

## تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين

### تقرير من المدير العام

- ١- تُعرض التعديلات التي يدخلها المدير العام على لائحة الموظفين على المجلس التنفيذي ليصادق عليها وفقاً لأحكام المادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين.<sup>١</sup>
- ٢- وتنبثق التعديلات الموصوفة في الفرع أولاً من هذه الوثيقة عن القرارات التي يتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السابعة والسبعين، بناءً على توصيات اللجنة الدولية للخدمة المدنية (المشار إليها فيما يلي باسم "اللجنة") في تقريرها لعام ٢٠٢٢. وإذا لم تقرّ الجمعية العامة للأمم المتحدة توصيات اللجنة، فسوف تصدر إضافة لهذا التقرير.
- ٣- وتتطوي الآثار المالية للتعديلات المُدخلة في الثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ على تكبد تكاليف إضافية في إطار الميزانية البرمجية ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ويرد بيانها في التقرير الخاص بالآثار المالية والإدارية المترتبة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة للقرارات المقترحة اعتمادها من قِبَل المجلس التنفيذي أو جمعية الصحة العالمية، إلى جانب الآثار المالية التي تتجاوز الثنائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣،<sup>٢</sup> وفي الفقرات الواردة أدناه.
- ٤- وأُجريت التعديلات المبيّنة في الفرع ثانياً من هذه الوثيقة في ضوء الخبرة ولمصلحة الإدارة الرشيدة للموارد البشرية.
- ٥- ويرد بيان التعديلات المُدخلة على لائحة الموظفين في ملاحق هذه الوثيقة.

١ يمكن الاطلاع على النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين (بالإنكليزية) على الرابط:  
<https://www.who.int/publications/m/item/staff-regulations-and-staff-rules> (تم الاطلاع في ١٦ تشرين الثاني/  
نوفمبر ٢٠٢٢).

٢ الوثيقة A/77/30.

٣ الوثيقة م ٤٨/١٥٢ إضافة ١.

**أولاً: التعديلات التي تُعتبر ضرورية في ضوء القرارات التي يتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السابعة والسبعين بناءً على توصيات اللجنة**

### **أجور موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا**

٦- أوصت اللجنة الجمعية العامة بزيادة قيم الجدول المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا ونقاط حماية أجورهم المحدثة بنسبة ٢,٢٨٪ من خلال تطبيق طريقة الضم المعتادة والمتمثلة في زيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يتناسب مع الزيادة بحيث لا يتغير صافي الأجر المقبوض، على أن تدخل حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣.

٧- وأعدت التعديلات المُدخلة على التذييل ١ للاتحة الموظفين بناءً على ذلك وترد في الملحق ١ بهذه الوثيقة.

### **أجور الموظفين في الوظائف غير المصنفة في رتب وأجر المدير العام**

٨- طبقاً لقرار الجمعية العامة بشأن التوصية المشار إليها في الفقرة ٦ أعلاه، يقترح المدير العام، طبقاً لأحكام المادة ٣-١ من النظام الأساسي للموظفين، أن يوصي المجلس التنفيذي جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين بتعديل مرتبات المديرين العامين والمساعدين والمديرين الإقليميين. وعليه، سيبلغ المرتب الإجمالي للمديرين العامين والمساعدين والمديرين الإقليميين ١٩٣ ٠٨٠ دولاراً أمريكياً في السنة والمرتب الصافي المقابل ١٤٢ ٩٣٣ دولاراً أمريكياً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣.

٩- وبناءً على تسويات المرتبات المبينة أعلاه، فإن التعديلات التي ستجيزها جمعية الصحة فيما يتعلق بمرتب نائب المدير العام تستتبع تعديل المرتب الإجمالي لـ ٦٣٢ ٢١٢ دولاراً أمريكياً في السنة والمرتب الصافي المقابل ٨٣٧ ١٥٥ دولاراً أمريكياً، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣.

