



## الدورة العاشرة

نيويورك ١٢-٢١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١

## تقرير المحكمة عن إدارة الموارد البشرية\*

## أولاً - مقدمة

١- أعربت اللجنة المختصة بالميزانية والمالية ("اللجنة") في دورتها الرابعة عشرة التي عقّدت في أيار/مايو ٢٠١٠ عن "ترحبها بالتقدم الذي تم إحرازه في مجال إدارة الموارد البشرية" من قبل المحكمة الجنائية الدولية ("المحكمة") في عام ٢٠٠٩. و قد تم تحقيق مزيد من التقدم في عام ٢٠١٠ في المجالات الرئيسية للأولوية الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية. واستقرت معدلات التوظيف والموظفين المؤقتين عند مستويات مرضية، وأُدخلت تحسينات على أوضاع خدمة الموظفين و تم تطوير إستراتيجية التعليم وخطط التدريب وتنفيذها في جميع الأجهزة و استمر التركيز على الأداء الإداري و تم بحث و نشر سياسات الموارد البشرية المناسبة لجميع موظفي المحكمة.

٢- واصلت إدارة الموارد البشرية في المحكمة الاهتمام بمخطتها الإستراتيجية وبخاصة الهدف ١٠، الذي ينص على أن المحكمة تسعى جاهدة إلى "جذب فرص التطوير و الترقّي الوظيفي ودعمها وتقديمها إلى مختلف الموظفين من أعلى المستويات " وكذلك الأهداف التسعة المنصوص عليها في إستراتيجية المؤسسة في مجال الموارد البشرية.

٣- في حين أن الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية التي قُدمت إلى اللجنة أول مرة في نيسان/أبريل ٢٠٠٨، لا تزال سارية المفعول فإن المحكمة أيضاً تضع في اعتبارها الحاجة إلى الوفاء بالمتطلبات الجديدة

الناتجة عن حقيقة أن مرحلة تأسيسها قد اكتملت كما نوهت اللجنة في دورتها الرابعة عشرة. إن

(١) الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف في نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية، الدورة التاسعة، نيويورك،

٦-١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ (ICC-ASP/9/20)، المجلد الأول، الثاني، الجزء ب، ١، الفقرة ٥٠.

(٢) نفس المرجع - الفقرة ٥٢.

\* صدر سابقاً بوصفه الوثيقة CBF/16/8.

تجديد المحكمة لعدد من الوظائف الدائمة على مستوى عام ٢٠١٠ المتفق عليها حتى يجرى تبرير شامل

(٣)

لجميع الوظائف ، هو رأي هام في هذا الصدد بناء على توصية من اللجنة قُدمت في دورتها الخامسة عشرة. و في الحقيقة هذا يدل على أن المحكمة تؤدي وظائفها المختلفة، بما في ذلك تلك المستحدثة، ضمن إحدائيات مستويات التوظيف المعتمدة حاليا. لقد ولذا نفسه، التنظيمي والتطوير الذي يشمل مجالات رئيسية مثل إدارة الوظائف الشاغرة و عمليات إعادة الهندسة و إعادة الهيكلة أهمية كبيرة، ولذا سوف يستمر في اتخاذ أهمية أكبر من التي كان عليها في مرحلة التأسيس. في الوقت نفسه، يجب إحداث توازن جيد ما بين الأنشطة في هذا الصدد و أهداف المحكمة الإستراتيجية لتوفير التطوير و الارتقاء بفرص التوظيف لقواها العاملة الحالية.

٤- عند إعداد التقرير عن التطورات في مجال إدارة الموارد البشرية، فإن هذا التقرير يسلط الضوء على الإنجازات الرئيسية في المجالات الرئيسية المتعلقة بالأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية ويوفر مؤشرات، عند الحاجة على الأنشطة المتصورة في المستقبل ويتضمن ردودا على طلبات المعلومات التي قدمتها اللجنة في دورتها الرابعة عشرة والخامسة عشرة.

٥- المجالات الرئيسية للهدف هذا التقرير هي:

- (أ) التعيين والتوظيف؛
- (ب) شروط الخدمة، بما يشمل تطوير سياسات الموارد البشرية؛
- (ج) رعاية العاملين؛
- (د) إدارة الأداء؛
- (هـ) التعليم والتدريب؛
- (و) أمور أخرى:
- (i) إعادة تصنيف الوظائف؛
- (ii) تقديم الدعم أفعال لإدارة الموارد البشرية.

٦- إن أهداف إستراتيجية الموارد البشرية ٢٠٠٨ مبينة في الملحق الأول حتى يتثنى الرجوع إليها.

٧- يتم تناول الطلبات والتوصيات التي قدمتها اللجنة في هذا التقرير كما يلي:

٨- اللجنة في دورتها الرابعة عشر

(٣) نفس المرجع الجزء ٢ الفقر ٨١.

(أ) طلبت أن تقدم المحكمة في تقاريرها مستقبلاً، بطبيعة الحال، التكلفة التقديرية للزيادات في الرواتب للموظفين، وكذلك طلبت مزيد من المعلومات عن المعونة المؤقتة العامة المعتمدة وغير

(٤)

المعتمدة، وأيضا معلومات مفصلة عن الاستعانة بالاستشاريين .

(ب) أوصت بأن تنظر المحكمة في تكاليف ومزايا التقنيات لضمان شفافية إجراءات التوظيف فيها مثل تكوين مجلس مصادقة يشتمل على ممثلي الموظفين كما هو متبع في المنظمات الدولية الأخرى. كما أوصت اللجنة بأن تتخذ المحكمة الخطوات اللازمة لتهيئة تمثيل جغرافي عادل في مجالس التوظيف إلى أقصى حد ممكن(٥)؛

(ج) أوصت بأن تطور المحكمة مقترحاً يخصص برامج الموظفين الفنيين المتدربين ، بما يشمل خطوط

(٦)

إرشادية جديدة تُقدم للجنة في دورتها السادسة عشرة ؛

(د) أوصت بترسيخ شروط الخدمة المطبقة على الموظفين بوضوح وتطبيقها بالعدل في جميع الأجهزة. وطلبت اللجنة كذلك أن تضع المحكمة خطوط إرشادية واضحة للتأكد من التطبيق

(٧)

الصحيح لمزايا الخدمة ؛

(هـ) أوصت اللجنة بأنه لإحراز المزيد التقدم في هذا المجال ، أي تقييم الأداء، فإنه يجب أن يتم تعميم معايير التقييم العام على نطاق أوسع وأن يتم تدعيم نظم لضمان انسجام وتوافق التطبيق لنظام التقييم في جميع أقسام المحكمة و أن يتم تعزيز عملية التقييم و زيادة الربط بين التقييم

(٨)

والأهداف الإستراتيجية وإجراءات تحديد العقود ؛

٩- وفي دورتها الخامسة عشر،

(أ) [بينت اللجنة أنها] أثارت أيضا بعض المخاوف بخصوص الإجراءات المقترحة لإعادة التصنيف وطلبت إعادة النظر في الأسس القانونية الخاصة بالإجراءات في دورتها الأخيرة [وأن] هذه

(٩)

المعلومات لم يتم تقديمها بعد ؛

(ب) أوصت بأن تقوم المحكمة بتمديد عدد من الوظائف الدائمة على المستوى المتفق عليه لعام

(١٠)

٢٠١٠ إلى أن يتم إعداد تبرير شامل لجميع الوظائف ؛

(٤) نفس المرجع الجزء ١ الفقر ٥٥.

(٥) نفس المرجع فقرة ٥٥.

(٦) نفس المرجع فقرة ٦٠.

(٧) نفس المرجع فقرة ٦١.

(٨) نفس المرجع فقرة ٦٣.

(٩) نفس المرجع الجزء ٢، فقرة ١٠٨.

(١٠) نفس المرجع فقرة ٨١.

(ج) التمسست من المحكمة أن تقدم لها تقريراً [...] عن التوجيهات بشأن تعيين الموظفين وفقاً

(١١)

برنامج المساعدة العامة المؤقتة وعن المعايير المستخدمة في مثل هذه التعيينات ؛

(د) و التمسست من المحكمة، أن تعالج في تقريرها بخصوص الموارد البشرية مسألة تطبيق القواعد

(١٢)

على العاملين بدون اجر إلى الأمانة العامة للصندوق الائتماني .

١٠- عند تقديم تقارير عن التقدم الذي تم إحرازه في المجالات الرئيسية الخمسة المذكورة أعلاه، تقدم مراجع مناظرة بشأن الأهداف الخاصة بالموارد البشرية والالتزامات والتوصيات التي قدمتها اللجنة في دورتها الرابعة عشرة والخامسة عشرة.

### ثانياً. التعيين و التوظيف

١١- ترتبط أهداف إستراتيجية الموارد البشرية في مجال التوظيف بعمليات اختيار منهجية ونزيهة وشفافة تضمن أعلى مستويات الجودة في التوظيف عاملين من الخارج و إحلال موظفين من الداخل وتعزيز قدرات الموظفين الذين ذوي الدراية بمسؤوليات التوظيف وزيادة الوعي الخارجي بفرص العمل في المحكمة. التعامل مع توصيات اللجنة وطلبات التقارير من قبل المحكمة وفقاً لهذا البند يرتبط بالأداء التوظيفي والشفافية في عمليات التوظيف، بما يشمل إنشاء مجلس مصادقة، و المساعدة العامة المؤقتة والاستعانة بالاستشاريين و العاملين بدون اجر وإنشاء جهاز من الموظفين الفنيين المبتدئين. سيكون لقرار اللجنة بتجميد التوظيف على مستوى ٢٠١٠ تأثيراً على سياسات التوظيف في المحكمة والنهج على المدى المتوسط، كما هو موضح أدناه.

### أ- الأداء التوظيفي للوظائف الدائمة: التعيينات الخارجية والإحلال الداخلي للموظفين وإجمالي عدد الموظفين

١٢- استمر تعيين مختلف الموظفين على أعلى مستويات الكفاءة ليكونوا حجر الزاوية في أنشطة إدارة الموارد البشرية للمحكمة. في عام ٢٠١٠، شغلت المحكمة ما مجموعه ٩٣ وظيفة شاغرة في الوظائف الثابتة. و من بينها ٦٥ (أي نحو ٧٠ في المائة) تعيينات خارجية، في حين تم إشغال ٢٨ وظيفة شاغرة (أي نحو ٣٠ في المائة) من قبل المرشحين الداخليين. وهذا يمثل زيادة في عدد الإشغال الداخلي للوظائف عن عام ٢٠٠٩، حين كانت نسبة الموظفين التي تشغل الوظائف الشاغرة الجديدة تمثل ٢٠ في المائة.

١٣- للسنة الثانية على التوالي، انخفض معدل إجمالي الموظفين في عام ٢٠١٠: فقد ترك ما مجموعه ٥٨ موظفاً العمل في المحكمة في عام ٢٠١٠. وهذا يمثل معدل إجمالي عدد الموظفين لسنة ٨,٤ في

(١١) نفس المرجع فقرة ٦٩.

(١٢) نفس المرجع فقرة ١٢٦.

المائة وبالتالي فهي أقل من معدلات ٩,٨ في المائة التي كانت في عام ٢٠٠٩ و ١٢ في المائة في عام ٢٠٠٨، مما نتج عنه الاحتفاظ بالموظفين بنسبة ٩١,٦ في المائة. و تعتقد المحكمة أن هذا معدل احتفاظ مرضي بالموظفين.

١٤- نظرا للإشغال الداخلي للوظائف والشاغرة والموظفين، فقد كانت الزيادة الصافية للموظفين في نهاية عام ٢٠١٠ مقارنة بعام ٢٠٠٩ هي سبعة موظفين إضافيين. و اعتباراً من ٣١ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١٠، كان لدي المحكمة ٦٩٦ موظفاً في وظائف ثابتة. كان معدل الوظائف الشاغرة لهذا العام ٩ في المائة. ويجدر التنويه إلى أن معدلات الوظائف الشاغرة ومعدلات إجمالي عدد الموظفين هي على نفس المستويات تقريباً. وهكذا فإن هذا يشير إلى أن المحكمة قد استقر أدائها التوظيفي في المستوى المتوقع من منظمة حققت أهداف التوظيف في مرحلة إنشائها. بدون إضافة وظائف ثابتة جديدة، سيركز التوظيف في المستقبل على ملء الوظائف الشاغرة الناجمة عن خروج الموظفين بسبب الاستقالة أو التقاعد. وفي نفس الوقت: فإن زيادة خفض معدل إجمالي الموظفين، هو اتجاه مألوف في المنظمات التي تخطو نحو مرحلة النضج و يؤدي أيضاً إلى مزيد من الانخفاض في معدل الوظائف الشاغرة.

١٥- الجدولان ١ و ٢ أدناه يلخصان أداء التوظيف والتعيينات والتوظيف الداخلي وإجمالي عدد الموظفين حسب البرنامج الرئيسي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.

#### الجدول رقم ١ : ٢٠١٠ الأداء التوظيف\*

الوظائف المدرجة في الميزانية	عدد الأفراد	معدل الشغور	المعدل على أساس المعاينة العشوائية	العجز في الوظائف	عدد من ترك الوظيفة (٢٠١٠)	النسبة المئوية لتاركي الوظيفة	التوازن بين الجنسين (الإناث)
المحكمة	٧٦٣	٩٪	٩٪	٤٠	٥٨	٩,٣٩٪	٤٧٪
الهيئة القضائية	٥٠	٨٪	١٠٪	٢	٣	٦,٤٨٪	٦٧٪
مكتب المدعي العام	٢١٥	٧٪	٥٪	٩	٢١	١٠,٤٧٪	٥٥٪
قلم المحكمة	٤٧٧	٩٪	٨٪	٢٧	٣٣	٧,٦٥٪	٤٢٪

\* تشمل الأرقام الواردة أعلاه خمساً من الوظائف المدرجة في الميزانية الخاصة بمسؤولين منتخبتين (٣ منهم في مكتب المدعي العام ومسؤول و ٢ في قلم المحكمة).

\*\* هي الوظائف الشاغرة التي بدأ النشاط التوظيفي لها عقب إغلاق الإعلان عنها.

#### الجدول ٢: تعيينات واستقالات المحكمة لعام ٢٠٠٩

التعيينات الخارجية	التعيينات الداخلية	الاستقالات	الانتقال إلى المساعدة المؤقتة العامة	الإعارة	عدم مد العقد/الرفق	الزيادة الصافية
٨	صفر	٣	صفر	صفر	صفر	٥
١٦	٦	١٨	١	٢	٥-	

٣	٤	صفر	٢	٢٧	٢١	٣٦	قلم المحكمة البرنامج الرئيسي الثالث
٤	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٤	أمانة جمعية الدول الأطراف البرنامج الرئيسي الرابع
١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	١	أمانة الصندوق ألتئماني للضحايا البرنامج الرئيسي السادس
١-	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	مكتب مشروع المباني الدائمة البرنامج الرئيس السابع
٧	٦	صفر	٣	٤٩	٢٨	٦٥	المجموع الخاص بالمحكمة

١٦ - وسيتم تقديم تحديث المعلومات الخاصة بالتوظيف والإشغال الداخلي للوظائف وإجمالي عدد الموظفين بالنسبة إلى الوظائف الثابتة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من عام ٢٠١١ بشكل منفصل إلى اللجنة في دورتها السادسة عشرة.

١٧- فيما يتعلق بالأداء التوظيفي، وتود المحكمة أن تعلن أن نظام التوظيف الإلكتروني قد بدأ في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠. سوف يوفر هذا النظام فرصا لذوي الكفاءات؛ وفي الوقت الراهن. لا يزال هذا النظام بحاجة إلى تعزيزات وتحسينات في عام ٢٠١١ و ٢٠١٢.

١٨- فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، سيتم تزويد اللجنة بأحدث المعلومات قبل انعقاد الدورة السادسة عشرة. عموما، فإن الوضع لم يتغير بشكل ملحوظ في عام ٢٠١٠. وفي الوقت الذي كانت فيه المحكمة قد خططت لإرسال بعثات إلى البلدان ضعيفة التمثيل وأخرى غير الممثلة لرفع مستوى الوعي الخاص بفرص العمل في المحكمة والذي رحبت به اللجنة، فإن هذه الخطة لا يمكن أن تتحقق بسبب قيود الميزانية والتوظيف في قسم موارد البشرية. وستقدم اللجنة إستراتيجية لتدابير بديلة لرفع مستوى الوعي الخاص بفرص العمل مع المحكمة في إطار تمثيل المناطق ضعيفة التمثيل أو غير ممثلة في التقرير السنوي المقبل للمحكمة بشأن إدارة الموارد البشرية. وقد تشمل تلك التدابير إنتاج مواد إعلامية عن فرص العمل والجمع بين سفر الموظفين في مهام العمل في أحداث الارتقاء بالوعي التوظيفي في البلدان المعنية وزيادة مشاركة السفارات المعنية / المكاتب الحكومية في الإعلان عن فرص عمل في المحكمة الجنائية الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن النظر في زيادة الاستفادة من التدريب الداخلي للمحكمة وبرنامج الزوار المهنيين لغرض رفع مستوى الوعي الخاص بفرص العمل.

#### ب. الشفافية في إجراءات التوظيف وإنشاء مجلس مصادقة

١٩- أوصت اللجنة في دورتها الرابعة عشرة، بأن تنظر المحكمة في تكاليف ومزايا التقنيات لضمان شفافية إجراءات التوظيف فيها بما في ذلك تأسيس مجلس مصادقة بمشاركة ممثلي

الموظفين، وكذلك أوصت اللجنة بأن تتخذ المحكمة الخطوات المناسبة لتوفير التمثيل الجغرافي

(١٣)

العادل في مجالس التوظيف .

