

دراساً حول حقوق الموظف الدولي فى الحماية الإجتماعية القومية والدولية

- * مقدمة وتمهيد : فى مفهوم الموظف الدولي وقاعدة إقليمية القوانين والمبادئ الدولية والمستويات الدنيا للحماية الإجتماعية.
- * المبحث الأول : فى الحماية الإجتماعية على مستوى العاملين بالأمم المتحدة.
- * المبحث الثانى : فى صور وأحكام الحماية الإجتماعية للعاملين بالبنك الدولي للإنشاء والتعمير.
- * المبحث الثالث : فى صور وأحكام الحماية الإجتماعية للعاملين بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية.
- * المبحث الرابع : فى صور وأحكام الحماية الإجتماعية للعاملين بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحرى.

إعداد

أ.د. سامى نجيب

خبير تأمين إستشارى ومحكم
أستاذ التأمين بجامعة بنى سويف
رئيس شعبة بحوث وإدارة الأخطار والتأمين
أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا
إستشارى التأمين بالمجلس الأعلى للجامعات المصرية

مقدمة وتمهيد

فى مفهوم الموظف الدولى وقاعدة إقليمىة القوانين والمبادئ الدولىة والمستوىات الدنيا للحماىة الإجماعىة

- مقدمة حول مفهوم الموظف الدولى.
- فى العاملىن وقاعدة إقليمىة القوانين.
- فى المبادئ الدولىة والمستوىات الدنيا للحماىة الإجماعىة للعاملىن.
- فى إتفاقىة العمل بالبحار لعام ١٩٢١ والمساواه فى المعاملة.

مقدمة

حول مفهوم الموظف الدولي

ترتبط دراسة حقوق الموظف الدولي فى الحماية الإجتماعية القومية والدولية بعدد من الموضوعات ذات الإنعكاسات متعددة الأبعاد) الإجتماعية والسياسية والإقتصادية على كل من المستوى الدولي والمستوى الإنسانى.

ولنا أن نبدأ بدراسة كيف تتعدد الدول وتسنقل كل منها بنظمها الإجتماعية والتشريعية ومجالات تطبيقها وفقا لقاعدة إقليمية القوانين وما ينشأ عنها من تنازع تلك القوانين.

ونأتى بعد ذلك لدراسة كيف تتعدد المنظمات والهيئات الدولية التى تهتم بالعلاقات والحقوق العالمية بين الدول والشعوب بدءاً من هيئة الأمم المتحدة على مستوى كافة الدول إلى المنظمات الإقليمية ومنها جامعة الدول العربية وما يتفرع عن تلك الهيئات والمنظمات الدولية من منظمات نوعية تهتم كل منها بالعلاقات والحقوق فى مجال معين ومثالها منظمة العمل الدولية ومنظمة اليونسكو والصحة العالمية ... الخ) على المستوى الدولي عامة ... ومنظمة العمل العربية والأاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحرى) على المستوى الدولي الإقليمى.

ومن ناحية أخرى يلاحظ تماثل وتكامل وتعدد المشروعات فى مختلف أوجه النشاط الخدمى والإقتصادى والتجارى والصناعى.

وفى هذا الإطار تتعدد الإتفاقيات والتوصيات الدولية التى تحكم علاقات العمل وتنقل العاملين بين الدول لبيان القواعد والأحكام المتصلة بالحقوق وعلى رأسها تلك المتصلة بالحماية الإجتماعية .

فإن الدراسة تمتد إلى موظفى المشروعات متعددة الجنسية التى تزاوّل نشاطها بدول متعددة حيث تختلف دولة الإقامة عن دولة مزاولة النشاط وبذلك يتسع مفهومنا للموظف الدولي إلى أولئك العاملين فى المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية وما ينشأ عنها أو يتبعها من منظمات متخصصة (وبوجه عام يمتد مفهوم الموظف الدولي إلى العاملين فى كافة الأنشطة التى تزاوّل نشاطها الخدمى أو الإقتصادى على مستوى عدة دول بما يستتبع ذلك من إنتقال الموظف داخل الهيئة أو المنظمة أو المشروع أو الشركة من دولة لأخرى ليعمل لحساب ذات صاحب العمل).

وهكذا نتناول دراستنا لحقوق الموظف الدولي والحماية الإجتماعية من خلال
المباحث التالية:

أولا : تمهيد لبيان المبادئ والمفاهيم والمصطلحات لحقوق الموظف الدولي
والحماية الإجتماعية لتحديد المشكلة محل الدراسة ... والتي تتمثل في
تداخل وتنازع الحقوق القومية والدولية والتي غالبا ما تنشأ بالنسبة للحقوق
التقاعدية التي تبدأ وتستمر لعديد من السنوات بعد التقاعد وإنهاء الخدمة
ليستقر الموظف في محل ودولة إقامته التي - البأ ما تختلف عن الدولة التي
كان يعمل بها قبل إنتهاء الخدمة.

ثانيا : يتم تناول الحقوق الإجتماعية للموظف الدولي (١) محل الدراسة على مستوى
الهيئات والمنظمات والمشروعات الدولية والإقليمية في أربعة مباحث
كالآتي :

أ- مبحثان عن الموظف الدولي بالهيئات والمنظمات الدولية حيث يتناول
المبحث الأول بالدراسة الموظف الدولي بالأمم المتحدة والمنظمات
المنبثقة عنها ويتناول الثاني بالدراسة موظفو البنك الدولي للإنشاء
والتعمير.

ولنا هنا ملاحظة الحقوق العمالية الدولية التي تضمنتها الإتفاقيات
والتوصيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المنبثقة عن هيئة
الأمم المتحدة.

ب- مبحثان عن الموظف الدولي بالمنظمات الدولية الإقليمية المنبثقة عن
جامعة الدول العربية في مبحثين الأول عن الموظف الدولي بالجامعة
والثاني عن الموظف الدولي بالإكاديمية العربية للنقل البحري إحدى
المنظمات المنبثقة عن جامعة الدول العربية .

ولنا هنا ملاحظة حقوق العمالة التي تضمنتها الإتفاقيات والتوصيات
الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية وتلك أيضا الصادرة عن
منظمة العمل العربية.

وهكذا وفي الإطار عاليه نتناول حقوق الموظف الدولي في الحماية الإجتماعية
ومستوياتها الدولية وفقا للإتفاقيات والتوصيات الدولية الصادرة في هذا المجال
وبمراعاة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان) .

(١) يمتد مفهوم الموظف الدولي أساسا إلى العاملين بالمنظمات الدولية الحكومية من المبعوثين
والدبلوماسيون والقناصل ومن في حكمهم والذين يمثلون الدول الأجنبية وتربطهم بها علاقة لائحية
تنظيمية ليس باعتبارهم عمالا وإنما هم ممثلون لدولهم أو موظفون بها وكذلك الحال بالنسبة لجميع
أعضاء البعثات من فنيين وإداريين.

وفيما يتعلق بالعاملين بالهيئات الحكومية الأجنبية من غير الفئات المشار إليها فمنهم من يعتبر موظفا لدى تلك الحكومات وبالتالي يخضع لقوانين الحماية الإجتماعية بدولته ... ومنهم من يعين للعمل فى الدولة التى يزاول بها نشاطه ويتعين عندئذ دراسة مدى إستفادته من حقوق الحماية الإجتماعية المكفولة لمواطنى تلك الدولة.

والله الموفق ،،

أ.د. سامى نجيب

فى العاملین وقاعدة إقليمية القوانين

فى بیان ذلك على المستوى العربى نشير إلى ما إنتهت إليه إدارات الفتوى فى مصر بالنسبة إلى العاملین بالشركات الأجنبية بمصر وما إنتهت إليه إدارة المراسم بوزارة الخارجية المصرية فى شأن العاملین بالهيئات والمنظمات الدولية بمصر وذلك على النحو التالى:

أولاً : يخضع العاملون بالشركات الأجنبية أيا كانت جنسيتهم لأحكام قانون التأمينات الإجتماعية المصرى متى كانت مصر مركزاً للإدارة الفعلية للشركة أو إذا باشرت الشركة فيها نشاطها فعلاً.

وبالنسبة إلى العاملین بفروع الشركات المصرية بالخارج تتم التفرقة فى شأنهم بين المصریین والأجانب على النحو التالى:
(أ) بالنسبة للمصريين فيسرى عليهم قانون التأمينات الإجتماعية المصرى ذلك أنهم يخضعون له أصلاً وأن إنتقالهم للعمل بفروع هذه الشركات بالخارج لا يسلبهم حقهم فى الانتفاع بأحكام القانون المذكور.

(ب) أما بالنسبة للأجانب المعینين بهذه الفروع بالخارج فإنهم يخضعون للقاعدة العامة التى تحكم العقود الخاصة بالأجانب والتى من مقتضاها أنه يسرى عليهم قانون الدولة الأجنبية التى تمارس فيها تلك الفروع نشاطها والتى أبرمت فيها عقودهم ما لم يتفق المتعاقدان على خلاف ذلك.

ثانياً : بالنسبة للعاملین بالهيئات والمنظمات الدولية :

تتم هنا التفرقة بين الهيئات والمنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية على النحو التالى:

١- المنظمات الدولية الحكومية وهى التى تنشأ بموجب معاهدات تعقد بين حكومات الدول الأعضاء وهذه إذ تتمتع بالشخصية الدولية فإنها لا تخضع بالتالى هى والعاملین بها لقوانين دولة المقر - أى الدولة الكائن بها مقرها - وإنما هم يخضعون للنظم الخاصة بالمنظمة ومثالها هيئة الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية.
ويبنى على ذلك عدم خضوع العاملین بتلك الهيئات والمنظمات الكائن مقرها أو مكاتبها بمصر لقانون التأمينات الإجتماعية المصرى.

٢- المنظمات الدولية غير الحكومية وهي التي تنشأ بموجب إتفاقيات خاصة تعقد بين هيئات أو منظمات خاصة - وليس حكومات - ومثالها الإتحاد الدولي للنقابات ... ونظرا لأن هذه المنظمات ليست من أشخاص القانون الدولي العام فإنها بالتالى وتطبيقا لمبدأ إقليمية القانون تخضع لقانون الدولة التي تمارس فيها نشاطها.

وترتبا على ذلك يخضع العاملون بمثل هذه الهيئات الكائن مقرها أو مكاتبها بمصر لقانون التأمينات الإجتماعية المصرى.

وفي الإطار عاليه أصدرت إدارة المراسيم بوزارة الخارجية المصرية نشرة (١) إلى البعثات الدبلوماسية والقنصلية والمكاتب والمراكز التجارية والثقافية الأجنبية مكاتب الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة وقوة الطوى الدولية (٢) فى مصر والأمانة العامة لجامعة الدول العربية) أشارت فيها إلى سريان قانون التأمينات الإجتماعية المصرى فى شأن كافة فئات المعينين محليا من مصريين وأجانب لدى تلك البعثات والهيئات الأجنبية ولدى أى من أعضائها أو موظفيها ومن بينهم فئة من فى حكم خدم المنازل) مع ملاحظة الإستثناء الخاص بالخدم الخاصين بمقتضى إتفاقتى فينا للعلاقات الدبلوماسية وللحلاقات القنصلية (٣)، كما أشارت إلى أنه لا محل قانونا لتطبيق مبدأ المعاملة بالمثل للإعفاء من تطبيق نظام التأمينات الإجتماعية المصرى وفقا لما تقدم.

ثالثاً : بالنسبة إلى العاملين بالسفارات والقنصليات:

يراعى فى شأن العاملين بالسفارات والقنصليات ما يلى:

١- لا تسرى أحكام قانون التأمينات الإجتماعية المصرى فى شأن المبعوثون الدبلوماسيون والقناصل ومن فى حكمهم الذين يمثلون الدول الأجنبية بمصر) حيث أنهم ليسوا عمالا وإنما هم ممثلون لدولهم أو موظفون لديها وتربطهم بها علاقة لائحية تنظيمية ... وكذلك الحال بالنسبة لجميع أعضاء البعثات من فنيين وإداريين - هذا بالإضافة إلى الإعفاء الممنوح للمبعوثين الدبلوماسيين بمقتضى إتفاقية فينا سنة ١٩٦١- (٣) على أن هؤلاء جميعا لا يعفون من القيام بالإلتزامات التى يفرضها قانون التأمينات الإجتماعية على صاحب العمل لصالح عماله إذا ما إستخدموا عمالا لديهم ويخضعون بالتالى لأحكام القانون بصفتهم هذه.

(١) النشرة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٦.

(٢) من فتوى لمجلس الدولة تقضى بسريان قانون التأمينات الإجتماعية والعمل على جميع المعينين محليا من قبل قوة الطوارئ الدولية.

(٣) تقضى م ٣٣ من إتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية وتقابلها ، ٤٨ من إتفاقية فينا للعلاقات القنصلية) بإعفاء المبعوث الدبلوماسى بالنسبة للخدمات المقدمة إلى الدول المعتمدة صاحبة العثة) من أحكام التأمينات الإجتماعية وذلك مع عدم الإخلال بأحكام ف٣ من هذه المادة ويسرى هذا الإعفاء على الخدمة الخصوصيين الذين يعملون فى خدمة المبعوث الدبلوماسى وحده بشرطين : الأول ألا يكونوا من مواطنى الجمهورية العربية والأ تكون إقامتهم الدائمة بها .. والثانى أن يكونوا خاضعين لأحكام الضمان الإجتماعى التى قد تكون نافذة فى الدولة المعتمدة أو فى أية دولة أخرى).

٢- الموظفون الذين تعينهم السفارات والقنصليات الأجنبية للعمل بها - من غير الفئات المنوه عنها بالفقرة السابقة - كالكتابة والسائقين والفراشين والسعاة فهؤلاء يخضعون لقانون التأمينات الإجتماعية سواء كانوا مصريين أو أجانب حيث أنهم يزاولون نشاطهم في مصر كما وأن عقودهم تبرم بها.

رابعاً : العاملون بالهيئات الحكومية الأجنبية:

تم التفرقة بين :

(أ) الموظفون أصلاً بالهيئات الحكومية والموفدون من قبلها للعمل بهذه الهيئات بمصر كما هو الحال بالنسبة للخبراء الألمان أو السوفييت أو اليوغوسلافيين (كفتوى لمجلس الدولة) فإن هؤلاء بوصفهم موظفين لدى حكوماتهم وليسوا عاملين لدى مصر لا يخضعون لقانون التأمينات الإجتماعية المصري وإنما تخضع مراكزهم وحقوقهم الوظيفية لقوانين بلادهم.

(ب) باقي الموظفين من غير الفئة المذكورة البند السابق) والذين تعينهم تلك الهيئات للعمل بها في مصر وسواء كانوا من المصريين أو من الأجانب) فهؤلاء يخضعون لقانون التأمينات الإجتماعية المصري حيث أنهم يزاولون نشاطهم بها كما وأن عقودهم أبرمت فيها.

فى المبادئ الدولية والمستويات الدنيا للحماية الإجماعية للعاملين

نشير هنا إلى الإتفاقية ١١٧ لمنظمة العمل الدولية) بشأن الأهداف والمستويات الأساسية للسياسة الإجماعية والتي تهتم بالآتى:

أولاً : تستهدف الإتفاقية :

- تشجيع التقدم وتدعيمه فى مجالات عديدة مثل مجالات الصحة العامة، والإسكان، والتغذية والتربية والتعليم ورعاية الأطفال ووضع المرأة فى المجتمع وظروف العمل والتشغيل ومكافآت العاملين بأجر والمنتجين المستقلين وحماية العمال المهاجرين والضمان الإجماعى ومستويات الخدمات العامة والإنتاج عموماً،

- إثارة إهتمام السكان وتعاونهم فى تخطيط إجراءات التقدم الإجماعى وتنفيذها بتوجيه جميع السياسة الإجماعية بصفة أساسية إلى تحسين حال السكان ورعايتهم وتدعيم رغبتهم فى التقدم الإجماعى.

- يجب أن يكون تحسين مستويات المعيشة هو الهدف الرئيسى من تخطيط التنمية الإقتصادية.

- يجب أن تبذل الجهود بصفة خاصة من أجل تجنب حدوث أى تفكك فى الحياة العائلية وفى الوحدات الإجماعية التقليدية.

ثانياً : يراعى بالنسبة إلى العمال المهاجرين:

١- عندما تقتضى ظروف إستخدام العمال أن يقيموا بعيداً عن بيوتهم يجب أن توضع شروط تشغيلهم على أساس مراعاة إحتياجاتهم العائلية الطبيعية. (م٦)

٢- عندما يستخدم عمال دولة معينة فى منطقة تخضع لإدارة مختلفة يجب على السلطات المختصة فى الدولتين المعنيتين- كلما كان ذلك ضرورياً أو مرغوباً- أن تعقدا إتفاقيات لتنظيم الأمور ذات الأهمية المشتركة بينهما. (م٨)

ويجب أن ينص فى هذه الإتفاقية على تمتع العامل بحماية وبمميزات لا تقل عن تلك التى يتمتع بها العمال المقيمون فى منطقة إستخدام العمال.

ويجب أن ينص فى هذه الإتفاقيات على توفير التسهيلات التى تتيح للعامل تحويل جزء من أجره ومدخراته إلى موطنه.

٣- عند إنتقال العمال وأسرهه من المناطق التى تنخفض فيها نفقات المعيشة إلى المناطق التى ترتفع فيها هذه النفقات يجب أن توضع فى الإعتبار عند تحديد الأجر نفقة المعيشة الزائدة المترتبة على هذا الإنتقال. (م٩)

ثالثاً : منع التفرقة على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو العقيدة أو التبعية القبلية أو الإلتماء النقابى :

١- يجب أن يكون أحد أهداف السياسة المتبعة إلغاء كافة صور التفرقة بين العمال على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو العقيدة أو التبعية القبلية أو الإلتماء النقابى فى التشريعات والإتفاقيات التى يجب أن تنص على المعاملة الإقتصادية العادلة المتساوية لجميع العاملين أو المقيمين قانوناً داخل البلاد.

ويجوز أن يمنح العمال الذين ينتمون إلى إحدى الدول ويلتحقون بعمل فى دولة أخرى - علاوة على أجورهم - مزايا أخرى نقدية أو عينية لمواجهة أية نفقات شخصية أو عائلية معقولة تنشأ عن إستخدامهم بعيداً عن أوطانهم.

ويجب أن يشمل حالة البطالة وحالات توقف الكسب بسبب عدم التمكن من الحصول على عمل مناسب.

كما يجب الإهتمام بجميع المقيمين الذين لا تتعدى دخولهم خلال الملمة حدوداً تقرر بحيث

ويجوز ربط المزايا للأشخاص الذين يشملهم نظام الضمان بمدة مؤهلة للإستحقاق متى كان ذلك ضرورياً لتفادى الإستغلال.

كما يجوز عدم منح المزايا خلال فترة الإنتظار لمدة السبعة الأيام الأولى فى كل حالة توقف عن الكسب وتحسب أيام البطالة قبل أو بعد عمل مؤقت لا يستمر مدة ينص عليها بإعتبارها جزءاً من نفس حالة التوقف عن الكسب).

وبالنسبة للعمال الموسمين يراعى تناسب كل من المدة المؤهلة للإستحقاق وفترة الإنتظار مع ظروف الإستخدام.

رابعاً : يراعى فى مزايا الشيخوخة : (م٢٦) :

١- أن الحالة التى يشملها الضمان هى الحياة بعد سن معين ولا يجوز أن يزيد السن المحدد عن خمس وستين سنة أو سن أعلى تحدده السلطان المختصة بمراعاة قدرة كبار السن على العمل فى البلد المختص.

٢- يجوز أن تنص القوانين أو اللوائح القومية على وقف منح المزايا إذا كان المستحق يمارس نشاطاً معيناً يؤجر عليه أو أن تتجاوز موارده المالية مقدراً المزايا.

٣- إذا إمتد الضمان - من حيث المبدأ - إلى كل فئات المجتمع العامل يتعين توفير المزايا لكل شخص إستكمل مدة الإشتراك المؤهلة للإستحقاق أو قد سدد الإشتراكات طوال حياته العملية.

٤- إذا كان منح المزايا المنصوص عليها في البند السابق مشروطاً بتسديد عدد أدنى من الإشتراكات أو مدة من الخدمة فإنه يضمن على الأقل منح مزايا مخفضة إلى: الشخص الذى يشمل الضمان ويكون قد أكمل قبل حالة الشيخوخة ووفقاً لقواعد منصوص عليها) فترة ١٥ سنة من الإشتراكات أو الخدمة.

٥- يجوز إجراء تخفيض نسبي على النسبة المئوية إذا تجاوزت المدة الموجبة المؤهلة) لتسوية الحقوق المقابلة للنسبة المئوية المخفضة) عشر سنوات من الإشتراكات أو الخدمة) نقل عن ثلاثين سنة من الإشتراكات أو الخدمة.

خامساً : فى تعويض إصابة العمل:

١- يغطى الضمان الملتمات الآتية إذا نجمت عن إصابة العمل أو عن أمراض مهنية منصوص عليها:
(أ) ظروف مرضية.
(ب) ع ز عن العمل ناتج عن مثل هذه الظروف .
(ج) الفقد الكلى للقدرة على الكسب أو الفقد الجزئى بما يتجاوز درجة معينة إذا رجح أن يكون هذا الفقد الكلى أو الجزئى مستديماً أو ينتج
(د) فقد الأرملة أو الأولاد لوسائل العيش نتيجة لوفاة العائل .
الحق فى الحصول على مزايا قد يترط فيه إفتراض عدم قدرتها على إعالة نفسها.

٢- تشمل الخدمات الطبية ما يأتى:

(أ) خدمات الطبيب الممارس العام والأخصائيين بالنسبة للأشخاص الذين يعالجون فى المستشفى أو خارجة بما فى ذلك الزيارات المنزلية .
(ب) علاج الأسنان.
(ج) خدمات الممرضات سواء فى المنزل فى المنزل أو فى المستشفى أو فى غير ذلك من المؤسسات الطبية.
(د) الإقامة فى مستشفى أو دار للنقاهة أو مصحة أو غير ذلك من المؤسسات الطبية.
(هـ) ما يصرف من أدوات أسنان وأدوية وأدوات طبية وجراحية بما فى ذلك تركيبات الأسنان الصناعية وصيانتها والنظارات .
(و) العلاج لذى يقوم به عضو من أعضاء مهنة تعتبر قانوناً مرتبطة بمهنة الطب.

٣- فى حالة العجز عن العمل أو فقد القدرة على الكسب فقدا تاما يحتمل أن يكون مستديما أو ما ينشأ عن ذلك من فقد القدرة الجسمانية أو فى حالة وفاة عائل الأسرة تأخذ المزايا شكل دفعات دورية تحتسب وفقا لأحكام الماد ٦٥ أو لأحكام الماد ٦٠ .
وفى حالة فقد القدرة على العمل فقدا جزئيا يحتمل أن يكون مستديما او ما ينشأ عن ذلك من نقص القدرة الجسمانية فإن المزايا المستحقة تأخذ شكل دفعات دورية تمثل نسبة معقولة مما هو مقرر فى حالة الفقد الكلى على الكسب أو ما ينشأ عنه إنتقاص القدرة الجسمانية.

ويمكن أن يستعاض عن الدفعات الدورية بالحصول على مبلغ إجمالى:

(أ) إذا كانت درجة العجز بسيطة أو.

(ب) إذا تأكدت السلطة المختصة من حسن إستغلال المبلغ الإجمالى.

٤- يجب ضمان المزايا المذكورة فى المادتين ٣٤ و ٣٦ على الأقل بالنسبة لمن يشملهم الضمان ممن كانوا عاملين فى أراضى العضو وقت الحادث إذا كانت بسبب الحادث أو وقت ظهور المرض إذا كانت الإصابة نتيجة للمرض. كما يضمن صرف دفعات دورية فى حالة وفاة العائل إلى أرملته وأولاده. (م٣٧)

سادساً : فى مزايا الأمومة:

١- على كل عضو يسرى عليه هذا الباب من الإتفاقية أن يضمن لمن يشملهم الضمان منح مزايا الأمومة (م٤٦)

٢- يشمل الضمان حالات الحمل والوضع وما يترتب عليهما وكذا توقف الكسب الناتج عنهما كما تعرفه القوانين أو اللوائح القومية. (م٤٧)

٣- يجب أن تشمل الرعاية الطبية على الأقل: (م٤٩)

(أ) العلاج قبل وأثناء الوضع وبعده الذى يتولاه الطبيب الممارس أو القابلات المؤهلات.

(ب) الإقامة فى المستشفى عن الحاجة.

٤- يجب أن تقدم الخدمات المحددة فى الفقرة ٢ من هذه المادة إلى النساء اللاتى يشملهن الضمان بهدف المحافظة أو إستعادة أو تحسين صحة الأم التى يشملها الضمان وكذا قدرتها على العمل ومواجهة احتياجاتها الشخصية.

٥- تكون المزايا بالنسبة لتوقف الكسب الناتج عن الحمل والوضع وما يترتب عليهما فى شكل دفعات دورية تحتسب وفقا لأحكام المادة ٦٥ أو المادة ٦٦ ويجوز أن تتغير الدفعة الدورية أثناء قيام الملمة التى يشملها الضمان بشرط أن يكون متوسط الدفعات متمشيا مع الأحكام سالفة الذكر. (م٥٠)

سابعاً : فى مزايا العجز المستديم:

على كل عضو أن يوفر للأشخاص الذين يشملهم الضمان منح مزايا العجز عن العمل بمراعاة الآتى:

١- تشمل الملمة الموجبة للتعويض العجز عن أداء أى نشاط مجزى لدرجة معينة يحتمل معها أن يكون العجز فيها دائماً أو أن يستمر بعد قطع اعانة المرض. (م ٥٤)

٢- تكون المزايا فى شكل دفعات دورية تحتسب على الوجه الآتى: (م ٥٦)
(أ) وفقاً لأحكام الماد. ٦٥ أو الماد. ٦٦ فى حالة ما يشمل الضمان فئات من العاملين أو فئات من مجتمع العمال.
(ب) وفقاً لحكا ٦٧ إذا كان جميع المقيمين الذين يشملهم الضمان لا تزيد دخولهم أثناء الملمة على حدود منصوص عليها.

٣- يجب أن تتضمن الملمات الموجبة للضمان فقد الأرملة أو أولاد لأسباب العيش نتيجة لوفاة عائلهم ويجوز فى حالة الأرملة أن يكون الحق فى الحصول على المزايا مشروطاً بإفتراض عجزها عن القيام بأود نفسها وفقاً لما تقرره القوانين أو اللوائح القومية. (م ١/٦٠)

٤- يجوز أن تقرر القوانين أو اللوائح القومية وقف منح المزايا، إذا كان الشخص المستحق يمارس بعض أوجه النشاط المجزية المنصوص عليها كما يجوز تخفيض المزايا المترتبة على اشتراكات مؤداه إذا كان المنتفع بها يحصل على كسب يزيد على مبلغ محدد ، كذلك يجوز تخفيض المزايا التى لا ترتبط بأداء اشتراكات إذا كان كسب المنتفع أو دخوله الأخرى أو مجموعها يتجاوز مبلغاً معيناً. (م ٢/٦٠)

ثامناً : فى المعايير التى تراعى فى الدفعات الدورية:

١- فى حالة الدفعات الدورية التى تسرى عليها هذه المادة، تقدر المزايا بحيث تكون بعد إضافة العلاوات العائلية التى تصرف طوال مدة الملمة التى يغطيها الضمان للمنتفع القياسى المشار إليه فى الجدول المرفق بهذا الباب مساوية على الأقل للنسبة المئوية المشار إليها فى هذا الجدول والمحتسبة من الكسب الكلى السابق للمنتفع أو لعائلة مضافاً إليه جملة العلاوات العائلية التى تصرف لشخص يشملها الضمان عليه من الاعباء العائلية ما على المنتفع القياسى.

ويجب إعادة النظر فى معدل الدفعات الدورية المستحقة بسبب الشيخوخة وإصابات العمل ما عدا تلك التى تدفع بسبب عدم القدرة على العمل) وكذا العجز ووفاة العائل عند

حدوث تغيرات جوهرية فى المستوى العام للكسب نتيجة لما يطرأ من تغييرات جسيمة على تكاليف المعيشة.

