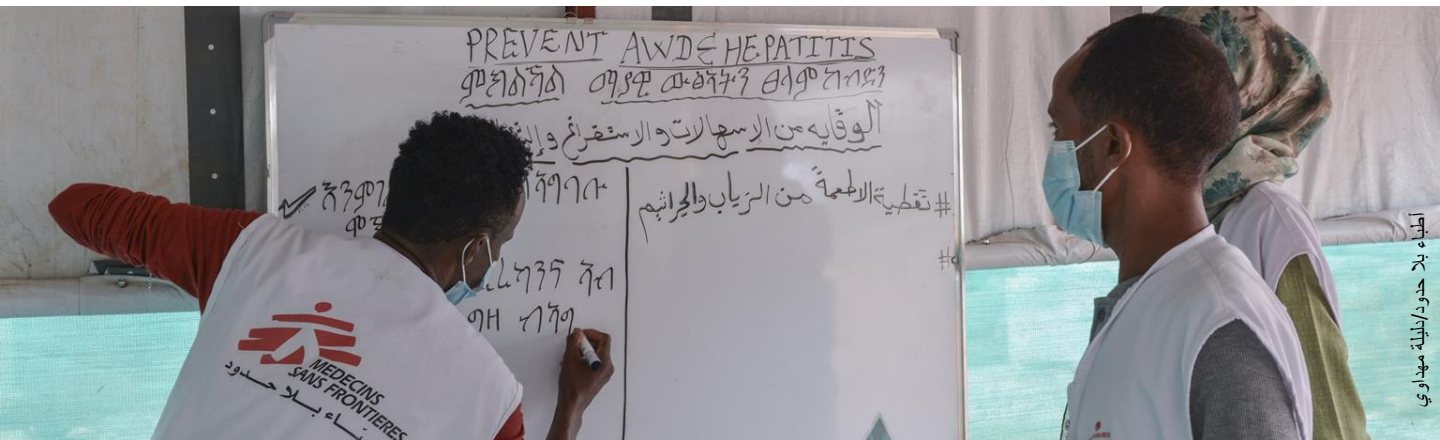


الإطار المشترك

إطار سياسة أجور ومزايا الطواقم الوطنية لجميع الأقسام



يلخص هذا الشرح محتويات إطار سياسة الأجور والمزايا لجميع الأقسام للموظفين الوطنيين، والذي يشار إليه عادة باسم "الإطار المشترك". يمكن لموظفي منظمة أطباء بلا حدود الوصول إلى الوثيقة الكاملة على صفحة (شيربوينت) الداخلية لبوابة الموارد البشرية أو أن يطلبوا من قسم الموارد البشرية تزويدهم بنسخة .

الإطار المشترك هو:

- المرجع المستخدم من قبل جميع أقسام المنظمة في عملية موازنة سياسات الموارد البشرية لموظفي البرنامج المعينين محلياً
- سياسة مشتركة مرجعية تستخدم كمييار أدنى وأقصى لإدارة الموارد البشرية لموظفي البرامج المعينين محلياً من خلال عملية تنسيق متصافرة

سياسة أجور مشتركة والتزام مختلف الأقسام

يحتوي الإطار المشترك على جميع السياسات المتعلقة بالأجور والمزايا التي تمت الموافقة عليها من قبل جميع مراكز عمليات منظمة أطباء بلا حدود. في الفترة من 2008 إلى 2010، وضعت منظمة أطباء بلا حدود سياسة مشتركة لجميع موظفيها الوطنيين (الذين يطلق عليهم الآن موظفي البرامج المعينين محلياً) (*وراجعتها في عام 2021).

يهدف إطار سياسة الموارد البشرية لجميع الأقسام هذا إلى ضمان تفسير مشترك لمعنى "صاحب عمل مسؤول"، وتحسين ترابط المنظمة تجاه الأطراف الخارجية، وتسهيل الإجراءات نحو تحقيق بعثات مشتركة .

الغرض من هذه الوثيقة هو استخدامها من قبل جميع المعينين المشاركين في تصميم وتنفيذ وصيانة شروط وأحكام العمل للموظفين الوطنيين. إطار السياسة هو إطار سياسة الأجور والمزايا الدائمة للموظفين المعينين محلياً في جميع البلدان التي تنفذ فيها برامج منظمة أطباء بلا حدود حالياً وفي المستقبل.

