

AFRICAN UNION
الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE
UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, Ethiopia P. O. Box 3243 Tel ; 5517 700 Fax : 5511299
Website : www.africa-union.org

المجلس التنفيذي
الدورة العادية الرابعة والثلاثون
أديس أبابا، إثيوبيا، 7-8 فبراير 2019

الأصل: إنجليزي

EX.CL/1104 (XXXIV)I (B)

**تقرير الاجتماع المشترك للجنة الفرعية للتنسيق والإشراف
العام على الميزانية والشؤون المالية والإدارية وخبراء لجنة
الخمسة عشر (15) لوزراء المالية**



الجلسة المشتركة
للجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين
للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمساءلة المالية والإدارية
وخبراء لجنة وزراء المالية الخمسة عشر
الجلسة العامة، مركز المؤتمرات القديم
أديس أبابا، إثيوبيا، 28-29 يناير 2019

الأصل: إنجليزي

التقرير

مقدمة:

1. عقدت الجلسة المشتركة للجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمسائل المالية والإدارية وخبراء لجنة وزراء المالية الخمسة عشر، سلسلة من الاجتماعات المشتركة خلال السنة المالية 2018 تحت رئاسة السفير اندومسو انديما تسينغا، الممثل الدائم لجمهورية جنوب أفريقيا لدى الاتحاد الأفريقي ورئيس اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمسائل المالية والإدارية مقرر الاجتماع، السفير إدولى أموكو جمس من جمهورية أوغندا، لمناقشة قضايا تشمل المسائل التالية:

- أ) مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية
- ب) مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة
- ج) مديرية التخطيط الاستراتيجي للسياسات والرصد والتقييم وتعبئة الموارد

ألف – المسائل الإدارية وتنمية الموارد البشرية

2. بعد صدور مقرر المجلس التنفيذي 2018 (Ext/EX.CL/Dec.1(XX)) في نوفمبر على وجه الخصوص، بشأن القضايا المذكورة في القسم (5) إلى القسم (12) - فيما يتعلق بحالة التوظيف، وإدارة أداء الاتحاد الأفريقي، ونظام التوظيف، ونظام الحصص، ومتأخرات المرتبات، إدارة السفر، والمشتريات، وتكنولوجيا المعلومات، تم تكليف المفوضية بوضع خارطة طريق قابلة للتطبيق لتنفيذ هذه المقررات. علاوة على ذلك، قامت المفوضية بتنسيق البدلات لجميع الأجهزة والمعدات التفضيلية. وبعد أن قامت اللجنة الفرعية بمراجعة هذه المقترحات، تم تضمينها وتقديمها للبحث من قبل لجنة الممثلين الدائمين.
3. عند رسم خارطة الطريق، ثم منح الاعتبار للتداخل بين العناصر المختلفة والحاجة إلى نهج تدريجي عند تطبيقه على تنفيذ المبادرات.
4. ترد أدناه النتائج المتوقعة والتقدم المحرز في كل بند مدرج في مقرر المجلس التنفيذي 2018 (Ext/EX.CL/Dec.1(XX)) الصادر في نوفمبر 2018

أولاً. العناصر الرئيسية المتضمنة في خارطة الطريق

(ألف) استعراض الموظفين

5. النتيجة المتوقعة: الكفاءة العالية للموظفين ذوي المهارة العالية والمتمتعين بالاختصاصات والكفاءات المناسبة لتنفيذ ولاية مفوضية الاتحاد الإفريقي ومهام الإدارات.
- فيما يلي التقدم المحرز في تحقيق النتيجة المتوقعة المذكورة أعلاه في إطار هذا القسم:
6. الفقرة 15: حيث يطلب المجلس التنفيذي "من المفوضية إجراء مراجعة للموارد البشرية وتقديم تقرير إلى اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمسائل المالية والإدارية".

قامت اللجنة بوضع اختصاصات ومهارات وكفاءة المراجعة. سيتم إجراء هذه المراجعة على أساس المناصب في الهيكل الجديد. سيتم إرسال الاختصاصات إلى الدول الأعضاء للحصول على مدخلات.

7. **الفقرة 19:** حيث " يقرر المجلس التنفيذي "أن يفرض حظرا على عقود توظيف الخدمات القصيرة الأجل والثابتة والخدمة الخاصة إلى حين إيجاد حل لمشكلة التوظيف".

امتثلت المفوضية لهذا المقرر. يتم التعامل مع أي استثناء بشأن الوقف الاختياري لتوظيف الموظفين غير المنتظمين على أساس كل حالة على حدة.

8. **الفقرات من 16 إلى 25:** حيث أن المجلس التنفيذي "16- يطلب من المفوضية تطوير وتقديم هيكل جديد على أساس مشروع هيكل 2016 للوفاء بولاية أجندة 2063 في غضون سنتين (2) ؛ 19. يقرر وقف عقود التوظيف القصيرة والمتوسطة الأجل والخدمة الخاصة إلى حين إيجاد حل بمشكلة التوظيف؛ 20 - يطلب من المفوضية، بالتعاون مع لجنة الممثلين الدائمين، مراجعة نظم ولوائح عاملي الاتحاد الأفريقي القائمة من أجل ضمان استجابتها للاحتياجات الحالية للمنظمة وولايتها الموسعة ؛ 21. يكلف المفوضية لشغل المناصب النظامية الشاغرة على جناح السرعة بحلول يونيو/يوليو 2019، مع مراعاة البلدان الأقل تمثيلا داخل المفوضية ؛ 22. يقرر رفع الحد الأقصى للتوظيف إلى خمسين (50) موظفا عاديا سنويا ؛ 23. يطلب من لجنة الممثلين الدائمين، بالتعاون مع المفوضية، التوصل إلى مقترح قابل للتنفيذ (خطة عمل) يتناول مسألة التوظيف غير النظامي دون تعطيل أنشطة المفوضية، لبحثها المجلس التنفيذي في فبراير 2019؛ 24. يطلب من المفوضية تطبيق النظم واللوائح المالية للموظفين بشكل صارم بأثر فوري، من حيث صلته بالموظفين المؤقتين والثابتين لفترة محددة، مع الأخذ في الاعتبار مقرر المجلس التنفيذي (XXVIII) EX.CL/Dec.899 بشأن أنشطة لجنة الممثلين الدائمين، حيث في الفقرة 12، طلب من المفوضية "أن تطبق بصرامة أحكام نظم ولوائح عاملي الاتحاد الأفريقي فيما يتعلق بالتقاعد الإجباري لكل من الموظفين المؤقتين وفصل الموظفين المؤقتين وكذلك تنفيذ نظام فعال لتخطيط التعاقب ؛ 25. يطلب من المفوضية ولجنة الممثلين الدائمين تقديم تقرير في فبراير 2019 عن الآثار المالية والقانونية والإدارية لفصل الموظفين الذين تم تجديد عقودهم بما يتناقض مع نظم ولوائح العاملين لأكثر من العدد المسموح به من التجديدات، مع الأخذ في الاعتبار الفجوة في الموارد البشرية، وينبغي تضمين نتائج التحقيق ضرورة تحميل المعنيين بالمسؤولية عن المخالفات".

