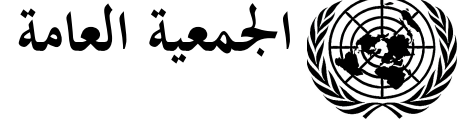


Distr.: General
11 May 2016
Arabic
Original: English



الدورة السبعون

البنود ١٣٤ و ١٣٩ و ١٤١ و ١٤٨ من جدول الأعمال
الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧
إدارة الموارد البشرية
نظام الأمم المتحدة الموحد
الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات
الأمم المتحدة لحفظ السلام

تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد في الأمانة العامة للأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

موجز

في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، وافقت الجمعية العامة على مقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مجموعة عناصر الأجر للنظام الموحد (انظر A/70/30، الفصل السادس، الفرع جيم)، رهنا بالأحكام الواردة في قرارها ٢٤٤/٧٠، وقررت أن يبدأ سريان التغييرات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ ما لم يُنص خلافًا على ذلك في القرار. وقررت كذلك أن يبدأ، في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، سريان الهيكل الموحد المقترح لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا الذي أوصت به اللجنة، وأن يبدأ سريان التغييرات المقترحة على منحة التعليم اعتبارًا من السنة الدراسية التي تكون جارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.



الرجاء إعادة استعمال الورق

200516 200516 16-08100 (A)



وتقدم هذه المذكرة موجزا لما تواجهه الأمانة العامة من تحديات تقنية وتشغيلية ستؤدي إلى أوجه تأخير لا مفر منها في تنفيذ بعض العناصر من مجموعة عناصر الأجر الجديدة، ومقترحا لمواءمة التواريخ المقررة لبدء النفاذ مع التواريخ الفعلية للتنفيذ من أجل تفادي الحاجة إلى اتخاذ أي إجراء بأثر رجعي.

أولا - مقدمة

١ - في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى نيسان/أبريل ٢٠١٦، أجرت الأمانة استعراضا دقيقا وتحليلا متعمقا للآثار السياسية والتشغيلية المترتبة على تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة. ورغم عدم وجود أي عائق سياسي، فإن الأمانة العامة، وكنتيجة مباشرة للتواريخ المتوقعة لتسليم الحلول التقنية من جانب المورد الخارجي (شركة SAP) لعناصر مجموعة عناصر الأجر الجديدة ومع مراعاة الواقع التشغيلي للتحديات التقنية والتشغيلية التي ينطوي عليها تكييف نظامها المركزي لتخطيط الموارد (أوموجا)، لن تكون في وضع يمكنها من تنفيذ بعض التغييرات المطلوبة حتى موعد لاحق على النحو المبين أدناه والوارد بإيجاز في المرفق الأول لهذا التقرير.

ثانيا - التحديات التي تواجهها الأمانة العامة للأمم المتحدة على صعيد التنفيذ

ألف - جهوزية الإطار السياسي

٢ - يمكن وضع الإطار القانوني والسياسي اللازم للتنفيذ بحلول التواريخ التي قررتها الجمعية العامة.

٣ - وقد أقرت الجمعية العامة بالفعل، في قرارها ٢٥٦/٧٠، التعديلات اللازم إدخالها على النظام الأساسي للموظفين بحلول ١ تموز/يوليه ٢٠١٦. وقد يُصدر الأمين العام النظام الإداري المؤقت للموظفين قبل ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، وسوف يقدم هذا النظام إلى الجمعية خلال الدورة الحادية والسبعين لإقراره. أما التعديلات الأخرى المطلوب إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ و ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، على التوالي، فستعرض على الجمعية في دورتيها الحادية والسبعين والثانية والسبعين، حسب الاقتضاء، لإقرارها. كما أن التنقيحات المطلوب إدخالها على المنشورات الإدارية الموجودة وصياغة منشورات إدارية جديدة للعناصر الجديدة في مجموعة عناصر الأجر يمكن إنجازها في الوقت المناسب.