بالإضافة إلى جدول الوظائف الميدانية المرجعية الدولية لمنظمة أطباء بلا حدود (IRFFG) الذي يضمن تصنيف جميع المناصب باتساق، يتكون إطار السياسة لجميع الأقسام من خمسة مجالات رئيسية:

مزايا وأحكام أخرى

تغطية الرعاية
الصحية

التغطية الاجتماعية

سياسة الرواتب

مبادئ الأجور

كيف ينبغي تفسير الإطار المشترك؟

يمتد تطبيق الإطار المشترك لجميع أقسام عمليات منظمة أطباء بلا حدود والبلدان التي تنفذ فيها برامجها. وهي مصممة للموظفين الذين يعملون بموجب عقد عمل من قبل أطباء بلا حدود نفسها. وبالتالي فهي لا تشمل جميع الأنواع الأخرى من الموظفين مثل العمال اليوميين والاستشاريين ومقدمي الخدمات والموظفين الذين يتلقون حوافز من المنظمة.

- على الرغم من أن الإطار المشترك يغطي سياسات الموظفين المعيّنين محلياً، فإنه لا يمكن أن يكون بمثابة وثيقة يمكن أن تستمد منها أي حقوق (فردية). هو توجيه وتعليمات للإدارة.
- تُحدّد الأحكام الفعلية دائماً في اللوائح الداخلية (أو الوثائق المماثلة التي تنظم العلاقة بين منظمة أطباء بلا حدود وموظفيها) وعقود العمل الفردية المحلية إلى جانب التمثيل الرسمي لمنظمة أطباء بلا حدود في البلد.
- ومن ثمّ، فإن الوثيقة نفسها لا تستهدف الموظفين الأفراد ولكنها تعمل فقط كوثيقة مرجعية للإدارة.
- ويوجد تلخيص لمحتواه في هذه الوثيقة.



القيود

- لم يكن الغرض من الإطار المشترك أن يكون محيطاً بجميع جوانب الأجور. ويمكن للبعثات نفسها أن تنص على سياسات إضافية مطلوبة في السياق المحلي في المجالات التي لا يشملها الإطار.
- ويهدف الإطار المشترك في تطبيقه داخل البلد إلى احترام قانون العمل الوطني (والدولي) واللوائح القانونية المحلية وأن يكون راسخاً في السياق المحلي و "مترجماً" إلى سياسة فعالة للأجور والمزايا.

مبادئ الأجور

تؤثر المبادئ والقيم التنظيمية التالية على سياسة أجور ومزايا موظفي البرامج المعينين محلياً وتوفر إطاراً لها:

تعزيز الوصول إلى مناصب
المسؤولية
(قرار المجلس الدولي*، 2004)

يجب أن تعمل منظمة أطباء بلا حدود
كصاحب عمل مسؤول اجتماعياً عن
الموظفين الوطنيين
(قرار المجلس الدولي*، 2004)

تعريف صاحب العمل المسؤول
(موافقة المجلس الدولي*، 2009)

- ✓ ظروف معيشية لائقة وكافية
- ✓ أجور تتناسب مع المسؤوليات
- ✓ تعزيز التنقل الداخلي
- ✓ المعاملة العادلة وسياسات الموارد البشرية الشفافة
- ✓ تعزيز الالتزام تجاه المنظمة

(تحسين) المُساءلة
(قرار المجلس الدولي*، 2007)

علاوة على ذلك، يراعي الإطار المشترك مراعاة تامة أنظمة ومبادئ العمل الدولية الأوسع نطاقاً على النحو الذي حددته منظمة العمل الدولية .

ويرتكز الإطار المشترك في تطبيقه على السياق القانوني وسوق العمل الخاص بكل بلد. سياسة منظمة أطباء بلا حدود هي دائماً تابعة لتشريعات العمل المحلية عندما يتعلق الأمر بالمعايير الدنيا ولا يمكنها في أي وقت تجاهل اللوائح أو التشريعات المحلية.

