



السلطة الدولية لقاع البحار

الدورة السادسة

كينغستون، جامايكا

٢٠-٣١ آذار/مارس ٢٠٠٠

النظام الأساسي لموظفي السلطة الدولية لقاع البحار

مذكرة تمهيدية

١ - وفقا للمادة ١٦٧ في اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار لسنة ١٩٨٢، ("الاتفاقية")، يتألف جهاز موظفي السلطة من العلميين والتقنيين المؤهلين وغيرهم من الأفراد الذين يتطلبهم أداء الوظائف الإدارية للسلطة. ويعين الأمين العام الموظفين، وتكون الأحكام والشروط التي يتم بموجبها تعيينهم ومكافأتهم وفصلهم متفقة مع قواعد السلطة وأنظمتها وإجراءاتها.

٢ - وقد ظهرت السلطة الدولية لقاع البحار الى حيز الوجود في ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤، على أثر بدء نفاذ اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار لعام ١٩٨٢ ("الاتفاقية"). وواصلت السلطة استخدام المرافق وجهاز الموظفين الموجودين في مكتب كينغستون لقانون البحار كأمانة مؤقتة ريثما يتم انتخاب الأمين العام الى أن يضطلع بواجباته ويتمكن من النهوض بالمسؤوليات الإدارية. وقد تولى الأمين العام المسؤولية الإدارية الكاملة للسلطة اعتبارا من ١ حزيران/يونيه ١٩٩٦.

٣ - ووافقت الجمعية في جلستها ٤٥ المعقودة في ٢٧ آذار/مارس ١٩٩٧، على الاتفاق بشأن العلاقة بين الأمم المتحدة والسلطة الدولية لقاع البحار (ISBA/3/A/3). وأقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة من جانبها الاتفاق في ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ ودخل حيز النفاذ في التاريخ ذاته (قرار الجمعية العامة ٥٢/٢٧). وعملا بالمادة ١١ من الاتفاق، وحرصا

على تطبيق معايير موحدة للتوظيف الدولي، اتفقت الأمم المتحدة والسلطة على أن تطبق بالقدر المستطاع عمليا، معايير وأساليب وترتيبات مشتركة بشأن الموظفين تهدف الى تفادي قيام فوارق لا مبرر لها من حيث أحكام التوظيف وشروطه.

٤ - وفي آب/أغسطس ١٩٩٦، رأت الجمعية أنه من المصلحة العليا للسلطة أن تصبح عضوا في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وطلبت الى الأمين العام اتخاذ الخطوات اللازمة لتقديم طلب للانضمام الى عضوية الصندوق (ISBA/A/15). وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ قررت الجمعية العامة أن توافق على قبول عضوية السلطة في الصندوق اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ (مقرر الجمعية العامة ٤٥٨/٥٢). وفي ١٨ حزيران/يونيه ١٩٩٨ قام الأمين العام نيابة عن السلطة بتنفيذ الاتفاق المعقود بين الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة والسلطة الذي ينظم قبول السلطة عضوا في الصندوق. وبموجب الفقرة (ب) من المادة ٣ من النظام الأساسي للصندوق، فإن من شروط العضوية فيه أن تشترك المنظمة المعنية في النظام الموحد للمرتبات والبدلات وشروط الخدمة الأخرى في الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة.

٥ - وفي ضوء هذه الظروف، وريثما يتم اعتماد النظام الأساسي لموظفي السلطة وفقا للمادة ١٦٧ من الاتفاقية، تطبق السلطة، مع ما يلزم من تغيير النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة.

٦ - ويستند مشروع النظام الأساسي الحالي لموظفي السلطة الدولية لقاع البحار الى أحدث صيغة للنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة (ST/SGB/1998/20)، وهي الصيغة التي دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. وبذلك، يأخذ مشروع النظام الأساسي في الاعتبار التعديلات المدخلة على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة التي اعتمدها الجمعية العامة في ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ (القرار ٢٥٢/٥٢). وفي الوقت ذاته، روعي ما يكفل جعل مشروع النظام الأساسي متسقا مع أحكام الاتفاقية. وفي الدورة الخامسة للسلطة المعقودة في آب/أغسطس ١٩٩٩، استعرضت اللجنة المالية مشروع النظام الأساسي بالتفصيل، واقترحت اللجنة إدخال عدد من التنقيحات في المشروع جرى استيعابها في الوثيقة الحالية.

٧ - ويشير مشروع النظام الأساسي الى الفقرتين ٢ و ٣ في المادة ١٦٨ من الاتفاقية. وتنص الفقرة ٣ في المادة ١٦٨ من الاتفاقية على أنه عند انتهاك أحد موظفي السلطة لالتزاماته المبينة في الفقرة ٢. يتعين على السلطة، بناء على طلب الدولة الطرف التي تتأثر بهذا الانتهاك أو الشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي تزكيه الدولة الطرف، كما تنص على ذلك

الفقرة ٢ (ب) من المادة ١٥٣ ويتأثر بهذا الانتهاك، أن ترفع دعوى ضد الموظف الى محكمة مسماة في قواعد السلطة وأنظمتها وإجراءاتها. ويبدو أنه لا المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ولا دائرة منازعات قاع البحار في المحكمة الدولية لقانون البحار، لها اختصاص النظر وإصدار الأحكام فيما يتعلق بالطلبات التي تمس موظفي السلطة. ومن ناحية أخرى، فمن الجلي أن الفقرة ٣ من المادة ١٦٨، تتوخى استخدام محكمة متميزة عن الجهاز الإداري العادي المنشأ لأغراض المسائل التأديبية.

