

1 January 2004

الأمانة العامة



نشرة الأمين العام

تعديلات للنظام الإداري للموظفين - المجموعة ١٠٠ (ST/SGB/2002/1)

عملا بالبند ١٢-٢ و ١٢-٣ و ١٢-٤ من النظام الأساسي للموظفين والقاعدة ٢/١١٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين، يصدر الأمين العام، بموجب هذه النشرة، نص تعديلات للنظام الإداري للموظفين - المجموعة ١٠٠ الصادرة في نشرة الأمين العام ST/SGB/2002/1. ونص التعديلات مرفق بهذه النشرة.

القسم الأول

الغرض

١-١ يعدل نص النظام الإداري فيما يتصل بالقواعد المدرجة أدناه للأسباب المحددة فيما يلي فيما يتصل بكل قاعدة:

(أ) تعدل القاعدة ١٠٣-٢٠، منحة التعليم، للسماح للموظف أو لزوجته بالسفر لزيارة الطفل إذا تعذر سفر الطفل من المؤسسة التعليمية إلى مركز العمل؛

(ب) تعدل القاعدة ١٠٤-٣، إعادة التوظيف، للنص على الاستحقاقات التي تخضع للتسوية عندما يحصل الموظف على تعيين جديد ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة قبل مُضيِّ ١٢ شهرا على انتهاء خدمته، ولإيضاح المنهجية واجبة التطبيق لهذا الغرض؛

(ج) تعدل القاعدة ١٠٤-١٣، التعيينات الدائمة، لكي تتضمن التغييرات السابق إدخالها على القاعدة ١٠٤-١٤؛

(د) تعدل القاعدة ١٠٥-٣، إجازة زيارة الوطن، بحيث تتسق مع التغييرات السابق إدخالها على القاعدة ١٠٤-١٤؛



(هـ) تعدل القاعدة ١١٠-٤، الأصول الإجرائية السليمة، للنص على وجوب إبلاغ الموظف كتابةً بالادعاءات الموجهة ضده وبحقه في التماس مساعدة محام على نفقته الخاصة؛

(و) تعدل القاعدة ١١١-٢ (ط)، الطعون، للنص على جواز استعانة الموظف بمحام على نفقته الخاصة لعرض طعنه على مجلس الطعون المشترك؛

(ز) تعدل القاعدة ١١١-٢ (ل)، الطعون، للاستعاضة عن الإشارة إلى هيئات التعيين والترقية السابقة بإشارة إلى هيئات الاستعراض المركزية المنشأة بالقاعدة ١٠٤-١٤.

٢-١ وقد أرفقت صفحات جديدة لكي تدرج في النسخة المطبوعة من النشرة ST/SGB/2002/1 تتضمن التعديلات للنظام الإداري للموظفين والتغييرات في النظام الأساسي للموظفين ومرفقاتهما، وفي تذييلات النظام الإداري للموظفين.

القسم ٢

أحكام ختامية

١-٢ يبدأ نفاذ التعديلات المتضمنة في هذه النشرة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، ما لم ينص على خلاف ذلك.

٢-٢ تلغى بهذا النشرتان التاليتان:

- ST/SGB/2003/8 المعنونة "تعديلات للقواعد ١١٠-٤ (أ) و ١١١-٢ '١'، و ٢١٠-١ (ب)، و ٣١٠-١ (د)"; و

- ST/SGB/2003/10 المعنونة "تعديل للفقرة ١ من المرفق الأول للنظام الأساسي للموظفين".

(توقيع) كوفي ع. عنان

الأمين العام

ميثاق الأمم المتحدة

الأحكام المتصلة بخدمة الموظفين

المادة ٨

لا تفرض الأمم المتحدة قيوداً تحدّ بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى أساس المساواة في أجهزتها الرئيسية والفرعية.

المادة ٩٧

تتألف الأمانة العامة من أمين عام ومن تحتاجهم المنظمة من موظفين. وتعين الجمعية العامة الأمين العام بناء على توصية مجلس الأمن. والأمين العام هو المسؤول الإداري الأول في المنظمة.

المادة ١٠٠

١ - ليس للأمين العام ولا للموظفين أن يطلبوا أو أن يتلقوا في تأديّة واجباتهم تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة خارجة عن المنظمة. وعليهم أن يمتنعوا عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام المنظمة وحدها.

٢ - يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام والموظفين وبألا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم.

المادة ١٠١

- ١ - يعين الأمين العام موظفي الأمانة العامة طبقاً للنظام الذي تضعه الجمعية العامة.
- ٢ - يُعيّن للمجلس الاقتصادي والاجتماعي وللمجلس الوصاية ما يكفيهما من الموظفين على أساس دائم ويُعيّن لغيرهما من أجهزة الأمم المتحدة ما هي بحاجة إليه منهم. وتعتبر حملة هؤلاء الموظفين جزءاً من الأمانة العامة.
- ٣ - ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المقام الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطاع من معاني التوزيع الجغرافي.

المادة ١٠٥

- ١ - تتمتع المنظمة في إقليم كل عضو من أعضائها بالامتيازات والحصانات التي يتطلبها تحقيق مقاصدها.
- ٢ - كذلك يتمتع ممثلو أعضاء الأمم المتحدة وموظفو المنظمة بالامتيازات والحصانات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالمنظمة.

٣ - للجمعية العامة أن تقدم توصيات بقصد تحديد التفاصيل الخاصة بتطبيق الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة، ولها أن تقترح على أعضاء المنظمة عقد اتفاقات لهذا الغرض.

* * *

وضعت الجمعية العامة النظام الأساسي للموظفين طبقاً للمادة ١٠١ من الميثاق، وذلك بموجب قرارها ٥٩٠ (د - ٦) المؤرخ ٢ شباط/فبراير ١٩٥٢ وعدلته فيما بعد بموجب القرارين ٧٨١ (د - ٨) و ٧٨٢ (د - ٨) المؤرخين ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٣، والقرار ٨٨٢ (د - ٩) المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٤، والقرار ٨٨٧ (د - ٩) المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٤، والقرار ٩٧٤ (د - ١٠) المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٥، والقرار ١٠٩٥ (د - ١١) المؤرخ ٢٧ شباط/فبراير ١٩٥٧، والقرارين ١٢٢٥ (د - ١٢) و ١٢٣٤ (د - ١٢) المؤرخين ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٧، والقرار ١٢٩٥ (د - ١٣) المؤرخ ٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٨، والقرار ١٦٥٨ (د - ١٦) المؤرخ ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٦١، والقرار ١٧٣٠ (د - ١٦) المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦١، والقرار ١٩٢٩ (د - ١٨) المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٣، والقرار ٢٠٥٠ (د - ٢٠) المؤرخ ١٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٥، والقرار ٢١٢١ (د - ٢٠) المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٥، والقرار ٢٣٦٩ (د - ٢٢) المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٧، والقرارين ٢٤٨١ (د - ٢٣) و ٢٤٨٥ (د - ٢٣) المؤرخين ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٨، والقرار ٢٧٤٢ (د - ٢٥) المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٠، والقرار ٢٨٨٨ (د - ٢٦) المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧١، والقرار ٢٩٩٠ (د - ٢٧) المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٢، والقرار ٣٠٠٨ (د - ٢٧) المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٢، والقرار ٣١٩٤ (د - ٢٨) المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٣، والقرارين ٣٣٥٣ (د - ٢٩) و ٣٣٥٨ (د - ٢٩) المؤرخين ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤، والقرار ١٤١/٣١ بءاء المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٦، والقرار ٢٠٠/٣٢ والمقرر ٤٥٠/٣٢ بءاء المؤرخين ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٧، والقرار ١١٩/٣٣ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨، والمقرر ٤٣٣/٣٣ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨، والقرار ٢١٤/٣٥ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠، والمقرر ٤٥٩/٣٦ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١، والقرار ١٢٦/٣٧ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢، والقرار ٢٣٥/٣٧ جيم المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢، والقرار ٦٩/٣٩ المؤرخ ١٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤، والقرارين ٢٣٦/٣٩ و ٢٤٥/٣٩ المؤرخين ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤، والمقرر ٤٦٧/٤٠ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥، والقرارين ٢٠٧/٤١ و ٢٠٩/٤١ المؤرخين ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦، والقرارين ٢٢١/٤٢ و ٢٢٥/٤٢ المؤرخين ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧، والقرار ٢٢٦/٤٣ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨، والقرار ١٨٥/٤٤ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩، والقرار ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩، والقرارين ٢٤١/٤٥

و ٢٥١/٤٥ المؤرخين ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠، والقرار ٢٥٩/٤٥ المؤرخ ٣ أيار/مايو ١٩٩١، والقرار ١٩١/٤٦
المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١، والقرار ٢١٦/٤٧ المؤرخ ١٢ آذار/مارس ١٩٩٣، والقرار ٢٢٦/٤٧ المؤرخ
٣٠ نيسان/أبريل ١٩٩٣، والقرارين ٢٢٤/٤٨ و ٢٢٥/٤٨ المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، والقرارين
٢٢٢/٤٩ و ٢٢٣/٤٩ المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، والقرار ٢٤١/٤٩ المؤرخ ٦ نيسان/أبريل ١٩٩٥،
والقرار ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، والقرار ٢٥٢/٥٢ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، والقرار
٢٠٩/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، والقرار ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، والقرار ٢٣٨/٥٤
والمقرر ٤٦٠/٥٤ المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، والقرار ٢٢٣/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر
٢٠٠٠، والقرار ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، والقرار ٢٤٤/٥٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١
والقرار ٢٨٥/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، والقرار ٣٠٧/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، والقرار
٣١٠/٥٧ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

'٢' لا تدفع المنحة عادة بعد السنة الدراسية التي يبلغ فيها الولد سن الخامسة والعشرين. وإذا انقطع تعليم الولد لمدة سنة دراسية واحدة على الأقل بسبب الخدمة الوطنية أو بسبب المرض أو لأيّة أسباب قهرية أخرى، تُمدد فترة الاستحقاق بما يعادل فترة الانقطاع؛

مبلغ المنحة

- (و) يرد في التذييل زاي لهذا النظام الإداري بيان المبالغ التي قد يستحقها الموظف في إطار المنحة.
- (ز) تُحدد، وفقا لشروط يقرها الأمين العام، الحصة التي تدفع للموظف من منحة التعليم عندما لا تغطي مدة خدمته أو فترة انتظام ولده في الدراسة كامل السنة الدراسية. ولا يلزم تحديد مثل تلك الحصة إذا توفي الموظف وهو في الخدمة عقب بدء السنة الدراسية.

السفر

- (ح) للموظف الذي يستحق أن تدفع له منحة تعليم بموجب الفقرات '١' و '٢' و '٤' من التذييل زاي لانتظام ولده في مؤسسة تعليمية، الحق في الحصول، في كل سنة دراسية، على مصاريف سفر الولد لرحلة واحدة ذهابا وإيابا بين المؤسسة التعليمية ومركز العمل وفقا لشروط يضعها الأمين العام. فإذا تعذر سفر الطفل إلى مركز العمل، جاز أن يؤذن للموظف أو لزوجته بالسفر ذهابا وإيابا عوضا عن سفر الطفل وفقا لشروط يضعها الأمين العام.
- (ط) يجوز دفع مصاريف السفر لرحلتين ذهابا وإيابا لأولاد الموظفين المستحقين الذين يعملون في مراكز عمل معينة، وذلك وفقا لشروط يضعها الأمين العام.

رسوم التعليم باللغة الأصلية

- (ي) يجوز رد رسوم التعليم باللغة الأصلية بموجب البند ٢/٣ (ج) من النظام الأساسي للموظفين وذلك وفقا لشروط يضعها الأمين العام.

منحة التعليم الخاصة للأولاد المعوقين

- (ك) يتاح لموظفي الأمم المتحدة من جميع الفئات الحصول على منحة تعليم خاصة لأولادهم المعوقين، بغض النظر عما إذا كان هؤلاء الموظفون يعملون في وطنهم أو خارج وطنهم، شريطة أن يكون تعيينهم لمدة ستة أشهر أو أكثر أو أن

يكونوا قد أتموا خدمة متصلة لمدة ستة أشهر. ويرد في التذييل زاي لهذا النظام الإداري بيان المبالغ التي يستحقها الموظفون في إطار المنحة وفقا لشروط يقررها الأمين العام.

مطالبات منحة التعليم

(ل) تُقدم مطالبات منحة التعليم وفقا لشروط يضعها الأمين العام.

القاعدة ٢١/١٠٣

المرتبات والبدلات خلال فترة الانتداب للبعثات

(أ) للأمين العام أن يقرر وصف انتدابات معينة، بما في ذلك الانتدابات لمدة عام واحد أو أكثر، بأنها من الانتدابات الخاصة للعمل ببعثة التي يؤذن خلالها بصرف بدل الإقامة الخاص بالبعثة عوضا عن بدل التنقل والمشقة الذي يصرف بموجب القاعدة ٢٢/١٠٣ ومنحة الانتداب التي تصرف بموجب القاعدة ٢٠/١٠٧ وتسوية مقر العمل التي قد تكون منطبقة على المنطقة بموجب القاعدة ٧/١٠٣ (أ). وفي حالة صدور هذا القرار، يدفع بدل الإقامة الخاص بالبعثة للموظفين المعيّنين أو المنتدبين من خارج منطقة البعثة، كما تظل تسوية مقر العمل والبدلات المنطبقة في مركز العمل الذي انتدب منه الموظفون، إن وجدت، سارية على مرتباتهم.

(ب) يحدد الأمين العام معدلات وشروط بدل الإقامة الخاص بالبعثة الواجب الدفع في كل حالة من حالات هذه الانتدابات. ويجوز السماح للموظفين المستحقين الذين لهم زوج معال أو ولد معال أو أولاد معالون بالحصول على بدل الإقامة الخاص بالبعثة بمعدل أعلى من معدل هذا البديل للموظفين غير المعيلين. وعندما يكون كل من الزوج والزوجة موظفا يحق له الحصول على بدل الإقامة الخاص بالبعثة، يدفع البديل لكل منهما بمعدل غير المعيل، مع مراعاة القاعدة ١٠/١٠٤ (د). فإذا كان لهما ولد معال أو أولاد معالون، يدفع البديل بمعدل المعيل للزوج ذي المرتب الأعلى وبمعدل غير المعيل للزوج الآخر. ويجوز دفع كل البديل أو بعضه بعملة منطقة البعثة أو في شكل عيني بتوفير الغذاء و/أو السكن.

(ج) للأمين العام أن يدفع بدل ملابس للموظفين المنتدبين للعمل في بعثة تقع في منطقة مدارية أو قطبية. وتوفّر الأمم المتحدة الزي الموحد ولوازمه للموظفين من فئة الخدمة الميدانية المطالبين بارتداء ذلك الزي، ولكنها لا تدفع لهم بدل ملابس.

القاعدة ٢٢/١٠٣

بدل الانتداب

(ملغاة)

القاعدة ٢٢/١٠٣

بدل التنقل والمشقة

أحكام عامة

(أ) يُدفع بدل للموظفين بوصفه حافزا للتنقل وتعويضا عن المشقة وعن عدم نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية. ولا يدخل هذا البديل في حساب المعاش التقاعدي ويتكون من ثلاثة عناصر هي عنصر التنقل وعنصر المشقة وعنصر عدم نقل الأمتعة واللوازم، ويُدفع بالمعدلات التي تقرها الجمعية العامة ووفقا للشروط التي تنص عليها هذه القاعدة ويكملها الأمين العام.

(ب) يحق للموظفين من الفئة الفنية وما فوقها ومن فئة الخدمة الميدانية والموظفين المعيّنين دوليا من فئة الخدمات العامة أن يدفع لهم هذا البديل عند بداية تعيينهم. بموجب هذا النظام الإداري في أي مركز عمل أو عندما ينتدبون بعد ذلك للعمل في مركز عمل جديد، بموجب شروط تشمل عادة دفع منحة انتداب.

عنصر التنقل

(ج) يدفع عنصر التنقل من البديل رهنا بما يلي:

١' أن يكون الموظف مستحقا لذلك بموجب الفقرة (ب) أعلاه وأن يكون قد عمل في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة لمدة خمس سنوات متتالية؛ و

٢' أن يكون الموظف قد انتدب للعمل في مركز عمل ثان أو تال. على أنه في حالة الموظف الذي يعمل في مراكز العمل الموجود بها مقار أو في مراكز عمل أخرى مصنفة في هذه الفئة ذاتها لأغراض هذه القاعدة، يلزم أن يكون قد سبق انتدابه ثلاث مرات، اثنتان منها على الأقل في مراكز العمل المصنفة ضمن مستويات المشقة التي يقررها الأمين العام.

المادة الرابعة

التعيين والترقية

البند ١/٤

طبقا لما جاء في المادة ١٠١ من الميثاق، يكون الأمين العام هو صاحب السلطة في تعيين الموظفين. ويتلقى كل موظف، بما في ذلك الموظف المعار من هيئة حكومية، عند تعيينه، كتاب تعيين وفقا لأحكام المرفق الثاني لهذا النظام الأساسي، موقعا من الأمين العام أو من أحد المسؤولين باسم الأمين العام.

البند ٢/٤

يكون الاعتبار الأول في تعيين الموظفين أو نقلهم أو ترقيتهم هو ضرورة الحصول على أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة، ويولى الاعتبار الواجب لأهمية أن يكون التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن.

البند ٣/٤

وفقا لمبادئ الميثاق، يجري اختيار الموظفين دون أي تمييز بسبب العنصر أو الجنس أو الدين. وبالقدر الممكن عمليا، يتم الاختيار على أساس تنافسي.

البند ٤/٤

رهنًا بأحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، ودون تقييد لإمكان تعيين مواهب جديدة على جميع المستويات، يولى أكمل الاعتبار، لدى ملء الشواغر، لما هو متوافر من المؤهلات والخبرات المطلوبة لها في الأشخاص العاملين بالفعل في خدمة الأمم المتحدة. ويسري هذا الاعتبار أيضا، على أساس المعاملة بالمثل، على الأشخاص العاملين في الوكالات المتخصصة التي ترتبط بالأمم المتحدة. ويجوز للأمين العام أن يقصر الأهلية للتقدم بطلب التعيين في الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها بموظفين يعينون لمدة سنة واحدة أو أكثر طبقا للمجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين على المرشحين الداخليين، حسب التعريف الذي يضعه الأمين العام. وفي هذه الحالة، يُسمح للمرشحين الآخرين بالتقدم لذلك، طبقا لشروط يحددها الأمين العام، حينما لا يوجد أي مرشح داخلي مستوف لمقتضيات الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق ولتطلبات الوظيفة.

البند ٥/٤

(أ) يعين وكلاء الأمين العام والأمناء العامون المساعدون عادة لمدة خمس سنوات قابلة للتديد أو التجديد. ويمنح الموظفون الآخرون تعيينات دائمة أو مؤقتة طبقا للأحكام والشروط التي يحددها الأمين العام. بما يتفق مع هذا النظام الأساسي.

(ب) يحدد الأمين العام الموظفين الذين تتوافر فيهم شروط التعيين تعييننا دائما. ولا تتجاوز فترة الاختبار لمنح أو تثبيت التعيين الدائم سنتين عادة، على أنه يجوز للأمين العام في حالات فردية تمديد فترة الاختبار بما لا يزيد عن سنة إضافية واحدة.

البند ٦/٤

يحدد الأمين العام المعايير الطبية المناسبة التي يلزم أن يكون الموظفون مستوفين لها قبل التعيين.

الفصل الرابع

التعيين والترقية

القاعدة ١/١٠٤

كتاب التعيين

يورد كتاب التعيين الذي يعطى لكل موظف جميع أحكام وشروط الخدمة، وذلك بالنص الصريح أو بالإشارة. وتقتصر جميع الاستحقاقات التعاقدية الخاصة بالموظفين اقتصاراً تاماً على الاستحقاقات المبينة، بالنص الصريح أو بالإشارة، في كتب تعيينهم.

