A

# الأمم المتحدة

Distr.
GENERAL

A/RES/52/216
3 February 1998

## الجمعية العامة

الدورة الثانية والخمسون
البند ١٢١ من جدول الأعمال

## قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/52/735)]

### ٥٢/٢١٦ - النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

**إن الجمعية العامة،**

**وقد نظرت في** تقارير لجنة الخدمة المدنية الدولية[١]،

**وإذ تعيد تأكيد** التزامها بنظام موحد ووحيد للأمم المتحدة بوصفه حجر الزاوية لتنظيم وتنسيق شروط الخدمة بموجب النظام الموحد للأمم المتحدة،

**وإذ تعيد تأكيد** الدور الرئيسي للجنة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة بموجب النظام الموحد،

**وإذ تحيط علما** ببيان لجنة التنسيق الإدارية[٢]،

---

(١) **الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم ٣٠** (A/52/30)؛ **والمرجع نفسه، الدورة الحادية والخمسون، الملحق رقم ٣٠** (A/51/30)؛ **والمرجع نفسه، الدورة الخمسون، الملحق رقم ٣٠، إضافة** (A/50/30/Add.1).

(٢) A/C.5/52/28، **المرفق**.

## أولا

## شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

### ألف - دراسة مبدأ نوبلمير وتطبيقه

**إذ تشير** إلى الجزء الأول - باء من قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٩ والجزء الأول - ألف من قرارها ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦، اللذين أكدت بموجبهما من جديد وجوب مواصلة تطبيق مبدأ نوبلمير كأساس للمقارنة بين أجور الأمم المتحدة وأجور الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا،

**وإذ تشير أيضا** إلى قراراتها المتصلة بدراسة لجنة الخدمة المدنية الدولية لجميع جوانب مبدأ نوبلمير[٣]،

١ - **تؤكد من جديد** مواصلة تطبيق مبدأ نوبلمير؛

٢ - **تعيد تأكيد** ضرورة ضمان استمرار القدرة التنافسية لشروط الخدمة بموجب النظام الموحد؛

٣ - **تحيط علما مع التقدير** بالدراسة التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية لتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا[٤]؛

٤ - **تحيط علما** بنتائج وتوصيات اللجنة المبينة في الفقرة ٤٧ من الاضافة إلى تقريرها السنوي الحادي والعشرين[٥]؛

٥ - **تلاحظ** أنه لم يتسن تضييق فجوة الخلاف القائمة حول نطاق دراسة المعيار الرئيسي أو انطباقه بدون إجراء تعديل كبير للمنهجية المعتمدة؛

٦ - **تحيط علما** بالنتائج التي توصلت إليها اللجنة والمبينة في الفقرة ٥٤ (ج) من تقريرها السنوي الثالث والعشرين[٦]؛

---

(٣) القرار ١٩١/٤٦ ألف، الجزءان الرابع والسادس؛ والقرار ٢١٦/٤٧، الجزء الثاني - جيم؛ والقرار ٢٢٤/٤٨، الجزء الثاني - ألف وباء؛ والقرار ٢٢٣/٤٩، الجزء الثالث - ألف.

(٤) انظر: **الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخمسون، الملحق رقم ٣٠** (A/50/30)، الفقرات ١٢٢-١٧٢، والمرجع نفسه، **الملحق رقم ٣٠**، الإضافة (A/50/30/Add.1).

(٥) المرجع نفسه، **الملحق رقم ٣٠**، الإضافة (A/50/30/Add.1).

(٦) المرجع نفسه، **الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم ٣٠** (A/52/30).