٨ - وعند نظر هذه المسألة رأت اللجنة المالية أن أحد السبل المناسبة والفعالة من حيث التكلفة لتناول المسألة قد تكون هي إنشاء محكمة مخصصة تتكون من ثلاثة أعضاء يعينهم الأمين العام للأمم المتحدة وقد أدرج هذا الاقتراح في المادة ٣/١٠ من المشروع الحالي للنظام الأساسي.

٩ - وقد يكون البديل الممكن هو أن ينص النظام الأساسي للموظفين على أن يقوم رئيس المحكمة الدولية لقانون البحار، بحكم منصبه، وإذ طلب اليه ذلك، بتعيين فريق من الأشخاص المؤهلين لتشكيل منهم محكمة لأغراض النظر في الدعاوى المقدمة وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٦٨. ويمكن أن يشمل أعضاء هذا الفريق قضاة من المحكمة. ويتعين النظر بقدر أكبر من التفصيل في الآثار المالية المترتبة على ذلك الإجراء. على أنه ينبغي ألا تترتب عليه أية آثار مالية بالنسبة للمحكمة أو لأعضاء الفريق.

١٠ - وفيما يتعلق بالطعون ضد قرار نهائي من جانب الأمين العام يتعلق بمسائل تأديبية عامة، وضد القرارات الإدارية التي يدعى فيها عدم مراعاة أحكام وشروط التعيين، يوصى بأن تقبل السلطة اختصاص المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وفقا للنظام الأساسي للمحكمة كما عدلته الجمعية العامة للأمم المتحدة (القرار ١٦٦/٥٢).

١١ - ووفقا للفقرة ٢ (س) '٢' من المادة ١٦٢ من الاتفاقية، يعتمد المجلس قواعد السلطة وأنظمتها وإجراءاتها المتعلقة بالإدارة الداخلية للسلطة. ومتى اعتمدت تلك القواعد والأنظمة والاجراءات فإنها تظل نافذة بصورة مؤقتة الى أن توافق عليها الجمعية.

النظام الأساسي لموظفي السلطة الدولية لقاع البحار النطاق

النطاق والغرض

يتضمن النظام الأساسي للموظفين الشروط الأساسية لخدمة موظفي السلطة الدولية لقاع البحار ("السلطة") وحقوقهم وواجباتهم والتزاماتهم الأساسية. وهو يمثل المبادئ العامة للسياسة الواجب اتباعها في توظيف موظفي الأمانة وإدارة شؤونهم.

ولأغراض هذا النظام الأساسي، تعني عبارات "أمانة السلطة" أو "موظفو الأمانة" أو "الموظفون" جميع موظفي أمانة السلطة ضمن مدلول الفقرة ١ من المادة ١٦٦ من اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار الذين تحدد خدماتهم وعلاقاتهم التعاقدية بكتاب تعيين رهنا بالأنظمة الصادرة عن السلطة عملاً بالفقرة ٣ من المادة ١٦٧ من الاتفاقية.

ويتولى الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول، وضع وتنفيذ ما يراه ضرورياً من قواعد للنظام الإداري للموظفين بما يتفق مع هذه المبادئ.

المادة الأولى

الواجبات والالتزامات والامتيازات

البند ١/١:

مركز الموظفين

(أ) موظفو الأمانة هم موظفون مدنيون دوليون. ومسؤولياتهم كموظفين ليست مسؤوليات وطنية بل مسؤوليات دولية بحتة.

(ب) يدلي الموظفون بالإعلان الخطي التالي بحضور الأمين العام أو ممثله المخول هذه المهمة:

"أعلن وأعد رسمياً بأن أمارس بكل ولاء وحكمة وضمير المهام المسندة إلي بصفتي موظفاً مدنياً دولياً في السلطة الدولية لقاع البحار، وأن أؤدي هذه المهام وأنظم سلوكي واضعاً نصب عيني مصالح السلطة الدولية لقاع البحار وحدها، وألا ألتمس أو أقبل أية تعليمات فيما يتعلق بأداء واجباتي من أية حكومة أو جهة أخرى خارجة عن السلطة الدولية لقاع البحار".

وأعلن وأعد رسمياً أيضاً بأن أحترم الالتزامات الملقاة علي عاتقي كما هي مبينة في النظامين الأساسي والإداري للموظفين، وأن أمتنع عن القيام بأي عمل قد ينعكس على مركزي كموظف مدني دولي مسؤول فقط أمام السلطة الدولية لقاع البحار".

"وأعلن كذلك وأعد رسمياً بأنه لن تكون لي أي مصلحة مالية في أي نشاط يتصل باستكشاف موارد المنطقة الدولية لقاع البحار واستغلالها. ورهنا بمسؤولياتي أمام السلطة، لن أفشي حتى بعد انتهاء مدة خدمتي مع السلطة أية أسرار صناعية أو بيانات تكون محل

ملكية وتنقل الى السلطة وفقا للمادة ١٤ من المرفق الثالث للاتفاقية، أو أية معلومات سرية أخرى تصل الى علمي بحكم الخدمة في السلطة“.

