



UN LIBRARY

DEC 20 1976

UN/SA COLLECTION



الأمم المتحدة

الجمعية العامة

Distr.
GENERAL

A/31/449
16 December 1976

ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الدورة الحادية والثلاثون
اللجنة الخامسة
الهند ١٠٣ من جدول الأعمال

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير اللجنة الخامسة

المقرر : ل. بريان ناسون (أيرلندا)

أولا — مقدمة

- ١ — قررت الجمعية العامة ، في جلستها العامة الرابعة المعقودة في ٢٤ أيلول/سبتمبر ١٩٧٦ ، أن تدن الهند المعنون " تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية " في جدول أعمال دورتها العادية والثلاثين وأن تعيل الهند إلى اللجنة الخامسة .
- ٢ — ونالت اللجنة الخامسة في هذا الهند في جلساتها السابعة والعشرين والتاسعة والعشرين والثانية والثلاثين والرابعة والثلاثين والسابعة والثلاثين والثامنة والثلاثين ، المعقودة في ١٠ و ١٥ و ١٨ و ٢٢ و ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٦ على التوالي .
- ٣ — وكان معروضا على اللجنة عندئذ في الهند ١٠٣ الوثائق التالية :
(أ) تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (١) ؛
(ب) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن الآثار المالية المترتبة في الميزانية العادية للأمم المتحدة على التوصيات الواردة في تقرير اللجنة (A/31/8/Add.6 ، الجزآن الأول والثاني) ؛

(١) . الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ .

(A/31/30) و A/31/30/Add.1 .

(ج) تقرير الأمين العام عن الآثار المالية المترتبة على التوصيات الواردة في تقرير اللجنة (A/C.5/31/26) ؛

(د) مذكرة من الأمين العام يعيل بها تعليقات لجنة التنسيق الإدارية على تقرير اللجنة (A/31/239) ؛

(هـ) مذكرة من الأمين العام يقدم بها مشروع نص التعديلات المقترحة على النظام الأساسي لموافي الأمم المتحدة ، التي ستعقد نتيجة قيام الجمعية العامة باعتماد توصيات اللجنة (A/C.5/31/48) .

٤ — وقامت لجنة الخدمة المدنية الدولية ، وفقا للمادة ١٧ من نظامها الأساسي ، بقرار الجمعية العامة ٣٣٥٧ (د - ٢٩) (المرفق) بتقديم تقريرها السنوي الثاني ، شاملا أعمالها في عام ١٩٧٦ ، إلى الجمعية العامة ولائحته الإدارية في المؤسسات الأخرى في مناوئة الأمم المتحدة المشتركة في أعمال اللجنة ، عن طريق رؤسائها التنفيذيين ، وإلى ممثلي الموفدين .

٥ — ولخصت اللجنة ، في الجزء الأول من تقريرها ، أعمالها خلال عام ١٩٧٦ ووصفت عمالة عملها المقبلة ، ولا سيما الطريقة التي تقتن اتباعها في الاضطلاع بمسؤولياتها بموجب المادتين ١١ و ١٢ من نظامها الأساسي ، فيما يتعلق بمرتبات فئة الخدمات العامة . وخصصت اللجنة الجزء الثاني والرئيسي من تقريرها لأحكام الفقرة ٣ من قرار الجمعية العامة ٣٣٥٧ (د - ٢٩) الذي ألهم فيه الجمعية العامة إلى اللجنة أن تستعرض ، على سبيل الأولوية ، مرتبات الأمم المتحدة وفقا لما هو مقرر في الفقرة ٥ من قرار الجمعية العامة ٣٠٤٢ (د - ٢٧) ، وأن تقدم إليها تقريراً مرصداً في دورتها الثلاثين . ويرد موجز الاستنتاجات واللجنة وتوصياتها بشأن استعراض نظام مرتبات الأمم المتحدة ، وما يترتب عليها من آثار في الميزانية ، في الفقرات من ٤ إلى ٨ من تقرير اللجنة .

٦ — وقدم رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية تقرير اللجنة في بيان شفوي أمام اللجنة الخامسة في جلستها السابعة والعشرين . وأوضح رئيس اللجنة ، في صدد ولاية اللجنة بموجب المادة ١٢ من نظامها الأساسي فيما يتعلق بمرتبات فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات المعيّنين معلية ، أن اللجنة قد اضطلعت بمسؤولياتها في هذا الصدد آنفاً في عسانها الدورات الموعودة اليها من وكالتين من الوكالات المتخصصة ، في موعد سابق على ما كانت تنويه ؛ وكما أولى أدوية في جدول أعمال دورتها التالية ، التي ستعقد في شباط/فبراير ١٩٧٧ ، دراسة ما يلهي من مبادئ ومنهج في تحديد فئة الخدمات العامة . وأكد على أهمية هذه الواجبة ، مع اعتباره أن المسؤولية في هذا الميدان كانت حتى الآن تقع على الإدارات ، ومع مراعاة الترتيبات القائمة في كل مؤسسة .

٧ — ومن بين ما أعلنه الرئيس ، في سياق استعراضه الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها اللجنة نتيجة استعراض نظام مرتبات الأمم المتحدة ، أن الاستعراض الذي أجرته اللجنة شمل

النواحي الرئيسية في نظام مرتبات الأمم المتحدة . وأضاف أن اللجنة ترى أنه لن يكون هناك داع لإجراء استعراض عام آخر لمدة خمس أو ست سنوات . وسوف تواصل اللجنة دراسة الجوانب المحددة الأخرى في نظام المرتبات وستبذل الجمعية العامة بأية مشاكل هامة قد تتألب اهتمام الجمعية .

٨ - ومضى رئيس اللجنة يقول إن اللجنة تعتبر أن نظام المرتبات ، بالإضافة إلى ما تقتضيه من تسويات ، يوفر أداة كافية لاستخدام وتدبير موافى قوى مستوى عال من الكفاءة . وفي هذا الصدد يمثل الأجر الكافي عنصرا لا غنى عنه . بيد أنه أعرب عن رأى مفاده أنه ينبغي التماس تعقيد التوفير في ميدان المرتبات ، وهو التوفير الذي تألب به ، عن حق ، الدول الأعضاء ، في مواهبهم التكاليف الخاصة بالمواطنين التي تتزايد باطراد . ورأت اللجنة أنه جرى بالمؤسسات أن تلتزم تحقيق الترشيد في ميدان الانتفاع من المواطنين ، بحيث الترشيد جد لازم .

٩ - ولا حال الرئيس أن اللجنة قد سعت منذ البداية إلى اشتراك الإدارات وممثلي المواطنين في استعراضها وانها قد أقيمت إلى سعيها . ولا حالي هذا الصدد أنه يجب على ممثلي المواطنين ، لكي يكون اشتراكهم فعالا ، أن يعمدوا باحساس واضح من الوحدة ؛ إذ أن الانقسام بينهم لا يمكن إلا أن يضعف من فعالية اشتراكهم ، الذي سعت اللجنة على الدوام إلى تشجيعه .

١٠ - وفي الامتثال أشار الرئيس إلى أن مهمة اللجنة هي تنسيق وتنسيق شروط الخدمة لكامل النظام الموحد للأمم المتحدة . وقال إن اللجنة تناولت الاستعراض آخذة هذا الامتثال في عينها ، ومراعية احتياجات كافة مؤسسات المناومة ومضامنها ، وبالتالي فانها تنار إلى الاقتراحات الواردة في تقريرها على انها مجموعة شاملة يقصد تأييدها برمتها .

ثانيا - تحليلات عامة

١١ - أثنى عدد من الوفود ، في معرض ما قدمته من ملاحظات عامة ، على اللجنة لتقريرها الشامل الدقيق ، ولإدريتها البالغة الفنية في الإصلاح بمهمة تنفيذ ولايتها ، مع قيامها في نفس الوقت بتعقيد توازن بين المعايير المالية بموجب المبادئ المحددة في المادتين ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ، وبين الآثار المالية المترتبة عليها .

١٢ - وقد أعلنت اللجنة في الفقرة ١٤ من تقريرها ، انها لم تفسر ما ينتار منها أن تفعله في هذه المناسبة بأنه اصلاح أساسي لنظام المرتبات ، وإن كانت ترى أن مثل هذا الإصلاح الأساسي قد يكون أمرا مستتبها في المستقبل . وبالإضافة إلى أن الوقت المتاح لهذه المهمة كان محدودا ، فانه ما كان من المناسب من وجهة نأر اللجنة أن تحاول الإصلاح به دون إجراء دراسة تقنية أوفى ، وقبل كل شيء ، دون قيام الهيئات السياسية داخل مناومة الأمم المتحدة بأعمال المبادئ التوجيهية .

١٣ - ووافقت معاًم الوفود على قرار اللجنة بعدم الإصلاح باصلاح أساسي لنظام المرتبات في هذا الوقت ، والتركيز بدلا من ذلك على تحسين نظام المرتبات الحالي . وعلى الرغم من ابداء بعض

التحفظات فيما يتصل ببعض توصيات اللجنة ، إلا أنه اتفق على أن هذه التوصيات برمتها تؤدي إلى القضاء على بعض الجوانب الشاذة وغير المنصفة في النظام القائم . بيد أنه جرى الاعتراف عن الأمل في أن تواصل اللجنة دراسة الحاجة إلى مزيد من الإصلاحات الأساسية . وأبدت وجهة نظر تقول بأن الجمعية العامة ينبغي أن تعطي توجيهات واضحة ومحددة إلى اللجنة قبل أن تبدأ في أي إصلاح أساسي ، وأنه ينبغي على اللجنة أن تبين الجمعية العامة أي اختيارات تراها صحيحة لهذا الغرض .

