الدولية والفئة الفنية الوطنية وفئة الخدمات العامة الذين تقاعدوا في المنظمة (يحصل حوالي ٦٠٠٠ موظف سابق للمنظمة في الوقت الحالي على استحقاقات المعاشات التقاعدية من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة).

٤٤- وسيكون لتنفيذ القرار ٢٤٤/٧٠ أثر فعلي هو عكس إجراء صنع القرار. ففي الوقت الحالي، يتخذ المدير العام القرار بشأن الموظفين ممن بلغوا سن التقاعد الذين ينبغي تمديد تعيينهم إذا اقتضت ذلك مصلحة المنظمة وبشأن مدة تعيينهم. أما في حال رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة "مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة"، فسيتم اتخاذ القرار بشأن موعد تقاعدهم. ولن تكون للمدير العام أي صلاحية لإجبار موظف على التقاعد لدى بلوغ سن التقاعد الأولي إلا من خلال تدبير إنهاء التعيين المكلف. وقد لاحظ بعض أعضاء اللجنة هذا التغيير الأساسي وذهبوا إلى "القول بضرورة أن توفر المنظمات المرونة أثناء توظيف الموظفين حتى يبلغوا السن الإلزامية المقترحة لإنهاء الخدمة، وذلك بمراعاة أدائهم والاحتياجات المتعلقة بإعادة الهيكلة (إلغاء الوظائف وتخفيض رتبها). لذلك، فإن فسخ مجال الاختيار للموظف دون غيره، ومن دون تمكين المنظمات من المرونة، لن يكون حلاً متوازناً"، على النحو المبين في تقرير اللجنة لعام ٢٠١٤. وعلى الرغم من ذلك، لم يتجل هذا الرأي في توصية اللجنة المقدمة بشأن المسألة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة.

آثار التعديلات

٤٥- **التخطيط لتعاقب الموظفين:** أجرت الأمانة بناءً على طلب الدول الأعضاء عمليات سنوية لتخطيط تعاقب الموظفين يمكن للمنظمة من خلالها أن تقرر قبل سنة الإجراءات التي ينبغي اتخاذها بخصوص المناصب التي تشغل نتيجة لتقاعد الموظفين في السنة التالية. وقد تُلغى المناصب أو يُستعاض عنها بمناصب ذات مواصفات جديدة أو تُخفّض رتبها مما يسمح للمنظمة باعتماد نهج رشيق من أجل مواءمة خططها الخاصة بالموارد البشرية مع أولوياتها الجديدة.

٤٦- ونظراً إلى تمكّن الموظفين الذين انضموا إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ من اختيار موعد تقاعدهم (ما بين ٦٠ سنة أو ٦٢ سنة و ٦٥ سنة من العمر)، لن تكون الأمانة في وضع يسمح لها بتوقع موعد تقاعد موظفيها لدى بلوغ ٦٠ سنة أو ٦٢ سنة من العمر. وحتى إذا طُلب من الموظفين إخطار الأمانة بموعد تقاعدهم المختار قبل سنة على الأقل، يجوز لهم، بتوجيه إخطار قبل ثلاثة أشهر، أن يتقاعدوا في وقت أبكر من الموعد الذي أشاروا إليه في البداية أو أن يقرروا البقاء في الخدمة لفترة أطول من الموعد الذي أشاروا إليه في البداية مادام موعد بقائهم لا يتجاوز ٦٥ سنة من العمر.

٤٧- **التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي:** اعتُبر تناقص الموظفين الطبيعي بمثابة فرصة لتحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي.

٤٨- واعترف بتحسين التوازن بين الجنسين منذ عام ٢٠١٠ غير أن التقدم المحرز بطيء. فقد تطلبت الزيادة بنسبة ٢٪ في النسبة المئوية لتمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا حوالي خمس سنوات. والهدف الحالي المنشود هو تسجيل زيادة بنسبة ٣٪ في هذه النسبة المئوية (٤٥:٥٥) على مدى سنتين. وفي ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٦، بلغت نسبة الإناث من الموظفين الحاليين المعيّنين بعقود طويلة المدة في الفئة الفنية والفئات العليا ٤٢,٨٪.

٤٩- وفي ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٦، بلغت نسبة الدول التي ظلت غير ممثلة أو قليلة التمثيل في فئة الموظفين الفنيين الدوليين (التي تُحسب فيها الوظائف وفقاً للتمثيل الجغرافي) ٣٤٪ من الدول الأعضاء في المنظمة. والهدف المنشود في الميزانية البرمجية ٢٠١٦-٢٠١٧ هو خفض هذه النسبة إلى ٢٨٪.

٥٠- وتبيّن هذه البيانات أنه يجب تكثيف الجهود لتحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي على مستوى جميع الرتب. وتحقيقاً لذلك، يجب أن تتاح للموظفات والموظفين من البلدان غير الممثلة أو القليلة التمثيل في مجموعة المواهب الداخلية الفرص لشغل المناصب العليا. ومع ذلك، لا يمكن تحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي المنصف إلا من خلال استيعاب موظفين جدد. وتعبير آخر، يجب على المنظمة تعيين مرشحين خارجيين في مناصب منشأة حديثاً رهناً بتوافر التمويل وفي مناصب تشغر بعد انتهاء خدمة الموظفين ولاسيما الموظفون الذين يتقاعدون لدى بلوغهم سن التقاعد.

٥١- واستشرافاً للثنائية ٢٠١٨-٢٠١٩ وفي ظل السن الإلزامية الحالية لإنهاء الخدمة، من المنتظر تقاعد ١٨٢ موظفاً في عام ٢٠١٨ و ١٨٧ موظفاً آخر في عام ٢٠١٩ مما يمثل ٥,٩٪ من مجموع الموظفين. ومن بين هؤلاء الموظفين، ينتمي ٥١٪ ممن سيتقاعدون في عام ٢٠١٨ و ٤٢٪ ممن سيتقاعدون في عام ٢٠١٩ إلى الفئات الفنية والفئات العليا. ومن ضمن موظفي هذه الفئات المتوقع تقاعدهم، هناك ٦٦٪ ممن سيتقاعدون في عام ٢٠١٨ و ٦٤٪ ممن سيتقاعدون في عام ٢٠١٩ من الذكور و ٦٤٪ ممن سيتقاعدون في عام ٢٠١٨ و ٥٩٪ ممن سيتقاعدون في عام ٢٠١٩ من المنتمين إلى بلدان زائدة التمثيل.

٥٢- وسيبّاطاً تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي حتماً عندما يقرر الموظفون البقاء في الخدمة حتى بلوغ ٦٥ سنة من العمر ممن يتوقع تقاعدهم بخلاف ذلك لدى بلوغهم ٦٠ سنة أو ٦٢ سنة من العمر، كنتيجة لتمديد السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين العاملين إلى ٦٥ سنة.

١ انظر الجدول ٨ من الوثيقة المعنونة "Human resources: update, Workforce data as at 31 July 2016" على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦).