عندما تقصر اللوائح المحلية في بعض البلدان، تهدف سياسة منظمة أطباء بلا حدود إلى تأمين أساس لمنظمة أطباء بلا حدود للعمل كصاحب عمل مسؤول اجتماعياً، وتطبيق معاييرها الخاصة ولكن دون انتهاك السياق القانوني للبلدان . وعلى هذا النحو، تصمم منظمة أطباء بلا حدود سياستها المحلية للأجور والمزايا وفقاً لسياق مختلف بلدان البعثات.

وبالتالي، يمكن لبلدان البعثات أن تحيد عن الإطار المشترك في سياستها الخاصة (المشتركة بين جميع مراكز العمليات الحالية) إذا كانت هناك أسباب قانونية وغيرها من الأسباب السياقية والحجج المنطقية على أن تكون مدعومة بإجراء مصادقة.



سياسة الرواتب -المبادئ

تستند سياسة رواتب أطباء بلا حدود لموظفي البرنامج المعينين محلياً إلى المبادئ الرئيسية التالية:

أجور تتناسب مع المسؤوليات والقيمة السوقية

تدفع منظمة أطباء بلا حدود الأجور في المقام الأول على أساس وزن الوظيفة. يتم تصنيف الوظائف على أساس نظام تقييم أو تصنيف الوظائف لمنظمة أطباء بلا حدود، وجدول الوظائف الميدانية المرجعية الدولية لمنظمة أطباء بلا حدود (IRFFG).

يستند الأجر على المنصب.

تُبنى جداول الرواتب وفقاً لموقع أطباء بلا حدود في سوق العمل في البلاد التي يتم تقييمها من خلال المقارنة المرجعية المنتظمة والاحتياجات التشغيلية لبعثة منظمة أطباء بلا حدود.

ونتيجة لذلك، فإن تقدّم الراتب على مستوى الدرجات (جدول الرواتب) هو أولاً نتيجة لتصنيف الوظائف. هذا هو مبدأ الإنصاف الداخلي الذي يقول "كلما كانت الوظيفة أثقل، كان الأجر أعلى"، ولكن يمكن تكييفها، إذا لزم الأمر، تبعاً للسوق (وليس العكس).

تهدف أطباء بلا حدود إلى أن تكون معتدلة في أجورها. ونفس هذا على أنه يدور حول متوسط أجور سوق العمل في البلاد.

تعزيز الالتزام نحو منظمة أطباء بلا حدود/توفير الفرصة للتطور والتقدم المهني

يجب أن يشمل جدول الأجور مستويات الرواتب التي تستوعب التمايز في خبرة العمل ذات الصلة في أطباء بلا حدود وإمكانية نمو الراتب

تسمح بظروف معيشية لائقة وكافية

يجب أن يتوافق الحد الأدنى للأجور على الأقل مع حد الكفاف المعتبر .

تُستخدم معلومات تكلفة المعيشة و/أو الحد الأدنى للأجور كمكون إضافي في تحديد أدنى راتب مدفوع ، بالإضافة إلى بيانات السوق التي جُمعت

سياسة الرواتب - الإرشادات*

يُنْتَج عن المبادئ الموضحة في الصفحة السابقة القواعد والمبادئ التوجيهية التالية لتحديد الرواتب:

جدول الوظائف الميدانية المرجعية الدولية (IRFFG)

تعتمد الأجور على نظام تصنيف التسلسل الهرمي للوظائف: فكلما ارتفعت المسؤوليات، ارتفعت الوظيفة وبالتالي كلما ارتفع الأجر. تعطى الأفضلية للمنطق الداخلي أو تصنيف جدول الوظائف في حال كانت هناك تناقضات مع واقع السوق. يمكن تكيف منحنى الراتب مع السوق إذا لزم الأمر. لن يكون هناك تمايز بين المهن ذات المستوى المماثل في جدول الوظائف (ما لم يكن ذلك مطلوباً لأسباب تتعلق بالتوظيف -انظر "المنصب/الموقع/تعديل الراتب").

التوازن بين طرفي جدول الرواتب

لا توجد قاعدة ثابتة فيما يتعلق بالتوازن بين طرفي جدول الرواتب في بلد ما. يشير التوازن بين طرفي جدول الرواتب إلى الاختلافات في مستويات الأجور الأساسية بين الوظائف الأعلى أجراً والأدنى أجراً.