١٤ - ولاحظت بعض الوفود أنه ينبغي عند النظر في توصيات اللجنة أن تؤخذ الصعاب المالية الخطيرة التي تواجه المنظمة في الحسبان ، وفي ضوء الحالة الاقتصادية العالمية الجارية ، فإنه ينبغي على المنظمات الدولية ، مثل الحكومات الوطنية ، أن تعتدل في نفقاتها . ومع أنه يجب أن تكون الخدمة المدنية الدولية قادرة على اجتذاب المواطنين من جميع البلدان ، إلا أنها لا يجب أن تقدم مستويات من الأجر أعلى كثيراً مما تقتضيه الضرورة الفعلية لهذا الغرض .

١٥ - ووافقت بعض الوفود على وجهة النظر التي أقرتها اللجنة في الفقرة ٤٧ من تقريرها بأن نظام المرتبات ليس إلا إحدى الوسائل التي يمكن بواسطتها تحقيق أقصى الفعالية والاقتصاد فيما تنفذه الامانات من أعمال تاليفها الدول الأعضاء منها . ولا يقل التنايم الإداري عن ذلك أهمية . ويرجع إمكان تحقيق وفورات عن طريق تحسين الإدارة تكون أكبر مما يمكن تحقيقه من وفورات عن طريق اتخاذ تدابير معينة في ميدان المرتبات .

ثالثاً - تعليقات على توصيات اللجنة فيما يتصل بالفئة الفنية وما فوقها

١٦ - خلصت اللجنة ، في الفقرتين ٤٨ و ٤٩ من تقريرها ، إلى أنه لا ينبغي إجراء أي تغيير في تقسيم مواقي مؤسسات مقاومة الأمم المتحدة إلى فئتين وهو التقسيم المتبع حالياً . كما أنه لا استنتجت أنه لا يجب إجراء تغيير في عدد الرتب في الفئة الفنية وما فوقها ، ولكنها لاحظت أنه ينبغي إجراء مزيد من الدراسة في هذا الصدد لأن إمكانية التوسيع في استخدام الرتبة ١٠ - ٦ . وأيدت الوفود ، التي علقته على هذه التوصية ، الاستنتاج القائل بأنه لا ينبغي إجراء تغيير في عدد الرتب ولكنها لم تكن مقتنعة بضرورة أو مزايا استخدام رتبة ٦ - ٦ . وأبدت وجهة نظر تقول بأن استخدام رتبة جديدة يمكن اعتباره تشجيعاً على " زحف الرتب " . وفي هذا الصدد أشير إلى أن " زحف الرتب " ليس حلاً للاستنتاج في الرتب ، وأن استخدام رتبة ٦ - ٦ قد لا يؤدي إلا إلى نقل الاختلاف من رتبتي ١٠ - ٦ و ١١ - ٥ إلى رتبتي ١١ - ٥ و ١٢ - ٦ .

١٧ - واستنتجت اللجنة في الفقرتين ٥٠ و ٥١ من تقريرها أنه ما من بديل مقبول يمكن الوصول إليه للممارسة المتبعة ، وفي تقرير مستوى الأجر في الأمم المتحدة بالمقارنة مع الأجر في الخدمة المدنية القومية التي يكون مستوى المرتبات فيها أعلى المستويات ، والتي يمكن المقارنة بها من

نواحي أخرى مقارنة ذات معنى (مبدأ نوبلمير) . كما غلصت الى ضرورة استمرار استخدام الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة لذلك النرض . وأعلنت اللجنة انها تنوى أن تهقي مسألة الخدمة القومية التي يحصل موافقها على أعلى المرتبات قيد النازر ، وان تتابع دراساتها بخيصة التوصل الى نهج لمقارنة " التعويض الشامل " .

١٨ - وأوصت اللجنة في الفقرة ٥٧ من تقريرها بأن توزع الجمعية العامة الى اللجنة بأن تهقي العلاقة بين مستوى الأجر في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومناومة الأمم المتحدة قيد النازر المستمر ، مع ايلاء المراعاة اللازمة لكافة العوامل ذات الصلة ، بما في ذلك الاختلافات بين الخدمتين والصهرة التوافقية . وعندما ترى اللجنة في أى وقت ضرورة اتخاذ تدبير تصحيحى ، فانه ينهجي عليها اما أن توصي الجمعية العامة باتخاذ هذا التدبير ، أو تصمد ، اذا اقتضى الأمر اتخاذ تدبير وقائى عاجل بين دورتين للجمعية ، بخية منح اتساع الفرة بين أجزا الأمم المتحدة وأجزا الولايات المتحدة على نمو لا مبرر له ، الى اتخاذ تدابير مناسبة بنفسها في امارات تاهيقت نالام تسويات مقار الحمل .

١٩ - وأعرب بعض الوفود عن موافقتها على استنتاج اللجنة فيما يتعلق باستمرار صيغة مبدأ نوبلمير ولكنها أوصت بشدة أن يهقي ذلك المفهوم قيد النازر المستمر . ورأت بعض الوفود أنه ينهجي على اللجنة في المستقبل أن تقيّم الشروط العامة للخدمة في الخدمة المدنية الدولية وفي الخدمة المدنية المستعمدة لأفراض المقارنة ، وليس لنرض المرتبات فقط . وأيدت هذه الوفود وجهة نازر اللجنة بشأن الحاجة الى منهج لمقارنة " التعويض الشامل " ، وبشأن العلاقة بين مناومة الأمم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة موضع النازر الدائم . وأهدى أحد الوفود تحفلات على منهج المقارنة الوحيد ، ورأت أن مفهوم " التعويض الكامل " سوف يتحقق على نمو أفضل اذا درست اللجنة نالام الأوروبي في عدد من ديغات الخدمة المدنية القومية ، ووضعت صيغة تقوم على أساس أفضل شروط للخدمة .

٢٠ - وبعد أن درست اللجنة نقاط التماثل التقليدية في عملية مقارنة أوجه التعادل في الرتب بين منظومة الأمم المتحدة وهيئة الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة ، أوصت ببعض التعديلات الواردة في الفقرة ٢٥ من تقريرها . وترى بعض الوفود أن الدليل الذي استندت إليه اللجنة في الوصول الى استنتاجها إنما هو دليل غير كاف لتبرير مثل هذا التعديل في هذا الوقت ، كما أنها تتفق مع اللجنة على أنه لا يمكن اعتبار نقاط التماثل التي أقرتها اللجنة على أنها نقاط دائمة أو غير قابلة للتغيير ، وأنه ينبغي التحقق منها بصفة دورية ، ويفضل أن يكون هذا بمساعدة خبراء خارجيين .

٢١ - وتشككت بعض الوفود من الاستنتاج الذي خلصت إليه اللجنة في الفقرة ٥٤ من تقريرها - والقاتل أنه ينبغي للمقارنة بين أجر الخدمة المدنية في الولايات المتحدة وأجر منظومة الأمم المتحدة أن تكون بين مقرى النظامين ، أى بين واشنطن العاصمة ونيويورك ، على أن يؤخذ في الاعتبار الاختلاف في تكلفة المعيشة بين المدينتين . ورأى أحد الوفود ، على الرغم من موافقه على استنتاج اللجنة ، أنه قد يكون أكثر اتفاقاً مع المناطق في هذا الوقت أن يجرى تحديد متوسط بين نيويورك وجنيف أو فيينا على سبيل المثال . ولم توافق بعض الوفود على أن تكون واشنطن أساساً للمقارنة وأشاروا الى أن هناك عدداً كبيراً من موظفي الحكومة في الولايات المتحدة في مدينة نيويورك يقومون بمهام فنية يمكن مقارنتها بالمهام التي يؤديها الموظفون الفنيون في الأمم المتحدة ، وإلى أنه قد اتضح من مقارنة تم اجراءها في نيويورك أن هناك فرقاً يتراوح بين ٣١ و ٥٩ في المائة بين كل من نظامي المرتبات .

٢٢ - وجرى في هذا الصدد الاعراب عن بعض التحفظات بشأن استنتاج اللجنة الوارد في الفقرة ٥٦ من تقريرها ، والقاتل بأن المستوى الحالي لأجر الأمم المتحدة يعد مرضياً بالمقارنة بأجر الخدمة المدنية في الولايات المتحدة . وأعربت بعض الوفود عن رأي مفاده أن المستوى الحالي لأجر الأمم المتحدة يعد أسخى مما ينبغي ، وأن الفرق بين نظامي الأجر في الأمم المتحدة وفي الولايات المتحدة إنما هو فرق مفرط . وكان من المتفق عليه بوجه عام أنه ينبغي اتخاذ تدابير للحيلولة دون اتساع الفرق بين النظامين على نحو اداعي له . واقترح أحد الوفود أن يخفض الفرق في الأجر بين النظامين ، ولا سيما في المراتب التي يكون فيها هذا الفرق جديداً ملحوظاً ، وأنه يكفي أن يكون هناك فرق قدره ١٠ في المائة تقريباً في كل مرتبة . واقترحت بعض الوفود أن تضع اللجنة حداً أقصى وحدداً أدنى للفرق بين النظامين .

