

A



WO/GC/83/1

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 10 يونيو 2024

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثالثة والثمانون (الدورة العادية الخامسة والخمسون)
جنيف، من 9 إلى 17 يوليو 2024

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

وثيقة من إعداد المدير العام

قائمة المحتويات

أقسام الوثيقة WO/CC/83/1

أولاً. مقدمة

ثانياً. تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة عليها)

ثالثاً. تعديلات على لائحة الموظفين (للإخطار بها)

المرفقات

المرفق الأول التعديلات المقترح إدخالها على نظام الموظفين

المرفق الثاني تعديلات على لائحة الموظفين

أولاً. مقدمة

1. تُعرض على لجنة الويبو للتنسيق، على التوالي، تعديلات نظام الموظفين للموافقة عليها، وتعديلات لائحة الموظفين للإخطار بها.

2. وتُعرض هذه التعديلات في إطار المراجعة المستمرة لنظام الموظفين ولائحته، التي تمكن المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) من الحفاظ على إطار تنظيمي سليم يتكيف بسرعة مع احتياجات المنظمة وأولوياتها المتغيرة ويدعمها، مع ضمان التماسك مع الممارسات الفضلى المتبعة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

ثانياً. تعديلات على نظام الموظفين (للموافقة عليها)

3. ترد في المرفق الأول التعديلات المقترح إدخالها على نظام الموظفين، وهي مصحوبة بملاحظات توضيحية. وفيما يلي أيضاً شرح للتعديلات الرئيسية.

المادة 22-3 – تقديم المطالبات واسترداد المدفوعات الزائدة

4. تشترط المادة الحالية بأن يتم استرداد المدفوعات الزائدة للموظف على مدى فترة لا تتجاوز 12 شهراً. غير أنه عندما يكون المبلغ المطلوب استرداده كبيراً، يمكن أن تفرض فترة 12 شهراً لاسترداد المبلغ عبئاً مالياً غير معقول على الموظف المعني. وعليه، يُقترح أن يأذن المدير العام، في ظروف استثنائية، باسترداد المبلغ على مدى فترة أطول.

المادة 17-4 – التعيينات المُحددة المدة

5. أدرج الحكم المتعلق بالتعيينات المُحددة المدة ذات المدة الإجمالية المحدودة في أكتوبر 2021.¹ وينص ذلك الحكم على أن تلك التعيينات المحدودة المدة لا يمكن تجديدها بعد مدتها الإجمالية ولا يمكن تحويلها إلى تعيين مستمر.

6. واستناداً إلى الاستعراض والخبرة المكتسبة من التنفيذ، يُلاحظ أنه بالنسبة لمهام محددة، قد تكون هناك حاجة إلى تمديد تعيين محدد المدة تكون مدته محدودة إلى ما بعد مدته الإجمالية لدعم تحقيق النتائج وإنجازها. ولن يكون ذلك التمديد ممكناً إلا مرة واحدة لتفادي حدوث تعطل كبير في العمل، ويكون خاضعاً لموافقة المدير العام.

المادة 7-9 – الإشعار بإنهاء الخدمة

7. يُقترح تخفيض فترة الإشعار المطلوبة لإنهاء تعيين مستمر نتيجة سوء سلوك، من ثلاثة أشهر إلى شهر واحد.

8. وينبغي التمييز بين فترة الإشعار المطلوبة لإنهاء التعيين نتيجة سوء سلوك (أي الفصل أو الفصل دون سابق إنذار) من ناحية، وفترة الإشعار الناجمة عن ظروف غير تأديبية، من ناحية أخرى. ويُعتبر من المعقول إعطاء الموظفين الذين يُفصلون من الخدمة بسبب سوء سلوك مهلة شهر واحد، أو تعويض بدلاً من ذلك، وليس ثلاثة أشهر، كما هو منصوص عليه حالياً فيما يخص الموظفين المعيّنين تعييناً مستمراً.

9. ويتوافق هذا النهج أيضاً مع انعدام أي إشعار في حالة الفصل دون سابق إنذار نتيجة سوء سلوك جسيم، مما يعني إجراء تخفيض تدريجي في الاستحقاقات تماشياً مع جسامه سوء السلوك والإجراء التأديبي المقابل المفروض.

10. وتطبق منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بالفعل فترة إشعار مدتها شهر واحد في حالات الفصل.