وتراجع قيمة الدفعات الدورية الجارى صرفها فى حالات الشيخوخة وإصابات العمل والأمراض المهنية، ماعدا حالة عدم القدرة على العمل) وكذا العجز ووفاة العائل تبعاً للتغيرات الجوهرية التى تطرأ على المستوى العام للكسب إذا كان هذا ناتجاً من تغييرات جسيمة فى تكاليف المعيشة. (م ٦٥)

٢- يجب ان يكون مجموع المزايا والدخل الأخرى بعد خصم المبالغ ذات الشأن المشار إليها فى الفقرة (ب) سالفة الذكر بحيث تكفل لأسرة المنتفع أن تعيش مكفولة الصحة والكرامة وبحيث لا تقل عن قيمة المزايا المحتسبة وفقاً لنصوص المادة ٦٦. (م ٦٧)

بيان نسب توزيع الدفعات الدورية للمنتفعين وفقاً لحالات الإستحقاق

النسبة المئوية	المستحقون	سبب الإستحقاق
٤٥	رجل له زوجة وولدان	المرض
٤٥	رجل له زوجة وولدان	البطالة
٤٠	رجل له زوجة بلغت سن المعاش	الشيخوخة
		إصابات العمل
		عدم القدرة
٥٠	رجل له زوجة وولدان	على العمل
٥٠	رجل له زوجة وولدان	العجز
٤٠	أرملة لها ولدان	الورثة
٤٥	إمراة	الأمومة
٤٠	رجل له زوجة وولدان	العجز
٤٠	أرملة لها ولدان	الورثة

تاسعاً : فى المساواة فى المعاملة بين المقيمين غير الوطنيين : (١)

١- للمقيمين من غير الوطنيين أن يتمتعوا بنفس الحقوق التى يتمتع بها المقيمون الوطنيون، بيد أنه يجوز النص على شروط خاصة بالنسبة لغير الوطنيين وللوطنيين

(١) يجب على كل دولة من الدولة الأعضاء تكون قد قبلت التزامات هذه الإتفاقية بالنسبة إلى فرع أو فروع الضمان الإجتماعى المعنية لكل من رعاياها ورعايا أى عضو آخر عندما يقيمون بالخارج) أن تضمن توفير المزايا فى حالات العجز والشيخوخة والمستحقين ومنح الوفاة ومعاشات اصابات العمل) بشرط استيفاء الاجراءات اللازمة لهذا الغرض. وفى حالة الإقامة بالخارج يجوز أن تخضع أحكام المزايا فى حالات الشيخوخة والعجز والوفاة) لشروط إشتراك الدول الأعضاء المعنية بنظم خاصة بصيانة الحقوق.

المولودين خارج أراضى العضو (م ٦٨) فيما يختص ببعض أو كل المزايا التى تمويلها أو تمويل أغلبها من الأموال العامة وكذا فيما يختص بالنظم الإنتقالية.

٢- يجوز إيقاف المزايا التي قد يستحقها الشخص الذي يشملته الضمان في حالة غيابه عن إقليم الدولة العضو وطوال فترة الغياب. (م٦٩)

عاشراً : أحكام عامة : (م٧)

١- على الدول الأعضاء التي تكون هذه الإتفاقية نافذة فيو - وفقا لشروط يتفق عليها بين الأعضاء المعنيين) أن تسعى للإشتراك في أنظمة لصيانة الحقوق المكتسبة وتلك التي بسبيل أن تكتسب طبقا لتشريعها لرعاية الأعضاء الذين تكون الإتفاقية سارية المفعول فيها وذلك بالنسبة لجميع فروع الضمان الإجتماعى التي يكون الأعضاء المعينون قد قبلوا التزامات الإتفاقية بشأنها.

٢- يتم تجميع مدد التأمين أو التوظيف أو الإقامة والمدد المماثلة بقصد إكتساب أو الإحتفاظ أو استرداد الحقوق بمراعاة إحتساب الفوائد.

٣- تقسم تكاليف المزايا في حالات العجز والشيخوخة والمستحقين كما سبق أن حددت بين المعنيين أو يتحملها العضو الذى يقيم المستفيد على إقليمه وذلك وفق ما يتم عليه الإتفاق بين الأعضاء المعنيين.

فى إتفاقية العمل بالبحار لعام ١٩٢١ (١) والمساواة فى المعاملة

١- فى مدلول هذه الإتفاقية بقصد بكلمة "سفينة" جميع السفن والقوارب مهما كانت طبيعتها سواء كانت ملكا عاما أو خاصا وتقوم بالملاحة البحرية عدا السفن الحربية. (م ١)

٢- يتعهد كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية يصدق على هذه الإتفاقية بأن يعامل العمال التابعون لحكومة أى عضو آخر يصدق عليها ممن يصابون أثناء العمل فى بلاده أو ورثتهم نفس المعاملة التى يعامل بها مواطنيه فيما يتعلق بالتعويض عن إصابات العمل.

٣- يجب أن تكفل للعمال الأجانب وللمن يعولون المساواة فى المعاملة المشار إليها دون فرض أى قيود بالنسبة للإقامة. وبالنسبة لدفع المبالغ التى يكون على العضو أو مواطنيه دفعها خارج أراضيه بالتطبيق لهذا المبدأ، ينفق على الترتيبات الواجب إتخاذها إذا إقتضى الحال بموجب إتفاقات خاصة تعقد بين الأعضاء المعنيين.

٤- فيما يختص بالتعويض عن إصابات العمل التى تحدث لعمال يعملون بصفة مؤقتة أو متقطعة فى دولة أى عضو لحساب صاحب عمل مقيم فى دولة عضو آخر يجوز النص بإتفاق العضوين المعنيين على تطبيق تشريع العضو الأخر على الحالة المذكورة. (م ٢)

٥- يوافق الأعضاء الذين يصدقون على هذه الإتفاقية ولا يكون معمولا فى بلادهم بنظام التعويض عن إصابات العمل أو التأمين ضدها على أن ينشئوا هذا النظام فى خلال ثلاث سنوات من تاريخ تصديقهم. (م ٣)

٦- يتعهد الأعضاء الذين يصدقون على هذه الإتفاقية بأن يتعاونوا فى سبيل تطبيق أحكامها وتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل لدى كل منهم، كما يتعهدون بأن يبلغوا مكتب العمل الدولى كل تعديل يدخلونه على تشريعاتهم المذكوره ويتولى مكتب العمل الدولى إبلاغ هذه التعديلات إلى الأعضاء الآخرين الذين يهمهم الأمر. (م ٤)

١- تراعى الإتفاقي ٨٣ التى دخلت دور التنفيذ فى اول سبتمبر (أيلول) سن ١٩٦٥ وقد عدلت ١٩٤٨
بإتفاقة مستويات العمل فى "الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة" مقتضى وثيقة التعديل الصادرة سن ١٩٤٨.

مبحث اول فى الحماية الإجماعية على مستوى العاملين بالأمم المتحدة

- سياسات الموارد البشرية للعاملين وموظفى السكرتارية العامة (Staff Rules)
- الحماية الصحية وفقاً للائحة صندوق الضمان الإجماعى.
- فى مكافآت نهاية الخدمة.
- فى التعويضات والمعاشات وفقاً للصندوق المشترك لمعاشات موظفى الأمم المتحدة The United Nations Joint Staff Pension Fund
- فى إنشاء صندوق المساعدات المالية للضررات الطارئة
- فى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفى الأمم المتحدة والمنظمات المنبثقة عنها).

سياسات الموارد البشرية للعاملين وموظفي السكرتارية العامة Staff Rules

تتضمن لوائح العاملين Staff Regulations (٧/١١١) الأحكام الأساسية للعمل والحقوق والواجبات والإلتزامات المتعلقة بسكرتارية الأمم المتحدة the fundamental conditions of service and the basic rights, duties and obligations of the United Nations Secretariat والتي تمثل المبادئ الأساسية لسياسات الموارد البشرية للعاملين They represent the broad principles of human resources لموظفي وإدارة السكرتارية policy for the staffing and administration of the Secretariat ويقصد بالأعضاء جميع الأعضاء العاملين بالسكرتارية العامة وفقاً لخطابات التعاقد التي تصدرها السكرتارية العامة The Secretary-General, as the chief administrative officer, shall provide and enforce such staff rules consistent with these principles as he or she considers necessary بإعتبارها القائمة على أحكام العمل وفقاً لواجبات الوظائف ومسئولياتها. The Secretary-General shall make appropriate provision for the classification of posts and staff according to the nature of the duties and responsibilities required

وتحدد المرتبات وما يتصل بها من علاوات بمعرفة السكرتارية العامة. وتحدد العقود وخطابات التعيين المرتبات وتسويتها ومكافآت نهاية الخدمة وعلاوات المعالين Dependency allowances وتسويتها Amount of allowance وتسويات الإقامة والعلاوات والإجازات السنوية.

الحماية الصحية وفقاً للائحة صندوق الضمان الإجتماعي

ووفقاً للمادة السادسة تحدد لائحة القواعد نظام صندوق الضمان الإجتماعي Social security متضمناً أحكام الحماية الصحية health protection والإجازات sick leave والأمومة maternity والتعويضات في حالات المرض reasonable compensation in the event of illness والحوادث accident والوفاة أثناء مدة الخدمة التي تلتزم بها الأمم المتحدة death attributable to the performance of official duties on behalf of the United Nations.

ويعتبر عضواً في صندوق نظام العاملين بالأمم المتحدة العاملين المعيّنين لمدة لا تقل عن ستة أشهر متصلة أو أكثر من ثلاثين يوماً طالما لم ينص على إستبعادهم من عضوية الصندوق في خطاب التشغيل وللعاملين الذين يحول المرض بينهم وبين أداء عملهم بسبب المرض أو الإصابة بصفة منتظمة فيحصلوا على إجازة مرضية وفقاً للقواعد الصادرة عن السكرتارية العامة).

وللعاملين المؤقتين إجازة مرضية بواقع أجر يومين شهرياً والمعينين بعقد محدد أو من تقل مدة خدمتهم عن ثلاثة سنوات فيحصلون على إجازة بحد أقصى ثلاثة أشهر بأجر كامل وثلاثة أشهر بنصف أجر سنوياً.

أما المعينين بعقود مستمرة أو مضت على خدمتهم ثلاث سنوات أو أكثر فيحصلون على إجازة تصل إلى تسعة أشهر بأجر كامل وتسعة أشهر بنصف أجر كل أربع سنوات عمل.

وللموظف العضو أن يحصل على إجازة غير موثقة تصل إلى سبعة أيام عمل خلال العام أو أي مدة أخرى تحددها السكرتارية العامة في خطاب العمل وقد تكون هذه الإجازة للضرورات العائلية.

وتعامل الأجازات المرضية في غير الحدود السابقة باعتبارها مخالفة لنوائح العمل ما لم ينص التعاقد على غير ذلك وإذا وقع المرض لأكثر من خمس أيام عمل خلال الأسبوع وذلك خلال الأجازة السنوية فقد يتم التصديق على الأجازة بشهادة طبية).

وتتم مراجعة الأجازات المرضية المرفوضة بمعرفة لجنة طبية تعينها السكرتارية العامة متضمنة أخصائي طبي يختاره العضو ومدير الشؤون الطبية بالأمم المتحدة وعضو ثالث يتم إختياره بالتوافق بين العضوين السابقين على أن يكون من غير العاملين بسكرتارية الأمم المتحدة وتحمل المنظمة أو الموظف العضو التكاليف وفقاً للقواعد الصادرة عن السكرتارية العامة.

هذا وتشمل حالات المرض أجازات الوضع والولادة وبالنسبة لتعويضات الوفاة للمرض أو الإصابة أثناء الخدمة فإن هناك قواعد مبينة في (د) فضلاً عن تأمين طبي وفقاً لنظام التأمين الطبي بالسكرتارية العامة (٦/٦).

فى مكافآت نهاية الخدمة

تحدد مكافآت نهاية الخدمة على النحو المبين فى الجدول التالى فيما عدا الحالات المبينة أسفل الجدول :

إجمالى الأجر الشهرية مخصوماً منها تسوية الموظف / إن وجدت			مدة الخدمة
العقود المستمرة	العقود محددة المدة	المؤقتين ٦ أشهر	
لا توجد			أقل من سنة
لا توجد	-	لا يوجد	١
٣	-	-	٢
٣	-	-	٣
٤	-	-	٤
٥	-	-	٥
٦	٣	-	٦
٧	٥	-	٧
٨	٧	-	٨
٩	٩	-	٩
٩,٥	٩,٥	-	١٠
١٠	١٠	-	١١
١٠,٥	١٠,٥	-	١٢
١١	١١	-	١٣
١١,٥	١١,٥	-	١٤
١٢	١٢	-	١٥ فأكثر

استثناءات من الجدول:

- ١- تتحدد المكافأة بالنسبة للموظف الذى تنتهى خدمته لأسباب صحية على النحو المبين بالجدول عالىه مخصوماً منها مزايا العجز المستحقة وفقاً لأحكام نظام معاشات العاملين بالأمم المتحدة.
- ٢- حيث تستحق مكافأة لمن تنتهى خدمتهم لأسباب تأديبية فىجب ألا تجاوز نصف المكافأة المشار إليه بالجدول عالىه.
- ٣- لا تستحق أية مكافأة فى الحالات الآتية:
 - فى حالة الإستقالة من الخدمة عدا الإستقالة المقبولة.
 - لمن ينهى مدة العقد المتفق عليه.
 - لمن يفصل من الخدمة أو تلغى وظيفته.
 - لمن يلحق بمؤتمر أو عمل قصير المدة كمستشار أو كخبير.
 - للعاملين ذوى الوظائف المحلية ذات الحق فى مكافآت إقليمية وفقاً لمنصوص عليه فى خطابات تعيينهم.
 - لمن يتقاعد وفقاً لقواعد نظام المعاشات.

في التعويضات والمعاشات
وفقاً للصندوق المشترك لمعاشات موظفي الأمم المتحدة
The United Nations Joint Staff Pension Fund

١- تحدد تعويضات الوفاة death والإصابة injury أو المرض illness بسبب العمل
في الأمم المتحدة official duties on behalf of the United Nations وفقاً للملحق D
D/Rev.1 معدل بالملحق ٣ Rev.7/Amend.3.

٢- صندوق المعاشات:

الاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة الزامي. ويسهم الموظف بنسبة ٧,٩ في المائة من راتبه الداخل في حساب المعاش بينما تسهم المنظمة بنسبة ١٥,٨ في المائة، وإذا انتهت خدمة الموظف في غضون خمس سنوات ترد له اشتراكاته مع الفوائد المستحقة عليها. وفي مستوى المدير، يجوز للموظف أن يختار عدم الاشتراك في صندوق المعاشات، وفي هذه الحالة تدفع له المنظمة مبلغاً يعادل المبلغ الذي كانت ستدفعه شهرياً لصندوق معاشات الأمم المتحدة.

٣- هناك لجنة لمعاشات العاملين Staff Pension committees تتكون من ٦ أعضاء تعينهم السكرتارية العامة (ثلاثة من الإداريين وثلاثة آخرين يتم تعيينهم بناء على توصية إدارة شؤون العاملين (General on the recommendation of the Staff Committee)).

ويشترط في الأعضاء توافر خبرة إدارية وخبرة في أعمال الموارد البشرية
necessary expertise in administrative and human resources matters.

٤- يصدر صندوق معاشات موظفي الأمم المتحدة إخطاراً سنوياً لكل من الموظفين يتضمن شهادة بالمستحقات لجميع المستفيدين ... وعلى كل مستفيد التوقيع على الإخطار وإعادته إلى الصندوق. ويكون لكل عضو رقم كودي Identification number للدخول إلى الموقع to log into the secure site.

ويهتم الصندوق بتوفير كافة المعلومات والرد على كافة الإستفسارات مع بيان تفصيلي بتقديرات المزايا ... ويكون للعضو الحق في تحويل مستحقاته لدى الصندوق إلى حسابه في دولة الإقامة ويتم إخطاره بتاريخ التحويل له أن يطلب رقم شخصي سري).

وفي يناير من كل سنة يقوم الصندوق بإخطار جميع المؤمن عليهم والمستفيدين (بكافة دول العالم) بنشره تتضمن عرض لأوجه النشاط والقرارات التي أصدرتها مختلف الإدارات خلال السنة السابقة. وهذا الخطاب متاح إلكترونياً.

فى إنشاء صندوق المساعدات المالية للضرارات الطارئة

تم إنشاء صندوق للمساعدات فى الحالات الطارئة التى تستلزم مساعدة المتقاعدين والمستفيدين فى تلك الحالات الطارئة المالية emergency fund التى تقتضى معونات للمشاكل المالية الطارئة التى تواجه كبار السن خاصة لذوى المعاشات الصغيرة حيث تقدم إعانات وفقاً للحالات الفردية فى حالات الطوارئ.

ولمعاونة المستفيدين لهم الحق فى طلب تغيير البنط بالزيادة أو النقص.

فى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفى الأمم المتحدة والمنظمات المنبثقة عنها^(١)

أولاً : نستخلص من تقرير مدير عام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة (اليونسكو) بدورته السابعة والثلاثون المنعقدة بباريس فى ٢٠١٣ عن لجنة المعاشات التقاعدية لموظفى اليونسكو ما يلى:

١- تم إنشاء الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفى الأمم المتحدة فى عام ١٩٤٩، ويرجع تاريخ اتفاق مشاركة اليونسكو فى الصندوق المشترك إلى يناير ١٩٥١.

ووفقاً لجدول أعمال المؤتمر العام للمنظمة عن نشاط الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفى الأمم المتحدة وتعيين ممثلى الدول الأعضاء فى لجنة المعاشات التقاعدية لموظفى اليونسكو فإن :

أ - يصدر بالتغييرات فى الأحكام التى تنظم سير عمل صندوق المعاشات التقاعدية فى شأن تسوية المعاشات التقاعدية لقرارات من الجمعية العامة للأمم المتحدة.

ب - تبلغ نسبة مساهمات المشتركين ٧,٩ فى المائة من أجورهم الداخلة فى حساب المعاش ونسبة مساهمات المنظمات فهى ضعف تلك النسبة (١٥,٨%).

ج- فيما يخص بالاستثمارات تبلغ أموال الصندوق فى الأسواق ٣٩,٧ مليار دولار فى ٣١ ديسمبر ٢٠١١، مما يمثل مردوداً سلبياً بنسبة ٣,٩ فى المائة بالنسبة للعام السابق نتيجة لظروف الأسواق المالية المضطربة شهدت محفظة الاستثمار تقلبات كبيرة تراوحت بين ٤١,٤ مليار دولار فى نهاية عا. ٢٠١٠ ٤٢,٨ مليار دولار فى نهاية شهر مارس ٢٠١١.

(١) يبلغ عدد المنظمات الأعضاء فى الصندوق ٢٣ منظمة حالياً.

د - تراجع عدد المشتركين العاملين من ١٢١١٣٨ في يناير ٢٠١١ إلى ١٢٠٧٧٤ في ٣١ ديسمبر ٢٠١١. هذا وتؤدي المستحقات بخمس عشرة عملة مختلفة.

هـ- يبلغ إجمالي الإنفاق المستحقات (تكاليف الإدارة والاستثمار) ٢,٢ مليار دولار بما يجاوز حصيله الإشتراكات بحوالي ٦٦ مليون دولار. وهكذا انخفضت قيمة أصول الصندوق في الأسواق من ٤٠,٣ مليار دولار في ديسمبر ٢٠١٠ إلى ٣٧,٨ مليار دولار في ٣١ ديسمبر ٢٠١١.

و - يتولى الصندوق مهام لجنة المعاشات التقاعدية، إذ يدير اشتراكات موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وبعض المنظمات المشتركة فيه ويتولى شؤون نهاية خدمتهم. (١)

٢- تهتم السياسة الاستثمارية لأموال الصندوق ب الحفاظ على التوازن بين المخاطر والعائدات المتوقعة مع تنويع واسع النطاق للإستثمارات لدى الصندوق إستثمارات في واحد وأربعين بلدا وسبع مؤسسات دولية/ إقليمية، وذلك بثلاث وعشرين عملة).

٣- تتولى شركة Buck Consultants توفير الخدمات الإكتوارية من خلال لجنة للخبراء الإكتواريين مؤلفة من سبعة خبراء إكتواريين مستقلين تقوم بتقييم الخدمات الإكتوارية إلى الصندوق (يتد اختيار أعضاء اللجنة من مناطق العالم المختلفة الخمس).

وتتم عمليات التقييم وفقاً لعدد من الافتراضات الإقتصادية المتعلقة بعائدات الاستثمار في المستقبل والتضخم، وباستخدام افتراضات سكانية متعددة تتعلق بموعد المشتركين ومعدل الوفيات، ونوعية الخدمة وحالات العجز).

وتحدد نتائج التقييم الإكتواري باستخدام طريقة التمويل الإجمالي للمجموعة المفتوحة. وقد استند التقييم الدوري الذي أجري في ٣١ ديسمبر ٢٠١١، إلى الافتراضات الإقتصادية الثلاثة التالية:

- (أ) زيادة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بمعدل ٤,٥٠ في المائة سنوياً؛
(ب) معدل اسمي لعائدات الاستثمار بنسبة ٧,٥٠ في المائة سنوياً؛

(١) في ٣١ ديسمبر ٢٠١١، كان عدد الموظفين العاملين الذين يساهمون في الصندوق ١٢٠٧٧٤ موظفاً ويلاحظ أن عدد المتقاعدين والمستفيدين استمر في الارتفاع. وفي عام ٢٠١٢، تجاوزت الاستحقاقات الدورية السنوية التي سدها الصندوق ١,٧ مليار دولار، مع دفع استحقاقات في ١٩٠ بلداً تقريباً. وتجاوز إجمالي المدفوعات، بما فيها المبالغ الإجمالية والتسويات النهائية للسحوبات النقدية، ٢,٢ مليار دولار.

(ج) معدل تضخم بنسبة ٤,٠٠ في المائة سنوياً. وافترض أيضاً أن نمو عدد المشاركين في السنوات العشر المقبلة سيكون ٠,٥ في المائة سنوياً. يليه نمو صفري لعدد المشاركين بعد ذلك.

وقد إنتهى التقييم المشار إليه إلى تمتع الصندوق بوضع تمويلي قوى، حيث بلغت نسبة التمويل الراهنة ٣٠% نسبة القيمة الإكتوارية للأصول (٤٠,٨١٥ مليار دولار) إلى القيمة الإكتوارية للاستحقاقات المتراكمة (٣١٣٩٤ مليار دولار) وتشير هذه النسبة بالتالى إلى وجود هامش قدره ٣٠% من الأصول الزائدة على الخصوم المتراكمة.

٤- تضطلع لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونسكو داخل المنظمة بدور الهيئة الإدارية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وقد أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذا الصندوق لتوفير استحقاقات التقاعد والاستحقاقات الأخرى المرتبطة بها للموظفين العاملين في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة. ويتولى إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة مجلس ثلاثي الأطراف فوض إلى كل لجنة من لجان المعاشات التقاعدية في المنظمات الأعضاء في الصندوق سلطة معالجة أغلب المسائل التي يمكن أن تُثار فيما يتعلق بإدارة الصندوق.

٥- ومن ثم تختص لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونسكو بالآتي:

- أ- بمنح الاستحقاقات وفقاً لأحكام نظام ولائحة صندوق المعاشات التقاعدية التي تمتد إلى موظفي اليونسكو المشتركين والمنفصلين.
- ب- كما تختص بتفسير وتطبيق أحكام نظام ولائحة صندوق المعاشات التقاعدية والقواعد الإدارية في الحالات الخاصة باليونسكو.
- ج- تقديم اقتراحات لإدخال تعديلات على نظام ولائحة صندوق المعاشات التقاعدية إلى مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للنظر فيها ثم تقديمها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة التي تضطلع بدور الهيئة التشريعية فيما يتعلق بالمسائل الخاصة بالمعاشات التقاعدية.

ويجرى العمل على قيام المؤتمر العام لليونسكو بتعيين ممثليه في لجنة المعاشات التقاعدية (الموذي اليونسكو) لمدة سنتين.. وفي هذا الشأن تألفت عضوية لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونسكو لعامي ٢٠١٠/٢٠١١ من ممثلي البرازيل واليابان والاتحاد الروسي ذوي الخبرة في نشاط نظام الصندوق (تطور النظام من نظام بسيط نسبياً إلى نظام بالغ التعقيد، غالباً ما تكون أحكامه معقدة وعسيرة على الفهم). وربما أمكن تيسير الإجراءات إذا ما قامت المجموعات الإقليمية للدول الأعضاء بالتشاور مسبقاً فيما بينها وتعيين ممثلي الدول الأعضاء في لجنة المعاشات التقاعدية لعامي ٢٠١٢/ من ممثلي إيطاليا، باكستان، الجزائر).

ثانياً : يستخلص من جدول أعمال تقرير نشاط لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة الصحة العالمية في إبريل ٢٠١١ الآتي:

١- تخضع قرارات مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة الممتد إلى موظفي منظمة الصحة العالمية إلى إدخال التعديلات على لوائح الصندوق المشترك وتعديلاتها الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.

٢- أشارت لجنة الإكتواريين في تقريرها إلى المجلس المشترك لمنظمة الصحة العالمية في ديسمبر ٢٠٠٩ إلى أنه بالرغم من العجز الذي يكشف عنه التقييم، فإن النتائج تدل عموماً على أن الصندوق المشترك مازال ممولاً بصورة كافية. ووفقاً لذلك فإن المنظمات الأعضاء ليست ملزمة بمدفوعات لسد العجز.

٣- طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام (باعتباره المسؤول المؤتمن على إستثمارات الصندوق) مواصلة متابعة إستثمارات الصندوق وتوزيعها بين الأسواق المتقدمة النمو والأسواق النامية والناشئة، بما يخدم مصالح المشتركين في الصندوق والمستفيدين منه ... كما طالبت الجمعية العامة الأمين العام أن يكفل في ظل التقلبات التي تشهدها أسواق المال) توخي الحذر في القرارات الخاصة بإستثمار أموال الصندوق في الدول المختلفة بمراعاة الإلتزام بمبادئ ومعايير الإستثمار الرئيسية الأربعة : الضمان والربحية والسيولة وقابلية التحويل.

٤- إهتم المجلس بما أسفر عنه تقرير المستشار الطبي للمجلس في شأن مستحقات العجز والوفاء خلال عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ وناقش مسألة تطوير معايير الفحوص الطبية اللازمة للتوظيف في أي من الدول أعضاء المنظمة وضع معيار الفحوص الطبية اللازمة للإشتراك في الصندوق .

٥- وافق المجلس على إجراء الدراسات المقترحة لتعزيز نطاق ومرونة صندوق الطوارئ وعوامل الحد من التقاعد المبكر والتسوية السلبية لغلاء المعيشة. ولاحظ المجلس أن زيادة السن العادية للتقاعد إلى ٦٥ سنة سيحقق وفورات إكتوارية، ولكن مثل هذا التغيير ينبغي أن يتم بالتنسيق مع سياسات الموارد البشرية للمنظمات الأعضاء حول السن الإلزامية لإنهاء الخدمة.

٦- إهتم المجلس بإنعكاسات التقلبات في أسعار العملات على الإستحقاقات التقاعدية والتباينات في المبالغ الناجمة عن إختلاف مواعيد إنتهاء الخدمة. وأوصى بدراسة إمكانية التصدي لأثر التقلبات الكبيرة في أسعار العملات على الإستحقاقات التي تدفع بحسب مسار العملة المحلية من خلال التغيير من إتباع نهج متوسط سعر الصرف على مدى ٣٦ شهراً إلى المتوسط على مدى ١٢٠ شهر).

مبحث اثنى
فى صور وأحكام الحماية الإجماعفة
للعاملين بالبنك الدولى للإنشاء والتعمير

STAFF RETIREMENT PLAN AND TRUST
of the
International Bank for Reconstruction and Development
(For Staff of the International Bank for Reconstruction and Development, the
International Finance Corporation, and the Multilateral Investment Guarantee Agency)
As amended and restated effective January 1, 2006

خطة التقاعد لموظفى البنك الدولى للإنشاء والتعمير
(لموظفى البنك الدولى لإنشاء والتعمير، ومؤسسة التمويل الدولفة، والوكالة الدولفة لضمان الاستثمار)
معدله وسريانه إعتباراً من ١ يناير ٢٠٠٦

- فى علاقة العمل والتعاريف.
- فى مجال التطبيق.
- فى الحقوق التأمينية.
- فى الإشتراكات وريع الإستثمار.
- فى المزايا الإضاففة والإختيارفة.

فى علاقة العمل والتعاريف

* فى علاقة العمل :

أحكام الإتفاق على العمل بالبنك الدولى للإنشاء والتعمير ومنظمة التنمية الدولية (يطلق عليهما معاً مسمى البنك الدولى) وأحكام العمل للمنظمة المالية الدولية (E) تخضع لرقابة المديرين التنفيذيين للبنك والمنظمة (المديرين التنفيذيين وبالإنجليزية) باعتبارهم الرؤساء المسؤولين عن المنظمة عن التعيين والفصل.

وتأسيساً على أن منظمات البنك الدولى والمنظمة المالية الدولية لا تخضع لتشريعات العمل المعمول بها فى أى من الدول ولا يلتزم بها البنك فى علاقته مع العاملين به ووفقاً لذلك وبدون أى تحفظات فقد أصدر الرئيس المبادئ التى تحكم التعاقد مع العاملين والتى تخضع للتغيير والتطوير من وقت لآخر.

