

المجلس التنفيذي
الدورة الخامسة عشرة

القاهرة : ٢٠ / ١٢ / ٧٥ - ١ / ١ / ١٩٦

موضوع قرار م ت / د ١٥ / ن ٩

الموضوع : تعديلات نظام الموظفين والنظام المالي

- بعد الاطلاع على دستور المنظمة المصرية للتربية والثقافة والعلوم ،
وعلى نظام موظفي المنظمة المصرية للتربية والثقافة والعلوم ونظامها المالي ،
وعلى قرار المؤتمر العام الثالث رقم م ع / د ١٣ في ٢٨ بالتفويض الى المجلس
التنفيذي في اقرار ما يرى ادخاله من تعديلات على نظام الموظفين والنظام المالي
للمنظمة بعد اعادة دراستهما بما يتفق مع قرارات مجلس جامعة الدول العربية
وطبيعة عمل المنظمة ،
وعلى قرار المجلس رقم م ت / د ١٢ / في ١٩ بتشكيل لجنة رباعية من اعضاءه
لدراسة نظام الموظفين والنظام المالي في ضوء الدراسات التي تعدها الادارة العامة ،
وعلى تقرير اللجنة الرباعية المرفى بالوثيقة رقم م ت / د ١٣ / و ١٠ ،
وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم م ت / د ١٣ / ق ١٠ ،
وعلى قرارات مجلس جامعة الدول العربية في دورى انعقاده الثالث والستين
والرابع والستين (مارس وسبتمبر سنة ١٩٧٥) ،
وعلى تقرير اللجنة الرباعية المرفى بالوثيقة رقم م ت / د ١٥ / و ٩ ،
وبناء على ما دار من مناقشات ،

يقرر المجلس :

- أولاً : الموافقة على تقرير اللجنة الرباعية وتقديم المشور لها على ما بذلته من جهد .
- ثانياً : تعديل جدول المرتبات الأساسية الملحق بنظام موظفي المنظمة وفقاً للنسب المرفقة على أن يعمل به اعتباراً من أول يناير ١٩٧٦ .
ولتطبيق هذا الجدول على الموظفين الحاليين يتبى ما يلي :
- (١) يعاد احتساب مرتبات الموظفين على أساس منح الموظف أو مبروط الوظيفة التي يشغلها حالياً ، إضافة إليه مجموع العائدات التي استحقها في تلك الوظيفة ، محتسبة على أساس فئات العائدات الواردة بالجدول الجديد . ولا يجوز أن يزيد المرتب الأساسي على نهاية الربط الجديد للموظف الحالية للموظف .
 - (٢) يطبق جدول غلاء المعيشة المعدل وفقاً للمادة ٦٦ (معدلة) من نظام الموظفين .
 - (٣) أن لا يقل ما يتقاضاه الموظف بعد نقله إلى الجدول الجديد عما يتقاضاه حالياً من مرتب أساسي وغلاء معيشة (يجب كسر الدولار إلى دولار) ، ويحتفظ بالزيادة التي يتقاضاها بمهفة شخصية تصرف إليه ولو كان متجاوزاً نهاية رتب الوظيفة التي يشغلها وقت تطبيق هذا القرار .
- ثالثاً : تسوى مرتبات موظفي المنظمة عند نقلهم للجدول الجديد في حدود رتب الوظائف التي يشغلونها بحيث لا يقل مرتب الموظف عن مرتب من هو في مثل وظيفته ويتساوى معه في سنة التخرج والخبرة أو الأحدث منه تخرجاً .
- رابعاً : تعديل بعض أحكام نظام الموظفين وفقاً للصفحة المرفقة .

(٣)

خامسا : يستثنى من أحكام المادة (٥) فقرة (د) من نظام الموظفين والخاصة
باشتراط الحصول على مؤهل دراسي الموظفون المقيمون بصفة دائمة
قبل أول أبريل (نيسان) ١٩٧١ .

سادسا : تكون أقدمية الموظفين الذين استعارتهم المنظمة - في الوظائف التي
عينوا عليها من تاريخ استعارتهم .

سابعا : تعديل بعض أحكام النظام المالي وفقا للصيغة المرفقة .