١٠- وستؤثر تسويات المرتبات المذكورة أعلاه أيضاً على مرتب المدير العام، حيث سيبلغ المرتب الإجمالي الذي ستجيزه جمعية الصحة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣، ما مجموعه ٩١٠ ٢٦٥ دولاراً أمريكياً في السنة والمرتب الصافي المقابل ٦٣٧ ١٩٩ دولاراً أمريكياً.

**ثانياً: التعديلات التي تُعتبر ضرورية في ضوء الخبرة ولمصلحة الإدارة الرشيدة للموارد البشرية**

### **تعريف المُعالين لأغراض لَم شمل الأسرة**

١١- أضيفت المادة ٣١٠-٥-٤ إلى لاتحة الموظفين كي يتسنى، لأغراض لَم شمل الأسرة، الاعتراف بأفراد الأسرة الذين لا يستوفون متطلبات المواد من ٣١٠-٥-١ إلى ٣١٠-٥-٣ بشأن صفة الإعالة، دون أن يؤهلهم ذلك لأي استحقاقات أو مزايا أخرى.

## الإجازة الوالدية

١٢- تم تعديل المواد ٧٦٠ و ٧٦٣ و ٧٦٥ من لائحة الموظفين لتوحيد أحكام إجازة الوالدين وزيادة مدتها على النحو المبين في التعديلات واستخدام لغة شاملة جنسانياً وفقاً لتوصيات اللجنة الدولية للخدمة المدنية.<sup>١</sup>

## الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٣- المجلس التنفيذي مدعو، في ضوء التعديلات المذكورة أعلاه، إلى اعتماد مشاريع القرارات التالية.

**مشروع القرار ١ (أجور موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا وتعريف المعالين لأغراض لَم شمل الأسرة والإجازة الوالدية)**

إن المجلس التنفيذي،

وقد نظر في التقرير عن تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين،<sup>٢</sup>

يصادق، وفقاً للمادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين، على التعديلات التي أدخلها المدير العام على لائحة الموظفين على أن تدخل حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣ فيما يتعلق بأجور موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، وتعريف المعالين لأغراض لَم شمل الأسرة والإجازة الوالدية.

**مشروع القرار ٢ (أجور الموظفين في الوظائف غير المصنفة في رتب وأجر المدير العام)**

إن المجلس التنفيذي،

وقد نظر في التقرير عن تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين،<sup>٢</sup>

يوصي جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين بأن تعتمد القرار التالي:

إن جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين،

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

١- تحدد المرتبات الإجمالية للمديرين العامّين المساعدين والمديرين الإقليميين<sup>٣</sup> بمبلغ قدره ٠.٨٠ ١٩٣ دولاراً أمريكياً في السنة ليبلغ المرتب الصافي المقابل ٩٣٣ ١٤٢ دولاراً أمريكياً؛

١ وثيقة الأمم المتحدة ج/٧٧/٣٠، الفقرة ٩٢.

٢ الوثيقة مت ٤٩/١٥٢.

٣ فئة الراتب UG1.

- ٢- تحدّد المرتب الإجمالي لنائب المدير العام<sup>١</sup> بمبلغ قدره ٦٣٢ ٢١٢ دولاراً أمريكياً في السنة ليبيلغ المرتب الصافي المقابل ٨٣٧ ١٥٥ دولاراً أمريكياً؛
- ٣- تحدّد المرتب الإجمالي للمدير العام بمبلغ قدره ٩١٠ ٢٦٥ دولاراً أمريكياً في السنة ليبيلغ المرتب الصافي المقابل ٦٣٧ ١٩٩ دولاراً أمريكياً؛
- ٤- تقرّر أن تدخل هذه التسويات في الأجور حيّز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣.