القاعدة ٢/١٠٤

تاريخ نفاذ التعيين

(أ) يعتبر تعيين الموظف المعين على أساس محلي نافذا اعتباراً من اليوم الذي يبدأ فيه الموظف أداء عمله؛
(ب) يعتبر تعيين الموظف المعين على أساس دولي نافذا اعتباراً من اليوم الذي يشرع فيه الموظف في السفر بصفة رسمية لتسلم عمله. أما إذا كان حضوره للعمل لا يقتضي أي سفر رسمي، فيعتبر تعيينه نافذا اعتباراً من اليوم الذي يبدأ فيه الموظف أداء عمله.

القاعدة ٣/١٠٤

إعادة التوظيف

(أ) يُمنح الموظف السابق الذي يعاد توظيفه تعييناً جديداً، أو يرد إلى وضعه السابق وفقاً لأحكام الفقرة (ب) أدناه وذلك إذا تمت إعادة توظيفه في غضون ١٢ شهراً من تاريخ انتهاء خدمته، أو في غضون أية فترة أطول من ذلك بعد تقاعده، أو كان تقاعده بسبب العجز وفقاً للنظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين.

(ب) إذا رد الموظف إلى وضعه السابق لزم أن يدرج نص بذلك في كتاب تعيينه. وإذا منح الموظف السابق تعييناً جديداً، تطبق عليه شروط التعيين الجديد تطبيقاً تاماً دون مراعاة لأي مدة خدمة سابقة، إلا وفق ما هو منصوص عليه أدناه:

١' يجوز احتساب مدة الخدمة السابقة لدى تقرير رتبة التعيين وسجل حراك الموظف؛

٢' عندما يحصل الموظف على تعيين جديد ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة قبل مضي اثني عشر شهراً على انتهاء خدمته، يسوى مبلغ أية مدفوعات تتعلق بتعويض إنهاء الخدمة أو منحة الإعادة إلى الوطن أو استبدال الإجازات السنوية المجمعة بحيث أن عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي يدفع عنها راتب وقت انتهاء الخدمة بعد

التعيين الجديد، عند إضافته إلى عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي يدفع عنها راتب مقابل فترات خدمة سابقة، لا يكون أزيد من مجموع عدد الأشهر أو الأسابيع أو الأيام التي كانت تستحق للموظف لو كانت مدة الخدمة مستمرة.

(ج) في حالة رد الموظف إلى وضعه السابق تعتبر خدمته مستمرة، ويعيد الموظف إلى الأمم المتحدة أية أموال يكون قد حصل عليها بسبب انتهاء خدمته، بما في ذلك تعويض إنهاء الخدمة الممنوح بموجب القاعدة ٤/١٠٩، ومنحة الإعادة إلى الوطن الممنوحة بموجب القاعدة ٥/١٠٩، والمبالغ المدفوعة عن الرصيد المتجمع من الإجازة السنوية بموجب القاعدة ٨/١٠٩، وتحسب الفترة بين تاريخ انتهاء الخدمة وتاريخ الرد إلى الوضع السابق من الإجازة السنوية، وذلك بالقدر الممكن واللازم، على أن تحسب أية فترة متبقية إجازة خاصة بدون مرتب. ويعاد للموظف رصيده من الإجازة المرضية المنصوص عليها في القاعدة ٢/١٠٦ كما كان وقت انتهاء الخدمة؛ أما اشتراك الموظف، إن وجد، في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين فيخضع للنظام الأساسي للصندوق.

القاعدة ٤/١٠٤

المعلومات المطلوبة من الموظفين والتزامهم بتقديمها

- (أ) يكون الموظفون عند تعيينهم مسؤولين عن تزويد الأمين العام بأية معلومات قد تطلب منهم بغرض تحديد مركزهم بموجب النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين أو لاستكمال الترتيبات الإدارية المتعلقة بتعيينهم؛
- (ب) يكون الموظفون أيضا مسؤولين عن إبلاغ الأمين العام كتابة ودون إبطاء بأية تغييرات لاحقة تمس مركزهم بموجب النظام الأساسي للموظفين أو النظام الإداري للموظفين؛
- (ج) على الموظف الذي يعتزم الحصول على الإقامة الدائمة في أي بلد آخر غير بلد جنسيته، أو الذي يعتزم تغيير جنسيته، أن يبلغ الأمين العام بذلك قبل أن يصبح تغيير الإقامة أو الجنسية نهائيا؛
- (د) على الموظف الذي يلقي القبض عليه، أو يتهم بجرم غير مخالفة مرور بسيطة، أو يستدعى للمشول أمام محكمة كمتهم في دعوى جنائية، أو يصدر ضده حكم إدانة، أو يلزم بدفع غرامة، أو يسجن لأي جرم غير مخالفة مرور بسيطة، أن يبلغ الأمين العام بذلك فورا؛
- (هـ) يجوز للأمين العام في أي وقت أن يطلب من الموظف تقديم معلومات عن وقائع سابقة لتعيينه بلياقته، أو عن وقائع تتعلق بتراهته وسلوكه وخدمته كموظف.

القاعدة ٥/١٠٤

التوزيع الجغرافي

لا ينطبق مبدأ مراعاة التوزيع الجغرافي على أوسع نطاق ممكن، وفقا لمتطلبات البند ٢/٤ من النظام الأساسي للموظفين، على وظائف فئة الخدمات العامة أو الوظائف ذات مستويات الرواتب المماثلة.

القاعدة ٦/١٠٤

التوظيف على أساس محلي

- (أ) ترد في التذييل باء لهذا النظام الإداري المنطبق على مركز العمل، الشروط التي يعتبر الموظفون بموجبها موظفين معينين على أساس محلي، بالمعنى المقصود في هذه القواعد، في مختلف مراكز العمل، بما في ذلك البعثات؛
- (ب) لا يستحق الموظف الذي يعتبر معيناً على أساس محلي البدلات أو الاستحقاقات المشار إليها في القاعدة ٧/١٠٤.

القاعدة ٧/١٠٤

التوظيف على أساس دولي

- (أ) الموظفون الذين لا يعتبرون معينين على أساس محلي بموجب القاعدة ٦/١٠٤ يعتبرون موظفين معينين على أساس دولي. وتشمل البدلات والاستحقاقات المتاحة عامة للموظفين المعينين على أساس دولي: الحصول على نفقات السفر عند بداية التعيين وعند انتهاء الخدمة، لهم ولأزواجهم وأولادهم المعالين، ونقل الأمتعة المنزلية، وبدل الاغتراب، وإجازة زيارة الوطن، ومنحة التعليم، ومنحة الإعادة إلى الوطن؛
- (ب) لا يستحق موظفو فئة الخدمة الميدانية والموظفون المعينون خصيصاً للعمل في البعثات بدل الاغتراب أو نفقات نقل الأمتعة المنزلية؛
- (ج) إذا غير الموظف مركزه من حيث الإقامة بحيث يعتبر في رأي الأمين العام مقيماً إقامة دائمة في بلد غير بلد جنسيته، جاز أن يسقط حقه في الحصول على بدل الاغتراب، وإجازة زيارة الوطن، ومنحة التعليم، ومنحة الإعادة إلى الوطن، ونفقات السفر عند انتهاء الخدمة له ولزوجه وأولاده المعالين، ونفقات نقل الأمتعة المنزلية، التي تدفع بناء على تحديد مكان إجازة زيارة الوطن، وذلك إذا رأى الأمين العام أن استمرار التمتع بهذا الحق يتعارض مع الأغراض التي وضع البدل أو

الاستحقاق من أجلها. والشروط المنظمة لاستحقاق مزايا الخدمة الدولية في ضوء مركز الموظف من حيث الإقامة ترد في التذييل بآ هذا النظام الإداري المنطبق على مركز العمل.

القاعدة ٨/١٠٤

الجنسية

- (أ) لا تعترف الأمم المتحدة، في تطبيقها للنظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين، بأكثر من جنسية واحدة للموظف؛
- (ب) إذا منح موظف، بشكل قانوني، جنسية أكثر من دولة واحدة، اعتبرت جنسية الموظف، لأغراض النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين، هي جنسية الدولة التي يرى الأمين العام أن الموظف مرتبط بها ارتباطاً وثيقاً من ارتباطه بغيرها.

القاعدة ٩/١٠٤

(ملغاة)

القاعدة ١٠/١٠٤

توظيف الأقارب

- (أ) لا يعين شخص تربطه بموظف قرابة من النوع التالي: الأب أو الأم أو الإبن أو البنت أو الأخ أو الأخت، إلا إذا لم يكن من المستطاع تعيين شخص آخر تتوافر فيه نفس المؤهلات.
- (ب) يجوز تعيين زوج الموظف شريطة أن تتوفر في الزوج كامل المؤهلات اللازمة للوظيفة التي ينظر في أمر تعيينه فيها وعلى ألا يمنح الزوج أية أفضلية بحكم صلة القرابة التي تربطه بالموظف؛
- (ج) الموظف الذي تربطه بموظف آخر أي صلة قرابة من النوع المحدد في (أ) و (ب) أعلاه:
- ١' لا يكلف بالعمل في وظيفة تعلق أو تتبع في سلم السلطة وظيفته الموظف الذي تربطه به صلة قرابة؛
- ٢' يتنحى عن الاشتراك في عملية التوصل إلى قرار إداري أو إعادة النظر في قرار إداري بحسب مركز أو استحقاقات الموظف الذي تربطه به صلة قرابة.

(د) زواج موظف بموظفة لا يمس بالمركز التعاقدى لأي من الزوجين ولكن تعدل الاستحقاقات والمزايا الأخرى التي يحصلان عليها وفقا لما هو منصوص عليه في الأحكام ذات الصلة من النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين. وتطبق التعديلات نفسها في حالة الموظف الذي يكون زوجه موظفا في منظمة أخرى مشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وعندما يكون كل من الزوج والزوجة موظفا له دار مستقلة بسبب تكليهما بالعمل في مركزي عمل مختلفين، يجوز للأمين العام أن يقرر الإبقاء على هذه الاستحقاقات والمزايا المستقلة، شريطة ألا يتعارض ذلك مع أي بند من بنود النظام الأساسي للموظفين أو مع أي قرار آخر للجمعية العامة.

القاعدة ١١/١٠٤

المرشحون الداخليون والشواغر الداخلية

لأغراض البند ٤/٤ من النظام الأساسي للموظفين، يقصد بتعبير "المرشحين الداخليين" الموظفون الذين سبق توظيفهم بموجب القاعدتين ١٤/١٠٤ و ١٥/١٠٤. ويشار إلى الوظائف الشاغرة التي تقصر أهلية التقدم لشغلها على هؤلاء المرشحين الداخليين بعبارة "الشواغر الداخلية". ويحدد الأمين العام الشروط التي يجوز بموجبها لأشخاص غير المرشحين الداخليين التقدم بطلب التعيين في الوظائف الشاغرة.

القاعدة ١٢/١٠٤

التعيينات المؤقتة

يمنح الموظفون، عند توظيفهم، أحد الأنواع التالية من التعيينات المؤقتة: التعيين تحت الاختبار، أو التعيين المحدد المدة، أو التعيين لمدة غير محددة.

(أ) التعيين تحت الاختبار

'١' يجوز منح التعيين تحت الاختبار للأشخاص أدنى من سن الخمسين الذين يوظفون للخدمة الدائمة. وتكون فترة الخدمة الاختبارية في هذا التعيين عادة سنتين. ويجوز في ظروف استثنائية خفضها. أو تمديدها بما لا يزيد عن سنة واحدة إضافية.

وفي نهاية فترة الخدمة تحت الاختبار، يمنح الشخص المعين تحت الاختبار تعيينا دائما أو تنهى خدمته.

والتعيين تحت الاختبار لا يحدد له موعد انتهاء معين، وهو يخضع لأحكام النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين المنطبقة على التعيينات المؤقتة غير المحددة المدة.

‘٢’ دون المساس بأحكام الفقرة الفرعية (ب) ‘٢’ أدناه، يجوز للأمين العام، في الحالات المناسبة، أن يخفض فترة الخدمة الاختبارية المطلوبة أو يسقطها إذا كان الموظف قد أمضى فترة مكافئة من الخدمة المستمرة بتعيين محدد المدة.

(ب) التعيين المحدد المدة

‘١’ يمنح التعيين المحدد المدة، وهو التعيين الذي له تاريخ انتهاء معين في كتاب التعيين، لفترة لا تتجاوز خمس سنوات للأشخاص المعينين للخدمة لأجل معين، بمن فيهم الأشخاص المعارون بصفة مؤقتة من قبل الحكومات أو المؤسسات الوطنية للعمل في الأمم المتحدة؛

‘٢’ لا ينطوي التعيين المحدد المدة على أي توقع تجديد للتعيين أو توقع تحويله إلى تعيين من أي نوع آخر؛

‘٣’ رغما عن أحكام الفقرة الفرعية ‘٢’ أعلاه، يولى كل اعتبار معقول لمنح تعيين دائم للموظف الذي يكون قد أتم خمس سنوات من الخدمة المستمرة بتعيينات محددة المدة ومستوفيا تماما للمعايير المنصوص عليها في البند ٢/٤ من النظام الأساسي للموظفين وسنه أقل من ٥٣ سنة، مع أخذ جميع مصالح المنظمة في الاعتبار.

(ج) التعيين لمدة غير محددة

يجوز منح التعيين لمدة غير محددة:

‘١’ للأشخاص المعينين خصيصا للعمل في بعثة والذين لا يمنحون تعيينا محدد المدة أو تعيينا عاديا.

‘٢’ للأشخاص الذين يعينون خصيصا للعمل في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أو في أية وكالة أخرى أو مكتب آخر للأمم المتحدة يعينه الأمين العام.

ولا ينطوي التعيين لمدة غير محددة على أي توقع لتحويله إلى تعيين من أي نوع آخر. وليس للتعيين لمدة غير محددة موعد انتهاء معين، وهو يخضع، باستثناء ما تنص عليه القاعدة ٢/١٠٦ (ب) ‘٣’ من النظام الإداري للموظفين، لأحكام النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين المنطبقة على التعيينات المؤقتة غير المحددة المدة.

القاعدة ١٣/١٠٤

التعيينات الدائمة

(أ) يجوز منح التعيين الدائم، وفقا لاحتياجات المنظمة، للموظفين الذين يثبتون تماما، بمؤهلاتهم وأدائهم وسلوكهم، صلاحيتهم كموظفين مدنيين دوليين، ويظهرون أنهم يفون بالمستويات العالية من الكفاءة والمقدرة والتزاهة التي قررها الميثاق، رهنا بما يلي:

'١' أن يكون الموظف قد أتم فترة الخدمة الاختبارية المطلوبة بموجب القاعدة ١٢/١٠٤ (أ) '١'؛ أو

'٢' أن تكون فترة الخدمة الاختبارية قد أسقطت وفقا للقاعدة ١٢/١٠٤ (أ) '٢'؛ أو

'٣' أن يكون الموظف قد أتم خمس سنوات من الخدمة المستمرة بتعيينات محددة المدة وتُظَر في أمره إيجابيا بموجب أحكام القاعدة ١٢/١٠٤ (ب) '٣'.

(ب) التوصية بمنح التعيين الدائم استنادا إلى أن الموظف، الذي تكون فترته الاختبارية قد استكملت أو أسقطت طبقا لأحكام القاعدة ١٢/١٠٤ (أ) '٢' أو (ب) '٣'، قد أوفى بمتطلبات هذه القاعدة، تقدم إلى الأمين العام بناء على توصية مشتركة من الإدارة المعنية أو المكتب المعني ومكتب إدارة الموارد البشرية أو مكتب شؤون الموظفين المحلي. وتبلغ هذه التوصيات إلى هيئة الاستعراض المركزية المختصة قبل رفعها إلى الأمين العام.

(ج) التعيينات الدائمة المقصورة على الخدمة في أحد البرامج أو الصناديق أو الأجهزة الفرعية المشار إليها في القاعدة ١٤/١٠٤ (أ) '١' يجوز أن يمنحها رئيس البرنامج أو الصندوق أو الجهاز الفرعي المعني وذلك بمساعدة ما قد ينشأ من المجالس وفقا لأحكام الجملة الأخيرة من القاعدة ١٤/١٠٤ (ب).

القاعدة ١٤/١٠٤

هيئات الاستعراض المركزية

إنشاء الهيئات

(أ) يقوم الأمين العام بإنشاء هيئات استعراض مركزية على النحو التالي:

'١' مجلس الاستعراض المركزي في المقر وفي مراكز عمل محددة من أجل إسداء المشورة بشأن تعيين الموظفين في الرتبين ف-٥ و مد-١ وترقيتهم إلى هاتين الرتبين؛

'٢' لجنة الاستعراض المركزية في المقر وفي مراكز عمل محددة من أجل إسداء المشورة بشأن تعيين موظفي الفئة الفنية حتى الرتبة ف-٤ وترقيتهم واستعراض حالتهم، ويستثنى من ذلك إسداء المشورة بشأن تعيين

المرشحين الذين اجتازوا بنجاح امتحانا تنافسيا التي تتولى مجالس الممتحنين القيام بإسداؤها، وفقا للقاعدة
١٥/١٠٤؛

٣' فريق الاستعراض المركزي في المقر وفي مراكز عمل محددة من أجل إسداء المشورة بشأن تعيين موظفي فئة
الخدمات العامة والفئات ذات الصلة وترقيتهم واستعراض حالتهم، وفقا للأحكام والشروط التي يضعها
الأمين العام.

ويجوز إنشاء أفرقة فرعية حسب اللزوم.

(ب) يجوز للرؤساء التنفيذيين لبرامج الأمم المتحدة و صناديقها وهيئاتها الفرعية التي فوضها الأمين العام مهام
التعيين والترقية إنشاء هيئات استشارية لإسداء المشورة إليهم في حالة الموظفين الذين يتم تعيينهم خصيصا للعمل في تلك
البرامج أو الصناديق أو الهيئات الفرعية. ويكون تكوين هذه الهيئات الاستشارية ومهامها مماثلين بصفة عامة لتكوين ومهام
هيئات الاستعراض المركزية التي ينشئها الأمين العام.

عضوية مجلس الاستعراض المركزي

(ج) يتألف كل مجلس للاستعراض المركزي من موظفين من الرتبة مد-١ وما فوقها، على النحو التالي:

١' ثلاثة أعضاء وعدد مناسب من الأعضاء المناوبين، يختارهم الأمين العام؛

٢' ثلاثة أعضاء وعدد من الأعضاء المناوبين مماثل للمعينين بموجب الفقرة الفرعية '١'، تختارهم الهيئة المختصة
الممثلة للموظفين؛

٣' عضو إضافي، له حق التصويت، يختاره بصفة مشتركة الأعضاء المختارون من جانب الأمين العام والأعضاء
المختارون من جانب الموظفين؛

٤' الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، أو ممثله المفوض، بصفته عضوا بحكم منصبه ليس له الحق في
التصويت

(د) يُعيّن الأعضاء والأعضاء المناوبون لفترة تمتد عامين، ويخدمون لمدة أقصاها أربع سنوات.

(هـ) ينتخب كل مجلس للاستعراض المركزي رئيسه ويضع إجراءاته.

عضوية لجان الاستعراض المركزية

(و) يكون تكوين كل لجنة من لجان الاستعراض المركزية مماثلاً لتكوين مجلس الاستعراض المركزي، باستثناء أن أعضائها سيكونون من الرتبة ف - ٤ وما فوقها. أما العضو بحكم منصبه الذي ليس له الحق في التصويت في المكاتب الموجودة خارج المقر، فيتولى تعيينه رئيس المكتب المعني.

عضوية أفرقة الاستعراض المركزية والأفرقة الفرعية

(ز) يكون تكوين كل فريق من أفرقة الاستعراض المركزية مماثلاً لتكوين مجلس الاستعراض المركزي، باستثناء أن أعضائه يتألفون من موظفين من الفئة الفنية أو موظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، لا تقل رتبته عن رتبة الوظيفة التي ينظر في أمر التعيين فيها أو الترقية إليها. أما العضو بحكم منصبه الذي ليس له الحق في التصويت في المكاتب الموجودة خارج المقر، فيتولى تعيينه رئيس المكتب المعني.