٥٣- **الآثار المالية:** لاحظت اللجنة إذ قدمت توصيتها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في تقريرها لعام ٢٠١٤ أن رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين العاملين أمر سيكون له أثر إيجابي متمثل في احتواء الخصوم المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وبعبارة أخرى، لن يستتبع إبقاء الموظفين في الخدمة لمدة أطول خصوصاً متعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وفيما يخص المنظمة، يصعب تقدير الآثار على خصوم المنظمة المقدرة في الأجل الطويل والتمويل بالنسبة إلى التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. فمن جهة، هناك أثر إيجابي لرفع السن الإلزامية لأن الموظفين العاملين لمدة ثلاث سنوات أو خمس سنوات إضافية سيمدّون النظام باشتراكات إضافية (تتحمل المنظمة ثلثي تكاليف النظام بينما يدفع الموظفون ثلث تكاليفه). ومن جهة أخرى، فإن بعض الموظفين الملحقين بالمنظمة في وقت متأخر من مسارهم المهني (لدى بلوغ ٥٣ سنة أو ٥٤ سنة أو ٥٥ سنة من العمر على سبيل المثال) وغير المتوقع بلوغهم فترة العشر سنوات الدنيا من الخدمة ليكتسبوا أهلية الاستفادة من النظام سيصبحون مؤهلين للاستفادة من هذا النظام في الوقت الحالي مما يسفر عن آثار مالية سلبية. وستعتمد الآثار الفعلية على الموظفين الذين يختارون تمديد سن تقاعدهم إلى ٦٥ سنة وعلى فترة خدمتهم السابقة لتقاعدهم في المنظمة. وسيتولى خبراء أكتواريون مستقلون تقييم الوضع ويقدمون افتراضات بشأن هذه المتغيرات وغيرها من المتغيرات المؤثرة في التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

٥٤- وقد يكون الوضع مماثلاً بالنسبة إلى مصادر الخصوم والإيرادات في صندوق المعاشات التقاعدية بزيادة مدفوعات المعاشات التقاعدية نتيجة للمعادلة بين فترة الخدمة الأطول والإيرادات الإضافية الناشئة عن اشتراكات المعاشات التقاعدية المستحقة الدفع لمدة ثلاث سنوات إضافية التي تعتمد مجدداً على الموظفين لتمويل ثلثها وعلى المنظمة لتمويل ثلثيها.

٥٥- وسيطوي تمديد السن الإلزامية للتقاعد إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين العاملين على آثار على الميزانية أيضاً بتأخير إعادة تنظيم هيكل موظفي المنظمة على نحو أكثر فعالية من حيث التكاليف. وتبين العمليات السنوية لتخطيط تعاقب الموظفين أنه تقرر إلغاء ١٢,٨٪ من المناصب التي يشغلها الموظفون المتقاعدون في عام ٢٠١٤ وعام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٦. وفي حال احتمال بقاء الموظفين الحاليين في الخدمة حتى بلوغهم ٦٥ سنة من العمر، فستستفي المنظمة الموظفين في مناصب يتوقع بخلاف ذلك إلغاؤها لو تقاعدوا أو تدفع لهم إن ألغيت المناصب على الرغم من ذلك الاستحقاقات المكلفة (مثل فترة إعادة الانتداب وفترة الإخطار وتعويض إنهاء الخدمة) التي لا يحق لهم الحصول عليها إذا تقاعدوا لدى بلوغ ٦٠ سنة أو ٦٢ سنة من العمر. وسيكون هذا هو حال الموظفين العاملين في إطار المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال المتوقع تقاعدهم بخلاف ذلك خلال فترة اختتام المبادرة. وفيما يتعلق بتعويض إنهاء الخدمة، عدلت المادة ١٠٥٠ من **لائحة الموظفين (إلغاء المناصب)** لتوضح عدم دفع تعويض إنهاء الخدمة للموظفين لدى تقاعدهم أو بعد تاريخ تقاعدهم على النحو الذي يحدده الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (أدخلت تعديلات طفيفة متعلقة بالتقاعد أيضاً على تحرير نص المادة ٣٧٥ من **لائحة الموظفين** بشأن منحة انتهاء الخدمة).

٥٦- وستكون هناك أيضاً آثار متعلقة بتجديد القوى العاملة. ويمكن خفض رتب عدة مناصب يشغلها حالياً موظفون من المتوقع تقاعدهم في عام ٢٠١٨ وفي الأعوام التالية مما يتيح فرصاً إضافية أكثر فعالية من حيث التكاليف للتوظيف على مستويات المبتدئين بدرجة أكبر.

١ انظر الموقع الإلكتروني التالي: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2014.pdf> (تم الاطلاع في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦).

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٥٧- قد يرغب المجلس التنفيذي في ضوء التعديلات المذكورة أعلاه في النظر في مشاريع القرارات التالية.^١

مشروع القرار ١ (مجموعة منقحة من عناصر الأجر والاستحقاقات المتصلة بها ومرتببات الموظفين)

المجلس التنفيذي،

بعد النظر في التقرير الخاص بتعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين،^٢

١- **يصادق**، وفقاً للمادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين، على التعديلات التي أدخلها المدير العام على لائحة الموظفين على أن تدخل حيّز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ فيما يتعلق بأجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا؛

٢- **يصادق أيضاً**، وفقاً للمادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين، على التعديلات التي أدخلها المدير العام على لائحة الموظفين على أن تدخل حيّز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ فيما يتعلق بالتعاريف؛ حافز التوظيف؛ المرتبات؛ بدلات المعالين؛ حافز التنقل وبدل المشقة وبدل العمل بعيداً عن الأسرة؛ منحة الاستقرار؛ منحة الإعادة إلى الوطن؛ منحة انتهاء الخدمة؛ سياسات التوظيف؛ مباشرة المهام الوظيفية؛ الزيادة في الدرجات ضمن الرتبة الوظيفية؛ إجازة زيارة الوطن؛ سفر الزوج والأولاد؛ الشحن لغرض الانتقال؛ عدم ممارسة الحق؛ المصروفات المتصلة بالوفاة؛ إلغاء المناصب؛ التنزيل ١ للائحة الموظفين؛

٣- **يصادق كذلك**، وفقاً للمادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين، على التعديلات التي أدخلها المدير العام على لائحة الموظفين على أن تدخل حيّز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ ويبدأ العمل بها اعتباراً من السنة الدراسية التي تكون جارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ فيما يتعلق بمنحة التعليم؛ وسفر الموظفين؛ وسفر الزوج والأولاد؛ والتنزيل ٢ للائحة الموظفين.

مشروع القرار ٢ (تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين العاملين)

يُطلب من المجلس التنفيذي، فيما يتعلق بالتعديلات المقدمة لتنفيذ تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين العاملين على النحو الذي قرره الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار ٢٤٤/٧٠، أن يقرر ما يلي:

١- ما إذا يوافق على تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المنضمين إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، مع مراعاة حقوقهم المكتسبة؛

١ انظر الوثيقة مت ٤٨/١٤٠ إضافة ١ للاطلاع على الآثار المالية والإدارية المترتبة على هذه القرارات بالنسبة إلى الأمانة.

