الأمم المتحدة A

Distr.
GENERAL

A/RES/51/216
13 February 1997

الجمعية العامة

الدورة الحادية والخمسون
البند ١٢١ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/51/745)]

٥١/٢١٦- النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

إن الجمعية العامة،

وقد نظرت في التقرير السنوي الثاني والعشرين للجنة الخدمة المدنية الدولية[١] والتقارير الأخرى ذات الصلة[٢]،

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 للأمم المتحدة،

وإذ تحيط علما ببيان لجنة التنسيق الإدارية[٣] وبالبيان الاستهلالي للأمين العام بشأن تقرير اللجنة[٤]،

---

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/51/30).

(٢) المرجع نفسه، الدورة الخمسون، الملحق رقم ٣٠ والاضافة (A/50/30 و Add.1)؛ و A/C.5/51/24 و A/C.5/51/25 و Corr.1.

(٣) A/C.5/51/25 و Corr.1.

(٤) أنظر: الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والخمسون، اللجنة الخامسة، الجلسة ٣٢ (A/C.5/51/SR.32)، والتصويب.

أولا

شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - دراسة مبدأ نوبلمير وتطبيقه

إذ تشير إلى قراراتها[٥] ذات الصلة بدراسة جميع جوانب تطبيق مبدأ نوبلمير،

وإذ تشير أيضا إلى الجزء الأول - باء من قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٩ الذي أكدت بموجبه من جديد أن مبدأ نوبلمير ينبغي أن يظل مطبقا كأساس للمقارنة بين أجور الأمم المتحدة وأجور أعلى خدمة مدنية وطنية،

وإذ تشير كذلك إلى الجزء الأول - ألف من قرارها ٢٠٨/٥٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٥ الذي قررت بموجبه أن تؤجل النظر في مبدأ نوبلمير وتطبيقه وطلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقوم باستعراض التوصيات والاستنتاجات الواردة في الفصل الثالث - ألف من تقريرها السنوي الحادي والعشرين[٦] آخذة في الاعتبار الآراء التي أبدتها الدول الأعضاء في الدورة الخمسين للجمعية العامة، وبخاصة فيما يتعلق بمدى ملاءمة خفض الأثر الغالب ومعاملة المكافآت لدى تحديد صافي مقارنات الأجور،

١ - تؤكد من جديد استمرار تطبيق مبدأ نوبلمير؛

٢ - تعيد تأكيد الحاجة إلى كفالة استمرار القدرة التنافسية لشروط الخدمة للنظام الموحد للأمم المتحدة؛

باء - النظام المتخذ أساسا للمقارنة

١ - تحيط علما بالخطوات الإضافية التي اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل استكمال الدراسة التي تضطلع بها لتحديد أعلى خدمة مدنية وطنية أجرا، حسبما أوجزته الفقرة ٤٧ من الإضافة لتقرير اللجنة السنوي الحادي والعشرين[٧]؛

٢ - تقرر النظر في دورتها الثانية والخمسين في تقرير اللجنة على النحو الوارد في الفقرات من ٣٣ إلى ٤٧ من الإضافة لتقريرها السنوي الحادي والعشرين؛

---

(٥) 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.

(٦) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/50/30).

(٧) المرجع نفسه، الإضافة (A/50/30/Add.1).

جيم - اعتبارات الهامش وجدول الراتب الأساسي/الأدنى

إذ تشير إلى أن الجمعية العامة طلبت من قبل إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية تقديم توصيات بشأن منهجية هامش الأجر الصافي، وإلى أن الجمعية اتخذت مقررات في هذا الصدد،

وإذ تشير أيضا إلى أنها أيدت بموجب الفقرة ٣ من الجزء الأول - جيم من قرارها ١٩٨/٤٤ الأسلوب المنهجي لحساب هامش الأجر الصافي، كما أوجزته الفقرة ١٧٣ (د) من المجلد الثاني من التقرير السنوي الخامس عشر للجنة[٨]؛

وإذ تشير كذلك إلى الجزء الثامن من قرارها ١٩١/٤٦ ألف المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١ الذي دعت اللجنةَ بموجبه إلى أن تتابع، على سبيل الأولوية، استعراضها لنظم الاستحقاق وتقييم الأداء في النظام الموحد للأمم المتحدة كوسيلة لزيادة الإنتاجية والفعالية من حيث التكلفة، وإلى الجزء السابع من قرارها ٢٢٣/٤٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٤،