٧ - **تسلم** بأن العملية الفعلية لتغيير النظم المتخذة أساسا للمقارنة عملية معقدة ذات انعكاسات فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية، والبارامترات النقدية، وموقع المدينة التي تتخذ أساسا لنظام أجور موظفي الأمم المتحدة؛

٨ - **تقر** بصحة خيارها المتعلق بإدارة الهامش؛

٩ - **تحيط علما** بالملاحظة التي أبدتها اللجنة في الفقرة ٤٧ (ج) من الإضافة إلى تقريرها السنوي الحادي والعشرين[٥] وبالآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء بشأنها؛

١٠ - **تطلب** الى اللجنة مواصلة رصد الحالة وتقديم تقرير إلى الجمعية العامة عند الاقتضاء، وتقرر إبقاء هذه المسائل قيد الاستعراض؛

باء - تطور الهامش

**إذ تشير** إلى الولاية الدائمة للجنة التي قررتها الجمعية العامة وطلبت الى اللجنة بموجبها مواصلة استعراضها للعلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذين يشغلون مناصب مماثلة في واشنطن العاصمة (المشار إليها بوصفها "الهامش")،

**تلاحظ** أن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي للموظفين الذين يشغلون مناصب مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة يبلغ ١١٥,٧ عام ١٩٩٧؛

جيم - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

**إذ تشير** إلى الجزء الأول - حاء من قرارها ١٩٨/٤٤ الذي حددت بموجبه مستوى أدنى لصافي مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا بالرجوع إلى مستويات صافي المرتبات الأساسية المقابلة للموظفين الذين يشغلون مناصب مماثلة في المدينة الأساس للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الأمريكية)،

**تقر**، اعتبارا من ١ آذار/ مارس ١٩٩٨، الجدول الأساسي المنقح للمرتبات الاجمالية والصافية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، الوارد في المرفق الأول لهذا القرار، والتعديل الذي أدخل نتيجة لذلك على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، على النحو المبين في المرفق الثاني لهذا القرار؛

## دال - تسوية مقر العمل في جنيف

**إذ تشير إلى الجزء الأول - باء من قرارها ٥٠/٢٠٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٥ المتصل بالقيام في عام ١٩٩٦ بتحديد رقم قياسي واحد لتسوية مقر العمل فيما يتعلق بالموظفين الذين يوجد مقر عملهم في جنيف،**

**وإذ تشير أيضا إلى الجزء الأول - هاء من قرارها ٥١/٢١٦، الذي كررت فيه طلبها إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن تقوم على نحو عاجل بإتمام دراستها المتعلقة بمنهجية تحديد رقم قياسي واحد لتسوية مقر العمل بالنسبة لجنيف وإتمام الدراسة اللازمة لتنفيذ التسوية الوحيدة لمقر العمل في أقرب موعد ممكن على ألا يتجاوز ذلك ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨،**

**١ - ترحب مع التقدير بالمعلومات المستفيضة التي وفرتها اللجنة والمنظمات الداخلة في النظام الموحد، الواردة في تقرير اللجنة[٧]؛**

**٢ - تلاحظ أنه أثير عدد من العناصر لم يسبق أن أبلِغ عنه أو ناقشته الجمعية العامة؛**

**٣ - تطلب الى اللجنة أن تستعرض هذه العناصر، ومن ضمنها إمكانية قيام موظفي النظام الموحد بما يلي: (أ) السكن في فرنسا، (ب) السفر إلى فرنسا، (ج) نقل السلع بين فرنسا وسويسرا، والطريقة التي ستطبق بها التدابير الانتقالية في أي خيار تقترحه اللجنة وتقره الجمعية العامة لجعل تطبيق نظام تسوية مقر العمل أكثر إنصافا لجميع الموظفين الذين يوجد مقر عملهم في جنيف، وأن تقدم إلى الجمعية في دورتها الثالثة والخمسين تقريرا في هذا الشأن؛**

**٤ - تدعو الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الداخلة في النظام الموحد إلى عرض هذه المسألة[٧] على مجالس إدارتهم بغية النظر في إجراء تغييرات، حسب الاقتضاء، في النظم الأساسية والادارية لموظفيها؛**

## ثانيا

## أجور موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعينين محليا

### ألف - منهجيات الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في المقار وفي مراكز العمل خارج المقار

**إذ تشير إلى الجزء الثالث من قرارها ٤٧/٢١٦ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٢، الذي أيدت**

---

(٧) المرجع نفسه، الفقرات ٦٣-١٠٢، والمرفقات السابع الى الرابع عشر.