٢ الوثيقة مت ٤٨/١٤٠.

- ٢- وفي حال موافقته على ذلك التمديد، مدى دخول التعديلات المتصلة بالتمديد حيّز النفاذ:
- (أ) اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ (وبقَدَم في هذه الحالة مشروع القرار الوارد أدناه إلى المجلس التنفيذي ليوافق عليه)؛
- (ب) أو في تاريخ آخر ينبغي تحديده بعد كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ (وينبغي في هذه الحالة تعديل مشروع القرار الوارد أدناه بناءً على ذلك).

المجلس التنفيذي،

بعد النظر في التقرير الخاص بتعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين،^١

يصادق، وفقاً للمادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين، على التعديلات التي أدخلها المدير العام على المادتين ٤١٠ و ١٠٢٠ من لائحة الموظفين على أن تدخل حيّز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

مشروع القرار ٣ (أجور الموظفين في الوظائف غير المصنفة في رتب وأجر المدير العام)

المجلس التنفيذي،

بعد النظر في التقرير الخاص بتعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين،^١

يوصي جمعية الصحة العالمية السبعين بأن تعتمد القرار التالي:

جمعية الصحة العالمية السبعون،

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

- ١- تحدّد المرتبات الإجمالية للمديرين العامّين المساعدين والمديرين الإقليميين بمبلغ قدره ٣٧٣ ١٧٤ دولاراً أمريكياً في السنة ليبلغ المرتب الصافي المقابل ٥٨٦ ١٣٠ دولاراً أمريكياً؛
- ٢- تحدّد أيضاً المرتب الإجمالي لنائب المدير العام بمبلغ قدره ٢٣٦ ١٩٢ دولاراً أمريكياً في السنة ليبلغ المرتب الصافي المقابل ٣٧٦ ١٤٢ دولاراً أمريكياً؛
- ٣- تحدّد كذلك المرتب الإجمالي للمدير العام بمبلغ قدره ٢٧٦ ٢٤١ دولاراً أمريكياً في السنة ليبلغ المرتب الصافي المقابل ٠٦٩ ١٧٢ دولاراً أمريكياً؛
- ٤- تقرّر أن تدخل هذه التسويات في الأجور حيّز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧.

ANNEX 1

AMENDMENTS CONSIDERED NECESSARY IN THE LIGHT OF DECISIONS TAKEN BY THE UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY AT ITS SEVENTIETH SESSION AND DECISIONS EXPECTED TO BE TAKEN AT ITS SEVENTY-FIRST SESSION ON THE BASIS OF RECOMMENDATIONS OF THE COMMISSION

Former text	New text
<p>310. DEFINITIONS</p> <p>...</p> <p>310.5.2 a child as defined by the Director-General and for whom the staff member certifies that he provides the main and continuing support, provided that the child is under 18 years of age or, if in full-time attendance at a school or university, under the age of 21 years. Age and school attendance requirements shall not apply if the child is physically or mentally incapacitated for substantial gainful employment either permanently or for a period expected to be of long duration. If both parents are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances, the children, if determined dependent, shall be recognized as the dependants of the parent whose annual gross occupational earnings yield the higher amount;</p> <p>...</p> <p>New Sub-rule</p>	<p>310. DEFINITIONS</p> <p>...</p> <p>310.5.2 a child as defined by the Director-General and for whom the staff member certifies that he provides the main and continuing support, provided that the child is under 18 years of age or, if in full-time attendance at a school or university, under the age of 21 years. Age and school attendance requirements shall not apply if the child is physically or mentally incapacitated for substantial gainful employment either permanently or for a period expected to be of long duration. If both parents are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances, the children, if determined dependent, shall will be recognized as the dependants of the parent whose annual gross occupational earnings yield the higher amount, unless the staff members concerned request otherwise;</p> <p>...</p> <p>310.7 A “single parent” is a staff member who meets the following criteria:</p> <p>310.7.1 The staff member does not have a spouse;</p> <p>310.7.2 The staff member has a dependent child as defined under Staff Rule 310.5.2;</p> <p>310.7.3 The staff member provides main and continuing support to the child.</p>

Former text	New text																								
New Rule	315. RECRUITMENT INCENTIVE An incentive payment for the recruitment of experts in highly specialized fields in instances in which the Organization is unable to attract suitably qualified personnel may be made at the discretion of the Director-General. The amount of the recruitment incentive shall not exceed 25% of the annual net base salary for each year of the initial appointment.																								
<p>330. SALARIES</p> <p>330.1 Gross base salaries shall be subject to the following assessments:</p> <p>330.1.1 For professional and higher graded staff:</p> <table> <tr> <td>Assessable income US\$</td><td>Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)</td></tr> <tr> <td></td><td>%</td></tr> <tr> <td>First 50 000</td><td>15</td></tr> <tr> <td>Next 50 000</td><td>21</td></tr> <tr> <td>Next 50 000</td><td>27</td></tr> <tr> <td>Remaining assessable payments</td><td>30</td></tr> </table> <p>Amounts of staff assessment for those with neither a dependent spouse nor a dependent child would be equal to the difference between the gross salaries at different grades and steps and the corresponding net salaries at the single rate.</p>	Assessable income US\$	Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)		%	First 50 000	15	Next 50 000	21	Next 50 000	27	Remaining assessable payments	30	<p>330. SALARIES</p> <p>330.1 Gross base salaries shall be subject to the following assessments:</p> <p>330.1.1 For professional and higher graded staff:</p> <table> <tr> <td>Assessable income US\$</td><td>Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)</td></tr> <tr> <td></td><td>%</td></tr> <tr> <td>First 50 000</td><td>17</td></tr> <tr> <td>Next 50 000</td><td>24</td></tr> <tr> <td>Next 50 000</td><td>30</td></tr> <tr> <td>Remaining assessable payments</td><td>34</td></tr> </table> <p>Amounts of staff assessment for those with neither a dependent spouse nor a dependent child would be equal to the difference between the gross salaries at different grades and steps and the corresponding net salaries at the single rate.</p>	Assessable income US\$	Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)		%	First 50 000	17	Next 50 000	24	Next 50 000	30	Remaining assessable payments	34
Assessable income US\$	Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)																								
	%																								
First 50 000	15																								
Next 50 000	21																								
Next 50 000	27																								
Remaining assessable payments	30																								
Assessable income US\$	Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)																								
	%																								
First 50 000	17																								
Next 50 000	24																								
Next 50 000	30																								
Remaining assessable payments	34																								
<p>340. DEPENDANTS' ALLOWANCES</p> <p>Staff members appointed to the professional or higher categories, are entitled to a dependant's allowance for dependants as defined in Rule 310.5, as follows:</p> <p>340.1 for a dependent child, except that in cases where there is no dependent spouse the first dependent child is not entitled to an allowance. The entitlement shall be reduced by the amount of any benefit paid from any other public source by way of social security payments, or under public law, by reason of such child.</p>	<p>340. DEPENDANTS' ALLOWANCES</p> <p>Staff members appointed to the professional or higher categories, are entitled to a dependant's' allowances for dependants pursuant to the definitions provided in as defined in Staff Rules 310.5 and 310.7, as follows:</p> <p>340.1 for a dependent child, except that in cases where there is no dependent spouse the first dependent child is not entitled to an allowance. The entitlement shall be reduced by the amount of any benefit paid from any other public source by way of social security payments, or under public law, by reason of such child.</p>																								