ووفقاً لمبادئ علاقة العمل التى تحكم حالات وشروط العمل بالمنظمات والتزامات وواجبات المنظمة والعاملين التى من خلالها يدير الرئيس المنظمة والعاملين بالبنك الدولى ومنظمة التنمية الدولية وفقاً للمبدأ السادس الذى يتناول التعويضات التى تؤدى للعاملين مع بيان الغرض منها ومستوياتها ومجال تدرج الأجور السنوية salary scale والعلاوات السنوية annual pay increase لجميع العاملين بعقود غير محددة المدة أو محددة المدة والمعنيين على الأقاليم أو المحليات وفقاً للتعاريف التالية:

١- تدرج الأجور : يبين التعاقد أداء الأجر لكل فئة وفقاً للخبرة الساندة بسوق العمل المحلى ويتم إصدار نشرة سنوية توضح تدرج الأجور بمعرفة نائب رئيس الموارد البشرية بالأقاليم أو دولة العمل وتخضع العلاوة الإجمالية لإعتبارات المواعمة والتسوية وفقاً للمراجعة الساندة بسوق العمل وحركة متوسطات الأجور كنسبة مئوية من إجمالى الأجر.

وتتحدد العلاوة السنوية المستحقة لملاءمة المعاشات بالقدر اللازم لملاءمة المرتبات بأسواق العمل وتتحدد العلاوة وفقاً للمرتبات بواشنطن كل خمس سنوات.

وهناك علاوات تشجيعية ومنح وعلاوات بنسبة من الأجر الصافى أو الإجمالى للأجازات والعمل المخفض.

وهناك علاوات زواج وعلاوات للأطفال المعالين والأزواج العاملين بالبنك والحصول على المؤهلات وعلاوات ضريبية (٤/٦)

وفيما يتعلق بالأجازات المدفوعة فتختلف وفقاً لسبب الإجازة إجازة سنويا - إجازة مرضية - إجازة عائلية قصيرة الأمد - إجازة للضرورات الملحة - إجازة لإعتبارات إدارية - إجازة للعاملين لبعض الوقت - إجازة بأجر وإجازة بدون أجر (١).

وفيما يتعلق بالحقوق التأمينية فتتضمنها برامج للحقوق التقاعدية وأخرى لتعويضات المرض تشمل العلاج والرعاية الطبية والطفولة والخدمات الصحية بوجه عام. كما تشمل التعويضات المالية في حالات المرض والعجز ومزايا السفر لدولة الموظف والتعليم وسفر الزوج الآخر ومزايا التقاعد والوفاء أثناء مدة الخدمة.

وتسرى الحقوق في شأن العاملين المعيّنين على المستوى الإقليمي وفقاً لعلاقة عمل منتظمة غير محددة المدة ومحددة وتمتد إلى المديرين الإستشاريين التنفيذيين أثناء الخدمة (١).

* في التعاريف : (DEFINITIONS)

أولاً : تعريفات عامة: (م ١)

1.1 General Definitions

- (a) "Agency" means the Multilateral Investment Guarantee Agency.
(١) "الوكالة" : الوكالة الدولية لضمان الاستثمار متعدد الأطراف.
- (b) "Bank" means the International Bank for Reconstruction and Development.
(٢) البنك : البنك الدولي للإنشاء والتعمير
- (c) "Corporation" means the International Finance Corporation.
(٣) مؤسسة : مؤسسة التمويل الدولية
- (d) "Employer" means the Bank, the Corporation or the Agency, depending upon which employs the Plan participant.
(٤) صاحب العمل : البنك، مؤسسة أو الوكالة، وهذا يتوقف على من يُوظف المشارك في الخطة.
- (e) "Fund" means the International Monetary Fund and "Fund Plan" means the Staff Retirement Plan of the Fund as amended from time to time.
(٥) صندوق : صندوق النقد الدولي و"خطة الصندوق" أي خطة التقاعد لموظفي الصندوق بصيغته المعدلة من وقت لآخر.

(١) تستحق في حالة الوفاة ٥٠٠٠ دولار تؤدي للمستفيدين الذين يحدد لهم الموظف عادة الزوج الآخر للعامل المتزوج ما الغير متزوج فتؤدي لأقرب الأقرباء أو للشخص القائم بنفقات الجنازة ولا يتحمل البنك أية ضرائب تستحق للسلطات الضريبية).

- (f) "Vice President or Managing Director of the Bank" means the Vice President or Managing Director from time to time designated by the President of the Bank for purposes of the provision in question.
- (٦) نائب الرئيس أو المدير الإدارى للبنك : نائب الرئيس أو المدير الإدارى من وقت لآخر يعينه رئيس البنك لأغراض الحكم محل التساؤل.
- (g) "Surviving spouse" means an individual who is married to the participant at the time of his death and who outlives the participant.
- (٧) أرملة : المتزوج من المشترك وقت وفاته والموجود على قيد الحياة بعد وفاته.
- (h) "Child" means the natural or legally adopted son or daughter of the participant or retired participant and a stepson or stepdaughter of the participant or retired participant who resides in his household and for whom he and his spouse provide more than one-half the support.
- (٨) الطفل : الابن والإبنة الطبيعية أو من تبناه المشترك أو المشترك المتقاعد وابن أو ابنة المشترك أو المشترك المتقاعد الذى يقيم فى بيته ولمن يوفر له هو وزوجته أكثر من نصف الدعم.
- (i) "Participant" means a person who participates in the Plan under Article 2 or Article 2A, whether or not the person is currently making contributions, and whose participation has not ceased.
- (٩) المشترك : الشخص الذى يشترك فى الخطة بموجب المادة ٢ أو المادة ٢/أ، سواء كان يودى الإشتراك أم لا، ولم تتوقف مشاركته.
- (j) "Retired participant" means a participant who has been retired under the Plan on a pension, whether immediate or deferred.
- (١٠) المشترك المتقاعد : المشترك المتقاعد وفقاً لخطة تقاعد، سواء مباشرة أو مؤجله.
- (k) "National Staff" means staff holding Local or National appointments, and who are not otherwise holding a Headquarters appointment.
- (١١) الموظفين الوطنيين : الموظفين المحليين أو الوطنيين، والغير موظفين بالمركز الرئيسى.
- (l) "Long Term Consultant" means, for periods of employment on or after April 15, 1998 and before January 1, 2001, a staff member of the Employer holding a Consultant appointment, the initial duration of which was six months or longer, without regard to extension or renewal, and whose compensation was stated as an annual salary. For periods of employment before April 15, 1998, "Long Term Consultant" means a staff member of the Employer holding a Consultant appointment, the initial duration of which was six months or longer, and which provided for the accrual of annual leave and for compensation stated as a monthly or annual amount. No person shall be considered a Long Term Consultant in respect of periods of employment after December 31, 2000. A "Local, Long Term Consultant" means an individual who would be a Long Term Consultant, as defined in this paragraph, but for the fact that the individual's Consultant appointment was designated as Local or National.
- (١٢) إستشارى لمدة طويلة : لفترات العمل فى أو بعد ١٥ أبريل ١٩٩٨ وقبل ١ يناير ٢٠٠١، وهو موظف ذو عقد إستشارى، مدته الأولى ستة أشهر أو أكثر، دون إعتبار

لمد العقد أو تجديده، والذي نص على أتعابه كراتب سنوي. بالنسبة لفترات العمل قبل ١٥ أبريل ١٩٩٨، فإن إستشاري لمدة طويلة تعنى موظف ذو عقد تعيين إستشاري، وكانت المدة الأولى من العقد ستة أشهر أو أكثر، وينص على إستحقاقه إجازة سنوية ونص على أتعابه كمبلغ شهري أو سنوي. لا يمكن إعتبار أى شخص إستشاري طويل الأجل فيما يتعلق فترات العمل بعد ٣١ ديسمبر، ٢٠٠٠. الإستشاري المحلي على المدى الطويل هو الشخص المحدد في هذه الفقرة كإستشاري لمدة طويلة، وذلك بالنسبة للوظيفة المحددة كمستشار محلي أو وطني.

(m) "Long Term Temporary" means, for periods of employment on or after April 15, 1998 and before January 1, 2001, a staff member of the Employer holding a Temporary appointment, the initial duration of which was six months or longer, without regard to extension or renewal, and whose compensation was stated as an annual salary. For periods of employment before April 15, 1998, "Long Term Temporary" means a staff member of the Employer holding a Temporary appointment, the initial duration of which was six months or longer and which provided for the accrual of annual leave and for compensation stated as a monthly or annual amount. No person shall be considered a Long Term Temporary in respect of periods of employment after December 31, 2000. A "Local, Long Term Temporary" means an individual who would be a Long Term Temporary, as defined in this paragraph, but for the fact that the individual's Temporary appointment was designated as Local or National.

(١٣) مؤقت طويل الأجل : يقصد به فترات العمل فى أو بعد ١٥ أبريل ١٩٩٨ وقبل ١ يناير ٢٠٠١، وهو موظف لدى صاحب العمل بعقد تعيين مؤقت، مدته الأولى ستة أشهر أو أكثر، دون الأخذ فى الإعتبار للتمديد أو التجديد، والذي نص على التعويض الخاص به كراتب سنوي. أما بالنسبة لفترات العمل قبل ١٥ أبريل ١٩٩٨، فإن التعبير يقصد به أحد موظفى صاحب العمل بعقد تعيين مؤقت، مدته الأولى ستة أشهر أو أكثر ويستحق إجازة سنوية والتعويض المعلن كمبلغ شهري أو سنوي. لا يسرى هذا المصطلح على أى شخص بعد ٣١ ديسمبر ٢٠٠٠. إن تعبير "محلي مؤقت طويل الأجل" يعنى الشخص الذي يسرى عليه مصطلح "مؤقتة طويل الأجل"، على النحو المحدد فى هذه الفقرة، ولكن الحقيقة فإن التعيين المؤقت للفرد سمي المحلي أو الوطني.

(n) "Leased employee" means any person who is not an employee of the Employer, but who, under an agreement between the Employer and another person, has provided services to the Employer of a kind usually performed by its employees on a substantially full-time basis for at least one year, and such services are performed under the primary direction or control of the Employer.

(١٤) "الموظف" : يقصد به شخص يقدم خدمات لصاحب العمل بموجب اتفاق بين صاحب العمل طرف آخر) يؤديها عادة موظفيه على أساس التفرغ لمدة لا تقل عن سنة، وهذه الخدمات تحت إشراف صاحب العمل.

(o) "Interest" means interest computed and credited or charged at an effective annual rate of 5%.

(١٥) "الفائدة" يقصد بها الفائدة المحسوبة والمضافة أو المحسوبة بمعدل سنوي فعلي ٥٪.

- (p) "Accumulated contributions" means the sum of the contributions made to the Plan by a participant under Article 2, plus interest, except as otherwise provided in Section 12.11.
- (١٦) "الإشتراكات المتراكمة": يقصد بها مجموع إشتراكات المشترك في الخطة بموجب المادة ٢، بالإضافة إلى الفائدة، ما لم ينص على خلاف ذلك في القسم ١٢. ١١.
- (q) "Normal retirement date" of a participant means the participant's sixty-second birthday.
- (١٧) "تاريخ التقاعد الطبيعي" للمشارك هو ٦٢ عاماً.
- (r) "Year" means any twelve consecutive months.
- (١٨) "السنة" أي ١٢ شهراً متتالية.
- (s) "Plan" means the Staff Retirement Plan of the Bank.
- (١٩) "الخطة" يقصد بها خطة التقاعد لموظفي البنك .
- (t) "Retirement Trust" means the trust established by the Bank under Section 11.1 to hold the Retirement Trust Fund.
- (٢٠) "إدارة التقاعد" هي الإدارة التي أنشئها البنك بموجب المادة ١١.١ لإدارة نظام التقاعد
- (u) "Retirement Trust Fund" means all assets and property of every kind held by the Trustee, in the Retirement Trust, for the purposes of the Plan, including the contributions of participants and the Bank and the income therefrom.
- (٢١) "إدارة صندوق التقاعد" أي كل الأصول والممتلكات من كل نوع التي يحتفظ بها مجلس الأمناء، في إدارة التقاعد، لأهداف الخطة، بما في ذلك إشتراكات المشاركين والبنك والدخل منها.
- (v) "Trustee" means the Bank in its capacity as Trustee of the Retirement Trust.
- (٢٢) "مجلس الأمناء" أي البنك بصفته عضو مجلس أمناء إدارة التقاعد.

ثانياً : في المقصود بمدّة الخدمة :

- (w) "Service" means (i) the following periods of time for which a participant makes contributions under Section 9.1 or Section 3A.5: periods of active employment with the Employer; periods of absence with pay; periods of absence without pay for 31 days or less; periods of absence without pay to accompany a spouse or domestic partner who is reassigned by the Employer or the Fund to a duty station other than the one to which the participant was last assigned; and other periods of absence without pay commencing before January 1, 2006 (including any extensions thereto) for which the participant and the Employer have agreed to make, and have made, their respective contributions, (ii) all periods of time for which a participant under Article 2A would have been required to contribute if that participant were not precluded from contributing under Section 3A.5(d)(2), (iii) all periods of participation for a disabled participant, (iv) any period of service credited to the participant under the Plan or any agreement made by the Bank under Article 15, and (v) optional service for eligible periods of participation without pay elected by a participant under Section 6.2.

(أ) الفترات التالية الزمنية التي يتم الإشتراك فيها وفقاً للقسم ١/٩ أو القسم ٣
٥/١: فترات العمل مع أصحاب العمل - فترات الأجازة مدفوعة الأجر - فترات الأجازة
بدون أجر لمدة ٣١ يوماً أو أقل - فترات الأجازة بدون أجر لمرافقة الزوج الذي تم تعيينه
في جهة عمل آخر؛ وأجازات أخرى بدون أجر بدأت قبل ١ يناير ٢٠٠٦ متضمنة
إمتداد لـ (وافق عليها كل من العامل وصاحب العمل وتم سداد الإشتراك عنها.
(ب) كل الفترات الزمنية التي يجب الإشتراك عنها وفقاً للمادة ٢ (أ) إذا لم يمنع
العامل من الإشتراك بموجب القسم الثالث (أ) والخامس (د) (٢).

(ج) كل فترات الإشتراك للمعاقين،
(د) أي مدة خدمة للعامل في إطار الخطة أو أي اتفاق يبرمه البنك بموجب المادة

١٥.

(هـ) خدمة اختيارية للفترات المؤهلة للإشتراك بدون أجريختارها العامل بموجب
القسم ٢/٦.

(x) "Days of service" of a participant means all days included within a continuous period of service, whether or not services are actually performed on such days. Days of service for a period during which a participant is paid for fewer than the normal business hours of the Employer shall, for the purposes of computing benefits and contributions, eligibility for an early retirement pension under Section 3.2, 3.3 or 3A.3, reduction of an early retirement or reduced early retirement pension under Section 3.2 or 3A.3, and eligibility for cost-of-living increases under subsection 7.3(b) (but not for other purposes), be all days included within such period multiplied by the ratio the hours for which the participant is paid bear to the Employer's normal business hours.

(٢٤) أيام خدمة العامل : يقصد بها كل أيام الخدمة المستمرة، سواء كان تم تقديم خدمات
بها أم لا. أيام خدمة مدفوعة الأجر لفترة أقل من ساعات العمل العادية، لحساب
المزايا والإشتراكات، للحصول على معاش تقاعد مبكر بموجب القسم ٢/٣ و ٣/٣
أو ٣ (أ/٣)، للحد من التقاعد المبكر أو خفض أجر التقاعد المبكر بموجب القسم
٢/٣ أو ٣ (أ/٣)، ولإستحقاق الحصول على إرتفاع تكلفة المعيشة تحت القسم
الفرعي ٣/٧ (ب) ليس لأغراض أخرى، تم الأخذ في الإعتبار كل الأيام ضمن
هذه الفترة مضروباً في نسبة ساعات العمل العادية التي يتحملها المتقدم.

ثالثاً: في المديرين والشركاء :

(y) "Executive Director" means an individual who holds an appointment as an Executive Director of the Bank, the Corporation or the Agency, and for purposes of the Plan only, "Executive Director" shall also include an individual on the payroll of the Bank, Corporation or Agency for no more than fourteen days immediately before or after such an appointment.

(٢٥) المدير التنفيذي : هو الذي يتم تعيينه كمدير تنفيذي للبنك، للمؤسسة أو للوكالة،
وذلك لأغراض الخطة فقط، يدرج "المدير التنفيذي" أيضاً على جدول الرواتب
للبنك، للشركة أو للوكالة لمدة لا تتجاوز أربعة عشر يوماً مباشرة قبل أو بعد هذا
التعيين.

(z) "Alternate Executive Director" means an individual who holds an Director of the Bank, the appointment as an Alternate Executive Corporation or the Agency, and for purposes of the Plan only, "Alternate Director" shall also include an individual on the payroll of the Executive fourteen days immediately Bank, Corporation or Agency for no more than before or after such an appointment.

(٢٦) نائب المدير التنفيذي : هو الذى يتم تعيينه فى منصب نائب المدير التنفيذي للبنك، وللمؤسسة أو للوكالة، وذلك لأغراض الخطة فقط، يدرج "نائب المدير التنفيذي" أيضاً على جدول الرواتب للبنك، للشركة أو للوكالة لمدة لا تتجاوز أربعة عشر يوماً مباشرة قبل أو بعد هذا التعيين.

(aa) "Domestic partner" in respect of a participant or a retired participant under Article 2 means an unmarried individual whom the participant, while unmarried and in service, has properly registered with the Employer as his or her domestic partner, and whom the Employer recognizes as the participant's domestic partner in accordance with the Employer's Staff Rules and employment policies. A participant or retired participant may have no more than one domestic partner at any given time. A participant in service may revoke the registration of a domestic partner by notifying the Employer, pursuant to its rules and policies. A retired participant may revoke the registration of a domestic partner by notifying the Benefits Administrator. The registration of a domestic partner shall be deemed revoked upon the marriage of either the domestic partner or the participant or retired participant.

(٢٧) "الشريك الداخلى": فيما يتعلق بالمشارك أو أحد المشاركين المتقاعدين فإنه بموجب المادة ٢ هو الفرد غير المتزوج الذى عينه المشارك - قبل الزواج وخلال الخدمة - بشكل صحيح مع صاحب العمل بصفته شريكه الداخلى، ويعرفه صاحب العمل كشريك داخلى للمشارك وفقاً للوائح الموظفين وأصحاب الأعمال وسياسات التوظيف. لا يحق للمشارك أو المتقاعد أن يكون له أكثر من شريك داخلى فى أى وقت من الأوقات. يمكن للمشارك الموجود بالخدمة إلغاء تسجيل الشريك الداخلى بإخطار صاحب العمل، وفقاً للقواعد والسياسات المتبعة. ويجوز للمشارك تقاعد إلغاء هذا تسجيل الشريك الداخلى بإخطار مدير المزايا. يعتبر تسجيل الشريك الداخلى ملغى عند زواج الشريك الداخلى أو المشارك أو المشارك المتقاعد.

(bb) "Surviving domestic partner" means an individual who is the domestic partner of the participant at the time of the participant's death and who outlives the participant.

(٢٨) "الشريك الداخلى الموجود على قيد الحياة" : هو الشريك الداخلى للمشارك فى وقت وفاة المشارك والموجود على قيد الحياة بعد وفاة المشارك.

(cc) The masculine pronoun whenever used herein includes the feminine, unless inconsistent with the context.

(٢٩) الضمير المذكر حيثما ورد فى هذه الوثيقة يشمل المؤنث، ما لم يتعارض مع السياق.

رابعاً : فى تعريف الراتب :

1.2 Salary Definitions.

- (a) "Annual net salary" means the annual rate at which a participant's net salary is being paid at any time. During any period when a participant is not receiving salary from the Employer but is making contributions or for which the participant has elected optional service under Section 6.2, annual net salary shall be the annual rate of net salary at the time the participant last received net salary from the Employer, plus any increase in net salary granted him by the Employer during that period. "Annual gross salary" of a participant under Article 2 means the annual rate of gross salary corresponding to annual net salary computed as provided in subsection (b) below.

(١) "صافى الراتب السنوى" : يقصد به المعدل السنوى لصافى الراتب الذى يتقاضاه المشترك فى أى وقت. عندما لا يتلقى المشترك راتب من صاحب العمل ولكنه يقدم مساهمات أو عندما يختار المشترك خدمات إختيارية بموجب القسم ٢/٦ فإن المرتب الصافى السنوى سيكون هو المعدل السنوى لصافى الراتب عندما يتلقى المشترك آخر راتب صافى من صاحب العمل، بالإضافة إلى أية زيادة فى صافى الراتب الممنوح له من قبل صاحب العمل. "الراتب الإجمالى السنوى" للمشارك بموجب المادة ٢ يقصد به المعدل السنوى من الراتب الإجمالى المقابل للمرتب الصافى السنوى محسوب على النحو المنصوص عليه فى البند (ب) أدناه.

- (b) "Gross salary" of a participant means an amount computed using Schedule A to the Plan. However, if the total gross salary for any calendar year of a participant under Article 2 who first participated in the Plan after December 31,1995 exceeds an amount limited by applicable governmental regulations, the excess shall not be taken into account under the Plan for the accrual of pensions or other benefits or for any other purpose.

(ب) "المرتب الإجمالى" للمشارك : يقصد به مبلغ محسوب باستخدام الجدول (أ) من الخطة. ومع ذلك، إذا كان مجموع الراتب الإجمالى لأية سنة لأى مشترك بالخطة لأول مرة بعد ٣١ ديسمبر ١٩٩٥ بموجب المادة ٢ يتجاوز المبلغ المحدد وفقاً للأنظمة الحكومية المعمول بها، لا يجوز أخذ الزيادة فى الاعتبار فى إطار خطة استحقاق المعاشات أو لأى مزايا أخرى أو لأى غرض آخر.

- (c) (i) "Net salary" of a participant means the regular net-of-tax salary paid by the Employer to the participant under the appointment for which participation is provided under Article 2 or Article 2A, except that Net salary of a participant for whom the Employer pays a salary stated as a gross amount shall be determined in accordance with Schedule A-1 on the basis of such stated salary. Net salary of a participant who is paid for fewer than the normal business hours of the Employer shall be the full-time equivalent of such participant's net salary, except that in the case of a participant whose net salary is determined under Schedule A-1, the net salary paid to the participant during any calendar month for purposes of computing Deemed Employer and Participant contributions under Section 3A.5 shall equal the net salary determined under Schedule A-1 multiplied by the ratio which the hours for which the participant is paid for that month bears to the normal working hours of the employer. Net salary on or after July 1, 1998 shall be determined without regard to any reduction of pay during periods of extended sick leave. Net salary of a disabled participant shall be his final net salary when

he was last an employee of the Employer, plus annual cost of living increases computed on the same basis as the cost of living increases under Section 7.4(b) with respect to pensions paid in the same currency as such final net salary.

(ج) (١) "صافى الراتب" للمشارك : يقصد به الراتب المنتظم الصافى - بعد إستقطاع الضرائب - المدفوع من صاحب العمل إلى المشارك بموجب الإشتراك وفقاً للمادة ٢ أو المادة ١/٢، ماعدا صافى الراتب الذى يدفعه صاحب العمل إلى المشارك كمبلغ إجمالى وفقاً للجدول أ/١ على أساس الراتب المنصوص عليه. إن صافى الراتب الذى يحصل عليه المشارك من صاحب العمل لعمله أقل من ساعات العمل العادية يعادل الدوام الكامل لصافى مرتب هذا المشارك، ماعدا فى وجود المشارك المحدد راتبه الصافى وفقاً للجدول أ/١، فإن المرتب الصافى المدفوع للمشارك خلال أى شهر ميلادي وذلك لحساب لإشتراكات صاحب العمل والمشارك بموجب المادة ٥/٣ يساوي المرتب الصافى المحدد بموجب الجدول أ/١ مضروباً فى نسبة الساعات التى تدفع للمشارك إلى ساعات العمل العادية. يتم تحديد صافى الراتب فى أو بعد ١ يوليو ١٩٩٨ دون النظر إلى أى تخفيض فى الأجر خلال فترات الإجازة المرضية الطويلة. إن صافى راتب لأحد المشاركين المعوقين يكون نهائى عندما يكون موظف من صاحب العمل، بالإضافة إلى التكلفة السنوية لغلاء المعيشة محسوبة على نفس أساس غلاء تكاليف المعيشة بموجب المادة ٤/٧ (ب) فيما يتعلق بالمعاشات المدفوعة بنفس عملة المرتب الصافى النهائى.

(ii) If the total net salary for any calendar year of a participant under Article 2A exceeds an amount limited by applicable governmental regulations, the excess shall not be taken into account in determining net salary under the Plan for the accrual of pensions or other benefits or for any other purpose. Net salary does not include such payments as allowances or other disbursements for taxes or expenses, bonuses, market premiums, dependency allowances, education benefits, housing, representation or supplemental allowances, or lump sum payments for salary advances, or payments in lieu of annual leave or upon termination.

(٢) لا يجوز أخذ الزيادة فى الاعتبار عند تحديد المرتب الصافى فى إطار خطة لاستحقاق المعاشات أو غيرها من المزايا أو لأى غرض آخر، وذلك إذا كان مجموع المرتب الصافى للمشارك فى أية سنة ميلادية بموجب المادة ١/٢ يتجاوز مبلغ محدد وفقاً للأنظمة الحكومية المعمول بها. ولا يشمل صافى المرتب هذه المدفوعات كالبدايات أو المصروفات الأخرى من ضرائب أو نفقات، مكافآت، أقساط السوق، بدلات الإعالة، مزايا تعليم، الإسكان، والتمثيل أو العلاوات التكميلية، أو دفع مبالغ مقطوعة عن السلف من الراتب، أو بدل الإجازة السنوية أو عند انتهاء الخدمة.

(d) "Highest average net salary" or "highest average gross salary" of a participant means his average annual net or gross salary, respectively, during the 1,095 consecutive days of service resulting in the highest such average, or during the total days of service if they are less than 1,095. If there is a break in a participant's service, periods of service before and after the break shall be treated as consecutive in computing his highest average net and gross salary. For participants under Article 2A, if the highest average net salary is based entirely on net salary paid during the

final 1095 days of service, the highest average net salary shall be recomputed by increasing any annual rate of net salary for that period that is paid in the same currency as final salary to 80% of the highest annual rate of salary used in the average, if the latter is greater.

(٣) "متوسط صافى أقصى راتب" أو "متوسط إجمالي أقصى راتب" للمشارك : يقصد به متوسط صافى أو إجمالي راتبه السنوى، على التوالى، خلال الـ ١٠٩٥ يوم خدمة متتالية الناتجة من الحد الأقصى لهذا المتوسط، أو خلال الأيام الكلية للخدمة إذا كانت أقل من ١٠٩٥. إذا كان هناك انقطاع في خدمة أحد المشاركين، تعامل فترات الخدمة قبل وبعد نهاية الجزء الأول كما في حساب متوسط أقصى راتب سواء صافى وإجمالى. للمشاركين بموجب المادة ٢/أ، إذا كان متوسط أقصى صافى راتب أساساً لصافى الراتب المدفوع خلال ١٠٩٥ الأيام الأخيرة من الخدمة، يجب إعادة حساب متوسط أقصى صافى راتب عن طريق زيادة المعدل السنوى لصافى الراتب عن تلك الفترة بنفس عملة الراتب النهائي إلى ٨٠٪ من أقصى متوسط معدل سنوى من الراتب، إذا كان هذا الأخير هو أكبر.

1.3. Disability definitions

خامساً : فى تعريف العجز :

- (a) "Disabled participant" means a participant (i) who is a former employee of the Employer and was a participant while employed, (ii) who is in receipt of disability insurance benefits under the Employer's disability insurance program immediately following his separation from the employment of the continues to receive such benefits. A retiree on a Employer, and (iii) who disability pension under Section 3.4 is not a disabled participant.
- (b) "Disability retirement" means retirement on a disability pension under Section 3.4.

(أ) يقصد بالعاجز :

- ١- الموظف السابق لدى صاحب العمل .
 - ٢- من يتمتع بميزة تأمين العجز فى إطار برنامج تأمين العجز عقب انفصاله عن وظيفته.
 - ٣- الذى لا يزال يحصل على هذه الفوائد.
- إن المتقاعد الذى يحصل على معاش العجز بموجب المادة ٤,٣ ليست معاق.
- (ب) تقاعد نتيجة الإعاقة : أى التقاعد على معاش عجز بموجب القسم ٣/٤.

فى مجال التطبيق PARTICIPATION

Applicability. The provisions of this Article 2 apply only to persons who were participants at any time before April 15, 1998, and to other persons who participate under this Article 2 pursuant to Section 15(b). However, this Article 2 shall not apply to any person who received a withdrawal benefit under Section 4.3 when he last ceased to be a participant.

١- بالنسبة إلى المشتركين قبل ١٥ أبريل ١٩٩٨ ولم يسبق لهم الحصول على مزايا تأمينية من النظام وألغيت بالتالى عضويتهم للنظام:

الإشتراك :

(a) Every person employed by the Employer on a Regular, Open-ended, or Term appointment shall be a participant in the Plan as of the first day of service.