٢٠- حتى عام ٢٠٠٧، عملت المحكمة مع لجنة الاختيار. راجعت لجنة الاختيار جميع التوصيات الشخصية، من لجان اختبار المتقدمين للوظائف الثابتة. وكانت فوضت أساساً لاستعراض التوصيات أخذة في الاعتبار الجنس المتقدمين وتوزيعهم الجغرافي. عندما يسرت المحكمة إجراءات التوظيف فيها من أجل الإسراع في ملء الوظائف الشاغرة، والتي كانت تبدو بطيئة جداً في ذلك الوقت، عُلق عمل لجنة الاختيار، حيث كانت تبدو سبباً رئيسياً لتأخير التعيينات. بعد ثلاثة أعوام من عمل المحكمة دون اللجوء إلى هذه الفترة من العمالة الزائدة في عملية التوظيف، فإن المحكمة ترى أن إعادة تأسيسها لن تضيف إلى كفاءة عمليات الاختيار المتبعة حالياً. من ناحية ستكون تكلفة ذلك، عبء إضافي على كل من المديرين المنوط بهم عملية التوظيف وأعضاء اللجنة وقسم الموارد البشرية، وانعدام الكفاءة الناجمة عن التأخير غير اللازم في ملء الوظائف الشاغرة. علاوة على ذلك، ففي المحكمة، على خلاف غيرها من المنظمات، فإن السلطات التي توظف الأشخاص تراجع وتوافق على أو ترفض بنفسها أي توصية من لجان اختبارات المتقدمين للوظائف وبذلك تضيف الرقابة والمراجعة من قبل لجنة الاختيار.

٢١- فيما يتعلق بتشكيل لجان المقابلات الشخصية، تولى المحكمة حل اهتمامها لأكثر قدر ممكن من التمثيل الجغرافي العادل وكذلك التوازن بين الجنسين. تضم لجان المقابلات الشخصية ما العمل في إلى خمسة أعضاء ويمكن للمحكمة أن تقر بكل ثقة أنها لا تضم فيما بينها ممثلين عن منطقة جغرافية بذاتها فقط. يدرك مدراء التوظيف على جميع المستويات تماماً الحاجة لضمان التمثيل المناسب، ويتم رصد هذا أيضاً من قبل قسم الموارد البشرية. و توفر "الخطوط الإرشادية الخاصة بالتعيين في الوظائف الثابتة"، الصادرة في عام ٢٠٠٩، تعليمات محددة لاتبعها في هذا الصدد.

٢٢- نظمت المحكمة في عام ٢٠١٠، مركز لتقييم المناصب العليا على أساس تجريبي. ويجري التخطيط لمركز ثاني يبدأ العمل في عام ٢٠١١. توفير التقييمات التي أجرتها جهات خارجية متخصصة في هذا المجال معلومات مفيدة عن الكفاءة الشخصية للمرشح، بما في ذلك مهارات القيادة وصنع القرار ٢٠١١. سيجري استعراض التجربة الرائدة من أجل تحديد مستقبل استخدام مراكز التقييم للمناصب العليا في المحكمة.

(١٣) نفس المرجع الجزء ١، فقرة ٥٥.

## ج. المساعدة العامة المؤقتة

٢٣- كما في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، عينت المحكمة ٢١٥ موظفاً وتم تمويل ذلك من المساعدة المؤقتة العامة. من ضمن هؤلاء إحدى عشرة موظفاً كانوا يؤدون وظائف لم تكن متوقعة في وقت إعداد برنامج ميزانية ٢٠١٠. وسوف تقدم إلى اللجنة في دورتها السادسة عشرة قائمة مستحدثة من الموظفين توقعاً للمساعدة المؤقتة العامة "غير المعتمدة" اعتباراً من ٣١ آذار/مارس ٢٠١١.

٢٤- لاحظت اللجنة في دورته الخامسة عشرة عدم وجود سياسة موحدة لتعيين موظفي المساعدة المؤقتة العامة من قبل المحكمة. وتود المحكمة أن تخطر اللجنة أنها تعمل بسياسة موحدة تماماً بالنسبة لمبادئ تحديد استخدام المساعدة المؤقتة العامة. و تلك المبادئ التي قدمت لأول مرة إلى اللجنة في دورتها الثانية عشرة، و يتم إعادة إدراجها في الجدول رقم ٣ أدناه.

## الجدول ٣: فئات والأوصاف المساعدة المؤقتة العامة

الفئة	الوصف
وظيفة تم الاتفاق عليها	تؤدي المساعدة المؤقتة العامة وظيفتها على النحو الذي أقرته الجمعية العامة في الميزانية. وتعتبر الوظيفة مؤقتة، وبالتالي لا تضمن إنشاء وظيفة ثابتة.
وظيفة الاستبدال	المساعدة المؤقتة العامة مهام ووظيفة ثابتة: (أ) التي هي شاغرة؛ (ب) حيث يكون الشاغل المعتاد للوظيفة ي إجازة غير مدفوعة الأجر ممتدة، أو إغارة.
وظيفة جديدة/ مبدلة	تؤدي المساعدة المؤقتة العامة مهام التي تنشأ عند ظهور حاجة التي لم تكن متوقعة في وثيقة الميزانية.
وظيفة محددة	تتطلب المساعدة المؤقتة العامة تقارير منفصلة بمعنى: (أ) وظائف ممولة من صندوق الطوارئ؛ (ب) دعماً لمشاريع الصندوق الائتماني أو غيرها من وظائف خارج الميزانية الممولة.

٢٥- تم إبلاغ جميع المديرين بالمبادئ المذكورة أعلاه الخاصة باستخدام المساعدة المؤقتة العامة وأن يتم تطبيقها بشكل موحد في جميع أقسام المحكمة. تجدر الإشارة إلى أن طلبات المساعدة المؤقتة العامة ضمن الفئة الوظيفية الأولى، تمت الموافقة عليها ويجب تبريرها في وقت إعداد برنامج الميزانية المقترح. إذا وافق رئيس الجهاز على إدراجها في برنامج الميزانية المقترح، سيتم مراجعتها من قبل اللجنة في

(١٤) نفس المرجع الجزء ٢، فقرة ٦٩.

دورتها السنوية في شهر آب/أغسطس. تقع الموافقة النهائية على عاتق مجلس الدول الأعضاء ("الجلس"). يتم تقديم التماسات المساعدة المؤقتة العامة في الفئات الثلاث الأخرى في وقت الحاجة، ومن الضروري أن يوضع كل ما يبررها في ذلك الوقت كتابياً وذلك رهناً بتوافر التمويل. قبل الشروع في أي نشاط توظيفي، يتم إكمال استمارة الطلب التي تشير إلى الفئة ذات الصلة من المساعدة المؤقتة العامة، ويتم استخدامها هذه بشكل موحد في جميع أقسام المحكمة.

٢٦- فيما يتعلق بتعيين الموظفين حسب برنامج المساعدة المؤقتة العامة، فعلى عكس الوضع في السنوات السابقة في عمليات المحكمة حين اتبعت أسلوب التوظيف العادي وإجراءات الاختيار التي تنحكم في التوظيف في الوظائف الثابتة على مدى العامين الماضيين. يتم الإعلان عن التوظيف في برنامج المساعدة المؤقتة العامة إذا كانت الوظائف مدتها أكثر من شهرين، وتكون لجان المقابلات الشخصية، وتنقح قائمة المرشحين المختارين ويتم الاختيار النهائي من قبل رئيس الجهاز المختص. يتم تطبيق هذه السياسة في جميع الأجهزة. قد يؤذن باستثناءات محدودة للغاية لمتطلبات إجراءات الاختيار التنافسية من قبل رئيس الجهاز في ظل ظروف محددة مثل ظهور حاجة ملحة بشكل غير متوقع للمهارات لغوية نادرة. يتمشى هذا تماماً مع "الرغبة في المرونة المتعلقة بتعيين الموظفين وفقاً لبرنامج المساعدة المؤقتة العامة" وأهمية "المتطلبات الإجرائية والوظيفية للمحكمة"، وقد رعاهما اللجنة في

(١٥)

دورتها الخامسة عشرة .

٢٧- وقد استحدثت المحكمة أيضاً نظام تقييم الأداء للموظفين الممولين من قبل برنامج المساعدة المؤقتة العامة.

#### د. استخدام الاستشاريين

٢٨- الاستشاريون ليسوا من موظفي المحكمة، ولا يشغلون وظائف ثابتة. يتم توظيف الاستشاريين من قبل المحكمة في إطار اتفاق الخدمات الخاص. ومنهاج اتفاق الخدمات الخاص هو قيد الإعداد حالياً ومن المنتظر أن يصدر في صورة تعليمات إدارية في عام ٢٠١١.

٢٩- وتتوفر في الملحق الثاني معلومات مفصلة عن الاستعانة بالاستشاريين من قبل المحكمة في عام ٢٠١٠.

#### ه. موظفون فنيون مبتدئون

٣٠- الحاجة إلى هؤلاء الموظفين الذين يعملون في مستويات 1-ب إلى ٣-ب هي واقع ملموس في كثير من المجالات الوظيفية للمحكمة، على سبيل المثال، مهام صغار الموظفين القانونيين في غرفة المداولة وقلم المحكمة والمهام المتصلة بحماية الضحايا والشهود، والصندوق الائتماني للضحايا

(١٥) نفس الشيء.

وكذلك في المجالات الإدارية. في ضوء زيادة عبء العمل في أقسام عديدة من المحكمة فهناك حاجة ملحة لدعم إضافي، لاسيما على مستوى أكبر بالنسبة للمبتدئين الفنيين.

٣١- تم توصيف المفاهيم والمبادئ التي تقوم عليها طريقة الموظفين الفنيين المبتدئين والتي ظلت موجودة منذ حوالي خمسين عاما عبر منظومة الأمم المتحدة في تقرير المحكمة عن إدارة الموارد

(١٦)

البشرية الذي قدم إلى اللجنة في دورتها الرابعة عشرة . هؤلاء الموظفون هم من الفنيين الشباب الذين أصبحوا موظفين في المنظمة لمدة محدودة (عادة تكون سنتين). ويتم توظيفهم هؤلاء الموظفين بموجب اتفاقات ثنائية بين المنظمة والبلدان المانحة ("الدول الراعية"). لا يشغل هؤلاء الموظفون وظائف ثابتة، وبالتالي لا يؤثرون على التمثيل الجغرافي. كما ورد أيضا في التقرير السابق، فإن المحكمة تطبق مبدأ التوظيف التنافسي الإلزامي لجميع الوظائف الثابتة وهؤلاء الموظفون الفنيون المبتدئون السابقون الذين يرغبون في التقدم بطلب للحصول وظائف ثابتة اعتيادية بعد انتهاء عقودهم لابد أن يشاركوا في المسابقة مثل أي مرشح آخر منافس.

(١٧)

٣٢- رحبت اللجنة بصفة عامة في دورتها الرابعة عشرة بنية المحكمة لإقامة هذا البرنامج وأوصت بأن تقوم المحكمة بوضع اقتراح خاص يتعلق ببرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين. وناقشت اللجنة أيضا العلاقة بين برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين فيما يتعلق بالخطوط الإرشادية القائمة

(١٨)

الخاصة بالموظفين بدون أجر ، وأكد على أن تنفيذ برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين لا ينبغي بأي حال من الأحوال يكون له تأثيراً سلبياً على التمثيل الجغرافي للوظائف الفنية الدائمة.

## ١. اقتراح لإنشاء برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين في المحكمة.

٣٣- من أجل وضع برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين في المحكمة ويتوخى اتخاذ الخطوات التالية:

### (أ) تحديد الدول الراعية والاتفاقيات الثنائية

٣٤- كخطوة أولى، ستأكد المحكمة من استعداد الدول الراعية للمشاركة في برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين. وحاليا هناك أكثر من ٣٠ دولة ترعى برامج الموظفين الفنيين المبتدئين في منظومة الأمم المتحدة وسوف تتصل المحكمة بجميع الدول الأعضاء في المحكمة بغية الاستفسار عن إمكانية مشاركتها. وعندما تتأكد المحكمة من استعدادها للمشاركة، ستعد مذكرة تفاهم (MOU). ترفق بالملحق الثالث عينة من مسودة مذكرة تفاهم عام، مبنية على اتفاقيات مماثلة موجودة في منظومة

(١٦) ICC-ASP/9/8 – الفقرات ٢٧ إلى ٣١.

(١٧) السجلات الرسمية... الدورة الرابعة... ٢٠١٠ (ICC-ASP/9/20) المجلد ٢ الجزء ب الفقرة ٥٨.

(١٨) نفس المرجع فقرة ٥٩.

الأمم المتحدة. ستسعى المحكمة في هذه المرحلة من العملية أيضا للحصول على ما يشير إلى عدد

(١٩)

الدول التي من المرجح تمويل صندوق برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين .

(ب) إيجاد وظائف للموظفين الفنيين المبتدئين في المحكمة ، بما في ذلك (الوظائف العامة والخاصة) مواصفات الوظيفة.

٣٥- بالتزامن مع ما ورد أعلاه، ستحدد المحكمة الوظائف التي في المحكمة وتطور مواصفات الوظيفة. يقوم عموماً، هؤلاء الموظفون الفنيون المبتدئون بمهام على المستوى الوظيفي ب-٢، وإن كانت الدول الراعية، في بعض الحالات مستعدة أيضاً لتمويل وظائف للموظفين الفنيين المبتدئين على المستوى ب-٣. فمن المتصور أن يعمل هؤلاء الموظفون الفنيون المبتدئون في جميع البرامج الرئيسية. ونظراً لتفويض المحكمة الأساسي، سوف يكون التركيز على الوظائف القانونية والصورة النموذجية ستكون معاونين قانونيين أو محامين مشاركين في المحاكمات على المستوى الوظيفي ب-٢. ومع ذلك، يمكن أن تتوفر فرص عمل في مجالات أخرى ذات الاهتمام المشترك داخل المحكمة أيضاً، مثل العمل مع الضحايا والشهود ومرافق المحكمة والتحقيقات أو الإدارة العامة. وستضع المحكمة إجراءات داخلية لإيجاد وظائف للموظفين الفنيين المبتدئين.

(ج) إنشاء آليات للاختيارات التي تجرى سنوياً وإجراءات التوظيف

٣٦- قد تختلف الآليات لتوظيف هؤلاء الموظفين الفنيين المبتدئين، وفقاً لقوانين محددة في الدول الراعية. ومع ذلك تجري الدول في معظم الحالات إجراءات الأولية قبل عملية الاختيار، حيث عادة ما تخضع تعيينات الموظفين الفنيين المبتدئين لمنافسة شديدة على المستوى الوطني توفر للمنظمة المتلقية قائمة مختصرة للمرشحين المؤهلين. ومع ذلك، فإن قرار الاختيار النهائي سيكون من اختصاص المحكمة.

(د) وضع شروط لإدارة هؤلاء الموظفين أثناء أداء مهامهم، بما في ذلك الإشراف على التدريب والتوجيه والتقييم

٣٧- من المهم، أن يحصل صغار الموظفين المنضمين إلى المحكمة كموظفين فنيين مبتدئين على أقصى قدر من المزايا من مهامهم مع المؤسسة في مجال مراقبة الجودة والتطوير. وسيتم تعيين مشرف كل موظف فني المبتدئ على الفور، الذي سيطلب منه توجيه ومساعدة الموظف المبتدئ عند الضرورة. وسيشارك هؤلاء الموظفون أيضاً في برامج التوجيه الخاصة بالمحكمة وقد يتلقون

(١٩) نفس المرجع فقرة ٦٠.

تدريباً خاصاً يناسب احتياجاتهم الخاصة. إرسال ردود تقييميه على الأداء سيكون ملزماً لجميع المديرين المشرفين على هؤلاء الموظفين الفنيين المبتدئين.

(هـ) إعداد خطوط إرشادية مفصلة تنظم برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين تصف من الفقرة (ب) إلى (د) المذكورة أعلاه

٣٨- استعداداً لتطبيق برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، ستُعِد المحكمة خطوطاً إرشادية التي توفر معلومات مفصلة عن إدارة البرنامج. يتوافق إعداد تلك الخطوط إرشادية مع تحديد الدول الراعية وتوضيحات ولشروط محددة مع ذلك بالنسبة لهذا المقترح الخاص هناك إطار لهذه الخطوط الإرشادية في الملحق الرابع لهذا التقرير.

(و) الحد الزمني

٣٩- تهدف المحكمة إلى البدء في برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين في عام ٢٠١٢. وتمشى توجيهات اللجنة مع البدء في خلال عام ٢٠١١ لتنفيذ الأنشطة المذكورة أعلاه، آخذة في الاعتبار أن وصول الدفعة الأولى من الموظفين الفنيين المبتدئين سيكون رهنا ليس فقط موافقة الجمعية العامة على البرنامج على هذا النحو، ولكن أيضاً لتخصيص الوقت المناسب لتمويل وظائف الموظفين الفنيين المبتدئين في المحكمة من الميزانيات الوطنية للدول الراعية .

٢. والخطوط الإرشادية للموظفين الفنيين المبتدئين والعاملين بدون اجر

٤٠- لاحظت اللجنة في دورتها الرابعة عشرة، أن الخطوط الإرشادية المعمول بها و المطبقة على الموظفين المتقدمين للعمل بدون اجر والتي اعتمدها الجمعية العامة في دورتها الرابعة، تبدو أنها لا (٢٠)

تنطبق على الموظفين الفنيين المبتدئين حيث أنها تطبق فقط على "وظائف متخصصة" . ويتبع هذا النهج أيضاً من جانب منظمات أخرى في منظومة الأمم المتحدة التي تطبق برامج الموظفين الفنيين المبتدئين القائمة بينما تلتزم بخطوط إرشادية تتعلق بالموظفين المتقدمين للعمل بدون اجر مشابهة لتلك المطبقة في المحكمة. أوضحت الخطوط الإرشادية الحالية صراحة بالفعل أنها لا تنطبق (٢١)

على المتدربين والفنيين الزائرين . ولذا فإن المحكمة اقترحت أن توصي اللجنة بان تتبنى الجمعية العامة الخطوط الإرشادية المنقحة التي تضيف "برنامج صغار الموظفين الفنيين" لهذه الفئة.

(٢٠) نفس المرجع فقرة ٥٩.

(٢١) السجلات الرسمية ---الدورة الرابعة---٢٠٠٥, (ICC-ASP/4/32) القرار ICC-ASP/4 القرار ٤، المالحق ٢ الجزء ١ صفحة ٣٤٢.