أجرت المفوضية تحليلا موسعا لمسألة التوظيف غير النظامي.

تحدد هذه الوثيقة العوامل التي تدفع إلى طلب الموظفين غير النظاميين وتقدم توصية بشأن كيفية معالجة هذه المسألة. بالإضافة إلى ذلك، تم تسليط الضوء على الآثار المالية والقانونية والإدارية لهذا الاقتراح.

استنادا إلى التحليل، تقترح المفوضية نهجا متكاملة وعقلانية (براغماتية). تستند الحاجة إلى نهج متكامل إلى العديد من مقررات الإصلاح المترابطة التي صدرت عن الدورة الاستثنائية العشرين للمجلس التنفيذي التي عُقدت قبل انعقاد المؤتمر في نوفمبر 2018. وقد تم توضيح النهج العقلاني (البراغماتي) بالمقرر الخاص معالجة هذه المسألة. - الذي ينص بوضوح على أن "لجنة الممثلين الدائمين، بالتعاون مع المفوضية، ويجب ان تتوصل إلى مقترح قابل للتنفيذ (خطة عمل) يتناول مسألة التوظيف غير النظامي دون التسبب في تعطيل أنشطة المفوضية ...".

أقرت اللجنة الفرعية بالجهد المبذول في تحليل وصياغة هذه الوثيقة وقدمت مدخلاتها. ووافقت اللجنة أيضا على أن البنود الواردة في هذا الباب مترابطة فيما بينها، وينبغي تنفيذ هذه البنود بطريقة متكاملة. هذا لتجنب الفاقد ازدواجية الجهود. وبالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى أن غالبية الموظفين غير الدائمين هم موظفون من فئة الخدمات العامة المعينون محليا، وينبغي أن يؤخذ في الاعتبار شرط العمل الجديد

للموظفين المعيّنين محليا عند معالجة مسألة الموظفين غير الدائمين. وحثت اللجنة المفوضية على الانتهاء من التقرير وتقديمه إلى اللجنة الفرعية في أقرب وقت ممكن.

9. **الفقرة 26:** حيث يطلب المجلس التنفيذي من المفوضية "وضع قانون تأديبي يتضمن قواعد واضحة بشأن المساءلة، استناداً إلى القاعدة العامة التي تنص على أن العقاب ينبغي أن يكون بمقدار سوء السلوك"؛ سيتم تضمين ذلك من خلال مراجعة نظم ولوائح العاملين التي ينبغي أن تكون جاهزة لتقديمها إلى الدورة العادية القادمة للمجلس التنفيذي في شهر يوليو 2019.

10. **الفقرة 27:** حيث يطلب المجلس التنفيذي من "المفوضية أن تقوم بالإعلان على نحو سليم عن الوظائف الشاغرة وأن تنشرها وتبلغ الدول الأعضاء بنفس المعلومات لنشرها لفائدة الجميع. في حالة عدم وجود طلبات من أقل البلدان تمثيلاً أو البلدان ذات التمثيل الناقص، يلتمس أن تطلب من المفوضية من الدول الأعضاء من الفئة المذكورة، اقتراح مرشحين مؤهلين للمنافسة في عملية التوظيف وتعيينهم من هذه الفئة (البلدان الأقل تمثيلاً)."

قد امتثلت المفوضية لهذا الطلب من خلال إرسال مذكرة شفوية إلى جميع السفارات في المواقع المعن عنها إلى جانب الحصص الشهرية.

ذكر بعض سفارات الدول الأعضاء بأنها لم تتلق هذه المعلومات. وتعدت المفوضية بضمان حصول جميع السفارات على هذه المعلومات في المستقبل. وعلاوة على ذلك، طلبت اللجنة بالإضافة إلى قائمة الوظائف الشاغرة المنشورة، أن ترسل اللجنة إلى سفارات الدول الأعضاء المعلومات التفصيلية عن هذه الوظائف. وستمنح الأولوية للدول الأعضاء ذات الحصص الأقل أو الأقل تمثيلاً. ولذلك يتم تشجيع الدول الأعضاء على تحديد المرشحين المؤهلين وإرسال السير الذاتية للمرشحين من خلال السفارات إلى المفوضية.

(باء) تحسين التوظيف في الاتحاد

النتائج المتوقعة: عملية توظيف موثوق بها وشفافة. تمكّن من اكتتاب الموظفين المؤهلين في الوقت المناسب.

11. **الفقرة 34:** حيث يطلب المجلس التنفيذي من المفوضية العمل مع مجموعة الخبراء العشرة (10) المستقلين، اثنان (2) من كل إقليم، لاستعراض وتحسين نظام التوظيف والاختيار للاتحاد الإفريقي من أجل إقرار نظام توظيف وانتقاء موثوق به وقوي، ورفع تقرير إلى المجلس التنفيذي في يونيو/ يوليو 2019؛

لقد أرسلت المفوضية الاختصاصات إلى جميع السفارات من خلال مذكرة شفوية. تدعو المفوضية الدول الأعضاء إلى إرسال ترشيحاتها بحلول نهاية فبراير 2019. استعرضت اللجنة الاختصاصات وطلبت من المفوضية أن تدرج في نطاق العمل اشتراط أن تقوم اللجنة أيضا باستعراض قسم التوظيف في نظم ولوائح العاملين.

(جيم) مراجعة نظم ولوائح موظفي الاتحاد الإفريقي

12. النتائج المتوقعة: مجموعة من نظم ولوائح العاملين شفافة ويمكن التنبؤ بها لتوجيه الإدارة الفعالة للموارد البشرية تمثيا مع أفضل الممارسات.

13. **الفقرة 20:** "حيث يطلب المجلس التنفيذي من المفوضية، بالتعاون مع لجنة الممثلين الدائمين، مراجعة نظم و لوائح عاملي الاتحاد الأفريقي القائمة من أجل ضمان استجابتها للحاجة الحالية للمنظمة وتوسيع ولايتها؛"

أنشأت المفوضية فريق عمل داخلي لمراجعة نظم ولوائح العاملين. ستكون الوثيقة جاهزة لتقديمها إلى الدورة العادية القادمة للمجلس التنفيذي في يوليو 2019.

(دال) مراجعة إدارة السفر

14. **النتائج المتوقعة:** تم التعامل مع إدارة السفر للاتحاد الأفريقي ذات الكفاءة والفعالية والموجهة نحو الخدمات التي تتم في إطار شفاف وقابل للمساءلة يستند إلى القيمة مقابل المال.

15. **الفقرات 40:** حيث يطلب المجلس التنفيذي من المفوضية "مراجعة سياسة السفريات الداخلية وتقديم تقرير إلى لجنة الممثلين الدائمين بحلول يناير 2019، مع مراعاة:

(1) أكثر الطرق اقتصاداً، وتحقيق القيمة مقابل المال؛

(2) درجة الأعمال للرئيس، ونائب الرئيس، والمفوضين، جميع المسؤولين المنتخبين والمبعوثين الخاصين ورؤساء الدول والحكومات السابقين والممثلين الخاصين ورؤساء البعثات؛

(3) وتذكرة درجة الأعمال لمديري مفوضية الاتحاد الأفريقي وأعضاء الأجهزة ونواب رؤساء بعثات الدول الأعضاء أو من يعادلهم والمسافرين لمدة تتجاوز ثماني (8) ساعات .