ثامنا : أ - إلغاء نظام الادخار وتصفية الأرصدة الخاصة بصندوقه بحيث
يصرف للموظفين المتمتعين حاليا بهذا النظام كل المبالغ
التي كانت مرسودة لحسابهم في هذا الصندوق حتى
١٩٧٥/١٢/٣١ سواء في ذلك ما استقطع من رواتبهم
أو ما كانت تؤديه المنظمة من حصة مقابلة على أن يضاف
رصيد عائد استثمار أموال الادخار الى صندوق الضمان
الاجتماعي .

ب - إلغاء صندوق الرعاية الطبية لموظفي المنظمة وإضافة أرصده
في ١٩٧٥/١٢/٣١ الى حساب صندوق الضمان
الاجتماعي .

تاسعا : اقرار نظام صندوق الضمان الاجتماعي بالصيغة المرفقة ويحمل به
اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٧٦ .

عاشرا : أ - اقرار نظام صندوق مكافأة نهاية الخدمة بالصيغة المرفقة
ويحمل به اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٧٦ .

ب - تحسب مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للموظفين الذين انتهت أو تنتهي خدمتهم بنفيو الطريق التأديبي في الفترة من ١/١/١٩٧٥ وحتى ٣١/١٢/١٩٧٥ على أساس جدول المرتبات الجديد وتصرف لهم بالـ دولار الأمريكي .

ثاني عشر : تفويض هيئة مكتب المجلس في :

- (أ) اقرار اللائحة الداخلية لصندوق الزمان الاجتماعي و صندوق مكافأة نهاية الخدمة .
- (ب) تعديل القواعد العامة لأسلوب التعاقد والنسب للضمن بالمنظمة في ضوء الدراسة التي يقدمها المدير العام .

المجلس التنفيذي
الدورة الخامسة عشرة

القاهرة : ٢٠ / ١٢ / ١٩٧٥ - ١ / ١ / ١٩٧٦

وثيقة : م / ت / د / ١٥ / و ٩ مرفق (٢)

تعديات نظام الموظفين

تعديلات

(نظام الموظفين)

مادة (٣٦) ج : يجوز إعلاء الموظف اجازة طويق اضافية لمدة أقصاها اسبوع وذلك عند سفره الى دولته وعند عودته منها مرة واحدة في السنة .

مادة (٥٧) : تعديل الفقرة الخاصة باختصاص لجنة شؤون الموظفين بشأن الاستعارة والتعيين بصفة مؤقتة بحيث تكون كما يلي
— ترشيح من يستمارون للعض بالمنظمة لاكثر من سنتين او اذا كان التجديد يزيد مدة عملهم على السنتين .

مادة (٦٤) : يتقاضى المدبرون العامون المساعدون ورؤساء الاجهزة تمويل انتفاع ثابت لقاء عدم تخصيص سيارة قدره مائة دولار امريكي .

مادة (٦٦) : تحدد عمدة غلاء الميشية لموظفي المنظمة على اساس المناقص التي يخصص بها في الامانة العامة لجامعة الدول العربية والنسب المثوية التالية من المرتب الاساسي

المناقص					
الفئات	الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة
اكثر من ٦٠٠ دولار	—	١٠	٢٠	٢٥	٣٠
اكثر من ٥٠٠-٩٠٠ دولار	—	١٥	٢٥	٣٥	٤٠
اكثر من ٢٥٠-٥٠٠ دولار	—	٢٠	٣٥	٤٥	٥٠
لغاية ٢٥٠ دولار	—	٢٥	٤٥	٥٥	٦٥

مادة (٦٧) : يصرف للموظفين من غير مواثني دولة المقر (مقر المنظمة ومقر

الاجهزة والمكاتب حسب الحالة) :

أ (تصويبا االيا بالنسب التالية من المرتب الاساسي :

٢٠ % للمدير العام وموظفي الفئة الخاصة .

٣٠ % لشاغلي وظيفة مدير ادارة ووكيل ادارة .

٤٠ % لشاغلي وظيفة رئيس قسم واخصائي اولى و ثان

واداري اولى .

٥٠ % لشاغلي وظيفة اخصائي ثالث ورابع واداري

ثان وثالث ورابع وخامس .