باء - القيود التقنية والتشغيلية التي تواجه التعديلات على التخطيط المركزي للموارد: جهوزية نظام أوموجا

٤ - أشارت الأمانة العامة، في سياق المداولات التي جرت خلال الجزء الرئيسي من دورتها السبعين بشأن الخطوات اللازمة لتنفيذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، إلى أن

تواريخ التنفيذ السابقة التي يُنظر في تحديدها لبعض العناصر رهنً بمعرفة ما إذا كان هناك تحسينات مطلوبة يتعين إدخالها على النظام المركزي لتخطيط الموارد، أي نظام أوموجا.

٥ - ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، عملت الأمانة العامة بدأب، إلى جانب المنظمات الأخرى^(١) ضمن النظام الموحد التي تستخدم شركة SAP، من أجل توفير جميع المواصفات التفصيلية التي تتطلبها الشركة بنهاية شباط/فبراير ٢٠١٦. وفي نهاية آذار/مارس ٢٠١٦، قدمت شركة SAP تواريخ تقديرية لتسليم الحل (انظر العمود ٢ من المرفق الأول لهذا التقرير). ومن الواضح الآن أن هذه التواريخ التي حددتها شركة SAP للتسليم ستكون قريبة جدا من التواريخ المقررة لبدء النفاذ بحيث لن يكون هناك مهلة كافية للاضطلاع بجميع الأنشطة المطلوبة المتصلة بتنفيذ عنصرين يتعين إنجازهما بحلول ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، وجميع العناصر التي يتعين إنجازها بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧.

٦ - وفي حين أن الأمانة العامة لديها بالفعل نسخة منفذة من نظام SAP تتوافق مع هذه التغييرات المقبلة، فسيتعين عليها، حالما تقوم شركة SAP بتسليم الحلول، أن تضطلع بالأنشطة التالية قبل النشر:

(أ) تركيب تغييرات البرمجيات المقدمة من شركة SAP التي سيجري إدخالها حالما تسلم الشركة كل مجموعة من تغييرات البرمجيات؛

(ب) التحقق التقني من تغييرات البرمجيات التي تنطوي على استعراض جميع الاستثمارات والتقارير والواجهات البينية والتحسينات البرمجية في مجال إدارة الموارد البشرية وكشوف المرتبات والسفر التي تم تطويرها داخليا، من أجل تحديد تلك التي تحتاج إلى تحديث نتيجة للشفرة الحاسوبية الجديدة التي سلمتها شركة SAP؛

(ج) التحليل التقني للتأثير الذي يخلفه حل التخطيط المركزي للموارد على مجالات أخرى، للتحقق مما إذا كان هناك أي تأثير على الوحدات الأخرى المتكاملة بشدة مع إدارة الموارد البشرية وكشوف المرتبات والسفر، لكفالة عدم وجود أي أثر سلبي. وهذا أمر بالغ الأهمية لتحقيق التكامل مع وحدات الهيكل التنظيمي والشؤون المالية وشؤون الميزانية؛

(١) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، وبرنامج الأغذية العالمي.

(د) التعديلات المدخلة على أي استثمارات وتقارير وواجهات بينية وتحسينات برمجية متأثرة تم تطويرها داخليا، إلى جانب تحديثات الوثائق التقنية ذات الصلة وعملية اختبار الوحدات؛

(هـ) عملية الاختبار التقني الأولي للحل، بما في ذلك العناصر التي سلمتها شركة SAP، فضلا عن التعديلات الأخرى المدخلة على البرمجيات التي تم تطويرها داخليا، للتحقق من تسليم المتطلبات العملية ومن قابلية التشغيل، قبل إشراك فريق كبير من المختبرين. وسيطلب هذا الاختبار التحوار مع الموظفين المعنيين بتكامل نظام SAP وغيره من النظم من أجل تصحيح أوجه الخلل وإدخال أي تعديلات لازمة؛