Former text	New text
<p>340.2 for a child who is physically or mentally disabled subject to the conditions defined in Rule 340.1, except that if the staff member has no dependent spouse and receives the “with dependant” rate of net salary by virtue of such a child, the allowance shall be the same as for a dependent child in Rule 340.1 above.</p> <p>340.3 for a father, mother, brother or sister.</p> <p>340.4 The allowances to be paid under Rules 340.1, 340.2 and 340.3 shall be as determined by the Director-General on the basis of procedures agreed among the international organizations concerned.</p>	<p>340.2 for a child who is physically or mentally disabled, an amount equivalent to double the dependent child allowance, subject to the conditions defined in Staff Rule 340.1, except that if the staff member has no dependent spouse and receives the “with dependant” rate of net salary by virtue of such a child, the allowance shall be the same as for a dependent child in Rule 340.1 above.</p> <p>340.3 for a father, mother, brother or sister.</p> <p>340.4 for a dependant spouse.</p> <p>340.5 for being recognized as having the status of a single parent.</p> <p>340.46 The allowances to be paid under Staff Rules 340.1, 340.2, 340.3, 340.4 and 340.35 shall be as determined by the Director-General on the basis of procedures agreed among the international organizations concerned established by the International Civil Service Commission.</p>
<p>350. EDUCATION GRANT</p> <p>...</p> <p>350.1.1 the grant is payable for each child as defined under Rule 310.5.2 up to the end of the school year in which the child reaches the age of 25 or completes four years of post-secondary studies, whichever is earlier;</p> <p>...</p> <p>350.2 This grant is payable for:</p> <p>...</p> <p>350.2.2 the cost of full-time attendance at an educational institution outside the country or area of the official station, including the cost of full board if provided by the institution. Where full board is not provided by the institution, a flat amount is paid in lieu;</p>	<p>350. EDUCATION GRANT</p> <p>...</p> <p>350.1.1 the grant is payable for each child as defined under Staff Rule 310.5.2 up to the end of the school year in which the child reaches the age of 25, or attains a first post-secondary degree, whichever is earlier;</p> <p>...</p> <p>350.2 This grant is payable for:</p> <p>...</p> <p>350.2.2 the cost of full-time attendance at an educational institution outside the country or area of the official duty station.; including the cost of full board if provided by the institution. Where full board is not provided by the institution, For staff members assigned outside category H duty stations, an additional flat amount lump sum is paid for boarding-related expenses- for primary and secondary levels only is also payable;</p>

Former text	New text
<p>...</p> <p>350.2.5 the cost of boarding for attendance at an educational institution in the country of the official station, but beyond commuting distance from the official station, when no suitable education facilities exist in that area;</p> <p>...</p> <p>350.4 “Cost of attendance” is defined as the cost of enrolment, registration, prescribed textbooks, courses, examinations and diplomas, but not school uniforms or optional charges. It may include the cost of midday meals and the cost of daily group transportation when these are provided by the school and the cost is included in the billing for the child’s education.</p>	<p>...</p> <p>350.2.5 the cost of boarding for attendance at an educational institution in the country of the official station, but beyond commuting distance from the official station, when no suitable education facilities exist in that area;</p> <p>...</p> <p>350.4 “Cost of attendance” is defined as the cost of tuition , including mother tongue tuition, and enrolment-related fees only registration, prescribed textbooks, courses, examinations and diplomas, but not school uniforms or optional charges. It may include the cost of midday meals and the cost of daily group transportation when these are provided by the school and the cost is included in the billing for the child’s education.</p> <p>...</p> <p>350.6 Capital assessment fees charged by educational institutions shall be reimbursed under conditions prescribed by the Director-General outside the education grant scheme.</p>
<p>360. MOBILITY AND HARDSHIP SCHEME</p> <p>360.1 The following staff members shall receive a non-pensionable allowance designed to recognize varying degrees of hardship at different official stations and provide incentives for mobility, in accordance with conditions established by the Director-General:</p> <p>360.1.1 staff members, except those appointed under Rules 1310 and 1330, who are assigned or transferred to an official station for a period of one year or longer; and</p>	<p>360. MOBILITY INCENTIVE, AND HARDSHIP SCHEME ALLOWANCE AND NON-FAMILY SERVICE ALLOWANCE</p> <p>360.1 The following staff members shall receive a non-pensionable allowance designed to recognize varying degrees of hardship at different stations and recognize varying degrees of hardship at different duty stations, and provide non-family service allowance for service in duty stations with family restrictions. These allowances , in accordance with conditions established by the Director-General are determined by the Director-General on the basis of conditions and procedures established by the International Civil Service Commission:</p> <p>360.1.1 staff members, except those appointed under Staff Rules 1310 and 1330, who are assigned or transferred appointed or reassigned to designated categories of an official- duty stations as determined by the International Civil Service Commission, for a period of one year or longer, and</p>

Former text	New text
<p>360.1.2 staff members, except those appointed under Rules 1310 and 1330, who are assigned or transferred to an official station for an initial period of less than one year, and whose assignment or transfer is subsequently extended so that the uninterrupted period of service at that official station is one year or longer.</p> <p>360.2 The mobility and hardship scheme is composed of three allowances: mobility, hardship and non-removal, and shall be paid as determined by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among the international organizations in the United Nations common system.</p> <p>360.3 Official stations shall be categorized according to conditions of life and work and on the basis of criteria agreed among the international organizations concerned for classifying official stations. Headquarters, North American and European official stations and similar designated locations shall be categorized H official stations, whereas all other official stations shall be categorized from A to E.</p> <p>New Sub-rule 360.4</p>	<p>360.1.2 staff members, except those appointed under Staff Rules 1310 and 1330, who are assigned or transferred appointed or reassigned to designated categories of an official duty stations as determined by the International Civil Service Commission, for an initial period of less than one year, and whose assignment or transfer appointment or reassignment is subsequently extended so that the uninterrupted period of service at that official duty station is one year or longer.</p> <p>360.2 The mobility and hardship scheme is composed of three allowances: mobility, hardship and non-removal, and shall be paid as determined by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among the international organizations in the United Nations common system.Deleted</p> <p>360.3 Official Duty stations shall be categorized according to conditions of life and work and on the basis of criteria established by the agreed among the international organizations concerned International Civil Service Commission for classifying official duty stations. Headquarters, North American and European official stations and similar designated locations shall be categorized H official stations, whereas all other official stations shall be categorized from A to E.</p> <p>360.4 Staff members who are assigned to duty stations for which family restrictions have been declared by the International Civil Service Commission shall be paid the non-family service allowance as determined by the Director-General.</p>
<p>365. ASSIGNMENT GRANT</p> <p>365.1 A staff member whose travel is authorized shall be paid an assignment grant:</p> <p>365.1.1 upon appointment or upon reassignment to an official station for a period of at least one year; or</p> <p>365.1.2 upon extension of an initial appointment or reassignment to an official station of less than one year, resulting in an uninterrupted period of service at that official station of one year or longer.</p>	<p>365. ASSIGNMENT SETTLING-IN GRANT</p> <p>365.1 A staff member whose travel is authorized shall be paid a an assignment grant settling-in grant:</p> <p>365.1.1 upon appointment or upon reassignment to an official duty station for a period of at least one year; or</p> <p>365.1.2 upon extension of an initial appointment or reassignment to an official duty station of less than one year, resulting in an uninterrupted period of service of one year or longer at that official the same duty station of one year or longer.</p>