## ٧. استخدام الموظفين العاملين بدون أجر وتطبيق الخطوط الإرشادية الخاصة بهم في الصندوق الائتماني للضحايا

٤١- أعلنت المحكمة في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية، الذي قدمته إلى اللجنة في دورتها

(٢٢)

الرابعة عشرة، أنه لم يستفد من عمل أي الموظفين العاملين دون اجر . ويصدق الشيء نفسه لعام ٢٠١٠.

٤٢- انضم خبير قانوني ممول بموجب اتفاق ثنائي إلى الصندوق الائتماني للضحايا TFV بعد تقديم التقرير. طلبت اللجنة في دورتها الخامسة عشرة التي عقدت في آب/أغسطس ٢٠١٠، مزيداً

(٢٣)

من المعلومات بشأن تطبيق تلك الخطوط الإرشادية بالنسبة للصندوق الائتماني للضحايا .

٤٣- تنظم المادة ٤٤ - الفقرة ٤ من تشريع روما الأساسي والخطوط الإرشادية لاختيار توظيف الأفراد العاملين بدون اجر التي اعتمدها الجمعية العامة في دورتها الرابعة استخدام الأفراد العاملين

(٢٤)

بدون اجر . تنطبق كل من المادة ٤٤ من نظام روما الأساسي و الخطوط الإرشادية بالكامل على جميع أقسام المحكمة، بما في ذلك الصندوق الائتماني للضحايا. على وجه الخصوص، لأداء مهام متخصصة للغاية وعلى أسس استثنائية، على النحو المنصوص عليه في المادة ٢ من الخطوط الإرشادية، فقد يقبل الصندوق الائتماني للضحايا الأفراد العاملين بدون اجر تمشياً مع روح المادة ٤٤ من تشريع روما الأساسي و الخطوط الإرشادية. ومع ذلك وحتى الآن لم يشرك صندوق الائتمان أي من الأفراد العاملين بدون اجر.

٤٤- وهناك سمة مميزة لصندوق الائتمان مقارنة بالأقسام الأخرى بالمحكمة هو أنه يجوز له تلقي تبرعات طوعية من أجل الوفاء بالتزاماته. توجه تلك التبرعات من خلال قواعد تختلف عن تلك التي تطبق على التبرعات المقيّمة من قبل الدول الأعضاء. على وجه الخصوص، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، أقرت الجمعية العامة القرار ICC-ASP/6/Res.3، معدلاً المادة ٢٧ من قوانين صندوق الائتمان المتعلقة المساهمات الطوعية بحيث يجوز التخلي عن القيود المفروضة على تخصيص مساهمات طوعية، بما في ذلك المقدمة من الحكومات، "عندما يتم جمع الأموال بناء على

(٢٥)

مبادرة من أعضاء مجلس الإدارة و / أو المدير التنفيذي" .

(٢٢) (ICC-ASP/9/8)، الفقرة ٢٦.

(٢٣) السجلات الرسمية --- الدورة التاسعة --- ٢٠١٠، (ICC-ASP/9/20) - المجلد ١، الفقرة ١٢٦.

(٢٤) انظر الحاشية ٢١ أعلاه.

(٢٥) السجلات الرسمية --- الدورة السادسة --- ٢٠٠٧، (ICC-ASP/4/32) - القرار ٣ المجلد ١ صفحة ٣٤٢.

٤٥- فيما يتعلق بالقضية المعينة التي ربما تجعل اللجنة تلتزم بتوضيحات، تجدر الملاحظة أن صندوق الائتمان ليس لديه حالياً أي شرط وظيفي قائم يحقق الأهلية القانونية داخل أمانتها. وقد نظر المجلس في الدعم القانوني لعمليات صندوق الائتمان كي يكون مطلباً محدداً وخاصة بالنسبة إلى البدء في أنشطة تدعم المستحقين من الضحايا ومجتمعاتهم المحلية. و بمقتضاه في حزيران/ يونيو ٢٠٠٩، في الاجتماع السنوي السادس، اتصل مجلس إدارة صندوق الائتمان ومن بعده المدير التنفيذي بمختلف الدول الأعضاء بهدف المساهمة في توفير الخبرة القانونية لصندوق الائتمان في هذه المرحلة حاسمة المبكرة من وجوده واتخذ المجلس قراراً بقبول المساهمات المخصصة لمشروع اسمه "البدء القانونية للأمانة العامة لصندوق الائتمان".

### ح. تجميد مستوى الوظائف الثابتة وإعادة تبرير وجود الوظائف الحالية

٤٦- أوصت اللجنة في دورتها الخامسة عشرة، بأن تحمد المحكمة عدد الوظائف الدائمة على مستوى عام ٢٠١٠ المتفق عليه حتى تجرى عملية إعادة تبرير شاملة لجميع الوظائف . وسيتم إجراء عملية إعادة تبرير للوظائف الحالية لبرنامجين فرعيين في قسم التسجيل وتعرض على اللجنة في دورتها السابعة عشرة. يرتبط هذا بدراسة الجدوى قامت بها المحكمة عن "ميزانية تبدأ من الصفر"، إضافة إلى تقرير عن عدد الموظفين اللازمين لإدارة أعمال المحكمة و "أقل عدد" من الموظفين المطلوبين لإدارة المحكمة بدون إجراءات المحاكمة، والتي ستعرض على اللجنة في تقارير منفصلة في دورتها السادسة عشرة.

٤٧- لغرض هذا التقرير، تود المحكمة أن تشير أن نهج "الميزانية التي تبدأ من الصفر" المحتمل الجديد لإدارة الموارد البشرية سينشأ عنه فرصاً وتحديات. وقد تتيح مراجعة الهيكليات الوظيفية القائمة، بما في ذلك توزيع المسؤوليات ومستوي إعداد التقارير فرصاً للكفاءات والمرونة فيما يتعلق بمعالجة المتطلبات الناشئة حديثاً لإدارة المحكمة. قد يكون هذا الالتزام جاء في الوقت المناسب لأن المحكمة قد اقتربت من نهاية عقدها الأول. في الوقت نفسه، فإن هناك ضرورة يستدعي الاهتمام بالاعتبارات الواجبة المتعلقة بأمن العمل والتقدم الموظفين. وهذا قد يعني إعادة انتشار داخلية وعمليات إعادة التجهيز. وإذا ما اتبع مثل هذا النهج سيكون من المهم أن تطور المحكمة نهجاً شاملاً و تركز موارد كافية لهذه العملية.

### ط. استفسارات اللجنة بشأن الوظائف الشاغرة و الوظائف الأخرى المحددة

٤٨- تلقت المحكمة استفسارات بخصوص منصب موظف إداري رفيع بدرجة (ب - ٥)، في المكتب المباشر للمسجل ومنصب رئيس وحدة التوظيف بدرجة (ب - ٤)، في قسم الموارد

(٢٦) السجلات الرسمية --- الدورة التاسعة --- (ICC-ASP/9/20) ، ٢٠١٠، المجلد ٢، الجزء ب، الفقرة ١٢٦.

البشرية ومنصب المتحدث رسمي بدرجة (ب - ٤) في قسم الإعلام والتوثيق. لم تخصص اللجنة الأموال لعام ٢٠١١ لتمويل تلك المناصب الثلاثة في دورتها الخامسة عشرة. مع ذلك، فقد تم إيضاح أنه إذا كان من الممكن تحديد التمويل داخل قلم المحكمة، فيمكن المحافظة على تلك المناصب.

٤٩- تم توفير التحديث التالي فيما يتعلق بالمناصب الثلاثة.

٥٠- لم يكن منصب الموظف الإداري الرفيع أبداً شاغراً، ولكنه كان معاراً من قبل المكتب الحالي لمسجل المحكمة لصالح الصندوق الائتماني للضحايا في عام ٢٠٠٩، عندما تولى المدير الجديد للصندوق الائتماني مهامه في عام ٢٠١٠، عاد منصب موظف إداري رفيع للمكتب الحالي لمسجل المحكمة مع مواصفات وظيفية جديدة للمنصب لمواجهة المتطلبات الجديدة داخل قلم المحكمة. وأوصت اللجنة في دورتها الخامسة عشرة بأن يتم تقديم تعديل شامل لهذا المنصب في

(٢٧)

برنامج الميزانية المقترحة لعام ٢٠١٢ .

(٢٨)

٥١- فيما يتعلق بمنصب رئيس وحدة التوظيف، أعربت اللجنة عن رأي مفاده أن المنصب ظل شاغراً لفترة طويلة. في الواقع قد تم الإعلان عن المنصب وبدأت حركة توظيف حتى قبل أن يترك شاغل المنصب المحكمة. وبحلول الدورة الخامسة عشرة في آب/أغسطس ٢٠١٠، عملية التوظيف كانت على وشك الاكتمال ولذا لم يتم تصنيفها في فئة منصب شاغر. فقد تم شغل المنصب الآن.

٥٢- المتحدث باسم قسم الإعلام والتوثيق. وقد تم الإعلان عن هذا المنصب وسيتم الانتهاء من عملية الاختيار في آذار/مارس ٢٠١١. هو منصب مهم والذي لا يزال مطلوباً. وقد خصصت المحكمة التمويل لهذا المنصب عام ٢٠١١.

### ثالثاً. شروط الخدمة

٥٣- يهدف الغرض الرابع من إستراتيجية الموارد البشرية إلى ضمان ظروف خدمة مغرية لجميع الموظفين العاملين في مقر المحكمة ومراكز العمل الميداني. وفي هذا الصدد، أوصت اللجنة بأن تُحدد وبوضوح شروط الخدمة المطبقة على الموظفين وأن يتم تطبيقها بالعدل في جميع الأجهزة.

(٢٧) ICC-ASP/9/15 الفقرة ١٠٠.

(٢٨) السجلات الرسمية --- الدورة التاسعة --- (ICC-ASP/9/20)، ٢٠١٠، المجلد ٢، الجزء ب، الفقرة ١١٢.

وطلبت اللجنة كذلك أن تضع المحكمة خطوطاً إرشادية واضحة لضمان تحقيق التطبيق المناسب

(٣٠)

(٢٩)

لمزايا الخدمة . هناك التماس ذو الصلة من اللجنة هو تقرير عن الزيادات السنوية للرواتب .

#### أ. التنمية وإمكانية تطبيق السياسات الخاصة بالموارد البشرية

٥٤- بالإضافة إلى التعليمات الإدارية على تنفيذ الأداء (انظر الفقرة ٥٨ أدناه)، أصدرت المحكمة عدة سياسات التي تنظم شروط الخدمة المعدلة للموظفين المعيّنين دولياً في المجال المهني. وصدرت سياسات أخرى جديدة هامة خلال الربع الأول من عام ٢٠١١ تتعلق بالأشرف على إجازات لسبب طبي أو طارئ وتسجيل الحضور إجازات لتنمية قدرات الموظفين. ومن المتوقع الانتهاء من إعداد مدونة قواعد السلوك.

في صيغتها النهائية في الربع الأول من عام ٢٠١١. ومن المتوقع أن يتم استكمال مشاريع قيد التطوير هذه الدورة في عام ٢٠١١ - ٢٠١٢ تشمل التعليمات الإدارية على تقييم الأداء ومدّة التعيين والاستفادة فترة الاختبار واتفاقيات الخدمة الخاصة والتأمين الصحي للمتقاعدين ومن المتوقع إعداد سياسات تتعلق بالإجازة التعويضية ودفع أجر ساعات العمل الإضافية والتعيينات القصيرة الأجل والمزايا المختلفة المتعلقة بالأمور ذات صلة.

٥٥- لضمان تطبيق سياسات الموارد البشرية في كافة الأجهزة التابعة للمحكمة فقد تم تطويرها من خلال آليات استشارية مشتركة بين الأقسام وبمشاركة ممثلي الموظفين وموافقة رؤساء الأقسام عليها. عموماً، فإن المزايا والاستحقاقات هي تلك التابعة لمنظومة الأمم المتحدة الموحدة للمرتبات والبدلات والمزايا المنصوص عليها في القواعد والتعليمات الخاصة بالعاملين في المحكمة والتي يتم تطبيقها بشكل موحد في جميع أقسام المحكمة. تصدر التعليمات الإدارية من خلال المسجل العام للمحكمة بالتشاور مع المدعي العام وتطبق أيضاً على جميع الأقسام. وقد تم استثناء التعليمات الإدارية على نقض الأداء، والتي تشمل التمييز في عملية صنع القرار النهائي. وفي نطاق قلم المحكمة، فإن النتائج التي توصل إليها فريق نقض الأداء تعتبر نهائية؛ أما في مكتب المدعي العام، فإنها تخضع لسلطة المدعي العام.

٥٦- على النقيض من التعليمات الإدارية، فإنه يمكن تطبيق معايير إجراءات التشغيل أو الخطوط الإرشادية على جهاز أو قسم أو وحدة إذا ما كان ذلك مناسباً. في بعض الأحيان قد تستخدم معايير إجراءات التشغيل أيضاً كمهمة تجريبية لاختبار نهج جديد بنية تحويله إلى سياسة رسمية في مرحلة لاحقة. مثال على ذلك، سياسة إجازة تنمية قدرات الموظفين، فقد طبقت أول مرة من

(٢٩) نفس المرجع الجزء ١، فقرة ٦١.

(٣٠) نفس المرجع، فقرة ٥١.

قبل مكتب المدعي العام على أساس تجريبي باعتبارها من معايير إجراءات التشغيل. وقد أعدت لاحقاً سياسة موسعة للمحكمة تتعلق بإجازة تنمية قدرات الموظفين لتطبيقها على جميع الأجهزة ويجري حالياً وضع اللمسات الأخيرة عليها لتكون تعليمات إدارية.

٥٧- تجدر الإشارة إلى أن إطاراً صحيحاً للتنمية سياسة الموارد البشرية في شكل من تعليمات إدارية تغطي جميع المجالات ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية، لا يزال العمل جارياً فيه. يرجع ذلك إلى حد كبير، إلى حقيقة أن المحكمة تعمدت في السنوات الأولى من عملها أخطاء قليلة من التركيز على تطوير التعليمات الإدارية. وعلاوة على ذلك وخلافاً لغيرها من المنظمات الدولية المستقلة ذات الحجم المماثل، فإن المحكمة لم تركز وحدة لسياسة الموارد البشرية عامرة بوظائف على المستوى المهني. ترتب على ذلك أن إحراز التقدم في الإطار المناسب كان بطيئاً وفي غياب أي إمكانية بإيجاد القدرة المطلوبة، فمن غير المتوقع أن يتغير ذلك في المستقبل القريب.

#### ب. الموظفون الفنيون المعينون دولياً العاملون في المواقع الميدانية

٥٨- في عام ٢٠١٠، طبقت المحكمة شروطاً مُحسّنة لخدمة الموظفين الفنيين العاملين في مراكز العمل الميدانية وذلك تمثيلاً مع الشروط التي تطبقها صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. تم إدخال تلك الشروط المُحسّنة بعد عملية مراجعة استمرت لمدة عامين، والتي أُبلغت بها اللجنة في دوراتها،

(٣١)

والعاشرة والثانية عشرة والرابعة عشرة. الموظفون العاملون في مواقع عمل والذين تصنفهم الأمم المتحدة على أنهم "مراكز عمل أسرية" بإمكانهم الآن أن تلحق بهم أسرهم في مركز العمل. يمكن للموظفين في مواقع تصنف على أنها "مراكز عمل بدون خدمات أسرية" أن يسكنوا عائلاتهم في مراكز عمل أسرية آخر. يشمل التعويض للموظفين العاملين في المكاتب الميدانية غير الأسرية الآن تعديل الوظائف وبدل معيشة للعمليات الخاصة. الزيادة في التعويضات كما هي موضحة تعتبر جزءاً من مكونات التكلفة العامة للوظائف كما هو الحال في منظومة الأمم المتحدة، وبالتالي كانت دائماً ضمن حسابات ميزانية تكاليف الوظائف.

#### ج. زيادات الرواتب

٥٩- تطبق المحكمة نظام الرواتب والبدلات والمزايا السائد في الأمم المتحدة. قدمت المبررات لتطبيق النظام، وتداعياتها إلى اللجنة في دورتها الثالثة عشرة في تقرير بعنوان "تقرير المحكمة عن

(٣٢)

إطار عمل الرواتب فيها".

(٣١) ICC-ASP/7/6، الفقرة ١٥ (ب) عرض الأسباب و الملحق ٢، ICC-ASP/8/8 الفقرات ٢٤-٢٩،

ICC-ASP/9/8، الفقرات ٣٤-٣٦.

(٣٢) ICC-ASP/8/32.

٦٠- ترجع الزيادات السنوية في تكاليف الرواتب للأسباب التالية:

(أ) الزيادات السنوية ترقية في نطاق الفئة: وفقا لأحكام المادة الخاصة بالموظفين ٨، ١٠٣، ينال الموظفون ترقية إضافية سنوية على مستوى فئتهم. هذا ينطبق على جميع الموظفين ويتوقف على حسن الأداء. ومن الصعب تقدير التكاليف السنوية لهذه الزيادات، والتاريخ الفعلي للترقية الإضافية يتوقف على تاريخ تعيين الموظفين كل علي حدة بدلا من دورة الميزانية.

(ب) هناك زيادات في جدول رواتب الموظفين المعينين محليا في الخدمات العامة. يتم وضع جداول الرواتب للموظفين المعينين محليا في كل مركز من مراكز العمل الرسمية. يتم إجراء عمليات مسح شاملة للرواتب المحلية مرة كل خمس سنوات، ويتم إجراء تعديلات سنوية مؤقتة. أدى التعديل الأخير إلى زيادة بنسبة ٢,٥% في الرواتب اعتبارا من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، وهو ما يعادل مبلغ ٧٥٠.٠٠٠ يورو.