١ - تقرر ضرورة الاستمرار في تطبيق منهجية هامش الأجر الصافي دون التعديلات الواردة في الفقرة ١١٩ (ب) '٢' و '٣' من التقرير السنوي الحادي والعشرين للجنة الخدمة المدنية الدولية[٦]؛

٢ - تعيد تأكيد ضرورة استمرار تطبيق النطاق الذي يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠ مع استصواب نقطة الوسط ١١٥ للهامش بين صافي أجر موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في الأمم المتحدة بنيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة، على أساس أن يستبقى هذا الهامش لفترة من الوقت عند مستوى قريب من النقطة ١١٥، وهي نقطة الوسط المستصوبة؛

٣ - تلاحظ أن الهامش بين صافي أجر الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في الأمم المتحدة بنيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة لعام ١٩٩٦ هو ١١٤,٦ استنادا إلى ما قررته في الفقرة أعلاه؛

٤ - توافق اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ على الجدول المنقح لإجمالي وصافي مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الوارد في المرفق الأول لهذا القرار والتعديل المترتب عليه في النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة على النحو الوارد في المرفق الثاني لهذا القرار؛

٥ - تكرر طلبها الوارد في الفقرة ٤ من الجزء الأول - ألف من قرارها ٢٠٨/٥٠ بأن تقوم المنظمات بجمع البيانات اللازمة لإثبات وجود مشاكل التعيين والاستبقاء، التي يواجهها بعض المنظمات فيما يتعلق ببعض المهن التخصصية، وبأن تقدم اللجنة توصيات بشأن تطبيق الأجور المهنية الخاصة حسب الاقتضاء؛

---

(٨) المرجع نفسه، الدورة الرابعة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ (A/44/30)، المجلد الثاني.

٦ - تطلب إلى الأمين العام للأمم المتحدة أن يقدم إلى الجمعية العامة بحلول ١ تشرين الأول/اكتوبر ١٩٩٧ مقترحات تنفيذية بشأن إمكانية الأخذ بنظام لتقديم جوائز أو مكافآت الأداء، في سياق نظام تقييم الأداء، إلى عدد محدود من الموظفين اعترافا بأدائهم الممتاز وبالإنجازات المحددة التي تمت في سنة من السنين لكي تنظر فيها الجمعية العامة في دورتها الثانية والخمسين؛

٧ - تدعو الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة إلى القيام، على سبيل الأولوية، بإعداد وتقديم مقترحات بشأن إمكانية الأخذ بنظام لتقديم الجوائز أو المكافآت إلى عدد محدود من الموظفين اعترافا بأدائهم الممتاز وبالإنجازات المحددة التي تمت في سنة من السنين، وتقديمها إلى هيئاتهم الحكومية الدولية ذات الصلة، وتنسيق هذه المقترحات، إلى أقصى حد ممكن، مع المقترحات التي يعدها الأمين العام؛

٨ - تطلب إلى اللجنة أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والخمسين تعليقات عامة بشأن مفهوم جوائز ومكافآت الأداء؛

دال - المدفوعات التكميلية

إذ تشير إلى القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين بشأن قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بممارسات المدفوعات التكميلية التي يتبعها بعض الدول الأعضاء بالنسبة لمواطنيها، وإذ تشير أيضا إلى تأكيد اللجنة أن هذه الترتيبات غير ضرورية وليست ملائمة وغير مستصوبة ولا تتفق مع الأنظمة الأساسية لتلك المنظمات،

١ - تطلب إلى الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين للمنظمات الداخلة في النظام الموحد اتخاذ التدابير وتقديم الاقتراحات، حسبما يرونه ملائما، لوضع حد لهذه الممارسات؛

٢ - تطلب إلى جميع المنظمات إصدار، أو القيام، حسب الاقتضاء، بإعادة إصدار تعليماتها إلى الموظفين بشأن عدم جواز تقاضي المدفوعات التكميلية؛