Former text	New text
<p>365.2 The amount of the assignment grant shall be the equivalent of:</p> <p>365.2.1 travel per diem in respect of himself for a period of 30 days from his arrival;</p> <p>365.2.2 travel per diem, in respect of each family member accompanying or joining him at the Organization's expense under Rule 820, except for children eligible for travel under Rule 820.1.4, for 30 days at half the rate after their arrival.</p> <p>365.3 Subject to conditions established by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among international organizations in the United Nations common system, the assignment grant shall be increased by one or more lump sums, depending on the category of the official station, whether the staff member is entitled to removal under Rule 855.1, and the duration or expected duration of the assignment at that official station. The lump sum shall be calculated and payable on the basis of the staff member's net base salary and, as applicable, the post adjustment at the official station to which the staff member is assigned at his grade and step, and rates determined by the Director-General.</p> <p>365.4 No assignment grant shall be paid for children born, or for any other dependant acquired, after the arrival of the staff member at the official station.</p> <p>365.5 If a staff member resigns from the Organization within one year of the date of his or her appointment or reassignment to an official duty station, the lump sum portion of the assignment grant paid under Staff Rule 365.3 is recoverable proportionately under conditions established by the Director-General.</p>	<p>365.2 The amount of the assignment settling-in grant shall be the equivalent of the applicable per diem at the date of arrival at the duty station:</p> <p>365.2.1 travel per diem in respect of for the staff member for a period of 30 days from his arrival;</p> <p>365.2.2 travel per diem, in respect of for each family member the spouse and/or dependant child(ren) accompanying or joining him the staff member at the Organization's expense under Staff Rule 820, for 15 days, except for children eligible for travel under Rule 820.1.4, for 30 days at half the rate after their arrival.</p> <p>365.3 Subject to conditions established by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among international organizations in the United Nations common system, the assignment settling-in grant shall be increased by one or more also include a lump sums, depending on the category of the official station, whether the staff member is entitled to removal under Rule 855.1, and the duration or expected duration of the assignment at that official station. The lump sum shall be calculated and payable on the basis of one month of the staff member's net base salary and, as applicable, the post adjustment at the official duty station to which the staff member is assigned and at the rate applicable at the date of arrival at the duty station at his grade and step, and rates determined by the Director-General.</p> <p>365.4 No assignment settling-in grant shall be paid for children born, or for any other dependant acquired, after the arrival of the staff member at the official duty station.</p> <p>365.5 If a staff member resigns from the Organization within one year of the date of his or her appointment or reassignment to an official duty station, the lump sum portion of the assignment settling-in grant paid under Staff Rule 365.3 is recoverable proportionately under conditions established by the Director-General.</p>

Former text			New text		
370. REPATRIATION GRANT			370. REPATRIATION GRANT		
370.1 A staff member who on leaving the service of the Organization, other than by summary dismissal under Rule 1075.2, has performed at least one year of continuous service outside the country of his recognized place of residence shall be entitled to a repatriation grant in accordance with the following schedules and with Rule 380.2. Payment in respect of entitlements accrued as from 1 July 1979 shall be subject to receipt from the former staff member of documentary evidence, in accordance with criteria established by the Director-General, of relocation outside the country of his last official station or residence during his last assignment, with due regard to the provisions of Rule 370.4. This part of the grant is payable if it is claimed within two years of the effective date of separation.			370.1 A staff member who on leaving the service of the Organization, other than by summary dismissal under Staff Rule 1075.2, has performed at least one five years of continuous service outside the country of his recognized place of residence shall be entitled to a repatriation grant. This grant is payable in accordance with the following schedules and with Staff Rule 380.2. Payment in respect of entitlements accrued as from 1 July 1979 shall be subject to receipt from the former staff member of documentary evidence, in accordance with criteria established by the Director-General, of relocation outside the country of his the staff member's last official duty station or residence during his the last assignment, with due regard to the provisions of Staff Rule 370.4. This part of the grant is payable if it is claimed within two years of the effective date of separation.		
370.1.1 For staff members of the professional and higher categories:			370.1.1 For staff members of the professional and higher categories:		
Year of qualifying service	Weeks of salary		Year of qualifying service	Weeks of salary	
	Without spouse or dependent children	With spouse or dependent children		Without spouse or dependent children	With spouse or dependent children
Not less than 1	3	4	Not less than 1	3	4
2	5	8	2	5	8
3	6	10	3	6	10
4	7	12	4	7	12
5	8	14	5	8	14
6	9	16	6	9	16
7	10	18	7	10	18
8	11	20	8	11	20
9	13	22	9	13	22
10	14	24	10	14	24
11	15	26	11	15	26
12 or more	16	28	12 or more	16	28

Former text			New text		
370.1.2 For staff members of the general service category:			370.1.2 For staff members of the general service category:		
Years of qualifying service	Weeks of salary		Years of qualifying service	Weeks of salary	
	Without spouse or dependent children	With spouse or dependent children		Without spouse or dependent children	With spouse or dependent children
Not less than 1	2	4	Not less than 1	2	4
2	4	8	2	4	8
3	5	10	3	5	10
4	6	12	4	6	12
5	7	14	5	7	14
6	8	16	6	8	16
7	9	18	7	9	18
8	10	20	8	10	20
9	11	22	9	11	22
10	12	24	10	12	24
11	13	26	11	13	26
12 or more	14	28	12 or more	14	28
375. END-OF-SERVICE GRANT			375. END-OF-SERVICE GRANT		
Staff members holding a fixed-term appointment whose appointment is not renewed after completing five years of continuous qualifying service, and whose performance has been certified as being satisfactory, shall be entitled to a grant based on the years of service, unless an offer of renewal of appointment has been either received or declined or the staff member has reached the statutory age of retirement as defined under Rule 1020.1. The amount of the grant shall be fixed according to the schedule in Rule 1050.10 for termination of fixed-term appointments.			Staff members holding a fixed-term appointment whose appointment is not renewed after completing five years of continuous qualifying service, and whose performance has been certified as being satisfactory, shall be entitled to a grant based on the years of service, unless an offer of renewal of appointment has been either received or declined or the staff member has reached the statutory age of retirement as defined under Staff Rule 1020.1. The amount of the grant shall be fixed according to the schedule in Staff Rule 1050.10 for termination of fixed-term appointments.		

