



تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين

تقرير من المدير العام

- ١- تقدّم التعديلات التي يدخلها المدير العام على لائحة الموظفين إلى المجلس التنفيذي ليصوّق عليها وفقاً لأحكام المادة ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين.^١
- ٢- ووفقاً للمادة ١٢-١ من النظام الأساسي للموظفين، تقدّم التعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين إلى المجلس التنفيذي الذي يُطلب إليه أن يوصي جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعين باعتمادها في عام ٢٠٢٤.
- ٣- وقد أُعدت التعديلات الموصوفة في هذه الوثيقة في ضوء الخبرة المكتسبة ولمصلحة الإدارة الرشيدة للموارد البشرية.
- ٤- وتتطوي الآثار المالية للتعديلات المُدخلة في الثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥ على تكبّد تكاليف إضافية في إطار الميزانية البرمجية ٢٠٢٤-٢٠٢٥. ويرد بيانها في التقرير الخاص بالآثار المالية والإدارية المترتبة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة للقرارات المقترح اعتمادها من قِبَل المجلس التنفيذي أو جمعية الصحة، إلى جانب الآثار المالية التي تتجاوز الثنائية ٢٠٢٤-٢٠٢٥، وفي الفقرات الواردة أدناه.
- ٥- ويرد بيان التعديلات المُدخلة على النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين في ملحق هذه الوثيقة.

التعديلات التي تُعتبر ضرورية في ضوء الخبرة المكتسبة ومن أجل الإدارة الجيدة للموارد البشرية

التعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين

المادة ٦

- ٦- التعديل المقترح إدخاله على المادة ٢-٦ من النظام الأساسي للموظفين مطلوب للمواءمة مع المادة ٧٦٠ من لائحة الموظفين، التي صادق المجلس التنفيذي على تعديلاتها في دورته الثانية والخمسين بعد المائة في

١ وثيقة النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين (بالإنكليزية) متاحة على الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.who.int/publications/m/item/staff-regulations-and-staff-rules> (تم الاطلاع في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣).

٢ الوثيقة م ت ٤٨/١٥٤ إضافة ١ تنقيح ١.

شباط/ فبراير ٢٠٢٣ لتوحيد أحكام إجازة الوالدين وزيادة مدتها على النحو المبين في التعديلات واستخدام لغة شاملة وفقاً لتوصيات اللجنة الدولية للخدمة المدنية.^١

التعديلات على لائحة الموظفين

معايير سلوك الموظفين

٧- عدلت المادة ١١٠ من لائحة الموظفين للمواءمة مع النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة^٢ ولضمان المزيد من الوضوح.

الترقيات

٨- عدلت المادة ٥٦٠ من لائحة الموظفين لاعتماد إمكانية الترقية رهناً بالشروط التي يحددها المدير العام.

هيئة الطعون العالمية

٩- عدلت المادة ١٢٣٠ من لائحة الموظفين للسماح باستخدام لغة أكثر شمولاً ولإعطاء المدير العام قدراً من السلطة التقديرية عندما يتعذر التقيد بالموعد النهائي الصارم المحدد بـ ٦٠ يوماً تقويمياً فيما يتعلق بصنع القرار بسبب الطابع المعقد لحالة معينة.

شاغلو الوظائف الخاضعة للتعين المحلي

١٠- عدلت المادة ١٣١٠ من لائحة الموظفين لحذف تدبير انتقالي أصبح زائداً عن الحاجة.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١١- قد يرغب المجلس التنفيذي في ضوء التعديلات المذكورة أعلاه في النظر في مشروع القرارين التاليين.^٣

مشروع القرار ١ (معايير سلوك الموظفين، والترقيات، وهيئة الطعون العالمية، وشاغلو الوظائف الخاضعة للتعين المحلي)

إن المجلس التنفيذي،

وقد نظر في التقرير عن تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين،^٤

١ انظر المحاضر الموجزة للمجلس التنفيذي في دورته الثانية والخمسين بعد المائة، الجلسة السابعة عشرة، الفرع ١ (بالإنكليزية).