تعديلات أخرى

11. يُقترح أيضاً إدخال تعديلات أخرى ذات طبيعة أقل تأثيراً في صلب الموضوع أو تهدف إلى حذف حكم تجاوزه الزمن، على النحو المفصّل في المرفق الأول:

المادة 8-1	–	مجلس الموظفين
المادة 12-5	–	التدابير الانتقالية

1 انظر (ي) الوثيقة WO/CC/80/3، تعديلات على نظام الموظفين ولائحته.

ثالثاً. تعديلات على لائحة الموظفين (للإخطار بها)

12. ترد في المرفق الثاني التعديلات المدخلة على لائحة الموظفين، التي دخلت حيز النفاذ في 1 مايو 2024. وهي مصحوبة بملاحظات توضيحية. وفيما يلي أيضاً شرح للتعديلات الرئيسية.

القاعدة 3-2-6 - إجازة الوضع

القاعدة 4-2-6 - إجازة الأبوة

القاعدة 5-2-6 - إجازة التبني

13. واستُبدلت هذه القواعد الثلاث بقاعدة واحدة بشأن "الإجازة الوالدية"، التي جاءت تنفيذاً لقرار لجنة الخدمة المدنية الدولية الداعي إلى "الاستعاضة عن المدد الحالية لإجازة الأمومة والأبوة والتبني بمدة إجازة والدية تبلغ 16 أسبوعاً لجميع الآباء والأمهات" و"توفير فترة إضافية مدتها عشرة أسابيع للأمهات والوالدات لتلبية احتياجاتهن المُحددة قبل الولادة وبعدها".²

14. وبالنسبة للموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة أو تعييناً مستمراً والذين يصبحون آباءً وأمهات دون ولادة، فإن ذلك لا يمثل تغييراً، لأنهم يستفيدون بالفعل من إجازة والدية مدتها 16 أسبوعاً منذ يونيو 2021. أما بالنسبة للموظفات اللاتي يلدن، فإن هذا التعديل يؤدي إلى زيادة قدرها أسبوعان في استحقاق الإجازة الوالدية (من 24 إلى 26 أسبوعاً). وقد مُنح الأسبوعان الإضافيان بأثر رجعي للموظفات اللاتي وُلدن في 1 أغسطس 2023 أو بعد ذلك التاريخ.

تعديلات أخرى

15. أُدخلت تعديلات أخرى، ذات طبيعة أقل تأثيراً في صلب الموضوع، على القاعدة التالية، كما هو مُفصّل في المرفق الثاني:

القاعدة 7-2-6 - الحماية الصحية والتأمين الصحي للموظفين المؤقتين

16. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى:

"1" الموافقة على تعديلات نظام
الموظفين الواردة في المرفق الأول من
الوثيقة WO/CC/83/1،

"2" والإحاطة علماً بتعديلات لائحة
الموظفين الواردة في المرفق الثاني من
الوثيقة WO/CC/83/1.

[يلي ذلك المرفقان]