Former text	New text
<p>410. RECRUITMENT POLICIES</p> <p>...</p> <p>410.2 Candidates under 20 or over 62 years of age shall not normally be considered for appointment.</p>	<p>410. RECRUITMENT POLICIES</p> <p>...</p> <p>410.2 Candidates under 20 or over 62²⁵ years of age shall not normally be considered for appointment.</p>
<p>510. ASSIGNMENT TO DUTY</p> <p>...</p> <p>510.2 Assignments shall be of two types:</p> <p>510.2.1 those made under conditions warranting the full establishment of the staff member at his official station, including the household removal. Such assignments shall be designated as R assignments;</p> <p>510.2.2 those made for fixed periods under conditions which do not warrant the full establishment of the staff member at his official station. Such assignments shall be designated as NR assignments.</p> <p>For the practical implications of R and NR assignments on the mobility and hardship allowance, see Rule 360; on assignment grant, see Rule 365; on transportation of personal effects, see Rule 850; and on removal, see Rule 855.</p>	<p>510. ASSIGNMENT TO DUTY</p> <p>...</p> <p>510.2 Assignments shall be of two types:</p> <p>510.2.1 those made under conditions warranting the full establishment of the staff member at his official station, including the household removal. Such assignments shall be designated as R assignments;</p> <p>510.2.2 those made for fixed periods under conditions which do not warrant the full establishment of the staff member at his official station. Such assignments shall be designated as NR assignments.</p> <p>For the practical implications of R and NR assignments on the mobility and hardship allowance, see Rule 360; on assignment grant, see Rule 365; on transportation of personal effects, see Rule 850; and on removal, see Rule 855.</p> <p>An assignment for the purpose of entitlement to settling-in grant, mobility incentive and relocation shipment is an assignment requiring the installation of the staff member in the duty station for a period of at least one year.</p>
<p>550. WITHIN-GRADE INCREASE</p> <p>...</p> <p>550.2 The unit of service time is defined as the minimum length of time which must be served at a step in order to achieve a within-grade increase under the terms of Staff Rule 550.1. The unit of service time is as follows:</p> <p>550.2.1 one year of full-time service at all levels and steps except at those in Staff Rule 550.2.2;</p> <p>550.2.2 two years of full-time service at levels: P-2 step XI, P-3 steps XIII and XIV, P-4 step XII to step XIV, P-5 step X to step XII,</p>	<p>550. WITHIN-GRADE INCREASE</p> <p>...</p> <p>550.2 The unit of service time is defined as the minimum length of time which must be served at a step in order to achieve a within-grade increase under the terms of Staff Rule 550.1. The unit of service time is as follows:</p> <p>550.2.1 one year of full-time service at all levels and steps except at those in Staff Rule 550.2.2;</p> <p>550.2.2 two years of full-time service at levels : P-2 step XI, P-3 steps XIII and XIV, P-4 step XII to step XIV, P-5 step X to step XII,</p>

Former text	New text
<p>P-6/D-1 step IV to step VIII, and D-2 step I to step V;</p> <p>...</p> <p>550.3 The unit of service time shall be reduced to ten months under Staff Rule 550.2.1 and to twenty months under Staff Rule 550.2.2 in the case of staff members who have demonstrated, by passing a prescribed test, proficiency of a second official language of the Organization. Staff members whose mother tongue is one of the official languages of the Organization must demonstrate proficiency in a second official language. This Staff Rule applies to staff members in the professional and higher categories except for conference and other short-term service staff appointed under Staff Rule 1320, e.g., translators, editors, revisers and interpreters.</p>	<p>for grades P-1 to P-5 from step VII, for P-6/D-1 from step IV to step VIII, and for D-2 from step I to step V;</p> <p>...</p> <p>550.3 Deleted. The unit of service time shall be reduced to ten months under Staff Rule 550.2.1 and to twenty months under Staff Rule 550.2.2 in the case of staff members who have demonstrated, by passing a prescribed test, proficiency of a second official language of the Organization. Staff members whose mother tongue is one of the official languages of the Organization must demonstrate proficiency in a second official language. This Staff Rule applies to staff members in the professional and higher categories except for conference and other short-term service staff appointed under Staff Rule 1320, e.g., translators, editors, revisers and interpreters.</p>
<p>640. HOME LEAVE</p> <p>...</p> <p>640.2 The date of eligibility for home leave shall be the date on which the staff member has completed 24 months of qualifying service, except at those official stations designated by the Director-General as having difficult conditions of life and work. At such designated official stations, the date of eligibility shall be the date on which the staff member has completed 12 months of qualifying service. The date may be determined according to criteria established by the Director-General in cases of reassignment or reclassification of official stations. All official stations are classified for this purpose, according to their home leave cycle, as “24-month stations” or “12-month stations”.</p>	<p>640. HOME LEAVE</p> <p>...</p> <p>640.2 The date of eligibility for home leave shall be the date on which the staff member has completed 24 months or 12 months of qualifying service; except at those official stations designated by the Director-General as having difficult conditions of life and work. At such designated official stations, the date of eligibility shall be the date on which the staff member has completed 12 months of qualifying servicedepending on the category of the duty station as established by the International Civil Service Commission. The date may be determined according to criteria established by the Director-General in cases of reassignment or reclassification of official duty stations. All official duty stations are classified for this purpose, according to their home leave cycle, as “24-month stations” or “12-month stations”.</p>
<p>810. TRAVEL OF STAFF MEMBERS</p> <p>The Organization shall pay the travel expenses of staff members as follows:</p> <p>...</p> <p>810.5 on family visit, once between home leave eligibility dates (or once during an appointment of equivalent duration) as set out in Staff Rule 640.2 from</p>	<p>810. TRAVEL OF STAFF MEMBERS</p> <p>The Organization shall pay the travel expenses of staff members as follows:</p> <p>...</p> <p>810.5 on family visit, once between home leave eligibility dates (or once during an appointment of equivalent duration) as set out in Staff Rule 640.2 from</p>