على الرغم من عدم وجود قواعد ثابتة فيما يتعلق بالتدرج بين مستويات الوظائف، إلا أنها عادة ما تكون بين 10 في المئة و 30 في المئة.

عند تعيين موظف سابق من أي قسم من أقسام منظمة أطباء بلا حدود، تؤخذ فترة خدمة الموظف السابق في الاعتبار لحساب الولاء.

المنصب/الموقع/تعديل الراتب

بالنسبة للمناصب التي لا يمكن دفع أجورها وفقاً لمنظومتنا الوظيفية و جدول الرواتب في أطباء بلا حدود (نظراً لواقع سوق العمل)، يمكن النظر في "تعديلات راتب المنصب".

معيان الرواتب

عند تحديد رواتب البداية (السنة 0) لكل مستوى:

لا تقل عن الحد الأدنى القانوني للأجور

لا تقل عن معيار البنك الدولي لخط الفقر

الشديد؛ لا تقل عن معلومات الحد الأدنى

للأجور المعيشية المحلية لخط الفقر في البلد إن وجدت؛

لا منصب أقل من الخامس والعشرين على مقياس النسبة المئوية

سيكون المرجع الرئيسي هو متوسط أجور السوق

وظائف مؤقتة

في حالة تولي الموظف منصباً بصفة مؤقتة بدوام 100 في المئة لأكثر من شهر واحد، يتم زيادة راتبه ليصل إلى راتب المنصب المؤقت (بما في ذلك ولاؤه). لا ينبغي خلط ذلك مع تقسيم مسؤوليات منصب واحد بين عدة موظفين خلال فترات قصيرة (العطلات، الإجازة المرضية لمدة أسبوع وما إلى ذلك)

*ملاحظة: بالنسبة لبقية هذه النشرة، فهذه مقتطفات من الإطار المشترك. يمكن للموظفين الوصول إلى الوثيقة الكاملة من خلال صفحة شيربوينت الداخلية لمنظمة أطباء بلا حدود.



التغطية الاجتماعية *

كصاحب عمل مسؤول، توفر منظمة أطباء بلا حدود "تغطية اجتماعية" (أي مجموعة المزايا الموصى بها) للموظفين بموجب عقد مع أطباء بلا حدود فقط، وتبدأ هذه التغطية من اليوم الأول للعمل.

➤ تعتبر "التغطية الاجتماعية" (أي مجموعة المزايا الموصى بها) التي يمكن أن تقدمها أطباء بلا حدود تابعة لأحكام الضمان الاجتماعي الوطنية.

➤ تهدف سياسة "التغطية الاجتماعية" إلى مساعدة الموظف على التخفيف من الأخطار والطوارئ التي من شأنها أن تمنعه من العمل وكسب أجوره (مثل المرض أو الحوادث أو الوفاة أو الإعاقة التي تحدث نتيجة لأي منهما، سواء أكانت مرتبطة بعمله أم لا).

➤ لا تنطبق سياسة "التغطية الاجتماعية" على العمال اليوميين وموظفي وزارة الصحة والموظفين الخاضعين للحواجز لأن هذه المجموعات ليس لديها عقد عمل مع أطباء بلا حدود وعلى هذا الأساس غير مؤهلة للتغطية المقدمة للموظفين.

المزايا المتعلقة بمرض الموظف وإعاقته ووفاته

هذه معايير تحرص منظمة أطباء بلا حدود على أن تراعي فيها الأحكام القانونية المحلية. إذا كانت أقل، تكملها أطباء بلا حدود.