التعديلات المقترحة إدخالها على نظام الموظفين

الحكم	النص الحالي	النص الجديد المقترح	الغرض/وصف التعديل
المادة 3-22 تقديم المطالبات واسترداد المدفوعات الزائدة	[...] ب) ويحق للمكتب الدولي أن يسترد بالكامل أي مبلغ لم يكن واجب الدفع. ولكن يسقط حق المكتب الدولي في استرداد المدفوعات الزائدة بعد مرور سنتين من دفع المبلغ الزائد، إلا إذا كان المبلغ الزائد ناجماً عن تقديم الموظف لمعلومات خاطئة أو مضللة. ويحدث هذا الاسترداد عن طريق الخصم من المبالغ المستحقة للموظف المعنى على مدار فترة زمنية لا تتجاوز 12 شهراً.	[...] ب) ويحق للمكتب الدولي أن يسترد بالكامل أي مبلغ لم يكن واجب الدفع. ولكن يسقط حق المكتب الدولي في استرداد المدفوعات الزائدة بعد مرور سنتين من دفع المبلغ الزائد، إلا إذا كان المبلغ الزائد ناجماً عن تقديم الموظف لمعلومات خاطئة أو مضللة. ويحدث هذا الاسترداد عن طريق الخصم من المبالغ المستحقة للموظف المعنى على مدار فترة زمنية لا تتجاوز 12 شهراً، <u>أو فترة أطول في ظروف استثنائية رهناً بموافقة المدير العام.</u>	يمكن أن تفرض فترة 12 شهراً لاسترداد المبلغ عبثاً مالياً غير معقول على الموظف المعنى عندما يكون المبلغ المطلوب استرداده كبيراً. وعليه، يُقترح أن يأذن المدير العام، في ظروف استثنائية، باسترداد المبلغ على مدى فترة أطول.
المادة 4-17 التعيينات المُحددة المدة	[...] د) ويجوز منح تعيينات مُحددة المدة لشغل وظائف معينة يُحددها المدير العام لمدة إجمالية محدودة، من دون إمكانية التجديد بعد تلك المدة ومن دون إمكانية التحويل إلى تعيين مستمر.	[...] د) ويجوز منح تعيينات مُحددة المدة لشغل وظائف معينة يُحددها المدير العام لمدة إجمالية محدودة، من دون إمكانية التجديد بعد تلك المدة ومن دون إمكانية التحويل إلى تعيين مستمر. <u>وعلى الرغم مما سبق ذكره، يجوز أن يخضع ذلك التعيين المُحدد المدة الذي تكون مدته محدودة للتجديد مرة واحدة إلى ما بعد مدته الإجمالية إذا كان ذلك، في رأي المدير العام، مبرراً لتفادي تعطل كبير في العمل.</u>	استناداً إلى الاستعراض والخبرة المكتسبة من التنفيذ، يُلاحظ أنه بالنسبة لمهام محددة، قد تكون هناك حاجة إلى تمديد تعيين محدد المدة تكون مدته محدودة إلى ما بعد مدته الإجمالية لدعم تحقيق النتائج وإنجازها. ولن يكون ذلك التمديد ممكناً إلا مرة واحدة لتفادي حدوث تعطل كبير في العمل، ويكون خاضعاً لموافقة المدير العام.
المادة 8-1 مجلس الموظفين	مجلس الموظفين للموظفين الحق في تكوين الجمعيات. ويمثل مجلس الموظفين المنتخب من قبل الموظفين مصالح الموظفين أمام المدير العام وممثليه.	مجلس العلاقات مع الموظفين للموظفين الحق في تكوين الجمعيات. ويمثل مجلس الموظفين المنتخب من قبل الموظفين مصالح الموظفين أمام المدير العام وممثليه.	لا يُلخّص عنوان المادة الحالي بشكل صحيح مضمون الحكم، الذي لا يتعلق فقط بحق الموظفين في انتخاب مجلس الموظفين، بل أيضاً بحق الموظفين في تكوين الجمعيات. ويُقترح مواءمة عنوان هذه المادة مع عنوان الأحكام المماثلة الواردة في أنظمة ولوائح الموظفين الخاصة بالمنظمات الأخرى التي تطبق النظام الموحد للأمم المتحدة (مثل منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، والأمانة العامة للأمم المتحدة، ومنظمة الصحة العالمية).
المادة 9-7 الإشعار بإنهاء الخدمة	(أ) يُقدّم إلى الموظف الذي يُنهي تعيينه طبقاً للمادة 2-9 أو 4-9 إشعاراً بإنهاء الخدمة على النحو المنصوص عليه في كتاب تعيينه أو عقده، ويُمنح التعويض المنصوص عليه في نظام الموظفين ولائحته.	(أ) يُقدّم إلى الموظف الذي يُنهي تعيينه طبقاً للمادة 2-9 أو 4-9 إشعاراً بإنهاء الخدمة على النحو المنصوص عليه في كتاب تعيينه أو عقده، ويُمنح التعويض المنصوص عليه في نظام الموظفين ولائحته.	ينبغي التمييز بين فترة الإشعار المطلوبة لإنهاء التعيين نتيجة سوء سلوك (أي الفصل أو الفصل دون سابق إنذار) من ناحية، وفترة الإشعار الناجمة عن ظروف غير تأديبية، من ناحية أخرى.