مهام هيئات الاستعراض المركزية

(ح) التعيين والترقية

'١' تسدي هيئات الاستعراض المركزية المشورة إلى الأمين العام بشأن جميع التعيينات التي تمتد لمدة سنة أو أكثر، وبشأن ترقية الموظفين بعد هذا التعيين، باستثناء الحالات التالية:

أ - تعيين الأشخاص المستعان بهم خصيصاً للخدمة في بعثة؛

ب - تعيين المرشحين الذين اجتازوا بنجاح امتحاناً تنافسياً، وفقاً للقاعدة ١٠٤/١٥؛

ج - التعيين في رتبة الالتحاق بفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة أو الترقية في هذه الفئات للمرشحين الذين اجتازوا بنجاح اختبار الالتحاق أو أحد الامتحانات، وذلك وفقاً للشروط التي يحددها الأمين العام.

'٢' تستعرض هيئات الاستعراض المركزي عملية الامتثال لمعايير الاختيار التي سبق الموافقة عليها، وتقديم توصيات. وفي حالة عدم تمشي هذه التوصيات مع توصيات المدير ذي الصلة، ترفع توصياتها إلى الأمين العام لكي يتخذ قراراً نهائياً بعد أن يعين النظر على النحو الواجب في توصيات هيئات الاستعراض المركزية.

(ط) الاستعراض

'١' تقوم هيئات الاستعراض المركزية باستعراض مدى ملاءمة منح تعيين دائم للموظفين المعيّنين تحت الاختبار للتأكد من أنهم أثبتوا تماماً صلاحيتهم للعمل كموظفين دوليين وأظهروا أنهم يتمتعون بالمستويات العالية

للكفاءة والأهلية والتزاهة التي قررها ميثاق الأمم المتحدة. ويجوز لهيئات الاستعراض المركزية أن توصي بتحويل التعيين إلى تعيين دائم أو مد فترة الاختبار لسنة إضافية أو إنهاء الخدمة. '٢' وتقوم أيضا هيئات الاستعراض المركزية باستعراض مقترحات إنهاء التعيينات الدائمة بسبب الخدمة غير المرضية بموجب البند ١/٩ (أ) من النظام الأساسي للموظفين. (اعتبارا من ١ أيار/مايو ٢٠٠٢)

القاعدة ١٥/١٠٤

الامتحانات التنافسية

- (أ) تكفل مجالس الامتحانات التي ينشئها الأمين العام انتظام الامتحانات التنافسية التي يتم إجراؤها وفقا للشروط التي يضعها الأمين العام.
- (ب) تقدم مجالس الامتحانات توصيات إلى الأمين العام بشأن ما يلي:

(ي) يكون سفر أفراد الأسرة المستحقين متزامنا مع إجازة زيارة الوطن المعتمدة للموظف، على أن يسمح باستثناءات إذا حالت مقتضيات العمل أو ظروف خاصة أخرى دون سفر الموظف وأفراد أسرته معا.

(ك) إذا كان كل من الزوج والزوجة موظفا له الحق في إجازة زيارة الوطن، وبشرط مراعاة أحكام القاعدة ١٠/١٠٤ (د)، جاز لكل منهما أن يختار إما أخذ استحقاقه هو في إجازة زيارة الوطن أو مرافقة الزوج. ويمنح الموظف الذي يختار مرافقة زوجته وقتا للسفر يتناسب مع السفر نفسه. ويجوز للأولاد المعالين إذا كان الوالدان موظفين لكل منهما الحق في إجازة زيارة الوطن أن يرافقوا آيا منهما. ولا يتجاوز عدد الأسفار العدد المقرر لإجازة زيارة الوطن بالنسبة للموظفين كليهما ولأولادهما المعالين، إن كان لهما أولاد.

(ل) على الموظف المسافر في إجازة زيارة الوطن أن يقضي من الإجازة في وطنه ما لا يقل عن أسبوعين تقويميين، بخلاف وقت السفر. وللأمين العام أن يطلب من الموظف عند عودته من إجازة زيارة الوطن أن يقدم الدليل الكافي على أنه استوفى هذا الشرط تماما.

(م) يمنح الموظفون الذين يستوفون الشروط العاملون بمراكز عمل معينة تكون ظروف الحياة والعمل فيها صعبة جدا إجازة لزيارة الوطن مرة كل اثني عشر شهرا، وذلك وفقا للأحكام والشروط التي يضعها الأمين العام.

القاعدة ١٣/١٠٧

المصاريف النثرية في محطات السفر

(أ) يحق للموظف، في جميع حالات السفر الرسمي إلى مركز العمل أو منه، أن يطالب باسترداد المصاريف النثرية التي يتكبدها عن كل رحلة يلزم القيام بها بوسيلة انتقال عامة فيما بين المطار أو جهة الوصول أو المغادرة أيا كانت، والفندق أو مكان التزول أيا كان، بالمعدلات والشروط التي يضعها الأمين العام، عن نفسه وعن كل فرد من أفراد أسرته المأذون لهم بالسفر على نفقة الأمم المتحدة. ولا ترد له المصاريف النثرية في حالة التوقف في محطة متوسطة في أي من الحالات التالية:

١' إذا لم يكن هناك إذن بالتوقف فيها؛

٢' إذا لم يترتب على التوقف فيها مغادرة مكان المحطة؛

٣' إذا كان الغرض الوحيد منه تغيير وسيلة النقل لمتابعة الرحلة.

(ب) تعتبر المصاريف في محطات السفر شاملة لجميع النفقات المتكبدة في الانتقال فيما بين المطار، أو جهة الوصول أو المغادرة أيا كانت، والفندق أو مكان التزول أيا كان، بما في ذلك مصاريف نقل الأمتعة المصحوبة وغير ذلك من المصاريف التبعية، عدا التكاليف المنصوص عليها في القاعدة ١٩/١٠٧ ٣'.

(ج) (ملغاة).

القاعدة ١٤/١٠٧

مصاريف الطريق

(أ) للموظف وأفراد أسرته المستحقين المأذون لهم بالسفر بطريق البحر الحق في الحصول على مبلغ ثابت لتغطية مصاريف الطريق، يعادل مبلغ بدل الإقامة للسفر الذي كان سيدفع لو أن السفر تم بطريق الجو.

(ب) عندما تكون واسطة النقل المأذون بها هي بطريق آخر غير طريق البحر، يدفع كامل مبلغ بدل الإقامة عن الوقت الذي يقضى في السفر، رهنا بمراعاة الشروط المنصوص عليها في القواعد ١٥/١٠٧ إلى ١٨/١٠٧، وعلى أن يكون الحد الأقصى لوقت السفر المسموح به، في حالة أي سفر غير السفر في مهمة رسمية، هو ثلاثة أيام لأية رحلة.

القاعدة ١٥/١٠٧

بدل الإقامة أثناء السفر

(أ) باستثناء الأحكام المنصوص عليها في القاعدة ١٤/١٠٧ (أ) وفي الفقرة (ج) أدناه يحصل الموظف المأذون له بالسفر على نفقة الأمم المتحدة على بدل إقامة يومي مناسب وفقا لمعدلات تحدد من وقت لآخر. وتخضع هذه المعدلات

القاعدة ١٦/١٠٧

المعدلات الخاصة لبدل الإقامة أثناء السفر

يجوز للأمين العام وضع معدل خاص لبدل الإقامة في حالة ندب موظفين للعمل في مؤتمرات أو لمهام أخرى لفترات طويلة خارج مركز عملهم الرسمي.

ب - ليس للموظفين المعيّنين خصيصا للعمل في أي برنامج أو صندوق أو جهاز فرعي تابع للأمم المتحدة يتمتع بمركز خاص في مسائل التعيين، سواء بموجب قرار صادر عن الجمعية العامة أو نتيجة لاتفاق مبرم مع الأمين العام، الحق بموجب هذه القاعدة في أن ينظر في أمر تعيينهم في وظائف خارج الجهاز الذي عينوا للعمل فيه.

القاعدة ٢/١٠٩

الاستقالة

- (أ) الاستقالة، بالمعنى المقصود في النظام الأساسي للموظفين، هي انتهاء للخدمة بمبادرة من الموظف.
- (ب) ما لم يرد نص مخالف في كتاب التعيين، على الموظف المعين تعيينا دائما أن يعطي إشعارا كتابيا بالاستقالة قبل موعدها بثلاثة أشهر، وعلى الموظف المعين تعيينا مؤقتا أن يعطي إشعارا كتابيا بالاستقالة قبل موعدها بثلاثين يوما. غير أن للأمين العام أن يقبل الاستقالة المقدمة بإشعار سابق لموعدها بمهلة أقصر من المهلة المطلوبة.
- (ج) قد يرى الأمين العام وجوب تقديم الموظف لاستقالته شخصيا كي تكون الاستقالة مقبولة.

القاعدة ٣/١٠٩

الإشعار بإنهاء الخدمة

- (أ) يعطى الموظف الذي يتقرر إنهاء تعيينه الدائم إشعارا كتابيا بذلك قبل إنهاء خدمته بثلاثة أشهر على الأقل.
- (ب) يعطى الموظف الذي يتقرر إنهاء تعيينه المؤقت إشعارا كتابيا بذلك قبل إنهاء خدمته بثلاثين يوما على الأقل أو بأية مدة أخرى يكون منصوصا عليها في كتاب تعيينه.
- (ج) للأمين العام أن يأذن بصرف تعويض، بدلا من مهلة الإشعار، يعادل المرتب وتسوية مقر العمل والبدلات المنطبقة التي تناظر مهلة الإشعار ذات الصلة، بالمعدل الساري في اليوم الأخير من الخدمة.

القاعدة ٤/١٠٩

تعويض إنهاء الخدمة

- (أ) يحسب تعويض إنهاء الخدمة بموجب البند ٣/٩ من النظام الأساسي للموظفين والمرفق الثالث للنظام الأساسي للموظفين على النحو التالي:

١' يحسب بالنسبة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا على أساس المرتب الإجمالي للموظف،
مخصوصا منه الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين وفقا لجدول المعدلات الوارد في البند ٣/٣
(ب) '١' من النظام الأساسي للموظفين؛

٢' يحسب بالنسبة للموظفين في فئة الخدمة الميدانية على أساس المرتب الإجمالي للموظف، مخصوصا منه
الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين وفقا لجدول المعدلات الوارد في البند ٣/٣ (ب) '١' من
النظام الأساسي للموظفين، زائدا بدل اللغة، إن وجد؛

٣' يحسب بالنسبة للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة على أساس الأجر الداخل في
حساب المعاش التقاعدي للموظف، بما في ذلك
أ - بدل اللغة، إن وجد؛ و

ب - فيما يتعلق بالموظفين الذين يحصلون على بدل اغتراب بموجب القاعدة ٥/١٠٣ (د)،
بدل الاغتراب هذا،

مخصوصا منه الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين وفقا لجدول المعدلات الوارد في البند
٣/٣ (ب) '٢' من النظام الأساسي للموظفين مطبقا على المرتب الإجمالي وحده.

(ب) مدة الخدمة تعتبر شاملة لكامل الفترة التي يتفرغ فيها الموظف للخدمة المتصلة في الأمانة العامة، بغض النظر
عن نوع التعيين. ولا تعتبر الخدمة المتصلة قد انقطعت بسبب أخذ الموظف إجازة خاصة. غير أن مدد هذه الإجازة الخاصة
بأجر جزئي أو بدون أجر التي تبلغ شهرا كاملا أو أكثر لا تحسب في مدة الخدمة.

(ج) لا يدفع تعويض إنهاء الخدمة لأي موظف سيحصل، عند انتهاء خدمته، على معاش تقاعدي بموجب المادة
٢٨ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو على تعويض بسبب العجز الكلي
بموجب القاعدة ٤/١٠٦.

(د) خلال فترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ وبناء على طلب الموظف الذي تكون خدمته بسبيل الانتهاء نتيجة إنهاء
تعيينه بالتراضي أو بسبب إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين الذي تبلغ سنه ٥٥ عاما في غضون عامين ويتبقى له عامان
أو أقل لتبلغ مدة خدمته، المحسوب عنها معاش في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ٢٥ عاما،
أو الذي تتعدى سنه السن المذكورة ويتبقى له عامان أو أقل لإكمال ٢٥ عاما من الخدمة المحسوبة، يجوز للأمين العام منح
هذا الموظف إجازة خاصة بدون أجر لأغراض المعاش عملا بالقاعدة ٢/١٠٥ (ج)، بالشروط التي يضعها الأمين العام. وتبدأ
هذه الإجازة الخاصة من التاريخ الذي كان سيبدأ فيه انتهاء الخدمة لولا ذلك وتستمر لفترة عامين أو أقل، لا لغرض
إلا تمكين الموظف من أن يظل مشتركا عن هذه الفترة في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

(هـ) تدفع المنظمة، بناء على طلب كتابي يقدمه الموظف قبل منحه إجازة خاصة عملاً بالفقرة السابقة، إسهام المعاش التقاعدي عن المنظمة و/أو عن الموظف أثناء فترة الإجازة الخاصة هذه. ويخصم مجموع هذه المساهمات من تعويض إنهاء الخدمة الواجب الدفع.

(و) يوقع الموظف الذي يختار بديل الحصول على إجازة خاصة المبين في الفقرة (د) من هذه القاعدة تعهداً يقر فيه بأن منحه إجازة خاصة هو لغرض المعاش التقاعدي لا لغرض آخر وأن ما يحق له ولعاليه من جميع المكافآت والاستحقاقات الأخرى بموجب النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين إنما يتقرر في النهاية اعتباراً من تاريخ بدء هذه الإجازة الخاصة.

القاعدة ٥/١٠٩

منحة الإعادة إلى الوطن

الغرض

(أ) الغرض من منحة الإعادة إلى الوطن التي ينص عليها البند ٤/٩ من النظام الأساسي للموظفين هو تيسير انتقال الموظف المغترب إلى بلد غير بلد مركز عمله الأخير، على أن يفني بالشروط الواردة في المرفق الرابع للنظام الأساسي للموظفين وفي هذه القاعدة.

التعاريف

(ب) تستخدم التعاريف التالية للاستيثاق من الوفاء بالشروط الواردة في المرفق الرابع للنظام الأساسي للموظفين وفي هذه القاعدة:

- ١' "بلد الجنسية" يعني بلد الجنسية الذي يقره الأمين العام؛
- ٢' "الولد المعال" يعني الولد الذي يعتبر معالاً بموجب القاعدة ٢٤/١٠٣ (ب) وقت انتهاء خدمة الموظف؛
- ٣' "الوطن" يعني البلد الذي يحق للموظف السفر إليه في إجازة زيارة الوطن بموجب القاعدة ٣/١٠٥ أو أي بلد آخر قد يحدده الأمين العام؛
- ٤' "الالتزام بالإعادة إلى الوطن" يعني الالتزام بإعادة الموظف وزوجه وأولاده المعالين، عند انتهاء الخدمة، على نفقة الأمم المتحدة، إلى مكان خارج بلد مركز عمله الأخير؛
- ٥' "الخدمة المؤهلة" تعني سنة واحدة أو أكثر من الخدمة والإقامة المستمرة خارج وطن الموظف وبلد جنسيته أو البلد الذي اكتسب فيه الموظف وضع المقيم إقامة دائمة.

- ٥' الغرامة؛
- ٦' خفض الرتبة؛
- ٧' إنهاء الخدمة، بإشعار أو بدون إشعار أو تعويض محل مهلة الإشعار، بغض النظر عن القاعدة ٣/١٠٩؛
- ٨' الفصل دون سابق إنذار.

(ب) لا تعتبر التدابير التالية تدابير تأديبية، بالمعنى المقصود في هذه القاعدة:

- ١' التوبيخ الكتابي أو الشفهي من قبل مسؤول مشرف؛
- ٢' استرداد أموال من الموظف تكون من حق المنظمة؛
- ٣' الوقف عن العمل بموجب القاعدة ٢/١١٠.

القاعدة ٤/١١٠

الأصول الإجرائية السليمة

(أ) لا يجوز تحريك أية إجراءات تأديبية ضد الموظف إلا إذا أبلغ الموظف رسمياً، بصورة خطية، بالادعاءات الموجهة ضده وبحقه في التماس مساعدة محام للدفاع عنه على نفقته الخاصة، وأعطيت له مهلة معقولة للرد على هذه الادعاءات؛

(ب) لا يجوز اتخاذ تدابير تأديبية بحق الموظف إلا بعد أن تحال المسألة إلى لجنة تأديبية مشتركة لتقديم مشورتها بصدد التدابير المناسبة للحالة، إن كان هناك ما تشير به؛ على أنه لا يلزم الحصول على هذه المشورة في الحالتين التاليتين:

١' التغاضي عن إحالة المسألة إلى اللجنة التأديبية المشتركة بالاتفاق المتبادل بين الموظف المعني والأمين العام؛

٢' الفصل دون سابق إنذار الذي يقرره الأمين العام بحق الموظف عندما يكون سلوكه السيئ على قدر من الجسامية يبرر إنهاء الخدمة فوراً؛

(ج) في الحالات التي يتقرر فيها الفصل دون سابق إنذار بغير إحالة المسألة مسبقاً إلى لجنة تأديبية مشتركة وفقاً للفقرتين الفرعيتين (ب) '١' و '٢'، يجوز للموظف المعني أو الموظف السابق المعني أن يطلب، في غضون شهرين من تلقيه إخطاراً كتابياً بالفصل، إحالة هذا التدبير إلى لجنة تأديبية مشتركة للنظر فيه. ولا يكون لهذا الطلب أي أثر يوقف التدبير. وبعد تلقي مشورة اللجنة، يقرر الأمين العام في أقرب وقت ممكن ما يرى اتخاذه في هذا الشأن. ولا يجوز الطعن في هذا القرار أمام مجلس الطعون المشترك.

(د) أي طعن فيما يخص أي تدبير تأديبي تنظره لجنة تأديبية مشتركة عملاً بالفقرة (ب) أو (ج) يمكن تقديمه مباشرة إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

القاعدة ٥/١١٠

اللجنة التأديبية المشتركة

(أ) تنشأ لجنة تأديبية مشتركة دائمة مهمتها إسداء المشورة للأمين العام، بناء على طلبه، في الأمور المتعلقة بالتأديب في المقر؛ وتنشأ لجان دائمة ماثلة في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، وأية مكاتب أخرى يحددها الأمين العام.

(ب) للأمين العام أن ينشئ أيضا لجانا تأديبية مشتركة مخصصة في مراكز العمل هذه وفي غيرها من المراكز للنظر في قضية معينة أو مجموعة من القضايا، وله أن يقرر عوضا عن ذلك سبيلا إجرائيا آخر يتفق ومقتضيات الأصول الإجرائية، وذلك في مراكز العمل أو البعثات التي لا توجد بها هيئة لتمثيل الموظفين.

القاعدة ٦/١١٠

تكوين اللجان التأديبية المشتركة

(أ) تتألف كل لجنة تأديبية مشتركة دائمة من:

١' رؤساء يعينهم الأمين العام بعد التشاور مع الهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مركز العمل المنشأة به اللجنة؛

٢' أعضاء يعينهم الأمين العام؛

٣' أعضاء ينتخبهم الموظفون في مركز العمل المنشأة به اللجنة؛

(ب) يجوز، إذا اقتضى الأمر، اختيار أعضاء إضافيين في أي وقت بنفس الطريقة المبينة في الفقرة (أ)؛

(ج) يعين رؤساء وأعضاء اللجنة التأديبية المشتركة، أو ينتخبون، لمدة سنتين ويجوز إعادة تعيينهم أو إعادة انتخابهم وتستمر ولايتهم إلى أن يتم تعيين أو انتخاب من يخلفهم ما داموا موظفين بمركز العمل الذي توجد به اللجنة؛

(د) يجوز للأمين العام عزل أي من الرؤساء من اللجنة التأديبية المشتركة بعد التشاور مع الهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مركز العمل المنشأة به اللجنة. ويجوز للأمين العام عزل الأعضاء الذين يعينهم الأمين العام. ويجوز إقالة الأعضاء الذين ينتخبهم الموظفون وذلك بأغلبية أصوات الموظفين في مركز العمل المنشأة فيه اللجنة، ويجري التصويت بمبادرة من أي هيئة ممثلة للموظفين في مركز العمل؛

(هـ) يعين الأمين العام، بالتشاور مع الهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مركز العمل المنشأة به لجنة تأديبية مشتركة، رئيسا للجنة واحدا من قائمة الرؤساء؛

(و) يعين رئيس اللجنة، للنظر في كل قضية من القضايا، فريقا تابعا للجنة التأديبية المشتركة يشكل على النحو التالي:

١' رئيس فريق؛

٢' عضو من الأعضاء الذين يعينهم الأمين العام؛

٣' عضو من الأعضاء الذين ينتخبهم الموظفون.