(ج) يكفل الأمين العام احترام حقوق الموظفين وواجباتهم، على نحو ما هي مبينة في الاتفاقية والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين وقرارات الجمعية ومقرراتها ذات الصلة.

(د) يسعى الأمين العام الى كفالة أن يكون الاعتبار الأول في تحديد شروط خدمة الموظفين هو ضرورة تأمين أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة.

(هـ) ينطبق النظام الأساسي للموظفين على جميع الموظفين على اختلاف رتبهم، بمن فيهم الموظفون المعينون بموجب المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين.

(و) الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها السلطة بموجب القسم الفرعي زاي من القسم ٤ من الجزء الحادي عشر من الاتفاقية والصكوك الأخرى ذات الصلة هي امتيازات وحصانات ممنوحة لخدمة مصالح السلطة. وليس في هذه الامتيازات والحصانات ما يعفي الموظفين المشمولين بها من مراعاة القوانين وأنظمة الشرطة في الدولة التي يوجدون فيها، وليس فيها ما يعفيهم من الوفاء بالتزاماتهم الخاصة. وفي كل حالة تنشأ فيها مسألة تتعلق بتطبيق هذه الامتيازات والحصانات، يتعين على الموظف أن يبلغ الأمر فوراً الى الأمين العام الذي له وحده أن يقرر إن كانت هذه الامتيازات والحصانات موجودة، وإن كان سيتنازل عنها وفقاً للصكوك ذات الصلة.

البند ٢/١

الحقوق والواجبات الأساسية للموظفين

(أ) يستمسك الموظفون ويبدون الاحترام للمبادئ الواردة في ميثاق الأمم المتحدة، بما في ذلك الحرص على حقوق الإنسان الأساسية وكرامة الإنسان وقدره والمساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق وعلى الموظفين، من ثم إبداء الاحترام لجميع الثقافات؛ ولا يجوز لهم أن يميزوا ضد أي فرد أو مجموعة من الأفراد أو أن يسيئوا، بأي شكل آخر، استعمال الصلاحيات والسلطات المخولة لهم.

(ب) يستمسك الموظفون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة. ويشمل مفهوم التزاهة، على سبيل المثال لا الحصر، الاستقامة والحياد والعدل والأمانة والصدق في جميع الأمور التي تمس عملهم ومركزهم.

(ج) يخضع الموظفون لسلطة الأمين العام الذي له أن يتدبهم للعمل في أي من أنشطة السلطة أو مكاتبها. ويسعى الأمين العام، في ممارسة سلطته، إلى أن يكفل، مع مراعاة الظروف، اتخاذ جميع ترتيبات السلامة والأمن اللازمة للموظفين وهم يؤدون المسؤوليات المعهود بها اليهم.

(د) لا يجوز لموظفي الأمانة، في أدائهم لواجباتهم، التماس أو قبول أية تعليمات من أي حكومة أو جهة أخرى خارجة عن السلطة.

(هـ) يتعهد الموظفون بقبولهم للتعيين، بأداء وظائفهم وتنظيم سلوكهم واضعين نصب أعينهم مصالح السلطة وحدها. والولاء للسلطة التزام أساسي على جميع الموظفين بحكم مركزهم كموظفين مدنيين دوليين.

(و) تكفل للموظفين آراؤهم ومعتقداتهم الشخصية، بما فيها معتقداتهم السياسية والدينية، على أن يكفل الموظفون ألا يكون لتلك الآراء والمعتقدات تأثير ضار على واجباتهم الرسمية أو على مصالح السلطة. وعليهم أن يسلكوا في جميع الأوقات سلوكاً يليق بمركزهم كموظفين مدنيين دوليين وألا يمارسوا أي نشاط يتعارض مع حسن أدائهم لواجباتهم في السلطة. وعليهم أن يتحاشوا أي تصرف، وبخاصة الإدلاء بأي تصريح علني، يمكن أن يضر بمركزهم، أو بما يقتضيه هذا المركز من نزاهة واستقلال وحياد.

(ز) لا يستخدم الموظفون مناصبهم أو المعرفة التي يكتسبونها خلال اضطلاعهم بمهامهم الرسمية لتحقيق كسب شخصي، مالي أو غيره، أو لتحقيق كسب شخصي لأي طرف ثالث بما في ذلك الأسرة الأصدقاء والمفضلون لديهم. وليس للموظفين أن يستخدموا مناصبهم للإضرار، لأسباب شخصية، بمراكز أشخاص غير مفضلين لديهم.

(ح) يمارس الموظفون حق التصويت، ولكن عليهم كفالة أن يكون اشتراكهم في أي نشاط سياسي متماشياً مع الاستقلال والحياد اللذين يقتضيهما مركزهم كموظفين مدنيين دوليين، وغير ضار بهذا الاستقلال والحياد.

(ط) يمارس الموظفون أقصى قدر من الحكمة فيما يتعلق بجميع مسائل العمل الرسمي. ولا يجوز لهم أن ينقلوا إلى أي حكومة أو كيان أو شخص أو أية جهة أخرى أية معلومات يكونون قد اطلعوا عليها بحكم مركزهم الرسمي ويعلمون، أو يفترض أنهم يعلمون، أنها لم تعمم، إلا إذا كان ذلك، حسب الاقتضاء، في سياق الأداء المعتاد لواجباتهم أو بإذن من الأمين العام. ولا تنقضي هذه الالتزامات بانتهاء الخدمة.