٢ انظر المادة ٢-١ (ص) من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة (<https://policy.un.org/browse-by-source/staff-rules#Rule%201.2>)، تم الاطلاع في ١٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣).

٣ انظر الوثيقة مت ٤٨/١٥٤ إضافة ١ تنقيح ١ للاطلاع على الآثار المالية والإدارية المترتبة على مشروع القرارين هذين بالنسبة إلى الأمانة.

٤ الوثيقة مت ٤٨/١٥٤ تنقيح ١.

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 ٢٠٢٤ فيما يتعلق بمعايير سلوك الموظفين، والترقيات، وهيئة الطعون العالمية، وشاغلو الوظائف الخاضعة للتعيين المحلي.

مشروع القرار ٢ (الإجازة الوالدية)

إن المجلس التنفيذي،

وقد نظر في التقرير عن تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين،^١

يوصي جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعين بأن تعتمد القرار التالي:

إن جمعية الصحة العالمية السابعة والسبعين،

إذ تشير إلى توصيات المجلس التنفيذي المتعلقة بالمادة السادسة من النظام الأساسي للموظفين،

١- تعتمد التعديلات المُدخلة على المادة ٦-٢ من لائحة الموظفين؛

٢- تقرّر أن تدخل هذه التعديلات حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤.

الملحق ١

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

Former text	New text
<p>STAFF REGULATIONS – ARTICLE VI</p> <p>...</p> <p>6.2 The Director-General shall establish a scheme of social security for the staff, including provisions for health protection, sick leave and maternity leave, and reasonable compensation in the event of illness, accident or death attributable to the performance of official duties on behalf of the Organization.</p>	<p>STAFF REGULATIONS – ARTICLE VI</p> <p>...</p> <p>6.2 The Director-General shall establish a scheme of social security for the staff, including provisions for health protection, sick leave and maternityparental leave, and reasonable compensation in the event of illness, accident or death attributable to the performance of official duties on behalf of the Organization.</p>

١ النصوص المحذوفة تظهر وعليها خط؛ الإضافات تظهر بالخط المضخم.

Former text	New text
STAFF RULES	STAFF RULES
<p>110. STANDARDS OF CONDUCT FOR STAFF MEMBERS</p> <p>...</p> <p>110.5 A staff member shall obtain the Director-General's permission before publishing articles whose contents reflect work performed for the Organization or information obtained arising out of such work.</p>	<p>110. STANDARDS OF CONDUCT FOR STAFF MEMBERS</p> <p>...</p> <p>110.5 A Staff member shall obtain the Director-General's permission before publishing articles whose contents reflect work performed for the Organization or information obtained arising out of such work. Staff members shall not, except in the normal course of official duties or with the prior approval of the Director-General, engage in any outside activities that relate to the purpose, activities or interests of the World Health Organization. Outside activities include but are not limited to:</p> <p>110.5.1 Issuing statements to the press, radio or other agencies of public information;</p> <p>110.5.2 Accepting speaking engagements;</p> <p>110.5.3 Taking part in film, theatre, radio, television, online or other live or recorded productions;</p> <p>110.5.4 Submitting articles, books or other material for publication, or for any electronic dissemination, whose contents reflect work performed for the Organization or information obtained arising out of such work.</p>
<p>560. PROMOTION</p> <p>560.1 Promotion is the advancement of a staff member with a continuing or fixed-term appointment to a post of higher grade, as a result either of the reclassification of the post he occupies or of reassignment to a different post.</p> <p>560.2 Subject to Rule 560.3, a staff member with a continuing or fixed-term appointment shall be entitled to the promotion resulting from a reclassification of the post he or she occupies if he or she has the necessary qualifications and his or her performance has been satisfactory.</p>	<p>560. PROMOTION</p> <p>560.1 Promotion is the advancement of a staff member with a continuing or fixed-term appointment to a post of higher grade, as a result either of the reclassification of the post he occupies or of either reassignment to a different post through competition, or assignment of a personal grade.</p> <p>560.2 Subject to Rule 560.3, a A staff member with a continuing or fixed-term appointment shall may be entitled to the considered for promotion subject to conditions to be determined by the Director-General-a reclassification of the post he or she occupies if he or she has the necessary qualifications and his or her performance has been satisfactory.</p>