راجعت المفوضية سياستها المتعلقة بالسفريات وقدمت السياسة المستعرضة إلى اللجنة الإدارية المشتركة المسؤولة عن السياسات داخل المفوضية. وافقت اللجنة الإدارية المشتركة على مشروع السياسة وستقدمه إلى المفوضية للموافقة عليه قبل إقراره من قبل رئيس المفوضية وتنفيذه.

تنظر المفوضية في إضفاء الطابع اللامركزي على وحدة السفريات والتمويل والمشتريات بحثاً عن الطرق الأكثر فعالية من حيث التكلفة للحد من الهدر.

وأقرت اللجنة بالتقدم الذي أحرزته المفوضية في استعراض السياسة وبداية عملية الموافقة الداخلية. ولذلك تطلب اللجنة تقريراً عن تفاصيل الخطوات المتخذة لتنفيذ هذا المقرر. ويجب أن يتضمن هذا التقرير حالة التذاكر غير المستخدمة، ووضع آلية بما في ذلك أداة تكنولوجيا المعلومات لتتبع استخدام التذاكر والتقدم المحرز حتى الآن.

وتجدر الإشارة إلى أن سياسة السفر المنقحة تحتاج إلى تمكين مفوضية الاتحاد الأفريقي من إدارة تكاليف سفرها بأكثر الطرق فعالية من حيث التكلفة. ولذلك، توصي اللجنة بأن تقوم مديرية الشؤون الإدارية وتنمية الموارد البشرية وإدارة البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة بوضع حل لتطبيق اللامركزية في عملية السفر.

(هـ) إدارة الأداء

النتائج المتوقعة: إطار واضح للمساءلة يتضمن النتائج والتنفيذ باعتبارها جوهرية.

16. **الفقرتان 30 و 31:** حيث يقرر المجلس التنفيذي بأن تعمل جميع هيكل الاتحاد الأفريقي وفق مبادئ إدارة الأداء القائمة على النتائج؛ "يطلب من رئيس المفوضية ضمان قيادة الاتحاد الأفريقي.

المشاركة في تخطيط إدارة الأداء والامتثال، على أساس ما يلي:

(1) تحدد المفوضية أهداف السنة؛

- (2) كفالة الرئيس توجيه الأهداف إلى المسؤولين المنتخبين؛
- (3) يتناول المسؤولون المنتخبين على الإدارات والأجهزة؛
- (4) القيام بإدارة الأداء على جميع المستويات، بما في ذلك مستوى المسؤولين المنتخبين والمعنيين الخاصين؛
- (5) وضع نظام لتنمية المهارات وبناء القدرات تمثيا مع أهداف المنظمة؛
- (6) استكشاف المفوضية حوافز غير مالية للاعتراف بأداء الموظفين؛

قيام المفوضية بوضع نظام جديد قائم على نظام نهج إدارة الأداء يستند إلى النتائج. وتحديد الرئيس للأولويات وعرضها على المجلس التنفيذي؛

تم تحديد ثماني أولويات تنظيمية تشكل الأساس للورقة الإطارية الميزانية. وسيتم عرض الأولويات المحددة على الرئيس لاستعراضها واختيار أولوياته للسنة. وسوف يتحول هذا بدوره إلى نائب الرئيس والمفوضين - الذين سينقلونه إلى إداراتهم وموظفيهم.

علاوة على ذلك، تتم توعية جميع موظفي الاتحاد الأفريقي بشأن نهج إدارة الأداء الجديد. كما تم توفير العديد من الحملات والدورات التدريبية حول دورة إدارة الأداء الجديدة. أجرت إدارة الموارد البشرية تحليلاً لامتثال جميع الإدارات للاستعراض نصف المرحلي منذ عام 2012 للأداء وتم إبلاغ كل إدارة بذلك مع ما يترتب عليه.

عززت المفوضية الحاجة إلى نهج متكامل لإدارة الأداء من الأعلى إلى الأسفل والمشاركة الكاملة لقيادة الاتحاد الأفريقي في هذه العمليات.

17. الفقرة 32: حيث يقوم المجلس التنفيذي "بتشجيع المفوضية على تسريع عمليات الترويج؛"

ستعالج المراجعة الجارية لنظم ولوائح العاملين هذه القضية.

(واو) نظام حصص الموظفين في الاتحاد الأفريقي.

النتائج المتوقعة: دعم مبادئ التمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين

18. الفقرات من 36 إلى 37: "تقرر أن نظام الحصص الحالي المطبق على الموظفين النظاميين في

مفوضية الاتحاد الأفريقي ينبغي أن يأخذ في الاعتبار حصص الجنسين وحصص الشباب وأن يتم توسيعه ليشمل موظفي الخدمة القصيرة الأجل والخدمة الثابتة والخدمة الخاصة وجميع موظفي الأجهزة، باستثناء موظفي الخدمة العامة؛ ويطلب من المفوضية:

(1) وضع آلية للتواصل مع الدول الأعضاء من خلال القنوات الدبلوماسية، من بين أمور أخرى، للبلدان الأقل تمثيلاً والتي يعتبر تمثيلها ناقصاً من أجل اجتذاب مرشحين مؤهلين من هذه البلدان، بحيث يتم تمثيل جميع البلدان الأفريقية.

(2) عدم وضع قائمة مختصرة للمتقدمين بالطلبات من دول كاملة الحصص

(3) تقديم تقارير شهرية عن حالة الحصص إلى الدول الأعضاء .

وضعت المفوضية آلية لإبلاغ الدول الأعضاء بالحصص على أساس شهري. بالإضافة إلى ذلك، تعمل المفوضية على نظام لتكرار الحصص لجميع الأجهزة كجزء من إصلاح نظام التوظيف. ستطبق هذه

الحصة على الموظفين غير النظاميين باستثناء الموظفين العامين. وعلاوة على ذلك، تقوم المفوضية بإرسال مذكرة شفوية إلى جميع السفارات بخصوص الوظائف المعلن عنها.

طلبت اللجنة تمديد نظام الحصص الخاص بمفوضية الاتحاد الأفريقي إلى الأجهزة وحثت المفوضية على اتخاذ هذا الإجراء بحلول نهاية فبراير 2019. وبعد ذلك، من المتوقع أن ترسل المفوضية إلى سفارات الدول الأعضاء على أساس شهري الوضع الموحد لنظام الحصص الخاص بالاتحاد الأفريقي.

أثارت اللجنة القضية حول إدراج الموظفين غير الدائمين في نظام الحصص. وأفادت المفوضية بأن هذا العمل سيتم بالتعاون مع خبراء الدول الأعضاء العشرة الإقليميين الذين يركزون على تعزيز نظام التوظيف.

(زاي) فيما يتعلق بالأسعار التفضيلية.