(أ) كل شخص يتم توظيفه بانتظام بعقد محدد أو غير محدد المدته يكون مشترك بالخطئة من اليوم الأول.

(b) The following persons shall also be participants in the Plan as of the first day of service, but may elect not to participate in the Plan:

- (i) the President of the Bank; and
- (ii) an Executive Director, an Alternate Executive Director, and an Advisor or Senior Advisor to an Executive Director.

No person for whom service has been credited under the Plan under an agreement referred to in Article 15 may elect not to participate.

(ب) يجب أن يشارك الأشخاص التالية صفاتهم أيضا فى الخطئة اعتبارا من اليوم الأول من الخدمة، ولهم أيضا حق عدم المشاركة وهم:

١- رئيس البنك، و

٢- المدير التنفيذى، نائب المدير التنفيذى، المستشار أو المستشار الأول للمدير التنفيذى.

لا يجوز لأى شخص يعمل فى إطار الخطئة بموجب الاتفاق المشار إليها فى المادة ١٥، أن يختار عدم المشاركة.

(c) An election not to participate must be made within six months after the person first commences service as a paid employee of the Employer.

The election shall be effective as of the first day of service.

(ج) يجب أن يتم إختيار عدم المشاركة خلال ستة أشهر من بداية الخدمة. ويكون الإختيار اعتبارا من اليوم الأول من الخدمة.

(d) A person who elected not to participate under subsection (b) shall be eligible to elect to participate within three months after being appointed to a new appointment of the type referred to in subsection (b) or after an extension of the term of his appointment for at least one year. The person electing may specify the effective date of the election, provided it is within the three months period.

(د) الشخص الذى إختار عدم المشاركة بموجب الفقرة الفرعية (ب) يجب أن يكون مؤهلاً للمشاركة في غضون ثلاثة أشهر بعد تعيينه في وظيفه جديده مشار إليها في الفقرة الفرعية (ب) أو بعد تمديد فترة تعيينه لمدة سنة على الأقل. يمكن للشخص المنتخب تحديد التاريخ الفعلي للإختيار، بشرط أن يكون خلال ثلاثة أشهر.

(e) A person who (i) is subject to this Article 2 and is not receiving a pension, (ii) is in the employ of the Employer on or after April 15, 1998, (iii) holds a Local Regular or Local Fixed-Term appointment, or holds an appointment as a Long Term Temporary, Local Long Term Temporary, Long Term Consultant, or Local Long Term Consultant, and (iv) has not then reached his normal retirement date shall be a participant in the Plan commencing on the later of April 15, 1998 or the effective date of such appointment after April 15, 1998.

(هـ) الشخص الذى:

() يخضع لماد ٢ ولا حصل على معاش .

(') تم تعيينه لدو صاحب عمل ي أو بعد ١٥ أبريل ١٩٩٨ .

(') ملتحق بوظيفة محلية منتظمة أو محددة الأجل أو ملتحق بوظيفة مؤقتة طوابة الأجل أو محلية مؤقتة طوابة الأجل ، وظيفة مدة طوابة الأجل كمستشار ، أو مستشار . ي لمدة طوابة الأجل، و

() المشارك بالخطة إعتباراً من ١٥ أبريل ١٩٩٨ أو فى تاريخ لتعيين بعد ١٥ أبريل ١٩٩٨ ؛ لم يبلغ سن التقاعد .

(f) No other person, whether a leased employee or whether or not employed by the Employer, may become a participant.

(و) لا يجوز لأى شخص آخر أن يكون من المشتركين سواء كان موظف leased أو إذا ما كان يعمل أم لا لدى صاحب العمل.

2.2 Continued Participation After New or Extended Appointment.

Participation continues if a participant's appointment of the type referred to in subsections 2.1(a), 2.1(b) or 2.1 (e) is extended or changed to another type of appointment referred to in subsections 2.1(a), 2.1(b) or 2.1(e).

٢-٢ استمرار المشاركة بعد تجديد أو إمتداد العقد.

تستمر المشاركة إذا كان العقد من النوع المشار إليه فى البنود الفرعية ١/٢ (أ) و ١/٢ (ب) أو ١/٢ (هـ) إذا ما تم تمديده أو تغييره إلى نوع آخر من التعيين المشار إليها فى البنود الفرعية ١/٢ (أ) ١/٢ (ب) أو ١/٢ (هـ).

2.3 Cessation of Participation.

A participant ceases to participate in the Plan upon a change of appointment to a type not referred to in section 2.1, or upon termination of the types of appointment referred to in section 2.1, unless at the time participation would otherwise cease the participant becomes a disabled participant, in which case participation shall cease upon the earlier of the participant's mandatory retirement date or the date on which disability insurance benefits to the disabled participant under the Employer's disability insurance program cease, or at such earlier time as the disabled participant may elect.

٣-٢ إيقاف مدة التأمين.

للمؤمن عليه إيقاف مدة الإشتراك في البرنامج إذا ما تغيرت طبيعة علاقة العمل (الوظيفة) إلى صورة أخرى لا يمتد إليها البرنامج (كالتحول من علاقة عمل مستمرة أو غير محددة المدة) أو أوقف سريانه في شأنها .. وكذا إذا أصبح العامل عاجزاً وهنا يكون له الحق في أن يختار الأصلح له إما بطلب مزايا التقاعد المبكر أو مزايا برنامج تأمين العجز لدى صاحب العمل.

ARTICLE 2A PARTICIPATION

المادة (٢/أ) : الإشتراك

2A.1 Applicability.

The provisions of this Article 2A apply to any person who was never a participant before April 15, 1998, and to any person who participated before April 15, 1998 and received a withdrawal benefit under Section 4.3 when he last ceased to be a participant. However, this Article 2A shall not apply to any persons who participate under Article 2 pursuant to Section 15(b).

التطبيق:

٢- بالنسبة لمن لم يسبق إشتراكهم قبل ١٥ أبريل ١٩٩٨، أو سبق إشتراكه وصرف مستحقته عن المدة السابقة :

2A.2 Participation.

(a) Every person, employed by the Employer on a Regular, Open-ended, or Term appointment shall be a participant in the Plan as of the first day of service.

٢ / أ / ٢ المشاركة.

(أ) كل شخص، يعمل لدى صاحب العمل بعقد منتظم، مفتوح أو غير محدد المدة يجب أن يكون أحد المشاركين في الخطة اعتباراً من اليوم الأول من الخدمة.

- (b) The following persons shall also be participants in the Plan:
(i) the President of the Bank; and
(ii) an Executive Director, an Alternative Executive Director, and an Advisor or Senior Advisor to an Executive Director.

(ب) يجب أن يشارك في الخطة كل من:

١ - رئيس البنك. و

٢ - مدير تنفيذي، نائب المدير التنفيذي، ومستشار أو مستشار أول للمدير التنفيذي.

- (c) A person described in subsection (b)(ii) above (other than a person for whom service has been credited under the Plan under an agreement referred to in Article 15) may elect not to participate. Such an election not to participate must be made within six months after the person first commences service as a paid employee of the Employer. The election shall be effective as of the first day of service.

(ج) من ورد بالفقرة الفرعية (ب/٢) أعلاه قد يختار عدم المشاركة بخلاف من له

الحق في الخدمة في إطار الخطة بموجب اتفاق مشار إليه في المادة ١٥. يجب إختيار عدم المشاركة خلال السنة أشهر الأولى لبدء الخدمة كموظف. ويكون الإختيار اعتباراً من اليوم الأول من الخدمة.

- (d) A person who elected not to participate under subsection (c) (or under subsection 2.1 (b) and who by reason of such election is subject to this Article 2A) whose appointment is extended for a period of at least one year or who is appointed to a new appointment of a type referred to in subsection (b) shall participate in the Plan unless such person again elects not to participate. Such an election not to participate must be made within six months after the effective date of the new appointment or the extension. The election shall be effective as of the first day of the new appointment or the extension.

(د) في حالة إختيار عدم المشاركة بموجب الفقرة الفرعية (ج) أو تحت القسم

الفرعي ١ (ب) والي يخضع لهذه المادة أ بسبب هذا الإختيار) وقد تم تجديد العقد لمدة سنة واحدة على الأقل أو تم تعيينه على عقد جديد من النوع المشار إليه في الفقرة الفرعية (ب) يمكنه المشاركة في الخطة ما لم يختار هذا الشخص مرة أخرى عدم المشاركة. يجب أن يتم هذا الإختيار بعدم المشاركة خلال ستة أشهر من تاريخ نفاذ العقد الجديد أو التجديد. ويكون الإختيار اعتباراً من اليوم الأول من التعيين الجديد أو التجديد.

- (e) Every person who is employed by the Employer and (i) holds a Local Regular or Local Fixed-Term appointment or (ii) is a Long Term Temporary, Local Long Term Temporary, Long Term Consultant, or Local Long Term Consultant, shall be a participant in the Plan as of the first day of service on or after April 15, 1998, provided that he has not then reached his normal retirement date.

(هـ) يجب أن يكون أحد المشاركين في الخطة اعتباراً من اليوم الأول من الخدمة في

أو بعد ١٥ أبريل ١٩٩٨، بشرط عدم بلوغه سن التقاعد العادي، كل من يعمل لدى صاحب العمل و:

(١) يحصل على عقد محلي منتظم أو عقد محلي محدد الأجل أو

(٢) عقد مؤقت طويل الأجل، محلي مؤقت طويل الأجل، مستشار لمدة طويلة الأجل،

أو مستشار محلي لمدة طويلة الأجل.

- (f) No other person, whether a leased employee or whether or not employed by the Employer, may become a participant.

(و) لا يجوز لأي شخص آخر المشاركة سواء كان موظف leased أو إذا ما كان يعمل أو

لم يعمل من قبل صاحب العمل.

فى الحقوق التأمينية

* فى التقاعد :

2A.3 Continued Participation After New or Extended Appointment.

Participation continues if a participant's appointment of the type referred to in subsections 2A.2 (a), 2A.2 (b) or 2A.2(e) is extended or changed to another type of appointment referred to in those subsections.

- ١ - استمرار المشاركة فى النظام عن وظيفة جديدة أو ممتدة:
تستمر المشاركة إذا كانت وظيفة المشارك وفقاً للبنود الفرعية ٢ أ / (أ) ،
٢ / (ب) ، أو ٢ أ / (هـ) المشار إليها تم تمديدتها أو تغييرها إلى نوع آخر من الوظائف
المشار إليها فى تلك الأقسام الفرعية.

2A.4 Cessation of Participation.

- (a) A participant ceases to participate in the Plan upon a change of appointment to a type not referred to in section 2A.2, or upon termination of the types of appointment referred to in section 2A.2, unless at the time participation would otherwise cease the participant becomes a disabled participant, in which case participation shall cease upon the earlier of the participant's mandatory retirement date or the date on which disability insurance benefits to the disabled participant under the Employer's disability insurance program cease, or at such earlier time as the disabled participant may elect.

٢ - فى توقف المشاركة:

- (أ) تتوقف مشاركة أحد المشاركين فى الخطة عند تغيير الوظيفة إلى وظيفة غير مشار إليها فى القسم ٢ (أ) / ٢ ، أو عند انتهاء الوظيفة المشار إليها فى القسم ٢ (أ) / ٢ ، إلا فى حالة أن تكون المشاركة سبب فى عجز المشارك ، فى هذه الحالة تتوقف المشاركة على وقت سابق لتاريخ التقاعد الإلزامي للمشارك أو التاريخ الذى ينتفع فيه بتأمين العجز فى إطار برنامج تأمين العجز ، أو فى أى وقت سابق يختاره المشارك العاجز.
- (b) If, following the date on which participation would otherwise cease under subsection (a), the participant is reappointed and would again become a participant under Section 2A.2, participation shall continue without interruption provided that the participant has not received any benefit under the Plan. During the period from the date on which participation would have otherwise ceased under subsection (a) until the effective date of reappointment, the participant shall not be in service and shall not contribute to the Plan. The Participant shall not be credited with deemed earnings in the Cash Balance Account unless the participant was eligible to retire on a deferred early retirement pension at the time participation would have otherwise ceased under subsection (a).
- (ب) يمكن إعادة تعيين المشارك إذا توقفت المشاركة وفقاً للفقرة الفرعية (أ) ، ويمكن مشاركته مرة أخرى وفقاً للقسم ٢ (أ) / ٢ ، وتستمر المشاركة إذا لم يحصل على ميزة وفقاً للخطة. وخلال الفترة من تاريخ توقف المشاركة بموجب الفقرة الفرعية (أ) ،

حتى تاريخ إعادة التعيين، يتعين على المشاركين ألا يكونوا في الخدمة أو المساهمة في الخطة. لن تضاف أرباح في رصيد حساب المشارك النقدي إلا إذا كان رغب في التقاعد المبكر وإلا توقفت المشاركة بموجب الفقرة الفرعية (أ).

ARTICLE 3 RETIREMENT

مادة (٣) التقاعد

Applicability. The provisions of this Article 3 apply only to participants under Article 2. Retirement provisions for participants under Article 2A are governed by Article 3A.

مجال التطبيق: تسرى أحكام هذه المادة ٣ فقط للمشاركين وفقاً للمادة ٢. تخضع أحكام التقاعد بالمادة ٢ (أ) وفقاً للمادة ٣ (أ).

3.1 Normal Retirement.

(a) Except as provided in Section 4.3, a participant who ceases to be a participant (except by reason of death) on or after the day immediately preceding his normal retirement date is retired on a normal pension. The pension is effective the day after he ceases to be a participant.

٣- في التقاعد الطبيعي:

(أ) باستثناء ما هو منصوص عليه في القسم ٣/٤، فإن المشارك الذي يتوقف عن المشاركة (إلا بسبب الوفاة) في اليوم الذي يسبق تاريخ إحالته للتقاعد أو بعده يحال إلى التقاعد الطبيعي. ويكون المعاش نافذاً بعد مرور اليوم الذي يتوقف فيه عن المشاركة.

(b) If all service is on or after May 1, 1990, the annual normal pension shall be:

(i) 2.2% of the participant's highest average gross salary multiplied by the result of the number of days of service up to 9,125, divided by 365; plus

(ii) 1.8% of the participant's highest average gross salary multiplied by the result of the number of days of service in excess of 9,125, divided by 365.

If some or all service is before May 1, 1990, the annual normal pension is computed as provided in Schedule B.

(ب) يحسب المعاش لمن في الخدمة في أو بعد ١ مايو ١٩٩٠:

- ٢,٢٪ من متوسط إجمالي أعلى راتب للمشارك مضروباً في عدد أيام الخدمة حتى ٩,١٢٥، مقسوماً على ٣٦٥؛ مضافاً إليه

- ١,٨٪ من متوسط إجمالي أعلى راتب للمشارك مضروباً في عدد أيام الخدمة تزيد على ٩,١٢٥، مقسوماً على ٣٦٥.

وإذا كانت كل الخدمة أو بعضها قبل ١ مايو ١٩٩٠، يتم احتساب المعاش الطبيعي

السنوي على النحو المنصوص عليه في الجدول (ب).

(c) A participant's annual normal pension may not exceed 73 percent of his highest average gross salary.

(ج) لا يتجاوز المعاش الطبيعي السنوي للمشارك ٧٣٪ من متوسط إجمالي أعلى

راتب.

3.2 Early or Deferred Retirement.

٤- في المعاش المبكر:

(a) Except as provided in Sections 3.3 and 4.3, a participant (i) who is at least fifty-five years old or (ii) who has at least 1,095 days of service, and (iii) who ceases to be a

participant before his normal retirement date except by reason of death or disability retirement under the Plan, is retired on an early retirement pension.

(أ) باستثناء ما هو منصوص عليه في القسم ٣/٣ و ٣/٤، فإن المشارك ذو المعاش

المبكر:

١- الذي لا يتجاوز ٥٥ عاماً.

٢- عمل لمدة ١٠٩٥ يوماً بالخدمة.

٣- الذي توقف عن المشاركة قبل تاريخ تقاعده الطبيعي- إلا بسبب الوفاة أو العجز،

(1) The early retirement pension is a deferred pension and shall become effective on the retired participant's normal retirement date. However, except as provided in Section 3.5, the retired participant may elect to advance the effective date of the pension to his fifty-fifth birthday or any later day.

(١) المعاش المبكر هو معاش مؤجل ويصبح سارياً في تاريخ التقاعد الطبيعي

للمشارك المتقاعد. ومع ذلك، باستثناء ما هو منصوص عليه في القسم ٥/٣، قد يختار المشترك المتقاعد البدء في التاريخ الفعلي للمعاش عند ٥٥ عاماً أو أي يوم لاحق.

(2) The early retirement pension shall be computed in the same way as a normal pension, except that, if the effective date of the pension is advanced, the amount of the pension shall be reduced by the smaller of:

(A) 3/365 of one percent of such pension for each day between the date the pension becomes effective and the participant's normal retirement date; or

(B) 3/730 of one percent of such pension for each day remaining after subtracting from 31,025 the sum of the participant's age in days on the date his pension becomes effective and his service in days.

(٢) يتم حساب المعاش المبكر بنفس طريقة حساب المعاش العادي ما عدا تاريخ

بدء إستحقاق المعاش المبكر فيجب أن يخفض المعاش بنسبة أقل كالتالي:

(أ) ٣/٣٦٥ لكل يوم من تاريخ إستحقاق المعاش وتاريخ التقاعد العادي.

(ب) ٣/٧٣٠ من المعاش لكل يوم من ٣١,٠٢٥ من عمر المساهم في تاريخ

المعاش المبكر ومدة خدمته بالأيام.

(b) "Rule of 75" Early Retirement.

Except as provided in Sections 3.3 and 4.3, a participant or retired participant (i) who is at least fifty years old, (ii) whose age in days plus service in days equals 27,375, (iii) who has elected to receive an early retirement pension under this subsection, and (iv) who ceases to be a participant before age fifty-five except by reason of death or disability retirement under the Plan, shall be retired on a reduced early retirement pension. The reduced early retirement pension shall be equal to the pension that would be payable at age fifty-five under Section 3.2(a), reduced by 5/365 of one percent for each day the participant or retired participant's age is less than fifty-five. Except as provided in Section 3.5, the reduced pension shall be effective the day after the participant ceases to be a participant or the day specified in the election, whichever is later.

(ب) قاعد الـ ٧٥ تقاعد مبكر.

إذا كان عمر الموظف ٥٠ سنة على الأقل فإن عمره بالأيام علاوة على مدة الخدمة

تساوي ٢٧,٣٧٥ .

باستثناء ما هو منصوص عليه في القسم ٣/٣ و ٣/٤، فإن المشترك أو المشترك

متقاعد (١) ٥٠ سنة على الأقل، (٢) إذا كان عمره بالإضافة إلى مدة الخدمة يساوي

٢٧، ٣٧٥، (٣) الذى إختار الحصول على معاش مبكر بموجب هذا القسم الفرعى، و(٤) من يتوقف عن المشاركة بموجب الخطة قبل سن ٥٥ عاماً إلا بسبب الوفاة أو التقاعد بسبب العجز، سوف يتقاعد على معاش مبكر مخفض. سوف يتساوى معاش التقاعد المبكر المخفض مع ذلك الذى يصرف فى سن ٦٥ وفقاً للقسم ٢/٣ (أ) يخفض بواقع ٣٦٥/٥ من واحد فى المئة لكل يقل عن عمر الـ ٥٥ للمشارك أو للمتقاعد. باستثناء ما هو منصوص عليه فى المادة ٥/٣، يسرى المعاش المخفض إعتباراً من اليوم بعد التوقف عن الإشتراك أو فى اليوم المحدد بواسطة المشترك، أيهما أبعد.

٥- فى المزايا النقدية: 3A.5 Cash Balance Benefit.

(a) Each participant under Article 2A who has ceased to be a participant for any reason is entitled to a Cash Balance benefit equal to the balance of the participant's Account as of the last day of the month in which participation ceases, or in the case of a participant who retires on a deferred early retirement pension, the last day of the month elected by the participant under Subsection 4A.3(b)(1). The Cash Balance benefit shall be payable as provided in Section 4A.3.

٣ / ١ / ٥ مزايا الرصيد النقدى

(أ) يحق لكل مشارك بموجب المادة ٢ (أ) والذى توقف عن المشاركة لأى سبب من الأسباب مزايا بالرصيد النقدى يساوى رصيد حساب المشترك إعتباراً من آخر يوم من الشهر الذى يتوقف فيه عن المشاركة، أو فى حالة معاش تقاعد مبكر مؤجل، اليوم الأخير من الشهر الذى يختاره المشارك تحت القسم الفرعى ٤ (أ) و ٣ (ب/١). تستحق ميزة الرصيد النقدى على النحو المنصوص عليه فى القسم ٤ (٣/أ).

(b) For purposes of determining the Cash Balance benefit, each participant shall have an Account. The Account is a record of credits consisting of (i) Deemed Employer Contributions pursuant to subsection (c), (ii) Participant Contributions pursuant to subsection (d), and (iii) Deemed Earnings pursuant to subsection (e). A participant will neither have an actual individual account nor acquire any claim to any particular assets of the Plan.

(ب) يكون لكل مشارك حساب وذلك لتحديد مزايا الرصيد النقدى. الحساب هو سجل للأرصدة يتكون من: (١) إشتراكات صاحب العمل بمقتضى البند (ج). (٢) إشتراكات العامل بمقتضى البند (د). (٣) العائد المحقق بمقتضى البند (هـ). لن يكون للمشارك حساب فردى فعلى ولا يستحق الحصول على أية أصول معينة من الخطة.

(c) Deemed Employer Contributions. On the last day of each calendar month the account of each participant in service will be credited with ten percent of the net salary paid to the participant during that month, except that the Account of a disabled participant will be credited with fifteen percent of his net salary.

(ج) بالنسبة إلى إشتراكات صاحب العمل. فى اليوم الأخير من كل شهر ميلادى يضاف لحساب كل عضو فى الخدمة عشرة فى المئة من المرتب الصافى المدفوع للعضو خلال هذا الشهر، ما عدا حساب العضو العاجز يضاف خمسة عشر فى المئة من صافى الراتب.

فى الإستثمارات وريع الإستثمار

(d) Participant Contributions.

(1) Except as provided in Section 2A.4 and in paragraph (2) below, each calendar month each participant who is not a disabled participant shall contribute five percent of the net salary paid to him during that month. The Employer shall deduct such contributions from the participant's salary and shall credit the amounts so deducted to the participant's Account as of the last day of each calendar month.

(2) A participant who is a National Staff member shall not make Participant Contributions for service prior to July 1, 1999. A participant who is a Long Term Consultant or Long Term Temporary (and who is not a National Staff member) shall not make Participant Contributions for service prior to January 1, 1999. The Account of a participant shall not be credited with Participant Contributions while he is not contributing pursuant to this paragraph.

١- إستثمارات الأعضاء.

(أ) باستثناء ما هو منصوص عليه فى المادة ٢ (أ / ٤) وفى الفقرة (٢) أدناه، يشارك كل عضو غير عاجز شهرياً بخمسة فى المائة من صافى المرتب يصرف له خلال ذلك الشهر. على صاحب العمل إقتطاع هذه الإستثمارات من راتب العضو وسوف تضاف المبالغ المقتطعة إلى حساب العضو اعتباراً من اليوم الأخير من كل شهر ميلادى.

(ب) إذا كان العضو من العاملين الوطنيين لا يشترك بالخدمة قبل ١ يوليو ١٩٩٩. إذا كان العضو هو مستشار بعقد طويل الأجل أو عقد مؤقت طويل الأجل ليس من الموظفين الوطنيين) لا يشترك بالخدمة قبل ١ يناير ١٩٩٩. لن تضاف الإستثمارات إلى حسابات العضو إذا كان لا يشترك وفقاً لأحكام هذه الفقرة.

(e) Deemed Earnings.

(1) Deemed Earnings will be credited (or in the case of negative Deemed Earnings, debited) on the last day of each calendar month to the Account of each participant who is in service that month, or who has retired on a deferred early retirement pension that has not yet commenced. Deemed Earnings are calculated by applying the Deemed Rate(s) of Return for the applicable month to the balance of the Account (or portions thereof) existing on the first day of the month.

(٢) حساب العائد.

(١) يتم حساب العائد أو خصم العائد سلبياً) فى اليوم الأخير من كل شهر ميلادى فى حساب كل عضو موجود فى الخدمة فى هذا الشهر، أو بالنسبة لمن تقاعد ويستحق معاش تقاعد مبكر لم يبدأ بعد. يحسب العائد بتطبيق معدل العائد المستحق للشهر ويضاف إلى رصيد الحساب أو جزء منه) الموجود فى أول يوم من الشهر.

(2) The employer will designate the indices that are to be used to determine the Deemed Rate(s) of Return. The Employer reserves the right to change the indices or add additional indices from time to time. A participant will be permitted to select one or more of the indices, and designate the percentage of the Account balance to which each selected index will apply. Notwithstanding the foregoing, a participant who is not contributing pursuant to paragraph (d)(2) of this Section, or a participant who fails to select the Deemed Rate(s) of Return to be applied to all or a portion of his Account, will have Deemed Earnings credited to his Account (or such portion) by applying the index specified in paragraph (4)(A) of this subsection.

(٢) على صاحب العمل أن يعين المؤشرات التي سيتم استخدامها لتحديد أسعار معدل العائد. ويحتفظ صاحب العمل بالحق في تغيير أو إضافة مؤشرات إضافية من وقت لآخر. يمكن السماح للعضو لاختيار واحد أو أكثر من المؤشرات، وتحديد نسبة من رصيد الحساب الذي سيتم تطبيق كل مؤشر عليه. ورغم ما سبق، إذا لم يساهم العضو وفقاً للفقرة (د) (٢) من هذه الفقرة، أو إذا فشل العضو في تحديد معدل العائد ليتطبق على كل أو جزء من حسابه، ويضاف العائد لحسابه (أو ذلك الجزء) من خلال تطبيق المؤشرات المحددة بالفقرة (١/٤) من هذه الفقرة الفرعية.

(3) Such elections may be made or changed by a participant in service, or a participant who has retired on a deferred early retirement pension which has not yet commenced, on a quarterly basis, by the 15th day of each March, June, September and December, and will take effect with respect to the Deemed Earnings credited to the Account in the month following such election (or change of election).

(٣) يجوز إجراء مثل هذه الاختيارات أو تغييرها من قبل أحد الأعضاء وهو ما زال بالخدمة، أو نوى المعاش التقاعدي المبكر المؤجل الذي لم يبدأ بعد، على أساس ربع سنوي، بعد يوم ١٥ من كل شهر مارس، يونيو، سبتمبر وديسمبر، وسوف تصبح سارية فيما يتعلق بحساب الأرباح المضافة للحساب في الشهر التالي لهذا الاختيار أو عند تير الاختيار).

(4) Effective for Deemed Earnings credited on or after January 1, 2002, the indices for determining the monthly Deemed Rate of Return are as follows:
(A) Real 3%. The Deemed Rate of Return for this index shall be applied during an Index Year, which is a period of one year commencing on May 1 in a given calendar year and concluding on April 30 of the next following calendar year. The Deemed Rate of Return for any Index Year shall be one-twelfth of the sum of (i) the percentage change in the Cost-of-Living Index defined in subparagraph 7A.1(d)(i), during the preceding Index Year, but not less than negative three percent, and (ii) three percent.

(٤) تتحدد مؤشرات تحديد معدل العائد الشهري في أو بعد ١ يناير ٢٠٠٢، كما يلي:
(أ) ٣٪ حقيقي. يطبق معدل العائد على هذا المؤشر خلال سنة Index Year، وهي مدة سنة واحدة تبدأ في ١ مايو وتنتهي ٣٠ أبريل من السنة الميلادية التالية. يكون معدل العائد لأي سنة Index Year ١/٢ من مجموع:
(١) نسبة التغير في الرقم القياسي لمستوى المعيشة المحدد في الفقرة الفرعية ٧ (أ/د/١) خلال مؤشر العام السابق، ولكن لا تقل عن -٣٪، و
(٢) ثلاثة في المئة.

(B) S&P 500. The Deemed Rate of Return for this index for a given calendar month shall be the percentage change in the Standard and Poor's (S&P) 500 Gross Dividends Reinvested Index for that month. The Deemed Earnings for the last month in any calendar quarter shall be reduced by one ten thousandth of the value of the Account, or portion thereof, to which this Deemed Rate of Return for that month applies.

(ب) S & P ٥٠٠. معدل العائد لهذا المؤشر لمدة شهر هو النسبة المئوية للتغير في Standard and Poor's (S&P) 500 لإعادة إستثمار التوزيعات الإجمالية لهذا الشهر. يتم تخفيض الأرباح عن الشهر الماضي في أى ربع سنة بواحد على عشرة آلاف من قيمة الحساب، أو جزء منه، الذى ينطبق عليه معدل العائد لهذا الشهر.

(C) EAFE. The Deemed Rate of Return for this index for a given calendar month shall be the percentage change in the unit value of the Morgan Stanley Capital International Europe Australia Far East (MSCI EAFE) Gross Dividends Reinvested Index for that month. The Deemed Earnings for the last month in any calendar quarter shall be reduced by two and one half ten-thousandths of the value of the Account, or portion thereof, to which this Deemed Rate of Return for that month applies.