ويجوز لرئيس اللجنة، بناء على طلب أي من الطرفين، تنحية رئيس الفريق أو أي عضو فيه عن النظر في قضية معينة إذا رأى رئيس اللجنة أن هذا الإجراء تبرره علاقة هذا العضو بالموظف الذي تنظر قضيته أو يبرره احتمال وجود تعارض في المصلحة. ولرئيس اللجنة أيضا أن يعفي أي عضو، بناء على طلبه، من النظر في قضية معينة؛

(ز) تشكل اللجان التأديبية المشتركة المخصصة على النحو التالي:

١' في مراكز العمل المنشأة بها هيئة أو هيئات ممثلة للموظفين، يتولى الأمين العام أو مسؤول يسميه الأمين العام تشكيل اللجان التأديبية المشتركة المخصصة بالطريقة نفسها التي تشكل بها اللجان التأديبية المشتركة الدائمة، عدا أنه يمكن الاستعاضة عن الأعضاء الذين ينتخبهم الموظفون بأعضاء يعينهم الموظفون. فإذا لم تجر أية تعيينات في غضون فترة يحددها الأمين العام، جاز للمسؤول الذي يسميه الأمين العام إجراء التعيينات بعد التشاور مع الهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين؛

٢' في مراكز العمل أو البعثات غير المنشأة بها هيئة لتمثيل الموظفين، يتولى رئيس المكتب أو البعثة، بعد إبلاغ الأمر إلى الأمين العام، تشكيل فريق من بين الموظفين الموجودين في مركز العمل للتحقيق في الادعاءات والتوصية بما ينبغي اتخاذه من تدابير تأديبية، إن كان ثمة ما يوصى به. ويختار أعضاء الفريق بحيث يمكن ضمان احترام حقوق جميع الأطراف؛

(ح) أي قضية تتعلق بموظف يخدم في مركز عمل توجد به لجنة تأديبية مشتركة دائمة تحال إلى تلك اللجنة إلا إذا قرر الأمين العام أن هناك سببا وجيها لإحالة القضية إلى لجنة دائمة في مركز عمل مختلف أو إلى لجنة مخصصة في مركز العمل نفسه أو في مركز عمل آخر.

القاعدة ١١٠/٧

إجراءات اللجنة التأديبية المشتركة

(أ) على اللجنة التأديبية المشتركة، لدى نظرها في أية قضية، أن تنجز أعمالها بأقصى سرعة ممكنة وأن تبذل قصاراها لتقديم مشورتها إلى الأمين العام في غضون أربعة أسابيع من تاريخ عرض القضية عليها.

(ب) تقتصر المرافعات أمام اللجنة التأديبية المشتركة، في العادة، على العريضة الأصلية التي ترفع بها القضية بالإضافة إلى بيانات وردود موجزة يمكن أن تقدم شفها أو كتابة لكن دون تأخير. فإذا رأت اللجنة أنها بحاجة إلى شهادة الموظف المعني أو الشهود الآخرين جاز لها، وفقا لتقديرها هي وحدها، الحصول على هذه الشهادة في شكل إفادة كتابية أو بالحضور الشخصي أمام اللجنة أو أمام أحد أعضائها أو أمام موظف آخر يكون بمثابة مشرف قضائي خاص أو عن طريق الهاتف أو وسيلة اتصال أخرى.

(ج) تضع كل لجنة تأديبية مشتركة دائمة نظامها الداخلي على أن يتفق ذلك النظام مع قواعد النظام الإداري للموظفين هذه ومع أية تعليمات إدارية واجبة التطبيق، وكذلك مع مقتضيات الأصول الإجرائية. وعلى اللجان المختصة أن تطبق النظام الداخلي للجنة التأديبية المشتركة للمقر إلا إذا قررت تطبيق نظام آخر يتفق ومقتضيات الأصول الإجرائية.

(د) تسمح اللجنة التأديبية المشتركة للموظف بأن يولي أمر عرض قضيته أمامها لمحام في مركز العمل نفسه الذي توجد به اللجنة.

المادة الحادية عشرة

الطعون

البند ١/١١

ينشئ الأمين العام أجهزة إدارية يشترك فيها الموظفون لتسدي إليه المشورة بشأن ما قد يثيره الموظفون من طعون في أي قرار إداري بدعوى إخلاله بشروط تعيينهم، بما في ذلك الإخلال بأي من الأحكام المنطبقة من أحكام النظامين الأساسيين والإداري للموظفين.

البند ٢/١١

تنظر المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وفقا للشروط المحددة في نظامها الأساسي، فيما يرفعه الموظفون من دعاوى الإخلال بشروط تعيينهم، بما في ذلك الإخلال بأي من الأحكام المنطبقة من أحكام النظامين الأساسيين والإداري للموظفين وتصدر حكمها في هذه الدعاوى.

الفصل الحادي عشر

مجالس الطعون المشتركة

القاعدة ١/١١١

الإ إنشاء

(أ) تنشأ مجالس طعون مشتركة في نيويورك وجنيف وفيينا ونيروبي وأية مراكز عمل أخرى يعينها الأمين العام للنظر في الطعون المقدمة بموجب أحكام البند ١/١١ من النظام الأساسي للموظفين ولإسداء المشورة إلى الأمين العام بشأن هذه الطعون.

(ب) يتألف كل مجلس من مجالس الطعون المشتركة من:

١' رؤساء يعينهم الأمين العام بعد أن يختارهم الجهاز المشترك بين الإدارة والموظفين ذي الصلة بالهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مركز العمل المنشأ فيه المجلس؛

٢' أعضاء يعينهم الأمين العام؛

٣' عدد مساو من الأعضاء ينتخبه الموظفون الخاضعون لولاية المجلس بالاقتراع.

ويحدد الأمين العام عدد رؤساء وأعضاء كل مجلس، بناء على توصية الجهاز المشترك بين الموظفين والإدارة ذي الصلة بالهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مركز العمل المنشأ فيه المجلس.

(ج) يعين رؤساء وأعضاء مجلس الطعون المشترك، أو ينتخبون، لمدة سنتين، ويجوز إعادة تعيينهم أو إعادة انتخابهم، وتستمر ولايتهم إلى أن يتم تعيين أو انتخاب من يخلفهم.

(د) يجوز للأمين العام عزل أي من الرؤساء من مجلس الطعون المشترك، بناء على توصية الجهاز المشترك بين الإدارة والموظفين ذي الصلة بالهيئة أو الهيئات الممثلة للموظفين في مركز العمل المنشأ فيه المجلس. ويجوز للأمين العام عزل الأعضاء المعينين من قبله ويجوز بأغلبية أصوات الموظفين الخاضعين لولاية المجلس المعني، إقالة الأعضاء الذين ينتخبهم الموظفون، وذلك بناء على مبادرة من أي هيئة ممثلة للموظفين في مركز العمل المنشأ فيه المجلس.

(هـ) يضع كل مجلس طعون مشترك نظامه الداخلي، الذي يحدد كيفية اختيار رئيسه، وأي رؤساء مناوبين، عند الاقتضاء، من قائمة الرؤساء.

(و) يجوز لكل مجلس من مجالس الطعون المشتركة أن يقدم، بأغلبية أصوات رؤساءه وأعضاءه كافة، توصيات إلى الأمين العام بإدخال تغييرات في هذا الفصل من النظام الإداري للموظفين.

(ز) تتألف أمانة كل مجلس من مجالس الطعون المشتركة من أمين ومن عدد آخر من الموظفين حسبما يتطلبه أداء عملها على نحو سليم.

القاعدة ٢/١١١

الطعون

(أ) على أي موظف يرغب في الطعن، طبقاً لأحكام البند ١/١١ من النظام الأساسي للموظفين، في قرار إداري، أن يقوم، كخطوة أولى، بتوجيه كتاب إلى الأمين العام يطلب فيه إعادة النظر في القرار الإداري؛ ويجب إرسال هذا الكتاب في غضون شهرين من التاريخ الذي يتسلم فيه الموظف إشعاراً كتابياً بالقرار.

'١' في حالة رد الأمين العام على كتاب الموظف، يجوز للموظف الطعن في هذا الرد في غضون شهر واحد من تلقيه له؛

'٢' في حالة عدم رد الأمين العام على الكتاب في غضون شهر واحد بالنسبة للموظف العامل في نيويورك أو في غضون شهرين بالنسبة للموظف العامل في مكان آخر غير نيويورك، يجوز للموظف الطعن في القرار الإداري الأصلي في غضون شهر واحد من انتهاء الأجل المحدد لرد الأمين العام في هذه الفقرة الفرعية.

(ب) يجوز بمبادرة من الأمين العام، أو الموظف، أو رئيس مجلس الطعون المشترك، طلب التوفيق لحل المسائل موضع الخلاف، على أن يبدأ ذلك بعد تقديم طلب إعادة النظر ولكن قبل تشكيل فريق من مجلس الطعون المشترك للنظر في الطعن. ولهذا الغرض، يجيل رئيس مجلس الطعون المشترك الأمر إلى رئيس أو عضو في المجلس. ولا يمس هذا الإجراء حق الموظف في مواصلة الطعن. بموجب أحكام هذه القاعدة إذا لم يتسن حل المسائل عن طريق التوفيق.

(ج) ليس لطلب إعادة النظر في القرار الإداري بموجب الفقرة (أ) أعلاه ولا لتقديم طعن بموجب الفقرة (د) أدناه أي أثر يعلق تنفيذ القرار موضع الطعن.

'١' بيد أنه يجوز للموظف المعني تقديم طلب كتابي بتعليق تنفيذ هذا القرار إلى أمين مجلس الطعون المشترك المختص بموجب الفقرة (د) أدناه. ويجب أن يتضمن الطلب عرضاً للوقائع ذات الصلة مع بيان الكيفية التي يضر بها تنفيذ القرار حقوق الموظف ضرراً مباشراً لا سبيل إلى جبره؛

'٢' عند تلقي هذا الطلب يشكل فوراً فريق من المجلس وعلى هذا الفريق أن يتصرف بسرعة. فإذا رأى الفريق، بعد نظر آراء الطرفين كليهما، أن القرار لم ينفذ وأن تنفيذه سيلحق بمقدم الطعن ضرراً لا سبيل إلى جبره جاز له أن يوصي الأمين العام بتعليق تنفيذ القرار:

أ - إلى حين انتهاء الآجال الزمنية المحددة في الفقرة (أ) '١' أو '٢' دون تقديم طعن؛ أو

ب - في حالة تقديم طعن، إلى حين البت في الطعن؛

'٣' لا يجوز الطعن في قرار الأمين العام بشأن هذه التوصية.

(د) يقدم الطعن، المقدم طبقاً للفقرة (أ) أو طلب تعليق التنفيذ المقدم طبقاً للفقرة (ج) أعلاه، إلى أمين مجلس الطعون المشترك المختص، ليتم البت فيه على النحو التالي:

‘١’ فيما يتعلق بالموظفين الذين يعملون بمركز عمل أنشئ فيه مجلس للطعون أو الذين يخضعون لإدارة وحدات تنظيمية تقع في مركز العمل هذا، يقوم ذلك المجلس بالبت في طعوتهم؛

‘٢’ فيما يتعلق بالموظفين السابقين، الذين كانوا في آخر أيام عملهم يعملون في مركز عمل أنشئ به مجلس للطعون، أو الذين كانوا يخضعون لإدارة وحدات تنظيمية تقع في مركز العمل هذا، يقوم ذلك المجلس بالبت في طعوتهم؛

‘٣’ فيما يتعلق بسائر الموظفين وسائر الموظفين السابقين، يقوم المجلس المنشأ في نيويورك بالبت في طعوتهم، على أنه يجوز للأمين العام أن يقرر، بناء على طلب الموظف، إحالة الطعن إلى مجلس آخر أو أن ينشئ هيئة مخصصة مناسبة. ويجوز لهؤلاء الموظفين أو الموظفين السابقين استيفاء شرط الحدود الزمنية المبينة في الفقرة الفرعية (أ) ‘١’ أو ‘٢’ بتقديم البيانات اللازمة ضمن هذه الحدود إلى أي مكتب من مكاتب الأمم المتحدة لإحالتها إلى المجلس المختص.

(هـ) ‘١’ للنظر في أي من الطعون، يشكل رئيس مجلس الطعون المشترك المختص، فريقاً تابعاً للمجلس، يتألف على النحو التالي:

أ - رئيس للفريق يختار من قائمة الرؤساء الخاصة بالمجلس؛

ب - عضو يختار من بين الأعضاء الذين يعينهم الأمين العام؛

ج - عضو يختار من بين الأعضاء الذين انتخبهم الموظفون.

‘٢’ لدى تشكيل هذه الأفرقة، يراعى التناوب إلى أقصى حد ممكن بين الرؤساء والأعضاء في المجلس؛ وتحدد طرائق التناوب في النظام الداخلي للمجلس. ولا يسمح لأي شخص ساعد الأمين العام في إجراء التوفيق المشار إليه في الفقرة (ب) بأن يشترك في فريق منشأ للنظر في طعن يتعلق بالقضية ذاتها؛

‘٣’ قبل أن يتولى الفريق النظر في الطعن، يجري إخطار الطرفين بالتشكيل المقترح له. ولرئيس المجلس، بناء على طلب أي من الطرفين، أن ينحي رئيس الفريق أو أيًا من العضوين، وإذا رأى رئيس المجلس أن لهذا الإجراء ما يبرره ضمناً للحيادة. كما يجوز له أن يعفي رئيس الفريق أو أيًا من العضوين من الاشتراك في الفريق؛

‘٤’ مع مراعاة المبادئ الواردة في الفقرات الفرعية من ‘١’ إلى ‘٣’، يملأ رئيس المجلس أية شواغر تظهر في الفريق.

- (و) يعتبر الطعن مرفوضا إذا لم تراعى الحدود الزمنية المبينة في الفقرة (أ) أعلاه أو تغاضي الفريق المشكل للنظر في الطعن عن هذه الحدود في ظروف استثنائية.
- (ز) يقدم الممثل الذي يسميه الأمين العام، في مركز العمل الذي يجري فيه نظر الطعن، ردا كتابيا في غضون الشهرين التاليين لتاريخ تلقي الطعن.
- (ح) تقتصر المرافعات أمام الفريق عادة على العريضة الأصلية التي ترفع بها القضية، مشفوعة ببيانات وردود موجزة، يجوز أن تقدم شفويا أو كتابة، بإحدى لغتي العمل في الأمانة العامة.
- (ط) للموظف أن يولي أمر عرض طعنه على الفريق لحام، وذلك على نفقته الخاصة.
- (ي) حيثما يكون اختصاص مجلس الطعون المشترك موضع شك، يبت الفريق المشكل للنظر في الطعن في مسألة الاختصاص.
- (ك) إذا كان السبب المستند إليه في إنهاء الخدمة أو في أي إجراء آخر هو عدم كفاءة الموظف، أو عدم كفاءته النسبية، لا ينظر الفريق في مسألة الكفاءة من حيث جوهرها وإنما ينظر فقط في الأدلة التي تثبت أن اتخاذ القرار كان عن تحيز أو سبب آخر خارج عن الموضوع.
- (ل) للفريق سلطة استدعاء أي موظف من الأمانة العامة قد يتسنى له تقديم معلومات عن المسائل المعروضة عليه، وسلطة الاطلاع على جميع الوثائق المتصلة بالقضية. وبغض النظر عن الجملة السابقة، فإذا أراد الفريق أن يحصل على معلومات أو وثائق تتعلق بمداومات هيئات الاستعراض المركزية في المسائل المتصلة بالتعيين والترقية كان عليه أن يطلب هذه المعلومات أو الوثائق من رئيس هيئة الاستعراض المركزية المختصة، وعلى رئيس هذه الهيئة أن يبت في طلب الفريق واضعا في اعتباره دواعي السرية. "ولا يجوز الطعن في قرار رئيس هيئة الاستعراض المركزية". ويحدد رئيس الفريق الوثائق التي تحال إلى جميع أعضاء الفريق وإلى الطرفين.
- (م) على الفريق، لدى نظره في أي طعن، أن ينجز عمله بأقصى سرعة ممكنة تسمح له بدراسة المسائل المعروضة عليه دراسة منصفة.
- (ن) في غضون شهر واحد من تاريخ استكمال النظر في الطعن، يعتمد الفريق، بأغلبية الأصوات، تقريره ويقدمه إلى الأمين العام. ويعتبر التقرير محضرا للمرافعات المتعلقة بالطعن، ويصح أن يتضمن عرضا موجزا للمسألة، فضلا عن جميع التوصيات التي يراها الفريق مناسبة لمقتضى الحال. وتسجل نتيجة التصويت على التوصيات، ولأي عضو من أعضاء الفريق أن يطلب إثبات آرائه المخالفة في التقرير.
- (س) بغض النظر عما سبق، فإذا تعلق الطعن بمطالبة لا تتجاوز قيمتها التراكمية القصوى ألفا وخمسمائة دولار (١ ٥٠٠ دولار) وكانت خاصة بالمرتب أو المكافآت أو الاستحقاقات الأخرى المقررة بموجب النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، وجب اعتبار هذه المطالبة "مطالبة صغيرة" وتعين تناولها تبعا لذلك بموجب النظام الداخلي المناسب الذي يكون

مرفقات النظام الأساسي للموظفين

المرفق الأول

جداول المرتبات وما يتصل بها من أحكام

- ١ - يحدد الأمين العام مرتب مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومراتب موظفي الأمم المتحدة في فئة المدير وما فوقها بحسب المبالغ التي تقرها الجمعية العامة، وتخضع هذه المرتبات لخطة الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المنصوص عليها في البند ٣/٣ من النظام الأساسي للموظفين وتسويات مقر العمل حسب الاقتضاء. ويتقاضى شاغلو هذه الوظائف، إذا توافرت فيهم الشروط الأخرى، البدلات المتاحة للموظفين بوجه عام.
- ٢ - يؤذن للأمين العام، استناداً إلى مسوغات و/أو إفادات مناسبة، أن يدفع لموظفي الأمم المتحدة في فئة المدير وما فوقها مبالغ إضافية لتعويضهم عن أية تكاليف خاصة قد يتكبدها، في الحدود المعقولة، لما فيه مصلحة المنظمة، أثناء قيامهم بالواجبات التي يسندها إليهم الأمين العام. ويجوز دفع مبالغ إضافية مماثلة في ظروف مماثلة لرؤساء المكاتب خارج المقر وتقرر الجمعية العامة في الميزانية البرنامجية الحد الأقصى لمجموع المبالغ التي يمكن دفعها على هذا النحو.
- ٣ - باستثناء ما نص عليه في الفقرة ٥ من هذا المرفق، يكون جدول مرتبات وجدول تسويات مقر العمل للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا كما هو مبين في هذا المرفق.
- ٤ - تتمتع للموظفين رهنا بالخدمة المرضية، علاوات دورية داخل الرتب المبينة في الفقرة ٣ من هذا المرفق وذلك سنوياً، إلا في حالة العلاوة فيما يتجاوز الدرجة الحادية عشرة من رتبة موظف معاون والدرجة الثالثة عشرة من رتبة موظف ثان والدرجة الثانية عشرة من رتبة موظف أول والدرجة العاشرة من رتبة موظف أقدم والدرجة الرابعة من رتبة موظف رئيسي فتمنح بعد مرور سنتين على الموظف في الدرجة السابقة. ويؤذن للأمين العام بخفض الفترات الفاصلة بين العلاوات الدورية إلى عشرة أشهر وعشرين شهراً، على التوالي، في حالة الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي الذين تتوافر فيهم المعرفة الكافية المثبتة بلغة ثانية من لغات الأمم المتحدة الرسمية.
- ٥ - يحدد الأمين العام مبلغ المرتبات التي تدفع للموظفين المعيّنين خصيصاً لبعثات قصيرة الأجل وللخدمة المؤتمرات والخدمات أخرى لمدد قصيرة، وللخبراء الاستشاريين وموظفي الخدمة الميدانية وخبراء المساعدة التقنية.
- ٦ - يحدد الأمين العام جدول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، وذلك عادة على أساس أفضل شروط التوظيف السائدة في المكان الذي يوجد فيه مكتب الأمم المتحدة المعني، على أنه يجوز للأمين العام، إن رأى ذلك مناسباً، أن يضع قواعد تتيح دفع بدل اغتراب لموظفي فئة الخدمات العامة المعيّنين من خارج المنطقة المحلية وأن يقرر الحدود القصوى للمرتبات التي يسمح معها بالحصول على هذا البدل. وتحدد المرتبات الإجمالية التي تدخل في حساب المعاش التقاعدي لهؤلاء الموظفين وفقاً للمنهجية المحددة في الفقرة (أ) من المادة ٥٤ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ويرد بيانها في جداول المرتبات التي تنطبق على هؤلاء الموظفين.