٣ - تدعو الدول الأعضاء إلى وقف هذه الممارسات؛

هاء - المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل

إذ تشير إلى طلبها الوارد في الجزء الثاني - زاي من قرارها ٢٢٤/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣ بشأن الدراسات الاستقصائية لمواقع العمل التي تجري بالنسبة لجميع مراكز عمل المقار،

وإذ تشير أيضا إلى طلبها الوارد في الفقرة ٣ من الجزء الأول - باء، من قرارها ٢٠٨/٥٠ بشأن تطبيق نظام تسوية مقر العمل وقيام الفريق العامل التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية المعني بهذه المسألة،

بدراسة النظام، بما في ذلك تحديد عناصر الأجر، (والنفقات)، التي ينبغي عدم تصنيفها لأغراض تكاليف الأسعار المحلية، وتقييم النفقات المتكبدة خارج المنطقة كجزء من الأجر، ودراسة ملاءمة تطبيق الرقم القياسي لخارج المنطقة على بعض تلك العناصر،

وإذ تشير كذلك إلى طلبها الوارد في الفقرة ٢ من الجزء الأول - باء من قرارها ٢٠٨/٥٠ بشأن القيام في عام ١٩٩٦ بتحديد رقم قياسي واحد لتسوية مقر العمل فيما يتعلق بالموظفين الذين يوجد مقر عملهم في جنيف، على أن يمثل على الوجه الكامل تكلفة المعيشة بالنسبة لجميع الموظفين العاملين في مقر العمل المذكور، وأن يكفل المساواة في المعاملة مع الموظفين في مراكز العمل الأخرى،

١ - تؤيد القرار الذي اتخذته لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الوزن الترجيحي للإنفاق خارج المنطقة على النحو الوارد في الفقرة ١٨٨ من تقريرها[1]، وتطلب إلى اللجنة أن تواصل رصد هذه المسألة وأن تقدم تقريرا إلى الجمعية العامة حسب الاقتضاء؛

٢ - تلاحظ أنه اعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٩٧ سيتم الأخذ بالأوزان الترجيحية للحد الأدنى من الإنفاق خارج المنطقة في حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل على النحو الوارد في الفقرة ١٨٨ من تقرير اللجنة؛

٣ - تؤكد من جديد طلبها إلى اللجنة أن 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 ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨؛

٤ - تطلب إلى اللجنة أن تقوم كذلك باستعراض جميع المسائل المتصلة بنظام تسوية مقر العمل، ومنها المسائل الواردة في الفقرة ٣ من الجزء الأول - باء من القرار ٢٠٨/٥٠ وأن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين تقريرا بهذا الشأن؛

واو - بدلات الإعالة

إذ تشير إلى الفقرة ٢ من الجزء الثاني - واو من قرارها ٢١٦/٤٧ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٢ التي لاحظت فيها أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستستعرض مستوى بدلات الإعالة كل سنتين،

وإذ تحيط علما باستعراض اللجنة لبدلات الإعالة الذي يعكس التغييرات ذات الصلة في تخفيض الضرائب والتشريعات الاجتماعية في مراكز العمل بالمقار السبعة منذ عام ١٩٩٣،

١ - توافق، على زيادة بدل الأولاد بنسبة ٧,٩٨ في المائة (بما في ذلك بالنسبة للأولاد المعوقين) وبدلات المعالين من الدرجة الثانية اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧؛

٢ - تحيط علما بالقائمة المستكملة لمراكز عمل العملات الصعبة التي تحدد بدلاتها بالعملة المحلية على النحو الوارد في المرفق العاشر لتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية[١]؛

ثانيا

فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا

إذ تشير إلى أن الجمعية العامة طلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في الجزء الرابع عشر من قرارها ٢٤١/٤٥ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠، أن تنظر في جملة أمور منها علاقات التناسب بين شروط خدمة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا وفي الفئات الأخرى،

وإذ تشير أيضا إلى الفقرة ١ من الجزء الثالث من قرارها ٢١٦/٤٧، التي أيدت فيها تأكيد اللجنة مجددا لمبدأ فليمنغ بوصفه الأساس لتحديد شروط خدمة فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها،