19. من الموصي به، من أجل معالجة السعر التفضيلي، اتخاذ التدابير التالية:

- 1) لن تكون المعدلات التفضيلية قابلة للتطبيق
- 2) تتحمل المنظمة الخسارة الناجمة عن سعر صرف العملات الأجنبية.
- 3) ينبغي أن يمنح الموظف المتأثر الخيار إما للبقاء في مركز العمل أو طلب التحويل لأن الأسعار التفضيلية لن تطبق.

تعكس الجداول أدناه مقارنة المرتبات بين الاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة.

الفارق	الأمم المتحدة - أديس أبابا				الاتحاد الأفريقي - أديس أبابا				م
	الإجمالي	بدل السكن	تسوية مقر العمل 43,1	الراتب الأساسي	الراتب الإجمالي	بدل السكن	تسوية مقر العمل (46%)	الراتب الأساسي	
82%	122,412.03		36,869.03	85,543.00	100,297.29	26,208.00	23,343.20	50,746.09	5م
92%	84,645.08		25,494.08	59,151.00	77,613.74	22,932.00	17,228.49	37,453.25	3م
103%	66,501.43		20,029.43	46,472.00	68,298.70	22,932.00	14,293.62	31,073.08	2م

الفارق	الأمم المتحدة - جنيف				الاتحاد الأفريقي - جنيف				م		
	الإجمالي	بدل السكن	تسوية مقر العمل 7 2.2	الراتب الأساسي	الراتب الإجمالي	سعر تفضيلي (95%)	الإجمالي	بدل السكن		تسوية مقر العمل (64%)	الراتب الأساسي
206.60%	147,305.05		61,762.05	85,543.00	304,325.17	148,260.98	156,064.19	44,415.00	60,903.10	50,746.09	5م
214.93%	101,858.02		42,707.02	59,151.00	218,923.72	106,655.14	112,268.57	31,003.20	43,812.13	37,453.25	3م
248.07%	80,024.78		33,552.78	46,472.00	198,519.95	96,714.85	101,805.10	31,003.20	39,728.82	31,073.08	2م

الفارق	الأمم المتحدة بوركينابا				الاتحاد الأفريقي - بوركينابا				م		
	الإجمالي	بدل السكن	تسوية مقر العمل 44,1	الراتب الأساسي	الراتب الإجمالي	سعر تفضيلي (49,33%)	الإجمالي	بدل السكن		تسوية مقر العمل (54%)	الراتب الأساسي
150.28%	123,267.46		37,724.46	85,543.00	185,248.79	61,195.49	124,053.30	29,808.00	43,499.21	50,746.09	5م
163.60%	85,236.59		26,085.59	59,151.00	139,446.39	46,065.03	93,381.36	23,184.00	32,744.11	37,453.25	3م
186.32%	66,966.15		20,494.15	46,472.00	124,774.04	41,218.13	83,555.91	23,184.00	29,298.82	31,073.08	2م

ملاحظة:

لا توجد نسبة موحدة لبدل السكن في الأمم المتحدة. تعتبر تكلفة السكن جزءاً لا يتجزأ من تسوية مقر العمل. في حالة ما إذا كان الموظفون يدفعون إيجاراً يزيد على الحد الأدنى، سيتم دفع تعويض الإيجار إلى الموظفين على ألا يزيد على 40 % من الإيجار.

تستند هذه التوصية إلى الدراسة التي أعدتها الأمم المتحدة والتحليل الذي أجرته المفوضية والذي كشف بوضوح عدم الحاجة إلى تقديم طلب للحصول على سعر تفضيلي.

واستناداً إلى التوصية المذكورة أعلاه، طلب بعثتنا الاتحاد الأفريقي في جنيف وبروكسل تقديم مدخلات لهذا الاقتراح. وفيما أدركت البعثتان الحاجة إلى معالجة مسألة الأسعار التفضيلية لأنها ليست مستدامة من الناحية المالية إلا أنهما شددتا على الحاجة إلى إجراء دراسة مستقلة لدعم القرار بشأن كيفية معالجة هذه المسألة بفعالية.

في ضوء هذه المدخلات، توصي اللجنة بالخطوات التالية كطريقة للمضي قدماً:

1) ينبغي للمفوضية صياغة اختصاصات لتعيين خبير استشاري لإجراء حول السعر التفضيلي لبعثتي جنيف وبروكسل وتقديمها إلى اللجنة الفرعية لاستعراضها وتقديم مدخلاتها؛

2) يتم تعيين الاستشاري لإجراء الدراسة.

3) في انتظار نتائج الدراسة، يجب الإبقاء على الوضع الراهن بشأن السعر التفضيلي

(حاء) بشأن مواعمة بدلات أجهزة الاتحاد الأفريقي"

20. لاحظ الاتحاد الأفريقي لعدة سنوات، في عملية الموافقة على الميزانية، عدة طلبات مؤقتة والبدلات تدفع لمسؤولي أجهزته. وفي غياب مبادئ توجيهية محددة للسياسة المعتمدة بشأن البدلات والفوائد لموظفي أجهزة الاتحاد الأفريقي، قدم العديد من معدلات البدلات من مخصصات الميزانية إلى أجهزة صنع السياسة للنظر فيها دون مبررات مناسبة. من الواضح أن الاتحاد الأفريقي بحاجة إلى وضع مبادئ توجيهية ملائمة للسياسات بهدف مواعمة هذه البدلات مع سقف مناسب لضمان قدرات الدول الأعضاء على تحمل التكاليف على ألا تكون تمييزية. أصبح توحيد البدلات لأعضاء الاتحاد الأفريقي ضرورة لخفض أو إزالة الاختلافات بين المعدلات المطبقة وإيجاد آليات إدارية وميزانية أكثر كفاءة يمكن للدول الأعضاء دفعها.

البدلات الموصي بها هي كما يلي:

ORGAN	Members	Modus Operandi	No of Sessions and duration per year		Total No of Days	Honorarium			Admin Allowance USD500 per month	Sitting Allowance USD500 per session	Inter-session Allowance (DSA Rate of Duty Station x No of Days) per Session			Judicature Allowance USD1191.75 per session	Travel Insurance Coverage USD1000 per year	TOTAL AMOUNT USD	Current Budget	Additional Fund required
			Session	Days		Rate per Session	Calculation	Total USD			Av. DSA Rate	No of Days	Amount					
PAP (Bureau Members Only)	5	4 Sessions of 15 Days	4	15	60	1000.00	4 Sessions x1000x5	20,000.00	18,000.00	*	*	*	*	*	5,000.00	43,000.00	338,400	Reduction by
PAP Caucus/ Committee Chair, Vice Chair and Rapporteur	38		4	15	60	1000.00	4 Sessions x1000x38	152,000.00	*	*	*	*	*	*	38,000.00	190,000.00		-105,400.000
AFCHPR (African Court)	10	4 ordinary @ 2 weeks + 1 Extra Ordinary @ 1 week	4	14	63	1050.21	5 Sessions x1050.21x10	52,510.50	36,000.00	*	188	63	118,440.00	59,097.50	10,000.00	276,289.00	1,422,747	Reduction by
			1	7														-1,146,458.00
ACHPR	11	2 ordinary @ 10 days + 2 Extra Ord @ 10 Days	2	10	40	666.80	4 sessions x666.80x11	29,339.20	38,800.00	*	194	40	85,360.00	51,997.00	11,000.00	217,530.20	341,000	Reduction by
			2	10														-123,469.80
AUABC	11	2 ordinary @ 5 days + 2 Extra Ord @ 5 Days	2	5	20	333.40	4 sessions x333.40x11	14,669.60	38,800.00	*	*	*	*	*	11,000.00	65,269.60	82,500.00	Reduction by
			2	5														-17,230.40
AUCIL	11	2 ordinary @ 10 days	2	10	20	333.40	2 sessions x333.40x11	7,334.80	38,800.00	*	*	*	*	*	11,000.00	67,934.80	370,922	Reduction by
																		-312,987.20
AU Committee on the Rights and Welfare of the Child	11	2 ordinary @ 10 days	2	10	20	333.40	2 sessions x333.40x11	7,334.80	38,800.00	*	*	*	*	*	11,000.00	57,934.80	66,000	Reduction by
																		-8,065.20
ECOSOCC (Bureau Members Only)	3	2 ordinary @ 5 days	2	5	10	166.70	2 sessions x166.70x3	1,000.20	10,800.00	*	*	*	*	*	3,000.00	14,800.20	0	Increase by
																		14,800.20
TOTAL	100		27					284,189.10	223,200.00				203,800.00	111,084.50	100,000.00	922,273.60	2,621,569	Reduction by
																		-1,699,296.09

Noe:

- DSA and ticket will be provided as per AU Rules and regulations.
- No First Class tickets are to be issued
- Travel Insurance will be provided only on Official Mission
- Pension and Gratuity are not to be provided

- وفي ضوء هذا الاقتراح، طلب ممثلو هؤلاء المسؤولين المنتخبين من مختلف أجهزة الاتحاد الأفريقي تقديم مدخلات لهذا الاقتراح قبل اعتماده من جانب أجهزة صنع السياسة.
- وبناء على هذا الطلب، أوصت اللجنة بأن تعمل المفوضية والأجهزة معا لتقديم اقتراح شامل في نهاية فبراير 2019.
- ينبغي قياس عناصر الاقتراح مقارنةً بالمؤسسات المماثلة ويجب أن تأخذ في الحسبان القدرة على تحمل تكلفة هذا الاقتراح من قبل الدول الأعضاء.
- ترغب الجلسة المشتركة في الإشادة بالتقدم الذي تم إحرازه حتى الآن في تنفيذ خارطة الطريق، حيث إنه عمل قيد التنفيذ ومن المتوقع الانتهاء منه بحلول مايو 2019

ثانيا. عوامل النجاح الحاسمة

تشمل عوامل النجاح الحاسمة التي تجب مراعاتها بشأن تنفيذ المبادرات الرامية إلى اتخاذ القرارات ما يلي:

- مراعاة الآثار المالية والقانونية والإدارية المترتبة على عملية التنفيذ.
- التعاون والترابط والاتساق فيما بين المحركات - أي بين أجهزة صنع السياسات والإدارات المختلفة المسؤولة عن تنفيذ المبادرات.

ثالثا. خارطة الطريق المفصلة عن تنفيذ المقررات

25. يرفق طيه خارطة طريق مفصلة توضح النتائج والمبادرات الرفيعة المستوى والجدول الزمني المتعلقة بتنفيذ القرارات - عنوانها خارطة طريق لتنفيذ الإصلاحات الإدارية والمالية للاتحاد الأفريقي.

ألف. مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة

26. شرعت اللجنة المشتركة في إعداد مبادرتين تهدفان إلى تحسين الإدارة المالية للاتحاد. وقد أدى ذلك إلى تحديد الحاجة إلى مراجعة النظم واللوائح المالية، وإعداد عدد من التقارير الإدارية مثل تقرير عن حالة سعر صرف العملات الأجنبية، التقرير عن وضع صندوق الاحتياطي، والتقارير عن تنفيذ الميزانية وغيرها.

1) مراجعة النظم واللوائح المالية للاتحاد الأفريقي.

27. ذكرت اللجنة بمقررات المؤتمر (Assembley Decision /AU/Dec. 635(XXVIII)، (XXX) Assembley/AU/Dec. 687 (XXX)، (XI) Ext/Assembley/AU/Dec.3 التي تؤكد على ضرورة مراجعة النظم واللوائح المالية للاتحاد الأفريقي، وكلفت المفوضية ببدء تنفيذ المقرر إلى جانب خارطة الطريق بشأن آلية تحسين الإدارة المالية.

28. بناء على توصية أجهزة صنع السياسة، اکتبت المفوضية في نوفمبر 2018 خبيراً استشارياً لمراجعة النظم واللوائح المالية وفقاً لذلك. وقد تم بالفعل إعداد مشروع النظم واللوائح المالية وسيتم تقديمها إلى المفوضية ولجنة الخبراء الفنيين لجنة وزراء المالية الـ15 للحصول على مدخلاتهم. وسيتم تقديم المشروع النهائي للنظم واللوائح المالية إلى أجهزة صنع السياسة في قمة يونيو/يوليو 2019.

29. يرغب الاجتماع المشترك في إبداء آرائه حول التقدم المحرز في تنفيذ خارطة الطريق حتى الآن، ومن المتوقع أن يكتمل بحلول قمة يونيو/يوليو 2019.

2) فيما يتعلق بإعداد الميزانية.

30. لقد تحققت أعمال دؤوبة في إعداد الميزانية وعرضها وتنفيذها بدرجة كبيرة، مع ملاحظة تحسن كبير خلال إعداد ميزانية 2019 مما نتج عنه تخفيض بنسبة 12 في المائة مقارنة بميزانية عام 2018. كانت هذه التجربة مسؤولة عن الاستخدام الأفضل لمساهمات الدول الأعضاء وميزانية واقعية تتسم بالمصداقية. ومن الآن فصاعداً، يشكل متوسط معدل تنفيذ الميزانية ثلاث سنوات انطلاقة من قاعدة صياغة سقف للميزانية البرنامجية.

31. أوصت الجلسة المشتركة باتخاذ إجراءات تشغيل قياسية لمواكبة تنفيذ القواعد الذهبية على النحو التالي؛

أ) إضفاء الطابع المؤسسي على الميزانية المتعددة السنوات (3 سنوات) وبالتالي على دورة ميزانية جديدة.

ب) إدخال استعراض نصف مرحلي للميزانية حيث يمكن إجراء تعديل على الميزانية يؤدي إلى تخفيض أو زيادة في الميزانية المعتمدة سابقاً؛

ج) تعزيز وإدراج "الرصد والتقييم" في عمليات تخطيط وإعداد الميزانية.

د) تعزيز ثقافة المساءلة والأداء الموجهة نحو تحقيق النتائج

هـ) تعديل وتكييف الترتيبات المتعلقة بنظام العقوبات بحيث تعكس الآلية الجديدة

3) تنفيذ القواعد الذهبية.