Former text	New text
<p>560.3 If an occupied post is reclassified from the general service category to a professional category or by more than one grade within a category, or if the post has been reclassified previously while occupied by the same incumbent, the post shall be announced to the staff and selection for that post shall be on a competitive basis, subject to conditions to be determined by the Director-General. In such cases, the staff member with a continuing or fixed-term appointment occupying the advertised post may be granted extra pay as from the fourth consecutive month of the effective date of the reclassification calculated in accordance with the provisions of, and with due regard to, the period specified in Rule 320.4.</p> <p>560.4 A staff member with a continuing or fixed-term appointment whose performance has been satisfactory, may at any time be considered for reassignment to a post of higher grade for which he or she has the qualifications.</p>	<p>560.3 If an occupied post is reclassified from the general service category to a professional category or by more than one grade within a category, or if the post has been reclassified previously while occupied by the same incumbent, the post shall be announced to the staff and selection for that post shall be on a competitive basis, subject to conditions to be determined by the Director-General. In such cases, the staff member with a continuing or fixed-term appointment occupying the advertised post may be granted extra pay as from the fourth consecutive month of the effective date of the reclassification calculated in accordance with the provisions of, and with due regard to, the period specified in Rule 320.4.</p> <p>560.4 A staff member with a continuing or fixed-term appointment whose performance has been satisfactory, may at any time be considered for reassignment to a post of higher grade for which he or she has the qualifications may request consideration for promotion under conditions to be determined by the Director-General.</p>
<p>1230. GLOBAL BOARD OF APPEAL ...</p> <p>1230.6.2 The Director-General shall inform the parties to the appeal and the chair of the Board of his decision within sixty (60) calendar days of the date of the receipt by him of the findings and recommendations of the Panel concerned.</p>	<p>1230. GLOBAL BOARD OF APPEAL ...</p> <p>1230.6.2 The Director-General shallwill inform the parties to the appeal and the chair of the Board of the his decision within sixty (60) calendar days of the date of the receipt by him of the findings and recommendations of the Panel concerned.</p>

Former text	New text
<p>1310. STAFF IN POSTS SUBJECT TO LOCAL RECRUITMENT</p> <p>...</p> <p>1310.4 Persons whom it is necessary to recruit outside the local area for such posts, because qualified candidates are not available locally, shall be appointed under the conditions of employment established for persons locally recruited. In addition, any such staff member whose recognized place of residence is determined to be outside the local area as well as outside the country of the official station may be granted any entitlements as required to meet extra costs of non-resident status or accepted practices for non-residents employed in the locality. As a transitional measure, staff members who were in receipt of a non-resident's allowance on 31 August 1983 may continue, while eligible, to receive the non-resident's allowance at the rate and in accordance with the provisions in effect before 1 September 1983.</p>	<p>1310. STAFF IN POSTS SUBJECT TO LOCAL RECRUITMENT</p> <p>...</p> <p>1310.4 Persons whom it is necessary to recruit outside the local area for such posts, because qualified candidates are not available locally, shall be appointed under the conditions of employment established for persons locally recruited. In addition, any such staff member whose recognized place of residence is determined to be outside the local area as well as outside the country of the official station may be granted any entitlements as required to meet extra costs of non-resident status or accepted practices for non-residents employed in the locality. As a transitional measure, staff members who were in receipt of a non-resident's allowance on 31 August 1983 may continue, while eligible, to receive the non-resident's allowance at the rate and in accordance with the provisions in effect before 1 September 1983.</p>

= = =