(و) إتمام عمليات التحقق من صحة البيانات وجمعها وتعديلها. ويمكن مباشرة هذا النشاط قبل تسليم البرمجيات ولكن لا يمكن إكماله إلا قبل نشرها مباشرة؛

(ز) إتمام سيناريوهات الاختبارات في نظام أوموجا واختبار خاصياته، وهو ما لا يمكن الاضطلاع به إلا بعد ورود الحل الجديد من شركة SAP وتنفيذه في بيئة التطوير في الأمم المتحدة. ويشمل وضع سيناريوهات الاختبارات تعليمات مفصلة يتعين تنفيذها بصورة متكررة لمجموعات مختلفة من البيانات، توفر أمثلة على شاشات النظام فضلا عن النتائج المتوقعة التي تسمح للمختبرين بتحديد ما إذا كانت الاختبارات قد نجحت أو إذا كان هناك حاجة لتسجيل خلل ما ورصده لحين تصحيحه. وتشمل عملية الاختبار إجراء اختبار تراجعي كلي لكامل عناصر الموارد البشرية والسفر وكشوف المرتبات ضمن الحل من بدايتها إلى نهايتها، بما في ذلك إدماجها ضمن وحدتي الشؤون المالية وشؤون الميزانية. وينطوي الاختبار التراجعي على فحص عناصر الحل الأخرى، لكفالة عدم وجود عواقب غير مقصودة، بحيث لا تتسبب شفرة حاسوبية جديدة بإتلاف برمجيات كان ينبغي أن تظل على حالها. والسبب وراء إجراء هذه الاختبارات الشاملة هو أن حل نظام أوموجا متكامل تماما. ويتوخى تنفيذ دورات الاختبار التالية وفقا لتاريخ مقرر للتنفيذ: اختبار تكامل المنتج من بدايته إلى نهايته (دورة واحدة)؛ واختبارات التحقق من كشوف المرتبات (دورة واحدة على الأقل، رغم أن العدد الموصى به هو ثلاثة على الأقل)؛ واختبار التحقق من المستعملين (دورة واحدة). ويتمثل التحدي الرئيسي التي تنطوي عليه عملية الاختبار الشامل هو أن كشوف المرتبات عادة ما يتم اختبارها لكل تقرير من تقارير الدخل والخصومات ولكل موظف، ويتم مقارنة النتائج التي يتم التوصل إليها بنتائج الحسابات الموازية في النظام القديم. ومع تغير المجموعة الشاملة، لن يكون هناك نقطة مرجعية يمكن استخدامها للقيام بسهولة بمقارنة نسبة ١٠٠ في المائة من النتائج. وسيجري بدلا من ذلك إعداد حالات اختبار بشكل

يدوي باستخدام جداول إكسل، وسيتم التحقق من الحسابات واحدا تلو الآخر، لمجموعة فرعية من الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، أوصت شركة SAP بتخصيص فترة ستة أشهر من أجل إكمال الاختبارات الشاملة لكفالة النشر الناجح للتغييرات المطلوب إدخالها على النظام؛

(ح) إكمال المواد التدريبية والوثائق، وهي عملية لا يمكن إنجازها إلا بعد الانتهاء من اختبار الحل التقني الجديد؛

(ط) تقديم تدريب للمستعملين النهائيين يغطي العنصر السياساتي والعنصر المتعلق بالنظام لعدد كبير من الموظفين العاملين في مجال الموارد البشرية على صعيد العالم. ولا يمكن توثيق عناصر النظام إلا عند انتهاء عملية الاختبار.

٧ - واستنادا إلى تواريخ التسليم المحددة من شركة SAP، لن تتمكن الأمانة العامة من تنفيذ التغييرات التي يتعين إدخالها على النظام بحلول التواريخ المقررة لبدء النفاذ لعنصرين يتعين تنفيذهما بحلول ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ ولجميع العناصر التي يتعين تنفيذها بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ (المبينة بخط داكن في المرفق الأول) إذ لن يكون هناك أي وقت لكي تقوم الأمانة العامة بالتنفيذ المطلوب لهذه التغييرات، وتقييم التغييرات المدخلة على التكييفات الخاصة بالأمانة العامة، وعملية الاختبار اللازمة من الناحية التقنية للحل الجديد، وتطوير مواد التدريب أو غيرها من الأنشطة السابقة للنشر.