الوفاة		الإعاقة الدائمة		الإعاقة المؤقتة/المرض	
غير ذات صلة بالعمل	ذات صلة بالعمل	غير ذات صلة بالعمل	ذات صلة بالعمل	غير ذات صلة بالعمل	ذات صلة بالعمل
مبلغ مقطوع لا يقل عن 3 أشهر ولا يزيد عن 6 أشهر من الراتب يُدفع للمعالين (محسوب على أساس الراتب الأساسي + الولاية)	مبلغ مقطوع قدره 48 شهراً من الراتب يُدفع للمعالين (محسوب على أساس الراتب الأساسي + الولاية)	إعاقة كلية دائمة: مبلغ مقطوع قدره 6 أشهر من الراتب في نهاية العقد (محسوب على أساس الراتب الأساسي + الولاية)	إعاقة كلية دائمة: مبلغ مقطوع قدره 48 شهراً من الراتب في نهاية العقد (محسوب على أساس الراتب الأساسي + الولاية)	الإبقاء على التغطية الطبية لمدة 12 شهراً. الإبقاء على الراتب لمدة أقصاها 12 شهراً وفقاً للجدول التالي:	100 في المئة من الراتب والتغطية الطبية لمدة أقصاها 18 شهراً.
هذه المبالغ المقطوعة ومدفوعات إنهاء الخدمة ليست تراكمية. نفقات الدفن إذا كان ذلك عُرفاً في بلد البعثة.	هذه المبالغ المقطوعة ومدفوعات إنهاء الخدمة ليست تراكمية. نفقات الدفن إذا كان ذلك عُرفاً في بلد البعثة.	إعاقة جزئية دائمة: دفع راتب 6 أشهر مضروباً بنسبة العجز (محسوبة على أساس الراتب الأساسي + الولاية)	إعاقة جزئية دائمة: دفع راتب 48 شهراً مضروباً بنسبة العجز (محسوبة على أساس الراتب الأساسي + الولاية)	• من الشهر الأول إلى الرابع : 100 في المئة من الراتب	• من الشهر الخامس إلى الثامن: 75 في المئة من الراتب
هذه المبالغ المقطوعة ومدفوعات إنهاء الخدمة ليست تراكمية.	هذه المبالغ المقطوعة ومدفوعات إنهاء الخدمة ليست تراكمية.	هذه المبالغ المقطوعة ومدفوعات إنهاء الخدمة ليست تراكمية.	هذه المبالغ المقطوعة ومدفوعات إنهاء الخدمة ليست تراكمية.	• من الشهر التاسع إلى الثاني عشر : 50 في المئة من الراتب	

*ملاحظة: بالنسبة لبقية هذه النشرة، فهذه مقتطفات من الإطار المشترك. يمكن للموظفين الوصول إلى الوثيقة الكاملة من خلال صفحة شيربوينت الداخلية لمنظمة أطباء بلا حدود.

تغطية الرعاية الصحية*

كصاحب عمل مسؤول وكمنظمة طبية، تحرص منظمة أطباء بلا حدود على توفير الرعاية الصحية للموظفين بعقد مع أطباء بلا حدود ومعاليهم. تبدأ تغطية الرعاية الصحية من اليوم الأول من العمل.

جدول موجز لتغطية الرعاية الصحية

هذه معايير تحرص منظمة أطباء بلا حدود على أن تراعي فيها الأحكام القانونية المحلية والقيود الأخرى (مثل، منتجات التأمين المتاحة). قد تكون هناك بعض الاختلافات مع بعض التغطيات المحلية المطبقة.

العمال المياومون	المعالون1	الموظف	عام
لا	لا توجد	تدعم منظمة أطباء بلا حدود فقط من خلال تغطيتها الرعاية الطبية داخل البلد؛ وتحوي التغطية الصحية لمنظمة أطباء بلا حدود بعض الاستثناءات؛ وتوفر أطباء بلا حدود الرعاية بشكل عيني أو تغطي النفقات الطبية بالكامل (100 في المئة)	عام
لا	لا توجد	نعم	الفحص الطبي في بداية التوظيف وبشكل دوري
لا	نعم	نعم	الرعاية الصحية الأولية والمتخصصة
لا	نعم	نعم	رعاية ما قبل وبعد الولادة
لا	نعم	نعم	العلاج في المستشفيات
لا	نعم	نعم	الرعاية الصحية الطارئة للأسنان
لا	لا	نعم	الرعاية البصرية (كما في وثيقة التأمين)
الرعاية الصحية الطارئة وربما المتابعة	حتى 6 أشهر بعد إنهاء عقد الموظف	حتى 12 شهراً بعد إنهاء العقد	استمرارية العلاج الطبي الحالي - الحوادث أو الأمراض المتعلقة بالعمل
لا	حتى 6 أشهر بعد إنهاء عقد الموظف	حتى 6 أشهر بعد العقد	استمرارية العلاج الطبي الحالي - الحوادث أو الأمراض غير المتعلقة بالعمل
لا	لا	لا، فقط حسب تقدير منظمة أطباء بلا حدود	الرعاية خارج البلد
لا	لا	حسب الحالة	مرض مهني ذو صلة بالعمل مع فترة حضانة للمرض طويلة الأجل