٢٣ - وقد أيدت الوفود بوجه عام توصية اللجنة الواردة في الفقرة ٥٩ من تقريرها ، والقاتلة بأنه يتعين اجراء عملية التفاضل بين الأجر الشامل الصافي للموظفين غير المعيلين وللموظفين المعيلين عن طريق معدلات تفاضلية للاقتسامات الالزامية من مرتبات الموظفين وليس عن طريق نظام تسويات مقارنة العمل الذي أفضى في بعض الحالات الى فروق مفرطة ومتفاوتة في الأجر .

٢٤ - وأوصت اللجنة ضمن ما أوصت به من تعديلات بامان خمسينات من تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي لاعادة الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الى علاقته التعادلية العادية

بالنسبة للمرتب الاجمالي في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ . وأيدت بعض الوفود توصية اللجنة هذه كوسيلة لاستعادة التوازن بين الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمرتب الاجمالي . وأطن أحد الوفود أنه يعارض ادماج خمس من فئات تسوية مقر العمل في المرتب الاساسي ، نظرا لأن هذا ستترتب عليه آثار مالية لا مبرر لها ، ولانه يرى أن مثل هذا العمل من شأنه أن يؤدي الى زيـادة "مقنعة" في المرتب .

٢٥ - وأوضح أحد الوفود ان نظام تسويات مقر العمل الذي يستهدف الحفاظ على المساواة في القوة الشرائية للمرتبات في مختلف مقار العمل ، قد أدى أيضا الى حماية المرتبات من الزيادات في تكاليف المعيشة ، وقال انه يؤيد استبعاد عامل مقياسة تكاليف المعيشة من النظام ، وأنه يعارض الممارسة المتمثلة في توفير حماية تلقائية من الزيادات في تكاليف المعيشة عند أساس النظام ، نظرا لأن هذه الممارسة تؤدي الى اتساع الفرق بصورة بفرافة بين أجر الأمم المتحدة وأجر الخدمة المدنية في الولايات المتحدة الذي يرتبط بمستويات للمرتبات يمكن مقارنتها في القطاع الخاص في الولايات المتحدة ، تتأثر بدورها بعدد من العوامل الاقتصادية الأخرى . وقد وافقت وفود عديدة على وجهة النظر هذه ، وأيدت وجهة النظر الواردة في الفقرة ٢٢٩ من تقرير اللجنة والقاطلة بوجوب اعـادة النظر في مفهوم توفير الحماية الكاملة لموظفي الخدمة المدنية الدولية من الزيادات في تكاليف المعيشة .

٢٦ - وعلق أحد الوفود على نسبة تسوية مقر العمل ، فلاحظ أن تقرير اللجنة يفقر الى المعلومات عن نسبة الدخل الذي سيؤول الى الانفاق وهي النسبة التي تحسب على أساسها نسبة تسوية مقر العمل ، والالب بضمن أن يؤخذ في الحسبان تماما لدى حساب هذه المعدلات المستوى الحقيقي للدخل الذي يغول الى الانفاق . ومن بين البارق البديلة التي اقترحها هذا الوفد لتطبيق نظام تسويات مقار العمل تحديد أساس ثابت ، مثل تكاليف المعيشة في واشنطن العاصمة على أن يعـوض موظفو الأمم المتحدة بعد ذلك عن الزيادات في تكاليف المعيشة على مثيلتها في واشنطن . واقترح وفد آخر إجراء دراسة دقيقة لنظام تسويات مقار العمل وتجذب الزيادات المفرطة فيما يتعلق بالمرتبات العالية ، وأن تجرى التعديلات على فترات متباعدة عند ما يتجاوز مستوى تسوية مقر العمل . ١ فئات .

٢٧ - كما جرى الاعراب أيضا عن رأى آخر مفاده أنه ينبغي وضع حد أعلى لاستحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين عند مستوى استحقاقات موظف من المرتبة مد - ٢ له مدة خدمة قدرها ٣٠ سنة .

٢٨ - وأوصت اللجنة في معرض دراستها لاستحقاقات الاغتراب في الفقرة ٧٣ من تقريرها بجدول منقح لمبالغ منحة الاعادة الى الوطن لموظفي الفئة الفنية وما فوقها اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ . وذكرت بعض الوفود انه على الرغم من أنها ليس لديها اعتراض على الأخذ بالجدول الجديد فانها ترى وجوب تعيين حد أعلى لهذه المنحة بالمقارنة بالاستحقاقات الأخرى لأى موظف عند انتهاء خدمته . وكان هناك أيضا رأى مفاده أنه ينبغي على اللجنة أن تنظر فيما اذا كان يحق للموظف الذي لا يعود الى بلده الأصلي عند التقاعد الحصول على هذه المنحة أم لا .

٢٩ - وأوصت اللجنة في الفقرتين ٧٥ و ٧٦ من تقريرها بتنقيح شروط استحقاق منحة التعليم حتى يتمكن الموظف المغترب من المطالبة بنفقات تعليم ابن له في جامعة تقع في بلد مقر عمله . وأوصت أيضا بجدول تنازلي للنسب المئوية للنفقات الواجبة الرد من اعتمادات المنحة ، ولا حظت أنها لم توص باجراء أى تغيير في الحد العمري الحالي لاستحقاق منحة التعليم ولكنها قد تبحث المسألة من جديد في وقت ما في المستقبل .

٣٠ - وأيدت بعض الوفود توصية اللجنة ، وكان من رأيها أن عامل الاغتراب يبرر توسيع نطاق المنحة لتشمل الدراسات الجامعية في بلد مقر العمل . وأعرب أحد الوفود عن رأى مفاده أن السن الأكثر واقعية لقطع منحة التعليم هي سن الحادية والعشرين . الا أنه كان من رأى وفود أخرى أن سلسلة التنازلات التي تم تقديمها فيما يتعلق بمنحة التعليم في السنوات التي انقضت منذ اقرارها في عام ١٩٤٦ قد أدت الى انحرافها عن هدفها الأصلي ألا وهو تيسير الحصول على تعليم من شأنه أن يمكن أبناء الموظف المغترب من الاندماج في بلدهم لدى عودتهم اليه . وكان من رأى هذه الوفود أنه قد تم اغفال المبرر الأصلي ، حيث أن المنحة أصبحت تدفع للالتحاق بالمدراس أو الجامعات في أى بلد من البلدان ، وعلى هذا فانها تنطوى على تمييز ضد الموظفين غير المغتربين واقترح أن تعيد اللجنة النظر في مبررات هذه المنحة في ضوء هدفها الأصلي آخذة في اعتبارها الممارسة المتبعة في أنظمة وطنية أخرى ، وفي أعلى الخدمة المدنية الوطنية اجرا .

٣١ - وأوصت اللجنة في الفقرتين ٧٨ و ٧٩ من تقريرها بتنقيح جدول تعويضات انتهاء الخدمة ويدفع منحة نهاية خدمة للموظف المعين بعقد محدود الأجل ، ولا يجدد عقده بعد اكماله ست سنوات من الخدمة المتصلة .

٣٢ - وعلى الرغم من أن مبدأ "انتهاء الخدمة بالاتفاق" كان موضع تأييد عام فقد أعربت بعض الوفود عن شكوكها حول ضرورة زيادة الحد الاعلى للتعويضات ، نظرا لأن مستوى المرتب الذى تقوم عليه هذه التعويضات ذاتها سيزداد نتيجة للدماج . كما جرى الاعراب أيضا عن بعض الشكوك ازاء توصية اللجنة (الفقرة ٦٥) القائلة بأنه ينبغي أن تكون تعويضات انتهاء الخدمة ، بالاضافة الى المدفوعات الأخرى ، أو مدفوعات انتهاء الخدمة ، على أساس الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى مخصوما منه الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين وليس على أساس المرتب الاساسي .

٣٣ - وكانت منحة نهاية الخدمة الجديدة المقترحة موضع اعتراض من جانب بعض الوفود من حيث المبدأ ومن حيث الآثار المالية المترتبة عليها . وأشار الى أنه ينبغي أن تكون مسؤولية المنظمة أمام العاملين بعقود محدودة الأجل قاصرة على الوفاء بشروط التوظيف المتفق عليها . هذا فضلا عن أن كثيرا من الموظفين العاملين بموجب مثل هذه العقود كانوا معارين من خدماتهم المدنية الوطنية واستأنفوا أعمالهم بعد الخدمة في الأمم المتحدة . ووافقت وفود أخرى على وجوب أن يكون هناك نوع ما من التعويض في مثل هذه الحالات نظرا لزيادة لجوء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الى التعيينات بعقود محدودة الأجل . وكان من رأى أحد الوفود أنه ينبغي أن يبدأ استحقاق هذه المنحة بعد مدة خدمة تقل عن ست سنوات وأن تطبق على أساس تناسبي .