- ٧ - يضع الأمين العام القواعد التي يدفع بمقتضاها بدل لغة لموظفي فئة الخدمات العامة الذين يجتازون امتحانا مناسباً ويظهرون مقدرة مستمرة على استعمال لغتين أو أكثر من اللغات الرسمية.
- ٨ - يجوز للأمين العام، حفاظاً على تماثل مستويات المعيشة في مختلف المكاتب، إدخال تسويات على المرتبات الأساسية المحددة بموجب الفقرتين ١ و ٣ من هذا المرفق، وذلك بتطبيق تسويات لمقر العمل لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي ويتم تحديدها على أساس التكاليف والمستويات النسبية للمعيشة وما يتصل بذلك من العوامل في المكتب المعني بالقياس إلى نيويورك. ولا تخضع تسويات مقر العمل هذه للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين.
- ٩ - لا يتقاضى الموظفون أي مرتب عن الفترات التي يتغيبون فيها عن العمل بدون إذن، إلا إذا كان هذا التغيب راجعاً إلى أسباب خارجة عن إرادتهم أو إلى أسباب صحية مثبتة بشهادة صادرة حسب الأصول.

جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا مع بيان المرتب السنوي الإجمالي ومعادلة الصافي
بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة	الخامسة عشرة	
وكيل الأمين العام و أ ع	الإجمالي ١٨٦ ١٤٤															
	الصافي م ١٢٥ ٦٠٩															
	الصافي غ م ١١٣ ٠٤١															
الأمين العام المساعد أ ع م	الإجمالي ١٦٩ ٣٦٦															
	الصافي م ١١٥ ٢٠٧															
	الصافي غ م ١٠٤ ٣٢٤															
المدير مد-٢	الإجمالي ١٣٩ ٠٥٠	١٤٢ ٠٨٥	١٤٥ ١١٩	١٤٨ ١٥٤	١٥١ ١٨٩	١٥٤ ٢٢٣										
	الصافي م ٩٦ ٤١١	٩٨ ٢٩٢	١٠٠ ١٧٤	١٠٢ ٠٥٥	١٠٣ ٩٣٧	١٠٥ ٨١٨										
	الصافي غ م ٨٨ ٥٧١	٩٠ ١٥٩	٩١ ٧٤١	٩٣ ٣١٨	٩٤ ٨٩٠	٩٦ ٤٥٦										
الموظف الرئيسي مد-١	الإجمالي ١٢٦ ٧١٣	١٢٩ ٣٧٧	١٣٢ ٠٤١	١٣٤ ٧٠٥	١٣٧ ٣٦٩	١٤٠ ٠٣٣	١٤٢ ٦٩٧	١٤٥ ٣٦١	١٤٨ ٠٢٤							
	الصافي م ٨٨ ٧٦٢	٩٠ ٤١٤	٩٢ ٠٦٥	٩٣ ٧١٧	٩٥ ٣٦٩	٩٧ ٠٢٠	٩٨ ٦٧٢	١٠٠ ٣٢٤	١٠١ ٩٧٥							
	الصافي غ م ٨٢ ٠٤٥	٨٣ ٤٨١	٨٤ ٩١٣	٨٦ ٣٤٢	٨٧ ٧٦٨	٨٩ ١٩٠	٩٠ ٦٠٩	٩٢ ٠٢٥	٩٣ ٤٣٧							
الموظف الأقدم ف-٥	الإجمالي ١٠٤ ١٠٢	١٠٦ ٣٦٩	١٠٨ ٦٣٥	١١٠ ٩٠١	١١٣ ١٦٨	١١٥ ٤٣٤	١١٧ ٧٠١	١١٩ ٩٦٧	١٢٢ ٢٣٤	١٢٤ ٥٠٠	١٢٦ ٧٦٦	١٢٩ ٠٣٣	١٣١ ٢٩٩			
	الصافي م ٧٤ ٧٤٣	٧٦ ١٤٩	٧٧ ٥٥٤	٧٨ ٩٥٩	٨٠ ٣٦٤	٨١ ٧٦٩	٨٣ ١٧٤	٨٤ ٥٨٠	٨٥ ٩٨٥	٨٧ ٣٩٠	٨٨ ٧٩٥	٩٠ ٢٠٠	٩١ ٦٠٦			
	الصافي غ م ٦٩ ٤٣٧	٧٠ ٦٨٥	٧١ ٩٣٠	٧٣ ١٧٤	٧٤ ٤١٦	٧٥ ٦٥٥	٧٦ ٨٩٢	٧٨ ١٢٧	٧٩ ٣٦٠	٨٠ ٥٩١	٨١ ٨٢٠	٨٣ ٠٤٦	٨٤ ٢٧١			
الموظف الأول ف-٤	الإجمالي ٨٤ ٤٣٥	٨٦ ٤٨٩	٨٨ ٥٤٤	٩٠ ٦٣٧	٩٢ ٨٢٤	٩٥ ١١١	٩٧ ١٩٨	٩٩ ٣٨٥	١٠١ ٥٧٢	١٠٣ ٧٥٩	١٠٥ ٩٤٦	١٠٨ ١٣٣	١١٠ ٣٢٠	١١٢ ٥٠٧	١١٤ ٦٩٤	
	الصافي م ٦٢ ٣٢٧	٦٣ ٦٨٣	٦٥ ٠٣٩	٦٦ ٣٩٥	٦٧ ٧٥١	٦٩ ١٠٧	٧٠ ٤٦٣	٧١ ٨١٩	٧٣ ١٧٥	٧٤ ٥٣٠	٧٥ ٨٨٦	٧٧ ٢٤٢	٧٩ ٩٥٤	٨١ ٣١٠	٨٣ ٩٥٤	
	الصافي غ م ٥٨ ٠٤١	٥٩ ٢٧٦	٦٠ ٥٠٩	٦١ ٧٤٠	٦٢ ٩٧١	٦٤ ٢٠٠	٦٥ ٤٢٩	٦٦ ٦٥٦	٦٧ ٨٨١	٦٩ ١٠٦	٧٠ ٣٢٩	٧١ ٥٥١	٧٣ ٧٧٢	٧٥ ٢١١	٧٧ ٩٩٢	
الموظف الثان ف-٣	الإجمالي ٦٨ ٣٠٦	٧٠ ٢٠٨	٧٢ ١١٢	٧٤ ٠١١	٧٥ ٩١٥	٧٧ ٨١٥	٧٩ ٧١٥	٨١ ٦٢٠	٨٣ ٥٢٣	٨٥ ٤٢٣	٨٧ ٣٢٦	٨٩ ٢٢٦	٩١ ١٢٠	٩٣ ٢٢٦	٩٥ ٢٥٠	
	الصافي م ٥١ ٦٨٢	٥٢ ٩٣٧	٥٤ ١٩٤	٥٥ ٤٤٧	٥٦ ٧٠٤	٥٧ ٩٥٨	٥٩ ٢١٢	٦٠ ٤٦٩	٦١ ٧٢٥	٦٢ ٩٧٩	٦٤ ٢٣٥	٦٥ ٤٨٩	٦٦ ٧٤٥	٦٨ ٠٠٠	٦٩ ٢٥٥	
	الصافي غ م ٤٨ ٢٤٢	٤٩ ٣٩٦	٥٠ ٥٥٣	٥١ ٧٠٦	٥٢ ٨٦٢	٥٤ ١٠٥	٥٥ ١٦٩	٥٦ ٣٢٤	٥٧ ٤٧٧	٥٨ ٦٣٢	٥٩ ٧٨٢	٦٠ ٩٣٣	٦٢ ٠٨٣	٦٣ ٢٣٣	٦٤ ٣٨٤	
الموظف المعاون ف-٢	الإجمالي ٥٥ ٣٤٦	٥٦ ٩٠٧	٥٨ ٤٦٥	٦٠ ٠٢٧	٦١ ٧٢٩	٦٣ ٤٢٩	٦٥ ١٣٠	٦٦ ٨٢٩	٦٨ ٥٣٢	٧٠ ٢٣٣	٧١ ٩٣٢	٧٣ ٦٣٦				
	الصافي م ٤٢ ٨٤٩	٤٣ ٩٧٣	٤٥ ٠٩٥	٤٦ ٢١٨	٤٧ ٣٤١	٤٨ ٤٦٣	٤٩ ٥٨٦	٥٠ ٧٠٧	٥١ ٨٣١	٥٢ ٩٥٤	٥٤ ٠٧٥	٥٥ ٢٠٠				
	الصافي غ م ٤٠ ١٩١	٤١ ٢١٠	٤٢ ٢٢٦	٤٣ ٢٤٤	٤٤ ٢٦٠	٤٥ ٢٧٩	٤٦ ٣١٣	٤٧ ٣٤٤	٤٨ ٣٧٩	٤٩ ٤١٢	٥٠ ٤٤٤	٥١ ٤٧٩				
الموظف المساعد ف-١	الإجمالي ٤٢ ٩٤٤	٤٤ ٤٤٤	٤٥ ٩٤٢	٤٧ ٤٤٢	٤٨ ٩٣٩	٥٠ ٤٣٨	٥١ ٩٣٨	٥٣ ٤٣٦	٥٤ ٩٣٢	٥٦ ٤٣٢						
	الصافي م ٣٣ ٩٢٠	٣٥ ٠٠٠	٣٦ ٠٧٨	٣٧ ١٥٨	٣٨ ٢٣٦	٣٩ ٣١٥	٤٠ ٣٩٥	٤١ ٤٧٤	٤٢ ٥٥١	٤٣ ٦٣١						
	الصافي غ م ٣١ ٩٩٧	٣٢ ٩٩٢	٣٣ ٩٨٦	٣٤ ٩٨٠	٣٥ ٩٧٤	٣٦ ٩٦٧	٣٧ ٩٦٢	٣٨ ٩٤٤	٣٩ ٩٢١	٤٠ ٨٩٩						

م (معيل) = المرتب الساري على الموظف الذي له زوج معال أو ولد معال.

غ م (غير معيل) = المرتب الساري على الموظف الذي ليس له زوج معال أو ولد معال.

* الفترة العادية المطلوبة بين كل درجة والدرجة التي تليها داخل الرتبة الواحدة هي سنة واحدة، باستثناء الدرجات المؤشر عليها بعلامة نجمة فينبغي للحصول عليها مرور سنتين على الدرجة السابقة.

المرفق الثاني

كتب التعيين

(أ) يحدد كتاب التعيين ما يلي:

- ١' أن التعيين يخضع لأحكام النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين المنطبقة على فئة التعيين التي يعين بها الموظف، وأنه يخضع لأي تغييرات قد تدخل حسب الأصول على هذه الأحكام من آن لآخر؛
- ٢' طبيعة التعيين؛
- ٣' التاريخ المطلوب من الموظف أن يبدأ فيه الاضطلاع بمهام منصبه؛
- ٤' مدة التعيين، ومهلة الإشعار اللازم لإنهائه، وفترة الاختبار، إن وجدت؛
- ٥' الفئة والرتبة ومرتب بداية التعيين، وجدول العلاوات، في حالة السماح بعلاوات، والحد الأقصى للأجر في الرتبة؛
- ٦' أي شروط خاصة قد تكون سارية.

(ب) ترسل للموظف، مع كتاب التعيين، نسخة من النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين. ويقر الموظف، عند قبوله التعيين، بأنه أحاط علماً بالشروط الواردة في النظام الأساسي للموظفين وفي النظام الإداري للموظفين وأنه يقبل هذه الشروط؛

(ج) كتاب تعيين الموظف المعار من الخدمة الحكومية الموقع عليه من الموظف ومن الأمين العام أو باسم الأمين العام، والمستندات المؤيدة المناسبة بشأن أحكام وشروط الإعارة التي قبلتها الدولة العضو وقبلها الموظف، هي الدليل على وجود وصحة الإعارة من الخدمة الحكومية إلى المنظمة للفترة المنصوص عليها في كتاب التعيين.

المرفق الرابع

منحة الإعادة إلى الوطن

تدفع منحة الإعادة إلى الوطن، من حيث المبدأ، للموظفين الذين تكون المنظمة ملزمة بإعادتهم إلى أوطانهم والذين يكونون وقت انتهاء خدمتهم مقيمين، بحكم عملهم في الأمم المتحدة، خارج بلد جنسيتهم. غير أن منحة الإعادة إلى الوطن لا تدفع للموظف الذي يفصل دون سابق إنذار. ولا يحق للموظفين الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن إلا حينما يغيرون محل إقامتهم إلى مكان خارج بلد مركز العمل. ويحدد الأمين العام الشروط والتعاريف التفصيلية المتعلقة بأهلية الحصول على المنحة والأدلة المطلوبة لإثبات تغيير محل الإقامة.

الموظف الذي ليس له زوج أو ولد معال عند انتهاء الخدمة		الموظف الذي له، عند انتهاء الخدمة، زوج أو ولد معال		عدد سنوات الخدمة المتصلة خارج الوطن
فئة الخدمات العامة	الفئة الفنية والفئات العليا	عدد أسابيع الأجر الإجمالي مخصوماً منه الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، حيثما انطبق	عدد أسابيع الأجر الإجمالي مخصوماً منه الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، حيثما انطبق	
٢	٣	٤	٤	١
٤	٥	٨	٨	٢
٥	٦	١٠	١٠	٣
٦	٧	١٢	١٢	٤
٧	٨	١٤	١٤	٥
٨	٩	١٦	١٦	٦
٩	١٠	١٨	١٨	٧
١٠	١١	٢٠	٢٠	٨
١١	١٣	٢٢	٢٢	٩
١٢	١٤	٢٤	٢٤	١٠
١٣	١٥	٢٦	٢٦	١١
١٤	١٦	٢٨	٢٨	١٢ أو أكثر

تذييلات النظام الإداري للموظفين

التذييل ألف

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وجدول المرتبات والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمة الميدانية

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣

الدرجات														الرتبة	
الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة	الخامسة عشرة	
															وكيل الأمين العام و أ ع ٢٣٦ ٤٩٥
															الأمين العام المساعد أ ع م ٢١٨ ٥٨٦
															المدير مد-٢ ٢٠٢ ٤٠٨ ١٩٨ ٢٧٩ ١٩٤ ١٤٩ ١٩٠ ٠٢٢ ١٨٥ ٨٩٢ ١٨١ ٧٦٠
															الموظف الرئيسي مد-١ ١٩٣ ١٩٢ ١٨٩ ٥٦٨ ١٨٥ ٩٣٨ ١٨٢ ٣٠٨ ١٧٨ ٧٥٢ ١٧٥ ٣٦٤ ١٧١ ٩٨٢ ١٦٨ ٥٩٦ ١٦٥ ٢٠٧
															الموظف الأقدم ف-٥ ١٧٢ ١٧٢ ٢٦١ ١٦٩ ١٦٦ ٢٨٥ ١٦٣ ٤٠٢ ١٦٠ ٥٢١ ١٥٧ ٦٤٣ ١٥٤ ٧٥٨ ١٥١ ٨٧٧ ١٤٨ ٩٩٨ ١٤٦ ١١٧ ١٤٣ ٢٣٣ ١٤٠ ٣٥٣ ١٣٧ ٤٧٢
															الموظف الأول ف-٤ ٧٣٥ ١٥١ ٠٥٦ ١٤٨ ٢٧٩ ١٤٥ ٥٠٥ ١٤٢ ١٣٩ ٩٥٢ ١٣٧ ١٨٠ ١٣٤ ٤٠٨ ١٣١ ٦٣٦ ١٢٨ ٨٥٩ ١٢٦ ٠٨٥ ١٢٣ ٣١٤ ١٢٠ ٥٣٥ ١١٧ ٧٦٣ ١١٤ ٩٩٢ ١١٢ ٢١٤
															الموظف الثاني ف-٣ ٨٩٢ ١٢٦ ٦١٤ ١٢٤ ٠٣٨ ١٢١ ٤٦٦ ١١٨ ١١٦ ٣١٩ ١١٣ ٧٤٧ ١١١ ١٧٢ ١٠٨ ٧٠٨ ١٠٦ ٣٥٠ ١٠٣ ٩٩٧ ١٠١ ٦٤٤ ٩٩ ٢٨٧ ٩٦ ٩٣٧ ٩٤ ٥٨٣ ٩٢ ٢٢٧
															الموظف المعاون ف-٢ ٩٨ ٨٢٤ ٩٦ ٧١٧ ٩٤ ٦١٣ ٩٢ ٥٠٨ ٩٠ ٣٩٩ ٨٨ ٢٩٧ ٨٦ ١٩٢ ٨٤ ٠٨٦ ٨١ ٩٨١ ٧٩ ٨٧٥ ٧٧ ٧٧٣ ٧٥ ٦٦٣
															الموظف المساعد ف-١ ٧٧ ١٣١ ٧٥ ١٠٧ ٧٣ ٠٨٤ ٧١ ٠٦٣ ٦٩ ٠٣٦ ٦٧ ٠١٥ ٦٤ ٩٩٠ ٦٢ ٩٦٨ ٦٠ ٩٤٧ ٥٨ ٩١٨