١ - تلاحظ الأعمال التحضيرية الجارية لإنجاز استعراض عام ١٩٩٧ لمنهجيات استقصاءات أفضل شروط العمل المحلية السائدة في المقر ومراكز العمل خارج المقر؛

٢ - تحث ممثلي الموظفين على أن يشاركوا مشاركة كاملة في أعمال الأفرقة العاملة التابعة لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما تقوم به من استعراض لمنهجيات الدراسات الاستقصائية للمرتبات؛

٣ - تطلب إلى اللجنة، كجزء من استعراضها لمنهجية تحديد مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا، أن تقوم بما يلي:

(أ) القيام، إلى الحد الممكن، بإزالة أوجه التضارب بين تلك المنهجية والمنهجية التي تطبق عملا بمبدأ نوبلمير، وذلك بالقيام، ضمن جملة أمور، بدراسة مسألة تداخل الأجور بين الفئتين؛

(ب) دراسة إمكانية زيادة ترجيح العاملين في القطاع العام في الدراسات الاستقصائية للمرتبات في مراكز العمل بالمقار؛

(ج) تقديم تقرير يستند إلى استعراض المنهجية إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والخمسين؛

٤ - تطلب أيضا إلى اللجنة أن ترجئ اتخاذ قرار نهائي بشأن منهجية تحديد مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة ريثما تستعرض الجمعية العامة في دورتها الثانية والخمسين تطبيق مبدأ فليمنغ وأن تعدل برنامج دراساتها الاستقصائية للمرتبات في المقر حسب الاقتضاء؛

٥ - تقرر أن الطلبات الواردة في الفقرات ٦ و ٧ و ٨ من الجزء أولا - جيم أعلاه ينطبق أيضا على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا؛

ثالثا

الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

إذ تشير إلى أنها وافقت في الفقرة ٤ من الجزء الأول من قرارها ٢٢٥/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، على الإجراء الوارد في الفقرة ٤٤ من التقرير السنوي التاسع عشر للجنة الخدمة المدنية الدولية[٩] بغية تحديد الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بحيث يتضمن مجموعتين مستقلتين من المعدلات (للمعيل وغير المعيل)، وإلى طلبها إلى اللجنة، في الفقرة ٥ من القرار ٢٢٥/٤٨، بأن تقوم، بالتعاون الوثيق مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، كجزء من الاستعراض الشامل لمنهجية تحديد جدول المرتبات الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا المقرر إجراؤه في عام ١٩٩٦، بوضع جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لجميع فئات الموظفين يستخدم الإجراء المذكور أعلاه ويعكس آخر المعدلات الضريبية المتاحة،

وإذ تلاحظ مع الارتياح أن التعاون الوثيق بين اللجنة والمجلس قد أفضى إلى اتفاق بين الهيئتين على عدة أمور من بينها المنهجية وتطبيقها على الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لجميع فئات الموظفين، على النحو الذي يرد في التقرير الخاص بكل منهما،

وإذ تلاحظ أن اللجنة وضعت، وفقا للمادة ١٠ (د) من نظامها الأساسي، الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الوارد في المرفق الرابع لتقرير اللجنة[١]، مع مراعاة آراء مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة المبينة في الفقرات من ١٥٢ إلى ١٥٩ من تقريره[١٠]، والاعتبارات المبينة في الفقرات من ٨٣ إلى ٨٩ من تقرير اللجنة[١]،

١ - توافق، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، على الجدول المنقح للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية في المرفق الرابع لتقريرها من أجل تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لجميع فئات الموظفين، رهنا بالإجراء المبين في الفقرة ١٠٧ من تقريرها في حالة فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بها، وكذلك يستخدم إلى جانب الأجور الإجمالية لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، وما يستتبعه ذلك من تعديلات على النظام الأساسي للموظفين، على النحو المبين في المرفق الثاني لهذا القرار؛

---

(٩) المرجع نفسه، الدورة الحادية والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/48/30).

(١٠) المرجع نفسه، الدورة الحادية والخمسون، الملحق رقم ٩ (A/51/9).