Former text	New text
<p>the duty station to the place where the staff member's spouse and children, as defined in Staff Rule 820.1, are residing, and return to the duty station, provided that:</p> <p>810.5.1 the staff member has waived his entitlements to the travel of his spouse and children under Staff Rules 820 and 825, except for education grant travel under Staff Rules 820.2.5.2 and 820.2.5.3;</p>	<p>the duty station to the place where the staff member's spouse and children, as defined in Staff Rule 820.1, are residing, and return to the duty station, provided that:</p> <p>810.5.1 the staff member has waived his entitlements to the travel of his spouse and children under Staff Rules 820 and 825, except for education grant travel under Staff Rules 820.2.5.2 and 820.2.5.3;</p>
<p>820. TRAVEL OF SPOUSE AND CHILDREN</p> <p>820.1 Family members recognized as eligible for purposes of travel at the Organization's expense are:</p> <p>...</p> <p>820.1.3 each such child for whom travel expenses have previously been paid by the Organization, to the extent of the final one-way passage either to join the staff member at the official station or to return to the country of the recognized place of residence within one year after ceasing to qualify as a dependant. The Organization's financial responsibility shall be limited to the cost of one-way travel between the official station and the recognized place of residence. However, if a round trip to which the child may be entitled under Rule 820.2.5.2 or 820.2.5.3 is completed after the end of the scholastic year in which the child reaches the age of 21, this travel shall not be authorized;</p> <p>820.1.4 a child entitled to the education grant under Rule 310.5.2, for purposes of travel under Rules 820.2.5.1, 820.2.5.2, 820.2.5.3 and 820.2.5.5.</p> <p>...</p> <p>820.2 The Organization shall pay the travel expenses of a staff member's spouse and dependent children, as defined in Rule 820.1, under the following circumstances:</p> <p>820.2.1 on appointment for a period of not less than one year, or upon extension of an initial appointment of less than one year resulting in an uninterrupted period of service of one year or longer, from the recognized place of residence or, at the option</p>	<p>820. TRAVEL OF SPOUSE AND CHILDREN</p> <p>820.1 Family members recognized as eligible for purposes of travel at the Organization's expense are:</p> <p>...</p> <p>820.1.3 each such child for whom travel expenses have previously been paid by the Organization, to the extent of the final one-way passage either to join the staff member at the official station or to return to the country of the recognized place of residence within one year after ceasing to qualify as a dependant. The Organization's financial responsibility shall be limited to the cost of one-way travel between the official station and the recognized place of residence. However, if a round trip to which the child may be entitled under Staff Rule 820.2.5.2 or 820.2.5.3 is completed after the end of the scholastic year in which the child reaches the age of 21, this travel shall not be authorized;</p> <p>820.1.4 a child entitled to the education grant under Rule 310.5.2, for purposes of travel under Staff Rules 820.2.5.1, 820.2.5.2; 820.2.5.3 and 820.2.5.5.</p> <p>...</p> <p>820.2 The Organization shall pay the travel expenses of a staff member's spouse and dependent children, as defined in Staff Rule 820.1, under the following circumstances:</p> <p>820.2.1 on appointment for a period of not less than one year, or upon extension of an initial appointment of less than one year resulting in an uninterrupted period of service of one year or longer, from the recognized place of residence or, at the option</p>

Former text	New text
<p>of the Organization, the place of recruitment, to the official station, or from some other place, provided that the cost to the Organization does not exceed that for the travel from the recognized place of residence, and subject to the requirement that in any case the spouse and dependent children are expected to remain at the official station at least six months;</p>	<p>of the Organization, the place of recruitment, to the official duty station, or from some other place, provided that the cost to the Organization does not exceed that for the travel from the recognized place of residence, and subject to the requirement that in any case the spouse and dependent children are is expected to remain at the official duty station at least six months;</p>
<p>...</p> <p>820.2.5 for a child for whom there is an entitlement to an education grant under Staff Rule 350 for study outside the commuting distance of the official duty station, provided Staff Rule 655.3 does not apply:</p>	<p>...</p> <p>820.2.5 for a child for whom there is an entitlement to boarding assistance under an education grant under in accordance with Staff Rule 350 for study outside the commuting distance of the official duty station, provided Staff Rule 655.3 does not apply:</p>
<p>...</p> <p>820.2.5.3 a second such round trip each scholastic year under the same conditions as under Rule 820.2.5.2 if the staff member is assigned to an official station designated for this purpose, provided that the staff member does not go on home leave during that scholastic year;</p>	<p>...</p> <p>820.2.5.3 a second such round trip each scholastic year under the same conditions as under Rule 820.2.5.2 if the staff member is assigned to an official station designated for this purpose, provided that the staff member does not go on home leave during that scholastic year;Deleted</p>
<p>...</p> <p>820.2.5.5 the final one-way passage defined in Rule 820.1.3 within one year after ceasing to qualify for education grant under Rule 350.1.2, provided that such entitlement has not already been exercised under Rule 820.1.3. The Organization's financial responsibility shall be limited to the cost of one-way travel between the official station and the recognized place of residence. However, if a round trip to which the child may be entitled under Rules 820.2.5.2 or 820.2.5.3 is completed after the child ceases to qualify for an education grant under Rule 350.1.2, this travel shall not be authorized;</p>	<p>...</p> <p>820.2.5.5 the final one-way passage defined in Staff Rule 820.1.3 within one year after ceasing to qualify for education grant under Staff Rule 350.1.2, provided that such entitlement has not already been exercised under Staff Rule 820.1.3. The Organization's financial responsibility shall be limited to the cost of one-way travel between the official station and the recognized place of residence. However, if a round trip to which the child may be entitled under Staff Rules 820.2.5.2 or 820.2.5.3 is completed after the child ceases to qualify for an education grant under Staff Rule 350.1.2, this travel shall not be authorized;</p>

Former text	New text
<p>855. REMOVAL OF HOUSEHOLD GOODS</p> <p>855.1 On an R assignment (see Rule 510.2.1) a staff member appointed for a period of at least two years, and whose recognized place of residence is other than and not in the area of his official station, shall be entitled to reimbursement, within limits established by the Director-General, for the expense of moving his household goods:</p> <p>855.1.1 on initial assignment to an official station if the R assignment is expected to last at least two years;</p> <p>855.1.2 on any subsequent change of official station if the new R assignment is expected to last at least two years;</p> <p>855.1.3 on separation, except as provided in Rule 1010.2.</p> <p>855.2 On an NR assignment (see Rule 510.2.2) a staff member is entitled to receive the mobility and hardship allowance in accordance with Rule 360 and an assignment grant under Rule 365 but is not entitled to the removal of household goods.</p> <p>855.3 If both spouses are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances and each is entitled to reimbursement for the expense of moving household goods, each shall have the choice of exercising the entitlement within limits established by the Director-General.</p>	<p>855. REMOVAL OF HOUSEHOLD GOODS RELOCATION SHIPMENT</p> <p>855.1 On an R assignment (see Rule 510.2.4), a staff member appointed or reassigned for a period of at least two one years, or separated, except as provided in Staff Rule 1010.2, and whose recognized place of residence is other than and not in the area of his-the official duty station, shall be entitled to reimbursement, within limits established by the Director-General, for the expense of moving his household goods.:</p> <p>855.1.1 on initial assignment to an official station if the R assignment is expected to last at least two years;</p> <p>855.1.2 on any subsequent change of official station if the new R assignment is expected to last at least two years;</p> <p>855.1.3 on separation, except as provided in Rule 1010.2.</p> <p>855.2 On an NR assignment (see Rule 510.2.2) a staff member is entitled to receive the mobility and hardship allowance in accordance with Rule 360 and an assignment grant under Rule 365 but is not entitled to the removal of household goods.</p> <p>855.32 If both spouses are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances and each is entitled to reimbursement for the expense of moving household goods, each shall have the choice of exercising the entitlement within limits established by the Director-General.</p>
<p>860. FAILURE TO EXERCISE ENTITLEMENT</p> <p>In no case shall a staff member be given any cash payment in lieu of exercising any entitlement under this section. Any entitlement to repatriation travel or removal which is not exercised within one year of the date of termination of the appointment shall be forfeited except upon the express approval by the Director-General of an extension.</p>	<p>860. FAILURE TO EXERCISE ENTITLEMENT</p> <p>In no case shall a staff member be given any cash payment in lieu of exercising any entitlement under this section. Any entitlement to repatriation travel or removal relocation shipment which is not must be exercised within one two years of the date of termination separation. of the appointment shall be forfeited except upon the express approval by the Director-General of an extension.</p>