(ج) EAFE معدل العائد لهذا المؤشر لمدة شهر هو النسبة المئوية للتغير في قيمة الوحدة من Morgan Stanley Capital International Europe Australia Far East (MSCI EAFE) لإعادة إستثمار التوزيعات الإجمالية لهذا الشهر. وتخفيض الأرباح عن الشهر الماضي في أى ربع سنة ميلادية بواقع اثنين ونصف من عشرة آلاف من قيمة الحساب، أو جزء منه، الذى ينطبق عليه معدل العائد لهذا الشهر.

(D) Government/Corporate Bond. The Deemed Rate of Return for this index for a given calendar month shall be the percentage change in the unit value of the Lehman Brothers Government/Credit Index for that month. The Deemed Earnings for the last month in any calendar quarter shall be reduced by two and one half ten-thousandths of the value of the Account, or portion thereof, to which this Deemed Rate of Return for that month applies.

(د) الحكومة / سندات الشركات. يكون معدل العائد لهذا المؤشر لمدة هو النسبة المئوية للتغير في قيمة الوحدة من الحكومة / مؤشر انتمان بنك ليمان براندرز لهذا الشهر. وتخفيض الأرباح عن الشهر الماضي في أى ربع سنة ميلادية بواقع اثنين ونصف من عشرة آلاف من قيمة الحساب، أو جزء منه، الذى ينطبق عليه معدل العائد لهذا الشهر.

فى المزايا الإضافية والإختيارية

4.2 Optional Survivor Benefits.

(a) Optional Survivor Pension to Spouse or Former Spouse.

٢/٤ مزايا المستحقين الإختيارية.

(أ) معاش المستحقين الإختيارى للزوج أو الزوج السابق.

- (i) A retired participant receiving a pension may elect to provide a pension for life in a specified amount (subject to paragraph (ii) below) to a spouse who was not married to him on the last day of participation, to a former spouse, or to both. The election shall be made within 180 days of the date of marriage in the case of a new spouse, or in the case of a former spouse, by September 30, 1999, or, if later, within 180 days after a final divorce decree is either entered or becomes effective. In the case of a new spouse, the election shall become effective one year after the date of the marriage to such spouse. In the case of a former spouse, the election shall become effective one year after the divorce becomes effective, or if later, 60 days after the election is received by the Benefits Administrator. When the election becomes effective, the pension payable to the retired participant shall be reduced in accordance with Table 1 of Schedule C. If the retired participant dies on or after the effective date of the election and is survived by the person for whom the pension was elected, a pension shall be payable to such person effective on the day after the death of the retired participant. An election under this subsection may not be revoked after it becomes effective.

(أ) يجوز للعضو المتقاعد منح مبلغ محدد كمعاش تقاعد لمدى الحياة مع مراعاة أحكام الفقر ب أدناه) سواء إلى الزوج الذى لم يكن متزوجا له فى اليوم الأخير من المشاركة أو الزوج السابق. ويكون الإختيار خلال ١٨٠ يوما من تاريخ الزواج فى حالة وجود الزوج الجديد، أو قبل ٣٠ سبتمبر ١٩٩٩ فى حالة وجود الزوج السابق، أو إذا كان لاحقا، خلال ١٨٠ يوما بعد الطلاق النهائى إذا أصبح سارى المفعول either entered or becomes effective. فى حالة وجود الزوج الجديد، يصبح الإختيار سارى بعد سنة واحدة من تاريخ الزواج. فى حالة وجود الزوج السابق، ويصبح الإختيار سارى سنة واحدة بعد أن يصبح الطلاق فعلى، أو إذا كان لاحقا، بعد ٦٠ يوما من استلام الإختيار من قبل المسؤول عن المزايا. عندما يصبح الإختيار سارياً، يجب أن يخفض المعاش المستحق للمشارك المتقاعد وفقا للجدول ١ من جدول ج. إذا توفى المشارك المتقاعد فى أو بعد تاريخ نفاذ الإختيار، يكون المعاش للمستحق الموجود بعد وفاة المشارك المتقاعد. لا يجوز إلغاء الإختيار تحت هذا الباب الفرعى بعد أن يصبح سارياً.

(ii) Any election made under paragraph (i) shall be subject to the following:

- (1) the amount of the pension payable to the retired participant, after reduction on account of elections made pursuant to paragraph (i), subsections (b) and (c), and Section 4.4, shall be more than one-half of the pension which would have been payable to him without any such elections; and
- (2) the amount of the pension payable under this subsection (a) shall not be larger than the amount of the pension payable to the retired participant after reduction for any elections made pursuant to paragraph (i), subsections (b) and (c), and Section 4.4.

(ب) يخضع أى اختيار يتم بموجب الفقرة (أ) لما يلى:

- (١) مقدار المعاش المستحق للمشارك المتقاعد بعد التخفيض بسبب الإختيار بمقتضى الفقرة (أ) من البندين (ب) و(ج)، والقسم ٤/٤، يجب أن يكون أكثر من نصف المعاش الذى كان يستحقه دون أى من هذه الاختيارات. و
- (٢) لا يجوز لمبلغ المعاش المستحق بموجب هذه الفقرة الفرعية (أ) أن يكون أكبر من مقدار المعاش المستحق للمشارك المتقاعد بعد التخفيض لأية إختيار بمقتضى الفقرة (أ) من البندين (ب) و (ج)، والقسم ٤/٤.

(iii) If the person for whom an election under this subsection is made dies before the election is effective, the election shall be of no effect and any benefits payable shall be determined and paid as if no election had been made.

(ج) إذا توفى الشخص الذى يتم إجراء الإختيار له وفقاً لهذا القسم الفرعى قبل سريان الإختيار، لن يكون للإختيار أى تأثير وسوف تحدد وتسدد أية مزايا مستحقة كما لو انه لم يتم الإختيار.

(b) Optional Survivor Pension.

(i) A participant or retired participant may elect, before his pension becomes effective, to provide a pension in a specified amount payable for life (subject to paragraph (iii) below) to a person named. The pension shall become effective on the day after the death of the retired participant and shall be payable to the designated person if he survives the retired participant. When such an election is made, the pension payable to the retired participant shall be reduced, when effective, in accordance with Table 2 of Schedule C.

(ب) المعاشات التقاعدية اختيارية للمستفيدين.

(١) يمكن للمشارك أو المشارك المتقاعد، قبل أن يصبح معاشه فعالة، إختيار توفير معاشه فى مبلغ محدد يدفع لمدى الحياة مع مراعاة أحكام الفقرة (٣) أدناه) إلى شخص معين. ويصبح المعاش سريان من اليوم التالى لوفاة المشارك المتقاعد ويستحقه ذلك الشخص إذا إستمر على قيد الحياة بعد المشارك المتقاعد. عندما يتم هذا الإختيار، يتم تخفيض المعاش المستحق للمشارك المتقاعد، عندما يبدأ سريانه، وفقاً للجدول ٢ من جدول ج.

(ii) An election under paragraph (i) may be revoked or changed by a participant or a retired participant only by written notice received by the Benefits Administrator before his pension becomes effective. If the participant or the person designated by him dies before the pension becomes effective, the election shall be of no effect and any benefits payable shall be determined and paid as if no election had been made.

(٢) يجوز إلغاء أو تغيير إجراء الإختيار بموجب الفقرة (ط) من قبل أحد المشاركين أو أحد المشاركين المتقاعدين عن طريق إخطار كتابى إلى مدير المزايا قبل أن يسرى معاشه. إذا توفى المشارك أو الشخص المحدد قبل أن يصبح المعاش نافذاً، لن يكون للإختيار أى تأثير وأى مزايا مستحقة الدفع تحدد وتدفع كما لو لم يتم الإختيار.

(iii) Any election made under paragraph (i) shall be subject to the following:

(1) the amount of the pension payable to the retired participant, after reduction for the election under paragraph (i), subsections (a) and (c), and Section 4.4, shall be more than one-half the pension which would have been payable without reduction on account of such elections;

(٣) أي اختيار يتم بموجب الفقرة (ط) تخضع لما يلي:

(أ) يجب أن يكون مقدار المعاش المستحق للمشارك المتقاعد بعد التخفيض وفقاً للاختيار بموجب الفقرة (١) من البندين (أ) و(ج)، والقسم ٤/٤، أكثر من نصف المعاش الواجب إستحقاقه بدون تخفيض بسبب ذلك الإختيار؛

(2) the amount of the pension payable to the designated survivor, together with any pension payable to such survivor under Section 4.1(a) or subsection (a), shall not exceed the amount of the pension payable to the retired participant, after reduction for any elections made under paragraph (i), subsections (a) and (c), and Section 4.4.

(ب) يجب ألا يتجاوز مقدار المعاش المستحق للمستحقين المحددين، مع أي معاش مستحق لهؤلاء المستحقين وفقاً القسم ١/٤ (أ) أو الفقرة الفرعية (أ)، مقدار المعاش المستحق للمشارك المتقاعد بعد التخفيض لأي إختيار يتم بمقتضى الفقرة (١) من البندين (أ) و(ج)، والقسم ٤/٤.

(c) Benefit to Child.

(i) A participant or retired participant may elect to have a child's benefit paid to a child of the participant or retired participant who did not exist or whom he had not adopted on or before the last day of participation. The child's benefit shall be payable and shall be computed as provided in Section 4.5, subject to paragraph (ii) below. Any election shall be made within 180 days of the birth or adoption of the child. When the election is made, the pension payable to the retired participant shall be reduced in accordance with Table 3 of Schedule C. An election under this subsection may not be revoked after payment of the benefit commences.

(ii) The amount of the pension payable to the retired participant, after reduction for the election made under paragraphs (i), subsection (a), subsection (b) and Section 4.4 shall be more than one half the pension which would have been payable to the retired participant without reduction on account of any such elections.

(ج) مزايا الطفولة الإختيارية .

(١) قد يختار المشترك أو المشترك المتقاعد أن يستفيد أبناء المشارك أو المشاركين المتقاعدين الذين لم يكونوا موجودين أو الذين لم يتم تبنيهم في أو قبل آخر يوم من الإشتراك. تستحق مزايا الطفل وتحسب على النحو المنصوص عليه في المادة ٥/٤، مع مراعاة أحكام الفقرة (٢) أدناه. يجوز إجراء إختيارات خلال ١٨٠ يوماً من ولادة أو تبني الطفل. عندما يتم الإختيار، يتم تخفيض المعاش المستحق للمشارك المتقاعد وفقاً للجدول ٣ من جدول ج. لا يجوز إبطال إجراء انتخابات تحت هذا الباب الفرعي بعد الحصول على المزايا.

(٢) إن مبلغ المعاش المستحق للمشارك المتقاعد بعد التخفيض للإختيار التالي بموجب الفقرتين (١)، الفقرة الفرعية (أ)، الفقرة الفرعية (٢) والقسم ٤/٤ أن يكون أكثر من نصف المعاش الذي كان يدفع للمشارك المتقاعد دون تخفيض على حساب أي من هذه الإختيارات.

مبحث ثالث
في صور وأحكام الحماية الإجتماعية
للعاملين بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية

- في نظام الضمان الإجتماعي للرعاية
الإجتماعية والصحية.
- في تقييم خدمات العلاج والرعاية الطبية.
- في نظام مكافآت نهاية الخدمة.

فى نظام الضمان الإجتىماعى للرعاية الإجتىماعية والصحية

* فى الغرض من النظام وتعريف :

- بناء على أنظمة الأمانة العامة وأحكام نظام الضمان الإجتىماعى لموظفى جامعة الدول العربية تم إنشاء صندوق للضمان الإجتىماعى والرعاية الصحية تكون مهمته توفير الأموال اللازمة للصرف منها فى الحالات المنصوص عليها فى أحكام النظام .

- فى تطبيق أحكام النظام يكون للمسميات التالية الدلالات الواردة قرين كل منها :

الجامعة	: جامعة الدول العربية.
الأمانة العامة	: الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.
الأمين العام	: الأمين العام لجامعة الدول العربية.
الأنظمة	: أنظمة الأمانة العامة.
النظام	: نظام الضمان الإجتىماعى لموظفى الجامعة.
الصندوق	: صندوق الضمان الإجتىماعى لموظفى الجامعة.
مجلس الإدارة	: مجلس إدارة الصندوق.
الأجهزة الملحقة	: الأجهزة التى تنشأ بقرار من المجلس باعتبارها أجهزة تابعة للأمانة العامة.
المراكز	: مراكز و كاتب الجامعة فى الدول العربية.
البعثات	: بعثات ومكاتب الجامعة فى الدول الغير عربية.
الموظف العضد)	: كل من يشغل درجة فى الملاك الوظيفى للأمانة العامة وكل من يصدر بشأنه قرار تعيين بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة.
المستفيد	: من يشمله الموظف برعايته أو إعالتة.
السنة	: سنة ميلادية.
الفئات	: فئة (أ) وظائف الفئة الأولى والثانية والثالثة. فئة (ب) وظائف الفئة الرابعة. فئة (ج) وظائف الفئة الخامسة .

ويمتد النظام إلى موظفى جامعة الدول العربية وأسره فى حالات الوفاة أو العجز الدائم نتيجة المرض والإصابة وفقا لأحكام النظام والقواعد والإجراءات المنصوص عليها فى اللائحة الداخلية للنظام.

ويتم توفير الرعاية الصحية للموظفين المنتهية خدماتهم وزوجاتهم وفقا لقرار مجلس الجامعة رقم ٦٥٣٠ لسنة ٢٠٠٥).

* فى تشكيل مجلس الإدارة وإختصاصاته: (م ٥)

- ١- يشكل مجلس الإدارة على النحو التالى :
 - رئيس يختاره الأمين العامة من بين موظفى الفئة الأولى.
 - عضوان : يعينهما الأمين العام، إحداهما عن إدارة الشؤون المالية والأخر عن إدارة الصحة والبيئة والمساعدات الإنسانية.
 - عضوان : ينتخبهما موظفو الأمانة العامة والأجهزة الملحقة.

ويختار المجلس فى أول إجتماع له مقرا من بين أعضائه يتولى الإعداد لإجتماعاته وتقديم تقرير دورى عن أعمال الصندوق كل ثلاثة شهور.

- ٢- تكون مدة ولاية المجلس سنتين على أن يستمر فى عمله حتى يتم تشكيل مجلس جديد.

٣- تتحدد إختصاصات مجلس الإدارة على النحو التالى : (م ٦)

- يختص مجلس الإدارة بالنظر فى كل ما يتعلق بالضمان الإجتماعى والرعاية الصحية لموظفى الجامعة وأسره، وعلى الخصوص:
- اقتراح اللائحة الداخلية للصندوق وتعديلاتها.
 - النظر فى الحالات التى لم تعالجها اللائحة.
 - وضع جداول الأسعار الخاصة بالعلاج والحد الأقصى لنفقات العلاج وللمجلس النظر فى تعديلها كلما دعت الحاجة إلى ذلك.
 - التعاقد مع الأطباء والمستشفيات والهيئات الطبية.
 - النظر فى حالات العلاج فى الخارج ونفقاته.
 - تفويض من يراه لإعتماد وتدقيق مستندات الصرف الخاصة بالعلاج.
 - إقتراح إستثمار أموال الصندوق
 - فحص المركز المالى للصندوق كل ثلاث سنوات بمعرفة خبير إكتوارى يختاره الأمين العام بإقتراح من مجلس الإدارة.
 - تقدير المكافآت والأتعاب التى يقررها المجلس لأعضاء لجنة الأطباء والخبراء والمتعاقدين.
 - النظر فى حالات إساءة إستعمال مزايا الرعاية صحية.

٤- فى إجتماعات مجلس الإدارة :

- ويعقد مجلس الإدارة إجتماعا دوريا كل شهر وله أن يعقد إجتماعات طارئة بناء على طلب الأمين العام أو رئيس مجلس الإدارة. (' /)
- ويجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يدعو لحضور جلساته الخبراء الذين يقتضى الأمر الإستعانة بهم لإبداء للمشورة دون أن يكون لهم حق التصويت. (' /)
- لا يجوز لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة تقاضى أية مكافآت عن أعمالهم. (' /)

* فى موارد الصندوق : (م٨)

إستنادا إلى المادة (٢) من النظام تتكون أموال الصندوق من الموارد الآتية:

- أ - إشتراك يستقطع من الموظفين بنسب % من لرواتب الإجمالية ومتمماتها.
- ب - مساهمة الجامعة بما يعادل % من الرواتب الإجمالية ومتمماتها.
- ج - حصيلة إستثمارات أموال الصندوق.
- د - مساهمات الموظفين المنتهية خدماتهم المشتركين فى الرعاية الصحية.

ومع مراعاة أحكام النظام المالى للجامعة تودع أموال الصندوق فى أحد البنوك المعتمدة لدى الأمانة العامة، ويكون حق التوقيع عليها والصرف منها لرئيس قطاع الموارد البشرية والمالية أو من ينوب عنه أثناء غيابه توقيعاً أولاً، ولمدير إدارة الشؤون المالية أو من ينوب عنه أثناء غيابه توقيعاً ثانياً. (١)
وتقدم إدارة الشؤون المالية إلى مجلس إدارة الصندوق تقريراً سنوياً عن المركز المالى للصندوق وحسابه الختامى. (م٢/٩)

(قرار مجلس الجامعة رقم ٦١٤٢ الدورة العادية رقم ١١٦ بتاريخ ١١٠ ١٠٠١ .
(طبقاً لقرار مجلس الجامعة رقم ٦٥٣٠ الدورة العادية رقم ١٢٣ بتاريخ ١٠٠٥ .

* فى المزايا الحالات التى يغطيها الضمان) :

١- يغطى نظام الضمان الإجتماعى جميع حالات الأخطار التى يتعرض لها الموظف أثناء خدمته وهى المرض والحادث والعجز الكلى أو الجزئى والوفاة، أما بالنسبة لأسرة الموظف فيغطى النظام حالات المرض فقط. (م١٠)

٢- يغطى الصندوق تكاليف علاج الموظفين وأفراد أسرهم بما فى ذلك أجور الأطباء المعالجين والتحليل الطبية والأشعة وغير ذلك من أوجه العلاج خارج المستشفيات وداخلها وفق الجداول المرفقة بهذه اللائحة. (م١١)

٣- تسرى أحكام هذه اللائحة على الموظفين أثناء إجازتهم المنصوص عليها فى النظام الأساسى للموظفين، مع إستثناء حالة الإجازة بدون راتب المنصوص عليها فى المادة ٤٣ منه، وفى هذه الحالة يقتصر سريان هذه اللائحة على التعويض المنصوص عليه فى المادة (٤/أ) من نظام الضمان الإجتماعى. (م١٢)

٤- يتمتع الموظف الموقوف عن العمل وأسرته بنظام الضمان الإجتماعى. (م١٣)

٥- للموظف الحق في إختيار الطبيب المعالج على أن يقدم للصندوق المستندات التالية: (م ١٤)

- ١- وصفة الطبيب المعالج أو صورة منها.
- ٢- بيان موقع من الطبيب المعالج بقيمة أتعابه.
- ٣- فاتورة الدواء المنصرف من الصيدلية والمطابقة لوصفة الطبيب المعالج.
- ٤- طلب الطبيب المعالج بنوعية التحاليل أو الأشعة المطلوبة مع إيصال السداد أو الإكتفاء يذكر إسم الطبيب المعالج على نتيجة التحليل أو تقرير الأشعة.

٦- يتحمل الصندوق نفقات علاج الموظفين وأفراد أسرهم وفقاً للجداول المرفقة بهذه اللائحة أرقام (١- ٢- ٣- ٤). (م ١٥)

هذا وتشمل العمليات ونفقات العلاج داخل المستشفى: (م ٢/١٥)

- أجر الطبيب.
- مصاريف فتح غرفة العمليات وأجور المساعدين والتخدير.
- مصاريف إقامة المرافق حسب نص الماد ٢٩ من اللائحة الداخلية.
- مصاريف التحاليل والإشعاعات والإختبارات اللازمة داخل المستشفى.
- مصاريف الأدوية داخل المستشفى.
- ذقات الإقامة طبقاً للماد ١٢ من نظام الضمان الإجتماعي.

٧- في حالة العلاج في إحدى الدول العربية الأخرى يصرف ٧٠% من قيمة نفقات العلاج والإقامة بالمستشفيات والدواء والفحوصات المختلفة. (م ٣/١٥)

٨- يتحمل الصندوق نسبة من تكلفة الأشعة والتحليل والإختبارات المختلفة كالاتي:

(م ١٦)

الفئة (أ) ٧٠%.

الفئة (ب) ٨٠%.

الفئة (ج) ٩٠%.

وعند صرف قيمة الأشعة والتحليل والإختبارات المختلفة يراعى ما يلي:

- يتم صرف القيمة بحد أقصى مرتين لكل نوع من السنة الواحدة.
- ب- يتم صرف القيمة بحد أقصى ٤ مرات في السنة للحالات التالية (مرض لسكر - مرض الكبد - أمراض القلب والدهون المرتفعة والأمراض الخبيثة وحالات الحوادث) بشرط طلب الطبيب الأخصائي.
- ج - لا يسرى الحد الأقصى السابق ذكره في حالة العمليات الجراحية والعناية المركزة والحالات السريرية.
- كما يتحمل الصندوق تكاليف الفحص الشامل لكل من الموظف والمستفيد في حدود مبلغ ٥٠٠ جنيه ولمرة واحدة في العام.

٩- يتحمل الصندوق نفقات علاج الأسنان للموظفين وأفراد أسرهم بما لا يتجاوز مبلغ ٣٠٠٠ جنيها سنويا ولمجلس الإدارة النظر في تعديل هذه القيمة كلما دعت الحاجة لذلك (م١٧).

١٧ أ تعامل العمليات الجراحية للأسنان معاملة العمليات المنصوص عليها باللائحة بشرط أن تكون تحت مخدر عام بمستشفى.

١٧ ب تصرف تكاليف أشعة الأسنان طبقا للمادة ١٦ أ على أن تصرف أشعة البانوراما لكل من العضو والمستفيد مرة واحدة في السنة.

١٧ ج يصرف نفقات الكشف طبقا للجدول (١٧ أ) :
لا تدخل نفقات الكشف والأشعة ضمن السقف المحدد للأسنان وتصرف تعويضاتها طبقا للجدول (١٧ ب) :.

١٠- يساهم الصندوق بنسبة ٧٠% من قيمة الأدوية المنصرفة بوصفه طبية بحد أقصى كما هو مبين بالجدول التالي (م١٨)

المبلغ السنوي	البيان
٩٠٠٠ جنيها	متزوج ويعول
٧٦٥٠ جنيها	مطلق أو أرمل ويعول
٦٣٠٠ جنيها	متزوج وليس له أولاد/ أو غير متزوج ويعول
٤٩٥٠ جنيها	أعزب ولا يعول

وتصرف اللقاحات والأمصال الخاصة بالأطفال وحالات السفر فقط، وتعامل معاملة الأدوية.

ولا تدخل الأدوية واللقاحات والأمصال المنصرفة أثناء الإقامة بالمستشفيات ضمن السقف السنوي المقرر لها وهي على الوجه التالي :

- أثناء العمليات الجراحية.
- حالة مستشفى سواء عناية مركزة أو حالة سريرية).

١١- يتحمل الصندوق قيمة الأجهزة التأهيلية والتعويضية والعلاج الطبيعي للموظفين وأفراد أسرهم وفقا للجدول المرفقة أرقام (٥ - ٦ - ٧ - ٨) بعد طلب الطبيب المعالج لذلك. (م١٩)

ويراعى في علاج موظفي البعثات : (م٢٠)
٢٠/١ يغطي الصندوق نسبة ٧٠% من إجمالي تكاليف العلاج والفحوصات المختلفة التي ينفقها الموظف وأسرته المشمولين بمزايا الرعاية الصحية بدولة مقر البعثة أو محيطها الجغرافي طبقا لنظام صندوق الضمان الإجتماعي بعد اعتماد فواتير العلاج من قبل مدير البعثة أو من فى حكمه وعلى مجلس الإدارة صلاحية تدقيق تلك الفواتير، على أن يفوض المجلس من يراه لإتمام ذلك.

٢٠/٢ يسرى على موظفي البعثات قواعد تقديم المستندات الواردة بالمادة (١٤) من هذه اللائحة.

٢٠/٣ يغطي الصندوق نفقات علاج الأسنان والأجهزة التعويضية والتأهيلية
والعلاج الطبيعي للموظف وأسرته طبقاً للجدول رقم (٩).

* يراعى العلاج خارج مقر العمل على النحو التالي: (م ٢١)

١- بالنسبة إلى علاج الموظف أو أحد أفراد أسرته خارج مقر العمل يراعى:

- إذا مرض الموظف أو أحد أفراد أسرته وإستعصى علاجه بالداخل يوفد للعلاج
فى الخارج بناء على توصية كل من :

- الطبيب المعالج.

ب - طبيب أخصائى يوصى بعلاجه بالخارج.

ج - طبيب الأمانة العامة أو طبيب مرشح من قبل مجلس الإدارة.

- يصدر قرار مجلس الإدارة بالموافقة على السفر للعلاج بالخارج مع تحمل

الصندوق النفقات التالية :

أ - تذكرة سفر طبقاً لقواعد السفر المعمول بها بالأمانة العام .

ب - % من نفقات العلاج وأجور الأطباء والإقامة بالمستشفيات والدواء فى
حالة بقاء الموظف داخل المستشفى .

ج - % من بدل السفر المقرر للمهام الرسمية، ونفقات العلاج والدواء فقط
فى حالة بقاء الموظف خارج المستشفى .

٢- يتم علاج الموظف أثناء مهمة رسمية على النحو التالي:

يتحمل الصندوق ٧٠% من نفقات العلاج وأجور الأطباء والإقامة
بالمستشفيات والدواء فقط، على أن يخفض بدل السفر الممنوح له عن المهمة إلى
النصف عن المدة التى قضاها الموظف بالمستشفى.

٣- فى علاج الموظف أو أحد أفراد أسرته خارج البلاد العربية أثناء وجوده فى

أجازة:

يغطى الصندوق نسبة ٥٠% من إجمالى نفقات العلاج والفحوص والإقامة والدواء
بالمستشفيات التى نصت عليها اللائحة ويحد أقصى لا يتجاوز المبالغ المدرجة أدناه خلال
العام الواحد .

الفئة	الحد الأقصى للعضو وأسرته بالدولار الأمريكى
أ	٤٠٠٠
ب	٣٠٠٠
ج	٢٠٠٠

أما فيما يتعلق بالدواء المنصرف خارج المستشفيات فيصرف بنسبة ٧٠% خصماً
من سقف الأدوية المحدد لذلك.

ولا يتحمل الصندوق أجور السفر وبدل السفر للفترة التي يقضيها المريض للعلاج في الخارج

* في تعويض الوفاة والعجز : (م ٢٢)

أولاً : إذا ترتب على مرض الموظف أو إصابته نتيجة حادث، عجز أو وفاة يتحمل الصندوق تعويضاً يحتسب على النحو الآتي :

١- في حالة الوفاة أو العجز الكلي بسبب العمل) : يستحق الموظف أو المستفيدون منه بحسب الأحوال تعويضاً بواقع ٣٦ شهراً محسوباً على راتبه الأساسي الأخير.

٢- في حالة الوفاة بغير سبب العمل) : يستحق المستفيدون منه بحسب الأحوال تعويضاً بواقع ٢٤ شهراً محسوباً على راتبه الأساسي الأخير.

٣- في حالة العجز الجزئي بسبب العمل) : يستحق الموظف الذي يصاب بسبب العمل - دون أن يترتب على إصابته عجز عن العمل تعويضاً يقدر وفق تقرير لجنة العجز، بشرط ألا يزيد قيمة التعويض على مجموع راتبه الأساسي عن ستة أشهر وفقاً للاعتبارات التالية:

- المدة التي قضاها تحت العلاج.

' - مدة الإجازة المرضية للإصابة.

٢ - الإجازات المرضية الممنوحة للموظف وفقاً للمادة ٢ :) من لنظام الأساسي للموظفين ويتم احتساب مقدار التعويض كما يلي :

مدة العلاج + مدة الإجازة المرضية باليوم، × راتب ١ شهر

١٦٥ يوم

٤- يتم تشكيل اللجنة الطبية للعجز من ٣ أطباء على النحو التالي: (م ٢٣)

١- طبيب مرشح من قبل مجلس الإدارة.

٢- طبيب يختاره الموظف المريض

٣- طبيب يتم إختياره بالإتفاق بين الطبيبين السابقين من الأخصائيين وفي حالة

عدم إختيار طبيب أو إختلف على الإختيار يقوم رئيس مجلس إدارته بإختياره.

ثانياً : التعاقد مع شركات التأمين : (م ٢٤)

يجوز للموظف أن يتعاقد مع أي من شركات التأمين لتغطية نفقات علاجه وأسرته وفي هذه الحالة يساهم الصندوق في تغطية أقساط عقد التأمين فيما لا يجاوز قيمة العقد أو ٥% من إجمالي الراتب و متمماته- أيهما أقل- وترسل صورة مصدقه من عقد التأمين إلى إدارة الشؤون المالية.