العاملون اليوميون أو موظفو وزارة الصحة أو غيرهم من الموظفين الخاضعين للحوافز ليس لديهم عقد عمل مع أطباء بلا حدود، وعلى هذا الأساس غير مؤهلين للتغطية الصحية المقدمة للموظفين. فقط في حالة وقوع حادث متعلق بالعمل، ستوفر أطباء بلا حدود للعاملين المياومين الرعاية الصحية الطارئة.

المسجلون رسمياً لدى الشؤون الإدارية في أطباء بلا حدود تضع منظمة أطباء بلا حدود حداً لمسؤوليتها من خلال تحديد تعريف المعالين واقتصارهم على زوجة/زوج الموظف/الموظفة وأولاده/أولادها وتشمل الأزواج الرسميين؛ الأزواج غير المتزوجين الذين يعيشون معاً شريطة أن يكون لديهم وثائق رسمية لإثبات ذلك؛ الأطفال حتى سن الرشد القانوني أو إن لم يكن، حتى سن 18 سنة؛ الأطفال المعتمدين جسدياً أو عقلياً على أهلهم تعتبر التغطية نافذة أثناء ارتباط الموظف بموجب عقد، وحتى 6 أشهر بعد وفاة الموظف .

*يحتوي الإطار المشترك على المزيد من الإرشادات والعناصر الإضافية المرتبطة بتغطية الرعاية الصحية بعد انتهاء العقد.

مزايا وأحكام أخرى *

البدلات: النقل، السكن،

لا تدفع منظمة أطباء بلا حدود أي بدل ما لم يكن مبرراً بالاحتياجات الملموسة والبدلات الأخرى التي تمت دراستها والموافقة عليها بعناية من قبل المقر الرئيسي، والتي يتطلبها القانون الوطني، أو بشكل استثنائي، إذا كانت تمارس في البلاد على نحو متعارف عليه.

الإجازات

الإجازات المدفوعة الأجر

يحق لموظفي أطباء بلا حدود الذين يعملون بدوام كامل الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة خمسة (5) أسابيع كاملة لكل سنة كاملة من العمل، محسوبة على أساس أيام العمل بغض النظر عما إذا كان أسبوع العمل من 5 أيام أو 6 أيام. عملياً، يمنح هذا ما لا يقل عن 25 يوم عمل من الإجازة مدفوعة الأجر (لأسبوع العمل المكون من 5 أيام حتى 30 يوم عمل) لأسبوع العمل المكون من 6 أيام) لكل سنة كاملة من العمل.

لا تضاف الإجازات المدفوعة الأجر في حالة الإجازة غير المدفوعة الأجر والإجازة المرضية لأكثر من 4 أشهر

أيام الإجازة مدفوعة الأجر تضاف إلى جميع أيام العطل الرسمية المنشورة رسمياً والتي يتم الإعلان عنها خلال السنة التقويمية. يتم تعويض العمل المنجز في أيام العطل الرسمية.

الإجازات الظرفية

يضع كل بلد سياسته الخاصة، وفقاً للأحكام القانونية والأعراف المحلية. ما لم يكن ذلك مطلوباً بموجب القانون، يجب ألا تتجاوز المدة 13 يوماً كحد أقصى، بين جميع الظروف المختلفة المتضمنة.

إجازة الأمومة

هي الإجازة الممنوحة للموظفة للولادة والرعاية الأولية لمولودها الجديد. يمكن أن تبدأ الإجازة قبل الولادة وتمتد على أي حال بعد ذلك ويكون إجمالياً 14 أسبوعاً كحد أقصى.