٦١- فيما يتعلق بجدول رواتب الموظفين الفنيين المعينين دوليا (والتي تشتمل على إجمالي وصافي الراتب، ولكن لا تشتمل على بدل تعديل موقع وظيفة محددة) تجدر الإشارة إلى أنه لم تطرأ أية زيادة حقيقية على جدول المرتبات هذا منذ عام ٢٠٠٢. يسري جدول الرواتب المعمول به في هيئة الأمم المتحدة على الموظفين الفنيين المعينين دوليا على مستوي العالم، وقد صادقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة. وتمشيا مع المتطلبات المنهجية لإعداد جداول رواتب للموظفين الفنيين فيما يتعلق بالمقارن الدولي المعمول به في الأمم المتحدة، فإن الزيادة السنوية في جدول المرتبات يعوضها التخفيض في تعديل الوظائف استنادا إلى مبدأ "لا خسارة ولا ربح". ولا يترتب أي أثر لهذه التعديلات على الميزانية.

#### د. تنفيذ التحسينات في شروط الضمان الاجتماعي

٦٢- وأبرزت المحكمة في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية الذي قدمته إلى اللجنة في دورتها

(٣٣)

الرابعة عشرة ضرورة تحسين عدة جوانب في مجال تأمينها الصحي الشامل. وقد أشارت المحكمة على وجه الخصوص إلى أنها لم تضع بعد خطة دعم لأقساط التأمين الصحي للموظفين الذين خدموا المنظمة لفترات طويلة ثم تقاعدوا. وقد لاحظت المحكمة أن مثل هذا الدعم قد تم تقديمه من قبل جميع المنظمات الدولية التي لم تحدد فترة زمنية للوظائف وتراوح الدعم في حدود ٥٠ إلى ٨٠%، ومع أكثر من نصف مؤسسات ذات النظام الموحد تقدم دعم يصل إلى ٧٥ أو ٨٠%. وتعتبر الشروط المتعلقة بمجال توفير الرعاية الصحية بأسعار معقولة لموظفي الخدمة المدنية

(٣٣) ICC-ASP/9/8 ، الفقرات ٤٣-٤٧.

السابقين الذين عملوا مدد طويلة أيضا جزءا لا يتجزأ من شروط الضمان الاجتماعي في الإدارات الدولية. ولذا فقد أبلغت المحكمة اللجنة بنيتها لتوفير ثلثي (٦٧%) الدعم اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ للموظفين المستحقين الذين قد بلغوا سن التقاعد (٦٢ عاما أو ٥٥ عاما للتقاعد المبكر). لقد درست المحكمة بعناية الآثار المالية المترتبة على خطة الدعم المقترحة وهي مقتنعة بأنه يمكن استيعاب التكاليف ضمن الميزانية ولن يتطلب ذلك زيادة في الميزانية خلال السنوات العشر إلى خمسة عشر المقبلة.

٦٣- ناقشت اللجنة في دورتها الرابعة عشرة مشروع دعم تأمين المتقاعدين وقد زُودت بمعلومات إضافية مفصلة بشأن الأنظمة المتوقعة من المشروع والتكلفة المقدرة الضمنية. في تقريرها عن الدورة الرابعة عشرة، لا تشير اللجنة على وجه التحديد، في موجز مناقشتها لتقرير الموارد البشرية، لهذه المسألة. ولذا فإن المحكمة تؤكد مجددا عزمها على تقديم مشروع الدعم للموظفين المستحقين الذين يتقاعدون في عام ٢٠١١ أو بعده. المعلومات الإضافية، التي قُدمت إلى اللجنة في دورتها الرابعة عشرة، مرفقة في الجدول الخامس.

#### رابعاً. الرعاية الاجتماعية للموظفين

٦٤- الغاية من الهدف ٥ من إستراتيجية الموارد البشرية هي زيادة رعاية الموظفين عن طريق تعزيز برامج الدعم القائمة وتطوير برامج جديدة. في عام ٢٠١٠، عقدت المحكمة جلسات جماعية، وورش عمل ودورات تدريبية ودورات توعية إعلامية في مجال الصحة والرعاية الاجتماعية لمجموعة من الموظفين بلغ عددها ٢٣٧ موظفاً. واشتملت على جلسات توعية بالصدمات الثانوية وورش عمل التحكم في الإجهاد النفسي وجلسات استشارية جماعية ودورة تدريبية عن التوازن اللازم للحياة العملية و دورة معلومات عن الاكتئاب.

٦٥- أجرى مكتب رعاية الموظفين في المحكمة على المستوى الفردي ٤٢٧ استشارة لما مجموعه ٩٠ من المتعاملين معه. ٩٠% من هؤلاء الموظفين الذين كانوا في إجازات مرضية لأسباب مثل الإرهاق والإجهاد أو المشاكل في أماكن العمل عادوا للعمل بدوام كامل بعد فترة تدريب قصيرة أو جلسات توعية مع موظفي مكتب الرعاية الاجتماعية للموظفين.

٦٦- على الجانب الطبي، قامت المحكمة بمزيد من التطوير والتحسين لخدماتها ونفذت أنشطة تتعلق بإدارة الأخطار المحدقة بالصحة والسلامة والتي تشتمل تقديم المشورة للمديرين بخصوص إدارة العمل أثناء وجود غياب لأسباب مرضية وإعادة الإدماج في وقت مبكر بعد العودة إلى العمل، وتوفير برنامج تدريب داخلي على إنعاش القلب والرئتين والإسعافات الأولية للجميع أفراد الأمن وتنظيم عدد من الدورات الإعلامية المتعلقة بقضايا صحة المرأة.

٦٧- كما هو الحال في السنوات السابقة، تركز عدد من أنشطة المحكمة على صحة الموظفين في ميدان العمل والموظفين الذين يسافرون في مهمات إلى ميادين العمل. واشتملت أنشطة الدعم على الاستشارات الصحية قبل السفر والوقاية من الملاريا وطقم مستلزمات طبية يستخدم في السفريات واللقاحات والموافقات الطبية بخصوص ٢٦٣ متوجهاً إلى موقع العمل؛ بعثات إلى المكاتب الميدانية من قبل العاملين في مجال الصحة والرعاية الاجتماعية لجمهورية الكونغو الديمقراطية وأوغندا وجمهورية أفريقيا الوسطى. كما شارك المسئول الطبي للمحكمة في بعثة استطلاعية إلى كينيا بهدف ضمان توافر الرعاية الطبية الكافية للموظفين العاملين هناك. وفرت المحكمة التدريب للموظفين في ميدان العمل في مجال التوعية بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز والسل وركزت على تحسين سبل حصول الموظفين في على الرعاية الصحية والنفسية في ميدان العمل.

٦٨- تم تطبيق وحدة نظام جهاز البيئة والصحة كجزء من مشروع المحكمة لنظام تخطيط موارد.

## خامساً إدارة الأداء

٦٩- يتعلق الهدف السابع من إستراتيجية الموارد البشرية بإضفاء الطابع المؤسسي على نظام إدارة يؤدي بصورة جيدة. قدمت اللجنة في دورتها الرابعة عشرة عدداً من التوصيات في هذا  
(٣٤)  
الصدد .

٧٠- قدمت المحكمة للجنة في تقريرها السنوي الأخير حول إدارة الموارد البشرية معلومات مفصلة عن جهاز إدارة أدائها . منذ ذلك الحين، لوحظ إحراز مزيد من التقدم فيما يتعلق بإضفاء الطابع المؤسسي على الجهاز. وقد أصبح نظام نقد الأداء رسمياً من خلال إصدار إداري. وسيتم إعداد تعليمات إدارية بخصوص عملية تقييم الأداء في عام ٢٠١١، لتحل محل الخطوط الإرشادية الحالية كأداة أكثر رسمية. يجري إعداد نظام رصد إلكتروني لقياس مقدار الامتثال لعملية التقييم.

٧١- لا تزال خطط العمل الفردية السنوية مرتبطة بخطط الأقسام والشُعَب، والتي بدورها توجه من قبل الأولويات الإستراتيجية وافتراسات الميزانية للمحكمة ككل. وقد أولت المحكمة الاهتمام

(٣٤) السجلات الرسمية --- الدورة التاسعة---٢٠١٠، (ICC-ASP/9/20)، المجلد ٢ - الجزء - (ب) - الفقرة

.٦٣

(٣٥) ICC-ASP /9/8،-، الفقرات ٥٦-٦٤.

اللازم للأداء المرضي في وقت تجديد التعيينات. وحينما يكون الأداء أقل من مرضي، يُطلب من المديرين تحديد أهداف واضحة ومؤشرات أداء تؤدي إلى التحسين وتقديم تقارير دورية، سواء شفويًا أو خطياً. وفي حالات قليلة، لم يتم التمديد للموظفين بسبب الأداء غير المرضي. في مثل هذه الحالات، يولى اهتمام للتأكد من أن العملية التي ينجم عنها عدم التمديد يتم توثيقها توثيقاً شاملاً وتتوافق تماماً مع فقه القانون الذي وضعته المحكمة الإدارية لمكتب العمل الدولي.

## سادسا. التعلم والتدريب

٧٢- الهدف الثامن من إستراتيجية الموارد البشرية يهدف إلى توفير فرص التعلم والتدريب التي تسهم في تحقيق أهداف المحكمة وتلبية الحاجات الإنمائية للأفراد. قدمت المحكمة للجنة في تقريرها الخاص بإدارة الموارد البشرية عام ٢٠١٠، نهجها الاستراتيجي الجديد في التعلم، بما يشمل منهجية

(٣٦)

لتحديد احتياجات التعلم والخطة الإستراتيجية للتعلم لعام ٢٠٠٩. وجرت متابعة النهج ذاته في عام ٢٠١٠، وتشتمل على المجالات الإستراتيجية الرئيسية ل:

(أ) القيادة والتطوير الإداري والتنظيمي؛

(ب) المعرفة الفنية والتقنية؛

(ج) تكنولوجيا المعلومات؛

(د) اللغات؛

(هـ) رعاية الموظفين؛

(و) الموارد البشرية والإدارة المالية؛ و

(ز) الاستقراء والدعم الوظيفي.

٧٣- حتى يؤخذ في الاعتبار الاحتياجات التعليمية التي تم تحديدها من خلال عملية الأداء الإداري السنوي والتي تستمر دورتها في الفترة من آذار/مارس وحتى شباط/فبراير، يقوم برنامج التعلم الاستراتيجي بتغطية الفترة من نيسان/أبريل حتى آذار/مارس. ولذلك سيوفر للجنة في دورتها السادسة عشرة تحديثاً لتنفيذ خطة عام ٢٠١٠.

٧٤- و تجدر الإشارة إلى أن الحصول على فرص تنمية لا يزال يشكل أولوية بالنسبة للموظفين وجرى تسليط الضوء على هذا النحو من قبل ممثلي الموظفين في عدد من المناسبات، وهذا ليس فقط فيما يتعلق بالاحتياجات التعليمية الماسة التي تستهدف تحسين الأداء للموظفين في الوظائف الحالية ولكن أيضا بغية معالجة أهداف التطوير الوظيفي على

(٣٦) نفس المرجع- الفقرات ٦٩-٨١ و الملاحق ٢ و ٣.

أمدى المتوسط والطويل. في الوقت الحاضر، تكفي موارد المحكمة للتدريب والتعلم لتلبية بعض الاحتياجات الماسة فقط.

## سابعاً. موضوعات أخرى

### أ. إعادة التصنيف

٧٥- ١ وطلبت اللجنة في دورته الخامسة عشرة، معلومات عن الأسس القانونية لعملية

(٣٧)

إعادة تصنيف الوظائف المحكمة .

٧٦- تمثل لائحة الموظفين والعاملين رقم ٢,١ والقاعدة ١,٢,١ المسماة "تصنيف الوظائف"، الأسس القانونية لإعادة التصنيف والتي تنص على أنه يجب تصنيف الوظائف في المحكمة وفقاً لطبيعتها واجباتها ومسؤولياتها، وفقاً للنظام العام للأمم المتحدة الخاص بالرواتب والبدلات والمزايا. واتساقاً مع النظام المحكمة، هذه الحالة يتضمن تطبيق معايير تقييم الوظائف الخاصة بلجنة الخدمة المدنية الدولية التي وضعت لفئة الخدمات العامة والفئات الفنية والفئات العليا.

٧٧- وفي هذا السياق تود المحكمة، أن تلتفت انتباه اللجنة إلى المعلومات المفصلة التي قدمت

(٣٨)

للجنة إلى الدورة الرابعة عشرة في سياق تقريرها عن إدارة الموارد البشرية . ووضح التقرير هذا الغرض من إعادة تصنيفها والمبررات الضرورية وإجراءات طلب المراجعة ومعايير التقييم وعملية اعتماد وتنفيذ إجراء إعادة تصنيف الوظائف. فيما يتعلق باختيار الاستشاريين لتقييم طلبات إعادة تصنيف الوظائف، أكدت المحكمة أنه يتم اختيار هؤلاء الاستشاريين من قائمة الاستشاريين المؤهلين الذين هم على دراية بمنهجية اللجنة. لا يتوافر الكثير من هؤلاء الخبراء والاختيار غالباً ما تكون رهن توافرهم، وقد عملت المحكمة مع أربعة استشاريين مختلفين حتى اليوم.

٧٨- كل عناصر هذه السياسة قد تم إبلاغها بصفة دورية للمديرين والموظفين في المحكمة

أيضاً وهي تشكل سياسة المؤسسة فيما يتعلق بإعادة التصنيف. و يجري الآن إضفاء الطابع الرسمي لهذه السياسة من خلال التعليمات الإدارية.

(٣٧) السجلات الرسمية---الدورة التاسعة--- ٢٠١٠... (ICC-ASP/9/20)، المجلد ٢ الجزء ٢ (ب) الفقرة

١٠٨.

(٣٨) ICC-ASP/9/8 - الفقرات ٨٤-١٠٣.

٧٩- وقد لاحظت المحكمة أن اللجنة لم توصي بالموافقة على معظم الوظائف الفنية المقترح إعادة تصنيفها في برنامج الميزانية لعام ٢٠١١. وقد أعربت اللجنة في معظم هذه الحالات عن عدم قناعتها بأن مسؤوليات الوظيفة المعنية قد زادت بشكل كبير يكفي لتبرير إعادة تصنيفها. وقد أعربت اللجنة للمحكمة أيضا عن قلقها من أنه قد يستخدم إعادة تصنيف الوظائف لغرض الترويج للأفراد الذين يشغلون الوظائف حاليا. في حين أن المحكمة أكدت اللجنة أن الأمر ليس كذلك وفي ضوء المخاوف التي أعرب عنها كل من اللجنة والجمعية، فإن المحكمة تود أن تقترح أن يتم تناول مسألة إعادة تصنيف الوظائف بمنهج جديد ومختلف، ومسترشدة بالمبادئ التالية:

(أ) أن المحكمة لن تتقدم بطلبات جديدة لإعادة تصنيف الوظائف في سياق برنامج الميزانية ٢٠١٢ وسيتم تقديم تقرير منفصل من قبل مكتب المدعي العام بشأن الطلب المقدم من قبل لتصنيف وظيفة منسق الادعاء؛

(ب) وفي عام ٢٠١١، ستعيد المحكمة النظر في نهجها الخاص بإعادة التصنيف في سياق إستراتيجيتها المنقحة للموارد البشرية فيما يتعلق بتجميد العدد الإجمالي للوظائف ومتطلبات إعادة تيرير الوظائف الموجودة حاليا في حالة الطلبات الخاصة بوظائف إضافية. فإن المفهوم الأساسي في هذا الصدد سيكون النظر في إعادة تصنيف الوظائف في إطار الهيكليات التنظيمية الشاملة والمسؤوليات على مستويات القسم، والشعبة و المؤسسة؛

(ج) وبناء على هذه المراجعة، فإن المحكمة ستقدم إلى اللجنة في دورتها الثامنة عشرة اقتراحا لنهج مستقبلي لإعادة تصنيف الوظائف. و عندما يتم الاتفاق على هذا النهج، سيتم وضع تعليمات إدارية.

٨٠ - و حسب ما اقترح أعلاه، فإن المحكمة تدرك المخاوف التي أعربت عنها اللجنة فيما يتعلق بعمليات إعادة تصنيف الوظائف، فضلا عن ضرورات التنظيمية لتعديل الهيكليات المسندة إلى الوحدات التنظيمية والمسؤوليات المسندة إلى أشخاص من الموظفين وفقا للمتطلبات المؤسسة الإستراتيجية و التشغيلية. تلك المتطلبات قابلة للتغيير في جميع الأوقات، ومثل أي منظمة أخرى، تحتاج المحكمة أن يكون لديها إمكانية تحقيق التوازن بين الاستقرار التنظيمي والمرونة التنظيمية. إذا أدت محركات المرونة إلى تحول كبير في محتويات العمل ومستوى مسؤوليات الموظفين، فإن مستويات الوظائف ستحتاج إلى مراجعة وإعادة تصنيفها إذا لزم الأمر. ولذا فإن المحكمة ترى ضرورة تقييم مستويات تصنيف الوظائف في بعض الأحيان وأن

إعادة تصنيف الوظائف أداة أساسية للمنظمات للتكيف مع متطلبات التغيير والاحتياجات الإستراتيجية فضلاً عن التنفيذية.

### ب. المسح الميداني لأحوال الموظفين لعام ٢٠١٠

٨١- و بحلول عام ٢٠١٠، قامت المحكمة بالمسح الميداني الثاني لموظفيها وسيتم عرض النتائج على اللجنة في دورتها السادسة عشرة. وقد بدأ رؤساء الأجهزة وكبار موظفي الإدارة بمراجعة النتائج للنظر في متابعة إجراءات مناسبة، تلائم التعامل مع مجالات محددة ومصممة لتناسب متطلبات معينة. وسيطلب تمويل لدعم إجراءات المتابعة؛ بما في ذلك برنامج تطوير القيادة والذي لم تنفذ بعد.