٨ - وبما أن التنفيذ الفعلي من جانب الأمانة العامة للعنصرين المقرر تنفيذهما بحلول ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ ولجميع العناصر المقرر تنفيذها بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ سيتأخر عن تواريخ بدء النفاذ التي قررتها الجمعية العامة لتنفيذ تلك العناصر، ستكون هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات بأثر رجعي ما لم يتم تغيير المواعيد المقررة. وسيكون من المستحيل عمليا القيام، بأثر رجعي وبدقة، بإعادة تجهيز وإعادة حساب ودفع واسترداد أي مدفوعات زائدة أو ناقصة للاستحقاقات تكون قد حدثت أثناء الفترة الفاصلة بين التواريخ المقررة لبدء نفاذ حل SAP الجديد والتواريخ الفعلية لتنفيذه، وذلك للأسباب التالية:

(أ) في إطار حساب المرتبات والاستحقاقات لفرد ما، من الصعب التفريق بين المدفوعات الزائدة والناقصة، إذ قد تُطبّق على الموظف نفسه توليفات مختلفة من هذين النوعين من المدفوعات. ومن الأرجح أن تؤدي الحالات التي تنطوي على مبالغ صافية مستردة بأثر رجعي إلى طلبات عديدة للاستعراض من جانب الفريق المعني بكشف المرتبات لإثبات دقة الحسابات؛

(ب) إن المبالغ المستردة لأي شخص انتهت خدمته يجب أن تُشطب يدويا؛

(ج) سيكون هناك تحدٍّ إضافي وخطر حصول معاملة غير منصفة بحق الموظفين الذين تنتهي خدمتهم بين التواريخ المقررة لبدء النفاذ والتواريخ الفعلية للتنفيذ ولأولئك الذين ستُدفع لهم أو تسترد منهم مبالغ بأثر رجعي؛

(د) سيقوم الموظفون الذين سيلتحقون بالعمل خلال تلك الفترة بتوقيع كتاب تعيين يتضمن مرتبا معينا، ثم قد يُبلغون بعد ذلك مباشرة بأن مبالغ إضافية ستظهر في كشوف مرتباتهم ثم تُسترد منها لتعويض الأثر الرجعي الحاصل بسبب التغيير الوشيك؛

(هـ) لن تكون المحاولات الرامية إلى الاستعاضة عن الحسابات الآلية بتعديلات يدوية أثناء الفترة الفاصلة بين التواريخ المقررة لبدء النفاذ والتواريخ الفعلية للتنفيذ محاولات مستدامة بسبب ارتفاع عدد الموظفين المهرة اللازمين لتولي الحسابات اليدوية وارتفاع احتمالات حصول أخطاء.

٩ - وعلاوة على ذلك، وبالنسبة لجميع الموظفين الذين ستنتهي خدمتهم بين التواريخ المقررة لبدء النفاذ والتواريخ الفعلية للتنفيذ، قد يكون هناك أثر على اشتراكهم في صندوق المعاشات التقاعدية، وكذلك على صرف معاشاتهم التقاعدية؛ مثلاً بالنسبة للموظفين الذين ستغير درجتهم الوظيفية اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ التغيير. وسيكون من الضروري القيام بأعمال يدوية والتنسيق مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لتعديل المعاشات التقاعدية للموظفين المتضررين بأثر رجعي. وسيشكل ذلك عبئاً إضافياً كبيراً بالنسبة لصندوق المعاشات التقاعدية حيث أن ملفات انتهاء الخدمة التي تكون قد جهّزتها من قبل كل من الأمم المتحدة وصندوق المعاشات التقاعدية، مع حساب وتفعيل معاش شهري أو كامل المبلغ الممكن سحبه، ستتطلب إعادة تجهيز، وسيتمتع على صندوق المعاشات التقاعدية أن يعيد حساب استحقاقات المعاشات التقاعدية وأن يبلغ الموظفين السابقين بذلك.