جدول مرتبات موظفي فئة الخدمة الميدانية مع بيان المرتب السنوي الإجمالي ومعادلة

الصافي بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣

الدرجات															
الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشر	الثانية عشر	الثالثة عشر	الرابعة عشر	الخامسة عشر
خ-٧	الإجمالي	٨٣ ٩٩٤	٨٦ ١٦٢	٨٨ ٣٣٠	٩٠ ٥٢٤	٩٢ ٨٢٩	٩٥ ١٣٧	٩٧ ٤٤٧	٩٩ ٧٤٨	١٠٢ ٠٥٦	١٠٤ ٣٦١	١٠٦ ٦٦٩	١٠٨ ٩٧٩		
	الصافي م	٦٢ ٠٣٦	٦٣ ٤٦٧	٦٤ ٨٩٨	٦٦ ٣٢٥	٦٧ ٧٥٤	٦٩ ١٨٥	٧٠ ٦١٧	٧٢ ٠٤٤	٧٣ ٤٧٥	٧٤ ٩٠٤	٧٦ ٣٣٥	٧٧ ٧٦٧		
	الصافي غ م	٥٧ ٧٧٥	٥٩ ٠٨٩	٦٠ ٤٠١	٦١ ٧١٢	٦٣ ٠٢٠	٦٤ ٣٣٢	٦٥ ٦٤٣	٦٦ ٩٥٢	٦٨ ٢٦٣	٦٩ ٥٧٣	٧٠ ٨٤٥	٧٢ ١٠٢		
خ-٦	الإجمالي	٦٨ ٧٩٨	٧٠ ٧٨٨	٧٢ ٧٨٠	٧٤ ٧٦٧	٧٦ ٧٥٥	٧٨ ٧٤٧	٨٠ ٧٣٦	٨٢ ٧٣٢	٨٤ ٧٢٠	٨٦ ٧٠٨	٨٨ ٦٩٨	٩٠ ٧٣٢		
	الصافي م	٥٢ ٠٠٧	٥٣ ٣٢٠	٥٤ ٦٣٥	٥٥ ٩٤٦	٥٧ ٢٥٨	٥٨ ٥٧٣	٥٩ ٨٨٦	٦١ ٢٠٣	٦٢ ٥١٥	٦٣ ٨٢٧	٦٥ ١٤١	٦٦ ٤٥٤		
	الصافي غ م	٤٨ ٥٤١	٤٩ ٧٤٩	٥٠ ٩٦٠	٥٢ ١٦٦	٥٣ ٣٧٢	٥٤ ٥٨١	٥٥ ٧٨٨	٥٦ ٩٩٩	٥٨ ٢٠٣	٥٩ ٤٠٨	٦٠ ٦١٣	٦١ ٨١٦		
خ-٥	الإجمالي	٥٨ ٤٩٦	٦٠ ٠٥٦	٦١ ٧٥٣	٦٣ ٤٥٠	٦٥ ١٥٠	٦٦ ٨٤٧	٦٨ ٥٤٥	٧٠ ٢٤٢	٧١ ٩٤٥	٧٣ ٦٤٢	٧٥ ٣٤١	٧٧ ٠٣٨	٧٨ ٧٣٦	
	الصافي م	٤٥ ١١٧	٤٦ ٢٣٧	٤٧ ٣٥٧	٤٨ ٤٧٧	٤٩ ٥٩٩	٥٠ ٧١٩	٥١ ٨٤٠	٥٢ ٩٦٠	٥٤ ٠٨٤	٥٥ ٢٠٤	٥٦ ٣٢٥	٥٧ ٤٤٥	٥٨ ٥٦٦	
	الصافي غ م	٤٢ ٢٤٦	٤٣ ٢٦٠	٤٤ ٢٧٦	٤٥ ٢٩٣	٤٦ ٣٢٥	٤٧ ٣٥٦	٤٨ ٣٨٨	٤٩ ٤١٨	٥٠ ٤٥٢	٥١ ٤٨٣	٥٢ ٥١٥	٥٣ ٥٤٣	٥٤ ٥٧٤	
خ-٤	الإجمالي	٥١ ٢٢٥	٥٢ ٥٢٢	٥٣ ٨١١	٥٥ ١٠٤	٥٦ ٣٩٦	٥٧ ٦٨٥	٥٨ ٩٧٥	٦٠ ٢٩٥	٦١ ٧٠٥	٦٣ ١١٤	٦٤ ٥٢٣	٦٥ ٨٨٦	٦٧ ٣٤٢	٦٨ ٧٥٢
	الصافي م	٣٩ ٨٨٢	٤٠ ٨١٦	٤١ ٧٤٤	٤٢ ٦٧٥	٤٣ ٦٠٥	٤٤ ٥٣٣	٤٥ ٤٦٢	٤٦ ٣٩٥	٤٨ ٢٥٥	٤٩ ١٨٥	٥٠ ٠٨٥	٥١ ٠٤٦	٥١ ٩٧٦	٥٢ ٩٠٦
	الصافي غ م	٣٧ ٤٩٠	٣٨ ٣٤٩	٣٩ ١٩٠	٤٠ ٠٣٣	٤٠ ٨٧٦	٤١ ٧١٨	٤٢ ٥٥٨	٤٣ ٤٠٥	٤٤ ٢٤٦	٤٥ ٠٨٩	٤٥ ٩٤٣	٤٦ ٧٧٣	٤٧ ٦٥٦	٤٨ ٥١٢
خ-٣	الإجمالي	٤٤ ٨٧١	٤٥ ٩٧٤	٤٧ ٠٦٨	٤٨ ١٦٨	٤٩ ٢٦٤	٥٠ ٣٦٥	٥١ ٤٦٤	٥٢ ٥٦١	٥٣ ٦٦١	٥٤ ٧٥٤	٥٥ ٨٥٦	٥٦ ٩٥٦	٥٨ ٠٥٦	٥٩ ١٥٣
	الصافي م	٣٥ ٣٠٧	٣٦ ١٠١	٣٦ ٨٨٩	٣٧ ٦٨١	٣٨ ٤٧٠	٣٩ ٢٦٣	٤٠ ٥٥٤	٤١ ٦٣٦	٤٢ ٤٢٣	٤٣ ٢١٦	٤٤ ٠٠٨	٤٤ ٨٠٠	٤٥ ٥٩٠	٤٦ ٣٨١
	الصافي غ م	٣٣ ٢٧٦	٣٤ ٠٠٦	٣٤ ٧٣٤	٣٥ ٤٦٣	٣٦ ١٩٠	٣٦ ٩٢٠	٣٧ ٦٤٩	٣٨ ٣٧٤	٣٩ ٠٩١	٣٩ ٨٠٥	٤٠ ٥٢٤	٤١ ٢٤١	٤١ ٩٥٩	٤٢ ٦٧٥
خ-٢	الإجمالي	٣٩ ٤٠١	٤٠ ٣٧١	٤١ ٣٤٦	٤٢ ٣١٤	٤٣ ٢٨٥	٤٤ ٢٥٦	٤٥ ١٨٢	٤٦ ١٩٦	٤٧ ١٦٨	٤٨ ١٣٩	٤٩ ١٠٨	٥٠ ٠٧٨		
	الصافي م	٣١ ٣٦٩	٣٢ ٠٦٧	٣٢ ٧٦٩	٣٣ ٤٦٦	٣٤ ١٦٥	٣٤ ٨٦٤	٣٥ ٥٣١	٣٦ ٢٦١	٣٦ ٩٦١	٣٧ ٦٦٠	٣٨ ٣٥٨	٣٩ ٠٥٦		
	الصافي غ م	٢٩ ٦٥١	٣٠ ٢٩٣	٣٠ ٩٣٦	٣١ ٥٧٩	٣٢ ٢٢٢	٣٢ ٨٦٧	٣٣ ٤٨١	٣٤ ١٥٦	٣٤ ٧٩٩	٣٥ ٤٤٤	٣٦ ٠٨٧	٣٦ ٧٢٩		
خ-١	الإجمالي	٣٤ ٦١٧	٣٥ ٤٧١	٣٦ ٣٢٤	٣٧ ١٧٦	٣٨ ٠٢٨	٣٨ ٨٨٥	٣٩ ٧٤٠	٤٠ ٥٩٠	٤١ ٤٤٦	٤٢ ٢٩٦				
	الصافي م	٢٧ ٩٢٤	٢٨ ٥٣٩	٢٩ ١٥٣	٢٩ ٧٦٧	٣٠ ٣٨٠	٣٠ ٩٩٧	٣١ ٦١٣	٣٢ ٢٢٥	٣٢ ٨٤١	٣٣ ٤٥٣				
	الصافي غ م	٢٦ ٤٩٠	٢٧ ٠٥٢	٢٧ ٦١٦	٢٨ ١٧٩	٢٨ ٧٤٣	٢٩ ٣٠٩	٢٩ ٨٧٥	٣٠ ٤٣٧	٣١ ٠٠٢	٣١ ٥٦٧				

م (معيل) = يسري على الموظف الذي له زوج معال أو ولد معال.

غ م (غير معيل) = يسري على الموظف الذي ليس له زوج معال أو ولد معال.

* الفترة العادية المطلوبة بين كل درجة والدرجة التي تليها داخل الرتبة الواحدة هي سنة واحدة، باستثناء الدرجات المؤشر عليها بعلامة نجمية فينبغي للحصول عليها مرور سنتين على الدرجة السابقة.

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمة الميدانية

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣

الدرجات															
الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة	الخامسة عشرة
خ-٧	١١١ ٥٩٧	١١٤ ٥٢٩	١١٧ ٤٦٣	١٢٠ ٣٨٩	١٢٣ ٣٢١	١٢٦ ٢٥٤	١٢٩ ١٨٩	١٣٢ ١١٧	١٣٥ ٠٥١	١٣٧ ٩٧٩	١٤٠ ٩١٣	١٤٣ ٨٤٧			
خ-٦	٩٢ ٨٣٥	٩٥ ٢٩٩	٩٧ ٧٦٧	١٠٠ ٢٢٤	١٠٢ ٦٨٨	١٠٥ ١٥٣	١٠٧ ٦١٣	١١٠ ١٠٣	١١٢ ٧٩٠	١١٥ ٤٨٤	١١٨ ١٧٨	١٢٠ ٨٦٧			
خ-٥	٧٩ ٩١٩	٨٢ ٠١٥	٨٤ ١١٨	٨٦ ٢٢٠	٨٨ ٣٢٤	٩٠ ٤٢٤	٩٢ ٥٢٧	٩٤ ٦٢٧	٩٦ ٧٣١	٩٨ ٨٣٣	١٠٠ ٩٣٥	١٠٣ ٠٣٤	١٠٥ ١٣٧		
خ-٤	٧٠ ١٠١	٧١ ٨٥٠	٧٣ ٥٩١	٧٥ ٣٣٦	٧٧ ٠٧٩	٧٨ ٨٢٤	٨٠ ٥٦٨	٨٢ ٣١٦	٨٤ ٠٥٧	٨٥ ٨٠٢	٨٧ ٥٤٦	٨٩ ٢٣٣	٩١ ٠٣٣	٩٢ ٧٧٩	٩٤ ٥٢٣
خ-٣	٦١ ٥٢٠	٦٣ ٠٠٧	٦٤ ٤٩٠	٦٥ ٩٧٤	٦٧ ٤٥٣	٦٨ ٩٣٩	٧٠ ٤٢٥	٧١ ٩٠٥	٧٣ ٣٩٠	٧٤ ٨٦٥	٧٦ ٣٥٢	٧٧ ٨٣٥	٧٩ ٣٢٣	٨٠ ٨٠٢	٨٢ ٢٨٩
خ-٢	٥٤ ٢٠١	٥٥ ٤٤٦	٥٦ ٧٦٢	٥٨ ٠٧٠	٥٩ ٣٨٠	٦٠ ٦٩٠	٦١ ٩٤٢	٦٣ ٣١٠	٦٤ ٦٢٠	٦٥ ٩٣٥	٦٧ ٢٤٢	٦٨ ٥٥٢			
خ-١	٤٨ ٢٤٤	٤٩ ٣٠٩	٥٠ ٣٧٠	٥١ ٤٢٩	٥٢ ٤٨٩	٥٣ ٥٥٦	٥٤ ٦١٧	٥٥ ٧٤٣	٥٦ ٨٩٧	٥٨ ٠٤٥					

التذييل بء

جداول مرتبات فئة الخدمات العامة، وفئة خدمة الأمن، وفئة الحرف اليدوية، وفئة مساعد شؤون إعلام، في المقر
جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في المقر

(بدولارات الولايات المتحدة)
اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٣

الدرجات											الرتبة	
الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى		
*٨٠ ٢٣٢	٧٧ ٨١٩	٧٥ ٤٠٦	٧٢ ٩٩٣	٧٠ ٥٨٠	٦٨ ١٦٧	٦٥ ٧٥٤	٦٣ ٣٤١	٦٠ ٩٢٨	٥٨ ٦١٥	٥٦ ٣٦٥	(م. إجمالي)	٧ - ع
*٧٧ ١٨٠	٧٤ ٩٣٠	٧٢ ٦٨٠	٧٠ ٤٣٠	٦٨ ١٨٠	٦٥ ٩٣٠	٦٣ ٧٢٩	٦١ ٥٦٧	٥٩ ٤٠٥	٥٧ ٢٤٣	٥٥ ٠٨١	(م. إجمالي محسوب)	
*٦٠ ٣٦٠	٥٨ ٦٩٥	٥٧ ٠٣٠	٥٥ ٣٦٥	٥٣ ٧٠٠	٥٢ ٠٣٥	٥٠ ٣٧٠	٤٨ ٧٠٥	٤٧ ٠٤٠	٤٥ ٣٧٥	٤٣ ٧١٠	(ج. الصافي الكلي)	
*٦٠ ٣٦٠	٥٨ ٦٩٥	٥٧ ٠٣٠	٥٥ ٣٦٥	٥٣ ٧٠٠	٥٢ ٠٣٥	٥٠ ٣٧٠	٤٨ ٧٠٥	٤٧ ٠٤٠	٤٥ ٣٧٥	٤٣ ٧١٠	(م. الصافي المحسوب)	
صفر*	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	(ع. غير المحسوب)	
*٧١ ٨٨٧	٦٩ ٧٠٧	٦٧ ٥٢٨	٦٥ ٣٤٨	٦٣ ١٦٨	٦٠ ٩٨٨	٥٨ ٨٨٩	٥٦ ٨٥٧	٥٤ ٨٢٤	٥٢ ٧٩٢	٥٠ ٧٥٩	(م. إجمالي)	٦ - ع
*٦٩ ٣٩٦	٦٧ ٣٦٤	٦٥ ٣٣١	٦٣ ٣٦٤	٦١ ٤١١	٥٩ ٤٥٧	٥٧ ٥٠٦	٥٥ ٥٥٢	٥٣ ٦٠٠	٥١ ٦٤٨	٤٩ ٦٩٤	(م. إجمالي محسوب)	
*٥٤ ٦٠٢	٥٣ ٠٩٨	٥١ ٥٩٤	٥٠ ٠٩٠	٤٨ ٥٨٦	٤٧ ٠٨٢	٤٥ ٥٧٨	٤٤ ٠٧٤	٤٢ ٥٧٠	٤١ ٠٦٦	٣٩ ٥٦٢	(ج. الصافي الكلي)	
*٥٤ ٦٠٢	٥٣ ٠٩٨	٥١ ٥٩٤	٥٠ ٠٩٠	٤٨ ٥٨٦	٤٧ ٠٨٢	٤٥ ٥٧٨	٤٤ ٠٧٤	٤٢ ٥٧٠	٤١ ٠٦٦	٣٩ ٥٦٢	(م. الصافي المحسوب)	
صفر*	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	(ع. غير المحسوب)	
*٦٤ ٣٥٢	٦٢ ٣٨٠	٦٠ ٤٠٧	٥٨ ٥٤١	٥٦ ٧٠١	٥٤ ٨٦٢	٥٣ ٠٢٣	٥١ ١٨٤	٤٩ ٣٤٥	٤٧ ٥٠٥	٤٥ ٦٦٦	(م. إجمالي)	٥ - ع
*٦٢ ٤٦٨	٦٠ ٧٠٣	٥٨ ٩٣٦	٥٧ ١٦٩	٥٥ ٤٠١	٥٣ ٦٣٥	٥١ ٨٦٨	٥٠ ١٠١	٤٨ ٣٣٤	٤٦ ٥٦٧	٤٤ ٨٠٠	(م. إجمالي محسوب)	
*٤٩ ٤٠٣	٤٨ ٠٤٢	٤٦ ٦٨١	٤٥ ٣٢٠	٤٣ ٩٥٩	٤٢ ٥٩٨	٤١ ٢٣٧	٣٩ ٨٧٦	٣٨ ٥١٥	٣٧ ١٥٤	٣٥ ٧٩٣	(ج. الصافي الكلي)	
*٤٩ ٤٠٣	٤٨ ٠٤٢	٤٦ ٦٨١	٤٥ ٣٢٠	٤٣ ٩٥٩	٤٢ ٥٩٨	٤١ ٢٣٧	٣٩ ٨٧٦	٣٨ ٥١٥	٣٧ ١٥٤	٣٥ ٧٩٣	(م. الصافي المحسوب)	
صفر*	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	(ع. غير المحسوب)	
*٥٧ ٧٢٢	٥٦ ٠٥٨	٥٤ ٣٩٥	٥٢ ٧٣١	٥١ ٠٦٨	٤٩ ٤٠٤	٤٧ ٧٤١	٤٦ ٠٧٧	٤٤ ٤١٤	٤٢ ٧٥٠	٤١ ٠٨٦	(م. إجمالي)	٤ - ع
*٥٦ ٣٨٨	٥٤ ٧٨٩	٥٣ ١٨٩	٥١ ٥٩٠	٤٩ ٩٩١	٤٨ ٣٩٢	٤٦ ٧٩٣	٤٥ ١٩٣	٤٣ ٥٩٣	٤١ ٩٩٤	٤٠ ٣٩٥	(م. إجمالي محسوب)	
*٤٤ ٧١٤	٤٣ ٤٨٣	٤٢ ٢٥٢	٤١ ٠٢١	٣٩ ٧٩٠	٣٨ ٥٥٩	٣٧ ٣٢٨	٣٦ ٠٩٧	٣٤ ٨٦٦	٣٣ ٦٣٥	٣٢ ٤٠٤	(ج. الصافي الكلي)	
*٤٤ ٧١٤	٤٣ ٤٨٣	٤٢ ٢٥٢	٤١ ٠٢١	٣٩ ٧٩٠	٣٨ ٥٥٩	٣٧ ٣٢٨	٣٦ ٠٩٧	٣٤ ٨٦٦	٣٣ ٦٣٥	٣٢ ٤٠٤	(م. الصافي المحسوب)	
صفر*	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	(ع. غير المحسوب)	

الرتبة	الدرجات										
	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشر
ع - ٣	٣٧ ٠٢٢	٣٨ ٤٧٣	٣٩ ٩٢٣	٤١ ٤٣٠	٤٢ ٩٣٩	٤٤ ٤٤٩	٤٥ ٩٥٨	٤٧ ٤٦٨	٤٨ ٩٧٧	٥٠ ٤٨٦	*٥١ ٩٩٦
	٣٦ ٣٧٩	٣٧ ٨٢٨	٣٩ ٢٧٩	٤٠ ٧٢٩	٤٢ ١٧٨	٤٣ ٦٢٨	٤٥ ٠٧٨	٤٦ ٥٢٧	٤٧ ٩٧٨	٤٩ ٤٢٨	*٥٠ ٨٧٧
	٢٩ ٣٠٧	٣٠ ٤٢٤	٣١ ٥٤١	٣٢ ٦٥٨	٣٣ ٧٧٥	٣٤ ٨٩٢	٣٦ ٠٠٩	٣٧ ١٢٦	٣٨ ٢٤٣	٣٩ ٣٦٠	*٤٠ ٤٧٧
	٢٩ ٣٠٧	٣٠ ٤٢٤	٣١ ٥٤١	٣٢ ٦٥٨	٣٣ ٧٧٥	٣٤ ٨٩٢	٣٦ ٠٠٩	٣٧ ١٢٦	٣٨ ٢٤٣	٣٩ ٣٦٠	*٤٠ ٤٧٧
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر
ع - ٢	٣٣ ٤١٧	٣٤ ٧٣٠	٣٦ ٠٤٣	٣٧ ٣٥٦	٣٨ ٦٦٩	٣٩ ٩٨٢	٤١ ٣٤٧	٤٢ ٧١٤	٤٤ ٠٨٠	*٤٥ ٤٤٦	
	٣٢ ٧٧٠	٣٤ ٠٨٣	٣٥ ٣٩٦	٣٦ ٧٠٩	٣٨ ٠٢١	٣٩ ٣٣٤	٤٠ ٦٤٨	٤١ ٩٦١	٤٣ ٢٧٤	*٤٤ ٥٨٦	
	٢٦ ٥٣١	٢٧ ٥٤٢	٢٨ ٥٥٣	٢٩ ٥٦٤	٣٠ ٥٧٥	٣١ ٥٨٦	٣٢ ٥٩٧	٣٣ ٦٠٨	٣٤ ٦١٩	*٣٥ ٦٣٠	
	٢٦ ٥٣١	٢٧ ٥٤٢	٢٨ ٥٥٣	٢٩ ٥٦٤	٣٠ ٥٧٥	٣١ ٥٨٦	٣٢ ٥٩٧	٣٣ ٦٠٨	٣٤ ٦١٩	*٣٥ ٦٣٠	
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	*صفر
ع - ١	٣٠ ١٤٧	٣١ ٣٣٤	٣٢ ٥٢١	٣٣ ٧٠٨	٣٤ ٨٩٥	٣٦ ٠٨٢	٣٧ ٢٦٩	٣٨ ٤٥٦	*٣٩ ٦٤٣		
	٢٩ ٦٥٢	٣٠ ٧٧٩	٣١ ٩٠٦	٣٣ ٠٦٤	٣٤ ٢٤٩	٣٥ ٤٣٤	٣٦ ٦٢١	٣٧ ٨٠٦	*٣٨ ٩٩٣		
	٢٤ ٠١٣	٢٤ ٩٢٧	٢٥ ٨٤١	٢٦ ٧٥٥	٢٧ ٦٦٩	٢٨ ٥٨٣	٢٩ ٤٩٧	٣٠ ٤١١	*٣١ ٣٢٥		
	٢٤ ٠١٣	٢٤ ٩٢٧	٢٥ ٨٤١	٢٦ ٧٥٥	٢٧ ٦٦٩	٢٨ ٥٨٣	٢٩ ٤٩٧	٣٠ ٤١١	*٣١ ٣٢٥		
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	*صفر

م. إجمالي = المرتب الإجمالي.
 م. إجمالي محسوب = المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي.
 ج. الصافي الكلي = الأجر الصافي الكلي.
 م. الصافي المحسوب = المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي.
 ع. غير المحسوب = العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

بدلات الإعالة (الصافي السنوي بدولارات الولايات المتحدة):

بدلات اللغة (تدرج في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي):

الولد	دولار		
	١ ٩٣٢	اللغة الأولى الصافي السنوي	١ ٧٨٨
ما عدا الولد المعال الأول لموظف أعزب أو أرمل أو مطلق	٣ ١٢٧	اللغة الثانية الصافي السنوي	٨٩٤
الزوج المعال	٣ ٣٢١		
المعال من الدرجة الثانية	١ ٣١٨		

العلاوات: تمنح العلاوات داخل الرتب سنويا على أساس الخدمة المرضية.