الحكم	النص الحالي	النص الجديد المقترح	الغرض/وصف التعديل
	<p>(ب) ويُقدّم إلى الموظف الذي يُنهي تعيينه المستمر إشعار كتابي بذلك قبل إنهاء خدمته بثلاثة أشهر على الأقل.</p> <p>(ج) ويُقدّم إلى الموظف الذي يُنهي تعيينه المحدد المدة إشعاراً كتابيً بذلك قبل إنهاء خدمته بثلاثين يوماً على الأقل أو بأي مدة ينص عليها كتاب تعيينه.</p> <p>(د) ويجوز للمدير العام، بدلاً من الإشعار، أن يأذن بأن يُصرف إلى الموظف الذي يُنهي تعيينه تعويضٌ يُحسب على أساس ما كان سيحصل عليه الموظف من مرتب وبدلات لو أن إنهاء الخدمة قد دخل حيز النفاذ في نهاية مهلة الإشعار.</p> <p>(هـ) وبصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه، لا يُقدّم إشعارٌ بإنهاء الخدمة أو تعويضٌ بدلاً من ذلك في حالة الفصل دون سابق إنذار.</p>	<p>(ب) ويُقدّم إلى الموظف الذي يُنهي تعيينه المستمر إشعار كتابيً بذلك قبل إنهاء خدمته بثلاثة أشهر على الأقل.</p> <p>(ج) ويُقدّم إلى الموظف الذي يُنهي تعيينه المحدد المدة إشعاراً كتابيً بذلك قبل إنهاء خدمته بثلاثين يوماً على الأقل أو بأي مدة ينص عليها كتاب تعيينه.</p> <p>(د) ويجوز للمدير العام، بدلاً من الإشعار، أن يأذن بأن يُصرف إلى الموظف الذي يُنهي تعيينه تعويضٌ يُحسب على أساس ما كان سيحصل عليه الموظف من مرتب وبدلات لو أن إنهاء الخدمة قد دخل حيز النفاذ في نهاية مهلة الإشعار.</p> <p>(هـ) وبصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه، لا يُقدّم إشعارٌ بإنهاء الخدمة مدته شهر واحد أو تعويضٌ بدلاً من ذلك بما يعادل تلك المدة في حالة الفصل، ولا يُقدّم أي منهما في حالة الفصل دون سابق إنذار.</p>	<p>ويعتبر من المعقول إعطاء الموظفين الذين يُفصلون من الخدمة بسبب سوء سلوك مهلة شهر واحد، أو تعويض بدلاً من ذلك، وليس ثلاثة أشهر، كما هو منصوص عليه حالياً فيما يخص الموظفين المعيّنين تعييناً مستمراً. ويتوافق هذا النهج أيضاً مع انعدام أي إشعار في حالة الفصل دون سابق إنذار نتيجة سوء سلوك جسيم، مما يعنى إجراء تخفيض تدريجي في الاستحقاقات تماشياً مع جسامه سوء السلوك والإجراء التأديبي المقابل المفروض.</p> <p>وتطبق منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بالفعل فترة إشعار مدتها شهر واحد في حالات الفصل.</p>
المادة 12-5 التدابير الانتقالية	<p>[...]</p> <p>منحة التعليم</p> <p>(ب) بغض النظر عن المادة 3-14 (ب) من نظام الموظفين، يحق للموظفين الذين يواصل أولادهم دراسات ما بعد المرحلة الثانوية خلال 2017/2016 أو السنة الدراسية 2017 والحاصلين على أول شهادة دراسات ما بعد المرحلة الثانوية فيما يتعلق بهذه الدراسات في أقل من أربع سنوات الحصول على منحة دراسية واحدة للسنة الأخيرة بعد السنة الدراسية التي يحصل فيها الولد على أول شهادة دراسات ما بعد المرحلة الثانوية، ولكن ليس بعد نهاية السنة الدراسية التي يبلغ فيها الولد سن الخامسة والعشرين، بشرط استيفاء جميع شروط الأهلية الأخرى. ولا ينطبق هذا التدبير على الموظفين الذين يبدأ أولادهم شهادة جديدة بعد المرحلة الثانوية في سنة 2018/2017 أو بعدها، دون أن يحصلوا على شهادة تقل مدتها عن أربع سنوات كانوا مسجلين فيها سابقاً.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>منحة التعليم</p> <p>(ب) بغض النظر عن المادة 3-14 (ب) من نظام الموظفين، يحق للموظفين الذين يواصل أولادهم دراسات ما بعد المرحلة الثانوية خلال 2017/2016 أو السنة الدراسية 2017 والحاصلين على أول شهادة دراسات ما بعد المرحلة الثانوية فيما يتعلق بهذه الدراسات في أقل من أربع سنوات الحصول على منحة دراسية واحدة للسنة الأخيرة بعد السنة الدراسية التي يحصل فيها الولد على أول شهادة دراسات ما بعد المرحلة الثانوية، ولكن ليس بعد نهاية السنة الدراسية التي يبلغ فيها الولد سن الخامسة والعشرين، بشرط استيفاء جميع شروط الأهلية الأخرى. ولا ينطبق هذا التدبير على الموظفين الذين يبدأ أولادهم شهادة جديدة بعد المرحلة الثانوية في سنة 2018/2017 أو بعدها، دون أن يحصلوا على شهادة تقل مدتها عن أربع سنوات كانوا مسجلين فيها سابقاً.</p> <p>[...]</p>	<p>لم يعد هناك موظفون مؤهلون للاستفادة من التدبير الانتقالي الخاص بمنحة التعليم.</p>