فيه تأكيد لجنة الخدمة المدنية الدولية مجددا لمبدأ فليمنغ كأساس لتحديد شروط خدمة فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها،

وإذ تشير أيضا إلى الجزء الثاني من قرارها ٥١/٢١٦، الذي طلبت فيه من اللجنة أن تقوم، في إطار استعراضها لمنهجيات تحديد مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعينين محليا، بجملة أمور، منها ما يلي:

(أ) أن تزيل بالقدر الممكن أوجه التضارب بين المنهجيات المطبقة وفقا لمبدأ فليمنغ والمنهجية المطبقة وفقا لمبدأ نوبلمير، وذلك بوسائل تشمل دراسة مسألة تداخل الأجور بين الفئتين؛

(ب) أن تدرس إمكانية زيادة ترجيح أرباب العمل من القطاع العام في الدراسات الاستقصائية للمرتبات في مراكز العمل بالمقار؛

(ج) أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والخمسين تقريرا يستند إلى استعراض المنهجيات،

١ - تؤكد مجددا وجوب الاستمرار في الأخذ بمبدأ فليمنغ كأساس لتحديد شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها؛

٢ - تؤيد الاستنتاجات التي خلصت إليها اللجنة والتحسينات والتعديلات المدخلة على المنهجيات المبينة في الفقرات من ١٢٦ إلى ١٣١ من تقريرها[٦]، وتلاحظ أن التنقيحات المدخلة على المنهجيات ستنفذ اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨؛

٣ - تلاحظ أنه عند اختتام الجولة القادمة من استقصاءات مرتبات فئة الخدمات العامة في المقار، ستواصل اللجنة استعراض جميع جوانب منهجيات تحديد مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعينين محليا؛

## باء - العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي

إذ تلاحظ أن استعراض العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي قد أجراه الفريق العامل الذي أنشأته لجنة الخدمة المدنية الدولية واشترك فيه ممثلو مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وأن اللجنة الدائمة لمجلس الصندوق قد اتفقت مع اللجنة في قراراتها المتعلقة بالتغييرات في الإجراءات المستخدمة في تحديد هذا العنصر،

**تؤيد** التعديلات التي اقرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مختلف جوانب العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي والتدابير الانتقالية المبينة في الفقرة ١٣٩ من تقريرها[٦]؛

جيم - استعراض الأساس الذي يستند إليه بدل إعالة الأولاد

**إذ تلاحظ** أن الحد الأدنى للمبلغ الذي يدفع لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها كبدل لإعالة الأولاد يحسب حاليا على اساس ٣ في المائة من نقطة الوسط لجدول المرتبات المحلية،

**وإذ تحيط علما** بالآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء،

١ - **تؤيد** استنتاجات وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية، الواردة في الفقرة ١٥٠ من تقريرها[٦]؛

٢ - **ترحب** باعتزام اللجنة مواصلة استعراض هذه المسألة في برنامج عملها لعام ١٩٩٩؛

ثالثا

شروط الخدمة المنطبقة على جميع فئات الموظفين

ألف - منحة التعليم: استعراض منهجية تحديد مستوى المنحة

**إذ تشير** إلى الجزء الرابع من قرارها ٢١٦/٤٧ والجزء الرابع من قرارها ٢١٦/٥١، اللذين أقرت فيهما المنهجية المنقحة لتحديد منحة التعليم،

**وإذ تقر** بأن منهجية تحديد مستوى منحة التعليم، بدأ تطبيقها في عام ١٩٩٢، قد أدت مهامها أداء جيدا معقولا،

**وإذ تحيط علما** باستعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية للمنهجية استنادا إلى الخبرة المستفادة من تطبيقها خلال الاستعراضات الثلاثة الماضية لمستوى المنحة،