دعم انتقال الموظف

يمكن لمنظمة أطباء بلا حدود تقديم الدعم للموظفين الذين يتعين عليهم بناءً على طلب المنظمة الانتقال إلى موقع عمل (جديد) من مكان إقامتهم و/أو موقع عملهم السابق.

يمكن لمنظمة أطباء بلا حدود توفير الوسائل أو سداد التكاليف التي دُفعت للانتقال إلى موقع العمل الجديد.

تبعاً للسياق والوضع، وحسب كل حالة على حدة، يمكن لمنظمة أطباء بلا حدود توفير السكن أو بدل تكلفة المعيشة أو سداد النفقات الأخرى المتعلقة بالانتقال.

راتب الشهر الثالث عشر، مكافأة نهاية العام

ما لم يكن ذلك التزاماً قانونياً أو ممارسة محلية راسخة، لا تدفع منظمة أطباء بلا حدود مكافآت فردية أو راتب الشهر الثالث عشر. وعلى أي حال، فإن جميع عناصر الأجر، بما في ذلك مكافآت نهاية السنة، تؤخذ في الاعتبار في تحديد معايير الأجر.

ساعات العمل

الحد الأقصى لساعات العمل هو 48 ساعة عمل في الأسبوع للموظفين على جدول زمني عادي وعلى أساس العمل بدوام كامل. العمل بنظام النوبات: المتوسط الشهري لساعات العمل الأسبوعية لا يتجاوز 48 ساعة في الأسبوع. هناك استثناءات للحراس بحد أقصى 60 ساعة في الأسبوع (إذا سمحت التشريعات).

العمل الإضافي

لا يُدفع أجر العمل الإضافي أو يُعوض إلا عندما يكون العمل المنجز يتجاوز عدد ساعات العمل العادية المحددة في عقد الموظف. تشجع منظمة أطباء بلا حدود الموظفين على أخذ إجازة مساوية خلال ذات الشهر، تعويضاً عن العمل الإضافي. إذا لم يكن ذلك ممكناً من الناحية القانونية، فيجب دفع قيمة عمل إضافي. معدل الدفع: يجب اتباع أحكام منظمة العمل الدولية، ما لم ينص قانون العمل الوطني على معدلات تعويض العمل الإضافي.