٣٤ - واسترعى أحد الوفود الانتباه الى استصواب تحسين شروط المدفوعات المستحقة لدى وفاة موظف في الخدمة . وأعرب عن رأى مفاده أنه تنبغي زيادة الحد الأعلى الى اثني عشر شهرا تمشيا مع الجداول الجديدة المقترحة لتعويضات انتهاء الخدمة . وشدد هذا الوفد نفسه على أهمية مسألة مرافق الرعاية النهارية لاطفال الموظفين (الفقرات من ١٨ الى ٢١ من تقرير اللجنة) وحث على السعي الى تحقيق ذلك في اطار سياسة تقدمية لشؤون الموظفين .

٣٥ - وكررت بعض الوفود معارضتها للنظام الحالي " لحواجز تعلم اللغات " الذي ترى أنه نظام تمييزي وحثت على إعادة النظر فيه في أقرب وقت ممكن .

رابعاً - فئة الخدمات العامة

٣٦ - أعربت معظم الوفود عن ارتياحها ازاء عزم اللجنة على أن تضطلع ، على سبيل الأولوية فسي عام ١٩٧٧ ، بمسؤولياتها بمقتضى المادة ١٢ من نظامها الأساسي فيما يتعلق بجداول مرتبات فئة الخدمات العامة . كما جرى التأكيد على ضرورة اجراء إعادة نظر دقيقة في المبادئ التوجيهية والمناهج المستعملة في تحديد مرتبات وعلاوات فئة الخدمات العامة ولا سيما في جنيف . وكان من رأى بعض الوفود انه ينبغي ، ريثما تفرغ اللجنة من اجراء إعادة النظر هذه ، تعليق الزيادات الإضافية في المرتبات في جنيف بمقتضى الترتيبات الحالية أو جعلها في أضيق نطاق .

خامساً - التدابير التي اتخذتها اللجنة

٣٧ - قدم ممثل اليابان في الجلسة السابعة والثلاثين المعقودة في ٢٦ تشرين الثاني / نوفمبر مشروع القرار A/C.5/31/L.23 ، نيابة عن الأرجنتين وأوروغواي والجزائر وغانا والنمسا ونيجييريا واليابان . وأعلن لدى قيامه بذلك أن ألمانيا (جمهورية - الاتحادية) وكوستاريكا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وايرلندا الشمالية قد انضمت الى مقدمي مشروع القرار ثم انضمت اليهم أيضا نيكاراغوا فيما بعد .

٣٨ - وذكر ممثل اليابان ، في جملة أمور ، لدى عرضه لمشروع القرار أنه قد ثبت من المداولات التي دارت في اللجنة أن الدول الأعضاء بوجه عام تؤيد الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة على الرغم مما أبدته من تشككات وتحفظات بشأن توصيات معينها ؛ وأن مشروع القرار يمثل حصيلة مشتركة للأراء المبداءة ، وأنه يحث لذلك على تأييده بالاجماع .

٣٩ - وأعلن أمين اللجنة شفويا عن بعض التغييرات في التعديلات على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة الواردة في الوثيقة A/C.5/31/48 ، وهي التغييرات التي سيلزم اجرائها على اثر اعتماد مشروع القرار (A/C.5/31/L.23) كما أعلن كذلك عن بعض التعديلات في صياغة نص مشروع القرار نفسه .

٤٠ - واقترح ممثل الفلبين أن تضاف عبارة "المنهج الذى يتبع في تحديد " قبل عبارة "مرتبات فئة الخدمات العامة" في الفقرة ٢ من الجزء ألف من نص مشروع القرار (A/C.5/31/L.23) التي تتناول مسألة مرتبات فئة الخدمات العامة .

٤١ - وذكر أحد الوفود أنه يفهم أن المقصود بالفقرة ٣ (ب) من الجزء ثانيا من نص مشروع القرار (A/C.5/31/L.23) التي تتناول مسألة منحة نهاية الخدمة أن الجمعية العامة لن توافق على المنحة من حيث المبدأ وأن هذه الفقرة ليست الا طلبا لاجراء مزيد من الدراسة لهذه المسألة .

٤٢ - وردا على استفسار أثير بشأن الآثار المالية المترتبة على اعتماد مشروع القرار بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة في مجموعها ، أعلن ممثل الأمين العام التخفيضات التي ستنشأ نتيجة للمقررات المتعلقة بمنحة التعليم ومنحة نهاية الخدمة .

٤٣ - وفي الجلسة الثامنة والثلاثين المعقودة في ٢٩ تشرين الثاني /نوفمبر أعلن ممثل الفلبين أن وفده لن يصر على التعديل الذى قدمه ، وذلك بعد استماعه الى توضيح في هذا الشأن من ممثل الأمين العام .

٤٤ - ثم وافق مقدم مشروع القرار A/C.5/31/L.23 على تعديل شغوى اقترحه ممثل تركيا يقضى—
بالاستعاضة بكلمة "الأخرى" عن كلمة "الأساسية" الواردة في الفقرة ١ من الجزء ثانيا من نص المشروع والتي تشير الى الدراسة التي ستقوم بها اللجنة بشأن الاصلاحات .

٤٥ - وفي نفس الجلسة اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/31/L.23 بصيغته المعدلة بأغلبية ٧٨ صوتا مقابل ١١ صوتا وامتناع عضوين عن التصويت (أنظر الفقرة ٤٦ أدناه) .

سادسا - توصيات اللجنة الخامسة

٤٦ - توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة باعتماد مشاريع القرارات التالية :

مشروع قرار

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

ألف

التقرير السنوي الثاني للجنة الخدمة المدنية الدولية

ان الجمعية العامة ،

- ١ - تحيط علما مع التقدير بالتقرير السنوي الثاني للجنة الخدمة المدنية الدولية (٢) ؛
- ٢ - وتقرر اعتزام اللجنة الاضطلاع توا بالمهام المنوطة بها بمقتضى المادة ١٢ من نظامها الأساسي (٣) بشأن مرتبات فئة الخدمات العامة ، وتطلب اليها أن تقدم نتائجها وتوصياتها في وقت يمكن الجمعية العامة من النظر فيها في دورتها الثانية والثلاثين .

باء

استعراض نظام مرتبات موظفي الأمم المتحدة

ان الجمعية العامة ،

- ان تشير الى قراراتها ٣٠٤٢ (د - ٢٧) المؤرخ في ١٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٢ ، و ٣٣٥٧ (د - ٢٩) المؤرخ في ١٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٤ ، و ٣٤١٨ (د - ٣٠) المؤرخ في ٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ ، التي طلبت بها الى لجنة الخدمة المدنية الدولية ، ان تستعرض ، على سبيل الأولوية ، نظام مرتبات موظفي الأمم المتحدة ،
- وان تلاحظ مع الارتياح أن اللجنة قد أنجزت الجزء الأكبر من هذا الاستعراض في الوقت المناسب ،

-
- (٢) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/31/30) ، الجزء الأول .
 - (٣) قرار الجمعية العامة ٣٣٥٧ (د - ٢٩) ، المرفق .

وبعد أن نظرت في تقرير اللجنة في هذا الشأن (٤) مع التعليقات المقدمة من الأمين العام بوصفه رئيساً للجنة التنسيق الإدارية (٥) ومن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (٦) ،
وان تحيط علماً بالنتائج التي خلصت إليها اللجنة كما وردت في الفصل الثاني من تقريرها (٤) ،

أولاً

١ - تقرر أن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية ، بوصفها هيئة دائمة ، بابقاء العلاقة بين مستويات أجور الخدمة المدنية المقارنة ، التي هي الآن الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ، وبين نظام الأمم المتحدة ، قيد النظر المستمر ، مع إيلاء المراعاة اللازمة لجميع العوامل ذات الصلة ، بما في ذلك الاختلاف بين الخدمتين ؛ وتقرر أنه ينبغي على اللجنة ، عندما ترى في أى وقت ضرورة اتخاذ تدبير تصحيحي ، إما أن توصي الجمعية العامة باتخاذ مثل هذا التدبير أو تعتمد ، إذا لزم اتخاذ تدبير وقائي عاجل بين دورتين للجمعية العامة بغية منع اتساع الفرق بين أجور الأمم المتحدة وأجور الخدمة المدنية المقارنة على نحو لا مبرر له ، إلى اتخاذ تدابير مناسبة بنفسها في إطار تطبيق نظام تسويات مقار العمل ؛

٢ - وتقرر ما يلي :

(أ) دمج ما يعادل خمس فئات من تسويات مقار العمل في المرتبات الأساسية للفئة الفنية وما فوقها ؛

(ب) تغيير رقم الأساس الذي يحسب على أساسه نظام تسويات مقار العمل من نيويورك عند ١٠٠ في كانون الأول / ديسمبر ١٩٦٩ إلى نيويورك عند ١٠٠ في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٣ ؛

٣ - وتوافق على الجداول المنقحة لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ومعدلات تسويات مقار العمل والمرتبات الإجمالية والصافية للفئة الفنية وما فوقها ، كما هي مبينة في مرفق هذا القرار ؛

٤ - وتأذن بدفع مبالغ انتقالية مؤقتة ، لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي ، للموظفين الذين تقل أجورهم بموجب الجداول المنقحة عما كانت عليه بموجب الجداول الحالية ، على أن تحدد اللجنة مقدار هذه المبالغ وطرق تخفيضها تدريجياً والتخلص منها في النهاية ؛

(٤) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/31/30) ، الجزء الثاني ، و A/31/30/Add.1 .