* أحكام عامة:

١- يقدم الموظف إقرارا بحالته الإجتماعية أول كل عام وفق النموذج الذى تعده إدارة شئون الأفراد.

٢- يتم صرف ٧٠% من نفقات العلاج غير الواردة بهذه اللائحة للعضو والمستفيد بعد موافقة مجلس إدارة الصندوق بعد الإستعانه برأى طبيب متخصص.

٣- يتحمل الصندوق قيمة الضرائب والمصروفات الإدارية والدمغات الواردة فى فواتير المستشفيات والمراكز الطبية.

٤- للموظف وأفراد أسرته الإنتفاع بالرعاية الصحية إلى حين الشفاء التام أو ثبوت عجز كلى أو جزئى، وفى جميع الأحوال لا يتجاوز إلتزام الصندوق مدة الإجازات المرضية المستحقة للموظف.

٥- مع مراعاة المادة (٣) "الفقرة الثانية" من هذه اللائحة إذا إنتهت خدمة الموظف- ببلوغه من العمر إثنان وستون سنة أو بإنتهاء مدة التعيين أو بسبب إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين أو بسبب العجز الصحى عن الإستمرار فى الخدمة- وكان هو أو أحد افراد أسرته تحت العلاج، يستمر الصندوق فى القيام بأعبائه إلى حين إنتهاء العلاج أو إنقضاء ١٨٠ يوما أيهما أقل.

٦- لا يتحمل الصندوق النفقات التالية (م ٢٩):

- نفقات جراحات التجميل ما لم تكن نتيجة لإصابة عمل أو حادث.
- الولادة الطبيعية.
- علاج الإصابات الناتجة عن سلوك ضار تحت تأثير الخمر والمخدرات أو محاولات الإنتحار).
- نفقات المستشفى غير العلاجية، مثل طلبات المقصف، المكالمات الهاتفية، الصحف والإكراميات ... إلخ).
- نفقات المرافق للمريض إلا للأطفال الذين لا تزيد أعمارهم على ١٢ سنة والحالات الخاصة ويشترط فى الحالة الأخيرة موافقة مجلس الإدارة.
- مختلف أنواع المنشطات.
- علاج العقم عند الجنسين سواء أدوية أو تحاليل أو فحوصات مختلفة.
- علاج السمنة جلسان - أبر صيني - أدوية التخسيس - العمليات الجراحية.. إلخ).
- الأجهزة الطبية الشخصية مثل جهاز قياس السكر وأشرطت - جهاز الضغط - الوسادات الطبية الكهربائي - الأجهزة الكهربائية لتنظيف الأسنان).
- علاج عيوب النظر بالليزر للمستفيد.

٧- للأمين العام بناء على إقتراح مجلس إدارة الصندوق أن يقرر حرمان الموظف وأفراد أسرته من الإنتفاع بحق الرعاية الصحية إذا ثبت إساءة إستعماله هذا الحق لمدة

لا تتجاوز ستة شهور في السنة، وتسترد من الموظف في هذه الحالة جميع المبالغ التي يكون قد حصل عليها من الصندوق نتيجة سوء الإستعمال دون أن يؤثر ذلك على النسبة التي تستقطع من راتبه شهريا لصالح الصندوق (م ٣٠).

- تصرف كافة التعويضات المنصوص عليها في هذه اللائحة وفقا لما يلي :

- أ - للموظف أو وكيله المفوض.
- ب - إلى من يعينهم الموظف ووفقا للنسب التي يحددها في وصيته في حالة الوفاة.
- ج - إذا لم يعين الموظف الجهة المستفيدة يوزع مبلغ التعويض على ورثته الشرعيين.
- د - في حالة عدم وجود ورثه للموظف يؤول مبلغ التعويض إلى صندوق الضمان الإجتماعي.

فى تقييم خدمات العلاج والرعاية الطبية

* فى تدابير دعم القدرة المالية للنظام:

تعتبر خدمات العلاج والرعاية الطبية من أكثر تدابير الحماية الإجتماعية والتأمينية أهمية للموظفين وأسرهم، وتتزايد وتتصاعد أهميتها بالنسبة إلى المتقاعدين حيث ترتفع معدلات وشدة المرض) وبوجه عام فإن خدمات العلاج والرعاية الطبية تأتي فى أولوية الخدمات الإجتماعية والتأمينية إتفاقا والتقدم العلمى المستمر فى إكتشاف الأمراض ووسائل العلاج والإرتفاع المستمر فى نفقاته على المستوى الدولى وعلى المستوى الوطنى ليس فقط نتيجة لظاهرة التضخم وإنما بارتباطها بالتقدم العلمى والتكنولوجى)، ... ومن ثم يتعين باستمرار مراجعة الضوابط التأمينية بإستهداف تطوير وتحسين توفير وتفعيل خدمات العلاج بإدارتها لا مركزيا ومن خلال المستشفيات التخصصية إتفاقا وشدة الحالات المرضية وكيفية مواجهتها بأكثر الوسائل فاعلية وتقدما مع مرعاة التوازن المالى بين موارد و نفقات خدمات نظام الرعاية الصحية داخل و خارج المستشفيات والربط بين مدى الخدمات وشروط إستحقاقها وفقا لأولويات تتصل بمدى خطورة الحالة المرضية بدءا من التدخل الجراحى مع تقسيم العمليات الجراحية وفقا لخطورتها إلى كبرى ومتوسطة وصغرى) وألوية الرعاية الصحية لذوى الأمراض المزمنة والمستعصية وحالات الكوارث لتمتد أحيانا إلى أقل الحالات شدة المتمثلة فى خدمات الأسنان والنظارات والتي يتم عادة إستثناءها لإرتفاع معدلات تكرارها بما يؤدى لتزايد تكلفتها).

ومن المتفق عليه تعدد مظاهر الحالات المرضية الشديدة وبالتالي تتعدد وسائل ثبوتها بعكس الحالات الأقل خطورة التى يصعب الإطمئنان لثبوتها وبالتالي تكون متاحة لإساعة الإستغلال.

وهكذا يتعين من الناحية المالية ملاحظة أنه فى حين تتزايد الحاجة للرعاية الصحية مع شدة خطورتها وبالتالي يكاد يتحملها النظام بالكامل وإذا وجدت مساهمة موظف فتكون رمزية) فإن معدلات تكرار الأمراض الأقل خطورة وإن كانت مرتفعة فإن تكلفتها تكون محدودة نسبيا .

ومن هنا يجوز تحميل المريض معظم تكلفتها ونقل نسبة مساهمة الأمانة العامة أو تقتصر على ما يجاوز حد أقصى يتناسب مع الأجر أو الدخل. وفى ضوء ذلك تتأكد أهمية ترشيد إدارة تدابير الرعاية الطبية لتوفير القدرة المالية للتعامل مع الحالات المرضية التى يتعرض لها الموظف وأسرته وإدارتها مركزيا أو لا مركزيا وفقا للحالات على النحو الذى أسفرت عنه الدراسة.

*** فى تكلفة خدمات العلاج والرعاية الطبية للسادة الموظفين وأقاربهم
وللسادة المتقاعدين :**

تجاوزت تكلفة خدمات العلاج والرعاية الطبية للسادة الموظفين بما فى ذلك من إنتهت خدمتهم المتقاعدين وأسرهم ٧٠٠ الف دولار حوالى ٤٣% منها للسادة الموظفين ممن إنتهت خدمتهم (٣٠٠٣٣٨ دولار) وحوالى ٥٧% (٤٠١٦٠٣ دولار) للسادة الموظفين الحاليين على النحو التالى:

حوالى ٩٠ الف للدواء بواقع ٢٢,٤% وحوالى ٣٨ الف علاج أسنان بواقع ٩,٤% وحوالى ١٦ الف أجهزة تعويضية بواقع ٤,١% وجميعها بنود يتعين ربطها ببعض الضوابط المتفق عليها لترشيد نفقات العلاج والرعاية الطبية خارج بنود الإشتاعات والفحوص والتحاليل الطبية والعمليات الجراحية المستشفيات والأتعاب الطبية.

المبلغ	بيان	كود
٥٦٧٥٢٧٢	اتعاب أطباء	٣- ٣١٦١
٨٩٩٧٩٠٢	ادوية	٦٢
٣٩٢٥٦٩٨	أشعة وعلاج طبيعى	٦٣
٢١٥٦٩٨٩	تحاليل طبية	٦٤
٣٧٨٥١٤٥	علاج أسنان	٦٥
١٢٢٤٣٥٧٦	عمليات جراحية ومستشفيات	٦٦
١٦٣٨٨٦١	أجهزة تعويضية	٦٧
١٢٠٧٤١	علاج بالخارج	٦٨
١٥٣١٢٠٠	تعويض الوفاة	٧٠
٣٠٠٣٣٨٣٥	مصروفات علاج الموظفين	٧٢
٨٤٩٣٣	نفقات متنوعة	٣-٣٢٣٩
٧٠١٩٤١٥٢		

*** فى ضوابط خدمات العلاج والرعاية الصحية:**

١- تتعدد صور العلاج والرعاية الطبية للعاملين والمتقاعدين وأسرهم) داخل وخارج المستشفيات على النحو التالى:

- مساهمة بواقع ٥٠% من تكاليف العلاج بأسعار المركز الطبى وبعد خصم مساهمة الشركة لأمراض: أمراض القلب ، الكبد ، الأمراض الخبيثة، الأمراض المزمنة، الصرع، الفشل فى النخاع، الشلل، الجلطة، حالات العلاج الشهرى المستمر، أمراض المخ، الإصابات، الحوادث.

- مساهمة بواقع ١٠٠% بعد خصم مساهمة الشركة لأمراض: الفشل الكلوى، الغسيل الكلوى.

- مساهمة بالنسبة لعلاج الوالدين بنسبة ٥٠% من الأمراض المشار إليها عاليه فى حالة أن يكون العامل / العاملة هو العائل الوحيد لأحد والديه.

- مساهمة للعائل غير الوحيد بنسبة ٥٠% من تكاليف بعض الأمراض الخطيرة الفشل الكلوى - الغسيل الكلوى - الأمراض الخبيث - الكبد - عمليات القلب المفتوح -

نزيف المخ والجلطات ومضاعفاتها) ... وتبلغ مساهمة يساهم الصندوق فى علاج تلك الحالات بقيمة قدرها حوالى ٥ مليون جنيه سنويا.

- يقصد بالأسرة الزوج الآخر و الأولاد الذكور غير المتزوجين حتى بلوغهم سن ٢٦ عاما الإلتحاق ويعفى من شرط السن المعاقين والمرضى بأمراض مزمنة) و البنات غير المتزوجات أو المطلقات أو الأرامل اللائى لا يعملن أو لا يتقاضين معاشا.
- بنسبة ١٠٠% من قيمة تكاليف العلاج بالمركز الطبى للمستفيد وأسرته فى حالات الفشل الكلوى والأمراض الخبيثة والحوادث التى ينقل منها المستفيد إلى المركز الطبى.

- بنسبة ٥٠% من تكاليف العلاج بالأقسام الداخليه والخارجيه للمستفيد وأسرته وبحد أقصى لما يتحمله المستفيد واسرته مبلغ ١٠٠٠ جنيه سنويا ويتحمل الصندوق بباقى التكلفة.

- ١٠٠% من تكلفة الأدوية التى يحتاجها العاملين المتقاعدين وأسرهم لحالات الفشل الكلوى والأمراض الخبيثة ... وتحدد النسبة للمتقاعدين من غير أصحاب المعاش التكميلى بواقع ٩٨% من الأدوية فى حالات الأمراض العادية و المزمنة وحالات أمراض العلاج الشهرى المستمر.. وتحدد بواقع ٩٠% للمتقاعدين ذوى المعاش التكميلى

.. هذا ويجوز زيادة نسبة المساهمة فى قيمة الأدوية للأمراض المزمنة وحالات العلاج الشهرى المستمر لتصل نسبة المساهمة إلى ١٠٠% بقرار من المجلس الطبى الأعلى لقطاع البترول وخصما على حساب المجلس الطبى الأعلى.

٢- يراعى فى إجراءات تقديم الخدمات ما يلى:

أ- التعاقد مع طبيب ممارس عام يتواجد طوال أيام الأسبوع لتوقيع الكشف الطبى ووصف الدواء أو إحالة المريض إلى المستشفيات المتعاقد معها وإعتماد فواتير العلاج المقدمة من العاملين) ومع طبيب أو أكثر للزيارات المنزلية حيث تلزم الأجازات المرضية المناسبة و مع المستشفيات العامة والمتخصصة والصيديات بمقر العمل عند الإخطار بمرضه وملازمته الفراش ويكون ذلك خلال ٢٤ ساعة من تغيبه عن العمل لإتخاذ إجراءات توقيع الكشف عليه) يلتزم الطبيب بالزيارة وأخطار الأمانة بنتيجة الفحص فى اليوم التالى للإبلاغ.

ب- يتم تحويل جميع حالات الأمراض المزمنة للجنة الطبية الإستشارية لتحديد مدى الحالة المرضية وإستقرارها من عدمه.

ج- يتعين تحديد قائمة بجهات العلاج المتاح الإختيار من بينها وفقا لشروط ومعايير موضوعيه تستهدف الإطمئنان على توافر المصدقية لدى الجهات المعتمدة والتأكد من قدرتها على توفير مستويات طبية معترف بها وفقا للتراخيص الصادره من السلطه الصحيه المختصه) ... وتحدد نسب ومستويات المساهمه فى التكلفة بمراعاة مستوى الخدمة الطبية ووفقا للمصداقيه المستمده من الشكل القانونى للمنشأة الطبية مستشفى. مركز طبى. عياد . منشأه فرديه. شركه مساهمه. شركات أشخاص) ووفقا للمعدلات والمعايير العلمية.

د- إذا حدث للعامل حالة مفاجئة وحادة خلال أيام العطلات الرسمية أو الأسبوعية يتعين له أن يتقدم للعلاج بالمستشفيات المتعاقد معها.
يتم علاج المتقاعدين وأسرههم خارج المستشفيات والمراكز المتعاقد بمراعاة أسعار العلاج المعمول بها بتلك المستشفيات والمراكز وفقا للقواعد والضوابط الصادرة في هذا المجال وبمراعاة ما يلي:

٣- تحديد مفهوم الأسره لتقتصر على الزوج الآخر الذى لا يعمل بجهة لديها نظام كاف للرعاية الصحية) والأبناء القصر ومن فى حكمهم العاجزين عن الكسب أو فى مراحل التعليم بحد أقصى للسن).

٤- بالنسبة للعمليات الجراحية والإقامة بالمستشفيات يلتزم بالأسعار المتعامل بها فى المستشفيات المتعاقد معها ودرجات الإقامة المشار إليها فى لائحة الرعاية الصحية.

٥- مراعاة مبدأ لا مركزية الرعاية الطبية خارج المستشفيات بمراعاة مساهمة المريض فى تكلفة العلاج والدواء بنسبة مئوية بحد أقصى رقمى) بمراعاة الأجر الإجمالى للمريض مع إعفاء ذوى الحدود الدنيا للأجور) وبحيث يتناسب مدى المساهمة فى تكاليف العلاج و الدواء والتحاليل والأشعة عكسيا مع شدة الحالة المرضية (١) فتكون مساهمة النظام بكل أو معظم نفقات الدواء والفحوص المعملية للعمليات الجراحية وفى حالات الأمراض المزمنة والمستعصية وتتضاءل مساهمة النظام فى تمويل خدمات الدواء والفحوص للحالات الأقل خطورة كتلك الخاصة بالأسنان والنظارات الطبية) وبوجه عام يرتبط دعم تلك الخدمات وفقا لخطورة حاله المرضية من ناحية ووفقا لمدى القدرة المالية لتوفير الخدمة القدرة المالية موظف والمتمثلة بأجره الإجمالى) من ناحية أخرى (٢).

(١) يتعين مساهمة المريض بمبلغ موحد لكل تذكرة دواء وتختلف نسبه تحمل المريض لنفقات العلاج داخل المستشفيات عنها للعلاج خارج المستشفيات.

(٢) لا تتحمل الشركة نفقات علاج الحالات الآتية:

- الضعف الجنسى والعقم وحالات الإدمان وعلاج الصلع والسمنة.

- جراحات التجميل بصفة عامة ومستحضرات التجميل عامة مثل الكريمات والصابون والأدوية الخاصة بتقوية الشعر أو علاج القشر وأدوات التجميل) والمستحضرات الخاصة بالاستعمالات الشخصية مثل فرشاة أو معجون الأسنان أو الحلاقة و القطن أو القطن الخاص بتنظيف الأذن و المطهرات إذا كانت لها صفة الاستعمال الشخصى وليس لها ضرورة علاجية والحقن البلاستيك والزجاجية وأية مستحضرات طبية لها صفة الاستخدام الشخصى أو تعد كمستحضرات تجميلية).

- الولادات الطبيعية وعمليات أمراض النساء فيما عدا العمليات القيصرية والأورام.

- الأحزمة الساندة للظهر والشرابات الطبية والركبة وأنكل القدم.

- الفيتامينات بأنواعها فيما عدا المقررة لعلاج الأمراض المزمنة التى يقدرها الطبيب الممارس للشركة .

(٣) يتحمل النظام تكلفة خلع الأسنان وفقا لأسعار المستشفيات المتعاقد معها ويساهم النظام فى تكاليف السماعات الطبية بحد أقصى خمسمائة دولار على أن تصرف مرة واحدة خلال مدة الخدمة كما تساهم فى تكلفة إصلاحها مرة كل خمس سنوات وبحد أقصى مائتا دولار) كما يساهم فى تكاليف الولادات القيصرية للسيدات وبحد أقصى خمسمائة دولار على أن تصرف مرة واحدة خلال مدة الخدمة).

ويتم تتبع التاريخ الطبي لكل من الموظفين وأسراهم بإنشاء ملف طبي يحتفظ فيه بكل بياناته الصحية وعلى مستوى الاسرة.

٦- فحص توازن أعباء نظام الرعاية الصحية دوريا بهدف دراسة إمكانية ترشيد التكاليف الخاصة بالعلاج) و فحص فواتير ومستندات خارج الجهات المتعاقد معها.

فى نظام مكافأة نهاية الخدمة إعتباراً من ٢٠١٠

* فى إنشاء النظام وأغراضه: (م ١)

- ١- الهدف من تقرير مكافأة نهاية الخدمة فى تطبيق أحكام هذا النظام هو كفالة حياة كريمة لموظف الجامعة وأسرتة عند إنقطاع راتبه لأى سبب من أسباب إنتهاء الخدمة.
- ٢- تم إنشاء صندوق خاص لمكافأة نهاية الخدمة يكون له حساب خاص بموازنة الجامعة ويكون مقره الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

٣- يكون للصندوق مجلس إدارة يشكل بقرار من الأمين العام على النحو الآتى (م ٢) :

- | | |
|--------|---|
| رئيساً | رئيس الإدارة العامة للتنظيم |
| | مدير إدارة شؤون الموظفين |
| أعضاء | مدير الإدارة المالية |
| | مدير من الإدارة العامة للشئون القانونية |
| | عضو يختاره الأمين العام سنوياً |
- يختص مجلس الإدارة بإبداء الرأى للأمين العام فى المسائل المالية والإدارية الآتية:

- ١- خطة إستثمار أموال الصندوق.
- ٢- اللوائح الداخلية المتعلقة بأعمال الصندوق.
- ٣- حسابات الصندوق والحساب الختامى.
- ٤- المسائل الأخرى التى يحيلها إليه الأمين العام وفقاً لأحكام هذا النظام.

* فى تمويل النظام (النظام المالى):

- ١ - تتكون أموال الصندوق من الموارد الآتية (م ٣) :
(أ) المبالغ التى تدرج سنوياً فى موازنة الجامعة لأغراض الوفاء بمكافأة نهاية الخدمة بواقع ٣٠% من الأجور الإجمالية الحالية (الأساسية مضافاً إليه غلاء المعيشة شاملاً بدل المعيشة).
(ب) حصيلة إستثمار أموال الصندوق.
(ج) ٧% من غلاء المعيشة (شاملاً بدل المعيشة) مساهمة الموظف.

٢- يخضع الصندوق فى إدارة أمواله وحساباته للقواعد المنصوص عليها فى هذا النظام والنظام الأساسى المالى للجامعة (م ٤).

٣- تقدم الإدارة المالية بالأمانة العامة إلى مجلس الإدارة خلال الأشهر الثلاثة التالية لإنهاء السنة المالية ما يأتي: (م ٥)
(أ) حسابات الصندوق مشفوعة ببيانات تفصيلية عن مفردات الأصول والخصوم.
(ب) حساباً عاماً للإيرادات والمصروفات.
ويجوز لمجلس الإدارة تمديد المدة المنصوص عليها في هذه المادة لمدة أقصاها ثلاثة أشهر أخرى، وذلك في الحالات الإضطرارية التي تقرها الإدارة المالية.

٤- تتم مراجعة حسابات الصندوق سنوياً، ويتم فحص المركز المالي للصندوق مرة كل ثلاث سنوات بمعرفة خبير إكتواري يعينه الأمين العام بناء على إقتراح مجلس الإدارة، ويجب أن يتناول هذا الفحص تقدير قيمة الإلتزامات القائمة على الصندوق (م ٦).

* في تحديد وأداء المكافآت :

١- يستحق الموظف عند إنتهاء خدمته (١) مكافأة نهاية خدمة تحسب بواقع راتب ثلاثة أشهر عن كل سنة من سنوات الخدمة. (م ٧)

٢- يعتبر الراتب الشهري الأخير (٢) + غلاء المعيشة (شاملاً غلاء المعيشة) الذي يستحقه الموظف وقت إنتهاء الخدمة أساساً لحساب المكافأة، ولا يدخل ضمن الراتب العناصر التالية: (م ٨)

- (أ) التعويض العائلي.
- (ب) التعويضات الخاصة والإضافية.
- (ج) أجور العمل الإضافي.
- (د) بدل التمثيل وبدل السكن.
- (هـ) بدل السفر وتعويض الانتقال.
- (و) أية تعويضات أو بدلات أخرى تتقرر بعد العمل بهذا النظام.

٣- تحتسب المدة التي تستحق عنها المكافأة على أساس مدة الخدمة الفعلية المتصلة التي تبدأ من تاريخ مباشرة العمل إلى نهاية الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة ولا يدخل ضمن هذه المدة فترة الغياب بدون أجازة ولا الأجازة بدون راتب لأكثر من ستة أشهر وكذلك الفترة التي تمدد فيها خدمة الموظف بعد بلوغه إثنين وستين. (م ٩)

(١) بتاريخ ١٩٧٦/٩/٩ أصدر مجلس الجامعة القرار رقم ٣٥٠٧ وينص على جواز صرف ثلاثة أرباع مكافأة نهاية الخدمة على الأكثر للموظفين الذين يستمرون في الخدمة بعد بلوغهم الستين من العمر.
(٢) وافق مجلس الجامعة، ضمن قراره رقم ٣٧١٧ في ١٩٧٨/٤/١ على أن الراتب الأخير في تطبيق حكم هذا النص بالنسبة للموظف الذي تمدد خدمته إلى ما بعد الستين من العمر، هو آخر راتب يتقاضاه الموظف عند تركه الخدمة بصفة نهائية.

وتحسب مدد الخدمة السابقة ضمن المدة التي تستحق عنها المكافأة بالشروط الآتية^(١): (م ١٠)

(أ) أن تكون المدد السابقة قد قضيت في خدمة الجامعة في ظل علاقة وظيفية على سبيل التفرغ.

(ب) ألا تقل المدة المطلوب ضمها عن سنة.

(ج) أن يرد الموظف إلى الصندوق - خلال سنة على الأكثر - ما يكون قد صرف إليه من مكافأة نهاية خدمة عن المدة المطلوب ضمها وبذات العملة التي تم بها صرف المكافأة.

٤- لا يجوز حرمان الموظف من مكافأة نهاية الخدمة لسبب تأديبي إلا في حدود الربع. (م ١١)

٥- يراعى في إستحقاق وأداء المكافآت ما يلي : (م ١٢)

(أ) لا يكون إستحقاق المكافأة نهائياً إلا بعد ثبوت براءة ذمة الموظف من أية متعلقات للجامعة، وعلى الموظف أو المستفيد تقديم طلب لصرف هذه المكافأة.

(ب) في حالة المنازعة في تقدير قيمة المكافأة، يصرف للموظف أو المستفيدين بحسب الأحوال، القدر غير المتنازع عليه من المكافأة وذلك خلال شهر على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب بعد إنتهاء الخدمة.

(ج) يكون إستحقاق وصرف المكافأة بذات العملة التي تقدر بها موازنة الجامعة.

٦- مع مراعاة أحكام المادة السابعة من هذا النظام يجوز للموظف الذى أمضى فى خدمة الجامعة أكثر من خمس عشرة سنة متصلة ويبلغ من العمر ٥٥ سنة على الأقل أن يطلب إنهاء خدمته، ويجوز فى حالة الموافقة على الطلب أن تضم إلى مدة خدمة الموظف فى حساب المكافأة المدة المتبقية لبلوغه سن الستين. (م ١٣)

٧- تصرف المكافأة حال إنتهاء الخدمة بسبب الوفاة إلى من يعينهم الموظف ووفقاً للنسب التى يحددها، فإذا لم يعين الموظف أشخاص المستفيدين توزع المكافأة على أفراد أسرته بالتساوى، وفى حالة عدم وجود الأسرة توزع على وراثته الشرعيين، وإذا لم يكن له وراثته تؤول المكافأة إلى صندوق مكافأة نهاية الخدمة. (م ١٤)

(١) بتاريخ ١٩٧٥/٤/٢٦ أصدر مجلس الجامعة بالقرار رقم ٣٢٨٤ بشأن تقرير هيئة الرقابة المالية للسنة المالية ١٩٧٢/٧١ وينص على ما يأتى:

"الموافقة على ضم المدد السابقة التى تكون قد قضيت على غير درجة إلى مدة الخدمة الكلية على أن يسرى ذلك على الموظفين الذين تقرر ضم مدد خدمتهم وكذلك الموظفين الذين سويت أوضاعهم خلال الفترة الإنتقالية المحددة فى البند (أ) من الفقرة (ثانياً) من قرار مجلس الجامعة رقم ٣٠٦٠ بإصدار النظام الأساسى الجديد للموظفين وذلك لحساب مكافأة نهاية الخدمة فقط وعلى ألا يسرى هذا الإستثناء على كل من عين بالأمانة العامة إعتباراً من ١/١/١٩٧٤.

٨- يقصد بأفراد الأسرة فى تطبيق أحكام هذا النظام: (م ١٥)

(أ) الزوجة أو الزوج.

(ب) الولد الذى لم يبلغ الحادية والعشرين من العمر أو الولد الذى تجاوز هذه السن وقت وفاة الموظف وكان فى إحدى مراحل التعليم العالى وكانت سنة لا تجاوز الخامسة والعشرين.

(ج) البنت غير المتزوجة.

(د) الولد المصاب بعجز يمنعه عن العمل والكسب.

(هـ) الوالدان إذا كانت إعالة الموظف لهما بحكم قضائى.

٩- تؤول المكافآت التى لا يطالب بها مستحقوها قبل مضى السنة الخامسة لتاريخ إنتهاء الخدمة إلى الصندوق ما لم يكن المانع لظروف قاهرة يقبلها الأمين العام بناء على إقتراح مجلس إدارة الصندوق. (م ١٦)

١٠- يسرى هذا النظام على جميع موظفى الجامعة الأمانة العامة والأجهزة الملحقة) إعتبارا من تاريخ إقراره من مجلس الجامعة، على أنه بالنسبة للموظفين الموجودين بالخدمة وقت صدوره فتحسب مكافآتهم عن الفترة السابقة على تاريخ العمل به وفقا لأحكام هذا النظام أو للقواعد السابقة الخاصة باحتساب وصرف مكافأة نهاية الخدمة أيهما أفضل بالنسبة للموظف وذلك كله مع عدم الإخلال بحكم الفقرة (ج) من المادة السابعة من هذا النظام^(١). (م ١٧)

١١- يضع الأمين العام لائحة داخلية تحدد فيها إجراءات ومستندات صرف مكافأة نهاية الخدمة وغير ذلك من الإجراءات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام. (م ١٨)

(١) راجع الفقرة ٢/ج من قرار مجلس الجامعة رقم ٣٧١٧ فى ١٩٧٨/٤/١ بشأن تقرير هيئة الرقابة المالية عن حسابات الأمانة العامة لعامى ١٩٧٥، ١٩٧٦ إذ إعتد المجلس رأى الهيئة بعدم جواز توسط الجنيه المصرى وعدم جواز احتساب التعويض العائلى عند حساب مكافأة نهاية الخدمة عن الفترة السابقة على ١٩٧٣/٨/١.