(ي) وفقا للفقرة ٢ من المادة ١٦٨ من الاتفاقية، لا يجوز للأمين العام والموظفين، مع مراعاة مسؤولياتهم إزاء السلطة، أن يفشوا حتى بعد انتهاء مهامهم أية أسرار صناعية أو بيانات تكون محل ملكية وتنتقل الى السلطة وفقا للمادة ١٤ من المرفق الثالث، أو أية معلومات سرية أخرى تصل الى علمهم بحكم خدمتهم في السبلة.

البند ٣/١:

التكريم أو الهدايا أو المكافآت

(أ) لا يجوز للموظف أن يقبل أي تكريم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من أية حكومة.

(ب) إذا كان رفض تكريم أو وسام أو جميل أو هدية غير منتظرة من حكومة من الحكومات يسبب إحراجا للسلطة، جاز للموظف أن يتسلمها باسم السلطة ثم يبلغ الأمين العام بها ويسلمها له، فإما أن يحتفظ الأمين العام بها للسلطة أو يرتب أمر التصرف فيها لمنفعة السلطة أو لغرض خيري.

(ج) لا يجوز لأي موظف أن يقبل أي تكريم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من أية جهة غير حكومية دون الحصول مسبقا على موافقة الأمين العام.

البند ٤/١:

تضارب المصالح

(أ) لا يجوز أن يكون للموظف ارتباط فعلي بإدارة أية مؤسسة تجارية أو غيرها تعمل من أجل الربح، أو أن تكون له مصلحة مالية فيها، إذا كان من الممكن للموظف أو المؤسسة التجارية أو غيرها التي تعمل من أجل الربح الاستفادة من ذلك الارتباط أو تلك المصلحة المالية بحكم مركز الموظف في السلطة.

(ب) لا يجوز، وفقا للفقرة ٢ من المادة ١٦٨ من الاتفاقية أن يكون للأمين العام والموظفين أي مصلحة مالية في أي نشاط يتصل باستكشاف الموارد واستغلالها في المنطقة الدولية لقاء البحار.

البند ٥/١:

العمل الخارجي والأنشطة الخارجية

- (أ) لا يجوز للموظفين بغير موافقة الأمين العام الاشتغال بأي مهنة أو وظيفة خارجية، سواء لقاء أجر أو دون أجر.
- (ب) للأمين العام أن يأذن للموظفين بالاشتغال بمهنة أو وظيفة خارجية، لقاء أجر أو بدون أجر، إذا توافرت الشروط التالية:
- '١' ألا تتعارض المهنة أو الوظيفة الخارجية مع المهام الرسمية للموظف أو مع مركزه كموظف مدني دولي؛
- '٢' ألا تتنافى المهنة أو الوظيفة الخارجية مع مصلحة السلطة؛
- '٣' أن تكون المهنة أو الوظيفة الخارجية مأذونا بها بموجب القانون المحلي المعمول به في مركز العمل أو في المكان الذي تمارس فيه تلك المهنة أو الوظيفة.

البند ٦/١

استعمال الممتلكات والأصول

- (أ) لا يستعمل الموظفون ممتلكات السلطة وأصولها إلا للأغراض الرسمية وعليهم أن يمارسوا قدرًا معقولًا من الحرص لدى استعمال هذه الممتلكات والأصول.
- (ب) على الموظفين أن يستجيبوا استجابة كاملة لطلبات الحصول على المعلومات التي تقدم اليهم من الموظفين وغيرهم من مسؤولي السلطة المأذون لهم بالتحقيق في احتمال وجود سوء استعمال للأموال أو حدوث تبديد أو استعمال غير مشروع.

البند ٧/١

أداء الموظفين

- (أ) الموظفون مسؤولون أمام الأمين العام عن أداء مهامهم على وجه سليم. ويتعين على الموظفين الالتزام بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة في أداء مهامهم، وقيم أداءهم دوريا لكفالة الوفاء بمستويات الأداء المطلوبة.

(ب) يكون وقت الموظفين بكامله تحت تصرف الأمين العام من أجل أداء المهام الرسمية؛ إلا أن الأمين العام يحدد أسبوع العمل العادي، ويقرر العطلات الرسمية. وللأمين العام أن يقرر استثناءات لذلك حسبما تقتضيه احتياجات الخدمة. ويتعين على الموظفين أن يعملوا خارج فترة الدوام العادية حين يطلب منهم ذلك.

المادة الثانية

تصنيف الوظائف والموظفين

البند ١/٢:

يضع الأمين العام الأحكام المناسبة لتصنيف الوظائف وفقاً لطبيعة الواجبات والمسؤوليات المطلوبة، وبما يتسق مع المبادئ المعمول بها في النظام الموحد للأمم المتحدة، ومع مراعاة الواجبة لضرورة تحقيق الاقتصاد والكفاءة.

المادة الثالثة

المرتبات والبدلات ذات الصلة

البند ١/٣:

تطبق على جميع الموظفين جداول المرتبات نفسها المطبقة على موظفي الأمم المتحدة، وجدول تسوية مقر العمل، حيثما ينطبق.

البند ٢/٣:

(أ) يحدد الأمين العام الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وفقاً للاقتطاعات الإلزامية المطبقة على موظفي الأمم المتحدة.