(٥) A/31/239 .

(٦) A/31/8/Add.6 .

٥ - وتقرر ، في الحالات التي يكون فيها المستوى المنقح للأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي أقل من المستوى الذي كان سيوجد لولا ذلك في (كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ ، الاحتفاظ بالمستوى الأخير مؤقتا الى أن يتجاوز المستوى المنقح ؛

٦ - وتقرر أن مدفوعات انتهاء الخدمة (تعويضات انتهاء الخدمة ، ومنح العودة الى الوطن ، والمبالغ التي تدفع بدلا من الاجازات السنوية المتجمعة ، ومنح الوفاة) التي تحدد على أساس " المرتب أو الأجر الأساسي " ، ينبغي أن تحدد من الآن فصاعدا على أساس " الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي مطروحا منها الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين " ؛

٧ - وتقرر أن تلغي ، بالنسبة الى الفئة الفنية وما فوقها ، البديل الحالي للزوج المعال ، ودمج مبلغ البديل السائد في المرتب الأساسي المنقح ؛

٨ - وتقرر زيادة مبلغ بدل المعال من الدرجة الثانية ، بالنسبة للفئة الفنية وما فوقها ، الى ٣٠٠ دولار في السنة ؛

٩ - وتقرر تعديل جداول مبالغ منحة العودة الى الوطن لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ، المعيلين منهم وغير المعيلين ، كما هو مبين في مرفق هذا القرار ؛

١٠ - وتقرر ما يلي :

(أ) تنقيح النسبة المئوية للتكاليف الموافق عليها الواجبة السداد بمقتضى أحكام منحة التعليم على النحو التالي :

النفقات حتى ٢٠٠ دولار : ٧٥ في المائة

النفقات بين ٢٠٠ و ٣٠٠ دولار : ٥٠ في المائة

النفقات بين ٣٠٠ و ٤٠٠ دولار : ٢٥ في المائة ؛

(ب) زيادة المبلغ الثابت المسموح به لنفقات الإقامة الداخلية في حالات الانتظام فسي مؤسسة تعليمية تقع خارج مقر العمل وحيث لا توفر المؤسسة تلك الإقامة الداخلية ، الى ٧٥٠ دولارا ؛

١١ - وتقرر تعديل شروط ومعدلات تعويضات انتهاء الخدمة حسبما وردت في مرفق هذا

القرار ؛

١٢ - وتقرر ، انتظارا لنتائج ما ستجريه اللجنة من دراسات أخرى لأجور فئة الخدمات العامة ، وتغاديا في غضون ذلك لحدوث أى انخفاض في مستوى أجور فئة الخدمات العامة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي ، قد ينجم عن اخضاع مرتبات تلك الفئة لتطبيق المعدلات المنقحة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين والمنشأة بموجب الفقرة ٣ أعلاه للفئة الفنية وما فوقها ، أن يستمر تطبيق المعدلات الحالية للاقتطاعات الالزامية على فئة الخدمات العامة كدبير مؤقت ؛

١٣ - وتوافق على التعديلات اللازمة ادخالها على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ، لتنفيذ المقررات السابقة ، حسبما وردت في مرفق هذا التقرير ؛

- ١٤ - وتدعو الأمين العام الى اجراء مايلزم من تغييرات تبعية في النظام الاداري للموظفين وأن يقدم تقريراً عن ذلك الى الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين وفقاً لأحكام المادة ١٢ (٢) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ؛
- ١٥ - وتقرر أن يكون تاريخ نفاذ المقررات المذكورة أعلاه ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ ؛

ثانياً

- ١ - توصي لجنة الخدمة المدنية الدولية بالاستمرار في دراستها للاصلاحات الأساسية التي يمكن اجرائها في نظام مرتبات الخدمة المدنية الدولية ، وتطلب الى اللجنة ، في هذا الصدد ، أن تقدم تقريراً الى الجمعية العامة بشأن امكانية انشاء نظام معدل لتسويات مقار العمل ، مع مراعاة الآراء الواردة في الفقرة ٢٢٩ من تقريرها (٧) ؛
- ٢ - وتحيط علماً بعزم اللجنة القيام بدراسات بغية التوصل الى منهج يمكن من مقارنة "مجموع التعويض" بين الخدمة المدنية المقارنة ونظام مرتبات الأمم المتحدة ، وتطلب الى اللجنة أن تجرى هذه المقارنة على جميع المستويات ، وأن تقدم تقريراً الى الجمعية العامة عما تتوصل اليه من نتائج في موعد لا يتجاوز دورتها الثالثة والثلاثين ؛
- ٣ - وترجو اللجنة القيام ، في ضوء الآراء المبداة في اللجنة الخامسة في الدورة الحالية ، باعادة دراسة مايلي :
- (أ) شروط تقديم مدفوعات انتهاء الخدمة (مثل منحة العودة الى الوطن وتعويضات انتهاء الخدمة) ، ولا سيما عند التقاعد ، وامكانية وضع حد أعلى لمجموع استحقاقات هذه المبالغ ؛
- (ب) امكانية استحداث منحة "نهاية خدمة" ، مع ايلاء اهتمام خاص الى الظروف التي تبرر دفع هذه المنحة ؛
- (ج) الحاجة الى بدل تعليم لمرحلة ما بعد الدراسة الثانوية لأولاد الموظفين المفترين ، ولا سيما الحاجة الى بدل لتغطية نفقات التعليم في بلدان أخرى غير وطن الموظف ؛
- ٤ - وترجو اللجنة أن تنظر في التدابير التي من شأنها جعل الحد الأقصى للمبلغ الاجمالي المستحق الدفع للزوج المعال أو الولد المعال لموظف يتوفى أثناء الخدمة متفقاً مع جدول تعويضات انتهاء الخدمة الذي أقر بمقتضى الفقرة ١١ من القرار "باء" أعلاه .

(٧) المحاضر الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣. (A/31/30) و A/31/30/Add.1.

المرفق

تعديلات على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة

المادة ٣ - ٢

يستعاض عن الجملة الثانية في نص المادة الحالي بما يلي :

" يكون مقدار المنحة لكل سنة دراسية لكل ولد مساويا لمبلغ ٢٥ في المائة من ال . . . ٢ دولار الأولى من المصروفات التعليمية المسموح بها ، و ٥٠ في المائة من ال . . . ١ دولار التالية من تلك المصروفات ، و ٢٥ في المائة من ال . . . ١ دولار التالية، بحيث يبلغ الحد الأقصى للمنحة ٢٥٠ ٢ دولاراً " .

المادة ٣ - ٣

يستعاض عن الفقرة (ب) بالفقرة التالية :

" (ب) ' ١ ' يحسب الاقتطاع الإلزامي بالمعدلات التالية للموظفين المبينة معدلات مرتباتهم في الفقرتين ١ و ٣ من المرفق الأول لهذا النظام :

<u>مجموع المدفوعات السابقة للاقتطاع الإلزامي</u> (بدولارات الولايات المتحدة)	<u>الاقتطاع الإلزامي</u> (النسبة المئوية)
<u>الموظف الذي يعيل</u> <u>زوجاً* أو ولداً</u>	<u>الموظف الذي لا يعيل</u> <u>زوجاً ولا ولداً</u>
ال . . . ١٠ دولار الأولى عن كل سنة	١٢ر٣
ال . . . ٢ دولار التالية عن كل سنة	٢٥
ال . . . ٢ دولار التالية عن كل سنة	٢٨
ال . . . ٢ دولار التالية عن كل سنة	٣١
ال . . . ٤ دولار التالية عن كل سنة	٣٤
ال . . . ٤ دولار التالية عن كل سنة	٣٧
ال . . . ٤ دولار التالية عن كل سنة	٤٠

* لفظة الزوج تستخدم كمقابل للفظلة الانكليزية spouse ويقصد بها الزوجة أو الزوج .

الاقتطاع الالزامي
(النسبة المئوية)

مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الالزامي
(بدولارات الولايات المتحدة)

<u>الموظف الذي لا يعيل</u> <u>زوجا ولا ولدا</u>	<u>الموظف الذي يعيل</u> <u>زوجا* أو ولدا</u>	
٤٨٥	٤٣	ال . . . ٥ دولار التالية عن كل سنة
٥١٥	٤٦	ال . . . ٥ دولار التالية عن كل سنة
٥٣٥	٤٨	ال . . . ٥ دولار التالية عن كل سنة
٥٥٥	٥٠	ال . . . ٦ دولار التالية عن كل سنة
٥٧٥	٥٢	ال . . . ٦ دولار التالية عن كل سنة
٥٩٥	٥٤	ال . . . ٦ دولار التالية عن كل سنة
٦١٥	٥٦	ال . . . ٧ دولار التالية عن كل سنة
٦٣٥	٥٨	ال . . . ٧ دولار التالية عن كل سنة
٦٤٥	٦٠	باقي المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الالزامي

" ٢ " يحسب الاقتطاع الالزامي بالمنحدرات التالية للموظفين الذين تحدّد مرتباتهم بموجب الفقرة ٧ من المرفق الأول لهذا النظام :

<u>الاقتطاع الالزامي</u> (النسبة المئوية)	<u>مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الالزامي</u> (بدولارات الولايات المتحدة)
٥	ال . . . ١ دولار الاولى عن كل سنة
١٠	ال . . . ١ دولار التالية عن كل سنة
١٥	ال . . . ١ دولار التالية عن كل سنة
٢٠	ال . . . ١ دولار التالية عن كل سنة
٢٥	ال . . . ٦ دولار التالية عن كل سنة
٣٠	ال . . . ٦ دولار التالية عن كل سنة
٣٥	ال . . . ٨ دولار التالية عن كل سنة
٤٠	ال . . . ٨ دولار التالية عن كل سنة
٤٥	ال . . . ٨ دولار التالية عن كل سنة
٥٠	باقي المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الالزامي

” ٣ ‘ يحدد الأمين العام ما يندأبق من جداول الاقتاعات الالزامية المبينة في الفقرتين الفرعيتين ١ و ٢ ‘ أعلاه على كل فئة من فئات الموظفين الذين تحددد معدلات مرتباتهم بموجب الفقرة ٦ من المرفق الأول لهذا النظام .