* درجة الخدمة الطويلة

الدرجة الحادية عشرة في الرتب ع - ٣ إلى ع - ٧ والدرجة العاشرة في الرتبة ع - ٢ والدرجة التاسعة في الرتبة ع - ١ هي درجات خدمة طويلة.

ينبغي أن يتوافر في الموظف المعياران التاليان لبلوغ حدود الزيادة المطلوبة داخل الرتبة للحصول على درجة الخدمة الطويلة:

(أ) أن يكون الموظف قد أمضى ٢٠ عاما من الخدمة على الأقل داخل النظام الموحد للأمم المتحدة و ٥ سنوات من الخدمة في أعلى درجة عادية في الرتبة التي يشغلها؛

(ب) أن تكون خدمة الموظف مرضية.

المرتب الإجمالي:

المرتبات الإجمالية مستمدة بتطبيق الاقتطاع الإلزامي على المرتب الصافي الإجمالي. وتحدد المرتبات الإجمالية لأغراض حساب مدفوعات إنهاء الخدمة، وكأساس لحساب رد الضرائب كلما خضعت مرتبات الأمم المتحدة للضرائب.

المرتب الإجمالي في حساب المعاش التقاعدي:

المرتبات الإجمالية الداخلة في حساب المعاش التقاعدي مستمدة بتطبيق الاقتطاع الإلزامي على صافي المرتبات الداخلة في حساب المعاش التقاعدي. وتستخدم المرتبات الإجمالية الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لتحديد الاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية بموجب المادة ٢٥ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ولتحديد مستحقات المعاشات التقاعدية.

المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي:

المرتب الصافي في حساب المعاش التقاعدي هو ذلك الجزء من المرتب الصافي المستخدم للتوصل إلى المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي. والمرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو المرتب الصافي الكلي مخصوما منه العنصر غير الداخل في حساب المعاشات التقاعدية، أي ١٠٠ في المائة من المرتب الصافي الكلي.

الأجر الصافي الكلي:

الأجر الصافي الكلي هو العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي مضافا إليه صافي المرتب الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي:

العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو ذلك الجزء من المرتب الصافي المستثنى من تطبيق الاقتطاع الإلزامي لدى تحديد المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وقد حُد العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي بمقدار صفر في المائة.

جدول مرتبات موظفي فئة خدمة الأمن بالمقر

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٣

الرتبة	الدرجات												
	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة
٧ - أ	٧٣١٨٣	٧٦٠٨٠	٧٨٩٧٧	٨١٨٧٤	٨٤٧٧١	٨٧٦٦٨	٩٠٥٦٥	٩٣٤٦٢	٩٦٣٥٩*				
	(م. إجمالي محسوب)												
	٧٠٦١٤	٧٣٣١٣	٧٦٠١٤	٧٨٧١٥	٨١٤١٤	٨٤١١٤	٨٦٨١٦	٨٩٥١٧	٩٢٢١٧*				
	(م. الصافي الكلي)												
	٥٥٤٩٦	٥٧٤٩٥	٥٩٤٩٤	٦١٤٩٣	٦٣٤٩٢	٦٥٤٩١	٦٧٤٩٠	٦٩٤٨٩	٧١٤٨٨*				
	(م. الصافي المحسوب)												
	٥٥٤٩٦	٥٧٤٩٥	٥٩٤٩٤	٦١٤٩٣	٦٣٤٩٢	٦٥٤٩١	٦٧٤٩٠	٦٩٤٨٩	٧١٤٨٨*				
	(ع. غير المحسوب)												
	٦٧٦٩٤	٧٠٣٩١	٧٣٠٨٨	٧٥٧٨٦	٧٨٤٨٣	٨١١٨٠	٨٣٨٧٧	٨٦٥٧٤	٨٩٢٧١*				
٦ - أ	(م. إجمالي محسوب)												
	٦٥٤٨٣	٦٨٠٠٠	٧٠٥١٥	٧٣٠٣٢	٧٥٥٤٨	٧٨٠٦٣	٨٠٥٧٩	٨٣٠٩٥	٨٥٦١١*				
	(م. الصافي الكلي)												
	٥١٧٠٩	٥٣٥٧٠	٥٥٤٣١	٥٧٢٩٢	٥٩١٥٣	٦١٠١٤	٦٢٨٧٥	٦٤٧٣٦	٦٦٥٩٧*				
	(م. الصافي المحسوب)												
	٥١٧٠٩	٥٣٥٧٠	٥٥٤٣١	٥٧٢٩٢	٥٩١٥٣	٦١٠١٤	٦٢٨٧٥	٦٤٧٣٦	٦٦٥٩٧*				
	(ع. غير المحسوب)												
	٦٢١٧٠	٦٤٦٧٥	٦٧١٨١	٦٩٦٨٧	٧٢١٩٣	٧٤٦٩٩	٧٧٢٠٤	٧٩٧١٠	٨٢٢١٦*				
٥ - أ	(م. إجمالي محسوب)												
	٦٠٥١٧	٦٢٧٦١	٦٥٠١١	٦٧٣٤٨	٦٩٦٨٥	٧٢٠٢١	٧٤٣٥٩	٧٦٦٩٦	٧٩٠٣٣*				
	(م. الصافي الكلي)												
	٤٧٨٩٧	٤٩٦٢٦	٥١٣٥٥	٥٣٠٨٤	٥٤٨١٣	٥٦٥٤٢	٥٨٢٧١	٦٠٠٠٠	٦١٧٢٩*				
	(م. الصافي المحسوب)												
	٤٧٨٩٧	٤٩٦٢٦	٥١٣٥٥	٥٣٠٨٤	٥٤٨١٣	٥٦٥٤٢	٥٨٢٧١	٦٠٠٠٠	٦١٧٢٩*				
	(ع. غير المحسوب)												
	٥٦٧٨٨	٥٨٩٣١	٦١١٥٢	٦٣٤٥١	٦٥٧٤٩	٦٨٠٤٨	٧٠٣٤٦	٧٢٦٤٥	٧٤٩٤٣*				
٤ - أ	(م. إجمالي محسوب)												
	٥٥٤٩٢	٥٧٥٥٢	٥٩٦١٠	٦١٦٦٨	٦٣٧٢٨	٦٥٨٢١	٦٧٩٦٤	٧٠١٠٦	٧٢٢٤٩*				
	(م. الصافي الكلي)												
	٤٤٠٢٣	٤٥٦٠٩	٤٧١٩٥	٤٨٧٨١	٥٠٣٦٧	٥١٩٥٣	٥٣٥٣٩	٥٥١٢٥	٥٦٧١١*				
	(م. الصافي المحسوب)												
	٤٤٠٢٣	٤٥٦٠٩	٤٧١٩٥	٤٨٧٨١	٥٠٣٦٧	٥١٩٥٣	٥٣٥٣٩	٥٥١٢٥	٥٦٧١١*				
	(ع. غير المحسوب)												
	٥٣١٧٠	٥٤٨٥٣	٥٦٥٣٥	٥٨٢١٨	٥٩٩٠٠	٦١٦٩٧	٦٣٥٠١	٦٥٣٠٦	٦٧١١٠	٦٨٩١٤	٧٠٧١٩*		
٣ - أ	(م. إجمالي محسوب)												

الدرجات

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	عشرة	عشرة
(م. إجمالي محسوب)	٥٢٠١٤	٥٣٦٣١	٥٥٢٤٧	٥٦٨٦٢	٥٨٤٧٩	٦٠٠٩٥	٦١٧١٠	٦٣٣٢٨	٦٤٩٤٣	٦٦٦٢٥	٦٨٣٠٨*	
(م. الصافي الكلي)	٤١٣٤٦	٤٢٥٩١	٤٣٨٣٦	٤٥٠٨١	٤٦٣٢٦	٤٧٥٧١	٤٨٨١٦	٥٠٠٦١	٥١٣٠٦	٥٢٥٥١	٥٣٧٩٦*	
(م. الصافي المحسوب)	٤١٣٤٦	٤٢٥٩١	٤٣٨٣٦	٤٥٠٨١	٤٦٣٢٦	٤٧٥٧١	٤٨٨١٦	٥٠٠٦١	٥١٣٠٦	٥٢٥٥١	٥٣٧٩٦*	
(ع. غير المحسوب)	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر*	
أ - ٢ (م. إجمالي)	٤٧٩٣٤	٤٩٤٥٣	٥٠٩٧٢	٥٢٤٩١	٥٤٠٠٩	٥٥٥٢٨	٥٧٠٤٧	٥٨٥٦٦	٦٠٠٩١	٦١٧٢٠	٦٣٣٤٩	
(م. إجمالي محسوب)	٤٦٩٧٨	٤٨٤٣٨	٤٩٨٩٨	٥١٣٥٧	٥٢٨١٦	٥٤٢٧٥	٥٥٧٣٥	٥٧١٩٦	٥٨٦٥٥	٦٠١١٥	٦١٥٧٤	
(م. الصافي الكلي)	٣٧٤٧١	٣٨٥٩٥	٣٩٧١٩	٤٠٨٤٣	٤١٩٦٧	٤٣٠٩١	٤٤٢١٥	٤٥٣٣٩	٤٦٤٦٣	٤٧٥٨٧	٤٨٧١١	
(م. الصافي المحسوب)	٣٧٤٧١	٣٨٥٩٥	٣٩٧١٩	٤٠٨٤٣	٤١٩٦٧	٤٣٠٩١	٤٤٢١٥	٤٥٣٣٩	٤٦٤٦٣	٤٧٥٨٧	٤٨٧١١	
(ع. غير المحسوب)	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	
أ - ١ (م. إجمالي)	٤٢٦٧٧	٤٤٠٣٩										
(م. إجمالي محسوب)	٤١٩٢٧	٤٣٢٣٦										
(م. الصافي الكلي)	٣٣٥٨١	٣٤٥٨٩										
(م. الصافي المحسوب)	٣٣٥٨١	٣٤٥٨٩										
(ع. غير المحسوب)	صفر	صفر										

م. إجمالي = المرتب الإجمالي.

م. إجمالي محسوب = المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

ج. الصافي الكلي = الأجر الصافي الكلي.

م. الصافي المحسوب = المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

ع. غير المحسوب = العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

بدلات الإعالة (الصافي السنوي بدولارات الولايات المتحدة):

بدلات اللغة (تدرج في الأجر الداخلي في حساب المعاش التقاعدي)

دولار			
١ ٧٨٨	الصافي السنوي	١ ٩٣٢	اللغة الأولى
٨٩٤	الصافي السنوي		اللغة الثانية
		٣ ١٢٧	ماعداد الولد المعال الأول لموظف أعزب أو أرمل أو مطلق
		٣ ٣٢١	الزوج المعال
		١ ٣١٨	المعال من الدرجة الثانية
			العلاوات: تمنح العلاوات داخل الرتب سنويا على أساس الخدمة المرضية:
			* درجة الخدمة الطويلة:
			الدرجة التاسعة في الرتب أ - ٤ إلى أ - ٧ والدرجة الحادية عشرة في الرتبة أ - ٣ والدرجة الثالثة عشرة في الرتبة أ - ٢ هي درجات خدمة طويلة.
			ينبغي أن يتوافر في الموظف المعياران التاليان لبلوغ حدود الزيادة المطلوبة داخل الرتبة للحصول على درجة الخدمة الطويلة:
			(أ) أن يكون الموظف قد أمضى ٢٠ عاما من الخدمة على الأقل داخل النظام الموحد للأمم المتحدة و ٥ سنوات من الخدمة في أعلى درجة عادية في الرتبة التي يشغلها؛
			(ب) أن تكون خدمة الموظف مرضية.
			المرتب الإجمالي:
			المرتب الإجمالي المستمدة بتطبيق الاقتطاع الإلزامي على المرتب الصافي الكلي. وتحدد المرتبات الإجمالية لأغراض حساب مدفوعات إنهاء الخدمة، وكأساس لحساب رد الضرائب كلما خضعت مرتبات الأمم المتحدة للضرائب.
			المرتب الإجمالي الداخلي في حساب المعاش التقاعدي مستمدة بتطبيق الاقتطاع الإلزامي على المرتب الصافي الداخلي في حساب المعاش التقاعدي. ويستخدم المرتب الإجمالي الداخلي في حساب المعاش التقاعدي كأساس لحساب الاشتراكات في الصندوق التقاعدي وبموجب المادة ٢٥ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ولتحديد استحقاقات المعاش التقاعدي.
			المرتب الصافي الداخلي في حساب المعاش التقاعدي هو ذلك الجزء من المرتب الصافي المستخدم للتوصل إلى المرتب الإجمالي الداخلي في حساب المعاش التقاعدي. والمرتب الصافي الداخلي في حساب المعاش التقاعدي هو المرتب الصافي الكلي مخصوما منه العنصر غير الداخلي في حساب المعاش التقاعدي، أي ١٠٠ في المائة من المرتب الصافي الكلي.
			الأجر الصافي الكلي: الأجر الصافي الكلي هو العنصر غير الداخلي في حساب المعاش التقاعدي مضافا إليه صافي المرتب الداخلي في حساب المعاش التقاعدي.
			العنصر غير الداخلي في حساب المعاش التقاعدي هو ذلك الجزء من المرتب الصافي المستثنى من تطبيق الاقتطاع الإلزامي لدى تحديد المرتب الإجمالي الداخلي في حساب المعاش التقاعدي. وقد حدد العنصر غير الداخلي في حساب المعاش التقاعدي بمقدار صفر في المائة.

جدول مرتبات موظفي فئة مساعد شؤون إعلام ومنسق/مشرف زيارات في المقر
(بدولارات الولايات المتحدة)
اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٣

الرتبة	الدرجات				
	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة
منسق/مشرف زيارات ومساعد إعلامي (أ)	م. إجمالي	٤٩ ٦٧٣	٥٢ ١٤٣	٥٤ ٦١٤	٥٧ ٠٨٤
	م. إجمالي محسوب	٤٨ ٦٥١	٥١ ٠٢٥	٥٣ ٣٩٧	٥٥ ٧٧١
	ج. الصافي الكلي	٣٨ ٧٥٨	٤٠ ٥٨٦	٤٢ ٤١٤	٤٤ ٢٤٢
	م. الصافي المحسوب	٣٨ ٧٥٨	٤٠ ٥٨٦	٤٢ ٤١٤	٤٤ ٢٤٢
	ع. غير المحسوب	صفر	صفر	صفر	صفر
مساعد شؤون إعلام ٢ ومنسق زيارات	م. إجمالي	٤٣ ٧٠١	٤٥ ٦٠٧	٤٧ ٥١٢	
	م. إجمالي محسوب	٤٢ ٩١٥	٤٤ ٧٤٥	٤٦ ٥٧٣	٤٩ ٤١٨
	ج. الصافي الكلي	٣٤ ٣٣٩	٣٥ ٧٤٩	٣٧ ١٥٩	٤٨ ٤٠٣
	م. الصافي المحسوب	٣٤ ٣٣٩	٣٥ ٧٤٩	٣٧ ١٥٩	٣٨ ٥٦٩
	ع. غير المحسوب	صفر	صفر	صفر	٥٦٩ ٣٨
مساعد شؤون إعلام ١	م. إجمالي	٤٠ ٠٦٤	٤١ ٨٠٤		
	م. إجمالي محسوب	٣٩ ٤١٧	٤١ ٠٨٩		
	ج. الصافي الكلي	٣١ ٦٤٧	٣٢ ٩٣٥		
	م. الصافي المحسوب	٣١ ٦٤٧	٣٢ ٩٣٥		
	ع. غير المحسوب	صفر	صفر		

(أ) بما فيها "مساعد إعلامي" اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩١.

م. إجمالي	=	المرتب الإجمالي
م. إجمالي محسوب	=	المرتب الإجمالي الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي
ج. الصافي الكلي	=	الأجر الصافي الكلي
م. الصافي المحسوب	=	المرتب الصافي الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي

ع. غير المحسوب = العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي

يدفع للمرشد الاحتياطي أجرة باليوم وفقا للمعدلات المبينة أعلاه.

العلاوات: تدفع علاوة المرتب داخل الرتبة على النحو التالي بشرط أن تكون الخدمة مرضية:

مساعد شؤون إعلام ١ كل ٦ أشهر

مساعد شؤون إعلام ٢ كل ١٢ شهرا

وذلك من اليوم الأول لفترة المرتب التي تحين بعد انقضاء المدد المذكورة.

ولا تدفع للموظف علاوة إذا كانت خدمته تنتهي خلال الشهر الذي يحين فيه عادة موعد منح العلاوة.

بدلات الإعالة (الصافي السنوي بدولارات الولايات المتحدة):

دولار

١ ٩٣٢

الولد

٣ ١٢٧

ماعداد الولد المعال الأول لموظف أعزب أو أرمل أو مطلق

٣ ٣٢١

الزوج المعال

١ ٣١٨

المعال من الدرجة الثانية

بدل اللغة: لا يحق لهؤلاء الموظفين الحصول على هذا البدل.

المرتب الإجمالي: المرتبات الإجمالية مستمدة بتطبيق الاقتطاع الإلزامي على المرتب الصافي الإجمالي. وتحدد المرتبات الإجمالية لأغراض حساب مدفوعات إنهاء الخدمة، وكأساس لحساب رد الضرائب كلما خضعت مرتبات الأمم المتحدة للضرائب.

المرتب الإجمالي الداخل في حساب المرتبات الإجمالية الداخلة في حساب المعاش التقاعدي مستمدة بتطبيق الاقتطاع الإلزامي على المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي. ويستخدم المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي كأساس لحساب الاشتراكات في الصندوق التقاعدي بموجب المادة ٢٥ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ولتحديد استحقاقات المعاش التقاعدي.

المرتب الصافي الداخل في حساب المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو ذلك الجزء من المرتب الصافي المستخدم للتوصل إلى المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي. المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو المرتب الصافي الكلي مخصوما منه العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، أي ١٠٠ في المائة من المرتب الصافي الكلي.