(ب) يحسب معدل الاقتطاع الإلزامي من المرتب، في حالة الشخص الذي لا توظفه السلطة للسنة التقويمية الكاملة، أو في الحالات التي يحدث فيها تغيير في المعدل السنوي للمدفوعات التي تؤدي للموظف، على أساس المعدل السنوي لكل دفعة صرفت له.

(ج) تحصل السلطة الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بخصمها من المدفوعات. ولا يرد أي جزء من المبالغ المقتطعة على هذا النحو بسبب انتهاء الخدمة أثناء السنة التقويمية.

البند ٣/٣

(أ) في الحالات التي تفرض فيها الدول الأعضاء ضرائب على المرتبات والمكافآت التي تدفعها السلطة للموظفين من مواطني تلك الدول الأعضاء، تقوم السلطة برد ما تسدده لها الدول الأعضاء المعنية من مبالغ هذه الضرائب.

(ب) تسدد الدول الأعضاء إلى السلطة المبالغ التي دفعت وفقاً لأحكام هذا النظام بموجب اتفاقات رد الضرائب التي تعقد مع تلك الدول الأعضاء.

البند ٤/٣

يضع الأمين العام الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها للموظفين المستوفين للشروط استحقاقات الإعالة، ومنحة التعليم، ومنحة الانتداب، وبدل الانتقال والمشقة، واستحقاقات اللغة.

البند ٥/٣

رهنًا بالأداء المرضي للخدمة تمنح علاوات مرتب سنوية داخل الرتب باستثناء علاوات الدرجات التي تتجاوز الدرجة الحادية عشرة في رتبة الموظف المعاون. والدرجة الثالثة عشرة في رتبة الموظف الثاني، والدرجة السادسة في رتبة الموظف الرئيسي التي يتعين أن تكون مسبقة بخدمة في الدرجة السابقة لمدة سنتين.

البند ٦/٣

لا تدفع للموظف أية مرتبات أو بدلات عن فترات الانقطاع عن العمل غير المصرح بها ما لم يكن هذا الانقطاع ناجماً عن أسباب خارجة عن سيطرة الموظف أو لأسباب طبية مصدق عليها على النحو الواجب.

المادة الرابعة

التعيين والترقية

البند ١/٤

وفقا للفقرة ١ من المادة ١٦٧ من الاتفاقية يتألف موظفو السلطة من العلميين والتقنيين وغيرهم من الأفراد الذين تقتضيهم الحاجة، ممن يتمتعون بالمؤهلات اللازمة لأداء المهام الإدارية للسلطة.

البند ٢/٤

يحصل كل موظف عند التعيين، بما في ذلك الموظفون المعارون من الخدمة الحكومية، على كتاب تعيين ينص على تاريخ بدء الخدمة في السلطة، ومدة التعيين، والمهلة الزمنية التي تسبق إنهاءها، ومستوى المرتب، وما قد يكون منطبقا من شروط خاصة. ويعطى الموظف مع كتاب التعيين نسخة من النظامين الأساسي والإداري للموظفين. وبقبول التعيين، يوافق الموظف على قبول الأحكام والشروط الواردة في كتاب التعيين وفي النظامين الأساسي والإداري للموظفين.

البند ٣/٤

(أ) يكون الاعتبار الأول في تسمية الموظفين وتعيينهم وفي تحديد شروط خدمتهم هو ضرورة كفاءة أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة. ورهنا بهذا الاعتبار، تولى العناية الواجبة لتعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن.

(ب) لا تخصص لأية دولة أو منطقة أو مجموعة من الدول أية وظائف محددة تحت أي ظرف من الظروف.

البند ٤/٤

يُختار الموظفون دون تمييز على أساس العرق أو نوع الجنس أو الدين. ويكون الاختيار، قدر الإمكان على أساس تنافسي.

البند ٥/٤

يتولى الأمين العام تعيين الموظفين. وتخضع الأحكام والشروط التي يعينون وتحدد أجورهم ويفصلون على أساسها لهذا النظام الأساسي وللنظام الإداري للسلطة.

البند ٦/٤

(أ) يمنح الموظفون تعيينات دائمة أو مؤقتة بموجب شروط وأحكام متفقة مع هذا النظام الأساسي، حسبما يحدده الأمين العام.

(ب) يحدد الأمين العام، حسبما تقتضي الظروف ويرى هو مبررا لذلك، أي الموظفين الذين يستوفون شروط التعيينات الدائمة. وينبغي عادة ألا تتجاوز فترة التعيين تحت الاختبار اللازمة لمنح التعيين الدائم أو تأكيده مدة سنتين؛ ويجوز للأمين العام، في حالات فردية، أن يمدد فترة التعيين تحت الاختبار لفترة لا تزيد عن سنة واحدة إضافية.

البند ٧/٤

يحدد الأمين العام المعايير الطبية المناسبة التي يتعين على الموظفين استيفاؤها قبل التعيين.

البند ٨/٤

رهنًا بأحكام البند ٣/٤، ودون المساس بإمكان تعيين مهارات جديدة على جميع المستويات، يولى الاعتبار الكامل عند ملء الشواغر، لما يتوافر لدى الأشخاص العاملين بالفعل في خدمة السلطة من المؤهلات والخبرات المطلوبة.

المادة الخامسة**الإجازات****البند ١/٥**

يُسمح للموظفين بالحصول على الإجازات السنوية المناسبة وفقا للشروط التي يحددها الأمين العام. وتخضع الإجازات السنوية لمقتضيات الخدمة.