” ٤ ‘ في حالة الموظفين الذين تحددد جداول مرتباتهم بمعدلات غير دولارات الولايات المتحدة ، تحددد المبالغ المعنوية التي تطبق عليها الاقتاعات الالزامية بالمعدلات المحلية المساوية للمبالغ المحسوبة بالدولارات والمذكورة أعلاه ، وذلك وقت اقرار جداول مرتبات الموظفين المعنيين . ”

المادة ٣ - ٤

يستعاض عن الفقرة (أ) بما يلي :

” (أ) يحق للموظفين الذين تحددد معدلات مرتباتهم في الفقرتين ١ و ٣ من المرفق الأول لهذه السواد أن يحصلوا على بدلات اعالة على النحو التالي :

” ١ ‘ . ٤٥ دولارا سنويا عن كل ولد معال ، على ألا يدفع هذا البديل فيما يتعلق بالولد الأول المعال اذا لم يكن للموظف زوج معال ، وفي هذه الحالة يحق للموظف أن يلبس الاقتاع الالزامي من مرتبه بمعدل المعيل بموجب الفقرة (ب) ١ ‘ من المادة ٣ - ٣ ؛

” ٢ ‘ فاذا لم يكن شمة زوج معال ، يحصل الموظف على بدل اعالة واحد قدره ٣٠٠ دولار لأحد والدي الموظف أو شقيق له معال أو شقيقة معالة . ”

” المرفق الأول ”

يستعاض عن النص الحالي للفقرة ١ بالنص التالي :

” ١ - يتقاضى مدير برنامج الأمم المتحدة الانمائي ، والذي يعادل مركزه مركز المدير التنفيذي لوكالة متخصصة رئيسية ، مرتبا سنويا قدره ٣٥٠ ٩٩ دولارا من دولارات الولايات المتحدة ، ويتقاضى وكيل الأمين العام مرتبا سنويا قدره ٣٠ ٧٦ دولارا من دولارات الولايات المتحدة ، ويتقاضى مساعد الأمين العام مرتبا سنويا قدره ٣٠ ٤٣ ٦٧ دولارا من دولارات الولايات المتحدة ، مع مراعاة جدول الاقتاعات الالزامية من مرتبات الموظفين المنصوص عليه في المادة ٣ - ٣ من نظام الموظفين الأساسي وتسويات مقر العمل حيثما تابن . كما يتقاضى هؤلاء العلاوات المتاحة للموظفين عموما اذا توفرت فيهم شــــــــــــــــــروط استحقاقها ” .

ويستعاض عن النص الحالي للفقرة ٣ بالنص التالي :

” ٣ - باستثناء ما تنص عليه الفقرة ٦ من هذا المرفق ، تكون جداول مرتبات الموظفين من فئة المدير والموظف الرئيسي والفئة الفنية على الوجه المبين في هذا المرفق ” .

ويستعاض عن النص الحالي للفقرة ٩ بالنص التالي :

” ٩ - للأمين العام أن يقوم ، حفاظا على تماثل مستويات المعيشة في مختلف المكاتب ، بتعديل المرتبات الأساسية المبينة في الفقرتين ١ و ٣ من هذا المرفق عن طريق تطبيق تسويات مقر العمل غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي وذلك على أساس التكاليف والمستويات النسبية للمعيشة والعوامل ذات الصلة في المكتب المعني ، بمقارنتها بنيويورك . ولا تخضع تسويات مقر العمل المذكورة للاقتاعات الالزامية من مرتبات الموظفين، وتكون مبالحها على الوجه المبين في هذا المرفق ” .

تدرج في نهاية المرفق الأول الجداول التالية :

جدول مبيعات اللغة الفرنسية وما فوقها ، بين الاجمالي السنوي والمبادل
المساقي بعد تطبيق الاعطاسات الازمسية من مبيعات الموظفين
(بدولارات الولايات المتحدة)
(اعتبارا من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٧)