### ج. دعم عمليات إدارة الموارد البشرية

٨٢- قررت اللجنة في دورتها الخامسة عشرة، عدم تخصيص تمويل، لمنصب ب-٤، رئيس وحدة توظيف الأفراد في عام ٢٠١١. فالمحكمة ترى أن المنصب والذي يؤدي وظيفة نائب لرئيس القسم، هو المنصب الأوحده، والذي لا يمكن بدونه تنفيذ العديد من الأنشطة المخطط لها والمطلوبة في قسم الموارد البشرية أو قد تعاني من تأخير كبير. ومن المتوقع أن يقوم رئيس وحدة التوظيف بتقديم الدعم الحيوي للمديرين في المحكمة أثناء مراجعتهم للمهيكالات التنظيمية، ويوفر تأكيد للمبررات الخاصة بالوظائف الحالية في سياق إستراتيجية الموارد البشرية المنقحة التي تتوخى تجميد لوظائف الحالية أنشئت حسب مستويات ٢٠١٠. سيكون شاغل الوظيفة مسئولاً أيضاً عن إعداد الإستراتيجية المذكورة أعلاه فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي.

٨٣- فيما يتعلق بالتوظيف العام في قسم الموارد البشرية في المحكمة، فإن المحكمة ترى أن عدد الوظائف الثابتة في قسم الموارد البشرية ليس كافياً لتحقيق النتائج والمهام المتوقعة في منظمة مستقلة بحجم المحكمة. في حين أن القسم يضم ٢٢ وظيفة ثابتة، فإن العدد الفعلي في أي وقت من الأوقات على مدى السنوات الأربع الماضية كان ما بين ٣٠ و ٣٥ فرداً. كما لوحظ في الفقرة ٤٧ أعلاه، فعلى عكس المؤسسات المماثلة مقارنة بالحجم، لا توجد وظائف على المستوى المهني مكرسة لتطوير سياسة الموارد البشرية وتنفيذها.

٨٤- عملت وحدة التوظيف لسنوات عدة بنظام المساعدة العامة المؤقتة وأسلوب التعاقد بشكل فردي و اقتراض المناصب أو التمويل من أقسام أخرى من قلم المحكمة. تجدر الإشارة

(٣٩) السجلات الرسمية --- الدورة التاسعة --- ٢٠١٠ (ICC-ASP/9/20)، -، المجلد ٢- الجزء ٢(ب) - الفقرة ١١٢.

إلى أن وحدة التوظيف ليست مسئولة فقط عن التوظيف، ولكنها أيضا مسئولة عن مجموعة من الأمور الأخرى المتعلقة بالموظفين، بما في ذلك تقديم المشورة المتعلقة بالمهن للموظفين. وقد ظلت وحدة إدارة شؤون الموظفين المسئولة عن تجهيز العقود والمزايا والاستحقاقات على نفس مستويات التوظيف لسنوات عدة، على الرغم من حقيقة أن عدد الموظفين الكلي في المحكمة قد تضاعف. وبالتالي فهذه الوحدة يعتمد أيضا على الدعم من المساعدة العامة المؤقتة والتعاقد بشكل فردي. ويدعم اثنان فقط من الوظائف الثابتة مهمة التدريب، أحدهما على المستوى الفني والأخر على مستوى الخدمات العامة. وهذا غير كافي للتعامل مع أعباء العمل المتعلقة بالتدريب والتعلم وبالتالي فقد اضطرت الوحدة لتوظيف متعاقد بشكل فردي وهذا الأمر سيستمر لتنفيذ برنامج تنمية القدرات القيادية، والذي بدأ في عام ٢٠١٠.

٨٥- تجري المحكمة حاليا دراسة مرجعية لإدارات الموارد البشرية في المنظمات الدولية المماثلة وستعرض نتائجها على اللجنة في دورتها السابعة عشرة.

### ثامنا. الخلاصة والاستنتاجات

٨٦- طوال عام ٢٠١٠، واصلت المحكمة العمل نحو تحقيق إستراتيجيتها المتعلقة للموارد البشرية والتقدم الذي يمكن ملاحظته في المجالات الرئيسية. وحققت أنشطة التوظيف هدفها حيث أن عدد الموظفين الذين يتركون المحكمة كان أقل مما كان عليه في السنوات السابقة. وقد شغل المرشحون من الداخل ثلث الوظائف الشاغرة وهو ما يمثل زيادة مقارنة بعام ٢٠٠٩، وهذا يدل على وجود فرص التطوير الوظيفي لموظفي المحكمة. وتم دعم رعاية الموظفين اجتماعيا وتنميههم من خلال الأنشطة الجارية وبرامج التعلم وتم تعزيز إدارة الأداء في جميع أقسام المحكمة. وقد صدرت عدة سياسات جديدة ذات الصلة بالموارد البشرية، أو هي على وشك الانتهاء من إعدادها. وتم تحسين شروط خدمة تعيين موظفي المحكمة على المستوى الدولي في المجال المهني.

٨٧- لا تزال تحديات المستقبل قائمة. وكمؤسسة دائمة، فإن المحكمة لم تحدد بعد إطار شامل للتطوير الوظيفي؛ وفي مجال إدارة الموارد البشرية، ينبغي تسريع السياسات بشكل مفيد و ما زالت فرص الحصول على التدريب والتنمية ينظر إليها من قبل الموظفين على أنها محدود. ومع ذلك فهناك تحد خاص، نجم عن انتقال المؤسسة من مرحلة التأسيس والنمو إلى مرحلة النضج وقرار الجمعية العامة بالحفاظ على عدد من الوظائف الدائمة في المحكمة في مستويات ٢٠١٠. ما لم يتم إجراء إعادة تبرير للوظائف الحالية، فسيبقى عدد الوظائف الدائمة تنظيم وإعادة ١٠ وستحتاج المحكمة إلى إدارة مهامها المختلفة بما فيها المهام الجديدة من خلال مستويات

التوظيف الحالية. وهذا يتطلب مزيداً من التركيز على جهود التصميم التنظيمي، بما في ذلك إعادة تنظيم وإعادة هيكلة وإعادة التوزيع وحيثما يتطلب الأمر، إعادة تصنيف الوظائف.

٨٨- ومع ذلك فإنه في إطار هذا التحدي، تكمن أيضاً الفرصة: فرصة المحكمة لتحقيق الاستقرار والحفاظ على مرونة الأداء فيها بينما توفر فرص العمل المضمونة والتقدم بموظفيها ذوي الأداء الجيد.

## المرفق الأول

### الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية،

#### الهدف العاشر في الخطة الإستراتيجية للمحكمة الجنائية الدولية

جذب ورعاية وتوفير فرص التطوير الوظيفي وتطويرها لموظفين متنوعين من أعلى

#### المستويات

المجالات الرئيسية	الأهداف المحددة للموارد البشرية
التوظيف	١. تحديد وتطبيق نظام اختيار نزاهة وشفاف لضمان أعلى جودة التعيين (الخارجي) والإحلال (الداخلي)؛ ٢. تعزيز قدرات العاملين مع تعيين المسؤوليات؛ ٣. زيادة الوعي الخارجي بخصوص فرص عمل في المحكمة الجنائية الدولية؛
محيط الرعاية و الاهتمام	٤. ضمان ظروف خدمة وجذابة نظم تعويضات لجميع موظفي المحكمة في المقر الرئيسي ومراكز العمل الميداني؛ ٥. زيادة الرعاية الاجتماعية للموظفين عن طريق تعزيز برامج الدعم القائمة وتطوير آليات جديدة؛ ٦. تعزيز وزيادة تطوير إدارة نظم العدالة الداخلية؛
التطوير الوظيفي	٧. إضفاء الطابع المؤسسي على أداء نظام إداري يعمل بشكل جيد، بما في ذلك يشمل الأداء المبني على الحوافز؛ ٨. توفير فرص التعليم والتدريب التي تساهم في تحقيق أهداف المحكمة وتلبية الحاجات الإنمائية للأفراد؛ ٩. تطوير وتنفيذ مناهج ونظم لإدارة الحياة الوظيفية والتقدم للموظفين.

## المرفق الثاني

### الاستعانة الاستشاريين

نظرة عامة على اتفاق الخدمات الخاصة لعام ٢٠١٠ - السلطة القضائية

المرر	صافي السعر باليورو	حساب عام/تخصي	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	مجموعة العمل	نص قصير
لمساعدة أثناء نقص الموظفين في الرئاسة	المجموع ٩٧٥٠,٠٠	٣١٩٠	١١٠٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة قانونية

المبرر	صافي السعر باليورو	حساب عام/تخصي	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	مجموعة العمل	نص قصير
تغطية إجازة خاصة غير مدفوعة الأجر	المجموع ٩٠٠٠,٠٠	٣١٩٠	١٢٠٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة قانونية
مساعدة في ذروة العمل في مرحلة ما قبل المحاكمة - كما هو مبين في الميزانية	المجموع ٦٠٠٠,٠٠	٣١٩٠	١٢٠٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة قانونية
للمساعدة أثناء إجازة حضانة الطفل (التمويل المعتمد في الميزانية الدوائر)، ثم في أثناء فترة التعيين في الوظائف الممولة للطوارئ	٨٠٨٢,٧ ٣٠٠٠,٠٠ المجموع ١١٠٨٢,٧١	٣١٩٠ ٣١٩٠	١٢٠٠ ١٢٠٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠ مؤتمر ١٠٠١	متعاقد فردي	مساعدة قانونية
مساعدة في ذروة العمل في مرحلة ما قبل المحاكمة - كما هو مبين في الميزانية	المجموع ٨٤٠٠,٠٠	٣١٩٠	١٢٠٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعد كاتب
للمساعدة خلال فترة التعيين في الوظائف الممولة للطوارئ	المجموع ١٥١٠٥,٠٠	٣١٩٠	١٢٠٠	مؤتمر ١٠٠١	متعاقد فردي	مساعدة قانونية
مساعدة في ذروة العمل في مرحلة ما قبل المحاكمة - كما هو مبين في الميزانية	المجموع ٢١٠٠,٠٠	٣١٩٠	١٢٠٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة قانونية
لمساعدة أثناء نقص الموظفين في الرئاسة	المجموع ٦٨٥٨,٠٠	٣١٩٠	١٢٠٠	جمع الأموال الذاتية ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة قانونية
لمساعدة أثناء نقص الموظفين في الرئاسة	المجموع ٦٨٥٨,٠٠	٣١٩٠	١٢٠٠	جمع الأموال الذاتية ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة قانونية
تغطية إجازة خاصة غير مدفوعة الأجر	المجموع ٢٠٩٨١,٠٦	٣١٩٠	١٢٠٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة قانونية
للمساعدة خلال فترة التعيين في الوظائف الممولة للطوارئ	المجموع ٢٠٩٨١,٠٦	٣١٩٠	١٢٠٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	متعاقد فردي
للمساعدة خلال فترة التعيين للمساعدة العامة المؤقتة ضابط قانوني مدعم للقاضي أوزاكي	المجموع ٢٠٩٨١,٠٦	٣١٩٠	١٢٠٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	متعاقد فردي

المجموع الكلي ١٢٢,٥٨٩,٦١

## نظرة عامة على اتفاق الخدمات الخاصة ٢٠١٠ - مكتب المدعي العام

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
استشاري المشروع / المنسق والمساعد القانوني للمحكمة الجنائية الدولية لمشروع الأدوات القانونية. المشروع ممول	٧٢٠٠٠	٢١١٠	-٢٠٢T ٢٠١٠	استشاري	أدوات استشاري قانوني

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
من مساهمات من خارج صدر سابقاً بوصفه الوثيقة CBF/16/8. الميزانية (الاتحاد الأوروبي، فنلندا، دنمرك، هولندا) وفقاً للمخصصات المعتمدة للاستشارات.	٧٥٠٠	٢١١٠	T-٢٠٢ ١٠٠٢	استشاري	مساعد قانوني / إداري
مجموع الأولي الخاص بالاستشاريين (التبرعات من خارج الميزانية) ٧٩٥٠٠					
سيجري الاستشاري تقييماً ويعد تقريراً حول كيفية تشجيع استمرار التعاون والدعم من الدول الأطراف، وفي الوقت نفسه الحفاظ على استقلالية التفويض عن مكتب المدعي العام للمحكمة الجنائية الدولية.	٦٠٠٠	٢١ ١٠	جمع الأموال الذاتي ٢٠١٠	استشاري	الخدمات الاستشارية
تقدم الخدمات الاستشارية اللازمة المتعلقة بالإفراج عن وثائق الأمم المتحدة المتعلقة بقضايا مكتب المدعي العام المتصلة بالمادة ٥ (٣) (٥).	١٤٨٢٠	٢١١٠	جمع الأموال الذاتي ٢٠١٠	استشاري	استشاريو الأمم المتحدة
تقدم المشورة القانونية حول قضية جمهورية الكونغو الديمقراطية ١.	١٢٣١٤	٢١١ ٠	جمع الأموال الذاتي ٢٠١٠	استشاري	محامي
لتقييم فعالية جهود الاتصال في مكتب المدعي العام بالنسبة لوسائل الإعلام الناطقة باللغة الفرنسية.	١٣٤٩٥	٢١١٠	جمع الأموال الذاتي ٢٠١٠	استشاري	مستشار مكتب المدعي العام
مستشار / مستشار لمكتب المدعي العام في التعامل مع وسطاء.	١١١٥	٢١١٠	جمع الأموال الذاتي ٢٠١٠	استشاري	عقد خدمات استشارية
تعريف محققين ومحامي المحاكمة فيما يتعلق بالقضايا الثقافية في سياق قضية كينيا.	١٥٢٤	٢١١٠	جمع الأموال الذاتي ٢٠١٠	استشاري	مستشار ورشة عمل
تعريف محققين ومحامي المحاكمة فيما يتعلق بالقضايا الثقافية في سياق قضية كينيا.	١٨٦١	٢١١٠	جمع الأموال الذاتي ٢٠١٠	استشاري	مستشار ورشة عمل
تقديم المشورة المتخصصة والتدريب على تقنيات التحقيق.	٢١١٧٥	٢١١٠	مع الأموال الذاتي ٢٠١٠	استشاري	خدمات استشارية
الخبراء الشهود في قضية جمهورية إفريقيا الوسطى.	١٥٤٩٤	٢١١٠	مع الأموال الذاتي ٢٠١٠	استشاري	خدمات استشارية
	١٠٨٦٨	٢١١٠	مع الأموال الذاتي ٢٠١٠	استشاري	خدمات استشارية
	٤٣٠٤	٢١١٠	مع الأموال الذاتي ٢٠١٠	استشاري	خدمات استشارية
ضابط اتصال في وحدة الاستعلامات العامة.	٦٠٠٠	٢١١٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	ضابط اتصال في وحدة الاستعلامات العامة
خدمات ترجمة.	٦٢٤٥	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مترجم
أعمال الترجمة لغة الرغوة عن قضايا دارفور.	٢٨٠٣	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مترجم
الترجمة الإنجليزية العربية فيما يتعلق بقضايا دارفور.	٤٢١١٨	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مترجم

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
استبدال مترجم / مراجع الفرنسية الإنجليزية الذي انتدب ليحل محل رئيس وحدة خدمة اللغات أثناء إجازة مرضية ممتدة (٩ أسابيع).	١٣٧٣٤	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	أعمال ترجمة
إعداد قائمة كلمات صعبة مع شرحها.	٧٠١	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	إعداد قائمة كلمات صعبة مع شرحها
أعمال ترجمة.	٢٥٧٠	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	أعمال ترجمة
للتحضير مصطلحات لغتي السواحلية ولوه الكينيتي استعدادا لقضية كينيا.	٢١٠٢	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	أعمال ترجمة
لمساعدة موظفي وحدة خدمة اللغات في اختبار اللغة وتوظيف المتعاقدين المتحدثين بلغة الزغاوة (المترجمين الفوريين الميدان) لقضايا دارفور.	٣٣٨٧	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مستشار لغوي
وقد تم اختيار جميع المتعاقدين في هذه المجموعة من قائمة وحدة خدمة اللغات للترجمة الفورية في مقابلات مع الشهود أجراها محققين من مكتب المدعي العام في مقر البعثة أو في المقر الرئيسي. إن منح عدة عقود لعدد من هؤلاء المرشحين المدرجين في القائمة ا يعكس صائلة الأموال المتوفرة لتدريب مجموعة من المترجمين لبعض التشكيلات اللغوية. دور جمعية الدول الأطراف هو التخصيص المعتمد لهذه الوظائف.	٦٧٤	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	الترجمة الفورية الميدانية
	٥٨٤	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	الترجمة الفورية الميدانية
	٣٩٧١	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	الترجمة الفورية الميدانية
	٤٢٠٥	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	الترجمة الفورية الميدانية
	٧٩	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	الترجمة الفورية الميدانية
	٣٧٥٣	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	الترجمة الفورية الميدانية
	٤٧٦٠	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	الترجمة الفورية الميدانية
	١٦٠٨	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	الترجمة الفورية الميدانية
	٩١٦	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	الترجمة الفورية الميدانية
	٢٣٣٦	٢١٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	الترجمة الفورية الميدانية

نص قصير	فئة	التمويل	تمويل المعاملات النقدية	مجموع الرسوم (يورو)	المبرر
الترجمة الفورية الميدانية	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢١٢٠	٨ ٨٧٧	
الترجمة الفورية الميدانية	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢١٢٠	٣ ٥٠٤	
الترجمة الفورية الميدانية	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢١٢٠	١ ٢٤٣	
الترجمة الفورية الميدانية	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢١٢٠	١ ٦٠٣	
الترجمة الفورية الميدانية	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢١٢٠	٢ ٨٦٠	
الخبير النفسي والاجتماعي	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢١٢٠	٥٠٠	المقاولون المشاركون في هذه المجموعة مختارون من وحدة الأطفال وجنس الأفراد من قائمة الأطباء النفسيين المدربين لتقديم تقييمات للضحايا والشهود (جميع الأطفال الشهود) قبل مقابلات التحقيق وذلك لتقييم / التخفيف من مخاطر عودة الصدمات النفسية. وقد منحت عدة عقود لعدد من هؤلاء الخبراء تدعياً للبعثات للمختلفة. دور جمعية الدول الأطراف هو التخصيص المعتمد لهذه الوظائف.
الخبير النفسي والاجتماعي	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢٣٢٠	٧٥٠	
الخبير النفسي والاجتماعي	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢٣٢٠	٧٥٠	
الخبير النفسي والاجتماعي	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢٣٢٠	٢٥٠	
توفير التدريب ٤ أيام	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢٣٢٠	٨٥٢	الطب الشرعي التدريب التصوير (٣٦٠ درجة التصوير والعرض)؛ مدرب متخصص في مجال التكنولوجيا وتطوير البرمجيات.
الخدمات الوسطة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢٣٣٠	٥٤	وقد تم اختيار جميع المتعاقدين في هذه المجموعة كل على حدة من قبل الفرق المشتركة مكتب المدعي العام لتقديم خدمات الوسطة في دعم التحقيقات في هذا المجال حيث هناك تحليل بدل الخطر لتبرير الخراط وسيط. وقد صدرت عدة عقود لبعض من هؤلاء الوسطاء حيث الحاجة الماسة إلى خدمات مستمرة. وسطاء يعملون تحت إشراف مشرف رسمي (الحقق) لتسهيل الاتصال بين مكتب المدعي العام أو أي مصدر آخر للمعلومات.
الخدمات الوسطة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢٣٣٠	١ ٥٠٨	
الخدمات الوسطة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١١	٢٣٣٠	٤٣٥	
الخدمات الوسطة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٢	٢٣٣٠	٨٧	
الخدمات الوسطة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢٣٣٠	٣٥٣	
الخدمات الوسطة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢٣٣٠	٢ ١٠٤	
الخدمات الوسطة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢٣٣٠	١ ٣٣٢	
الخدمات الوسطة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢٣٣٠	٤٠٣	
الخدمات الوسطة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٢٣٣٠	٨٤	
مجموع الأولي للمقاولين (ميزانية معتادة)				١٣٠ ٠٩٦	
مجموع الاستشاريين والمقاولين				٣١٢ ٥٦٦	