البند ٢/٥

يُسمح للموظفين المستوفين للشروط بالحصول على إجازة لزيارة الوطن مرة كل سنتين وفقاً للشروط التي يحددها الأمين العام. وتخضع إجازات زيارة الوطن لمقتضيات الخدمة.

البند ٣/٥

يجوز للأمين العام أن يأذن بإجازة خاصة في حالات استثنائية.

المادة السادسة

الضمان الاجتماعي

البند ١/٦

تتخذ الترتيبات لتأمين اشتراك الموظفين في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وفقاً للنظام الأساسي للصندوق.

البند ٢/٦

يضع الأمين العام نظاماً للضمان الاجتماعي للموظفين، بما في ذلك ترتيبات للتأمين الطبي والتأمين على الحياة، والإجازة المرضية، وإجازة الأمومة، والتعويض المعقول في حالات المرض أو الحوادث أو الوفاة المعزوة إلى القيام بالواجبات الرسمية في خدمة السلطة.

المادة السابعة

مصاريف السفر ونقل الأثاث

البند ١/٧

تدفع السلطة في الحالات المناسبة مصاريف سفر الموظفين وأزواجهم وأولادهم المعالين وما يتصل بهذا السفر، في حدود الشروط والتعاريف التي يضعها الأمين العام.

البند ٢/٧

تدفع السلطة تكاليف نقل أثاث الموظفين، في حدود الشروط والتعاريف التي يضعها الأمين العام.

المادة الثامنة

العلاقات مع الموظفين

البند ١/٨

يقيم الأمين العام ويرعى روابط واتصالات مستمرة مع الموظفين لضمان مشاركتهم الفعالة في تحديد القضايا المتصلة برفاههم ودراساتها وحلها، بما في ذلك شروط العمل والأحوال العامة للمعيشة والسياسات الأخرى المتصلة بشؤون الموظفين ويتعين على وجه الخصوص وضع ترتيبات فعالة تشمل تمثيل الموظفين من أجل ضمان هذه المشاركة.

المادة التاسعة

انتهاء الخدمة

البند ١/٩

(أ) يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعيينا دائما والذي انتهت فترة تعيينه تحت الاختبار في الأحوال التالية:

- ١' إذا ثبت أن خدمات الموظف المعني غير مرضية؛
- ٢' إذا أصبح غير قادر على الاستمرار في العمل لأسباب صحية؛
- ٣' إذا هجر وظيفته؛
- ٤' إذا اقتضت ضرورات الخدمة إلغاء الوظيفة، أو تغيير مهامها أو تخفيض عدد الموظفين؛
- ٥' لأي أسباب أخرى على نحو ما يتحدد في كتاب التعيين

- (ب) يجوز للأمين العام أيضا، مع إبداء الأسباب، إنهاء تعيين الموظف المعين تعيينا دائما في الأحوال التالية:
- '١' إذا دل سلوك الموظف على أنه لا يفي بأعلى مستويات التزاهة المطلوبة في الفقرة ٢ من المادة ١٦٧ من الاتفاقية؛
- '٢' إذا ظهرت حقائق ذات صلة بلباقة الموظف ترجع إلى ما قبل تعيينه تحول بحكم المعايير المحددة في الاتفاقية وبحكم هذا النظام الأساسي، دون هذا التعيين لو كانت قد عرفت وقته؛
- '٣' إذا أوصت المحكمة المشار إليها في البند ١٠-٣ بفصل الموظف، في حالة الادعاء بانتهاك الموظف المعني للالتزامات المنصوص عليها في الفقرة ٢ من المادة ١٦٨ من الاتفاقية.
- ولا ينفذ أي إنهاء للخدمة بموجب الفقرتين الفرعيتين '١' و '٢' إلا بعد قيام مجلس استشاري خاص يعينه الأمين العام لهذا الغرض بالنظر في الأمر وتقديم تقرير عنه.
- (ج) يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعيينا دائما إذا رأى صراحة أن هذا الإجراء يحقق حسن إدارة السلطة بشرط ألا يعترض عليه الموظف المعني.
- (د) يجوز للأمين العام أن ينهي التعيين المحدد للموظف قبل تاريخ انتهاء مدة تعيينه، لأي من الأسباب المبينة في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (د) أعلاه، أو لأي سبب آخر يكون محمدا في كتاب التعيين.
- (هـ) يجوز للأمين العام، في حالة جميع الموظفين الآخرين، بمن فيهم الموظفون المعينون تحت الاختبار من أجل تعيينهم تعيينا دائما، أن يقوم بإنهاء تعيينهم في أي وقت إذا رأى أن هذا الإجراء يحقق مصلحة السلطة.

البند ٢/٩

- (أ) إذا أنهى الأمين العام تعيين موظف، يُرسل للموظف إخطار بذلك ويمنح تعويضا وفقا لما ينطبق على حالته من أحكام النظامين الأساسي والإداري للموظفين. ولا يجوز دفع تعويض إنهاء الخدمة للموظف الذي تُنهي خدمته دون سابق إنذار. بموجب البند ٢/١٠؛ أو الموظف الذي يُفصل من الخدمة بموجب توصية من المحكمة حسب المنصوص عليه في البند ١/٩ (ب) '٣'، أو الموظف الذي يهجر وظيفته. وترد مبالغ تعويض إنهاء الخدمة وشروطه في المرفق الأول لهذا النظام الأساسي.