الدرجات

الرتبة	الأول	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	المائة	المائة عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة
ف - ١ اجمالي المساقي م	١٤ ٣٠٠	١٤ ٩٠٠	١٥ ٥١٠	١٦ ١٢٠	١٦ ٧٥٠	١٦ ٣٨٠	١٧ ٣٨٠	١٨ ٠٢٠	١٨ ٦٤٠	١٩ ٢١٠	١٩ ٨١٠	١٩ ٢١٠	١٩ ٨١٠
ف - ٢ اجمالي المساقي م	١١ ٩١٧	١٢ ٣٢١	١٢ ٧٥٥	١٣ ١١٦	١٣ ٥٨٥	١٣ ٥٨٥	١٤ ٠٠٠	١٤ ٤٣٢	١٤ ٨٣٢	١٥ ٢٤١	١٥ ٦٣٧	١٥ ٢٤١	١٥ ٦٣٧
ف - ٣ اجمالي المساقي م	١١ ٢١٥	١١ ٦٠١	١١ ٩٤٤	١٢ ٣٨٦	١٢ ٧٥٥	١٢ ٧٥٥	١٣ ١٤٦	١٣ ٥٣٢	١٣ ٩٠٧	١٤ ٢٨٦	١٤ ٦٥٣	١٤ ٢٨٦	١٤ ٦٥٣
ف - ٤ اجمالي المساقي م	١٩ ٠٤٠	١٩ ٧١٠	٢٠ ٣٩٠	٢١ ٠٧٠	٢١ ٧١٠	٢١ ٧١٠	٢٢ ٤٤٠	٢٣ ١٣٠	٢٣ ٨٢٠	٢٤ ٥٢٠	٢٥ ٢٥٠	٢٤ ٥٢٠	٢٥ ٢٥٠
ف - ٥ اجمالي المساقي م	١٥ ٠٩١	١٥ ٥٣٨	١٥ ٩٧٥	١٦ ٤٠١	١٦ ٨٣٨	١٦ ٨٣٨	١٧ ٢٦٧	١٧ ٧٠١	١٨ ١٣٦	١٨ ٥٦٨	١٩ ٠٠٠	١٩ ٤٣٢	١٩ ٨٦٤
ف - ٦ اجمالي المساقي م	١٤ ١٤٢	١٤ ٥٥٥	١٤ ٩٥٢	١٥ ٣٥٢	١٥ ٧٤٢	١٥ ٧٤٢	١٦ ١٣٣	١٦ ٥٢٧	١٦ ٩٢٦	١٧ ٣١٨	١٧ ٧١١	١٨ ١٠٣	١٨ ٥١٠
ف - ٧ اجمالي المساقي م	٢٣ ٩١٠	٢٤ ٧١٠	٢٥ ١٢٠	٢٥ ٤٢٠	٢٦ ٠٢٠	٢٦ ٠٢٠	٢٦ ٨١٧	٢٧ ٠١٠	٢٧ ٤٤٠	٢٨ ٠٢٠	٢٨ ٥٨٠	٢٩ ٠٢٠	٢٩ ٥٨٠
ف - ٨ اجمالي المساقي م	١٨ ١٩٣	١٨ ٧٠١	١٩ ٢٢٢	١٩ ٧٢٦	٢٠ ٢٣٠	٢٠ ٢٣٠	٢٠ ٧٤٦	٢١ ٢٥٦	٢١ ٧٥٨	٢٢ ٢٦٠	٢٢ ٧٥٨	٢٣ ٢٦٠	٢٣ ٧٥٨
ف - ٩ اجمالي المساقي م	١٦ ٩٧٥	١٧ ٤٤٢	١٧ ٩١٦	١٨ ٣٧٠	١٨ ٨٢٥	١٨ ٨٢٥	١٩ ٢٧٥	١٩ ٧٥٨	٢٠ ٢١٠	٢٠ ٦٦٠	٢١ ١١٠	٢١ ٥٦٠	٢٢ ٠٢٠
ف - ١٠ اجمالي المساقي م	٢٩ ٩٤٠	٣٠ ٩١٠	٣١ ٨٨٠	٣٢ ٨١٠	٣٣ ٧٤٠	٣٣ ٧٤٠	٣٤ ٦٦٠	٣٥ ٥٨٠	٣٦ ٥٢٠	٣٧ ٤٨٠	٣٨ ٤٢٠	٣٩ ٣٨٠	٤٠ ٣٢٠
ف - ١١ اجمالي المساقي م	٢١ ٧٥٥	٢٢ ٣٠٧	٢٢ ٨٦١	٢٣ ٤٢٠	٢٣ ٩٦٠	٢٣ ٩٦٠	٢٤ ٥٢٠	٢٥ ٠٦٠	٢٥ ٥٢٠	٢٦ ٠٦٠	٢٦ ٥٢٠	٢٧ ٠٦٠	٢٧ ٥٢٠
ف - ١٢ اجمالي المساقي م	٢٠ ٢٠٩	٢٠ ٧٠٦	٢١ ٢٠٦	٢١ ٧١٦	٢٢ ٢٠٦	٢٢ ٢٠٦	٢٢ ٦٨٧	٢٣ ١٧٢	٢٣ ٦٤٠	٢٤ ١٥٨	٢٤ ٦٤٠	٢٥ ١٥٨	٢٥ ٦٤٠
ف - ١٣ اجمالي المساقي م	٢٨ ١٩٠	٢٩ ٢٤٠	٣٠ ٢٩٠	٣١ ٣٤٠	٣٢ ٣٩٠	٣٢ ٣٩٠	٣٣ ٤٤٠	٣٤ ٤٩٠	٣٥ ٥٤٠	٣٦ ٥٩٠	٣٧ ٦٤٠	٣٨ ٦٩٠	٣٩ ٧٤٠
ف - ١٤ اجمالي المساقي م	٢٦ ١٩٨	٢٦ ٨٩٦	٢٧ ٥٩٢	٢٨ ٢٨٦	٢٨ ٩٨٠	٢٨ ٩٨٠	٢٩ ٦٨٠	٣٠ ٣٨٠	٣١ ٠٨٠	٣١ ٧٨٠	٣٢ ٤٨٠	٣٣ ١٨٠	٣٣ ٨٨٠
ف - ١٥ اجمالي المساقي م	٢٤ ٢٩٨	٢٤ ٨٣٢	٢٥ ٣٦٩	٢٥ ٩١٤	٢٦ ٤٥٩	٢٦ ٤٥٩	٢٧ ٠٠٤	٢٧ ٥٤٩	٢٨ ٠٩٤	٢٨ ٦٣٩	٢٩ ١٨٤	٢٩ ٧٢٩	٣٠ ٢٧٤
ف - ١٦ اجمالي المساقي م	٣٢ ٨٩٠	٣٣ ٣٨٠	٣٣ ٨٧٢	٣٤ ٣٦٨	٣٤ ٨٦٠	٣٤ ٨٦٠	٣٥ ٣٥٦	٣٥ ٨٥٢	٣٦ ٣٤٨	٣٦ ٨٤٤	٣٧ ٣٤٠	٣٧ ٨٣٦	٣٨ ٣٣٢
ف - ١٧ اجمالي المساقي م	٣١ ٣٩٨	٣١ ٨٩٦	٣٢ ٣٩٠	٣٢ ٨٨٦	٣٣ ٣٨٠	٣٣ ٣٨٠	٣٣ ٨٧٦	٣٤ ٣٧٢	٣٤ ٨٦٨	٣٥ ٣٦٤	٣٥ ٨٦٠	٣٦ ٣٥٦	٣٦ ٨٥٢
ف - ١٨ اجمالي المساقي م	٣٠ ٨٩٦	٣١ ٣٩٠	٣١ ٨٨٦	٣٢ ٣٨٠	٣٢ ٨٧٦	٣٢ ٨٧٦	٣٣ ٣٧٢	٣٣ ٨٦٨	٣٤ ٣٦٤	٣٤ ٨٦٠	٣٥ ٣٥٦	٣٥ ٨٥٢	٣٦ ٣٤٨
ف - ١٩ اجمالي المساقي م	٢٩ ٨٩٦	٣٠ ٣٩٠	٣٠ ٨٨٦	٣١ ٣٨٠	٣١ ٨٧٦	٣١ ٨٧٦	٣٢ ٣٧٢	٣٢ ٨٦٨	٣٣ ٣٦٤	٣٣ ٨٦٠	٣٤ ٣٥٦	٣٤ ٨٥٢	٣٥ ٣٤٨
ف - ٢٠ اجمالي المساقي م	٢٨ ٨٩٦	٢٩ ٣٩٠	٢٩ ٨٨٦	٢٩ ٣٨٠	٢٩ ٨٧٦	٢٩ ٨٧٦	٢٩ ٣٧٢	٢٩ ٨٦٨	٢٩ ٣٦٤	٢٩ ٨٦٠	٢٩ ٣٥٦	٢٩ ٨٥٢	٢٩ ٣٤٨

م = معدل المبيعات الذي يحسب على الموظفين الذين يعملون زيجات أو أولاد .
م = معدل المبيعات الذي يحسب على الموظفين الذين ليس لهم زيجات أو أولاد .

جدول شريات مقر العمل (المبلغ لكل فئة بدو ولايات الولايات المتحدة)
(اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٧)
'١' الاضمارات (حيث تكون تكاليف المعيشة أعلى منها عند الاساس)