## نظرة عامة على اتفاق الخدمات الخاصة لعام ٢٠١٠ - قلم المحكمة

نص قصير	فئة	التمويل	تمويل المعاملات النقدية	حساب مستوى عام/تخصصي	مجموع الرسوم (يورو)	المبرر
عقد اتفاق الخدمات الخاصة	استشاري	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣١٢٠	٣٤١٠	المجموع ٢٠٠٠,٠٠	راتب و رسوم السفر تغطي لجنة الكترونية.
عقد اتفاق الخدمات الخاصة	استشاري	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣١٢٠	٣٤١٠	المجموع ٢٠٠٠,٠٠	
عقد اتفاق الخدمات الخاصة	استشاري	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣١٢٠	٣٤١٠	المجموع ٢٠٠٠,٠٠	
عقد اتفاق الخدمات الخاصة	استشاري	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣١٢٠	٢٤١٠	المجموع ٢٠٠٠,٠٠	
مساعد موظف قانوني	متعاقد فردي	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣١٣٠	٣١٩٠	المجموع ١٩٤٧٨,٦٠	وقد انخرطت هيئة اتفاق الخدمات الخاصة للماء الفراغ الناجم عن توظيف مؤقت من فئة P٤ رئيسا مؤقتا لوحدة الشهود و الضحايا. نظرا لعدم اليقين بشأن الانتهاء من التعيين والعودة المحتملة لشاغل الوظيفة، فقد اعتبرت هيئة اتفاق الخدمات الخاصة أفضل خيار لتمكين قسم النصائح القانونية من إدارة عبء العمل الثقيل.
رسوم اتفاق الخدمات الخاصة	متعاقد فردي	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣١٦٠	٣١٩٠	المجموع ٣٢٢٤٩,٣٢	توفير الدعم الإداري اللازم لمكتب المشروعات للمقرات الدائمة ودعم الاتصال بين مستخدمي المحكمة الجنائية الدولية والمهندس المعماري لمشروعات المباني الدائمة. دعم التحليل للتصميم المعماري جمع وتوزيع المعلومات بشأن متطلبات المستخدمين وضع رسومات / مخططات لتوضيح متطلبات المستخدمين. شكل تواصل مركز تصميم مع ممثلي مجموعة المستخدمين. مساعدة في تسهيل ورش العمل بين أصحاب المصلحة المعنيين من أجل توصيل متطلبات المستخدم ولاختيار

نص قصير	فئة	التمويل	تمويل المعاملات التقديمية	حساب مستوى عام/تخصصي	مجموع الرسوم (يورو)	المبرر
						مفاهيم التصميم ا. تطوير وصيانة قاعدة البيانات التي تحتوي على متطلبات المستخدمين الدائمين المباني.
خدمات النظافة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ٤٨٦,٦٠	تعيين من سبق لهم اجتياز التدقيق الأمني لفترات محدودة من الزمن لتغطية الإجازات للموظفين / الأحازات المرضية.
خدمات النظافة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ٣٢٧,٠٤	
خدمات النظافة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ٢٠٧٨,٠٨	
خدمات النظافة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣٨١٠	٣١٩٠	المجموع ١٢٠٠,٩٦	

نص قصير	فئة	التمويل	تمويل المعاملات التقديمية	حساب مستوى عام/تخصصي	مجموع الرسوم (يورو)	المبرر
خدمات قيادة المركبات	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ١٨٦٠,٧٨	تعيين من سبق لهم اجتياز التدقيق الأمني لفترات محدودة من الزمن لتغطية الإجازات للموظفين / الأحازات المرضية، و ساعات العمل الإضافية للسائق و / أو نقص الدعم التشغيلي ذات الصلة. يتم تعيين سائقين ذوي الخبرة لتغطية العجز التشغيلي وحتى الوقت الذي يمكن فيه توظيف هذه الدوافع مستوفاة / مكتملة.
خدمات قيادة المركبات	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ٥٤٢,٣٥	
خدمات قيادة المركبات	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ٥٤٢,٣٥	
خدمات قيادة المركبات	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ١٠٦٣,٠٠	
خدمات قيادة المركبات	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ٢٦٨٩,٢٨	
خدمات قيادة المركبات	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ٢٦٨٩,٢٨	
خدمات قيادة المركبات	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ٨١٢٦,٢٢	عين لتغطية العجز التشغيلي وحتى الوقت الذي يمكن فيه توظيف هذه الدوافع مستوفاة / مكتملة (وكانت الحالة كذلك).
مساعد إداري	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ١٠٧٤,٦١	
اتفاق الخدمات الخاصة بوكيل الصيانة	متعاقد فردي	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣١٨٠	٣١٩٠	المجموع ٤٨٩,٧٢	عامل نظافة مؤقت ليحل محل ١ - عندما / وهو في إجازة.

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصيص	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
عين لتغطية العجز التشغيلي وحسن الوقت الذي يمكن فيه توظيف هذه الدوافع مستوفاة.	المجموع ٨٠٧٥,٧٨	٣١٩٠	٣١٨٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعد إداري باتفاق الخدمات الخاصة
عين كمدير للمكتب الميداني المؤقت لتغطية العجز التشغيلي و مدير المكتب الميداني الذي في إجازة طبية موسعة (تمت الموافقة عليه من قبل المسجل).	المجموع ٢٨٢,٠٠	٣١٩٠	٣١٨٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مدير المكتب الميداني المؤقت
تعيين من سبق لهم اجتياز التدقيق الأمني لفترة زمنية محدودة لتغطية الإجازات للموظفين.	المجموع ١٤٦٥,٧٨	٣١٩٠	٣١٨٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	عقد اتفاق الخدمات الخاصة
لإحلال محل استقالة الموظف بينما عملية التوظيف مستمرة.	المجموع ٣٨٢٣,٨٢	٣١٩٠	٣١٨٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	اتفاق الخدمات الخاصة
خدمات تعاقدية إضافية.	المجموع ١٠٩٢٠,٠٠	٣١٩٠	٣١٨٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	اتفاق الخدمات الخاصة
الحكمة الخاصة بسيراليون.	المجموع ٢٣١٠٠,٠٠	٣١٩٠	٣٢١٠	الحكمة الخاصة بسيراليون	متعاقد فردي	عقد خدمات
خدمات استشارية لتصنيف الموارد البشرية / إعادة تصنيف، تدفع عند الانتهاء من الخدمات المرضية، مبنية على أساس وحدات العمل الفعلية المنجزة.	المجموع ٤٨٣٠,٨٠	٥٩١٠	٣٢١٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	مستشار للموارد البشرية
لتقديم الدعم الإداري والمساعدة في أنشطة وحدة التعليم والتطوير.	المجموع ٣٧٨٩٣,٤٤	٣٤١٠	٣٢٢٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	اتفاق الخدمات الخاصة للموارد البشرية، وحدة التعليم والتطوير
لتقديم الدعم الإداري للمشاريع الداخلية في المملكة العربية السعودية.	المجموع ٢١٤٥,٠٠	٣٤١٠	٣٢٢٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	استشاري	مقاول المملكة العربية السعودية
لتوفير الموارد البشرية / أنشطة تكنولوجيا المعلومات لموظفي وحدة إدارة.	المجموع ١٨٩٤٧,٥٠	٣٤١٠	٣٢٢٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	استشاري	مقاول الموارد البشرية/ المملكة العربية السعودية
كانت هذه النفقات الإضافية نتيجة طلب بإنشاء شبكة الأمني وطلبت الجهات المانحة لدينا هذه الشبكة ، من أجل قياس فعالية أثر البرنامج	المجموع ١٦٧٣١,٠٠	٣١٩٠	٣٢٢٠	ت ٠٠١ - ١٠٠١	متعاقد فردي	المقاول الداخلي
لتقديم المشورة والمساعدة من الخبراء بشأن مع تغير شروط الخدمة للموظفين المعينين دوليا في مراكز العمل الميدانية.	المجموع ٥٦٧٧,٠٠	٣٤١٠	٣٢٢٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	استشاري	مستشار موارد بشرية

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصيص	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
للاضطلاع بمهام مساعد للموارد البشرية حتى وصول المرشح المختار.	المجموع ٢٧١٧,٠٠	٣٤١٠	٣٢٢٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	استشاري	مقاوم الموارد البشرية/ المملكة العربية السعودية

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصيص	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
لتنفيذ أنشطة دعم إضافية تتعلق أساسا بنهاية العام، التقارير المالية في نهاية السنة، وإعداد لجنة الميزانية و المالية، و مجلس تنسيق تعقب النظام وغيرها من الاجتماعات التحضيرية، وفترات مع عدد كبير من الرحلات غير عادية، وأية أنشطة الدعم الأخرى.	المجموع ٢٣١٠٠,٠٠	٣١٩٠	٣٢٤٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	عقد خدمة السيدة. م سانجاييا.
عين لتوفير الدعم اللازم للفريق ووحدة إدارة المرافق بمكتب المساعدة.	المجموع ٦٥٨٠,٠٠	٣١٩٠	٣٢٥٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	اتفاق الخدمات الخاصة بدانيال دادون
تعمل على توفير معلومات المتخصصة لمشروع تكنولوجيا المعلومات لخدمات تكنولوجيا المعلومات الطبية نظام (SAP EH&S).	المجموع ٢٦١٥١,٩٦	٥٩٠٤	٣٢٦٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	تنفيذ برنامج SAP EH&S
للمساعدة في تركيب دفعة كبيرة من أجهزة الكمبيوتر الجديدة.	المجموع ٥٢٢٨,١٠	٥٩٠٤	٣٢٦٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	عقد اتفاق الخدمات الخاصة
للمساعدة في نقل المحكمة الجنائية الدولية من المكاتب داخل مبني القوس وإلى مبني هيج فيست للمساعدة في تركيب المعدات وتكنولوجيا المعلومات و مهام جرد المخزن.	٨٢٩٥,٨٨ ٥٢٧,٢٥ المجموع ١٤١٢٣,١٣	٣٩١٠	٣٢٦٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	عقد اتفاق الخدمات الخاصة
للتعامل مع نقل م البيانات القديمة (المسح والإدخال اليدوي للبيانات)، في أعقاب إحلال النظام الجديد EH&S نظام الخدمات الطبية تقنية المعلومات).	المجموع ٢٥٠٠٠,٠٠	٥٩٠٤	٣٢٦٠	الحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	استشاري تطبيقات تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصصي	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
تشارك في عمل حصر لأصول مشروع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وعلى إدارة تكوين مركز النظام و على إنشاء صور المحكمة الجنائية الدولية على الكمبيوتر و تعبئة البرمجيات و النشر التلقائي.	المجموع ٣٩ ٥٨٥,٠٠	٥٩٠٤	٣٢٦٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	عقد اتفاق الخدمات الخاصة
يتم القيام ببرمجة محددة وأنشطة التخصيص من أجل حل يتماشى مشروع دعم الضحايا مع نظام SAP الشامل.	المجموع ٦ ٨٧٥,٠٠	٥٩٠٤	٣٢٦٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	مشروع دعم الضحايا - مشروع FI/CO اتفاق الخدمات الخاصة
لإجراء الاختبارات الفنية وتقديم مستوى المساندة الأول لمساعدة المستخدمين في اختبار مدخل تطبيقات البرمجيات.	المجموع ١٩ ٣٠٥,٠٠	٥٩٠٤	٣٢٦٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	مشروع انتقال الإنترنت
تم تعيين الخبراء في الموارد البشرية لمراجعة و التحقق من الطلبات للحصول على قائمة المحكمة الجنائية الدولية من الخبراء.	المجموع ٥٤٠,٠٠	٣٤١٠	٣٣١٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	استشاري	قائمة الخبراء الاستشاريين
متخصص في تجميد الأصول.	المجموع ٣ ٣٦٠,٠٠	٣٤١٠	٣٣١٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	استشاري	متخصص في تجميد الأصول
الأسماء والتقاليد الاجتماعية في جمهورية الكونغو الديمقراطية.	المجموع ٨ ٢٧,٠٠	٣٤١٠	٣٣١٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	استشاري	خبير استشاري في الأسماء والتقاليد الاجتماعية في جمهورية الكونغو الديمقراطية
لتقديم المساعدة في الأعمال القانونية.	المجموع ٢٦ ٠٥٦,٠٠	٣١٩٠	٣٣١٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعد موظف قانوني
تدريب جميع مراسلون المحكمة على استخدام برنامج الكسوف الكلي.	المجموع ١١ ٥٠٠,٠٠	٥١١٠	٣٣٢٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	استشاري	التدريب على برنامج الكسوف الكلي في لاهاي
تدريب صحفيين المحكمة الفرنسية على استخدام برنامج الكسوف الكلي وتقديم الاستشارات بشأن التحسينات الممكنة لأساليب العمل الحالية.	١ ٦٩٣,٩٠ ٣ ٢٦٤,٠٠ المجموع ٤ ٩٥٧,٠٠	٣٤١٠ ٣٤١٠	٣٣٢٠ ٣٣٢٠	مؤتمر ١٠٠١ المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	استشاري	خدمات تقارير محكمة

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصصي	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
يختار مترجم الموقع / العملية من مجموعة من مترجمي الموقع المعتمدين لتوفير خدمات الترجمة الشفوية و الخدمات اللغوية الأخرى بالنسبة لقضية لوبانجا (تفسير الليندو في قاعة المحكمة) وقضية كاتانغا / نغودجولو (مشروع خاص).	٧٦٨,٢٧ ١٥ ٨٧٧,٥٨ ٢٣ ٠٤٨,١٠ المجموع ٣٩ ٦٩٣,٩٥	٣١٩٠ ٣١٩٠ ٣١٩٠	٣٣٤٠ ٣٣٤٠ ٣٣٤٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠ مؤتمر ١٠٠١ مؤتمر ١٠٠١	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٣٣
الصندوق الائتماني للضحايا -- بونيا -- نشر مترجم الحقل من مجموعة من المترجمين المعتمدين الميدان. ترجمة سواحلي و يندو و الألور .	المجموع ١ ١١١,٢٢	٣١٩٠	٣٣٤٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٣٣
طلبت وحدة الضحايا والشهود--بونيا-- تعود الشهود على لغة (لينغالا).	المجموع ١ ١٠٩,٥٩	٣١٩٠	٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٤٦
المقر الرئيسي -- تعيين مترجم ميداني من مجموعة من مترجمي الميدان المعتمدين. للترجمة لغة الزغاوة.	المجموع ٥ ٨٨٠,٢٨	٣١٩٠	٣٣٤٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٠٤
المقر الرئيسي-- تعويد الشاهد -- تعيين مترجم الحقل يختار من مجموعة من مترجمي الميدان المعتمدين. لغات جمهورية الكونغو الديمقراطية. تنفيذ اللوائح ١٧٥/١٧٤ من النظام الأساسي لقلم المحكمة.	٢ ٨١٦,٩٩ ٧ ٤٢٦,٦١ المجموع ١٠ ٢٤٣,٦٠	٣١٩٠ ٣١٩٠	٣٣٤٠ ٣٣٤٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠ مؤتمر ١٠٠١	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٣٢
المتحن الخارجي من خريجي معهد الترجمة في بالسوربون للمشاركة في هيئة فحص للمترجمين الفوريين شبه المهنية للغة السانغو.	المجموع ٥٢٨,٠٠	٣١٩٠	٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١	استشاري	مستشار امتحانات مُدرب
مساعدة لغوية في الميدان.	المجموع ٢ ٣١٠,١١	٣١٩٠	٣٣٤٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٧٦ و ١٠_F0٠٧٧
يعين المترجم الميدان / التنفيذي من مجموعة من المترجمين المعتمدين مجال لتقديم المساعدة إلى وحدة الضحايا والشهود (ليندو).	المجموع ٧١٤,٣٥	٣١٩٠	٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٣٩