الملحق ١

التذييل ١ للائحة الموظفين

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

(Effective 1 January 2023)<sup>a</sup>

<i>Level</i>		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>
<b>D-2</b>	<b>Gross</b>	<b>154 212</b>	<b>157 747</b>	<b>161 282</b>	<b>164 820</b>	<b>168 359</b>	<b>171 895</b>	<b>175 429</b>	<b>178 968</b>	<b>182 503</b>	<b>186 038</b>			
	Net	117 280	119 613	121 946	124 281	126 617	128 951	131 283	133 619	135 952	138 285			
<b>D-1</b>	<b>Gross</b>	<b>137 890</b>	<b>140 817</b>	<b>143 750</b>	<b>146 680</b>	<b>149 599</b>	<b>152 683</b>	<b>155 789</b>	<b>158 889</b>	<b>161 998</b>	<b>165 102</b>	<b>168 206</b>	<b>171 308</b>	<b>174 415</b>
	Net	106 023	108 072	110 125	112 176	114 219	116 271	118 321	120 367	122 419	124 467	126 516	128 563	130 614
<b>P-5</b>	<b>Gross</b>	<b>118 901</b>	<b>121 393</b>	<b>123 886</b>	<b>126 373</b>	<b>128 866</b>	<b>131 353</b>	<b>133 847</b>	<b>136 336</b>	<b>138 827</b>	<b>141 316</b>	<b>143 809</b>	<b>146 294</b>	<b>148 790</b>
	Net	92 731	94 475	96 220	97 961	99 706	101 447	103 193	104 935	106 679	108 421	110 166	111 906	113 653
<b>P-4</b>	<b>Gross</b>	<b>97 139</b>	<b>99 353</b>	<b>101 701</b>	<b>104 104</b>	<b>106 507</b>	<b>108 910</b>	<b>111 317</b>	<b>113 720</b>	<b>116 123</b>	<b>118 523</b>	<b>120 931</b>	<b>123 329</b>	<b>125 733</b>
	Net	77 326	79 008	80 691	82 373	84 055	85 737	87 422	89 104	90 786	92 466	94 152	95 830	97 513
<b>P-3</b>	<b>Gross</b>	<b>79 764</b>	<b>81 813</b>	<b>83 863</b>	<b>85 909</b>	<b>87 961</b>	<b>90 008</b>	<b>92 057</b>	<b>94 108</b>	<b>96 155</b>	<b>98 203</b>	<b>100 279</b>	<b>102 501</b>	<b>104 727</b>
	Net	64 121	65 678	67 236	68 791	70 350	71 906	73 463	75 022	76 578	78 134	79 695	81 251	82 809
<b>P-2</b>	<b>Gross</b>	<b>61 680</b>	<b>63 512</b>	<b>65 343</b>	<b>67 175</b>	<b>69 011</b>	<b>70 845</b>	<b>72 680</b>	<b>74 507</b>	<b>76 341</b>	<b>78 172</b>	<b>80 005</b>	<b>81 842</b>	<b>83 672</b>
	Net	50 377	51 769	53 161	54 553	55 948	57 342	58 737	60 125	61 519	62 911	64 304	65 700	67 091
<b>P-1</b>	<b>Gross</b>	<b>47 471</b>	<b>48 896</b>	<b>50 349</b>	<b>51 905</b>	<b>53 459</b>	<b>55 017</b>	<b>56 570</b>	<b>58 128</b>	<b>59 682</b>	<b>61 239</b>	<b>62 793</b>	<b>64 347</b>	<b>65 904</b>
	Net	39 401	40 584	41 765	42 948	44 129	45 313	46 493	47 677	48 858	50 042	51 223	52 404	53 587

<sup>a</sup> The normal qualifying period for in-grade movement between consecutive steps is one year. The shaded steps in each grade require two years of qualifying service at the preceding step.

**B. PAY PROTECTION POINTS FOR STAFF WHOSE SALARIES ARE HIGHER THAN THE MAXIMUM SALARIES ON THE UNIFIED SALARY SCALE (IN UNITED STATES DOLLARS) (EFFECTIVE 1 JANUARY 2023)**

<i>Level</i>		<i>Pay protection point 1</i>	<i>Pay protection point 2</i>
<b>P-4</b>	<b>Gross</b>	<b>128 140</b>	<b>130 544</b>
	Net	99 198	100 881
<b>P-3</b>	<b>Gross</b>	<b>106 950</b>	<b>109 173</b>
	Net	84 365	85 921
<b>P-2</b>	<b>Gross</b>	<b>85 504</b>	-
	Net	68 483	-
<b>P-1</b>	<b>Gross</b>	<b>67 458</b>	-
	Net	54 768	-