مبحث رابع
فى صور وأحكام الحماية الإجماعية
للعمالين بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحرى (*)

نظام الضمان الإجماعى للعمالين والطلاب بالأكاديمية وكرلياتها ومراكزها
وأنشطتها المختلفة بجمهورية مصر العربية ودولة البحرين وقطر ومكتب لندن

- المجال العام للنظام.
- فى صندوق التأمين والمعاشات للعمالين.
- فى صندوق مكافآت نهاية الخدمة للعمالين
وأعضاء هيئة التدريس.
- فى نظام العلاج والرعاية الطبية للعمالين.

(١) منظمة عربية متخصصة عاملة فى إطار جامعة الدول العربية موظفوها موظفون دوليون
تسرى فى شأنهم وأعضاء هيئات التدريس إتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية
شارع جمال عبد الناصر/ سيدى بشر/ ميامى / الأسكندرية)

المجال العام للنظام

يسرى نظام صندوق الضمان الإجتماعى فى شأن العاملين والطلاب المنتسبين إلى الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحرى.

وقد أنشئت الأكاديمية فى سنه ١٩٧٢ كمنظمة عربية متخصصة تعمل فى نطاق جامعة الدول العربية وموظفوها موظفون دوليون مع مراعاة:

١- يتمتع رئيس الأكاديمية وموظفو الفئة الأولى بالإمتيازات والحصانة الدبلوماسية المنصوص عليها فى المادة (١٤) من ميثاق جامعة الدول العربية ويقوم رئيس الأكاديمية بإخطار الأمانة العامة لجامعة الدول العربية دوريا بأسماء هؤلاء الموظفين مع بيان وظائفهم وذلك لإتخاذ اللازم فى هذا الشأن.

٢- تسرى على جميع موظفى الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بها أحكام إتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية.

٣- تسرى أحكام لائحة النظام الأساسى لموظفى الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحرى على أعضاء هيئة التدريس فيما لم ينص عليه فى اللائحة الخاصة التى تنظم شئون أعضاء هيئة التدريس.

وهكذا يسرى نظام الضمان الإجتماعى فى شأن المنتسبين إلى الأكاديمية كمنظمة عربية متخصصة لشئون الكليات والمعاهد التعليمية لجامعة الدول العربية تعمل فى مجالات التدريس والتدريب والأعمال البحثية الخدمات المتصلة وغير ذلك من المشروعات التى تنشئها.

وهكذا يسرى نظام الضمان الإجتماعى فى شأن :

أولا : العاملين والطلاب فى الكليات الآتية:

- كلية النقل البحرى والتكنولوجيا.

١- كلية الهندسة والتكنولوجيا.

٢- كلية التجارة والتكنولوجيا.

٣- مركز البحوث والإستشارات البحرية.

ثانيا : المعاهد التخصصية التالية :

- معهد الإنتاج والكفاية.

١- معهد التدريب البحرى.

٢- معهد الإدارة المتخصصة.

٣- معهد تدريب الموانى.

ثالثا : المراكز التالية :

- مركز الإمتحانات.

١- مركز شئون الموارد التعليمية.

٢- مركز المعلومات.

رابعا : المدرسة الثانوية الدولية وأنشطتها .

خامسا : الشركات والنوادي التي تنشئها الأكاديمية وصناديق الضمان الإجتماعي.

- المجال الرأسي :

تكاملت تدابير الضمان الإجتماعي بهدف توفير خدمات مميزة للعاملين وأسرهم والطلاب وغيرهم من المنتسبين للأكاديمية وأنشطتها) لتشمل أربعة مجالات رأسية :

- صندوق التأمين والمعاشات للعاملين.

- صندوق مكافأة نهاية الخدمة بالنظام الأساسي للعاملين.

- نظام العلاج والرعاية الطبية للعاملين.

فى صندوق التأمين والمعاشات للعاملين

أولاً : بيانات عامة:

- تمهيد:

أ - النظام : نظام صندوق معاشات العاملين الدائمين بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا.

ب- العنوان : أبو قير - الإسكندرية.

ج- الغرض : أداء معاشات وتعويضات للعاملين المؤمن عليهم فى حالات إنتهاء الخدمة.

د - تاريخ التأسيس : ١ / ٧ / ١٩٩٦.

هـ- تاريخ حساب المزايا وتحصيل الإشتراكات : ١ / ٧ / ١٩٩٦.

- فى تطبيق أحكام هذا النظام يقصد بـ : (م ٣)

أ - الأكاديمية : الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا ويمثلها رئيس مجلس الإدارة.

ب - العضو المؤسس : هو العضو الموجود بخدمة الأكاديمية فى تاريخ التأسيس، ويقبل الإنضمام للصندوق خلال ٣ شهور من تاريخ صدور قرار إنشاء الصندوق.

ج- العضو الجديد : هو العضو الموجود بخدمة الأكاديمية فى تاريخ التأسيس وتقدم للإنضمام للصندوق بعد إنتهاء مهلة الـ ٣ شهور المحددة بالبند (ب) من ذات المادة ، كذلك العضو الذى ينضم إلى خدمة الأكاديمية بعد ذلك ويقبل الإنضمام للصندوق.

وفى حالة تجاوز العضو الجديد سن الخمسين - عند بدأ الإنضمام- فإنه لا يستفيد من الحد الأدنى للمعاش.

د - مجلس الإدارة : مجلس إدارة الصندوق.

هـ- أجر الإشتراك : الأجر (الراتب) الأساسى الشهرى.

و - مدد الخدمة السابقة : مدة الخدمة بالأكاديمية السابقة لتاريخ تأسيس النظام.

ز - مدد الإشتراك : مدد الإشتراك الفعلية بالصندوق إعتباراً من ١ / ٧ / ١٩٩٦ أو من تاريخ الإنضمام للصندوق بالنسبة للأعضاء الجدد.

ح - العجز المنهى للخدمة : هو العجز الكامل المستديم المنهى للخدمة قبل بلوغ سن التقاعد ويشمل كل عجز يودى بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً فى مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام، وحالات الأمراض العقلية، وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التى يصدر بها قرار من رئيس الأكاديمية بعد الرجوع إلى مستشار النظام.

ط - بالعاجز عن الكسب : كل شخص مصاب بعجز يحول كلية بينه وبين العمل أو ينقص قدرته على العمل بواقع ٥٠% على الأقل ويشترط أن يكون هذا العجز ناشئاً بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين.

ثانياً : فى شروط العضوية : يشترط فى العضو ما يلى : (م ٤)

- ١- أن يكون من العاملين الدائمين بالأكاديمية .
- ٢- أن يقبل كتابة الإنضمام للصندوق بالتوقيع على إستمارة العضوية .
- يتم تمويل النظام على النحو التالى: (م ٥)
 - ١- إشتراك شهرى خصما من أجور العاملين الشهرية بواقع ١٠% منها .
 - ٢- إشتراك سنوى بواقع ١٥% من الأجور السنوية للمؤمن عليهم يتم توفيره من خلال موارد مباشرة أو موارد غير مباشرة
 - ٣- القيمة الرأسمالية للحقوق التى يؤديها الصندوق.
 - ٤- ريع إستثمار أموال هذا التأمين.
 - ٥- أية موارد أخرى من الأعضاء أو من الأكاديمية أو من الغير بشرط موافقة مجلس الإدارة.

ثالثاً : فى حالات وشروط إستحقاق المعاشات (م ٦ و ٧)

- يستحق المعاش بإنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغ (أو تجاوز) السن المعاشى عن مدة الإشتراك فى النظام ١٢٠ شهرا أو أكثر وفيما يتعلق بالمؤسسين تعتبر فى حكم مدة الإشتراك مدة الخدمة السابقة بالأكاديمية. (م ٦)

- إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه بسبب إستغناء الأكاديمية عن خدماته وكانت له مدة خدمة فى الأكاديمية خمسة عشر عاما كان له الحق فى الحصول على معاش يتناسب مع مدة إشتراكه الفعليه. (م ٧)

فإذا كان معاش مدة الإشتراك الفعلية أقل من الحد الأدنى لمعاش بلوغ السن المنصوص عليه بالمادة ١٤ رفع إلى هذا القدر والتزمت الأكاديمية عندئذ بأن تودى للصندوق القيمة الرأسمالية للفرق بين معاش مدة الإشتراك الفعلية وبين المعاش المستحق بمراعاة الحد الأدنى محسوبة وفقا للجدول (١) المرافق.

- يستحق المعاش فى حالة إنتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاء، أو العجز الكامل، ولا تشترط أية مدة اشتراك . (م ٨)

- يستحق المعاش المبكر فى حالة إنتهاء خدمة المؤمن عليه عن عمر ٥٥ عاما فأكثر لغير الأسباب المنصوص عليها بالحالات السابقة إستحق المعاش المبكر متى بلغت مدة إشتراكه فى التأمين ١٥ عاما .
وفى تقرير الحق فى المعاش للعاملين المؤسسين تعتبر فى حكم مدة الإشتراك مدة الخدمة السابقة. (م ٩)

- إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فى شأنه شروط إستحقاق المعاش ردت إليه إستراكاته الشهرية التى أداها للنظام. (م ١٠)

- يحسب المعاش فى كافة حالات إستحقاقه على أساس آخر راتب كان يتقاضاه الموظف. (م ١١) عن كل سنه من سنوات مدة الإشتراك بواقع ٢% من آخر أجر كان يتقاضاه المؤمن عليه بحد أقصى ٧٠% منه.

- إذا لم يبلغ المعاش المستحق فى حالة إنتهاء الخدمة لبلوغ (أو تجاوز) السن المعاشى ٢٥% من الراتب (الأجر) الشهرى الأخير رفع إلى هذا القدر. ولا يجوز أن يقل رقم المعاش عن الحد الأدنى لنفقات المعيشة الذى يتحدد على فترات دورية بعد الرجوع إلى خبير الصندوق. (م ١٤)

- يتم حساب المعاش المبكر وفقاً للمادة (١٢) من هذا النظام ثم يتم تخفيضه بنسبة تقدر تبعاً لسن المؤمن عليه فى تاريخ إستحقاق الصرف بواقع ٤% عن كل سنة من العمر تقل عن الستين مع جبر كسر السنة إلى سنة. (م ١٥) ولا تسرى فى شأن المعاش المبكر أحكام الحد الأدنى النسبى لمعاش الشيخوخة.

- يتم تحديد معاش العجز والوفاء وفقاً للمادة (١٢) من هذا النظام بمراعاة: (م ١٦)
١ - تضاف مدة إفتراضيه إلى مدة الإشتراك فى التأمين مقدارها ثلاث سنوات أو المدة الباقية لبلوغ السن المعاشى أيهما أقل .
٢ - إذا تبين أن نسبة المعاش تقل عن ٥٠% من آخر أجر كان يتقاضاه العامل رفعت إلى هذا النسبة.

رابعاً : فى المستحقين فى حالات الوفاة وشروط إستحقاقهم:

مادة (١٧) : إذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه الحق فى تقاضى معاش وفقاً للأنصبة والأحكام المقررة بالجدول رقم (٢) المرافق من أول الشهر الذى حدثت فيه الوفاة.

ويقصد بالمستحقين الأرملة والزوج والأبناء والبنات والوالدين والإخوة والأخوات الذين تتوافر فيهم فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش شروط الإستحقاق المنصوص عليها فى المواد التالية.

مادة (١٨) : يشترط لإستحقاق الأرملة أن يكون الزوج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائى نهائى بناء على دعوى رفعت حال حياة الزوج.

مادة (١٩) : يشترط لإستحقاق الزوج ما يأتي:

- ١- أن يكون عقد الزواج موثقاً.
- ٢- أن يكون عاجزاً عن الكسب وفقاً للبيانات المقدمة بطلب صرف المعاش على أن يؤيد ذلك بقرار من لجنة طبية تشكل من ثلاثة من أساتذة كليات الطب بإحدى الجامعات العربية.

مادة (٢٠) : يشترط لإستحقاق الأبناء ألا يكون الابن قد بلغ سن الحادية والعشرين، ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية :

- ١- العاجز عن الكسب وفقاً لما تقرره لجنة طبية مشكله على النحو المنصوص عليه بالمادة ١٩.
- ٢- الطالب بأحد مراحل التعليم التي لا تجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوزه السادس والعشرين وأن يكون متفرغاً للدراسة .

مادة (٢١) : يشترط لإستحقاق البنت ألا تكون متزوجة.

مادة (٢٢) : يشترط لإستحقاق الوالدين إعالة الابن وفقاً لإقراره قبل الوفاة، ويشترط لإستحقاق الأم ألا تكون في عصمة الوالد وألا تكون متزوجة من غيره.

مادة (٢٣) : يشترط لإستحقاق الأخوة والأخوات - بالإضافة إلى شروط إستحقاق الأبناء والبنات - أن تثبت إعالة المورث إياهم بشهادة إدارية.

مادة (٢٤) : يقطع معاش المستحق في الحالات الآتية :

- ١- وفاة المستحق.
- ٢- زواج الأرملة أو البنت أو الأخت .
- ٣- بلوغ الابن أو الأخ سن الحادية والعشرين، بإستثناء العاجز عن الكسب حتى زوال حالة العجز والطالب حتى حصوله على المؤهل الجامعي أو بلوغ السادس والعشرين، ويستمر صرف معاش الطالب الذي يبلغ سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية حتى نهاية تلك السنة.

مادة (٢٥) : في حالة وقف أو قطع معاش المستحق يؤدي المعاش عن الشهر الذي وقع فيه سبب الوقف أو القطع على أساس شهر كامل.

وفي حالة رد بعض المستحقين على غيرهم من المستحقين يعاد ربط المعاش من أول الشهر التالي لتاريخ واقعة الإستحقاق.

وإذا كان المستحق قد توفي قبل صرف معاش شهر الوفاة يقطع معاشه إعتباراً من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة وفي حالة رد هذا المعاش يكون الرد إعتباراً من هذا التاريخ.

* فى الجمع بين المعاشات والدخول:

مادة (٢٦) : يجمع المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والملتحقون بين الدخل من العمل أو المهنة والمعاش كما يجمعون بين المعاشات بلا حدود.

* فى النظام المالى للصندوق:

مادة (٢٧) : تبدأ السنة المالية للصندوق فى أول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر من كل عام.

مادة (٢٨) : أموال الصندوق مخصصة لمقابلة التزاماته قبل أعضائه ولا يجوز إنفاقها فى غير ذلك من الأغراض فيما عدا الفائض الإحتياطى الذى يحدده الخبير الإكتوارى.

مادة (٢٩) : توظف أموال الصندوق على الوجه التالى :-
أولاً : ٢٥% منها على الأقل فى أوجه نشاط ترتبط أو تتكامل مع نشاط الأكاديمية والخدمات الطلابية.

ثانياً : ٦٠% على الأكثر فى بعض أو كل المجالات الآتية:-
١ - تملك عقارات بعد الرجوع إلى تقارير الخبراء المؤيدة لقيمتها وكذا شهادة من مصلحة الشهر العقارى بخلو العقار من أية حقوق عينية محمل بها.
٢ - تملك أوراق مالية متداولة فى سوق الأوراق المالية فى حدود ما قيمته ١٠% من مجموع أموال الصندوق على أن يراعى ما يلى:
أ - أن تكون الأوراق المالية متداولة فى سوق الأوراق المالية لمدة خمس سنوات على الأقل.

ب - أن يكون قد تم صرف كوبونات على تلك الأسهم بما لا يقل عن ثلاث سنوات.
ج - ألا يزيد ما يساهم به الصندوق فى نوع واحد - ز - ٥% من مجموع المستثمر فى الأوراق المالية المتداولة.

ثالثاً : الأيداع فى حساب جارى بأحد المصارف العربية المسجلة بما لا يجاوز ١٥% من مجموع أموال الصندوق.

ويشترط لصرف أية مبالغ التوقيع من رئيس مجلس إدارة الصندوق أو من ينوب عنه بالإضافة إلى أمين الصندوق أو من ينوب عنه .

ولمجلس الإدارة الرجوع إلى خبير التأمين الإستشارى للصندوق لإجراء الدراسات التى يراها فى مجال أوجه وقنوات الإستثمارات بما يكفل شرطى الضمان والعائد.

مادة (٣٠) : لا يجوز أن يحتفظ أمين الصندوق بأكثر من (٥٠٠) دولار نقدية فى عهده للصرف منها على الصندوق، ولا يجوز أن يتم صرف أكثر من (٢٠٠) دولار نقداً وما زاد عن ذلك يصرف بشيك.

مادة (٣١) : يفحص المركز المالي للصندوق بواسطة أحد الخبراء الإستشاريون يختاره مجلس إدارة الصندوق مرة كل ثلاث سنوات على الأكثر وكلما دعت ظروف الصندوق لذلك ويتناول هذا الفحص تقدير قيمة التعهدات القائمة .

مادة (٣٢) : الحد الأقصى لنسبة المصروفات الإدارية هو ٣% من الإشتراكات السنوية.

* السجلات والحسابات السنوية:

مادة (٣٣) : على رئيس مجلس إدارة الصندوق أن يقدم للجمعية العمومية:

- ١ - الميزانية والحسابات الختامية.
- ٢ - تقرير مراجع الحسابات.
- ٣ - تقرير مجلس إدارة الصندوق عن حالته العامة ونشاطه خلال العام.

مادة (٣٤) : يحتفظ الصندوق بمقره بدفائره وسجلاته المالية وسجل محاضر جلسات مجلس الإدارة والجمعية العمومية.

* فى الجمعية العمومية:

مادة (٣٥) : تتكون الجمعية العمومية للصندوق من الأعضاء الذين أوفوا بالإلتزامات المفروضة عليهم وفقا لنظام الصندوق ومضت على عضويتهم مدة ستة أشهر على الأقل.

مادة (٣٦) : تدعى الجمعية العمومية مرة كل سنة خلال الثلاث أشهر التالية لانتهاء السنة المالية للصندوق وذلك للنظر فى الميزانية وحساب الإيرادات والمصروفات وتقرير الإدارة عن أعمال السنة المنتهية وتقرير مراقب الحسابات وانتخاب أعضاء لمجلس الإدارة بدلا من الذين إنتهت عضويتهم وتعيين مراقب الحسابات وتحديد أتعابه وغير ذلك من المسائل التى يرى مجلس الإدارة إدراجها فى جدول الأعمال. ويجوز لكل من رئيس مجلس إدارة الأكاديمية ورئيس مجلس إدارة الصندوق دعوة الجمعية العمومية لإجتماعات غير عادية للنظر فى المسائل التى يحددها كما يجوز دعوتها إذا طلب ذلك ربع الأعضاء على الأقل.

مادة (٣٧) : لا يعتبر إجتماع الجمعية العمومية صحيحا إلا بحضور الأغلبية المطلقة لأعضائها ، فإذا لم يتكامل العدد أجل ذلك إلى جلسة أخرى تعقد خلال مده أقلها ساعه وأقصاها خمسة عشر يوما من تاريخ الإجتماع الأول ويكون الإنعقاد فى هذه الحالة صحيحا إذا حضره بأنفسهم عدد لا يقل عن عشره فى المائه من مجموع الأعضاء أو خمسين عضوا أيهما أقل.

ويجوز لعضو الجمعية أن ينيب عنه كتابة عضوا آخر يمثله في حضور الجمعية العمومية ولا يجوز أن ينوب العضو عن أكثر من عضو واحد.

مادة (٣٨) : تصدر قرارات الجمعية العمومية بالأغلبية المطلقة للأعضاء الحاضرين وذلك فيما عدا المسائل الخاصة بقرار حل الصندوق أو إدخال تعديل في نظامه يتصل بأغراضه أو يعزل مجلس الإدارة أو الإندماج في صندوق آخر فتصدر القرارات بأغلبية ثلثي الأعضاء على الأقل.

مادة (٣٩) : لا يجوز لعضو الجمعية العمومية الإشتراك في التصويت إذا كان موضوع القرار المعروض إبرام إتفاق معه أو رفع دعوى عليه أو إنهاء دعوى بينه وبين الصندوق وكذلك كلما كانت له مصلحة شخصية في القرار المعروض فيما عدا إنتخاب أجهزة الصندوق.

مادة (٤٠) : تعين الجمعية العمومية للصندوق مراجع لحسابات الصندوق وتحدد أتعابه .

* مجلس الإدارة:

مادة (٤١) : يدير الصندوق مجلس إدارة مكون من ٧ أعضاء تنتخب الجمعية العمومية أربعة منهم ويتم تعيين ثلاث أعضاء عن طريق رئيس مجلس إدارة الأكاديمية^(١).

مادة (٤٢) : يشترط في عضو مجلس الإدارة أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية ولا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل بالصندوق بأجر وذلك فيما عدا المدير المسئول.

مادة (٤٣) : مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة يجوز للجمعية العمومية أن تقرر منح مكافأة إلى كل من رئيس مجلس الإدارة وأمين الصندوق والمدير المسئول إذا كان من أعضاء المجلس وذلك في حالة وجود فائض يظهره تقرير الخبير الإستشاري للصندوق.

مادة (٤٤) : مدة عضوية المجلس ثلاث سنوات ويتجدد إنتخاب ثلث الأعضاء كل سنة بطريقة القرعة.

مادة (٤٥) : يتولى مجلس الإدارة إدارة شئون الصندوق في حدود نظامه الأساسي ويتولى على الأخص المهام الآتية :

- أ - الإشراف على تنفيذ النظام بما يحقق أغراضه.
- ب - وضع الخطة العامة لإستثمار أموال النظام .

ج- إعداد الميزانية والحسابات الختامية .
د - تعيين الخبراء وتحديد أتعابهم .
هـ- وضع اللوائح الداخلية اللازمة للإدارة.
ويكون إجتماع مجلس الإدارة مرة على الأقل كل شهر للنظر فى شئون الصندوق،
وكل عضو يتخلف عن الحضور أكثر من نصف عدد الجلسات خلال العام بدون عذر
مقبول يعتبر مستقيلا من المجلس.

مادة (٤٦) : لا يكون إجتماع المجلس صحيحا إلا إذا حضره أكثر من نصف
الأعضاء وإذا تساوى عدد الأصوات يرجح الجانب الذى منه الرئيس.

مادة (٤٧) : يختص رئيس مجلس الإدارة بالآتى :
أ - تمثيل الصندوق أمام القضاء وفى صلاته مع الغير.
ب - يرأس جلسات مجلس الإدارة ولسات الجمعية العمومية.
ج- التوقيع على محاضر الجلسات وأذونات الصرف والشيكات.
د - متابعة قرارات مجلس الإدارة ومراقبة سير العمل .
هـ- إعداد تقرير سنوى عن نشاط الصندوق .

مادة (٤٨) : يختص مدير الصندوق بما يلى :
أ - الإشراف على النواحي الإدارية بالصندوق.
ب - الإشراف على المزاياء والحقوق التأمينية .
ج- إتخاذ كافة الإجراءات الخاصة بالإحتفاظ بالضمانات وعقود الرهون وكافة
الأوراق الهامة وذات القيمة.
د - إعداد تقارير متابعة دورية عن أعمال الصندوق.

مادة (٤٩) : يختص أمين الصندوق بما يلى :
أ - وضع النظم المالية والمحاسبية ونظم الرقابة الداخلية الكفيلة بالحفاظ على
أموال الصندوق ووفائه بالتزاماته تجاه أعضائه.
ب - العمل على إمسك السجلات المالية.
ج- إعداد الحسابات الختامية فى نهاية كل سنة مالية.
د - التوقيع على أذونات الصرف والشيكات مع رئيس المجلس.
هـ- إتخاذ الإجراءات التى تكفل تحصيل الموارد وسداد المطالبات والمستحقات.

* أحكام وقتية:

مادة (٥٠) : يجوز لمن إنتهت خدمتهم قبل العمل بأحكام هذا النظام طلب الإنتفاع
بأحكام المادة ٦ أو المادة ٧ حسب الأحوال على النحو التالى:
١ - يقدم طلب الإنتفاع إلى الأكاديمية خلال ٩٠ يوما من بدأ العمل بأحكام هذا
النظام.

- ٢- يحسب المعاش بواقع ٦٠% من الحد الأدنى النسبي للمعاش المقرر وفقا للمادة ١٤ أو المادة ١٦ حسب الأحوال.
- ٣- يشترط لتقرير المعاش وصرفه أن يكون للعامل مدة خدمة بالأكاديمية لا تقل عن ١٢٠ شهرا وأن توافق الأكاديمية على طلب الإنتفاع وتؤدي للصندوق القيمة الرأسمالية للمعاش المقرر صرفه.
- ٤- يصرف المعاش إعتبارا من أول الشهر التالي لأداء القيمة الرأسمالية إلى الصندوق.

* فى أحكام عامة:

مادة (٥١) : على المسؤولين عن إدارة الصندوق أن يضعوا تحت تصرف المشتركين جميع البيانات وتسلم نسخه منها إلى كل من يطلبها من المشتركين مقابل تحصيل دولار واحد عن كل نسخة ويجوز لأى عضو فى الصندوق أن يطلع على دفاتر الصندوق ومستنداته بعد الحصول على ترخيص بذلك من مجلس الإدارة.

مادة (٥٢) : يحدد مجلس إدارة الصندوق بقرار منه الإجراءات والقواعد التنفيذية للتحصيل وأداء المزايا والإجراءات المتعلقة بصرف الحقوق والمستندات التى يتعين على العضو أو المستحقين عنه تقديمها .

صندوق مكافآت نهاية الخدمة للعاملين وأعضاء هيئة التدريس وفقا للائحة النظام الأساسي لموظفي الأكاديمية

* في إنشاء صندوق للمكافأة : (م ٣٨/٩)

ينشأ بقرار من المجلس التنفيذي للأكاديمية صندوق لمكافأة نهاية الخدمة وتكون له لائحة خاصة.

* في مجال التطبيق:

يسرى هذا النظام في شأن:

- جميع موظفي الأكاديمية ويشمل ذلك كل من يعين في إحدى الوظائف الواردة في الجدولين ٢ المرفقين بالنظام الأساسي لموظفي الأكاديمية (بإعتباره موظفون دوليون تسرى في شأنهم أحكام إتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية وبما في ذلك رئيس الأكاديمية وموظفو الفئة الأولى المتمتعون بالإمتيازات والحصانة الدبلوماسية المنصوص عليها في المادة (١٤) من ميثاق جامعة الدول العربية. (م ٢)
- كما يسرى النظام في شأن أعضاء هيئة التدريس بالكليات والمعاهد والمراكز التابعة للأكاديمية ممن يخضعون لأحكام النظام الأساسي للعاملين بالأكاديمية فيما لم ينص عليا في لائحة شؤون أعضاء هيئة التدريس المعتمد من المجلس التنفيذي للأكاديمية ()

* في أفراد الأسرة (م ٦١):

يقصد بأسرة الموظف في تطبيق أحكام هذا النظام فيما لم يرد بشأنه نص خاص ما يأتي:

- ١- الزوجة أو الزوج.
- ٢- الأبناء الذكور الذين لم يتموا الواحد والعشرين عام من عمرهم أو الذين هم في مراحل التعلية إلى أن تنتهي دراستهم أو يبلغون الثامنة والعشرين أي التاريخين أقرب.
- ٣- البنت غير المتزوجة.
- ٤- الولد المصاب بعجز يمنعه من الكسب أي كان عمره.
- ٥- الوالدين بشرط ثبوت إعالتهم شرع وبموجب مستندات رسمية.

* فى أحكام مكافآت نهاية الخدمة :

* فى إنتهاء الخدمة (م ٥٤):

تنتهى خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:

١- بلوغ سن الستين :

لا يجوز مد خدمة الموظف بعد بلوغه هذه السن إلا فى حالة الضرورة لكافة العاملين وبقرار من المجلس التنفيذى بالنسبة للوظائف الرئيسية لمدة سنتين ثم تجدد سنويا بحد أقصى خمس سنوات بعد الستين وبنظام المكافأة وطبق لمصلحة الأكاديمية.
' . عدم اللياقة للخدمة صحيا

ويثبت لك بناء على تقرير من اللجنة الطبية ولا يجوز إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل إستفاذ أجازاته المرضية والسنوية وعلى أن يتمتع بمزايا الرعاية الصحية بالأكاديمية، وللموظف الذى يتقرر إنهاء خدمته لهذا السبب أن يطلب إحالته إلى لجنة طبية تشكل بقرار من ريس الأكاديمية ينضم إلى عضويتها طبيب متخصص من خارج الأكاديمية.

٣- الإستقالة

وتكون بناء على طلب مكتوب يقدمه الموظف إلى رئيس الأكاديمية قبل الموعد الذى يحدده لإنهاء خدمته بثلاث شهور على الأقل ولرئيس الأكاديمية أن يتجاوز عن هذه المهلة، ويجب البت فى طلبا خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت إستقالته مقبولة، ويجب على الموظف أن يستمر فى عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الإستقالة أو إلى أن تنتضى الفترة المحددة لإنهاء الخدما المنصوص عليها فى هذه الفقرة.