32. تم إدخال تحسين كبير على تنفيذ القواعد الذهبية. تكاد ثمان من بين تسع قواعد ذهبية تم اعتمادها من قبل المؤتمر في يناير 2018، أن تكون عاملة بالكامل.

(1) القاعدة الذهبية الأولى: يجب أن تغطي مساهمات الدول الأعضاء الحد الأدنى من سقف الميزانية

(2) القاعدة الذهبية الثانية: يجب أن تكون الإيرادات قابلة للتنبؤ

(3) القاعدة الذهبية الثالثة: يجب أن تكون الميزانيات ذات مصداقية

(4) القاعدة الذهبية الرابعة: يجب تحديد سقف المصروفات.

(5) القاعدة الذهبية الخامسة: يجب أن يتم الأذن بجميع النفقات

(6) القاعدة الذهبية السادسة: يجب أن تكون تدفقات الموارد والمعاملات موثوق بها وفعالة.

(7) القاعدة الذهبية السابعة: يجب أن تكون التقارير جزءاً لا يتجزأ من عملية الإدارة المالية.

(8) القاعدة الذهبية الثامنة: عملية اللامركزية بشأن الشركاء المشاركين.

33. أدى التطبيق إلى ترشيد الميزانية، والتركيز على النتائج ومواءمة أفضل مع الأولويات التي أدت إلى ضبط الميزانية.

(4) معاملات صرف العملة الأجنبية

34. طلبت الجلسة المشتركة تقديم تقرير شامل عن مكاسب وخسائر صرف العملة الأجنبية للسنوات الثلاث الأخيرة، خاصة فيما يتعلق بإدارتها وكيفية استخدامها على مستوى الاتحاد على نطاق واسع. هذا التقرير قيد الإعداد وسيتم الانتهاء منه بحلول مايو 2019 بعد الانتهاء من المراجعة الخارجية للبيانات المالية لعام 2018.

(5) بشأن الصندوق الاحتياطي

35. تم إعداد طرائق لإدارة الصندوق الاحتياطي وشروط إعداد التحويلات الدورية/ المبالغ الثابتة إلى الصندوق الاحتياطي وكيفية تقديم الأموال الاحتياطية. وستقوم لجنة وزراء المالية الخمسة عشرة والمفوضية باستعراض الطرائق وإدراجها في النظم واللوائح المالية.

(6) التوصيات

36. ونتيجة لذلك، يوصى بما يلي:

(أ) إنشاء حساب "إعادة تقييم الأصول" الذي يشكل جزءاً من تقرير الصندوق الاحتياطي. ويجب أن يأخذ ذلك في الاعتبار تقييم الأصول الذي أجري في عام 2014 وإعادة تقييم الأصول التي تم الانتهاء منها في عام 2018.

(ب) التقرير المتعلق بإعادة تقييم الأصول الذي أجري في 2018 لإدراج مدخلات من لجنة الخبراء الفنية للجنة وزراء المالية الخمسة عشرة.

(ج) تقديم تقرير إعادة تقييم الأصول خلال القمة المقبلة في يونيو/ يوليو 2019.

(7) فيما يتعلق بالميزانية التكميلية

37. امتثلت مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة بشكل كامل لمقرر المجلس التنفيذي بشأن الامتثال لتقديم طلب الميزانية التكميلية كجهة التنسيق لفحص دقة التقديم وفقاً للنظم واللوائح المالية وتكليفه بتقديم كل الطلبات قبل الجلسة المشتركة. وقد أخذ ذلك في الاعتبار المعايير التي يمكن تقديم ميزانية تكميلية على أساسها وفقاً للمادة 17 من النظم واللوائح المالية للاتحاد الأفريقي.

8 آليات الرقابة والمساءلة

38. طُلب من المفوضية ، من خلال المقررات (XXVII) Assembly/AU/Dec.605، إنشاء آليات رقابة ومساءلة قوية، لضمان الاستخدام الفعال والحكيم للموارد. سيتم استكمال سياسة الآلية الشاملة بحلول مايو 2019 (الملحق 30).

9 معدل تنفيذ الميزانية

39. طلب مؤتمر رؤساء الدول والحكومات من خلال المقرر Assembly/AU/Dec.577(XXV) من المفوضية اتخاذ التدابير اللازمة لتحسين معدل تنفيذ الميزانية مقارنة مع الأموال المتاحة.

40. تم تسجيل تقدم كبير منذ عام 2015. بحيث أن معدل التنفيذ في عام 2015 بالمقارنة مع الأموال المتاحة كان بنسبة 62 في المائة (77 في المائة و 40 في المائة، على التوالي للميزانيتين التشغيلية والبرنامجية)، وتحسن معدل التنفيذ بالنسبة للأموال المتاحة ليصل إلى 74 في المائة في عام 2018 (79٪ بالنسبة للميزانية التشغيلية و 71٪ بالنسبة للميزانية البرنامجية).

10 متأخرات المرتبات:

41. وافق المجلس التنفيذي خلال دورته الاستثنائية العشرين المنعقدة في نوفمبر 2018 في أديس أبابا، إثيوبيا من خلال المقرر Ext/EX.CL/Dec.1(XX) على دفع متأخرات المرتبات بقيمة 11 مليون دولار أمريكي والتي يدين بها الاتحاد الأفريقي لموظفيه. ويتمشى المقرر مع المادة 12.5 (ب) من نظم ولوائح العاملين، وطلب كذلك من المفوضية اقتراح طريقة لدفع متأخرات المرتبات، بالتعاون مع خبراء لجنة وزراء المالية الخمسة عشر للنظر في خيارات أخرى، بصرف النظر عن الصندوق الاحتياطي، لتسوية المتأخرات. ومن بين أمور أخرى، سوف يضمن خبراء لجنة خمسة عشر لوزراء المالية عدم تسبب الطريقة المقترحة في تعجيل العمليات السلسلة لمؤسسات الاتحاد. يجب أن تكون الطريقة المقبولة صالحة للتطبيق بحيث يتم دفع متأخرات المرتبات للموظفين في غضون أربعة وعشرين (24) شهرا

42. كمتابعة لهذه المسألة، اجتمعت المفوضية ولجنة وزراء المالية الخمسة عشر واللجنة في 18 يناير 2019، وتبادلا الآراء بشأن المضي قدما.

1) إعداد متأخرات المرتبات المستحقة (للموظفين في الفئة 1 (1) أعلاه) في البيانات المالية لعام 2018 امتثالا لمتطلبات المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام التي اعتمدها الاتحاد الإفريقي في يناير 2013 (EX.CL/Dec.728(XXII) 2013). يشترط المعيار 19 من المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام إدراج حكم (وهو التزام) عندما:

- 1- يقع على الكيان التزام حالي (قانوني/بناء) كنتيجة لحدث سابق؛
- 2- يمكن تقدير موثوق به لمقدار الالتزام؛
- 3- يكون من المحتمل أن يتم تدفق الموارد التي تنطوي على منافع اقتصادية

2) في هذا السيناريو، تم استيفاء جميع الشروط الثلاثة المذكورة أعلاه. علاوة على ذلك، وإن لم يتم الوفاء بهذا الحكم، قد تؤثر النتيجة سلباً على عملية مراجعة الحسابات مما يؤدي إلى نتائج غير مرغوب فيها حيث أنها سوف تتعارض مع المعايير المطبقة.