مادة (٧٣) : أ) دون الاخلال باحكام المادة (٣٤) من هذا النظام يستحق

المدير العام والموظف المعين وفقا لاحكام المادتين ٦٤٥
من هذا النظام عند انتهاء خدمته في المنظمة مكافأة تحسب
على الاساس التالي :

- مرتب شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة العشر
الاولى .
- مرتب ثلاثة اشهر عن كل سنة تزيد على عشر سنوات .
- في جميع الاحوال لا يجوز ان تزيد المكافأة عن
راتب تسعين شهرا بالنسبة لموظفي الفئات الثلاثة
الاولى . وراتب مائة وعشر اشهر بالنسبة لموظفي
الفئة الرابعة (معاوئي الخدمة) .

ب) يكون المرتب الاساسي الاخير الذي يتقاضاه الموظف
عند ترك الخدمة اساسا لحساب مكافأة نهاية الخدمة .

مادة (٧٤) : أ) تحسب مدد الخدمة السابقة ضمن المدة التي تستحق
عنها المكافأة بالشروط الآتية :

- ٠١ ان تكون المدد السابقة قد قضيت في خدمة
المنظمة في ظل علاقة وظيفية على سبيل التفرغ .
- ٠٢ الا تقل المدة المطلوب ضمها عن سنة .
- ٠٣ ان يرد الموظف الى صندوق مكافأة نهائية
الخدمة - خلال سنة على الاكثر - ما يكون قد
صرف اليه من مكافأة نهاية خدمته عن المدة المطلوب
ضمها وبنات العملة التي تم بها صرف المكافأة .

ب) عند حساب مكافأة نهاية خدمة الموظف تجبر كسور الشهر
الى شهر كامل .

مادة (٧٥) : أ) تصرف المرتبات وسائر التصويضات للموظفين بالعملة الحرة التي تقدر بها الموازنة .

مادة (٧٦) : تصرف مكافأة نهاية الخدمة للموظفين واستحقاقاتهم الاخرى بالعملة الحرة التي تصرف بها مرتباتهم .

مادة (٧٩) : يكون صرف الاجور الاضافية والمكافآت التشجيعية بالعملة الحرة التي تقدر بها الموازنة .

مادة (٨٠) : أ) يستحق الموظف عند انتهاء خدمته بالوفاة او المجز عن العصل تصويضا يحتسب على النحو التالي :

- في حالة الوفاة او العجز بسبب العمل مرتب ٣٦ شهرا .
- في حالة الوفاة او العجز بغير سبب العمل مرتب ٢٤ شهرا .

ب) يدفع مبلغ التصويص في حالة الوفاة الى من يعينهم الموظف وفقا للنسب التي يحددها فان لم يعين الموظف المستفيدين يوزع مبلغ التصويص على ورثته الشرعيين حسب الانصبة الشرعية .

ج) يستحق الموظف الذي يصاب بسبب العمل دون ان يترتب على اصابته عجز عن العمل تصويضا تقدر قيمته وفقا لجد اوان تتضمنها اللائحة الداخلية لصندوق الضمان الاجتماعي تتحدد فيه نوع الاصابة ومقدار التصويص ففى كل حالة بشرط الا يزيد التصويص في اى حالة عن راتب ستة شهور .

مادة (٨١) :

تستحق أسرة الموظف المتوفى أثناء الخدمة تعويض وفاء يعادل ثلاثة أمثال مرتبه الاساسى الشهرى ، كما تتحمل موازنة المنظمة نفقات اعداد ونقل جثمانه او جثمان احد افراد اسرته .

مادة (٨٢) (أ) :

ينشأ فى المنظمة صندوق لمكافأة نهاية الخدمة تتكون أمواله من الموارد الآتية :

١) المبالغ التى تدرج سنويا فى موازنة المنظمة لافراس الوفاء بمكافآت نهاية الخدمة .

٢) حصيلة استثمار اموال الصندوق .

ب) صندوق للضمان الاجتماعى تتكون امواله من الموارد الآتية :

أ) اشتراك يستقطب من الموظفين بنسبة ١ % من المرتب الاساسى والتعويض العائلى .

ب) مساهمة المنظمة بما يعادل ٢ % من المرتبات الاساسية والتعويض العائلى .