Former text	New text
<p>870. EXPENSES ON DEATH</p> <p>...</p> <p>870.2 A deceased staff member's spouse and child(ren) shall be entitled to travel and transportation of personal effects to any place, provided that the Organization had an obligation to repatriate them under Rule 820.2.7 and that the cost to the Organization does not exceed that for travel and transportation to the deceased staff member's recognized place of residence. Entitlement to removal expenses is determined by Rule 855.1.3.</p>	<p>870. EXPENSES ON DEATH</p> <p>...</p> <p>870.2 A deceased staff member's spouse and child(ren) shall be entitled to travel and transportation of personal effects relocation shipment to any place, provided that the Organization had an obligation to repatriate them under Staff Rule 820.2.7 and that the cost to the Organization does not exceed that for travel and transportation to the deceased staff member's recognized place of residence. Entitlement to removal expenses relocation shipment is determined by Staff Rule 855.1.32.</p>
<p>1020. RETIREMENT</p> <p>1020.1 Staff members shall retire on the last day of the month in which they reach retirement age.</p> <p>1020.1.1 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund before 1 January 1990 shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 60.</p> <p>1020.1.2 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund from 1 January 1990 to 31 December 2013 inclusive shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 62.</p> <p>1020.1.3 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund on or after 1 January 2014 shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 65.</p>	<p>1020. RETIREMENT</p> <p>1020.1 Staff members shall retire on the last day of the month in which they reach retirement the age of 65, unless Staff Rule 1020.1.1, 1020.1.2 or 1020.1.3 applies.</p> <p>1020.1.1 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund before 1 January 1990 may elect to shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 60, or between the ages of 60 and 65, by giving at least three months' written notice of the elected date of retirement.</p> <p>1020.1.2 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund from 1 January 1990 to 31 December 2013 inclusive may elect to shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 62, or between the ages of 62 and 65, by giving at least three months' written notice of the elected date of retirement.</p> <p>1020.1.3 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund on or after 1 January 2014 shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 65. Staff members shall not change their elected date of retirement once they have given their three months' notice under Staff Rules 1020.1.1 or 1020.1.2.</p>

Former text	New text
1020.1.4 In exceptional circumstances the Director-General may, in the interests of the Organization, extend a staff member's appointment beyond retirement age, provided that such extensions shall not be granted for more than one year at a time. For those who would normally retire pursuant to Staff Rules 1020.1.1 or 1020.1.2, extensions shall not be granted beyond the staff member's sixty-fifth birthday. For those who would normally retire pursuant to Staff Rule 1020.1.3, extensions shall not be granted beyond the staff member's sixty-eighth birthday.	1020.1.4 In exceptional circumstances the Director-General may, in the interests of the Organization, extend a staff member's appointment beyond the age of 65 retirement age , provided that such extensions shall not be granted for more than one year at a time. For those who would normally retire pursuant to Staff Rules 1020.1.1 or 1020.1.2, extensions shall not be granted beyond the staff member's sixty-fifth birthday. For those who would normally retire pursuant to Staff Rule 1020.1.3, extensions shall not be granted and not beyond the staff member's sixty-eighth birthday.
1050. ABOLITION OF POST 1050.10 Staff members whose appointments are terminated or not extended under this Rule shall be paid an indemnity in accordance with the following schedule and with due regard to Rule 380.2: ... New Rule New Rule	1050. ABOLITION OF POST 1050.10 Subject to Staff Rules 1050.11 and 1050. 12, Staff members whose appointments are terminated or not extended under this Rule shall be paid an indemnity in accordance with the following schedule and with due regard to Staff Rule 380.2: ... 1050.11 An indemnity shall not be paid to any staff member who, upon separation from service, will receive a retirement benefit under Article 28 of the Regulations of the United Nations Joint Staff Pension Fund. 1050.12 An indemnity which exceeds the number of months remaining until a staff member will receive a retirement benefit under Article 28 of the Regulations of the United Nations Joint Staff Pension Fund shall be made <i>pro rata</i> to the first day of the month upon which a staff member will receive such a retirement benefit.

ANNEX 2

Appendix 1 to the Staff Rules

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

(effective 1 January 2017)

		Step												
Level		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
D-2	Gross	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*			
	Net	139 500	142 544	145 589	148 637	151 788	155 018	158 248	161 479	164 709	167 939			
D-1	Gross				*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Net	124 807	127 483	130 160	132 837	135 506	138 183	140 857	143 529	146 207	148 880	151 648	154 483	157 320
P-5	Gross							*	*	*	*	*	*	*
	Net	107 459	109 734	112 011	114 284	116 561	118 834	121 113	123 387	125 663	127 937	130 214	132 486	134 764
P-4	Gross							*	*	*	*	*	*	*
	Net	84 721	86 314	87 908	89 499	91 093	92 684	94 279	95 871	97 464	99 056	100 650	102 240	103 835
P-3	Gross							*	*	*	*	*	*	*
	Net	88 351	90 374	92 396	94 418	96 441	98 462	100 529	102 724	104 919	107 114	109 314	111 504	113 701
P-2	Gross							*	*	*	*	*	*	*
	Net	72 478	74 349	76 221	78 091	79 964	81 836	83 707	85 582	87 451	89 324	91 199	93 068	94 942
P-1	Gross							*	*	*	*	*	*	*
	Net	55 955	57 629	59 303	60 976	62 651	64 328	66 003	67 674	69 350	71 022	72 696	74 374	76 045
	Gross							*	*	*	*	*	*	*
	Net	43 371	44 672	45 973	47 275	48 575	49 877	51 287	52 708	54 129	55 551	56 971	58 391	59 812
	Gross							*	*	*	*	*	*	*
	Net	35 998	37 078	38 158	39 238	40 317	41 398	42 478	43 558	44 638	45 719	46 798	47 877	48 957

* = 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 step is required to proceed to the next step (Staff Rule 550.2).

ANNEX 3

Appendix 2 to the Staff Rules

EDUCATION GRANT

**EDUCATION GRANT SCALE, ADJUSTED ON THE BASIS OF
2014/15 TUITION FEES**

(effective school year in progress 1 January 2018)

Claim amount bracket (United States dollars)	Reimbursement rate (percentage)
0 – 11 600	86
11 601 – 17 400	81
17 401 – 23 200	76
23 201 – 29 000	71
29 001 – 34 800	66
34 801 – 40 600	61
40 601 and above	–

= = =