## الملحق ٢

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

Former text	New text
<p><b>310. DEFINITIONS</b> ...</p> <p>310.5 "Dependants" for the purposes of determining entitlements under the Rules, except as otherwise specified, are defined as:</p> <p style="padding-left: 40px;">310.5.1 a staff member's spouse whose earnings, if any, do not exceed during any calendar year the lowest entry level of the United Nations General Service gross salary scale in force on 1 January of the year concerned for the duty station in the country of the spouse's place of work. In the case of staff members in the professional and higher categories, the entry level amount shall not at any duty station be less than the equivalent of the lowest entry level salary at the base of the common salary system, i.e. G-2, step I for New York;</p> <p style="padding-left: 80px;">310.5.1.1 if both spouses are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances, neither may be recognized as a dependant for the purposes of Rules 330.2, 335 and 360;</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</p>	<p><b>310. DEFINITIONS</b> ...</p> <p>310.5 "Dependants" for the purposes of determining entitlements under the Rules, except as otherwise specified, are defined as:</p> <p style="padding-left: 40px;">310.5.1 a staff member's spouse whose earnings, if any, do not exceed during any calendar year the lowest entry level of the United Nations General Service gross salary scale in force on 1 January of the year concerned for the duty station in the country of the spouse's place of work. In the case of staff members in the professional and higher categories, the entry level amount shall not at any duty station be less than the equivalent of the lowest entry level salary at the base of the common salary system, i.e. G-2, step I for New York;</p> <p style="padding-left: 80px;">310.5.1.1 if both spouses are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances, neither may be recognized as a dependant for the purposes of Rules 330.2, 335 and 360;</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</p>

<p>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, 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>310.5.3 a father, mother, brother or sister (not more than one such dependant may be claimed and provided that the staff member does not have a recognized dependant spouse as defined in Rule 310.5.1):</p> <p>(1) if the staff member demonstrates that he provides more than half the total support and, in any case, at least twice the amount of the allowance claimed,</p> <p>(2) and provided that the brother or sister shall be subject to the same age and school attendance conditions as stated in Rule 310.5.2 for a child.</p>	<p>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, 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>310.5.3 a father, mother, brother or sister (not more than one such dependant may be claimed and provided that the staff member does not have a recognized dependant spouse as defined in Rule 310.5.1):</p> <p>(1) if the staff member demonstrates that he provides more than half the total support and, in any case, at least twice the amount of the allowance claimed,</p> <p>(2) and provided that the brother or sister shall be subject to the same age and school attendance conditions as stated in Rule 310.5.2 for a child.</p> <p><b>310.5.4 Family members listed in the preceding paragraphs who do not meet the requirements for dependant status in Rules 310.5.1. to 310.5.3 may still be recognized as dependants for family reunification purposes only, without eligibility for any other benefits or entitlements under the Rules.</b></p>
--	---