٤- الإنقطاع عن العمل

أ - إذا إنقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متصلة، ولو كان الإنقطاع عقب أجازته مرخص بها ما لم يقدر، خلال الخمس عشر يوما التالية ما يثبت أن إنقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة لرئيس الأكاديمية أن يقرر عدم حرمانه من راتب عن مدة الإنقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات العتياديا يسمح بذلك، وإلا وب حرمانه من راتبه

عن هذه المدة فضلا عن عدم الإخلال بالمسألة التأديبية عند الإقتضاء، فإذا لم يقدم الموظف أسبابا تبرر الإنقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ إنقطاعه عن العمل.

ب - إذا إنقطع عن العمل بغير ذر يقبله رئيس الأكاديمية أكثر من عشرين يوما غير متصلة فى السنة، وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة فى اليوم التالى لإكتمال هذه المدة.

* فى تحديد المكافآت وحالات إستحقاقها:

- يستحق الموظف عند إنتهاء خدمته مكافأة نهاية الخدمة:
تقدر براتب شهرين عن كل سنة خدمة فعلية من سنوات الخدمة الخمس الأولى،
وراتب شهرين ونصف عن كل سنة من سنوات الخمس التالية وراتب ثلاثة أشهر عن كل
سنة من سنوات الخدمة التتريد عن ذلك.
وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد المكافأة على راتب مائة وعشرون شهر.
(٢٠١/٣٨م)

على ألا تصرف إلا لمن أمضى فى خدمة الأكاديمية عشر سنوات على الأقل.
كما يضاف تعويض غلاء معيشة راتب نصف شهر من آخر راتب يتقاضاه وقت
خروجه عن كل سنة بحد أقصى سبعة أشهر ونصف على ألا تصرف إلا لمن أمضى فى
خدمة الأكاديمية ١٥ سنة على الأقل.

* فى حساب المكافأة :

- ١- يستحق عضو هيئة التدريس الذى أمضى ٨ سنوات فى درجة محاضر أول أو
أستاذ بالأكاديمية والتخصصى الذى وصل إلى درجة مدير أول وله مدة خدمة لا تقل عن
١٥ سنة تحتسب مكافأة نهاية خدمته على درجة مستشار. (٥/٣٨م)
- ٢- يستحق (الإدارى/ الفنى) وله مدة خدمة بالأكاديمية لا تقل عن ١٥ سنة حصل
خلالها على مؤهل عالى الترقى إلى درجة تخصصى رابع فى اليوم السابق لإنهاء
خدمته. ويتم إحساب مكافأة نهاية الخدمة طبقاً لأول درجة تخصصية مقابلة فى جدول
الرواتب. (٦/٣٨م)
- ٣- أجر حساب المكافأة : تصرف المكافأة بالدولار الأمريكى ويعتبر الراتب الأساسى
للموظف المبين بالجدوليز ١ ٢ المرفقين بلانحة النظام الأساسى لموظفى الأكاديمية)
أساساً لحساب المكافأة.
- ويجوز بعد موافقة رئيس الأكاديمية وعلى ضوء الموارد المالية صرف ٥٠% من
مكافأة نهاية الخدمة لمن بلغ سن الخامسة والخمسون.
- ٤- لا يؤثر على حساب المكافأة الخصم من المرتب الأساسى فى حالات تجاوز
الإجازات السنوية ومواعيد الدوام لحالات الوضع وفقاً للمنصوص عليه بالمادة ١٩/١ من
النظام الأساسى للعاملين .
- ٥- لا يمس إستحقاق المكافأة الترخيص للموظف بالعمل فى الأكاديمية لبعد وقت
الدوام الرسمى مقابل ثلاثة أرباع راتبه الأساسى. (٢/١٩)

* فى أداء المكافأة فى حالة الوفاة :

تصرف مكافأة نهاية الخدمة بسبب الوفاة إلى من يعينهم الموظف ووفقا للنسب التى يحددها فإذا لم يعين الموظف أشخاص المستفيدين توزع المكافأة على ورثته الشرعيين وإذا لم يكن له ورثه تؤول المكافأة إلى صندوق مكافأة نهاية الخدمة. (٨/٣٨)

* فى المكافأة الإضافية لحالات الوفاة والعجز وإلغاء الوظيفة

* فى تعويض الوفاة : (م٣/٥٦)

١ - تستحق أسرة الموظف الذى يتوفى أثناء الخدمة تعويض وفاة يعادل أربعة أمثال جملة ما كان يستحقه وقت الوفاة من راتب وتعويضات وبدلات بالإضافة إلى ما يكون مستحقا له وفقا لأحكام هذا النظام وغيره من الأنظمة الأخرى المعمول بها فى الأكاديمية، كما تتحمل موازنة الأكاديمية نفقات إعداد ونقل جثمانه أو جثمان أيا من أفراد أسرته الذين يقيمون معه وذلك وفقا للشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الأكاديمية بعد أخذ رأى لجنة شئون الموظفين أو لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس - حسب الأحوال.

٢ - فى حالة إنتهاء الخدمة للوفاة يصرف راتب الموظف كاملا عن الشهر الذى حدثت فيه الوفاة بالإضافة إلى تعويض الوفاة. (٤/٥٦)

* فى تعويض إلغاء الوظيفة : م(١/٥٧)

يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته بسبب إلغاء الوظيفة تعويضا يعادل راتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية مضافا إليه غلاء المعيشة بحد أقصى اثنى عشر شهرا.

ويسرى هذا الحكم على من تنتهى خدمته وفق نص الفقرة الثانية من المادة التاسعة من النظام الأساسى لموظفى الأكاديمية إذا أبدى الموظف رغبته فى عدم الإستمرار فى الخدمة.

* فى تعويض العجز : م(٢/٥٧)

يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته بسبب عدم اللياقة الصحية للخدمة بالأكاديمية بناء على تقرير من اللجنة الطبية تعويضا يعادل راتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة بحد أقصى اثنى عشر شهرا. وذلك بالإضافة إلى ما قد يكون للموظف من إستحقاقات أخرى طبقا لأحكام هذا النظام، ويعتبر الراتب الأساسى للشهر الأخير من خدمة الموظف أساسا فى حساب التعويض المشار إليه.

* فى مكافأة الخدمة الحسنة : (م٣/٣٨)

كما يستحق الموظف مكافأة ٦ شهور للخدمة الحسنة على ألا تصرف إلا لمن أمضى فى خدمة الأكاديمية عشر سنوات على الأقل.

*** فى تعويض غلاء المعيشة : (م٤/٣٨)**

يستحق الموظف تعويض غلاء معيشة راتب نصف شهر من آخر راتب يتقاضاه وقت خروجه عن كل سنة بحد أقصى سبعة أشهر ونصف على ألا تصرف إلا لمن أمضى فى خدمة الأكاديمية ١٥ سنة على الأقل.

*** فى الأحكام العامة**

١- يصدر رئيس الأكاديمية القرارات والتعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام.

(م١/٦٣)

٢- تنشر جميع القرارات التى تصدر فى شأن الموظفين فى نشرة دورية يصدر

بتنظيمها قرار من رئيس الأكاديمية. (م٢/٦٣)

٣- ما لم يرد به نص فى هذا النظام يطبق فى شأنه ما جاء بالنظام الأساسى

لموظفى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية. (م٦٥)

فى نظام العلاج والرعاية الطبية للعاملين

* فى مجال التطبيق (العاملون وذوى المعاشات والطلاب):

يسرى هذا النظام على الفئات الآتية :

- ١ - جميع العاملين المعينون (دائمين/ مكافأة شاملة).
- ٢ - العاملين السابقين الذين بلغوا السن القانونية للمعاش.
- ٣ - الفئات الأخرى العاملة بالأكاديمية ولها نظام إدارى خاص وهؤلاء لهم كافة حقوق العلاج للحالات الحادة والطارئة داخل عيادات الأكاديمية - وما عدا ذلك لا تشمل الرعاية الأمراض المزمنة/ التحاليل الطبية/ الأشعات/ العمليات الجراحية ... الخ) ويتم العرض على العيادة بنموذج عرض خاص.
- ٤ - طلاب البكالوريوس والدراسات التأهيلية والدورات والمدرسة الثانوية المسددين لرسوم الرعاية الطبية.

فى المقصود بالعلاج والرعاية الطبية

يقصد بالعلاج والرعاية الطبية توفير الرعاية الطبية المتكاملة داخل عيادات الأكاديمية والتحويل للأطباء الإستشاريين والمستشفيات المتعاقد له داخل دولة ومدينة المقر وتنظيم إجراء العلاج فى الخارج للحالات المرضية فى حالة عدم توافر إمكانيات متخصصة ولبعض الأمراض وللعمليات داخل دولة المقر على النحو التالى :

أ : فى العلاج داخل دولة المقر :

١ - العلاج داخل الموقع (عيادة أبى قير / ميامى)

- عيادات متخصصة فى طب الأسنان والعيون بالإضافة إلى عيادات أمراض باطنة وطوارئ وجراحة عامة وأنف وأذن ووجود أخصائية باطنة للكشف على الإناث والسيدات.

- وجود صيدلية داخلية بكل موقع لصرف الدواء المناسب لجميع حالات الأمراض العادية وبعض الأمراض المزمنة.

- أعمال التمريض وتشمل الغيارات بأنواعها والحقن والمحاليل . الخ.

- قسم داخلى لحجز الحالات المرضية التى تحتاج إلى رعاية (تحت الملاحظة).

- إستقبال حالات الطوارئ بعيادة الأكاديمية على مدار ٢٤ ساعة وتواجد سيارة إسعاف لنقل الحالات إلى المستشفيات عند الضرورة.

٢ - العلاج خارج الموقع :

- الكشف لدى الأطباء الأساتذة والإستشاريين المتعاقد معهم بالتحويل عن طريق الأخصائيين أطباء الأكاديمية.

- العلاج داخل المستشفيات وإجراء العمليات الجراحية وتتم فى كبرى المستشفيات داخل دولة المقر.

- العلاج خارج دولة المقر حسب اللائحة المنظمة لذلك.

ب : العلاج خارج دولة المقر:

- ١ - يشترط إستنفاد كل سبل العلاج داخل دولة المقر.
- ٢ - أو عدم توافر إمكانيات متخصصة لبعض الأمراض أو إمكانية إجراء العمليات داخل دولة المقر.

وتمتد الرعاية الطبية إلى الأسنان والنظارات الطبية وفقا للآتى :

١ - فى الرعاية الطبية للأسنان

تقتصر على الفحص السريرى (للفم والأسنان/ وقلع الأسنان/ وترميم الأسنان بحشو الأملج/ ومعالجة القنوات السنية/ العمليات).

ولا يشمل علاج الأسنان : (حالات تقويم الأسنان / زراعة الأسنان)

وتقتصر التركيبات الصناعية للأسنان على العاملين الدائمين على أن يتم تركيب الأسنان الصناعية بحد أقصى ٥ أسنان سنويا وكذلك تركيب الطقم الكامل مرة كل ٣ سنوات

ومن حق العامل التوجه إلى أى طبيب أسنان بمعرفته عند حدوث آلام طارئة أثناء الأجازات دون القيام بعمل تركيبات صناعية أو علاج قنوات أعصاب - وسيتم محاسبته طبقا للنظام.

٢ - فى النظارات الطبية :

تساهم الأكاديمية فى تكاليف عمل النظارات الطبية كالتالى:

- ١٢٥ جنيه مساهمة فى تكاليف عمل النظارة الطبية الواحدة مرة كل ٥ سنوات.

- ٥٠ جنيه مساهمة فى تكاليف تغيير العدسات الطبية حسب رأى الطبيب المعالج.

وتتحدد الخدمات العلاجية التى تقدم للطالب على النحو التالى:

أ- يستفيد الطالب خلال الفترات الدراسية بالخدمة العلاجية الموضحة بعد وبعده أقصى ١٢٠٠ جنيه سنويا خلال فترة الدراسة ولا ترحل من سنة إلى أخرى وما يزيد عن ذلك يتحمله الطالب أو جهة إيفاده.

(العلاج بالعيادة ويشمل جميع التخصصات.

(صرف الدواء من الصيدلية الداخلية والصيدليات الخارجية.

(العلاج لدى الأطباء المتخصصين فى الفروع الطبية المختلفة.

(العلاج بالمستشفيات المتعاقد معها بالدرجة الثانية الممتازة

إضافة إلى ما سبق فإن شركة التأمين تتحمل فى حالة حدوث عجز جزئى أو كلى

بما يتناسب وقيمة هذا العجز وبعده أقصى ١٠,٠٠٠ دولار أمريكى.

ب - لا تساهم الأكاديمية فى الحالات الآتية:

(الإصابات نتيجة الحوادث خارج مقر الأكاديمية.

(التركيبات الصناعية للأسنان وتقويم الأسنان وتلميع الأسنان.

- ٢) النظارات الطبية والعدسات اللاصقة.
- ٣) الجراحات التي تستهدف إصلاح تشوهات لا تؤثر على الصحة العامة وجراحات التجميل بأنواعها المختلفة.
- ٤) أمراض القلب الخلقية والجراحية - الأمراض العصبية والنفسي - والأمراض السرية والأمراض التي لم تظهر أو تكتشف عند توقيع الكشف الطبي.
- ٥) الأمراض القهريّة (الخبیثة)
- ومع ذلك فمن منطلق سياسة الأكاديمية في مبدأ التكافل فإنها تساهم في مصاريف علاج الأمراض القهريّة بند (٦) أعلاه بحد أقصى ٢٠٠٠ جنيه سنويا وما يزيد عن ذلك يتحملة الطالب او جهة إيفاده،
- ج - يتحمل الطالب مصاريف العلاج أثناء الإجازات الصيفية والعطلات الرسمية ولا تتحمل الأكاديمية أى التزامات.

* في العلاج خارج دولة المقر :

- ١- تشكل اللجنة الطبية لتقرير مدى إحتياج المريض للسفر إلى الخارج من:
- * مدير الخدمات الطبية
 - * أستاذ متخصص في الحالة المرضية ويجوز في بعض الحالات أخذ رأى أستاذ متخصص خر لتأكيد التشخيص.
 - * الطبيب المعالج للحالة المرضية من أخصائي من أطباء الخدمات الطبية
- ٢- يعرض تقرير اللجنة الطبية على لجنة السفر للعلاج بالخارج لمراجعة التوصيات وتحديد الإحتياجات المالية طبقا للحالة وجهة السفر ومدّة العلاج وتشكل من السادة :
- * المستشار نائب رئيس الأكاديمية للشئون المالية.
 - * مدير إدارة الموارد البشرية.
 - * مدير الإدارة المالية.
 - * مدير إدارة الخدمات الطبية مقررا
- وترفع اللجنة توصياتها إلى السيد الدكتور رئيس الأكاديمية للموافقة والتصديق.
- ٣- تتولى الخدمات الطبية دون غيرها (ليس عن طريق الإتصال الشخصى لأى جهة طبية خارجية أو داخلية) مراسلة الجهة الطبية الخارجية لتحديد تاريخ السفر ومدّة الإقامة .
- ٤- عند عودة المريض من الخارج يلتزم المريض بموافاة الخدمات الطبية بتقرير طبي مفصل عن الحالة وما تم بشأنها مع الأطباء أو الجهة المعالجة له بالخارج مع تحديد الطبيب المتابع للحالة داخل دولة المقر.

في العرض على العيادة :

- أولا : تستقبل العيادة في أى وقت حالات الطوارئ (الإصابات والجروح / الآلام المفاجئة/ الإرتفاع المفاجئ لدرجات الحرارة والنزلات المعوية ..الخ).

وفيما عدا تلك الحالات يكون العرض فى المواعيد^(١) ووفقا للإجراءات^(٢) المقررة.

يتم القيام بالأعمال الإدارية / إدخال بيانات الحاسب الآلى الخاصة بالطلبة والعاملين/ الإتصال بالمستشفيات/ إستقبال مندوبى شركات الأدوية/ متابعة الحالات المرضية بعد مواعيد العرض.

خدمات الطبيب الأخصائى والإستشارى :

١ - يقوم طبيب الأكاديمية الأخصائى بإجراء الكشف الطبى ووصف الدواء والتحويل إلى الطبيب الإستشارى المتعاقد حسب ما يراه الطبيب.
ويراعى صرف أى دواء أو تحويل إلفى وجود المريض نفسه بالعيادة حتى يمكن الكشف عليه وصرف الدواء المناسب.
ويجوز أن يتوجه الموظف بمعرفته إلى أى طبيب أخصائى أو إستشارى خلاف الإستشاريين المتعاقدين مع إدارة الخدمات الطبية على أن يتكفل الموظف بتحمل بقيمة أتعاب الكشف - أما بالنسبة للعلاج والأبحاث الطبية وتوصية الأخصائى أو الإستشارى يوجب العرض على أخصائى الأكاديمية للمناقشة وإبداء الرأى.

٢ - يتم العرض على الأطباء الإستشاريين بنموذج عرض تحويل معتمد من طبيب الأكاديمية مبينا فيه التشخيص المبدئى والعلاج الذى أخذه المريض وسبب التحويل وغير مسموح بالعرض على أكثر من إستشارى فى التخصص نفسه إلفى الحالات المستعصية.

خدمات المستشفيات المتعاقد

١ - يتم التحويل للمستشفيات بخطاب تحويل موقع عليه من طبيب الأكاديمية.

-
- (١) عادة شتاء من الساعة ٩ - الساعة ١٢ ظهرا ومن الساعة ١٢,٣٠ - الساعة ٢ بعد الظهر صيفا من الساعة ٩ - الساعة ١٢,٣٠ ظهرا
(٢) إجراءات التردد على عيادات الأكاديمية
١ - يتم طبع نماذج العرض على العيادة بمعرفة وحدة الإدارة التابع لها الموظف.
٢ - يتقدم الموظف إلى العيادة بناء على نموذج عرض مريض من أصل وصورة يستخرج من وحدة الإدارة الأساسية التابع لها ومعتمد من رئيسه المباشر أو من ينوب عنه.
٣ - يتم تجميع صور نماذج العرض بنتائج الكشف الطبى بالعيادة وتعاد إلى مراكز المسئولية موضحا به التوصية الطبية والعلاج أو التحويل لجهة طبية خارجية.

٢- تكون الإقامة بالمستشفيات المتعاقدة على النحو التالي: (١)
بدرجة الجناح لشاغلي الوظائف الرئيسية (النواب/العمداء)
بالدرجة الأولى لشاغلي الوظائف التخصصية
بالدرجة الثانية الممتازة لشاغلي الوظائف الإدارية والفنية والحرفية والخدمات .

الحالات المرضية الطارئة في غير أوقات مواعيد العمل :

على الموظف الذي تفاجئه حالة صحية طارئة في غير أوقات العمل أو خلال الإجازات الرسمية - التوجه مباشرة إلى أحد المستشفيات المتعاقد معها - مع إبلاغ رئيسه المباشر خلال ٢٤ ساعة من حجزه بالمستشفى ليتم إبلاغ إدارة الخدمات الطبية بذلك.

الزيارات المنزلية :

١- على الموظف المريض بالمنزل الذي لا يستطيع مغادرة الفراش أن يخطر الإدارة التابع لها لتقوم بإخطار إدارة الخدمات الطبية بمرضه.
٢- يجوز للمريض الكشف لدى أى طبيب خاص خارجي بمعرفته وتقديم تقرير بحالته المرضية عند عودته للعمل موضحا به التشخيص والتوصية الطبية .
ويكون لطبيب الأكاديمية فى هذه الحالة اعتماد التوصية الطبية من عدمه وفى حالة الموافقة يتم صرف ٥٠% من قيمة التكاليف ويتحمل المريض الـ ٥٠% الباقية.

الأمراض المرضية المزمنة :

يتولى أخصائى الأكاديمية تحديد العلاج الشهري للحالات المرضية المزمنة بالإستعانة بإستشارى الأكاديمية إذا لزم الأمر، ويتم صرف العلاج شهريا مع إعادة تقييم الحالة المرضية كل ٣ شهور.

(١) ويراعى الآتى :

- يستفيد بدرجات الحجز بالمستشفيات العاملون المعينون.
- إذا رغب المريض التحويل للإقامة بدرجة علاجية أعلى من الدرجة العلاجية المخصصة له يتحمل فرق التكاليف كامل .
- لا يسمح بوجود مرافق للمريض إلا فى الحالات الطبية الإستثنائية وبإعتماد مدير إدارة الخدمات الطبية.
- يتحمل المريض قيمة المكالمات التليفونية والخدمات غير العلاجية خلال فترة وجوده بالمستشفى.

نتائج وتوصيات

نحو نظام معاشات مشترك لموظفي

جامعة الدول العربية ومنظماتها

وما في حكمها

مع تفعيل إمتداد نظم المعاشات القائمة في الدول العربية لمواطنيها
من الموظفين الدوليين العاملين بالخارج

أكدت النتائج المستفادة من الدراسة عن أهميتها التأمينية الإقتصادية والإجتماعية
على المستوى العربي (بوجه عا) وبالنسبة لكل من الدول العربية ومواطنيها.

ومن هنا فإننى أبادر بالتوجه بكل التقدير لمنظمة العمل العربية ومركزها العربي
للتأمينات الإجتماعية بالخرطوم لإختيار موضوع الدراسة الذى تفتقده المكتبة التأمينية
والعمالية العربية.

وبمراعاة إهتمام الدراسة بالمبادئ والأحكام العامة لحقوق الموظف الدولي فى
الحماية الإجتماعية بحكم الوقت الزمنى المتنا (فقد كانت كافية لتكشف نتائجها وبوضوح
عن جدواها فى تطوير تدابير الحماية الإجتماعية القومية على النحو المتعارف عليها
دولياً والمستقر فى نظم ولوائح العمل للعاملين بالمنظمات والهيئات والمؤسسات العالمية
(الأمم المتحدة ومنظماتها والبنك الدولي للإنشاء والتعمير).

لقد كشفت الدراسة عن عديد من التوصيات والرسالات الهامة لتطوير نظم الحماية
الإجتماعية للموظف الدولي العربي على النحو التالى :

أولاً : رسالة لمنظمة العمل العربية (باعتبارها المنظمة الدولية العربية المهمة
بالحماية الإجتماعية للعاملين) ومركزها العربي للتأمينات الإجتماعية بالسودان دولة
التوافق والثروات الطبيعية العربية) لتقديم المشورة الى الأمانة العامة لجامعة الدول
العربية لتأسيس وتفعيل نظام مشترك لمعاشات موظفي الجامعة والمنظمات الدولية
الذنبثة والاباة لـ) على نسق النظام المشترك لمعاشات موظفي الأمم المتحدة

ويجدر في هذا المجال أن نسجل أن النظام المشترك لمعاشات موظفي الأمم المتحدة والمنظمات التابعة لها تتجاوز ٢١ منظمة دولية) نظام شامل ومتكامل يستلزم دراسة تفصيلية لإستيعاب أحكام وقواعد وحالات شروط إستحقاق المعاشات (وملاءمتها مع التغيرات فى نفقات المعيشة وأسعار تحويل العملات) فى إطار مبادئ وأحكام وأسس لوائح علاقات العمل المتعدده للموظف الدولى ومدى تأثيرها باختلاف دولة الإقامة بعد التقاعد عن الدول التى عمل بها طوال حياته العملية ممثلاً أو موظف بالمنظمة الدولية.

ثانياً : رسالة تكميلية لمنظمة العمل العربية إدارة الحماية الإجتماعية والجمعية العربية للضمان الإجتماعى ببيروت بلد الثقافة و لحوار الإجتماعى (لتقديم المشورة والتوصية لهيئات التأمينات الإجتماعية بالدول العربية (أعضاء الجمعية العربية للضمان الإجتماعى) للسعى نحو إمتداد نظم المعاشات التى تديرها إلى مواطنيها من الموظفين الدوليين من مواطنيها العاملين خارج دولهم ممن لا ينتفعون بنظم معاشات تقاعدية عن مدد عملهم بالمنظمات الدولية التى يعملون بها.

وقد ترى منظمة العمل العربية جدوى إصدار توصية عربية تتضمن إتفاقيات تأمينية بينية بين مؤسسات التأمينات الإجتماعية العربية فى إطار الإتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية المهمة بتنقل الأيدي العال ل).

ثالثاً : توصية لوزارة التضامن الإجتماعى المصرية بحكد أن مصر الدولة الرائدة فى مجال التأمينات الإجتماعيا والتي أصدرت قانون للتأمين الإجتماعى للمصريين العاملين بالخارج (حيث يوجد قانون بنظام إختيارى لمعاشات المصريين العاملين بالخارج (قانون التأمين الإتماعى الصادر بالقانون ٥٠ لسنة ٩٧٨) بالعمل على توعية المصريين العاملين بالمنظمات الدولية من غير المنتفعين بنظم المعاشات بجدوى إنضمامهم لنظام المعاشات المصرى طالما لا ينتفعون بنظام معاشات عن مدد عملهم بالمنظمات الدولية.

(١) نشير هنا إلى أن النظام المشترك لمعاشات موظفي الأمم المتحدة يستلزم بحكم عموميته وتعدد وتنوع أحكامه لمختلف صور عقود العمل للموظف الدولى القيام بدراسة تفصيلية لجوانب عناصره المبينة إجمالاً بالمبحث الأول.

(٢) هذا ومن المفيد التعرف على :

- خبرة نظام معاشات أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا بمراجعة المبحث الرابع من الدراسة.
- نظام مزايا التقاعد لموظفي البنك الدولى World Bank Retirement Benefits بالمبحث الثانى من الدراسة.

وقد ترى منظمة العمل العربية جدوى التوصية في هذا الشأن بإبرام إتفاقية ثنائية بين مصر وجامعة الدول العربية لتيسير إمتداد نظام معاشات المصريين العاملين بالخارج إلى المصريين العاملين بالجامعة (ومنظماتها) غير المنتفعين بنظام للمعاشات (تعالج الإتفاقية على الأخص أداء ؛ تحويل الاشتراكات و امعاشات لمصريين العاملين بالجامعة ومنظماتها).

والله الموفق،،،

الفهرس

- * مقدمة وتمهيد : فى مفهوم الموظف الدولى وقاعدة إقليمية القوانين والمبادئ الدولية والمستويات الدنيا للحماية الإجتماعية....
- ١٦-٢
٢ - مقدمة حول مفهوم الموظف الدولى
٣ - فى العاملين وقاعدة إقليمية القوانين
٩ - فى المبادئ الدولية والمستويات الدنيا للحماية الإجتماعية للعاملين
١٦ - فى إتفاقية العمل بالبحار لعام ١٩٢١ والمساواة فى المعاملة
- * المبحث الأول : فى الحماية الإجتماعية على مستوى العاملين بالأمم المتحدة
- ٢٥-١٧
١٨ - سياسات الموارد البشرية للعاملين (وموظ - ي السكرتارية العامة) Staff Rules
١٨ - الحماية الصحية وفقاً للائحة صندوق الضمان الإجتماعى
٢٠ - فى مكافآت نهاية الخدمة
٢١ - فى التعويضات والمعاشات وفقاً للصندوق المشترك لمعاشات موظفى الأمم المتحدة The United Nations Joint Staff Pension Fund
٢٢ - فى إنشاء صندوق المساعدات المالية للضررات الطارئة
٢٢ - فى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفى الأمم المتحدة (والمنظمات المنبثقة عنها).....
- * المبحث ثانى : فى صور وأحكام الحماية الإجتماعية للعاملين بالبنك الدولى للإنشاء والتعمير ..
- ٥٠-٢٦
٢٧ - فى علاقة العمل والتعاريف
٣٧ - فى مجال التطبيق
٤١ - فى الحقوق التأمينية
٤٥ - فى الإشتراكات وريع الإستثمار
٤٨ - فى المزايا الإضافية والإختيارية

*** المبحث ثالث : فى صور أحكام الحماية الإجتماعية
للعاملين بالأمانة العامة لجامعة الدول**

- العربية ٦٩-٥١
- فى نظام الضمان الإجتماعى للرعاية
الإجتماعية والصحية ٥٢
- فى تقييم خدمات العلاج والرعاية الطبية . ٦١
- فى نظام مكافآت نهاية الخدمة . ٦٦

*** المبحث رابع : فى صور وأحكام الحماية الإجتماعية
للعاملين بالأكاديمية العربية للعلوم**

- والتكنولوجيا والنقل البحرى ٩١-٧٠
نظام الضمان الإجتماعى للعاملين والطلاب بالأكاديمية
وكلياتها ومر - زها وأنشط - المخا - ة بجد - ورية
مد - را - ربية ود - ة الب - رين وقطر ومكتب لندن
- المجال العام للنظام ٧١
- فى صندوق التأمين والمعاشات للعاملين . ٧٣
- فى صندوق مكافآت نهاية الخدمة ٨٢
- فى نظام العلاج والرعاية الطبية للعاملين .. ٨٧

*** نتائج وتوصيات : نحو نظام معاشات مشترك لموظفى جامعة
الدول العربية ومنظماتها وما فى حكمها .**

٩٤-٩٢

*** الفهرس ٩٦-٩٥**