(ب) يجوز للأمين العام، حيثما تقتضي الظروف ويرى هو مبررا لذلك، أن يدفع للموظف الذي أنهت خدمته وفقا للبند ١/٩ (ح) مبلغا كتعويض إنهاء خدمة لا يزيد بأكثر من ٥٠ في المائة عن المبلغ الواجب الدفع أصلا. بموجب أحكام هذا النظام الأساسي.

البند ٣/٩

يجوز للموظفين أن يستقيلوا من السلطة بعد أن يقدموا الى الأمين العام الإشعار المطلوب. بموجب أحكام تعيينهم.

البند ٤/٩

لا يجوز استبقاء الموظفين في الخدمة العاملة بعد سن الثانية والستين. ويجوز للأمين العام تحقيقا لمصلحة السلطة أن يمدد حد هذه السن في حالات استثنائية.

البند ٥/٩

يضع الأمين العام نظاما لدفع منحة الإعادة إلى الوطن في حدود المعدلات القصوى وبموجب الشروط المحددة في المرفق الثاني لهذا النظام الأساسي.

المادة العاشرة

الإجراءات التأديبية

البند ١/١٠

للأمين العام أن ينشئ أجهزة إدارية يشترك فيها الموظفون تسدي له المشورة في حالات التأديب.

البند ٢/١٠

للأمين العام توقيع إجراءات تأديبية على الموظفين الذين يكون سلوكهم غير مرض. وله أن يفصل دون سابق إنذار أي موظف يرتكب سوء سلوك جسيما.

البند ٣/١٠

تدعي السلطة ضد الموظف المعني أمام محكمة مخصصة مكونة من ثلاثة أعضاء يعينها الأمين العام للأمم المتحدة بشأن أي انتهاك للالتزامات الواجبة على موظفي السلطة المنصوص عليها في الفقرة ٢ من المادة ١٦٨ من الاتفاقية، وذلك بناء على طلب من دولة طرف في الاتفاقية تتأثر بهذا الانتهاك، أو من أي شخص طبيعي أو قانوني تزيه دولة طرف، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ٢ (ب) من المادة ١٥٣ من الاتفاقية يتأثر بهذا الانتهاك. ويحق للطرف المتأثر المشاركة في الإجراءات وللأمين العام أن يفصل الموظف المعني إذا أوصت المحكمة بذلك.

المادة الحادية عشرة

الطعون

البند ١/١١

ينشئ الأمين العام أجهزة إدارية يشترك فيها الموظفون تسدي إليه المشورة بشأن ما قد يقدمه الموظفون من طعون ضد أي قرار إداري يدعى فيها عدم مراعاة شروط تعيينهم، بما في ذلك عدم مراعاة أي من الأحكام المنطبقة من النظامين الأساسي والإداري للموظفين.

البند ٢/١١

تنظر المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وفقا للشروط المحددة في نظامها الأساسي، في الالتماسات المقدمة من الموظفين الذين يدعون عدم احترام شروط تعيينهم، بما فيها جميع الأنظمة والقواعد ذات الصلة، وتصدر أحكاما بشأنها.

المادة الثانية عشرة

أحكام عامة

البند ١/١٢

يجوز أن يستكمل هذا النظام الأساسي أو يعدل وفقا للإجراءات المحددة في الاتفاقية دون إخلال بالحقوق المكتسبة للموظفين؟

البند ٢/١٢

يجوز للأمين العام أن يصدر من وقت لآخر، حسب مقتضيات الحال، قواعد النظام الإداري والتعديلات على قواعد النظام الإداري لتنفيذ هذا النظام الأساسي. وتكون هذه القواعد مؤقتة إلى أن تستوفي الشروط الواردة في البندين ٣/١٢ و ٤/١٢.

البند ٣/١٢

يجري إبلاغ الجمعية سنويا بالنص الكامل للقواعد المؤقتة للنظام الإداري للموظفين والتعديلات المؤقتة لتلك القواعد. وإذا وجدت الجمعية أن القاعدة المؤقتة أو التعديل المؤقت لا يتفقان مع مقصد وغرض النظام الأساسي، جاز لها أن تصدر توجيهها بسحب القاعدة و/أو التعديل أو تغييرهما.

البند ٤/١٢

تصبح القواعد والتعديلات المؤقتة التي يقدم الأمين العام تقريراً عنها، واضعاً في الاعتبار ما قد تصدره الجمعية من توجيهات بالتغيير أو الحذف، نافذة المفعول وسارية بصورة كاملة بعد ٣٠ يوماً من نهاية اجتماع الجمعية الذي يقدم فيه التقرير. ولا يوجد في هذه الفقرة ما يحول دون أن يكون للقواعد والتعديلات أثر رجعي من أجل ضمان تزامن مفعولها مع القواعد والتعديلات المقابلة في الأمم المتحدة.

البند ٥/١٢

في الحالات التي يرخص فيها هذا النظام للأمين العام بأن يضع أحكاماً أو شروطاً أو يقضي بها أو يحددها، يتعين أن تكون معتمدة على الأحكام والشروط المطبقة على موظفي الأمم المتحدة.

البند ٦/١٢

لا تنشأ عن قواعد النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين حقوق مكتسبة في إطار مدلول البند ١/١٢ حينما تكون تلك القواعد مؤقتة.