<p><b>760. MATERNITY LEAVE</b></p> <p>760.1 Staff members shall be entitled to maternity leave, subject to conditions established by the Director-General</p> <p>760.2 Maternity leave shall commence six weeks before the expected date of birth upon submission of a certificate from a duly qualified medical practitioner or midwife indicating the expected due date. At the request of the staff member and on medical advice, the Director-General may permit the maternity leave to commence less than six weeks but not less than two weeks before the expected due date. Maternity leave shall extend for a period of 16 weeks from the time it is granted, except that in the case of multiple births, maternity leave shall extend for a period of 20 weeks from the time it is granted. However, in no case shall maternity leave terminate less than 10 weeks after the actual date of birth. The leave is paid with full salary and allowances.</p> <p>760.3 A nursing mother shall be allowed additional maternity leave of sufficient time each day to nurse her child.</p>	<p><b>760. MATERNITY PARENTAL LEAVE</b></p> <p>760.1 Staff members shall be entitled to <del>maternity</del> <b>parental</b> leave, subject to conditions established by the Director-General. <b>The leave is paid with full salary and allowances. Upon presentation of satisfactory evidence of parenthood following the birth of the child or arrival thereafter, a staff member shall be entitled to parental leave for a period of sixteen weeks, subject to Rule 760.2.</b></p> <p><b>In case of birth or subsequent arrival of more than one child, parental leave will be extended by two weeks for non-birthing parents.</b></p> <p>760.2 <b>Maternity For the birthing mother/parent, parental</b> leave shall commence <del>six</del> <b>two</b> weeks before the expected date of birth upon submission of a certificate from a duly qualified medical practitioner or midwife indicating the expected due date. <del>At the request of the staff member and on medical advice, the Director-General may permit the maternity leave to commence less than six weeks but not less than two weeks before the expected due date.</del> <b>Maternity Parental</b> leave for <b>a birthing mother/parent</b> shall extend for an <b>additional</b> period of <del>16</del> <b>10</b> weeks from the time <del>it</del> <b>parental</b> leave is granted, <del>except that in</del> <b>reaching a total of 26 weeks for a single birth. In</b> the case of multiple births, <del>maternity</del> <b>parental</b> leave shall extend for <del>a</del> <b>an additional</b> period of <del>20</del> <b>14</b> weeks from the time <del>it</del> <b>parental</b> leave is granted, <b>reaching a total of 30 weeks.</b> However, in no case shall <del>maternity</del> <b>parental</b> leave for <b>a birthing mother/parent</b> terminate less than 10 weeks after the actual date of birth. <del>The leave is paid with full salary and allowances.</del></p> <p>760.3 <b>Subsequent to parental leave a nursing mother/parent of a child under 12 months of age</b> shall be allowed additional <del>maternity</del> leave of sufficient time each day to nurse, <b>feed and nurture their</b> child.</p>
--	--

<p>760.4 Where both parents of a newborn child are staff members of the World Health Organization, any unused portion of maternity leave to which the mother could otherwise have been entitled under Rule 760.2 may be used by the other parent, under conditions established by the Director-General.</p> <p><b>763. PATERNITY LEAVE</b> A staff member shall be entitled to paternity leave subject to conditions established by the Director-General. Upon presentation of satisfactory evidence of the birth of the staff member's child, the staff member shall be entitled to paternity leave for a total period of up to four weeks or, in the case of internationally recruited staff members serving at a non-family duty station, up to eight weeks. In exceptional circumstances, leave shall be granted for a total period of up to eight weeks. Paternity leave must be exhausted within 12 months from the date of the child's birth.</p> <p><b>765. ADOPTION LEAVE</b> Subject to conditions established by the Director-General, and upon presentation of satisfactory evidence of the adoption of a child, a staff member shall be entitled to adoption leave for a total period of eight weeks.</p>	<p>760.4 <b>Subject to Rules 760.1 and 760.2</b> <del>Where</del> where both parents of a newborn child are staff members of the World Health Organization, any unused portion of <del>maternity</del> <b>parental</b> leave to which the <del>mother</del> <b>birthing/mother parent</b> could otherwise have been entitled under Rule 760.2 may be used by the other parent, under conditions established by the Director-General.</p> <p><b>760.5 Parental leave must be exhausted within 12 months from the date of the birth of the child or the date of subsequent arrival.</b></p> <p><del>763. PATERNITY LEAVE</del> A staff member shall be entitled to paternity leave subject to conditions established by the Director-General. Upon presentation of satisfactory evidence of the birth of the staff member's child, the staff member shall be entitled to paternity leave for a total period of up to four weeks or, in the case of internationally recruited staff members serving at a non-family duty station, up to eight weeks. In exceptional circumstances, leave shall be granted for a total period of up to eight weeks. Paternity leave must be exhausted within 12 months from the date of the child's birth.</p> <p><del>765. ADOPTION LEAVE</del> Subject to conditions established by the Director-General, and upon presentation of satisfactory evidence of the adoption of a child, a staff member shall be entitled to adoption leave for a total period of eight weeks.</p>
--	--

= = =