التعويض في حالة إنهاء العقد من قبل منظمة أطباء بلا حدود أو إغلاق البعثة/المشروع

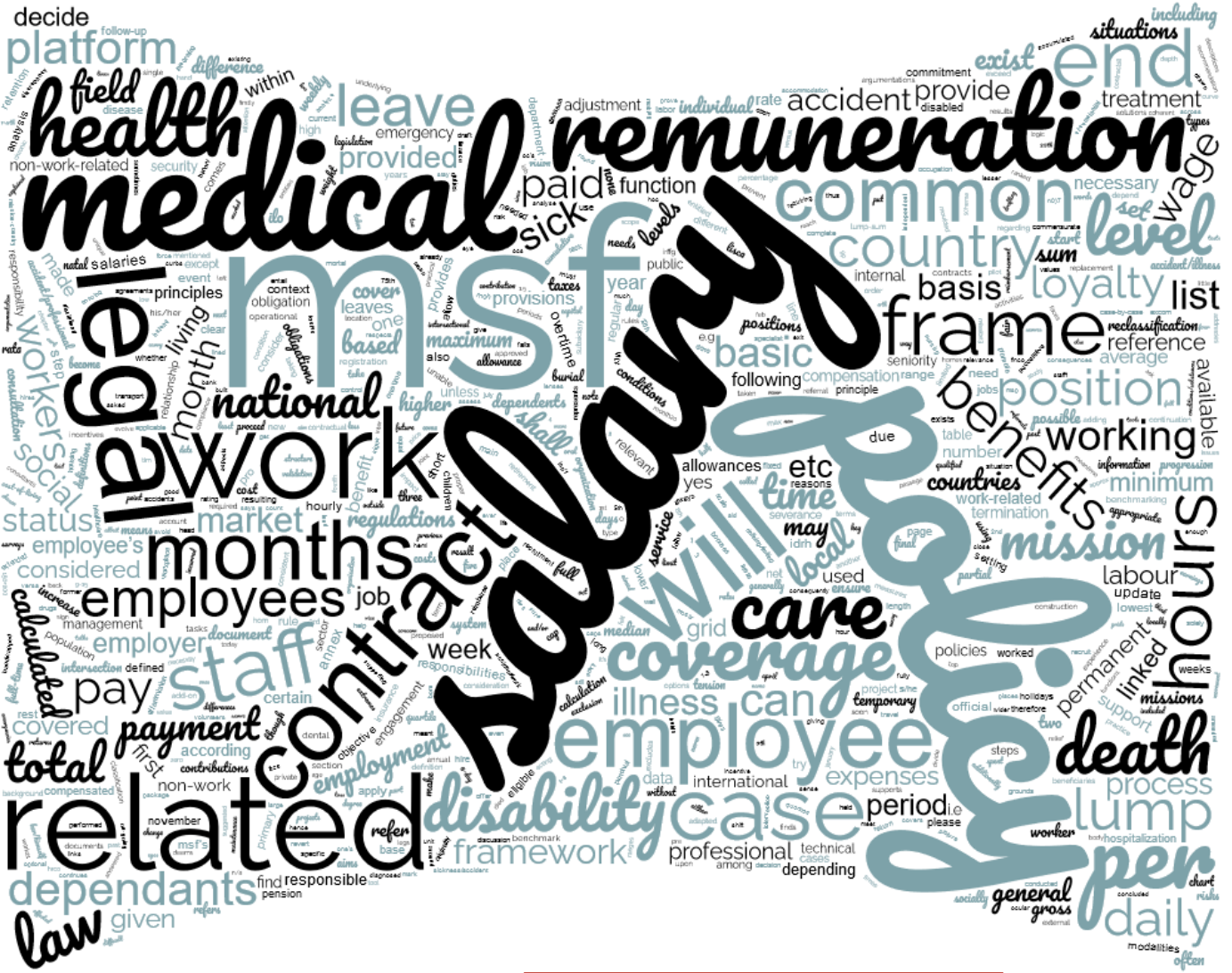
في حالة إغلاق المشروع أو تخفيض/إعادة تنظيم الأنشطة (للزيادة عن الحاجة على المستوى الفردي أو الجماعي) الذي تفرره منظمة أطباء بلا حدود، يجب اقتراح خطة إغلاق رقيقة أي تسريح، لتشمل تدابير وأحكام للمساعدة في إعادة التصنيف ودعم الخروج (العثور على وظيفة أخرى والتدريب وما إلى ذلك).

التعويض الذي يجب مراعاته هو راتب شهر واحد لكل سنة من الخدمة بحد أقصى 10 سنوات (والذي يتضمن أي متطلبات قانونية إلزامية) وعلى أساس الراتب الأساسي الأخير (بما في ذلك الولاء)، للموظفين العاملين دون انقطاع لأكثر من 12 شهراً بغض النظر عن نوع العقد.

التقاعد

تتبع منظمة أطباء بلا حدود الالتزامات القانونية للبلد: الإجراءات القانونية الواجب اتباعه في حالة التقاعد؛ البدلات/المزايا الإلزامية القانونية التي يدفعها صاحب العمل وما إلى ذلك. التقاعد هو دافع مشروع لإنهاء العقد يجب تمييزه عن الاستقالة أو الاستغناء عن الخدمات. في حالة عدم وجود تعويض قانوني للتقاعد، يرجى الرجوع إلى تعويض نهاية العقد أعلاه.

* لا يُقصد بهذا القسم أن يكون شاملاً لجميع المزايا والقوانين الناظمة التي يمكن أن توجد. ستقتصر منظمة أطباء بلا حدود، من حيث المبدأ، في جميع بلدان البعثات، على القوانين الناظمة للمزايا على النحو المنصوص عليه في الإطار المشترك. إضافة إلى ذلك، يمكن أن توجد في بلد معين مزايا إلزامية يطبقها القانون المحلي (على سبيل المثال، القوانين الناظمة لمزايا المعاشات التقاعدية).



للحصول على معلومات أو لطرح أسئلة أو تعليقات، اتصل
 بقسم الموارد البشرية لديكم أو
philippe.latour@geneva.msf.org

منظمة أطباء بلا حدود الدولية - الموارد البشرية