٢ - تطلب إلى اللجنة أن تقدم تقريرا عن أثر الاختلافات في معدلات الضرائب الوطنية والمحلية في مراكز العمل بالمقار السبعة على إجمالي استحقاقات التقاعد للموظفين المعينين محليا من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في مراكز العمل تلك مقارنة بالتعويض عن تلك الضرائب الذي توفره المعدلات الموحدة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛

رابعا

منحة التعليم

إذ تشير إلى الفقرة ١ من الجزء الرابع من قرارها ٢١٦/٤٧، الذي أيدت بموجبه المنهجية المنقحة لتحديد منحة التعليم،

١ - توافق على الزيادات في المستويات القصوى لرد التكاليف في سبعة من مناطق العملة، وكذلك على التسويات الأخرى لإدارة رد المصروفات في إطار منحة التعليم، على النحو الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفقرة ٢٣٠ (أ) إلى (و) من تقريرها[1]؛

٢ - تحيط علما باعتزام اللجنة إجراء استعراض متعمق في عام ١٩٩٧ لمنهجية تحديد منحة التعليم؛

٣ - تقرر أن تفوض لرئيس اللجنة السلطة المطلوبة في الفقرة ٢٣٠ (هـ) من تقرير اللجنة وذلك إلى حين الانتهاء من إجراء الاستعراض المذكور أعلاه؛

خامسا

التعيينات المحددة المدة

تحيط علما بالفصل السادس - باء من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية[1] وتطلب اليها أن تواصل، دون إبطاء، استعراضها لموضوع التعيينات المحددة المدة؛

سادسا

التنقل والمشقة

إذ تشير الى الجزء الأول - هاء من قرارها ١٩٨/٤٤ الذي استحدثت بموجبه بدلا للتنقل والمشقة ليؤخذ به اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠، وطلبت الى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم الى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين تقريرا عن سير تطبيق ذلك البدل ومنحة الانتداب،

وإذ تشير أيضا الى الجزء الخامس من قرارها ٢١٦/٤٧ الذي أحاطت بموجبه علما بعزم اللجنة على استعراض سير تطبيق نظام التنقل والمشقة بعد اكتساب مزيد من الخبرة في تطبيقها وطلبت الى اللجنة أن تقدم تقريرا عن ذلك الى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين،

وإذ تشير كذلك الى الفقرة ٢ من الجزء السادس من قرارها ٢٢٣/٤٩ التي طلبت بموجبها الى اللجنة أن تعيد النظر في قرارها القاضي بربط بدل الخطر بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا للموظفين المعينين دوليا وقرارها بشأن مستوى بدل الخطر، وأن تقترح نهجا بديلة إزاء بدل الخطر، وأن تقدم تقريرا عن ذلك الى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين،

١ - تحيط علما بالاستنتاجات التي خلصت إليها لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بتطبيق نظام التنقل والمشقة بصيغته الواردة في الفصل السابع من تقريرها[١]؛

٢ - توافق على توصيات اللجنة المتعلقة بنظام التنقل والمشقة بصيغته الواردة في الفقرة ٣٠٤ (د) إلى (ز) من تقريرها؛

٣ - تؤيد مقرر اللجنة بإلغاء الربط بين بدل الخطر وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، واستعراض مستوى بدل الخطر كل سنتين؛

٤ - تطلب الى اللجنة أن توالي استعراض الصلة بين جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وبدل التنقل والمشقة مع مراعاة الآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة والجمعية العامة؛

سابعا

مشاركة الموظفين في أعمال اللجنة

إذ تشير الى الجزء الأول - باء من قرارها ٢١٦/٤٧، وإلى الجزء الأول من قرارها ٢٢٤/٤٨، والجزء الثاني من قرارها ٢٢٣/٤٩،

١ - تلاحظ مع التقدير التطورات الأخيرة المتعلقة باستئناف الحوار بين لجنة الخدمة المدنية الدولية ورابطات الموظفين على نحو ما تبدى في البيانات ذات الصلة التي أدلي بها في اللجنة الخامسة؛

٢ - تكرر طلبها الوارد في الفقرة ٤ من الجزء الرابع من قرارها ٢٠٨/٥٠، حيث طلبت الى لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي الأمم المتحدة واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين استئناف مشاركتهما في أعمال اللجنة بروح التعاون وعدم المجابهة؛

ثامنا

أداء اللجنة

إذ تسلم بأنه لم تجر أي مراجعة لأعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية منذ إنشائها،