١ - **تقر** ما أدخلته اللجنة من تعديلات على المنهجية، بالصيغة الواردة في الفقرة ١٦٣ من تقريرها[٦]، وتلاحظ أن المنهجية المنقحة ستؤخذ في الحسبان ابتداء من استعراض السنتين لمنحة التعليم، الذي سيجري في سنة ١٩٩٨؛

٢ - **تقرر** أن تفوض إلى رئيس اللجنة السلطة المطلوبة في الفقرة ١٦٤ من تقرير اللجنة[٦]؛

## باء - إدارة الأداء

**وإذ تشير إلى الجزء الأول - جيم من قرارها ٥١/٢١٦ وطلبها إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم تعليقات عامة على مفهوم جوائز ومكافآت الأداء إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والخمسين،**

**وإذ تسلم باختلاف الاستراتيجيات والثقافات التنظيمية السائدة في النظام الموحد وترى استصواب اتخاذ نهج مرن إزاء إدارة الأداء،**

**١ - ترحب بالمعلومات الشاملة المتعلقة بإدارة الأداء، المقدمة من اللجنة، في الفقرات من ١٦٧ إلى ٢١٩ من تقريرها[٦]، ولا سيما ما ورد في الفقرتين ٢١٣ و ٢١٩ من توجيه وتوصيات؛**

**٢ - تقرر النظر في تقرير الأمين العام المتعلق بوضع نظام لجوائز أو مكافآت الأداء[٨]، تحت البند ١٥٣ من جدول الاعمال المعنون "إدارة الموارد البشرية"؛**

**٣ - تدعو الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الداخلة في النظام الموحد إلى إعداد برامجهم المتعلقة بإدارة الأداء في حدود المعالم التي حددتها اللجنة في الفقرتين ٢١٣ و ٢١٩ من تقريرها[٦]؛**

## جيم - التعيينات المحددة المدة

**إذ تشير إلى الجزء الخامس من قرارها ٥١/٢١٦، الذي طلبت فيه إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تواصل، دون إبطاء، أعمالها بشأن قضايا التعيينات المحددة المدة،**

**تؤيد المبادئ والمبادئ التوجيهية المتعلقة باتباع اسلوب التعيينات المحددة المدة، ومقررات لجنة الخدمة المدنية الدولية بصيغتها الواردة في الفقرة ٢٤٩ من تقريرها[٦]؛**

## دال - معايير السفر وبدل الإقامة اليومي

**إذ تشير إلى مقررها ٥١/٤٦٥ المؤرخ ٣ نيسان/ابريل ١٩٩٧، الذي طلبت فيه الى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تستعرض، في أقرب فرصة ممكنة، ومع مراعاة تقارير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية[٩] ووحدة التفتيش المشتركة[١٠]، مسألة استحقاقات سفر موظفي النظام الموحد؛**

---

(٨) A/52/439.

(٩) **الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والأربعون، الملحق رقم ٧** (A/47/7 و Add.1-17)، **والوثيقة** A/47/7/Add.5؛ **والوثيقة** A/49/952.

(١٠) **انظر** A/50/692.

**وقد نظرت في الفقرات ٢٥٠ إلى ٢٧٦ من تقرير اللجنة[٦]؛**

**١ - تحيط علما بملاحظات اللجنة بصيغتها الواردة في الفقرة ٢٧٥ (أ) من تقريرها[٦]؛**

**٢ - تدعو اللجنة إلى مواصلة نظرها في هذه المسألة؛**

**هاء - بدل الإقامة المخصص للبعثات**

**إذ تشير إلى الجزء الرابع من قرارها ٢١٨/٥١ هاء المؤرخ ١٧ حزيران/يونيه ١٩٩٧، الذي طلبت فيه الى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تعد اقتراحا بشأن دفع بدل وظيفة وبدل نفقة مستقل للموظفين الذين يتركون أسرهم في مراكز عملهم المعتادة عندما يوفدون في بعثة،**

**تحيط علما باعتزام لجنة الخدمة المدنية الدولية تناول هذه المسألة في عام ١٩٩٨، وتطلب إليها أن تقدم تقريرا عن المسألة إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين؛**