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصصي	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
المقر الرئيسي ، كمبالا -- تعيين مترجم ميداني من مجموعة من المترجمين المعتمدين الميدان. اللغة العربية والزغاوة.	المجموع ١٠ ٥٠٠,٥٠	٣١٩٠	٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٠٤
المقر الرئيسي - دعا للمشاركة في لجنة خبراء لغات من اللغات المستخدمة في الحالات والقضايا في المحكمة الجنائية الدولية ولكن ليس لديه أي حالة على القانون من المنظمات الدولية أو القضائية إلا القليل أو عدم وجود مصادر مكتوبة من شأنها أن تُخدم كأساس لترجمة المصطلحات لأغراض الترجمة والترجمة الفورية. إعداد المصطلحات السانغو شاكمة ييمبا. من قائمة الخبراء المعتمدين خرجي معهد المترجمين في السوربون.	المجموع ٢٦ ٩٦٦,٥٠ المجموع ٧٣٥,٤٥	٣٤١٠	٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١ التمويل الذاتي ٢٠١٠	استشاري	خبير لغة السانغو
تسجيل خبير لغة النغيني -- شهادة الخبراء في المحكمة (كاتانغا / قضية نغودجولو).	المجموع ٦٦٠,٦٢	٣٤١٠	٣٣٤٠	التمويل الذاتي ٢٠١٠	استشاري	الخبرة اللغوية
خبير في اللغة السواحلية العادية (السواحلية عن الحالة / القضية اللغة كما في . حالة كينيا).	المجموع ٢ ٣٥٤,٦٧ المجموع ٢ ٣٥٤,٦٧	٣٤١٠ ٣٤١٠	٣٣٤٠ ٣٣٤٠	التمويل الذاتي ٢٠١٠ التمويل الذاتي ٢٠١٠	استشاري استشاري	خبير في اللغة السواحلي خبير لغوي
كينشاسا -- تعيين مترجم ميداني من مجموعة من المترجمين المعتمدين الميدان. لغات جمهورية الكونغو الديمقراطية.	٧٩,٣٧ ٣٠٨,٧٠ المجموع ٣٨٨,٠٧	٣٤١٠ ٣٤١٠	٣٣٤٠ ٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١ مؤتمر ١٠٠٣	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٤٩
بونيا - تعيين مترجم ميداني من مجموعة من المترجمين المعتمدين الميدان. لغات جمهورية الكونغو الديمقراطية.	٧٩,٤٨ ١ ٤٦٦,٩٨ المجموع ١ ٥٤٦,٤٦	٣٤١٠ ٣٤١٠	٣٣٤٠ ٣٣٤٠	متعاقد فردي	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٦٢
طلبت وحدة الضحايا والشهود-بونيا-خدمات ترجمة للغات ( اللور و السواحلية).	١ ٥٠٨,٠٨ ١ ٥٧٦,٩٢ المجموع ٣ ٠٨٥,٠٠	٣٤١٠ ٣٤١٠	٣٣٤٠ ٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١ مؤتمر ١٠٠٣	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٤٧
طلبت وحدة الضحايا والشهود-بونيا- تعويد الشاهد (لايحل).	المجموع ٢ ٩٠٤,١٤	٣١٩٠	٣٣٤٠	التمويل الذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٣٢

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصصي	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
مكتب الخامي العام للضحايا تعيين مترجم ميداني من مجموعة من المترجمين المعتمدين الميدان- ترجمة لغة السانغو.	٦١٢,٦٩ ٩٩٥,٦٢ المجموع ١٦٠٨,٣٠	٣١٩٠ ٣١٩٠	٣٣٤٠ ٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١ التمويل الذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٠١
كينيا- تعيين مترجم ميداني من مجموعة من المترجمين المعتمدين الميدان- اللغة العربية.	المجموع ٤ ٣٧٣,٨٤	٣١٩٠	٣٣٤٠	التمويل الذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٠١
المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصصي	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
مساعدة لغوية في الميدان.	المجموع ٣٧٤,٣٦	٣١٩٠	٣٣٤٠	التمويل الذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٧٣
دروس لغة.	المجموع ٣ ٥٢٠,٠٠	٣١٩٠	٣٣٤٠	التمويل الذاتي ٢٠١٠	استشاري	دروس لغة
المقر الرئيسي-- تعويد الشاهد -- تعيين مترجم ميداني يختار من مجموعة من مترجمي الميدان المعتمدين. لغات جمهورية الكونغو الديمقراطية. المقر الرئيسي-تنفيذ اللوائح ١٧٥/١٧٤ من النظام الأساسي لقلم المحكمة. بونينا ولوبومباشي -- تعيين مترجم ميداني من مجموعة المترجمين الفوريين المعتمدين في الميدان. لغات جمهورية الكونغو الديمقراطية.	المجموع ١٢ ٣٨١,٣٣	٣١٩٠	٣٣٤٠	التمويل الذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F٠٠٧
المقر الرئيسي-- تعويد الشاهد -- تعيين مترجم ميداني يختار من مجموعة من مترجمي الميدان المعتمدين. لغات جمهورية الكونغو الديمقراطية. المقر الرئيسي-تنفيذ اللوائح ١٧٥/١٧٤ من النظام الأساسي لقلم المحكمة. لغات جمهورية الكونغو الديمقراطية.	المجموع ٤٦ ٨٠٠,٠٠	٣١٩٠	٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لشتي الطلبات

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصصي	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
المقر الرئيسي-- تعويد الشاهد -- تعيين مترجم ميداني يختار من مجموعة من مترجمي الميدان المعتمدين. لغات جمهورية الكونغو الديمقراطية. المقر الرئيسي-تنفيذ اللوائح ١٧٥/١٧٤ من النظام الأساسي لقلم المحكمة. لغات جمهورية الكونغو الديمقراطية.	٣١ ١٤٦,٦٠ ٢٠ ٠٨٧,٣٠ المجموع ٥١ ٢٣٣,٩٠	٣١٩٠ ٣١٩٠	٣٣٤٠ ٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١ مؤتمر ١٠٠٣	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F.٠٠٢
تعيين مترجم ميداني في كينشاسا من مجموعة من المترجمين المعتمدين الميدان، بناء على طلب وحدة الضحايا والشهود.	المجموع ٣ ٩٩٠,١٩	٣١٩٠	٣٣٤٠	التمويل الذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F.٠٣٢
تعيين مترجم ميداني في كينشاسا من مجموعة من المترجمين المعتمدين الميدان- لغة عربية.	المجموع ٨٤٠,٠٤	٣١٩٠	٣٣٤٠	التمويل الذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F.٠٦٤
اختبار الكفاءة لبرنامج التدريب على الترجمة الفورية للغة السانغو لأشباه المهنيين في المقر الرئيسي.	المجموع ٦١٢,٦٩	٣١٩٠	٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F.٠٠١
اختبار الكفاءة لبرنامج التدريب على الترجمة الفورية للغة السانغو لأشباه المهنيين في المقر الرئيسي.	٦١٢,٦٩ ٦١٢,٦٩ المجموع ١ ٢٢٥,٣٧			مؤتمر ١٠٠١ التمويل الذاتي ٢٠١٠	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F.٠٠١
يعين مترجم ميداني تنفيذي من مجموعة من المترجمين المعتمدين في مجال توفير خدمات الترجمة الشفوية وخدمات لغة أخرى بالنسبة لقضية لويانجا (ترجمة الليندو في قاعة المحكمة) وقضية كاتانغا / نغودجولو (مشروع خاص).	٦٣٤,٩٨ ١٠ ٣٥٨,٩٦ ٦٠٦٤,٩٣ المجموع ١٧ ٠٥٨,٥٧	٣١٩٠ ٣١٩٠ ٣١٩٠	٣٣٤٠ ٣٣٤٠	مؤتمر ٢٠١٠ مؤتمر ١٠٠١ مؤتمر ١٠٠٣	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F.٠٣٦
قسم الإعلام والتوثيق- تعيين مترجم ميداني من مجموعة من المترجمين المعتمدين الميدان- الترجمة السواحيلي عربية.	المجموع ١ ٢١٥,٧٤	٣١٩٠	٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠٢	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F.٠٤٨
تنسيق مشاريع النسخ الخاصة للمقطع -- التعيين من قائمة تجمع الموارد البشرية من المساعدين الإداريين.	١١ ٢٦١,٦٠ ١١ ١٠٠,٧٢ المجموع ٢٢ ٣٦٢,٣٢	٣١٩٠ ٣١٩٠	٣٣٤٠ ٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠١ مؤتمر ١٠٠٣	متعاقد فردي	المساعدة الإدارية في مايو/أيار

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصصي	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
قسم مشاركة الضحايا والتعويض ، طلب من قلم المحكمة: تعيين مترجم ميداني من مجموعة من المترجمين الميدانيين المعتمدين المترجمون - لترجمة السواحيلية.	المجموع ١١٢٢,٣٢	٣١٩٠	٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠٢	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ F_٠٤٨
مكتب الخامي العام للضحايا تعيين مترجم ميداني من مجموعة من المترجمين المعتمدين الميدانيين-ترجمة لغة السانغو و العربية.	المجموع ٥٣٦,١٠	٣١٩٠	٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠٣	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F_٠٦٧
مكتب الخامي العام للضحايا تعيين مترجم ميداني من مجموعة من المترجمين المعتمدين الميدانيين-ترجمة اللغة السواحيلية.	المجموع ١٥٨,٩٦	٣١٩٠	٣٣٤٠	مؤتمر ١٠٠٣	متعاقد فردي	مساعدة لغوية لـ ١٠_F_٠٦٦

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصصي	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص قصير
للمساعدة في الأعمال المتراكمة في وحدة الضحايا والشهود.	المجموع ٦٥٥٢,٠٠	٣٤١٠	٣٣٥٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	استشاري	عقد اتفاق خدمات خاصة
مطلوب من الفرد المعين أن يجري بحثاً واسعاً في تحضير الملفات وجلسات المحكمة، فضلاً عن صياغة التقارير والمذكرات و ضمان حدوث التعاون اللازم داخل قلم المحكمة. وقد طلب قضاة مختلفون كثيرون أن تقدم تقارير وحدة الضحايا والشهود لخصوص غرفة المداولة في المحكمة. إن إشراك هذا الفرد هو لضمان إتباع نهج متماسك ومتسق في تنفيذ أمر الوحدة الملزم. ومع وجود اثنين من المحاكمات الجارية، فقد زاد عبء العمل على الموظف القانوني المعاون، سواء أثناء توقيف جلسات المحكمة أو خلالها، إلى حد يلزم معه وجود الموظفين القانونيين في الوحدة في كل وقت من الأوقات وعلى مدار السنة بأكملها. أيضاً، هناك إشراك قانوني من قبل وحدة الضحايا والشهود يتعلق بالتفاوض بشأن اتفاق إعادة التوطين.	١٢٤٩١,٥١ ١٦٦٧٤,٥٦ المجموع ٢٩١٦٦,٠٧	٥٩١٠ ٣٤١٠	٣٣٥٠ ٣٣٥٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠ استشاري	متعاقد فردي استشاري	استشاري
للمساعدة أثناء غياب موظف المكتبة المشارك في إجازة خاصة مدفوعة الأجر.	المجموع ٥٩٤٣,٥٢	٣١٩٠	٣٤٢٠	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	متعاقد فردي	٤٤ يوماً يمكن العمل خلالها

نص قصير	فئة	التمويل	تمويل المعاملات النقدية	حساب مستوى عام/تخصصي	مجموع الرسوم (يورو)	المبرر
وحدة اتفاق الخدمات الخاصة عن البروتوكول و أحداث وحدة	متعاقد فردي	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠ مؤتمر ١٠٠١	٣٤٤٠ ٣٤٣٠	٣١٩٠ ٣١٩٠	٥٩١٤,٠٠ ٦٢٣٦,٠٠ المجموع ١٢١٥٠,٠٠	كانت تدعم وحدة في الأعمال اليومية مثل رعاية مكتب الاستقبال من حيث، استقبال مجموعات من الزوار و الرد على طلبات الزيارة.

نص قصير	فئة	التمويل	تمويل المعاملات النقدية	حساب مستوى عام	مجموع الرسوم (يورو)	المبرر
اتفاق الخدمات الخاصة ٣٠ يوم ٣٠-٠١ سبتمبر/أيلول	متعاقد فردي	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣٤٣٠	٣١٩٠	المجموع ٧٠٨٠,٠٠	للمساعدة في عبء العمل الإضافي.
٦٣ أيام عمل حد أقصى	متعاقد فردي	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣٤٣٠	٣١٩٠	المجموع ٩٦٦٠,٠٠	للمساعدة في عبء العمل الإضافي.
مقاول مفرد للبروتوكول	متعاقد منفرد	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣٤٣٠	٣١٩٠	المجموع ١٠٨٦٨,٠٠	مقاول منفرد مؤقتة للتغطية خلال عملية التوظيف الدائم للمنصب (١٠ - INF - ٠٢٤ - RF). مساعدة بروتوكول بدوام كامل لمدة ٨٠ أيام عمل.
توظيف مساعد خدمات خاصة	متعاقد منفرد	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠ المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣٤٣٠ ٣٤٣٠	٣١٩٠ ٣١٩٠	٢٣٢٤٠,٠٠ ٤١٨٦,٠٠ المجموع ٢٧٤٢٦,٠٠	بمسبب المرض الطويل لمدير محتويات الشبكة العنكبوتية و احتياج مكتب مساعدة توزيع المهام إلى مصمم جرافيك للمساعدة في التصميمات العامة ومطبوعات المحكمة الجديدة وغيرها من الوثائق فضلا على تجديد منشورات بالفعل في الإنتاج. هناك حاجة إلى مساعدة خاصة للنسخة العربية للإصدارات فضلا عن الرسوم اليدوية التوضيحية لتكتمل النص.
لتعزيز فريق قسم الإعلام والتوثيق في كمبالا	متعاقد منفرد	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣٤٤٠	٣١٩٠	المجموع ١١٦١٦,٠٠	لتعزيز فريق قسم الإعلام والتوثيق في كمبالا.
عقد اتفاق الخدمات الخاصة	متعاقد منفرد	٢٠١٠-٣٠٥ المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣٥٢٠ ٣٥٢٠	٣١٩٠ ٣١٩٠	٤١٤٧,٠٠ ١٤٢٠,٠٠ المجموع ٥٥٧٧,٠٠	المساعدة في إعداد ندوة المجلس وتجهيز العديد من قواعد البيانات الخاصة بهذا القسم.
٢٠١٠ تاتام	استشاري	المحكمة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٣٥٣٠	٣٤١٠	المجموع ٢٧٠٠,٠٠	العمل على استكمال وترتيب قاعدة بيانات لقسم مشاركة ضحايا تعويضهم. كان ذلك المشروع قد بدأه مع القسم في عام ٢٠٠٨.

نص قصير	فئة	التمويل	تمويل المعاملات النقدية	حساب مستوى عام	مجموع الرسوم (يورو)	المبرر
عقد راندون	متعاقد منفرد	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣٥٣٠	٣١٩٠	المجموع ٢٥٠٩٢,٠٠	لمساعدة القسم على التعامل مع طلبات الضحايا المتراكمة العاجلة بحيث تتم دراستها وإحالتها إلى غرف المداولات.
نص قصير	فئة	التمويل	تمويل المعاملات النقدية	حساب مستوى عام/تخصصي	مجموع الرسوم (يورو)	المبرر
عقد اتفاق الخدمات الخاصة	متعاقد منفرد	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣٥٣٠	٣١٩٠	المجموع ٣٩٦٠,٠٠	للمساعدة في عبء العمل الإضافي.
عقد اتفاق الخدمات الخاصة	متعاقد منفرد	تمويل ذاتي ٢٠١٠	٣٥٣٠	٣١٩٠	المجموع ١٢١٧٢,٠٢	لمساعدة القسم على التعامل مع طلبات الضحايا المتراكمة العاجلة بحيث تتم دراستها وإحالتها إلى غرف المداولات.
المجموع الكلي ٩٢١٧٦٤,٩٩						

### نظرة عامة على اتفاق الخدمات الخاصة لعام ٢٠١٠ -- الأمانة العامة لجمعية الدول الأطراف

نص قصير	فئة	التمويل	تمويل المعاملات النقدية	حساب مستوى عام	مجموع الرسوم (يورو)	المبرر
اتفاق خدمات خاصة يخص وسائل الإعلام	استشاري	الحكومة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٤٣٠٠	٤٣١٠	المجموع ٢٧٣٧,٠٠	استعراض المؤتمر : من بين المسؤوليات الأخرى المتصلة بوسائل الإعلام أن واجب المتعاقد الرئيسي أن يغطي الصحافة العربية.
موظف قانوني	استشاري	الحكومة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٤١٠٠	٤٣١٠	المجموع ١٧٣٦٥,٠٠	للمساعدة في العمل القانوني، لاسيما الرقابة مقر اللجنة.
اتفاق خدمات خاصة يخص وسائل الإعلام	استشاري	الحكومة الجنائية الدولية ٢٠١٠	٤٣٠٠	٤٣١٠	المجموع ٧٢٣٧,٠٠	استعراض المؤتمر : واجبات المقاول الرئيسية تكمن في الصحافة / وسائل الإعلام، حيث كان مطلوباً منها أن أحـذ زمام المبادرة في وضع إستراتيجية وسائل الإعلام وتنفيذها.
المجموع الكلي ٢٧٣٣٨,٠٠						

نظرة عامة على اتفاق الخدمات الخاصة لعام ٢٠١٠ -- الأمانة العامة للصندوق الائتماني للضحايا

المبرر	مجموع الرسوم (يورو)	حساب مستوى عام/تخصصي	تمويل المعاملات النقدية	التمويل	فئة	نص تخصيص
يتم اختيار المتعاقد بناء على خبرته العملية في قطاع العدل وخبرته في نظم البحوث النوعية والكمية. وأن يكون قد وضع تصميم وقاد تطوير منهجية البحوث للبحث في التأثير التطوري على ٢٠٠٠ ضحية في جمهورية الكونغو الديمقراطية وأوغندا اللذين يتلقون المساعدة من الصندوق الائتماني للضحايا.	المجموع ٣٣٠٠٠,٠٠٠	٣١٩٠	٦١٠٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد منفرد	عقد اتفاق الخدمات الخاصة
هم مجموعة من المقاولين المحليين تم توظيفهم لإدخال نتائج لعملية مسح في قاعدة بيانات. وسيدفع لهم ١٠٠ عن كل مسح عند التوصل إلى اتفاق في مراجعته ويوافق عليه المسجل. بمجرد الانتهاء من هذه المهمة، يقدم كل المقاول عدد من عمليات المسح التي أكملها.	المجموع ٥٠٠,٠٠٠	٣١٩٠	٦١٠٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد منفرد	عقد اتفاق الخدمات الخاصة - متعاقد منفرد
هم مجموعة من المقاولين المحليين تم توظيفهم لإدخال نتائج لعملية مسح في قاعدة بيانات. وسيدفع لهم ١٠٠ عن كل مسح عند التوصل إلى اتفاق في مراجعته ويوافق عليه المسجل. بمجرد الانتهاء من هذه المهمة، يقدم كل المقاول عدد من عمليات المسح التي أكملها.	المجموع ٤٢٨,٠٠٠	٣١٩٠	٦١٠٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد منفرد	عقد اتفاق الخدمات الخاصة - متعاقد منفرد
هم مجموعة من المقاولين المحليين تم توظيفهم لإدخال نتائج لعملية مسح في قاعدة بيانات. وسيدفع لهم ١٠٠ عن كل مسح عند التوصل إلى اتفاق في مراجعته ويوافق عليه المسجل. بمجرد الانتهاء من هذه المهمة، يقدم كل المقاول عدد من عمليات المسح التي أكملها.	المجموع ٧٠,٠٠٠	٣١٩٠	٦١٠٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد منفرد	عقد اتفاق الخدمات الخاصة - متعاقد منفرد
وقد تم التعاقد مع المتعاقد بصفته طبيب جراح لمدة ٣ أشهر لتنفيذ المهام التالية للصندوق الائتماني للضحايا: (أ) لتقييم الإصابات والجراحة المطلوبة ذات الصلة لـ ٥٠٠ ضحية تم في مواقع مختلفة داخل مقاطعة إيتوري؛ (ب) تحديد قدرة المراكز الطبية في بونسا وإيتوري للقيام بعمليات جراحية والمتابعة الطبية هؤلاء الضحايا الـ ٥٠٠.	المجموع ٢٢٩٢,٠٠٠	٣١٩٠	٦١٠٠	تمويل ذاتي ٢٠١٠	متعاقد منفرد	طبيب جراح لجمهورية الكونغو الديمقراطية



(د) يخضع الموظفون الفنيون المبتدئون، مدة انتدابهم إلى المحكمة الجنائية الدولية كموظفين دوليين لقواعد و لوائح المحكمة الجنائية الدولية، على النحو المنصوص عليه في خطابات تعيينهم الصادرة من المحكمة الجنائية الدولية؛

(هـ) تكون الدولة المانحة مسئولة عن كل التكاليف المعروفة المتعلقة بتوظيف كل موظف في مبتدئ.