ويحدد المدير العام هذه النسب بالنسبة للاجهزة والمكاتب الخارجية بما يتواءم مع قواعد الملاج اللىبى المعمول بها فى الدول مقر هـ هذه الاجهزة والمكاتب .

ج) عوائد استثمار اموال الصندوق .

مادة (٨٣) : ينسج المدير العام نظامى مكافأة نهاية الخدمة والضمان الاجتماعى بناء على اقتراح لجنة شئون الموظفين وموافقة المجلس التنفيذى .

مادة (٨٥) ب : تحدد مرتبات الموظفين المستحارين على اساس مؤهلاتهم ومدد خبراتهم والوظائف التى يشغلونها ومرتبات نظرائهم بالمنظمة مساوا اليها ٢٥ % من المرتب الاساسى للموظفين من مواطنى دولة المقر و ٢٥ % للموظفين من غير مواطنى دولة المقر وذلك تصويضا لهم عن عدم تمتعهم بمزايا مكافأة نهاية الخدمة والضمان الاجتماعى .

مادة (٨٧) : يجوز للمدير العام فى حدود الاعتمادات المخصصة فى الموازنة ان يستعين بموظفين بصفة مؤقتة تامينا لخدمات ناتجة عن احوال خاصة لمدة اقصاها سنتان على ان يحدد فى قرار الاستعانة مدة الوظيفة وشروطها ومزاياها ومكافآتها .

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم

المجلس التنفيذي
الدورة الخامسة عشرة

القاهرة : ٢٠ / ١٢ / ٧٥ - ١ / ١ / ٧٦

وشية : م ت / ١٥ د / ١ و / مرفق (٣)

تعديلات النظام المالي

تعديلات
((النظام المالي))

مادة (٣٨) : يصوب للموظف بناء على طلبه اذا كان معيناً من خارج دولة المقر او منقولا الى مكتب خارجي سلفة تعادل مرتب شهر واحد تسدد خلال اثني عشر شهرا من تاريخ تسلمه العمل وبذات العملة التي تقاضاها .

مادة (٥٦) (أ) : تتحمل موازنة المنظمة عند تعيين موظفي الفئة الخاصة والفئتين الاولى والثانية اجور سفرهم بالطائرة من بلد اقامتهم الى مقر عملهم وكذلك اجور سفرهم عند عودتهم الى بلدهم او بلد اقامتهم عند التعيين ، وذلك عند انتهاء خدمتهم كما تتحمل اجرة سفر اسرة الموظف الدائم ، اما الموظف المؤقت فتتحمّل موازنة المنظمة اجور سفر افراد أسرته اذا كان تعيينه لمدة سنتين او اذا كان تعيينه لمدة سنة ثم جددت سنة اخرى . ويكون ذلك في جميع الاحوال بالطريق المباشر .

مادة (٥٧) : يتقاضى الموظف المعين او المنقوي في الاحوال المنصوص عليها في المادة السابقة تعويضا يعادل خمسة امثال قيمة بطاقة واحدة بالطائرة في الدرجة السياحية ذهابا فقط وذلك مقابل نفقات نقل امتعته واثاث منزله في الحدود الآتية :

	حد ادنى	حد اقصى
للأعزب	٧٥٠	١٥٠٠
للمتزوج	١٠٠٠	٢٥٠٠
للمتزوج وله اولاد	٢٠٠٠	٣٠٠٠

مادة (٦١) : يصرف لمعاون الخدمة الذي يتك بمهمة رسمية بالمقر
الدائم بدس سفر عن كل ليلة يقضيها خارج محـــــــر
اقامته بواقع ٥ % من مرتبه الاساسي الشهري
بحد ادنى ٤ دولار امريكي او ما يعادلها وحـــــــد
اقصى ٦ دولار امريكي او ما يعادلها .