**واو - اشتراك الموظفين في أعمال اللجنة**

**إذ تشير إلى قرارها ٢١٦/٥١،**

**١ - تشير إلى طلبها إلى لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين استئناف اشتراكهما في أعمال اللجنة بروح التعاون وعدم المجابهة؛**

**٢ - تحيط علما مع التقدير بالتقدم المحرز في هذا الصدد بإنشاء اللجنة فريقا عاملا معنيا بالعملية الاستشارية وترتيبات العمل، يتألف من أعضاء اللجنة وممثلين عن المنظمات وهيئات الموظفين، سيجتمع في كانون الثاني/يناير عام ١٩٩٨؛**

**زاي - الاتجاهات الجديدة في إدارة الموارد البشرية**

**إذ تشير إلى الجزء التاسع من قرارها ٢١٦/٥١، الذي طلبت فيه إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تبادر إلى تحليل النهوج الجديدة في ميدان إدارة الموارد البشرية بهدف وضع معايير وطرائق وترتيبات تستجيب للاحتياجات المحددة للمنظمات الداخلة في النظام الموحد، وأن ترفع تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين،**

**١ - ترحب بمبادرة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى عقد ندوة بشأن الاتجاهات الجديدة في إدارة الموارد البشرية في عام ١٩٩٧؛**

٢ - **ترحب أيضا** باعتزام اللجنة تقديم تقرير شامل في عام ١٩٩٨ بشأن النهوج الجديدة لإدارة الموارد البشرية؛

حاء - التوازن بين الجنسين في النظام الموحد

**إذ تشير** إلى الجزء السادس من قرارها ٢١٦/٤٧، الذي حثت فيه المنظمات الداخلة في النظام الموحد على الأخذ بخطة متماسكة لتحسين مركز المرأة في كل منظمة،

١ - **تحيط علما** باعتزام لجنة الخدمة الدولية تقديم تقرير في عام ١٩٩٨، عن تمثيل المرأة يشمل وسائل تحسين الحالة؛

٢ - **تحيط علما أيضا** باعتزام اللجنة مواصلة الإبلاغ بصفة منتظمة عن مدى تنفيذ التوصيات السابقة في هذا المجال وعن المبادرات الجديدة المقترحة أو المطبقة من قبل المنظمات لتعزيز مركز المرأة في النظام الموحد.

**الجلسة العامة ٧٩**
**٢٢ كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٧**

## المرفق الأول

### جدول المرتبات للفئة الفنية والفئات العليا: المرتب الإجمالي السنوي والمرتب الصافي المقابل بعد تطبيق الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين*

(بدولارات الولايات المتحدة)

(اعتبارا من ١ آذار/ مارس ١٩٩٨)