[يلي ذلك المرفق الثاني]

تعديلات على لائحة الموظفين

الدخول حيز النفاذ: 1 مايو 2024

الحكم	النص الحالي	النص الجديد	الغرض/وصف التعديل
القاعدة 3-2-6 إجازة الوضع	القاعدة 3-2-6 - إجازة الوضع (أ) يحق للموظفة الحصول على إجازة وضع لفترة مجموعها 16 أسبوعاً على النحو التالي: (1) تبدأ إجازة ما قبل الوضع من ستة أسابيع كحد أقصى وأُسبوعين كحد أدنى قبل تاريخ الولادة المتوقع بشرط تقديم شهادة طبية تشير إلى تاريخ الولادة المتوقع؛ (2) ولا تكون الموظفة مُطالبَةً بالعمل خلال الأسابيع العشرة التالية لتاريخ الوضع؛ (3) ويحق للموظفة الحصول على إجازة وضع بأجر كامل طوال فترة غيابها بموجب الفقرتين الفرعيتين (1) و(2) أعلاه. (ب) وأي اختلاف بين تاريخ الولادة المتوقع والفعلي لا يؤثر في استحقاق الموظفة لأجر كامل حتى تاريخ الولادة الفعلي. (ج) ويستمر استحقاق الموظفة للإجازة السنوية خلال فترة إجازة الوضع. (د) ويجوز للموظفة التي تعود إلى العمل بعد إجازة وضع أن تأخذ ساعتين يومياً لإرضاع مولودها حتى يبلغ سنه 12 شهراً. ويُحدد المدير العام مستحقات إجازة ما بعد الوضع.	القاعدة 3-2-6 - إجازة الوضع <u>الإجازة الوالدية</u> (أ) بموجب شروط يضعها المدير العام، <u>يُمنح الموظفون ما يلي:</u> (1) <u>إجازة والدية مدتها 16 أسبوعاً بأجر كامل في حال ولادة طفل أو تبنينه؛</u> (2) <u>وإجازة إضافية قبل الولادة أو بعدها مدتها 10 أسابيع بأجر كامل للأم والدة، وبذلك تصل المدة الإجمالية للإجازة الوالدية إلى 26 أسبوعاً؛</u> (ب) <u>ويجوز للموظفين الاستفادة من الإجازة الوالدية البالغة 16 أسبوعاً المذكورة في الفقرة (أ) (1) أعلاه في غضون سنة من تاريخ ولادة الطفل أو تبنينه، بشرط إكمالها خلال تلك السنة.</u> (أ) <u>يحق للموظفة الحصول على إجازة وضع لفترة مجموعها 16 أسبوعاً على النحو التالي:</u> (4) <u>تبدأ إجازة ما قبل الوضع من ستة أسابيع كحد أقصى وأُسبوعين كحد أدنى قبل تاريخ الولادة المتوقع بشرط تقديم شهادة طبية تشير إلى تاريخ الولادة المتوقع؛</u> (2) <u>ولا تكون الموظفة مُطالبَةً بالعمل خلال الأسابيع العشرة التالية لتاريخ الوضع؛</u> (3) <u>ويحق للموظفة الحصول على إجازة وضع بأجر كامل طوال فترة غيابها بموجب الفقرتين الفرعيتين (1) و(2) أعلاه.</u> (ب) <u>وأي اختلاف بين تاريخ الولادة المتوقع والفعلي لا يؤثر في استحقاق الموظفة لأجر كامل حتى تاريخ الولادة الفعلي.</u> (ج) <u>ويستمر استحقاق الموظفة للإجازة السنوية خلال فترة إجازات إجازة الوضع الإجازة الوالدية.</u>	استُبدلت القواعد الخاصة بإجازة الوضع وإجازة الأبوة وإجازة التبنى بقاعدة واحدة بشأن "الإجازة الوالدية"، التي جاءت تنفيذاً لقرار لجنة الخدمة المدنية الدولية، الواردة في تقريرها السنوي لعام 2022 (A/77/30)، والداعي إلى "الاستعاضة عن المدد الحالية لإجازة الأمومة والأبوة والتبنى بمدة إجازة والدية تبلغ 16 أسبوعاً لجميع الآباء والأمهات" و"توفير فترة إضافية مدتها عشرة أسابيع للأمهات والودات لتلبية احتياجاتهن المُحددة قبل الولادة وبعدها." وأشير إلى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة، بعد أن نظرت في التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2022، "رُحبت بإنشاء الإطار الجديد للإجازة الوالدية و[طلبت] إلى الأمين العام أن ينفذ هذا الإطار في الأمانة العامة للأمم المتحدة في حدود الموارد المتاحة، وعلى أساس استثنائي، في عام 2023، و[شجعت] الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد على اتباع هذه الممارسة" (انظر (ي) <u>القرار 256/77</u> المؤرخ 5 يناير 2023 بشأن "النظام الموحد للأمم المتحدة") بالنسبة للموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة أو تعييناً مستمراً والذين يصبحون آباءً وأمّهات دون ولادة، فإن ذلك لا يمثل تغييراً، لأنهم يستفيدون بالفعل من إجازة والدية مدتها 16 أسبوعاً منذ يونيو 2021. أما بالنسبة للموظفات اللاتي يلدن، فإن هذا التعديل يؤدي إلى زيادة قدرها أسبوعان في استحقاق الإجازة الوالدية (من 24 إلى 26 أسبوعاً). وقد مُنح الأسبوعان الإضافيان بأثر رجعي للموظفات اللاتي ولدن في 1 أغسطس 2023 أو بعد ذلك التاريخ.