المجلس التنفيذي
الدورة الخامسة عشرة

القاهرة : ٢٠ / ١٢ / ٧٥ - ١ / ١ / ٧٦

وثيقة : م / ت / د / ١٥ / و / مرفق رقم ٤

جدول المرتبات الأساسية
الملحق بنظام موظفي المنظمة

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم

جدول المرتبات الاساسية
الملحق بنظام موظفي المنظمة

المرتبة الشهرية (تستحق سنويا) دولار امريكى	المرتب		الوظائف
	نهاية الربط دولار امريكى	بداية الربط دولار امريكى	
ثابت	١٨٠٠		المدير العام (سنيور)
<u>الفئة الخاصة:</u>			
ثابت	١٢٠٠		مدير عام مساعد / رئيس جهاز (وزير مفوض)
<u>الفئة الاولى:</u>			
(الوظائف الرئيسية)			
٣٠	٨٧٠	٦٠٠	مدير ادارة (مستشار اوان)
٢٥	٧٣٠	٤٨٠	وكيل ادارة (مستشار ثان)
٢٠	٦٠٠	٤٠٠	رئيس قسم (سنيور اوان)
<u>الفئة الثانية (الوظائف التخصصية):</u>			
١٧	٤٥٩	٣٤٠	اخصائى اول (سنيور ثان)
١٥	٤٠٠	٢٨٠	اخصائى ثان (سنيور ثالث)
١٥	٣٦٠	٢٤٠	اخصائى ثالث (ملحق اوان)
١٥	٣١٠	١٩٠	اخصائى رابع (ملحق ثان)
<u>الفئة الثالثة (الوظائف الادارية):</u>			
١٦	٣٨٦	٢٩٠	ادارى اول
١١	٢٩٦	٢٣٠	ادارى ثان
١٠	٢٤٥	١٧٥	ادارى ثالث
٨	١٩٤	١٣٠	ادارى رابع
٦	١٣٦	١٠٠	ادارى خامس
<u>الفئة الرابعة (وظائف الخدمات المعاونة):</u>			
٧٥	١٧٥	١١٥	معاون خدمة اوان
٥	١٣٠	٩٠	٦٦ ثان
٥	١١٠	٧٠	٦٦ ثالث
٥	٩٠	٦٠	٦٦ رابع

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم

المجلس التنفيذي
الدورة الخامسة عشر

القاهرة ٢٠/١٢/٧٥ - ١/١/١٩٧٦

وثيقة م ت / د / ١٥ / و د ٩ م — رفق (٦)

نظام مكافأة نهاية الخدمة

نظام مكافأة نهاية الخدمة

لموظفي

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم

٥٥٥٥٥٥

مادة ١ : أ) الهدف من تقرير مكافأة نهاية الخدمة في تطبيق أحكام هذا النظام هو كفاية حياة كريمة لموظف المنظمة وأسرته عند انقطاع راتبه لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة .

ب) ينشأ في المنظمة صندوق خاص لمكافأة نهاية الخدمة .

مادة ٢ : أ) يكون للصندوق مجلس إدارة يشكل بقرار من المدير العام .

ب) يختص مجلس الإدارة بإبداء الرأي للمدير العام في المسائل المالية والإدارية الآتية :

- (١) خطة استثمار أموال الصندوق .
- (٢) اللوائح الداخلية المتعلقة بأعمال الصندوق .
- (٣) حسابات الصندوق والحساب الختامي .
- (٤) المسائل الأخرى التي يحيلها اليه المدير العام وفقا لأحكام هذا النظام .

مادة ٣ : تتكون أموال الصندوق من الموارد الآتية :

أ) المبالغ التي تدفع سنويا في موازنة المنظمة لأغراض الوفاء بمكافآت نهاية الخدمة .

ب) حصيلة استثمار أموال الصندوق .

مادة ٤ : يخضع الصندوق في إدارة أمواله وحساباته للقواعد المنصوص عليها في هذا النظام والنظام الأساسي المالي للمنظمة .

مادة ٥ : تقدم إدارة الشؤون المالية والإدارية الى مجلس الإدارة خلال الأشهر الثلاثة التالية لانتهاء السنة المالية ما يأتي :

- أ) حسابات الصندوق مشفوعة ببيانات تفصيلية عن مفردات الأصول والخصوم .
- ب) حسابا عاما للإيرادات والمصروفات .

ويجوز لمجلس الادارة تمديد المدة المنصوص عليها في هذه المادة لمدة أقصاها ثلاثة أشهر أخرى ، وذلك في الحالات الاضطرارية التي تقررها ادارة الشؤون المالية والادارية .