| الرتبة | | الدرجة | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الأولى | الثانية | الثالثة | الرابعة | الخامسة | السادسة | السابعة | الثامنة | التاسعة | العاشرة | الحادية عشرة | الثانية عشرة | الثالثة عشرة | الرابعة عشرة | الخامسة عشرة |
| وكيل الأمين العام | الإجمالي | ١٤٧ ٤٢٠ | | | | | | | | | | | | | | |
| | الصافي (م) | ١٠٢ ١٣٠ | | | | | | | | | | | | | | |
| | الصافي (غ م) | ٩١ ٨٨٣ | | | | | | | | | | | | | | |
| الأمين العام المساعد | الإجمالي | ١٣٣ ٩٩٤ | | | | | | | | | | | | | | |
| | الصافي (م) | ٩٣ ٦٧١ | | | | | | | | | | | | | | |
| | الصافي (غ م) | ٨٤ ٨٢١ | | | | | | | | | | | | | | |
| مدير | | | | | | | | | | | | | | | | |
| مد - ٢ | الإجمالي | ١٠٩ ٧٤١ | ١١٢ ١٦٤ | ١١٤ ٥٩١ | ١١٧ ٠١٦ | ١١٩ ٤٤٢ | ١٢١ ٨٦٩ | | | | | | | | | |
| | الصافي (م) | ٧٨ ٣٩٠ | ٧٩ ٩١٩ | ٨١ ٤٤٧ | ٨٢ ٩٧٥ | ٨٤ ٥٠٤ | ٨٦ ٠٣٢ | | | | | | | | | |
| | الصافي (غ م) | ٧٢ ٠٥٦ | ٧٣ ٣٣٨ | ٧٤ ٦١٥ | ٧٥ ٨٩٠ | ٧٧ ١٦٧ | ٧٨ ٤٤٣ | | | | | | | | | |
| موظف رئيسي | | | | | | | | | | | | | | | | |
| مد - ١ | الإجمالي | ٩٧ ١١٩ | ٩٩ ١٦٨ | ١٠١ ٢١٦ | ١٠٣ ٢٦١ | ١٠٥ ٣١٠ | ١٠٧ ٣٥٨ | ١٠٩ ٤٠٧ | ١١١ ٤٧٦ | ١١٣ ٥٥٢ | | | | | | |
| | الصافي (م) | ٧٠ ٣٢٤ | ٧١ ٦٣٣ | ٧٢ ٩٤٢ | ٧٤ ٢٤٩ | ٧٥ ٥٥٨ | ٧٦ ٨٦٧ | ٧٨ ١٧٦ | ٧٩ ٤٨٥ | ٨٠ ٧٩٣ | | | | | | |
| | الصافي (غ م) | ٦٥ ٠١٢ | ٦٦ ١٥٦ | ٦٧ ٢٩٩ | ٦٨ ٤٤٠ | ٦٩ ٥٨٣ | ٧٠ ٧٢٦ | ٧١ ٨٦٩ | ٧٢ ٩٧٦ | ٧٤ ٠٦٨ | | | | | | |
| موظف أقدم | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ف - ٥ | الإجمالي | ٨٥ ٦٨٥ | ٨٧ ٥١٦ | ٨٩ ٣٤٧ | ٩١ ١٩٢ | ٩٣ ٠٤٦ | ٩٤ ٨٩٨ | ٩٦ ٧٥١ | ٩٨ ٦٠٥ | ١٠٠ ٤٥٧ | ١٠٢ ٣١٠ | ١٠٤ ١٦٤ | ١٠٦ ٠١٦ | ١٠٧ ٨٦٩ | | |
| | الصافي (م) | ٦٢ ٩٨٣ | ٦٤ ١٦٨ | ٦٥ ٣٥٢ | ٦٦ ٥٣٧ | ٦٧ ٧٢١ | ٦٨ ٩٠٥ | ٧٠ ٠٨٩ | ٧١ ٢٧٤ | ٧٢ ٤٥٧ | ٧٣ ٦٤١ | ٧٤ ٨٢٦ | ٧٦ ٠٠٩ | ٧٧ ١٩٤ | | |
| | الصافي (غ م) | ٥٨ ٤٨٦ | ٥٩ ٥٧٠ | ٦٠ ٦٥٣ | ٦١ ٧٠٥ | ٦٢ ٧٤٠ | ٦٣ ٧٧٣ | ٦٤ ٨٠٧ | ٦٥ ٨٤٢ | ٦٦ ٨٧٥ | ٦٧ ٩٠٩ | ٦٨ ٩٤٤ | ٦٩ ٩٧٧ | ٧١ ٠١١ | | |