الحكم	النص الحالي	النص الجديد	الغرض/وصف التعديل
		(د) وعند العودة إلى العمل، يجوز للموظفة التي وضعت التي تمود إلى العمل بعد إجازة وضع أن تأخذ ساعتين يومياً لإرضاع مولودها حتى يبلغ سنه 12 شهراً. ويحدد المدير العام مستحقات إجازة ما بعد الوضع.	
القاعدة 4-2-6 إجازة الأبوة	القاعدة 4-2-6 - إجازة الأبوة (أ) يحق للموظف أن يحصل على إجازة أبوة، مع عدم الإخلال بالشروط التي يضعها المدير العام. (ب) وتُمنح الإجازة لفترة لا يجاوز مجموعها ثمانية أسابيع. (ج) ويجوز أن تؤخذ الإجازة إما على نحو متواصل أو على فترات متباعدة خلال السنة التي تعقب ولادة الطفل، بشرط إكمالها خلال تلك السنة. (د) ويحصل الموظف على إجازة أبوة بأجر كامل عن مدة غيابه بأكملها.	القاعدة 4-2-6 - إجازة الأبوة (أ) يحق للموظف أن يحصل على إجازة أبوة، مع عدم الإخلال بالشروط التي يضعها المدير العام. (ب) وتُمنح الإجازة لفترة لا يجاوز مجموعها ثمانية أسابيع. (ج) ويجوز أن تؤخذ الإجازة إما على نحو متواصل أو على فترات متباعدة خلال السنة التي تعقب ولادة الطفل، بشرط إكمالها خلال تلك السنة. (د) ويحصل الموظف على إجازة أبوة بأجر كامل عن مدة غيابه بأكملها.	انظر (ي) أعلاه.
القاعدة 5-2-6 إجازة التبني	القاعدة 5-2-6 - إجازة التبني يحق للموظف أن يحصل على إجازة تبني لمدة إجمالية تبلغ ثمانية أسابيع، مع عدم الإخلال بالشروط التي يضعها المدير العام، وعند تقديم دليل مقنع على تبني طفل.	القاعدة 5-2-6 - إجازة التبني يحق للموظف أن يحصل على إجازة تبني لمدة إجمالية تبلغ ثمانية أسابيع، مع عدم الإخلال بالشروط التي يضعها المدير العام، وعند تقديم دليل مقنع على تبني طفل.	انظر (ي) أعلاه.
القاعدة 7-2-6 الحماية الصحية والتأمين الصحي للموظفين المؤقتين	[...] (د) وتُطبَّق القاعدة 3-2-6، "إجازة الوضع"، على الموظفات المؤقتات، مع مراعاة ما يلي: في الحالات التي تبدأ فيها إجازة الوضع قبل تاريخ انتهاء التعيين المؤقت، يُمد بصورة استثنائية تعيين الموظفة المؤقتة بغرض قضاء الجزء غير المستخدم من استحقاق إجازة الوضع. ولا تحصل الموظفة في أثناء التمديد على مستحقات مثل الإجازة السنوية والإجازة المرضية. (هـ) وتُطبَّق القاعدة 4-2-6، "إجازة الأبوة"، على الموظفين المؤقتين، مع مراعاة ما يلي: يتألف استحقاق إجازة الأبوة من ثمانية أسابيع للموظفين المؤقتين الذين قضوا 12 شهراً من الخدمة المتصلة. ويُطبَّق الاستحقاق على أساس تناسي بعد ستة أشهر من الخدمة المتصلة.	[...] (د) تُمنح الإجازة الوالدية للموظفين المؤقتين بموجب شروط يضعها المدير العام. وتُطبَّق القاعدة 3-2-6، "إجازة الوضع"، على الموظفات المؤقتات، مع مراعاة ما يلي: في الحالات التي تبدأ فيها إجازة الوضع قبل تاريخ انتهاء التعيين المؤقت، يُمد بصورة استثنائية تعيين الموظفة المؤقتة بغرض قضاء الجزء غير المستخدم من استحقاق إجازة الوضع. ولا تحصل الموظفة في أثناء التمديد على مستحقات مثل الإجازة السنوية والإجازة المرضية. (هـ) وتُطبَّق القاعدة 4-2-6، "إجازة الأبوة"، على الموظفين المؤقتين، مع مراعاة ما يلي:	يرد تعريف استحقاق الإجازة الوالدية للموظفين المؤقتين في دليل الويبو للموارد البشرية. وزاد ذلك الاستحقاق اعتباراً من 1 مايو 2024. فقد أصبح استحقاق الموظفين المؤقتين الذين قضوا ما لا يقل عن 12 شهراً من الخدمة المتصلة في تاريخ الميلاد أو تاريخ وصول الطفل في حالة التبني متسقاً مع استحقاق الموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة أو تعييناً مستمراً.