## المادة ٢

تتعهد المحكمة الجنائية الدولية بأن تتقدم إلى الدولة المانحة بطلبات تعيين للموظفين الفنيين المبتدئين حيث ترى المحكمة الدولية الجنائية أنه قد يتم العثور على مرشحين مناسبين في الدولة المانحة. سيكون كل طلب عادة في شكل توصيف للوظيفة والذي يحال إلى جميع البلدان المشاركة في برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين.

## المادة ٣

على الرغم من أن الدولة المانحة غير ملتزمة بتقديم أي رقم محدد من الموظفين الفنيين المبتدئين في أي فترة معينة، إلا أنه تتعهد ببذل كل جهد ممكن لإيجاد المرشحين المناسبين لأي طلب قُدم له وفقا لأحكام المادة ٢ أعلاه، وأن توضح للمحكمة الجنائية الدولية النتائج في غضون فترة معقولة.

## المادة ٤

عادة ما يعين كل موظف في مبتدئ لفترة خدمة أولية مدتها اثني عشر شهرا ولكن يجوز تمديد هذه الفترة من الخدمة من قبل المحكمة الجنائية الدولية باتفاق مع الدولة المانحة.

## المادة ٥

توفر الدولة المانحة للمحكمة الجنائية الدولية المبالغ اللازمة لتلبية جميع التكاليف المعروفة الناجمة عن توظيف الموظفين الفنيين المبتدئين. بموجب مذكرة التفاهم هذه وسيكون ذلك على أساس سنوي وذلك بإيداع مبلغ لهذا الغرض في حساب محدد من قبل المحكمة الجنائية الدولية (أدخل رقم الحساب). يودع هذا المبلغ على شكل عملة قابلة للتحويل

بحرية. ويرسل قبل تعيين موظف فني مبتدئ أو التمديد له / لها، تقديرا للتكاليف إلى الدولة المانحة. لن يتم تعيين أحد إلا بعد أن تُشعر الدولة المانحة باستلام التقدير، وما لم تتم تغطية التكاليف المقدرة بالمبلغ المودع في البنك من قبل الدولة المانحة. سيتم التعامل مع جميع الودائع والمدفوعات من حساب مدفوع بعملات أخرى غير الدولار الأمريكي على أساس سعر صرف النقد الخاص بالمحكمة الجنائية الدولية المعمول به في تاريخ الدفع. إذا كان المبلغ السنوي الذي تم دفعه من قبل الدولة المانحة أكبر من إجمالي المبلغ المنفق فعلا من قبل منظمة خلال سنة معينة، فسيتم تحميل المبلغ المتبقي وغير المخصص لها إلى السنة المقبلة.

## المادة ٦

ستغطي المحكمة الجنائية الدولية من هذا الحساب جميع النفقات المرتبطة بتعيين الموظفين الفنيين المبتدئين، والتي تشمل:

- (أ) الرواتب والبدلات؛
- (ب) التنقل من وإلى مراكز العمل والمصاريف المتعلقة بذلك والبدلات؛
- (ج) تكاليف السفر داخل البلد أو المنطقة التي بها الوظيفة المتفق عليها من قبل الدول المانحة؛
- (د) السفر من وإلى مركز العمل للمعالين والتكاليف ذات الصلة والبدلات؛
- (هـ) التأمين على الموظفين الفنيين المبتدئين ضد العجز والمرض والموت، فضلا عن مساهمات في صندوق المعاشات التقاعدية المشتركة للعاملين في المحكمة الدولية الجنائية تدفعها مؤسسة التوظيف؛
- (و) أي مصاريف أخرى تم تحديدها ولكن لم تكن متوقعة ولكنها مستحقة وفقا للقواعد والقوانين الخاصة بالموظفين في المحكمة الجنائية الدولية / أو الشروط المطبقة في تعيين الموظفين الفنيين المبتدئين؛
- (ز) اثنا عشر في المائة أو نسبة أكبر من هذا قد يوافق عليها في وقت لاحق من التكاليف الإجمالية التي تم تحديدها هي لتغطية النفقات الإدارية للمحكمة الجنائية الدولية.

## المادة ٧

تقدم المحكمة الجنائية الدولية سنويا إلى الدولة المانحة و في أقرب وقت كشف حساب مدقق للمركز المالي حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر من العام السابق. بمجرد توافر المراجعة للحساب وفي موعد لا يتجاوز ٣١ أيار/مايو .

## المادة ٨

عند إنهاء العمل بمذكرة التفاهم، فسترد المحكمة الجنائية الدولية للدولة المانحة أي رصيد غير مستخدم متبقي في حساب الصندوق الائتماني وتحويل والدول المانحة أي مبلغ واجب الدفع عملاً بالمادة ٦ أعلاه.

## المادة ٩

تضع المحكمة الجنائية الدولية في خطاب التعيين الذي يعطى للموظف في مبتدئ، وصفاً لشروط الخدمة بالتفصيل الكامل.

## المادة ١٠

تدخل مذكرة التفاهم هذه حيز التنفيذ يوم التوقيع عليه.

## المادة ١١

تعتبر هذه المذكرة سارية المفعول حتى إنهائها من خلال إخطار مكتوب مدته ثلاثة أشهر إما من قبل المحكمة الجنائية الدولية أو من الدولة المانحة. على الرغم من هذا الإنهاء، فتبقى التزامات المحكمة الجنائية الدولية والدولة المانحة مستمر لأي مدة تعيين قائمة تخص الموظف الفني المبتدئ عملاً بهذه المذكرة.

وإثباتاً لذلك فقد قام بالتوقيع على مذكرة التفاهم هذه ممثلي كل من المحكمة الجنائية الدولية والدولة المانحة في يوم التوقيع عليها.

عن المحكمة الجنائية الدولية: عن الدولة المانحة:

التاريخ: التاريخ:

## المرفق الرابع

الإطار العام للخطوط الإرشادية لبرنامج الموظف الفني المبتدئ في المحكمة الجنائية الدولية

أ. العام

التقديم

الهدف من البرنامج

الاتفاق بين المحكمة الجنائية الدولية والحكومة المانحة

إدارة برنامج الموظف الفني المبتدئ في المحكمة الجنائية الدولية

## ب إنشاء وظائف الموظفين الفنيين المبتدئين

المبادئ

إيجاد مناصب للموظفين الفنيين المبتدئين

تمويل مناصب للموظفين الفنيين المبتدئين

تكاليف الموظف الفني المبتدئ

## ج. توظيف الموظفين الفنيين المبتدئين

الحد الأدنى من المتطلبات

تطبيق وعملية المراجعة

الكشف الطبي

تأشيرة

فرص التعيين

## د. شروط الخدمة

أوضاع التعاقد

استحقاقات ومزايا

الاشتراك في صندوق المعاشات

الإجراءات التأديبية

فصل من الخدمة

## هـ. الإشراف والتوجيه والتدريب

الإشراف وتقييم الأداء

التوجهات

التدريب

## و. الإدارة المالية

## ز. الملاحق

نماذج وقوالب

## المرفق الخامس

### نظام التأمين الصحي للمتقاعدين

- ١- طلبت المحكمة استخدام مزود المنظمة بالتأمين الصحي فانريدا؛
- ٢- طلبت المحكمة أن يقوم برنامج فانريدا الدولي للتأمين بإجراء دراسة للأقساط المستحقة المتوقعة في المستقبل في إطار خطة تأمين الخدمات الصحية وطب الأسنان للمتقاعدين؛
- ٣- يمكن للموظفين الذين يتقاعدون من المحكمة الجنائية الدولية البقاء تحت حماية التأمين إذا:
  - (أ) لقد وصلوا سن التقاعد العادي أو المبكر في إطار الصندوق المشترك للمعاشات
  - التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛ (٦٢ أو ٥٥ + على التوالي) و

(ب) كان لديهم تغطية بموجب خطة تأمين على صحة لمجموعة ترتبط بمنظمة تطبق النظام الموحد لمدة عشر سنوات منها خمس سنوات على الأقل في المحكمة الجنائية الدولية.

٤- يمثل القسط المدفوع من قبل المتقاعدين نسبة مئوية من راتب المتقاعد الأخير كعضو فعال من العاملين ويتغير وفقا لعدد المعالين المؤهلين التي تم تتضمنها تغطية التأمين.

٥- اعتمد برنامج فانبريدا الدولي للتأمين على إحصاءات الأسر المؤمن عليها في نهاية عام ٢٠٠٧ كنقطة انطلاق للتوقعات المستقبلية. واستند على الوضع العائلي والمعالين من الأطفال وتوزيع العمر والجنس وفارق السن بين الموظف وزوجه وعلى السكان في نهاية ٢٠٠٧. واستند إلى الافتراضات الأخرى الخاصة بمعدلات الوفيات ومعدلات التقاعد ومعدلات سحب مبنية كلية على إجمالي حافظة برنامج فانبريدا الدولي للتأمين للمنظمات الدولية والبيانات من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، مع الأخذ بعين الاعتبار سياسة التقاعد المحددة للمحكمة الجنائية الدولية.

٦- ويمكن تلخيص مقادير المساهمة في تنمية النموذج المستقبلي المستخدم من قبل برنامج فانبريدا الدولي للتأمين على النحو التالي:

(أ) التضخم الطبي: ومن المتوقع أن يكون معدل التضخم الطبي ٥ ٪ بناءً على مُنحني التضخم في الأشهر الـ ٣٦ الماضية ومتوسط معدل التضخم الطبي للمنظمات المماثلة. تضخم التكاليف الطبية هو السبب الرئيسي وراء الزيادة في أقساط التأمين؛

(ب) العمر والجنس والحالة الاجتماعية والأطفال المعالين: استنادا لنسبة حافظة برنامج فانبريدا الدولي للتأمين لعام ٢٠٠٧؛

(ج) إن توزيع المنضمين الجدد حسب العمر والجنس مأخوذ من دراسة تحليلية للمشاركين الجدد خلال عام ٢٠٠٧؛

(د) النمو المبدئي لمدة ٦ سنوات، ثم استقرار عدد السكان بعد ذلك حتى عام ٢٠٢٧:

	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤
عدد العاملين الفعالين	٦٦٣	٦٧٩	٦٧٩	٧٥٠	٧٥٠	٨٠٠	٨٧٩	٨٧٩

(هـ) معدل الوفيات: مأخوذ من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛

(و) معدل التقاعد: مأخوذ من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛

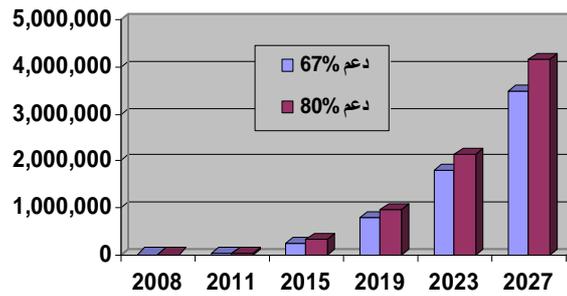
(ز) سن التقاعد: بين ٥٥ و ٦٥؛

(ح) معدل السحب: من محافظة برنامج فانبريدا الدولي للتأمين؛ و  
 (ط) في فترة أكثر من ٢٠ سنة تم توظيف ١٢٠٠ عضو جديد فعال من الموظفين  
 ٧- يستعرض الجدول ١ والشكل ١ أدناه نتائج دراسة التطورات المحتملة لتكلفة الدعم للفترة  
 من ٢٠٠٨ -- ٢٠٢٧. بعد فترة الـ ٢٠ عاما، قد تصل الإعانة السنوية على إلى ٦٧ في  
 المائة في ترتيب اليورو ٣- وهو ٣,٥ مليون.

الجدول ١ : السيناريو الأساسي نتيجة إعانة التأمين الصحي للمتقاعدين (بال يورو)

	٢٠٠٨	٢٠١١	٢٠١٥	٢٠١٩	٢٠٢٣	٢٠٢٧
٦٧% دعم	١٣٤٠	٣٥٥١٠	٢٥٠٥٨٠	٧٨٩٢٦٠	١٨٠٢,٩٧٠	٣٥١٠,٨٠٠
٨٠% دعم	١٦٠٠	٤٢٤٠٠	٢٩٩٢٠٠	٩٤٢٤٠٠	٢١٥٢,٨٠٠	٤٩١٢,٠٠٠

الشكل ١ : السيناريو الأساسي نتيجة إعانة التأمين الصحي للمتقاعدين (بال يورو)



٨- وتجدر الإشارة إلى أن الافتراضات المقدمة من قبل برنامج فانبريدا الدولي للتأمين في  
 الدراسة الخاصة بحسابات التأمين تمثل "أسوأ حالة" سيناريو. على سبيل المثال، فمن المفترض  
 أن معظم الموظفين سيقومون في المحكمة حتى سن التقاعد أو أن كل المستحقين للتقاعد في  
 الواقع سيختارون خطة التأمين الصحي للمتقاعدين. ومن الواضح أن الحال ليس كذلك  
 حقيقة. وقد سبق أن بينت أن عدد المستحقين التقاعد هو أقل من تقديرات المتوقعة.

٩- ستواصل المحكمة رصد التطورات الإنفاق في هذا الصدد، مثل العوامل الديموغرافية  
 لسكانها على فترات منتظمة.

١٠- توفر جميع منظمات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى تأمين صحي مدعوم  
 للمتقاعدين. تتفاوت مستويات الدعم من ٨٠ في المائة إلى ٥٠ في المائة. يبين الملحق بهذه  
 الوثيقة لمحة عامة عن تكلفة حصة أقساط التأمين في المنظمات الأخرى.

## المرفق السادس

تحليل مقارن لتقاسم أقساط التأمين -- المنظمات الدولية نظام الأمم المتحدة / منظمات متناسقة

حصة التكلفة (الخطة الأساسية)				
المنظمة	المتقاعدون	المنظمة	العاملون	المنظمة*
الأمم المتحدة	٢٠	٦٠	٤٠	٨٠
جمعية التأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة ، جنيف	٣٣	٥٠	٥٠	٦٧
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٢٠	٦٠	٤٠	٨٠
اليونيسيف	٢٠	٦٠	٤٠	٨٠
مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين	٢٠	٦٠	٤٠	٨٠
برنامج الأغذية العالمي	٢٠	٦٠	٤٠	٨٠
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٢٠	٦٠	٤٠	٨٠
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	٢٠	٦٠	٤٠	٨٠
مكتب برنامج متطوعي الأمم المتحدة	٢٠	٦٠	٤٠	٨٠
صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة	٢٠	٦٠	٤٠	٨٠
محكمة الجنائية الدولية - يوغوسلافيا السابقة	٢٠	٥٠	٤٠	٨٠
المحكمة الدولية لرواندا	٢٠	٥٠	٥٠	٨٠
منظمة العمل الدولية	٣٣	٥٠	٥٠	٦٧
منظمة الأغذية والزراعة	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠
اليونسكو	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠
منظمة الطيران المدني الدولي	٥٠ ج، ٣٥-ب	٥٠ ج، ٣٥-ب	٥٠ ج، ٦٥-ب	٥٠
منظمة الصحة العالمية	٣٣	٦٧	٣٣	٦٧
الاتحاد البريدي العالمي	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠
الاتحاد الدولي للاتصالات	٣٣	٥٠	٥٠	٦٧
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	٣٣	٥٠	٥٠	٦٧
المنظمة البحرية الدولية	٢٥	٦٧	٣٣	٧٥
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	٣٥	٥٠ إلى ٧٥	٥٠ إلى ٢٥	٦٥
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية- اليونيدو	٢٥	٥٠	٥٠	٧٥
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	٥٠	٥٠	٥٠	٥٠
منظمات أوروبية متناسقة**	٦٧	٦٧	٣٣	
المحكمة الجنائية الدولية	١٠٠	٥٠	٥٠	صفر

\* يشمل اللجان الإقليمية (منظمة الأمم المتحدة للجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية واللجنة الاقتصادية لأفريقيا).

\*\* ويشمل حلف شمال الأطلسي، ومجلس أوروبا ووكالة الفضاء الأوروبية.