| موظف أول | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ف - ٤ | الإجمالي | ٧٠ ٦١٩ | ٧٢ ٣٨٢ | ٧٤ ١٤١ | ٧٥ ٩١٣ | ٧٧ ٧٠٠ | ٧٩ ٤٨٣ | ٨١ ٢٦٩ | ٨٣ ٠٥٤ | ٨٤ ٨٣٩ | ٨٦ ٦٢٣ | ٨٨ ٤٠٦ | ٩٠ ١٩٧ | ٩٢ ٠٠٣ | ٩٣ ٨١١ | ٩٥ ٦١٩ |
| | الصافي (م) | ٥٣ ١٩٦ | ٥٤ ٣٥٣ | ٥٥ ٥٠٧ | ٥٦ ٦٦٠ | ٥٧ ٨١٧ | ٥٨ ٩٧١ | ٦٠ ١٢٦ | ٦١ ٢٨١ | ٦٢ ٤٣٦ | ٦٣ ٥٩٠ | ٦٤ ٧٤٤ | ٦٥ ٩٠١ | ٦٧ ٠٥٥ | ٦٨ ٢١٠ | ٦٩ ٣٦٥ |
| | الصافي (غ م) | ٤٩ ٥٢٣ | ٥٠ ٥٨٤ | ٥١ ٦٤٣ | ٥٢ ٧٠٠ | ٥٣ ٧٥٨ | ٥٤ ٨١٤ | ٥٥ ٨٧١ | ٥٦ ٩٢٨ | ٥٧ ٩٨٥ | ٥٩ ٠٤١ | ٦٠ ٠٩٦ | ٦١ ١٥٠ | ٦٢ ١٥٨ | ٦٣ ١٦٦ | ٦٤ ١٧٥ |
| موظف ثان | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ف - ٣ | الإجمالي | ٥٧ ٧٢٠ | ٥٩ ٣٥١ | ٦٠ ٩٨٤ | ٦٢ ٦١٣ | ٦٤ ٢٤٦ | ٦٥ ٨٨٩ | ٦٧ ٥٤٢ | ٦٩ ١٩٧ | ٧٠ ٨٥١ | ٧٢ ٥٠٦ | ٧٤ ١٥٩ | ٧٥ ٨٢٤ | ٧٧ ٥٠٠ | ٧٩ ١٧٦ | ٨٠ ٨٥٤ |
| | الصافي (م) | ٤٤ ٩٦٦ | ٤٥ ٤٥٧ | ٤٦ ٨٣٩ | ٤٧ ٩٢٣ | ٤٩ ٠٠٨ | ٥٠ ٠٩٣ | ٥١ ١٧٨ | ٥٢ ٢٦٣ | ٥٣ ٣٤٨ | ٥٤ ٤٣٤ | ٥٥ ٥١٨ | ٥٦ ٦٠٣ | ٥٧ ٦٨٧ | ٥٨ ٧٧٢ | ٥٩ ٨٥٨ |
| | الصافي (غ م) | ٤١ ٦٨٥ | ٤٢ ٦٨٣ | ٤٣ ٦٨٢ | ٤٤ ٦٧٩ | ٤٥ ٦٧٨ | ٤٦ ٦٧٥ | ٤٧ ٦٧٠ | ٤٨ ٦٦٧ | ٤٩ ٦٦٢ | ٥٠ ٦٥٨ | ٥١ ٦٥٤ | ٥٢ ٦٤٨ | ٥٣ ٦٤٠ | ٥٤ ٦٣٢ | ٥٥ ٦٢٦ |
| موظف معاون | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ف - ٢ | الإجمالي | ٤٦ ٤٥٨ | ٤٧ ٨٨٣ | ٤٩ ٣٠٥ | ٥٠ ٧٢٨ | ٥٢ ١٤٩ | ٥٣ ٥٧٢ | ٥٤ ٩٩٦ | ٥٦ ٤٥٣ | ٥٧ ٩١٥ | ٥٩ ٣٧٢ | ٦٠ ٨٣٠ | ٦٢ ٢٩١ | | | |
| | الصافي (م) | ٣٧ ٠٣٥ | ٣٨ ٠٠٦ | ٣٨ ٩٧٦ | ٣٩ ٩٤٦ | ٤٠ ٩١٦ | ٤١ ٨٨٦ | ٤٢ ٨٥٧ | ٤٣ ٨٢٦ | ٤٤ ٧٩٨ | ٤٥ ٧٦٨ | ٤٦ ٧٣٧ | ٤٧ ٧٠٩ | | | |
| | الصافي (غ م) | ٣٤ ٧٤١ | ٣٥ ٦٢٢ | ٣٦ ٥٠٠ | ٣٧ ٣٨٠ | ٣٨ ٢٥٨ | ٣٩ ١٣٨ | ٤٠ ٠١٧ | ٤٠ ٩٠٩ | ٤١ ٨٠٤ | ٤٢ ٦٩٦ | ٤٣ ٥٨٨ | ٤٤ ٤٨٢ | | | |
| موظف مساعد | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ف - ١ | الإجمالي | ٣٥ ٣٨٢ | ٣٦ ٧١٨ | ٣٨ ٠٥١ | ٣٩ ٣٨٦ | ٤٠ ٧١٩ | ٤٢ ٠٥٢ | ٤٣ ٣٨٨ | ٤٤ ٧٢٢ | ٤٦ ٠٨١ | ٤٧ ٤٤٩ | | | | | |
| | الصافي (م) | ٢٩ ٣١٧ | ٣٠ ٢٥١ | ٣١ ١٨٣ | ٣٢ ١١٦ | ٣٣ ٠٤٨ | ٣٣ ٩٧٩ | ٣٤ ٩١٤ | ٣٥ ٨٤٥ | ٣٦ ٧٧٧ | ٣٧ ٧١٠ | | | | | |
| | الصافي (غ م) | ٢٧ ٦٥٥ | ٢٨ ٥١٥ | ٢٩ ٣٧٢ | ٣٠ ٢٣٠ | ٣١ ٠٨٧ | ٣١ ٩٤٤ | ٣٢ ٨٠٤ | ٣٣ ٦٦١ | ٣٤ ٥٠٨ | ٣٥ ٣٥٣ | | | | | |