تطلب الى مجلس مراجعي الحسابات القيام في الوقت المناسب، ودون الإخلال ببرنامج عمله، بإجراء استعراض إداري لجميع جوانب العمل الذي اضطلعت به أمانة اللجنة بحيث يقدم الى الجمعية العامة خلال دورتها الثانية والخمسين تقريرا عن هذا الموضوع؛

تاسعا

حالة النظام الموحد للأمم المتحدة

إذ تشير الى قرارها ٩١/٤٦ ألف،

تطلب الى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تأخذ بزمام المبادرة بتحليل النهج الجديدة في ميدان إدارة الموارد البشرية من أجل إرساء معايير وأساليب وترتيبات تلبي الاحتياجات المحددة، ولا سيما فيما يتعلق بالملاك الوظيفي لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة في المستقبل بما يشمل، في جملة أمور، النظر في وضع ترتيبات تعاقدية مرنة، وتحديد المراتب على أساس الأداء، والأخذ بمعدلات الأجور المهنية الخاصة، وأن تقدم الى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين تقريرا عن هذا الموضوع.

الجلسة العامة ٨٩
١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٦

المرفق الأول

جدول المرتبات للفئة الفنية والفئات العليا[أ]

المرتب السنوي الإجمالي والمرتب الصافي المقابل بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

(بدولارات الولايات المتحدة)

(اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧)