الغرض / وصف التعديل	النص الجديد	النص الحالي	الحكم
	<p>يتألف استحقاق إجازة الأبوة من ثمانية أسابيع للموظفين المؤقتين الذين قضوا 12 شهراً من الخدمة المتصلة. ويُطبَّق الاستحقاق على أساس تناسبي بعد ستة أشهر من الخدمة المتصلة.</p> <p>(و) وتُطبَّق القاعدة 5-2-6، "إجازة التبني"، على الموظفين المؤقتين بشرط مراعاة ما يلي:</p> <p>يتألف استحقاق إجازة التبني من ثمانية أسابيع للموظفين المؤقتين الذين قضوا 12 شهراً من الخدمة المتصلة. ويُطبَّق الاستحقاق على أساس تناسبي بعد ستة أشهر من الخدمة المتصلة.</p> <p>(هـ) (ز) [...]</p>	<p>(و) وتُطبَّق القاعدة 5-2-6، "إجازة التبني"، على الموظفين المؤقتين بشرط مراعاة ما يلي:</p> <p>يتألف استحقاق إجازة التبني من ثمانية أسابيع للموظفين المؤقتين الذين قضوا 12 شهراً من الخدمة المتصلة. ويُطبَّق الاستحقاق على أساس تناسبي بعد ستة أشهر من الخدمة المتصلة.</p> <p>(ز) [...]</p>	

[نهاية المرفق الثاني والوثيقة]