المرفق الأول

تعويض إنهاء الخدمة

يُدفع للموظف الذي يُنهي تعيينه تعويضا وفقا للأحكام التالية:

(أ) باستثناء ما تنص عليه الفقرات (ب) و (ج) و (هـ) أدناه والبند ٢/٩ (ب) من النظام الأساسي، يُدفع للموظف تعويض إنهاء الخدمة وفقا للجدول التالي:

عدد شهور الأجر الإجمالي، مخصوما منه الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، حيثما انطبق^(أ)

أو

عدد شهور الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، مخصوما منه الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، حيثما انطبق^(ب)

سنوات الخدمة المستكملة	التعيينات الدائمة	التعيينات المؤقتة غير التعيينات المؤقتة المحددة المدة	التعيينات المؤقتة المحددة المدة لفترات تزيد على ستة أشهر
أقل من سنة	غير منطبق	لا يوجد	أسبوع واحد عن كل شهر من الخدمة غير المستكملة، على ألا يقل مبلغ التعويض عن أجر ستة أسابيع كحد أدنى، ولا يتجاوز أجر ثلاثة أشهر كحد أقصى
١	غير منطبق	(١)	
٢	٣	(١)	
٣	٣	(٢)	
٤	٤	(٣)	
٥	٥	(٤)	
٦	٦	٥	٣
٧	٧	٦	٥
٨	٨	٧	٧
٩	٩	٩	٩
١٠	٩,٥	٩,٥	٩,٥
١١	١٠	١٠	١٠
١٢	١٠,٥	١٠,٥	١٠,٥
١٣	١١	١١	١١
١٤	١١,٥	١١,٥	١١,٥
١٥ أو أكثر	١٢	١٢	١٢

(أ) لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا.

(ب) لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

(ب) يحصل الموظف الذي ينهى تعيينه لأسباب صحية على تعويض مساوٍ للتعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا المرفق على أن يخفض بمقدار أي استحقاق عجز قد يحصل عليه الموظف بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة عن عدد الأشهر المقابلة في جدول التعويض؛

(ج) الموظف الذي ينهى تعيينه بسبب الخدمة غير المرضية، أو الذي يفصل تأديبياً لسوء السلوك بخلاف الفصل دون سابق إنذار بموجب البند ٢/١٠، أو الفصل وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في البند ٣/١٠، يمكن أن يعطى حسب تقدير الأمين العام، تعويضاً لا يتجاوز نصف التعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا المرفق؛

في البند ٣/١٠، يمكن أن يُعطى حسب تقدير الأمين العام، تعويضاً لا يتجاوز نصف التعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا المرفق؛

(د) لا يُدفع أي تعويض لفئات الموظفين التالية:

'١' الموظف الذي يستقيل، إلا في الحالات التي يكون فيها الموظف قد تلقى إنذاراً بإنهاء الخدمة ويتم فيها الاتفاق على تاريخ إنهاء الخدمة؛

'٢' الموظف الذي يكون معيناً مؤقتاً، من غير التعيينات المحددة المدة، ويجري إنهاء تعيينه خلال السنة الأولى للخدمة؛

'٣' الموظف الذي يستكمل تعيينه المؤقت أو المحدد المدة في تاريخ انتهاء التعيين المحدد في كتاب التعيين؛

'٤' الموظف المفصول دون سابق إنذار أو المفصول بموجب الإجراءات المنصوص عليها في البند ٣/١٠ من النظام الأساسي؛

'٥' الموظف الذي يهجر وظيفته؛

'٦' الموظف الذي يتقاعد وفقاً لقواعد الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛

(هـ) يجوز أن يُدفع للموظفين المعيّنين خصيصاً للمؤتمرات أو لخدمة قصيرة أخرى، أو للعمل كاستشاريين أو خبراء، تعويض إنهاء خدمة إذا ورد نص بهذا المعنى في كتب تعيينهم.

المرفق الثاني

منحة الإعادة إلى الوطن

تُدفع منحة الإعادة إلى الوطن من حيث المبدأ للموظفين الذين تكون السلطة ملزمة بإعادتهم إلى أوطانهم ويكونون وقت انتهاء الخدمة مقيمين بسبب خدمتهم لدى السلطة، خارج البلد الذي يحملون جنسيته. غير أن منحة الإعادة إلى الوطن لا تُدفع للموظف المفصول بدون سابق إنذار. ولا يحق للموظفين المستوفين للشروط الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن إلا حينما يغيرون محل إقامتهم إلى مكان خارج بلد مركز العمل. ويحدد الأمين العام الشروط والتعاريف التفصيلية المتعلقة بأهلية الحصول على المنحة والأدلة المطلوبة لإثبات تغيير محل الإقامة.

عدد سنوات الخدمة المتصلة خارج الوطن	الموظف الذي له عند انتهاء الخدمة زوج أو ولد معال	الموظف الذي ليس له عند انتهاء الخدمة زوج أو ولد معال
١	٤	٣
٢	٨	٥
٣	١٠	٦
٤	١٢	٧
٥	١٤	٨
٦	١٦	٩
٧	١٨	١٠
٨	٢٠	١١
٩	٢٢	١٣
١٠	٢٤	١٤
١١	٢٦	١٥
١٢ أو أكثر	٢٨	١٦

(أ) لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا.

(ب) لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