1- تضمين الميزانية التكميلية لعام 2019 ودفع متأخرات المرتبات للموظفين والتي سيتم تقديرها على الدول الأعضاء.

2- تضمين ميزانية عام 2020 المتأخرات لكامل المبلغ المستحق.

11) مديرية التخطيط الاستراتيجي للسياسات والرصد والتقييم وتعبئة الموارد الورقة الإطارية لميزانية الاتحاد الأفريقي

43. عُرضت ورقة الميزانية الإطارية لعام 2020 على الجلسة المشتركة للجنة الفرعية للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والشؤون الإدارية والمالية واللجنة الفرعية للبرامج والمؤتمرات وخبراء لجنة وزراء المالية 15. تحتوي ورقة الميزانية الإطارية على المجالات المواضيعية ذات الأولوية على أساس مبادئ التبعية والتكامل بين أجهزة الاتحاد الأفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية وتقوم بتحليل البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للقارة، من بين أمور أخرى.

التوصيات:

1) توصي الجلسة المشتركة لجنة الممثلين الدائمين ببحث مشروع الورقة الإطارية للميزانية لعام 2020؛

2) ينبغي أن تتضمن الورقة الإطارية للميزانية أولويات الاتحاد الأفريقي التي سيتم تحويلها من الإدارة إلى جميع موظفي الاتحاد الأفريقي كأساس لقياس الأداء؛

3) تعزيز القدرة الرقابية لأعضاء الجلسة المشتركة من خلال دورات تدريبية موجهة للإدارة القائمة على النتائج؛

4) إضفاء الطابع المؤسسي على دورة ميزانية مدتها 3 سنوات؛

5) ينبغي أن يستند الحد الأقصى للميزانية السنوية إلى متوسط معدل التنفيذ لمدة ثلاث سنوات؛

6) استعراض منتصف المدة للميزانية لتحسين أداء الميزانية؛

7) تعزيز وإدراج "الرصد والتقييم" في عمليات التخطيط وإعداد الميزانية؛

8) تعزيز ثقافة المساءلة والإدارة القائمة على النتائج.

44. ضمان فعالية البرامج وتأثيرها وأهميتها لتحقيق نتائج فعلية، وتوفير معلومات محسنة ومفيدة لصنع القرار.

1) إضفاء الطابع المؤسسي على الميزانية المتعددة السنوات (3 سنوات) وبالتالي على الدورة الجديدة للميزانية.

2) إدخال المراجعة نصف المرورية للميزانية حيث يمكن إجراء تعديل على الميزانية يؤدي إلى تنفيذ أداء الميزانية.

3) تعزيز ودمج "الرصد والتقييم" في عمليات التخطيط وإعداد الميزانية.

4) تعزيز ثقافة المساءلة والأداء الموجه نحو تحقيق النتائج.

12) الميزانية التكميلية

45. عرض مدير مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة طلب الميزانية التكميلية للجامعة الأفريقية لعام 2019 والميزانية الانتقالية للألية الأفريقية للمراجعة المتبادلة بين الأقران. وكانت ميزانية الألية نتيجة المقرر الصادر عن الدورة الاستثنائية الحادية عشرة (XI) Ext/Assembly/AU/Dec.1 والذي ينص من بين أمور أخرى على إدماج ميزانية الألية الأفريقية للمراجعة المتبادلة بين الأقران في الميزانية النظامية للاتحاد التي تمولها الدول الأعضاء.

46. قدم مدير مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة طرائق تنفيذ ملموسة لبحثها خلال مؤتمر قمة فبراير 2019.

47. إن الجلسة المشتركة:

أ) اعتمدت طرائق التنفيذ مع التعديلات وطلبت إلى المستشار القانوني تقديم إسهاماتها بشأن المسائل القانونية المتعلقة بإدماج الألية الأفريقية للمراجعة المتبادلة بين الأقران في الاتحاد الأفريقي.

ب) اعتمدت طلب الميزانية الإجمالية البالغة 10,686,666 دولاراً أمريكياً وأوصت لجنة الممثلين الدائمين بالموافقة عليها؛

(1) يتم تمويل الميزانية التكميلية للجامعة الأفريقية لعام 2019 البالغة 5,830,600 دولاراً أمريكياً على النحو التالي؛

- تم تمويل 2,500,000 من الأموال غير المنفقة لعام 2018
- تم تمويل 2,200,000 من الصندوق الاحتياطي
- يتم تمويل 1,130,600 من إعادة ترتيب أولويات الأنشطة بعد استعراض الأداء في منتصف العام في يونيو/ يوليو 2019.

(2) يتم تمويل الميزانية الانتقالية للألية الأفريقية للمراجعة المتبادلة بين الأقران البالغة 4,856,066 دولاراً أمريكياً فيما يتعلق بتوقعات التدفقات النقدية للفصلين الأول والثاني من الصندوق الاحتياطي.

خارطة الطريق-إصلاح الإدارة والموارد البشرية

التعليقات	الميزانية المطلوبة	تاريخ الانتهاء	تاريخ البداية	مسند إلى	المسؤول	الوضع	الأنشطة انطلاقاً من المقرر
			19/11/2018	الشؤون الإدارية وتنمية الموارد البشرية	مفوضية الاتحاد الأفريقي	يجري تنفيذه	أ . استعراض الموظفين الأساسيين
النتيجة: وجود موظفين ذوي أداء عالي يتمتعون بالمهارات والكفاءات المناسبة لتنفيذ ولاية مفوضية الاتحاد الأفريقي والمهام الإدارية							
تم التنفيذ	لا		Q4/2018	الموارد البشرية	الشؤون الإدارية وتنمية الموارد البشرية	بدأ	الوقف الاختياري للتعيين لمدة قصيرة/ محددة واتفق الخدمات الخاصة
تم وضع الاختصاصات	نعم	Q2/2019	Q1/2019	الموارد البشرية	الشؤون الإدارية وتنمية الموارد البشرية	بدأت	إجراء عملية مراجعة الحسابات لإدارة الموارد البشرية
مستمر عند الاقتضاء	نعم	Q2/2019	Q1/2019	الموارد البشرية	الشؤون الإدارية وتنمية الموارد البشرية	يجري تنفيذه	ملء المناصب النظامية الشاغرة
- سيتم تقديم الاقتراح إلى لجنة الممثلين الدائمين	لا	1 فبراير 2019	Q4/2018	الموارد البشرية/ البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة/ مكتب المستشار القانوني	مفوضية الاتحاد الأفريقي	بدأت	تقديم مقترح قابل للتنفيذ (خطة عمل) يتناول مسألة التوظيف غير النظامية دون التسبب في تعطيل أنشطة المفوضية
سيتم تقديم التقرير إلى لجنة الممثلين الدائمين	نعم	1 فبراير 2019	Q4/2018	الموارد البشرية/ البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة/ مكتب المستشار القانوني	مفوضية الاتحاد الأفريقي	بدأت	تقديم تقرير عن الأثر المالية والقانونية والإدارية لعمليات الفصل