١٠ - وفي ضوء التحديات المذكورة أعلاه المتعلقة برجعية الأثر، يقترح الأمين العام مواءمة التواريخ المقررة لبدء النفاذ مع التواريخ الفعلية للتنفيذ تفادياً للحاجة لاحتساب أي أثر رجعي. ونظراً لحجم المنظمة وضخامة وتعقيد التغييرات ذات الصلة، ببساطة لن يكون بوسع الأمانة العامة عملياً القيام بالإجراءات التي تعكس الأثر الرجعي الناتجة عن ذلك.

جيم - الجدول الزمني الفعلي للتنفيذ على أربع مراحل

١١ - نظراً للصعوبات التقنية والتنفيذية المذكورة أعلاه، وبهدف التقليل قدر الإمكان من أي تأخير في التنفيذ الفعلي، ستنفذ الأمانة العامة التغييرات على أربع مراحل استناداً إلى

التاريخ الذي يمكن أن تكون فيه كل مرحلة من مجموعة عناصر الأجر الجديدة جاهزة للعمل عقب تواريخ التسليم المتوقعة للحلول التقنية من شركة SAP على النحو المبين في مرفق هذا التقرير.

المرحلة ١: ١ تموز/يوليه ٢٠١٦

١٢ - في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، ستنفذ الأمانة العامة جميع العناصر التي كلفت الجمعية العامة بتنفيذها في قرارها ٢٤٤/٧٠ بحلول ذلك التاريخ، باستثناء حافز التنقل الجديد ووقف بدل عدم نقل الأمتعة. إذ يجب تنفيذ هذين العنصرين معًا وهما يعتمدان كثيرًا على الشفرات الحاسوبية التي ستسلمها شركة SAP في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠١٦. وسيكون من المستحيل إنجاز الأنشطة المطلوبة قبل النشر التي تتضمنها الفقرة ٦ أعلاه في غضون أسبوعين من الزمن. وسيلزم أيضا بذل جهود كبيرة للتحقق من صحة البيانات ولتنقية البيانات قبل تنفيذ حافز التنقل الجديد. ويمكن تنفيذ جميع العناصر الأخرى في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ بسبب ضالة التغييرات التي ستتطلبها شفرة SAP التي سيتم استلامها قبل ذلك التاريخ، في ٣١ أيار/مايو ٢٠١٦.

المرحلة ٢: ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦

١٣ - سيتأخر التنفيذ الفعلي لحافز التنقل الجديد ووقف بدل عدم نقل الأمتعة بأربعة أشهر. وإذا تم تغيير تاريخ بدء النفاذ ليصبح ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ بدلا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، سيصدر الأمين العام النظام الإداري المؤقت للموظفين والمنشورات الإدارية المنقحة بالنسبة لهذين العنصرين بحيث يكون تاريخ بدء النفاذ ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. وبذلك لن تكون هناك حاجة لحساب أي أثر رجعي.

المرحلة ٣: ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧

١٤ - فيما يتعلق بالهيكل الموحد لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، والوتيرة الجديدة للزيادات في الدرجات، ووقف العمل بالممارسة الحالية المتمثلة في منح زيادات معجلة في الدرجات وما يتصل بها من بدلات جديدة (أي بدل الزوج المعال وبدل الوالد الوحيد)، سيتأخر التنفيذ الفعلي بثمانية أشهر ليصبح ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ بدلا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وهذا التأخير هو نتيجة مباشرة لتأخري التسليم المتوقعين للحلول التقنية من شركة SAP وهما ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. وإذا تغير تاريخ بدء النفاذ ليصبح ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ بدلا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، سيصدر النظامان الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة المعدلان، رهنا بموافقة

الجمعية العامة على ذلك في دورتها الحادية والسبعين، والمنشورات الإدارية الجديدة والمنقحة بحيث يكون تاريخ بدء النفاذ ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، وهكذا يتم تفادي أية مسؤولية قانونية عن الأثر الرجعي.