الأجر الصافي الكلي: الأجر الصافي الكلي هو العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي مضافا إليه صافي المرتب الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو ذلك الجزء من المرتب الصافي المستثنى من تطبيق الاقتطاع الإلزامي لدى تحديد المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وقد حُدد العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي بمقدار صفر في المائة.

جدول مرتبات موظفي فئة الحرف اليدوية في المقر
(بدو لارات الولايات المتحدة)
اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٣

الرتبة	الدرجات							
	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة		السابعة*
ح-٨	٦٩٠٧٧	٧١٥١٩	٧٣٩٦١	٧٦٤٠٣	٧٨٨٤٥	٨١٢٨٧	٨٣٧٢٩	م. إجمالي
	٦٦٧٧٧	٦٩٠٥٦	٧١٣٣٣	٧٣٦١٠	٧٥٨٨٧	٧٨١٦٥	٨٠٤٤٣	م. إجمالي محسوب
	٥٢٦٦٣	٥٤٣٤٨	٥٦٠٣٣	٥٧٧١٨	٥٩٤٠٣	٦١٠٨٨	٦٢٧٧٣	ج. الصافي الكلي
	٥٢٦٦٣	٥٤٣٤٨	٥٦٠٣٣	٥٧٧١٨	٥٩٤٠٣	٦١٠٨٨	٦٢٧٧٣	م. الصافي المحسوب
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	ع. غير المحسوب
ح-٧	٦٤٦٧٤	٦٦٩٧٧	٦٩٢٨٠	٧١٥٨٣	٧٣٨٨٦	٧٦١٨٨	٧٨٤٩١	م. إجمالي
	٦٢٧٦٢	٦٤٨٢٦	٦٦٩٦٩	٦٩١١٥	٧١٢٦١	٧٣٤٠٨	٧٥٥٥٥	م. إجمالي محسوب
	٤٩٦٢٥	٥١٢١٤	٥٢٨٠٣	٥٤٣٩٢	٥٥٩٨١	٥٧٥٧٠	٥٩١٥٩	ج. الصافي الكلي
	٤٩٦٢٥	٥١٢١٤	٥٢٨٠٣	٥٤٣٩٢	٥٥٩٨١	٥٧٥٧٠	٥٩١٥٩	م. الصافي المحسوب
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	ع. غير المحسوب
ح-٦	٦٠٢٧١	٦٢٤٣٢	٦٤٥٩٣	٦٦٧٥٤	٦٨٩١٤	٧١٠٧٥	٧٣٢٣٦	م. إجمالي
	٥٨٨٢١	٦٠٧٥٧	٦٢٦٩٣	٦٤٦٢٧	٦٦٦٢٧	٦٨٦٤٠	٧٠٦٥٣	م. إجمالي محسوب
	٤٦٥٨٧	٤٨٠٧٨	٤٩٥٦٩	٥١٠٦٠	٥٢٥٥١	٥٤٠٤٢	٥٥٥٣٣	ج. الصافي الكلي
	٤٦٥٨٧	٤٨٠٧٨	٤٩٥٦٩	٥١٠٦٠	٥٢٥٥١	٥٤٠٤٢	٥٥٥٣٣	م. الصافي المحسوب
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	ع. غير المحسوب
ح-٥	٥٦١٥٩	٥٨٠٤٢	٥٩٩٢٤	٦١٩٣٨	٦٣٩٥٧	٦٥٩٧٥	٦٧٩٩٤	م. إجمالي
	٥٤٨٧٩	٥٦٦٩٠	٥٨٤٩٩	٦٠٣١١	٦٢١٢١	٦٣٩٣٠	٦٥٧٧٣	م. إجمالي محسوب
	٤٣٥٥٨	٤٤٩٥١	٤٦٣٤٤	٤٧٧٣٧	٤٩١٣٠	٥٠٥٢٣	٥١٩١٦	ج. الصافي الكلي
	٤٣٥٥٨	٤٤٩٥١	٤٦٣٤٤	٤٧٧٣٧	٤٩١٣٠	٥٠٥٢٣	٥١٩١٦	م. الصافي المحسوب
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	ع. غير المحسوب

الرتبة	الدرجات							
	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة		السابعة*
ح-٤	٥٢٠٦٢	٥٣٨١٥	٥٥٥٦٨	٥٧٣٢٠	٥٩٠٧٣	٦٠٨٨٦	٦٢٧٦٥	م. إجمالي
	٥٠٩٤٥	٥٢٦٢٩	٥٤٣١٣	٥٥٩٩٩	٥٧٦٨٣	٥٩٣٦٧	٦١٠٥٢	م. إجمالي محسوب
	٤٠٥٢٦	٤١٨٢٣	٤٣١٢٠	٤٤٤١٧	٤٥٧١٤	٤٧٠١١	٤٨٣٠٨	ج. الصافي الكلي
	٤٠٥٢٦	٤١٨٢٣	٤٣١٢٠	٤٤٤١٧	٤٥٧١٤	٤٧٠١١	٤٨٣٠٨	م. الصافي المحسوب
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	ع. غير المحسوب
ح-٣	٤٧٩٥٩	٤٩٥٨٤	٥١٢٠٨	٥٢٨٣٢	٥٤٤٥٧	٥٦٠٨١	٥٧٧٠٥	م. إجمالي
	٤٧٠٠٥	٤٨٥٦٥	٥٠١٢٤	٥١٦٨٥	٥٣٢٤٥	٥٤٨٠٥	٥٦٣٦٥	م. إجمالي محسوب
	٣٧٤٩٠	٣٨٦٩٢	٣٩٨٩٤	٤١٠٩٦	٤٢٢٩٨	٤٣٥٠٠	٤٤٧٠٢	ج. الصافي الكلي
	٣٧٤٩٠	٣٨٦٩٢	٣٩٨٩٤	٤١٠٩٦	٤٢٢٩٨	٤٣٥٠٠	٤٤٧٠٢	م. الصافي المحسوب
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	ع. غير المحسوب
ح-٢	٤٣٨٧٨	٤٥٣٦٦	٤٦٨٥٤	٤٨٣٤٢	٤٩٨٣٠	٥١٣١٨	٥٢٨٠٥	م. إجمالي
	٤٣٠٧٩	٤٤٥٠٨	٤٥٩٣٨	٤٧٣٦٨	٤٨٧٩٩	٥٠٢٣٠	٥١٦٦٠	م. إجمالي محسوب
	٣٤٤٧٠	٣٥٥٧١	٣٦٦٧٢	٣٧٧٧٣	٣٨٨٧٤	٣٩٩٧٥	٤١٠٧٦	ج. الصافي الكلي
	٣٤٤٧٠	٣٥٥٧١	٣٦٦٧٢	٣٧٧٧٣	٣٨٨٧٤	٣٩٩٧٥	٤١٠٧٦	م. الصافي المحسوب
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	ع. غير المحسوب
ح-١	٣٩١٢٣	٤٠٤٢٨	٤١٧٣٢	٤٣٠٣٧	٤٤٣٤١	٤٥٦٤٥	٤٦٩٥٠	م. إجمالي
	٣٨٧٩١	٤٠٠٣٢	٤١٢٧٣	٤٢٥١٤	٤٣٧٥٤	٤٤٩٩٥	٤٦٢٣٦	م. إجمالي محسوب
	٣١٤٢١	٣٢٤٢٦	٣٣٤٣١	٣٤٤٣٦	٣٥٤٤١	٣٦٤٤٦	٣٧٤٥١	ج. الصافي الكلي
	٣١٤٢١	٣٢٤٢٦	٣٣٤٣١	٣٤٤٣٦	٣٥٤٤١	٣٦٤٤٦	٣٧٤٥١	م. الصافي المحسوب
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	ع. غير المحسوب

م. إجمالي = المرتب الإجمالي
 م. إجمالي محسوب = المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي
 ج. الصافي الكلي = الأجر الصافي الكلي
 م. الصافي المحسوب = المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي
 ع. غير المحسوب = العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي

الولد	دولار	اللغة الأولى الصافي السنوي	اللغة الثانية الصافي السنوي
ما عدا الولد المعال الأول لموظف أعزب أو أرمل أو مطلق	١ ٩٣٢	١ ٧٨٨	٨٩٤
الزوج المعال	٣ ٣٢١		
المعال من الدرجة الثانية	١ ٣١٨		

العلاوات: تمنح العلاوات داخل الرتب سنويا على أساس الخدمة المرضية.

* درجة الخدمة الطويلة:

ينبغي أن يتوافر في الموظف المعياران التاليان لبلوغ حدود الزيادة المطلوبة داخل الرتبة للحصول على درجة الخدمة الطويلة:

- (أ) أن يكون الموظف قد أمضى ٢٠ عاما من الخدمة على الأقل داخل النظام الموحد للأمم المتحدة و ٥ سنوات من الخدمة في أعلى درجة عادية في الرتبة التي يشغلها؛
 (ب) أن تكون خدمة الموظف مرضية.

المرتب الإجمالي:

المرتبات الإجمالية مستمدة بتطبيق الاقتطاع الإلزامي على المرتب الصافي الكلي. وتحدد المرتبات الإجمالية لأغراض حساب مدفوعات إنهاء الخدمة، وكأساس لحساب رد الضرائب كلما خضعت مرتبات الأمم المتحدة للضرائب.

المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي:

المرتبات الإجمالية الداخلة في حساب المعاش التقاعدي مستمدة بتطبيق الاقتطاع الإلزامي على المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي. ويستخدم المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي كأساس لحساب الاشتراكات في الصندوق التقاعدي وبموجب المادة ٢٥ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ولتحديد استحقاقات المعاش التقاعدي.

المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي:

المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو ذلك الجزء من المرتب الصافي المستخدم للتوصل إلى المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي. والمرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو المرتب الصافي الكلي مخصوما منه العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، أي ١٠٠ في المائة من المرتب الصافي الكلي.

الأجر الصافي الكلي:

الأجر الصافي الكلي هو العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي مضافا إليه صافي المرتب الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي:

العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو ذلك الجزء من المرتب الصافي المستثنى من تطبيق الاقتطاع الإلزامي لدى تحديد المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وقد حدد العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي بمقدار صفر في المائة.

التذليل واو
جدول مرتبات الموظفين في فئة معلم لغة بالمقر

(بدولارات الولايات المتحدة)
اعتبارا من ١ أيار/مايو ٢٠٠٣

الدرجات												
الرتبة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	السابع	الثامن	التاسع	العاشر	الحادي عشر	الثاني عشر*
معلم لغة (م. إجمالي)	٦١٠٧٧	٦٣٢٩١	٦٥٥٠٦	٦٧٧٢٠	٦٩٩٣٥	٧٢١٤٩	٧٤٣٦٤	٧٦٥٧٨	٧٨٧٩٣	٨١٠٠٧	٨٣٢٢٢	٨٥٤٣٦
(م. إجمالي محسوب)	٥٩٥٣٦	٦١٥٢١	٦٣٥٠٦	٦٥٥١٣	٦٧٥٧٧	٦٩٦٤٣	٧١٧٠٩	٧٣٧٧٤	٧٥٨٣٩	٧٧٩٠٥	٧٩٩٧٠	٨٢٠٣٥
(ج. الصافي الكلي)	٤٧١٤٣	٤٨٦٧١	٥٠١٩٩	٥١٧٢٧	٥٣٢٥٥	٥٤٧٨٣	٥٦٣١١	٥٧٨٣٩	٥٩٣٦٧	٦٠٨٩٥	٦٢٤٢٣	٦٣٩٥١
(م. الصافي المحسوب)	٤٧١٤٣	٤٨٦٧١	٥٠١٩٩	٥١٧٢٧	٥٣٢٥٥	٥٤٧٨٣	٥٦٣١١	٥٧٨٣٩	٥٩٣٦٧	٦٠٨٩٥	٦٢٤٢٣	٦٣٩٥١
(ع. غير المحسوب)	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر

العلاوات: تمنح علاوات المرتب في داخل الرتب سنويا على أساس الخدمة المرضية. جدول العمل: يتألف جدول العمل السنوي من ثلاثة فصول دراسية، كل منها ١٣ أسبوعا. وتتخلل السنة عطلة صيفية وفترات راحة مقررّة بين الفصول. وتحسب إجازة خاصة بأجر أية إجازة يقوم بها الموظف أثناء فترة العطلة الصيفية وفترات الراحة زيادة على استحقاقه من الإجازة السنوية المنصوص عليها في النظام الإداري للموظفين. م. إجمالي = المرتب الإجمالي؛ م. إجمالي محسوب = (المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي)؛ ج. الصافي الكلي = الأجر الصافي الكلي؛ م. الصافي المحسوب = (المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي)؛ ع. غير المحسوب = العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

بدلات الإعالة (الصافي السنوي بدولارات الولايات المتحدة):

دولار	الولد
١ ٩٣٢	الولد
٣ ١٢٧	ما عدا الولد المعال الأول لموظف أعزب أو أرمل أو مطلق
٣ ٣٢١	الزوج المعال
١ ٣١٨	المعال من الدرجة الثانية

بدل اللغة: لا يحق لهؤلاء الموظفين الحصول على هذا البدل.

* درجة الخدمة الطويلة:

ينبغي أن يتوافر في الموظف المعياران التاليان لبلوغ حدود الزيادة المطلوبة داخل الرتبة للحصول على درجة الخدمة الطويلة:

- (أ) أن يكون الموظف قد أمضى ٢٠ عاما من الخدمة على الأقل داخل النظام الموحد للأمم المتحدة و ٥ سنوات من الخدمة في أعلى درجة عادية في الرتبة التي يشغلها؛
- (ب) أن تكون خدمة الموظف مرضية.

المرتب الإجمالي:

المرتبات الإجمالية مستمدة بتطبيق الاقتطاع الإلزامي على المرتب الصافي الكلي. وتحدد المرتبات الإجمالية لأغراض حساب مدفوعات إنهاء الخدمة، وكأساس لحساب رد الضرائب كلما خضعت مرتبات الأمم المتحدة للضرائب.

المرتبات الإجمالية الداخلة في حساب المعاش الإجمالي الداخلة في حساب المعاش التقاعدي مستمدة بتطبيق الاقتطاع الإلزامي على المرتب الصافي التقاعدي: الداخلة في حساب المعاش التقاعدي. ويستخدم المرتب الإجمالي الداخلة في حساب المعاش التقاعدي كأساس لحساب الاشتراكات في الصندوق التقاعدي. بموجب المادة ٢٥ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ولتحديد استحقاقات المعاش التقاعدي.

المرتب الصافي الداخلة في حساب المعاش التقاعدي:

المرتب الصافي الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية هو ذلك الجزء من المرتب الصافي المستخدم للتوصل إلى المرتب الإجمالي الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية. والمرتب الصافي الداخلة في حساب المعاش التقاعدي هو المرتب الصافي الكلي مخصوماً منه العنصر غير الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية، أي ١٠٠ في المائة من المرتب الصافي الكلي.

الأجر الصافي الكلي:

الأجر الصافي الكلي هو العنصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي مضافاً إليه صافي المرتب الداخلة في حساب المعاش التقاعدي.

العنصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي:

العنصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي هو ذلك الجزء من المرتب الصافي المستثنى من تطبيق الاقتطاع الإلزامي لدى تحديد المرتب الإجمالي الداخلة في حساب المعاش التقاعدي. وقد حُدد العنصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بمقدار صفر في المائة.

التذييل زاي
استحقاقات منحة التعليم المعمول بها في الحالات التي تُدفع
فيها المصاريف التعليمية بعملات محددة وفي بلدان محددة

(٦)	(٥)	(٤)	(٣)	(٢)	(١)	العملة
الحد الأقصى للمصروفات التعليمية المسموح بها (الدراسة فقط)	الحد الأقصى لمنحة الموظفين العاملين في مراكز عمل معينة	المبلغ الموحد الإضافي للمبيت والطعام (في مراكز عمل معينة)	المبلغ الموحد العادي في حالة عدم توفير المبيت والطعام	الحد الأقصى لمنحة التعليم	الحد الأقصى المسموح به للمصاريف التعليمية والحد الأقصى لمنحة الطفل المعوق	
						الجزء ألف اليورو
٧ ١١٢	١١ ٨٤٨	٣ ٩٠٨	٢ ٦٠٦	٧ ٩٤٠	١٠ ٥٨٦	اسبانيا
١٠ ٦٧٧	١٧ ٤٩٢	٥ ٦٩٠	٣ ٧٩٤	١١ ٨٠٢	١٥ ٧٣٦	ألمانيا
٦ ٤٦١	١١ ٤٧٦	٣ ٩٧٨	٢ ٦٥٢	٧ ٤٩٨	٩ ٩٩٧	أيرلندا
٩ ٩٢٣	١٤ ١٨٢	٤ ٠٤٤	٢ ٦٩٦	١٠ ١٣٨	١٣ ٥١٨	إيطاليا
٨ ٧٠١	١٤ ٣٩٣	٤ ٧٢٠	٣ ١٤٧	٩ ٦٧٣	١٢ ٨٩٨	بلجيكا
٥ ٧٦٧	١١ ٠٠٥	٤ ٠٠٨	٢ ٦٧٢	٦ ٩٩٧	٩ ٣٣٠	فرنسا
٥ ٩٠٧	١٠ ٣٨٤	٣ ٥٧٢	٢ ٣٨٢	٦ ٨١٢	٩ ٠٨٢	فنلندا
٨ ٧٠١	١٤ ٣٩٣	٤ ٧٢٠	٣ ١٤٧	٩ ٦٧٣	١٢ ٨٩٨	لكسمبرغ
٥ ٧٦٧	١١ ٠٠٥	٤ ٠٠٨	٢ ٦٧٢	٦ ٩٩٧	٩ ٣٣٠	موناكو
٩ ٢١٩	١٥ ١٦٣	٤ ٩٤٩	٣ ٣٠٠	١٠ ٢١٤	١٣ ٦١٨	النمسا
٨ ٣٩١	١٥ ٠٩٦	٥ ٢٨٢	٣ ٥٢١	٩ ٨١٤	١٣ ٠٨٥	هولندا
٤ ٦٦٥١	٩٢ ٦٤٢	٣٤ ٥٩٢	٢٣ ٠٦٢	٥٨ ٠٥٠	٧٧ ٤٠٠	الكورون الدانمركية
١ ٥٩٩ ٨٨٠	٢ ٥١٤ ٧٣٥	٧٨٨ ٨٩٥	٥٢٥ ٩٣٠	١ ٧٢٥ ٨٤٠	٢ ٣٠١ ١٢٠	الين الياباني
٤٧ ٦٦١	٨٠ ٦٩١	٢٦ ٩٦٧	١٧ ٩٧٨	٥٣ ٧٢٤	٧١ ٦٣٢	الكورون النرويجية
١١ ٧٦١	١٦ ٥٨١	٤ ٦٥٦	٣ ١٠٤	١١ ٩٢٥	١٥ ٩٠٠	الجنيه الاسترليني
٦٢ ٠٧٢	١٠١ ٨٧١	٣٣ ١٩٠	٢٢ ١٢٧	٦٨ ٦٨١	٩١ ٥٧٥	الكورون السويدية
١٨ ٤٣٧	٢٦ ٧٨٣	٧ ٧٧٣	٥ ١٨٢	١٩ ٠١٠	٢٥ ٣٤٧	الفرنك السويسري
						الجزء بء
						دولار الولايات المتحدة (في غير الولايات المتحدة)
١٠ ١٦٧	١٦ ٣٥٠	٥ ٢٣٥	٣ ٤٩٠	١١ ١١٥	١٤ ٨٢٠	
						الجزء جيم
						دولار الولايات المتحدة (في الولايات المتحدة)*
١٩ ٤٢٠	٢٦ ٤٢٠	٧ ١١٣	٤ ٧٤٢	١٩ ٣٠٧	٢٥ ٧٤٣	

* تطبق أيضا، كتدبير خاص، على الاتحاد الروسي وإندونيسيا ورومانيا والصين.