التعليقات	الميزانية المطلوبة	تاريخ الانتهاء	تاريخ البداية	مسند إلى	المسؤول	الوضع	الأنشطة انطلاقاً من المقرر
				الموارد البشرية	الدول الأعضاء /مفوضية الاتحاد الأفريقي	لم تبدأ	باء. تحسين توظيف الاتحاد
النتائج : تطبيق عملية توظيف تتسم بالموثوقية والشفافية. تمكين توظيف الموظفين المؤهلين في الوقت المناسب							
تم إرسال الاختصاصات إلى الدول الأعضاء	لا	15 ديسمبر 2018	30 نوفمبر 2018	مديرية الشؤون الادارية وإدارة الموارد البشرية	مديرية الشؤون الادارية وإدارة الموارد البشرية	قد بدأ	وضع الاختصاصات للخبراء من الدول الأعضاء
في انتظار رد الدول الأعضاء بحلول فبراير	نعم	الربع	الجزء الثاني من يناير	الدول الأعضاء	الدول الأعضاء	لم يبدأ	نشر خبراء الموارد البشرية الإقليمية
	نعم	منتصف أبريل	الربع الأول	الدول الأعضاء/ إدارة الموارد البشرية	الدول الأعضاء/ مفوضية الاتحاد الأفريقي	لم تبدأ	مراجعة والتوصية وتقديم تقرير عن مجالات التحسين
	نعم	الربع الأخير من 2020	الربع الأخير من 2019	الدول الأعضاء/ إدارة الموارد البشرية	الدول الأعضاء/ مفوضية الاتحاد الأفريقي	لم تبدأ	ضرورة تنفيذ نظام التوظيف والعمليات الجديدة
	نعم	الربع الأخير من 2020	نهاية يناير 2019	مديرية الشؤون الادارية وإدارة الموارد البشرية	الدول الأعضاء/ مفوضية الاتحاد الأفريقي	لم يبدأ	إعداد آلية لإدخال الموظفين قصيرة الأجل/ محددة المدة في نظام الحصص
	لا	الربع الثاني من 2019	الربع الثاني من 2019	إدارة الموارد البشرية	مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية	لم يبدأ	تنفيذ نظام الحصص المعمول بها في مفوضية الاتحاد الأفريقي في أجهزة أخرى
- يتم إرسال التقارير الشهرية إلى البعثات التمثيلية للدول الأعضاء	نعم	شهريا	يناير 2019	إدارة الموارد البشرية	مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية	بدأت	تقديم التقرير المرحلي عن حالة الحصص إلى الدول الأعضاء

التقدم المحرز	الميزانية الطلبية	تاريخ الانتهاء	تاريخ البدء	المسندة إلى	الجهة المسؤولة	الوضع	أنشطة مستمدة من
	No	الربع الثاني من 2019	الربع الأول من 2019	مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية	مفوضية الاتحاد الأفريقي	قيد التنفيذ	جيم. استعراض نظم ولوائح العاملين
النتائج : وضع مجموعة شفافة وقابلة للتنبؤ من النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين لتوجيه الإدارة الفعالة للموارد البشرية تمشيا مع أفضل الممارسات							
ضرورة أن تتضمن نظم ولوائح العاملين التي يتم استعراضها أحكاماً لحماية الوشاة والسرية فضلاً عن أحكام لحماية لفئة الموظفين المعينين محلياً.	لا	الربع الثاني من 2019	الربع الأول من 2019	مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية	مفوضية الاتحاد الأفريقي	قيد التنفيذ	عرض نظم ولوائح العاملين الجديدة على المفوضية والأجهزة الأخرى والأجهزة الأخرى
	لا	الربع الثاني من 2019	الربع الأول من 2019	مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية	مفوضية الاتحاد الأفريقي	لم يبدأ	عرض نظم ولوائح العاملين الجديدة واعتمادها من قبل أجهزة السياسة
			الربع الثالث من 2019	إدارة الموارد البشرية	مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية	لم تبدأ	عملية التعميم والتنفيذ

أنشطة مستمدة من	الوضع	الجهة المسؤولة	المسندة إلى	تاريخ البدء	تاريخ الانتهاء	الميزانية المطلوبة	التقدم المحرز
دال. استعراض إدارة السفر	قيد التنفيذ	مفوضية الاتحاد الأفريقي	مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية	الربع الأخير من 2018	الربع الأول من 2019	لا	
النتائج: الإدارة الفعالة وفعالية الإدارة الموجهة نحو الخدمات للسفريات ذات الصلة بالاتحاد الأفريقي والتي تتم في إطار شفاف وقابل للمساءلة، يستند إلى القيمة ومقابل المال.							
استعراض سياسة السفر وتنفيذها	قيد التنفيذ	مفوضية الاتحاد الأفريقي	مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية	الربع الأخير من 2019	الربع الأول من 2019	لا	سيتم إرسال السياسة إلى المفوضية للاستعراض والموافقة عليها
هاء. إدارة الأداء	قيد التنفيذ	مفوضية الاتحاد الأفريقي	مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية	الربع الأول من 2019	الربع الأخير من 2020		
النتيجة: إطار واضح للمساءلة يتضمن النتائج والتنفيذ كنواة							
1. تعزيز نظام إدارة الأداء	قيد التنفيذ	مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية	إدارة الموارد البشرية	الربع الأول من 2019	الربع الثاني من 2019	نعم	-السياسة الجديدة لدى اللجنة الإدارية المشتركة للموافقة -تم تحسين النظام
2. بناء القدرات	قيد التنفيذ	مفوضية الاتحاد الأفريقي	إدارة الموارد البشرية	الربع الأول من 2019	الربع الأخير من 2020	نعم	- يجري تدريب المراقبين -- مقدمة من منهجية بطاقة الأداء المتوازن في المرحلة التجريبية
3. الدعم من القيادة	قيد التنفيذ	مفوضية الاتحاد الأفريقي	مكتب نائب الرئيس	الربع الأول من 2019	عملية مستمرة	لا	إشراك القيادة في النهج الجديد الجاري

ضرورة أن تقدم المفوضية تقريراً عن تحليل الآثار المالية والقانونية والإدارية لخارطة الطريق هذه على أجهزة السياسة في الربع الأول من عام 2019

تقع الأنشطة التي تتطلب ميزانية إضافية ضمن خارطة الطريق هذه في فئة "غير منظورة" حيث تم اتخاذ القرار في شأنها في نوفمبر 2018.

2019-02-07

Report of the meeting of the joint sitting of the subcommittee on general supervision and coordination on budgetary, financial and administrative matters and the experts of F15 January 28-29, 2019, Addis Ababa

Africa Union

African Union

<https://archives.au.int/handle/123456789/6583>

Downloaded from African Union Common Repository