المرحلة ٤: ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨

١٥ - سيتم تطبيق النظام الجديد لمنحة التعليم وفقا للفقرة ٢٥ من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠ في السنة الدراسية التي تكون جارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

١٦ - وستُرفع السن الإلزامية الجديدة لإنهاء خدمة مَنْ عُنِيَّ من الموظفين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة، وذلك وفقا للجزء الأول من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠.

دال - الآثار المالية

١٧ - في البيان المقدم من الأمين العام بشأن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على القرارات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٥ (A/C.5/70/3)، ستمثل الآثار المترتبة في الميزانية عن مجموعة عناصر الأجر الجديدة في النظام الموحد عملا بتوصيات اللجنة، حسب التقديرات، في انخفاض صاف قدره ١ ٠٦٠ ٠٠٠ دولار في الميزانية البرنامجية المقترحة للأمم المتحدة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وفي زيادة صافية قدرها ٤٠ ٠٠٠ دولار في ميزانيات عمليات حفظ السلام للفترة المالية من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧، مع مراعاة تواريخ التنفيذ المتوقعة المبينة في الفقرة ٦ من البيان.

١٨ - وقد وافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤٤/٧٠، على توصيات اللجنة رهنا بالأحكام الواردة في القرار المذكور. وحسب التقديرات، ستمثل الآثار المالية المترتبة على ما قرره الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠ في انخفاض صاف قدره ١ ٩٠٠ ٠٠٠ دولار في الميزانية البرنامجية المقترحة للأمم المتحدة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وفي زيادة صافية قدرها ٤ ٦٠٠ ٠٠٠ دولار في ميزانيات عمليات حفظ السلام للفترة المالية من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧.

١٩ - بيد أنه إذا تمت مواعمة تواريخ بدء النفاذ مع التواريخ الفعلية للتنفيذ، كما هو مقترح في الفقرتين ١٣ و ١٤ أعلاه، فإن الآثار المالية ستمثل في انخفاض صاف يبلغ حوالي ٥٠٠ ٠٠٠ دولار في المرتبات والتكاليف العامة للموظفين والرسوم في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، وفي انخفاض صاف يبلغ حوالي ٦ ٩٠٠ ٠٠٠ دولار في

هذه التكاليف في ميزانيات عمليات حفظ السلام للفترة المالية من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧، وستُدرج هذه الآثار في سياق تقارير أداء الميزانية ذات الصلة. وتجدر الإشارة إلى أن الانخفاض الصافي الكامل في تكاليف المرتبات والتكاليف العامة للموظفين نتيجة لتطبيق مجموعة عناصر الأجر الجديدة في النظام الموحد، بعد انتهاء التدابير الانتقالية في السنة السادسة من التنفيذ (كما هو موضح في الفقرة ٥ من بيان الأمين العام (A/C.5/70/3))، لن يتحقق إلا اعتباراً من عام ٢٠٢٣ فصاعداً، بدلاً من عام ٢٠٢٢.

هاء - الأثر على المنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة

٢٠ - على النحو المشار إليه في الفقرتين ١٣ و ١٤ أعلاه، إذا تم تغيير تاريخ بدء النفاذ ليصبح ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ (بدلاً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦) بالنسبة لحافز التنقل الجديد ووقف بدل عدم نقل الأمتعة، وليصبح ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ (بدلاً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧) بالنسبة لتنفيذ الهيكل الموحد الجديد لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا وما يتصل به من استحقاقات وبدلات، سيصدر الأمين العام القواعد المعدلة ذات الصلة من النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة بحيث يكون تاريخاً بدء النفاذ ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ و ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، على التوالي. وبناءً على ذلك، فإن المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، التي ينطبق عليها النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة^(٢) ستتأثر مباشرة بتأخير الأمانة العامة وبأي تعديل على التواريخ المقررة للتنفيذ التي توافق عليها الجمعية العامة، بينما لن تتأثر المنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة التي لديها النظم الأساسية والإدارية الخاصة بها.