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	١٤٢ ٥٤٦														
الصافي (م)	٩٩ ٠٥٩														
(غ م)	٨٩ ٠٦٩														
الأمين العام المساعد															
الإجمالي	١٢٩ ٥٢٤														
الصافي (م)	٩٠ ٨٥٥														
(غ م)	٨٢ ٢٤٥														
مد - ٢															
الإجمالي	١٠٦ ٠٥٣	١٠٨ ٣٧٣	١١٠ ٧٠٤	١١٣ ٠٥٦	١١٥ ٤٠٩	١١٧ ٧٦٣									
الصافي (م)	٧٦ ٠٣٣	٧٧ ٥١٦	٧٨ ٩٩٨	٨٠ ٤٨٠	٨١ ٩٦٣	٨٣ ٤٤٦									
(غ م)	٦٩ ٨٢٤	٧١ ١١٢	٧٢ ٣٨٤	٧٣ ٦١٦	٧٤ ٨٤٩	٧٦ ٠٨٣									
مد - ١															
الإجمالي	٩٣ ٨١٠	٩٥ ٧٩٧	٩٧ ٧٨٤	٩٩ ٧٦٧	١٠١ ٧٥٤	١٠٣ ٧٤١	١٠٥ ٧٢٨	١٠٧ ٧١٥	١٠٩ ٧٠٠						
الصافي (م)	٦٨ ٢١٠	٦٩ ٤٧٩	٧٠ ٧٤٩	٧٢ ٠١٦	٧٣ ٢٨٦	٧٤ ٥٥٦	٧٥ ٨٢٥	٧٧ ٠٩٥	٧٨ ٣٦٤						
(غ م)	٦٣ ٠٣٠	٦٤ ١٣٢	٦٥ ٢٣٥	٦٦ ٣٣٦	٦٧ ٤٣٩	٦٨ ٥٤١	٦٩ ٦٤٤	٧٠ ٧٤٧	٧١ ٨٤٩						
ف - ٥															
الإجمالي	٨٢ ٧٥٨	٨٤ ٥٣٤	٨٦ ٣١٠	٨٨ ٠٨٥	٨٩ ٨٦١	٩١ ٦٥٥	٩٣ ٤٥٣	٩٥ ٢٥١	٩٧ ٠٤٧	٩٨ ٨٤٥	١٠٠ ٦٤٣	١٠٢ ٤٣٩	١٠٤ ٢٣٧		
الصافي (م)	٦١ ٠٩٠	٦٢ ٢٣٩	٦٣ ٣٨٧	٦٤ ٥٣٦	٦٥ ٦٨٥	٦٦ ٨٣٣	٦٧ ٩٨٢	٦٩ ١٣١	٧٠ ٢٧٨	٧١ ٤٢٧	٧٢ ٥٧٦	٧٣ ٧٢٤	٧٤ ٨٧٣		
(غ م)	٥٦ ٦٦٤	٥٧ ٧٠٧	٥٨ ٧٤٩	٥٩ ٧٩١	٦٠ ٨٣٣	٦١ ٨٣٤	٦٢ ٨٣٢	٦٣ ٨٢٩	٦٤ ٨٢٦	٦٥ ٨٢٤	٦٦ ٨٢٢	٦٧ ٨١٩	٦٨ ٨١٧		
ف - ٤															
الإجمالي	٦٨ ١٨١	٦٩ ٨٩١	٧١ ٥٩٧	٧٣ ٣٠٣	٧٥ ٠١٣	٧٦ ٧٤٣	٧٨ ٤٧٤	٨٠ ٢٠٦	٨١ ٩٣٨	٨٣ ٦٦٧	٨٥ ٣٩٧	٨٧ ١٣٢	٨٨ ٨٦٢	٩٠ ٦٠١	٩٢ ٣٥٥
الصافي (م)	٥١ ٥٩٧	٥٢ ٧١٨	٥٣ ٨٣٨	٥٤ ٩٥٧	٥٦ ٠٧٨	٥٧ ١٩٨	٥٨ ٣١٨	٥٩ ٤٣٨	٦٠ ٥٥٩	٦١ ٦٧٨	٦٢ ٧٩٧	٦٣ ٩٢٠	٦٥ ٠٣٩	٦٦ ١٥٩	٦٧ ٢٨٠
(غ م)	٤٨ ٠١٩	٤٩ ٠٤٤	٥٠ ٠٦٨	٥١ ٠٩٢	٥٢ ١١٨	٥٣ ١٣٣	٥٤ ١٤٩	٥٥ ١٦٦	٥٦ ١٨٢	٥٧ ١٩٨	٥٨ ٢١٣	٥٩ ٢٣٢	٦٠ ٢٤٧	٦١ ٢٤٩	٦٢ ٢٢٢
ف - ٣															
الإجمالي	٥٥ ٧٠٠	٥٧ ٢٨٢	٥٨ ٨٦٦	٦٠ ٤٤٦	٦٢ ٠٣٠	٦٣ ٦١٢	٦٥ ١٩٦	٦٦ ٨٠٢	٦٨ ٤٠٥	٧٠ ٠١١	٧١ ٦١٤	٧٣ ٢١٨	٧٤ ٨٢٢	٧٦ ٤٤٥	٧٨ ٠٧٣
الصافي (م)	٤٣ ٣٢٦	٤٤ ٣٧٨	٤٥ ٤٣١	٤٦ ٤٨٢	٤٧ ٥٣٥	٤٨ ٥٨٧	٤٩ ٦٣٩	٥٠ ٦٩٢	٥١ ٧٤٤	٥٢ ٧٩٧	٥٣ ٨٤٩	٥٤ ٩٠١	٥٥ ٩٥٣	٥٧ ٠٠٥	٥٨ ٠٥٨
(غ م)	٤٠ ٤١٩	٤١ ٣٨٧	٤٢ ٣٥٦	٤٣ ٣٢٣	٤٤ ٢٩٢	٤٥ ٢٦٠	٤٦ ٢٢٨	٤٧ ١٩١	٤٨ ١٥٣	٤٩ ١١٦	٥٠ ٠٧٩	٥١ ٠٤١	٥٢ ٠٠٣	٥٢ ٩٥٨	٥٣ ٩١٤
ف - ٢															
الإجمالي	٤٤ ٨٣٠	٤٦ ٢٠٨	٤٧ ٥٨٦	٤٨ ٩٦٧	٥٠ ٣٤٥	٥١ ٧٢٦	٥٣ ١٠٦	٥٤ ٤٨٥	٥٥ ٨٨٩	٥٧ ٣٠٣	٥٨ ٧١٧	٦٠ ١٣٤			
الصافي (م)	٣٥ ٩٢١	٣٦ ٨٦٤	٣٧ ٨٠٤	٣٨ ٧٤٥	٣٩ ٦٨٦	٤٠ ٦٢٧	٤١ ٥٦٨	٤٢ ٥٠٩	٤٣ ٤٥١	٤٤ ٣٩١	٤٥ ٣٣٢	٤٦ ٢٧٤			
(غ م)	٣٣ ٧٠١	٣٤ ٥٥٦	٣٥ ٤٠٨	٣٦ ٢٦١	٣٧ ١١٣	٣٧ ٩٦٦	٣٨ ٨٢٠	٣٩ ٦٧٢	٤٠ ٥٣٤	٤١ ٣٩٩	٤٢ ٢٦٥	٤٣ ١٣٢			
ف - ١															
الإجمالي	٣٤ ١٥٢	٣٥ ٤١٧	٣٦ ٧١٠	٣٨ ٠٠٤	٣٩ ٢٩٧	٤٠ ٥٩٠	٤١ ٨٨٧	٤٣ ١٨٠	٤٤ ٤٧٣	٤٥ ٧٨٦					
الصافي (م)	٢٨ ٤٣٥	٢٩ ٣٤١	٣٠ ٢٤٥	٣١ ١٥٠	٣٢ ٠٥٤	٣٢ ٩٥٨	٣٣ ٨٦٤	٣٤ ٧٦٨	٣٥ ٦٧١	٣٦ ٥٧٦					
(غ م)	٢٦ ٨٢٥	٢٧ ٦٥٨	٢٨ ٤٨٨	٢٩ ٣١٩	٣٠ ١٤٩	٣٠ ٩٧٩	٣١ ٨١١	٣٢ ٦٤١	٣٣ ٤٧١	٣٤ ٢٩٦					