مادة ٦ : تتم مراجعة حسابات الصندوق سنويا ، ويتم فحص المركز المالي للصندوق مرة كل ثلاث سنوات بمعرفة خبير اکتوار يعينه المدير العام بناء على اقتراح مجلس الادارة ، ويجب أن يتناول هذا الفحص تقدير قيمة الالتزامات القائمة .

مادة ٧ : يستحق الموظف عند انتهاء خدمته مكافأة نهاية خدمة تحسب وفقا للأسس الآتية :

- أ) راتب شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة العشر الأولى .
- ب) راتب ثلاثة أشهر عن كل سنة تزيد على عشر سنوات .
- ج) في جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد المكافأة عن راتب تسعين شهرا بالنسبة لموظفي الفئات الثلاثة الأولى وراتب مائة وعشرة أشهر بالنسبة لموظفي الفئة الرابعة (معاوني الخدمة) .

مادة ٨ : يعتبر الراتب الشهري الأخير الذي يستحقه الموظف وقت انتهاء الخدمة أساسا لحساب المكافأة ، ولا يدخل ضمن الراتب العناصر التالية :

- أ) التمويص العائلي .
- ب) تمويص غلاء المعيشة .
- ج) التمويصات الخاصة والاضافية .
- د) أجور العمم الاضافي .
- هـ) بدل التمثيل وبدل السكن .
- و) بدل السفر وتمويص الانتقال .
- ز) أية تمويصات أو بدلات أخرى تتقرر بعد العمم بهذا النظام .

مادة ٩ : تحتسب المدة التي تستحق عنها المكافأة على أساس مدة الخدمة الفعلية المتصلة التي تبدأ من تاريخ مباشرة العمم الى 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 ستين سنة .

مادة ١٠ : تحسب مدد الخدمة السابقة ضمن المدة التي تستحق عنها المكافأة بالشروط الآتية :

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

ب) ألا تقل المدة المطلوب ضمها عن سنة .

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

مادة ١١ : لا يجوز حرمان الموظف من مكافأة نهاية الخدمة لسبب تأديبي الا في حدود الرجع .

مادة ١٢ : أ) لا يكون استحقاق المكافأة نهائيا الا بعد ثبوت براءة ذمة الموظف من أية متعلقات للمنظمة ، وعلى الموظف أو المستفيدين تقديم طلب لصرف هذه المكافأة .

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

ج) يكون استحقاق وصرف المكافأة بذات العملة الحرة التي تقدر بها موازنة المنظمة .

مادة ١٣ : مع مراعاة أحكام المادة السابعة من هذا النظام يجوز للموظف الذي أضحى في خدمة المنظمة أكثر من خمس عشرة سنة متصلة وبلغ من العمر ٥٥ سنة على الأقل أن يطلب انتهاء خدمته ، ويجوز في حالة الموافقة على الطلب أن تضم الى مدة خدمة الموظف في حساب المكافأة المدة المتبقية لبلوغه سن الستين .

مادة ١٤ : تصرف المكافأة حال انتهاء الخدمة بسبب الوفاة الى ما يعينهم الموظف ووفقا للنسب التي يحددها هـ فاذا لم يعين الموظف أشخاص المستفيدين توزع المكافأة على ورثته الشرعيين وان لم يكن له ورثة تتولى المكافأة السي صندون مكافأة نهاية الخدمة •

مادة ١٥ : تتولى المكافآت التي لا يطالب بها مستحقوها قبل مضي السنة الخامسة لتاريخ انتهاء الخدمة الى الصندون ما لم يكن المانع لظروف قاهرة يقبلها المدير العام بناء على اقتراح مجلس ادارة الصندون •

مادة ١٦ : يسن هذا النظام على جميع موظفي المنظمة (الادارة العامة والأجهزة والمكاتب) على انه 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 الاخلان بحكم الفقرة (ج) من المادة السابعة من هذا النظام •

مادة ١٧ : يضع المدير العام بناء على اقتراح لجنة شؤون الموظفين وموافقة المجلس التنفيذي لائحة داخلية تحدد فيها اجراءات ومستندات صرف مكافآت نهاية الخدمة وغير ذلك من الاجراءات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام •

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم

المجلس التنفيذي
الدورة الخامسة عشر

القاهرة : ٢٠ / ١٢ / ٧٥ - ١ / ١ / ١٩٧٦

وثيقة : م / د / ١٥ / و / مرفق (٦)

نظام صندوق الضمان الاجتماعي

نظام الضمان الاجتماعي لموظفي المنظمة العربية للتربية والثقافة
والعلوم

٥٥٥٥٥

مادة ١ - أ) الهدف من الضمان الاجتماعي ، هو توفير نوع من الرعاية الاجتماعية أو الصحية لموظفي المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم وأسرتهم في حالات الوفاة والمرس والمجز والاصابة في حادث أو الوفاة بسبب أداء أعمال رسمية لصالح المنظمة ، وذلك وفقا لأحكام هذا النظام .