(م) المعدل الذي يطبق على موظف معيل لزوجة أو ولد.
(غ م) المعدل الذي يطبق على موظف غير معيل لزوجة أو ولد.

* سيطبق هذا الجدول بالاقتران بدمج ٣,١ في المائة من تسوية مقر العمل، وستجرى تسويات لاحقة في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل والأثر المضاعف في جميع مراكز العمل، اعتبارا من ١ آذار/ مارس ١٩٩٨. وبعد ذلك، ستجرى التغييرات في تصنيفات تسوية مقر العمل على أساس حركة الأرقام القياسية الموحدة لتسوية مقر العمل.

## المرفق الثاني

## تعديلات على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة

### المادة ٣-٣

يستعاض عن الجدول الثاني الوارد في الفقرة (ب) '١' بما يلي:

| مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة) | معدلات الاقتطاع الإلزامي من المرتبات المستخدمة بالاقتران بالمرتب الأساسي الإجمالي (نسبة مئوية) | |
|---|---|---|
| | موظف له زوج معال أو ولد معال | موظف ليس له زوج معال أو ولد معال |
| مبلغ الـ ١٥ ٠٠٠ الأولى سنويا | ٩,٠ | ١١,٨ |
| مبلغ الـ ٥ ٠٠٠ التالية سنويا | ١٨,١ | ٢٤,٧٥ |
| مبلغ الـ ٥ ٠٠٠ التالية سنويا | ٢١,٥ | ٢٧,٠ |
| مبلغ الـ ٥ ٠٠٠ التالية سنويا | ٢٤,٩ | ٣١,٥ |
| مبلغ الـ ٥ ٠٠٠ التالية سنويا | ٢٧,٥ | ٣٣,٤ |
| مبلغ الـ ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا | ٣٠,١ | ٣٥,٧ |
| مبلغ الـ ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا | ٣١,٨ | ٣٨,٢ |
| مبلغ الـ ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا | ٣٣,٥ | ٣٨,٨ |
| مبلغ الـ ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا | ٣٤,٤ | ٣٩,٨ |
| مبلغ الـ ١٥ ٠٠٠ التالية سنويا | ٣٥,٣ | ٤٠,٨ |
| مبلغ الـ ٢٠ ٠٠٠ التالية سنويا | ٣٦,١ | ٤٤,٢ |
| المبلغ المتبقي الخاضع للاقتطاع | ٣٧,٠ | ٤٧,٤ |