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

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

(أ) سيطبق هذا الجدول بالاقتران مع دمج ٥,٢٦ في المائة من تسوية مقر العمل. وسيتم إجراء تسويات لاحقة في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل والأثر المضاعف في جميع مقار العمل، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧. وبعد ذلك، ستجرى التغييرات في تصنيفات تسوية مقر العمل على أساس تقلبات الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل.

المرفق الثاني

تعديلات على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة

المادة ٣ - ٣

١- يستعاض عن الجداول الواردة في الفقرة ب '١' بما يلي:

مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)	معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين لأغراض حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وحساب المعاش التقاعدي (النسبة المئوية)
حتى ٠٠٠ ٢٠ سنويا	١١
٠٠١ ٢٠ إلى ٠٠٠ ٤٠ سنويا	١٨
٠٠١ ٤٠ إلى ٠٠٠ ٦٠ سنويا	٢٥
٠٠١ ٦٠ وأكثر سنويا	٣٠

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 ٠٠٠ ١٥ الأولى سنويا	٩,٠	١١,٨
مبلغ الـ ٠٠٠ ٥ التالية سنويا	١٨,١	٢٤,٦
مبلغ الـ ٠٠٠ ٥ التالية سنويا	٢١,٥	٢٧,١
مبلغ الـ ٠٠٠ ٥ التالية سنويا	٢٤,٩	٣١,٧
مبلغ الـ ٠٠٠ ٥ التالية سنويا	٢٧,٥	٣٣,٤
مبلغ الـ ٠٠٠ ١٠ التالية سنويا	٣٠,١	٣٥,٨
مبلغ الـ ٠٠٠ ١٠ التالية سنويا	٣١,٨	٣٨,٢
مبلغ الـ ٠٠٠ ١٠ التالية سنويا	٣٣,٥	٣٨,٨
مبلغ الـ ٠٠٠ ١٠ التالية سنويا	٣٤,٤	٤٠,٠
مبلغ الـ ٠٠٠ ١٥ التالية سنويا	٣٥,٣	٤١,٣
مبلغ الـ ٠٠٠ ٢٠ التالية سنويا	٣٦,١	٤٤,٥
المبلغ المتبقي الخاضع للاقتطاع	٣٧,٠	٤٧,٦

٢- يستعاض عن الجدول الوارد في الفقرة ب '٢' بالجدول التالي:

مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)	الاقتطاع الإلزامي (النسبة المئوية)
حتى ٠٠٠ ٢٠ سنويا	١٩
٠٠١ ٢٠ إلى ٠٠٠ ٤٠ سنويا	٢٣
٠٠١ ٤٠ إلى ٠٠٠ ٦٠ سنويا	٢٦
٠٠١ ٦٠ وأكثر سنويا	٣١