ب) ينشأ في المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم صندوق للضمان الاجتماعي يكون له مجلس إدارة يشكل بقرار من المدير العام ، وعضوين آخرين ينتخبهما الموظفون لمدة سنتين وفقا للشروط التي يضعها المدير العام .

ج) يصدر المدير العام - بناء على اقتراح مجلس الإدارة - اللائحة الداخلية للصندوق ويوافق عليها المجلس التنفيذي .

مادة ٢ - أ) تتكون أموال الصندوق من الموارد التالية :

- أ - اشتراك يستقطع من الموظفين بنسبة ١% من المرتب والتمويص العائلي .
- ب - مساهمة المنظمة بما يعادل نسبة ٢% من المراتب والتمويصات العائلية .
- ج - عوائد استثمار أموال الصندوق .

مادة ٣ - أ) تتم مراجعة حسابات الصندوق سنويا ويتم فحص مركزه المالي مرة كل ثلاث سنوات بمعرفة خبير اكتواري - يعينه المدير العام بناء على اقتراح مجلس الإدارة .

ب) يخضع الصندوق في إدارة أمواله وحساباته للقواعد المنصوص عليها في هذا النظام والنظام المالي للمنظمة .

مادة ٤ - أ) يستحق الموظف - أو المستفيد من منه بحسب الأحوال - تعويضاً عن الوفاة أو المجز عن العمل تعويضا يحاسب على النحو الآتي :

- في حالة الوفاة أو المجز بسبب العمل راتب ٣٦ شهرا .
- في حالة الوفاة بغير سبب العمل راتب ٢٤ شهرا .

(ب) يستحق الموظف الذي يصاب بسبب العمل - دون أن يترتب على إصابته عجز عن العمل - تعويضاً تقدر قيمته وفقاً لجدول تتضمنه اللائحة الداخلية للصندوق تتحدد فيه نوع الإصابة ومقدار التعويض في كل حالة بشرط ألا يزيد التعويض في أي حالة على راتب ستة شهور .

مادة ٥ - يدفع مبلغ التعويض في حالة الوفاة إلى ما يمينهم الموظف ووفقاً للنسب التي يحددها ، فإذا لم يمين الموظف الجهة المستفيدة يوزع مبلغ التعويض على ورثته الشرعيين حسب الأنصبة الشرعية وإذا لم يوجدوا يؤول مبلغ التأمين الذي صندون الضمان الاجتماعي .

مادة ٦ - يحسب مبلغ التعويض الذي يستحقه الموظف وفقاً لأحكام هذا النظام على أساس الراتب الشهري الأخير مضافاً إليه التعويض العائلي ولا يدخل ضمن ذلك العناصر الآتية :

- أ) تعويض غداء المعيشة .
- ب) التعويضات الخاصة والاضافية .
- ج) أجور العمل الاضافي .
- د) بدل التمثيل وبدل السكن .
- هـ) بدل السفر وتعويض الانتقال .
- و) أية تعويضات أو بدلات أخرى تتقرر بعد العمل بهذا النظام .

مادة ٧ - يقصد بالرعاية الصحية توفير العلاج الطبي للموظف على النحو الآتي :

- أ) رعاية الأطباء والاختصاصيين في الحالات المرضية على اختلاف أنواعها .
- ب) العمليات الجراحية والاقامة بالمستشفيات ودور العلاج .
- ج) العلاج بالكهرباء والكشف بالأشعة والبحوث المعملية (التحاليل الطبية) .
- د) الأجهزة التمويضية والتكميلية .
- هـ) المساهمة في أثمان الأدوية بما لا يزيد على ٢٠% من قيمتها .