ثالثاً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

٢١ - يُطلب من الجمعية العامة مواعيد تواريخ بدء النفاذ مع التواريخ الفعلية للتنفيذ، والموافقة على التاريخين الجديدين لبدء النفاذ الواردين أدناه من أجل تنفيذ بعض عناصر مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد:

(أ) ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ (بدلاً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦) للعمل بحافز التنقل الجديد ووقف بدل عدم نقل الأمتعة؛

(٢) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

(ب) ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ (بدلاً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧) لتنفيذ الهيكل الموحد المقترح لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، والوتيرة الجديدة للزيادات في الدرجات، ووقف العمل بالممارسة الحالية المتمثلة في منح زيادات معجلة في الدرجات وما يتصل بها من بدلات جديدة (أي بدل الزوج المعال وبدل الوالد الوحيد).

موجز التنفيذ العملي لمجموعة عناصر الأجر الجديدة

التواريخ المقررة لبدء النفاذ عملاً بقرار الجمعية العامة تواريخ تسليم شركة SAP للحلول التقنية تواريخ الفعالية للتنفيذ
٢٤٤/٧٠ (الشفرة الحاسوبية)^(١)

المرحلة ١ - ١ تموز/يوليه ٢٠١٦	٣١ أيار/مايو ٢٠١٦: تسليم الشفرة المتعلقة ببدل المشقة، وبدل عدم نقل الأمتعة، وبدل العمل بعيداً عن الأسرة، ومنحة الإعادة إلى الوطن	المرحلة ١: ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ - بدون تأخير
وقف العمل بالإجازة المعجلة لزيارة الوطن منحة الاستقرار (عوضاً عن منحة الانتداب) الشحن بغرض الانتقال منحة الإعادة إلى الوطن (إرساء عتبة ٥ سنوات عوضاً عن سنة واحدة) بدل المشقة بدل العمل بعيداً عن الأسرة (عوضاً عن بدل المشقة الإضافي لعدم اصطحاب الأسرة)		
حافز التنقل (عوضاً عن بدل التنقل) وقف بدل عدم نقل الأمتعة	١٥ حزيران/يونيه ٢٠١٦: تسليم الشفرة المتعلقة بحافز التنقل ومنحة الاستقرار	المرحلة ٢: ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ - تأخير ب ٤ أشهر
المرحلة ٢ - ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ جدول المرتبات الموحد (بما في ذلك الوتيرة الجديدة للزيادات في الدرجات) وقف الزيادات المعجلة في الدرجات ضمن الرتبة الواحدة	٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦: تسليم ٨٠ في المائة فقط من الاحتياجات ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦: تسليم الـ ٢٠ في المائة المتبقية من الاحتياجات	المرحلة ٣: ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ - تأخير ب ٨ أشهر

التواريخ المقررة لبدء النفاذ عملاً بقرار الجمعية العامة تواريخ تسليم شركة SAP للحلول التقنية تواريخ الفعلية للتنفيذ
٢٤٤/٧٠
(الشفرة الحاسوبية)^١

البدل الانتقالي

بدل الزوج المعال

بدل الوالد الوحيد

حافز التوظيف

المرحلة ٣ - ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ ٣١ آذار/مارس ٢٠١٧: تسليم الحل الجديد المتعلق المرحلة ٤: ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ - بدون تأخير
منحة التعليم (النظام الجديد)
منحة التعليم الخاصة (تغييرات في الحد الأقصى)
السن الإلزامية الجديدة لإنهاء خدمة (٦٥)

ملاحظة: كُتبت العناصر المتأخرة بخط داكن.

(أ) تواريخ تسليم تقديرية قدمها المورد الخارجي (شركة SAP) في ١٢ نيسان/أبريل ٢٠١٦.