مادة ٨ - لا يتحمل الصندوق نفقات جراحات التجميل العادية والولادة الطبيعية ونفقات المستشفى التي لا علاقة لها بالمرض ، كطلبات المقصف والمكالمات الهاتفية والصحف والكراميات وما إلى ذلك .

مادة ٩ - يشمل التزام الصندوق بالنسبة للرعاية الصحية :

- (أ) الموظفين العاملين في المقر الدائم للمنظمة وأجهزتها أو أحد مكاتب المنظمة في الخارج .
- (ب) الموظفين الموفدين في مهام رسمية أو الذين يقضون أجازتهم في بلدهم وذلك وفقا للشروط والأوضاع التي تقررها اللائحة الداخلية للصندوق .
- (ج) أفراد أسرة الموظف طبقا للتعريف المحدد بالمادة ٨٨ من نظام موظفي المنظمة .

مادة ١٠ - في تطبيق أحكام الرعاية الصحية يقسم الموظفون الى الفئات الآتية :

- المدير العام وموظفي الفئة الخاصة والأولى والثانية فئة أ
موظفوا الفئة الثالثة فئة ب
موظفوا الفئة الرابعة فئة ج

مادة ١١ - (أ) بالنسبة للموظفين يتحمل الصندوق جميع نفقات العلاج بما في ذلك العمليات الجراحية والاقامة بالمستشفيات ، وذلك بحد أقصى لكن فئة تحدد له اللائحة الداخلية .

(ب) أما بالنسبة لأفراد أسرهم ، فيتحمل الصندوق النسب الآتية من نفقات العلاج بما في ذلك أجور العمليات الجراحية والاقامة بالمستشفيات وبما لا يجاوز الحد الأقصى المشار اليه في الفقرة (أ) السابقة .

الفئة	نسبة ما يتحمله الصندوق
أ	%٧٠
ب	%٨٠
ج	%٩٠

مادة ١٢ - يتحمل الصندوق نفقات الاقامة والعلاج في المستشفيات على النحو الآتي :

- في الدرجة الأولى للفئة (أ) .
- في الدرجة الثانية للفئة (ب) .
- في الدرجة الثالثة للفئة (ج) .

مادة ١٣ - أ) للموظف وأفراد أسرته الانتفاع بالرعاية الصحية الى حين الشفاء التام أو ثبوت عجز كلي أو جزئي ، وفي جميع الأحوال لا يتجاوز التزام الصندوق مدة الأجازات المرضية المستحقة للموظف ، أو مائة وثمانين يوما لأفراد أسرته .

ب) اذا انتهت خدمة الموظف - طبقا للأحكام الواردة بنظام موظفي المنظمة وكان هو وأحد أفراد أسرته تحت العلاج ، يستمر الصندوق في القيام بأعبائه الى حين انتهاء العلاج وانقضاء ١٨٠ يوما أيهما أقل .

مادة ١٤ - للمدير العام بناء على اقتراح مجلس ادارة الصندوق أن يقرر حرمان الموظف الذي يسئ استعمال الحقوق التي يخولها له نظام الرعاية الصحية من الانتفاع بهذه الحقوق وهو وأفراد أسرته لمدة لا تتجاوز ستة شهور في السنة مع استرداد المبالغ التي يكون قد تحملها الصندوق نتيجة سوء الاستعمال ولا يؤثر ذلك على النسبة التي تستقطع شهريا من راتب الموظف لصالح الصندوق مدة الحرمان ، وذلك كله مع عدم الاخلال بما قد يترتب على الموظف نتيجة لتصرفه من مساءلة تأديبية .

مادة ١٥ - لا يجوز الجمع بين الانتفاع بأحكام الرعاية الصحية المنصوص عليها في هذا النظام وبين أى نظام آخر للرعاية الصحية .

مادة ١٦ - لتحقيق أغراض هذا الصندوق يتعاقد المدير العام - بناء على اقتراح مجلس الادارة - مع هيئات طبية ومختصة لمداونة الصندوق في القيام بالتزاماته وذلك وفقا للشروط والأوضاع التي تقررها اللائحة الداخلية للصندوق .

مادة ١٧ - يشمل بهذا النظام وتلغى جميع الأنظمة والنصوص والقرارات المخالفة لأحكامه .