الدرجات

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة
ف-١	٥٣١	٥٤٩	٥٦٧	٥٨٥	٦٠٣	٦٢١	٦٤٠	٦٥٦	٦٧٣	٦٩٠	٧٠٣	٧١٧	٧٣٠
ف-٢	٤٩٩	٥١٦	٥٣٣	٥٥٠	٥٦٧	٥٨٣	٦٠٠	٦١٥	٦٣١	٦٤٦	٦٥٥	٦٦٩	٦٨٢
ف-٣	٦١٧	٦٨٧	٧٠٥	٧٢٤	٧٤٣	٧٦٢	٧٨١	٧٩٩	٨١٨	٨٣٧	٨٥٥	٨٧٣	٨٩١
ف-٤	٦٢١	٦٤٣	٦٦٠	٦٧٧	٦٩٥	٧١٢	٧٢٩	٧٤٦	٧٦٣	٧٨٠	٧٩٧	٨١٤	٨٣١
ف-٥	٨٠٣	٨٢٦	٨٣٧	٨٦٧	٨٨٩	٩١١	٩٣٤	٩٥٦	٩٧٥	٩٩٣	١٠١٢	١٠٣٠	١٠٤٨
ف-٦	٧٤٩	٧٧٠	٧٨٩	٨٠٧	٨٢٧	٨٤٧	٨٦٨	٨٨٨	٩٠٥	٩٢١	٩٣٩	٩٥٥	٩٧٣
ف-٧	٩٥٧	٩٧٩	٩٩١	١٠٠١	١٠١٢	١٠٢٥	١٠٣٨	١٠٥١	١٠٦٣	١٠٧٦	١٠٩٠	١١٠٣	١١١٦
ف-٨	٨٨٩	٩٠٩	٩٢٩	٩٤٨	٩٦٩	٩٨٦	١٠٠٣	١٠٢٠	١٠٣٨	١٠٥٦	١٠٧٠	١٠٨٠	١٠٩٢
ف-٩	١١٤٤	١١٦٣	١١٨١	١١٩٩	١٢١٩	١٢٣٦	١٢٥٦	١٢٧٥	١٢٩٤	١٣١٢	١٣٣٠	١٣٤٨	١٣٦٦
ف-١٠	١٠٥٧	١٠٧٤	١٠٩٠	١١٠٦	١١٢٤	١١٣٨	١١٥٦	١١٧٣	١١٨٩	١٢٠٦	١٢٢٠	١٢٣٤	١٢٤٨
ف-١١	١٢٤٩	١٢٧٢	١٢٩٤	١٣١٧	١٣٣٩	١٣٦٢	١٣٨٤	١٤٠٦	١٤٢٩	١٤٥١	١٤٧٣	١٤٩٥	١٥١٧
ف-١٢	١٤٣٩	١٤٦٣	١٤٨٦	١٥٠٩	١٥٣٢	١٥٥٥	١٥٧٨	١٦٠١	١٦٢٤	١٦٤٦	١٦٦٩	١٦٩٢	١٧١٥
ف-١٣	١٦٤٩	١٦٧٣	١٦٩٦	١٧١٩	١٧٤٢	١٧٦٥	١٧٨٨	١٨١١	١٨٣٤	١٨٥٦	١٨٧٩	١٩٠٢	١٩٢٥
ف-١٤	١٨٤٩	١٨٧٣	١٨٩٦	١٩١٩	١٩٤٢	١٩٦٥	١٩٨٨	٢٠١١	٢٠٣٤	٢٠٥٦	٢٠٧٩	٢١٠٢	٢١٢٥
ف-١٥	٢٠٤٩	٢٠٧٣	٢٠٩٦	٢١١٩	٢١٤٢	٢١٦٥	٢١٨٨	٢٢١١	٢٢٣٤	٢٢٥٦	٢٢٧٩	٢٣٠٢	٢٣٢٥
ف-١٦	٢٢٤٩	٢٢٧٣	٢٢٩٦	٢٣١٩	٢٣٤٢	٢٣٦٥	٢٣٨٨	٢٤١١	٢٤٣٤	٢٤٥٦	٢٤٧٩	٢٥٠٢	٢٥٢٥
ف-١٧	٢٤٤٩	٢٤٧٣	٢٤٩٦	٢٥١٩	٢٥٤٢	٢٥٦٥	٢٥٨٨	٢٦١١	٢٦٣٤	٢٦٥٦	٢٦٧٩	٢٧٠٢	٢٧٢٥
ف-١٨	٢٦٤٩	٢٦٧٣	٢٦٩٦	٢٧١٩	٢٧٤٢	٢٧٦٥	٢٧٨٨	٢٨١١	٢٨٣٤	٢٨٥٦	٢٨٧٩	٢٩٠٢	٢٩٢٥
ف-١٩	٢٨٤٩	٢٨٧٣	٢٨٩٦	٢٩١٩	٢٩٤٢	٢٩٦٥	٢٩٨٨	٣٠١١	٣٠٣٤	٣٠٥٦	٣٠٧٩	٣١٠٢	٣١٢٥
ف-٢٠	٣٠٤٩	٣٠٧٣	٣٠٩٦	٣١١٩	٣١٤٢	٣١٦٥	٣١٨٨	٣٢١١	٣٢٣٤	٣٢٥٦	٣٢٧٩	٣٣٠٢	٣٣٢٥
ف-٢١	٣٢٤٩	٣٢٧٣	٣٢٩٦	٣٣١٩	٣٣٤٢	٣٣٦٥	٣٣٨٨	٣٤١١	٣٤٣٤	٣٤٥٦	٣٤٧٩	٣٥٠٢	٣٥٢٥
ف-٢٢	٣٤٤٩	٣٤٧٣	٣٤٩٦	٣٥١٩	٣٥٤٢	٣٥٦٥	٣٥٨٨	٣٦١١	٣٦٣٤	٣٦٥٦	٣٦٧٩	٣٧٠٢	٣٧٢٥
ف-٢٣	٣٦٤٩	٣٦٧٣	٣٦٩٦	٣٧١٩	٣٧٤٢	٣٧٦٥	٣٧٨٨	٣٨١١	٣٨٣٤	٣٨٥٦	٣٨٧٩	٣٩٠٢	٣٩٢٥
ف-٢٤	٣٨٤٩	٣٨٧٣	٣٨٩٦	٣٩١٩	٣٩٤٢	٣٩٦٥	٣٩٨٨	٤٠١١	٤٠٣٤	٤٠٥٦	٤٠٧٩	٤١٠٢	٤١٢٥
ف-٢٥	٤٠٤٩	٤٠٧٣	٤٠٩٦	٤١١٩	٤١٤٢	٤١٦٥	٤١٨٨	٤٢١١	٤٢٣٤	٤٢٥٦	٤٢٧٩	٤٣٠٢	٤٣٢٥
ف-٢٦	٤٢٤٩	٤٢٧٣	٤٢٩٦	٤٣١٩	٤٣٤٢	٤٣٦٥	٤٣٨٨	٤٤١١	٤٤٣٤	٤٤٥٦	٤٤٧٩	٤٥٠٢	٤٥٢٥
ف-٢٧	٤٤٤٩	٤٤٧٣	٤٤٩٦	٤٥١٩	٤٥٤٢	٤٥٦٥	٤٥٨٨	٤٦١١	٤٦٣٤	٤٦٥٦	٤٦٧٩	٤٧٠٢	٤٧٢٥
ف-٢٨	٤٦٤٩	٤٦٧٣	٤٦٩٦	٤٧١٩	٤٧٤٢	٤٧٦٥	٤٧٨٨	٤٨١١	٤٨٣٤	٤٨٥٦	٤٨٧٩	٤٩٠٢	٤٩٢٥
ف-٢٩	٤٨٤٩	٤٨٧٣	٤٨٩٦	٤٩١٩	٤٩٤٢	٤٩٦٥	٤٩٨٨	٥٠١١	٥٠٣٤	٥٠٥٦	٥٠٧٩	٥١٠٢	٥١٢٥
ف-٣٠	٥٠٤٩	٥٠٧٣	٥٠٩٦	٥١١٩	٥١٤٢	٥١٦٥	٥١٨٨	٥٢١١	٥٢٣٤	٥٢٥٦	٥٢٧٩	٥٣٠٢	٥٣٢٥
ف-٣١	٥٢٤٩	٥٢٧٣	٥٢٩٦	٥٣١٩	٥٣٤٢	٥٣٦٥	٥٣٨٨	٥٤١١	٥٤٣٤	٥٤٥٦	٥٤٧٩	٥٥٠٢	٥٥٢٥
ف-٣٢	٥٤٤٩	٥٤٧٣	٥٤٩٦	٥٥١٩	٥٥٤٢	٥٥٦٥	٥٥٨٨	٥٦١١	٥٦٣٤	٥٦٥٦	٥٦٧٩	٥٧٠٢	٥٧٢٥
ف-٣٣	٥٦٤٩	٥٦٧٣	٥٦٩٦	٥٧١٩	٥٧٤٢	٥٧٦٥	٥٧٨٨	٥٨١١	٥٨٣٤	٥٨٥٦	٥٨٧٩	٥٩٠٢	٥٩٢٥
ف-٣٤	٥٨٤٩	٥٨٧٣	٥٨٩٦	٥٩١٩	٥٩٤٢	٥٩٦٥	٥٩٨٨	٦٠١١	٦٠٣٤	٦٠٥٦	٦٠٧٩	٦١٠٢	٦١٢٥
ف-٣٥	٦٠٤٩	٦٠٧٣	٦٠٩٦	٦١١٩	٦١٤٢	٦١٦٥	٦١٨٨	٦٢١١	٦٢٣٤	٦٢٥٦	٦٢٧٩	٦٣٠٢	٦٣٢٥
ف-٣٦	٦٢٤٩	٦٢٧٣	٦٢٩٦	٦٣١٩	٦٣٤٢	٦٣٦٥	٦٣٨٨	٦٤١١	٦٤٣٤	٦٤٥٦	٦٤٧٩	٦٥٠٢	٦٥٢٥
ف-٣٧	٦٤٤٩	٦٤٧٣	٦٤٩٦	٦٥١٩	٦٥٤٢	٦٥٦٥	٦٥٨٨	٦٦١١	٦٦٣٤	٦٦٥٦	٦٦٧٩	٦٧٠٢	٦٧٢٥
ف-٣٨	٦٦٤٩	٦٦٧٣	٦٦٩٦	٦٧١٩	٦٧٤٢	٦٧٦٥	٦٧٨٨	٦٨١١	٦٨٣٤	٦٨٥٦	٦٨٧٩	٦٩٠٢	٦٩٢٥
ف-٣٩	٦٨٤٩	٦٨٧٣	٦٨٩٦	٦٩١٩	٦٩٤٢	٦٩٦٥	٦٩٨٨	٧٠١١	٧٠٣٤	٧٠٥٦	٧٠٧٩	٧١٠٢	٧١٢٥
ف-٤٠	٧٠٤٩	٧٠٧٣	٧٠٩٦	٧١١٩	٧١٤٢	٧١٦٥	٧١٨٨	٧٢١١	٧٢٣٤	٧٢٥٦	٧٢٧٩	٧٣٠٢	٧٣٢٥
ف-٤١	٧٢٤٩	٧٢٧٣	٧٢٩٦	٧٣١٩	٧٣٤٢	٧٣٦٥	٧٣٨٨	٧٤١١	٧٤٣٤	٧٤٥٦	٧٤٧٩	٧٥٠٢	٧٥٢٥
ف-٤٢	٧٤٤٩	٧٤٧٣	٧٤٩٦	٧٥١٩	٧٥٤٢	٧٥٦٥	٧٥٨٨	٧٦١١	٧٦٣٤	٧٦٥٦	٧٦٧٩	٧٧٠٢	٧٧٢٥
ف-٤٣	٧٦٤٩	٧٦٧٣	٧٦٩٦	٧٧١٩	٧٧٤٢	٧٧٦٥	٧٧٨٨	٧٨١١	٧٨٣٤	٧٨٥٦	٧٨٧٩	٧٩٠٢	٧٩٢٥
ف-٤٤	٧٨٤٩	٧٨٧٣	٧٨٩٦	٧٩١٩	٧٩٤٢	٧٩٦٥	٧٩٨٨	٨٠١١	٨٠٣٤	٨٠٥٦	٨٠٧٩	٨١٠٢	٨١٢٥
ف-٤٥	٨٠٤٩	٨٠٧٣	٨٠٩٦	٨١١٩	٨١٤٢	٨١٦٥	٨١٨٨	٨٢١١	٨٢٣٤	٨٢٥٦	٨٢٧٩	٨٣٠٢	٨٣٢٥
ف-٤٦	٨٢٤٩	٨٢٧٣	٨٢٩٦	٨٣١٩	٨٣٤٢	٨٣٦٥	٨٣٨٨	٨٤١١	٨٤٣٤	٨٤٥٦	٨٤٧٩	٨٥٠٢	٨٥٢٥
ف-٤٧	٨٤٤٩	٨٤٧٣	٨٤٩٦	٨٥١٩	٨٥٤٢	٨٥٦٥	٨٥٨٨	٨٦١١	٨٦٣٤	٨٦٥٦	٨٦٧٩	٨٧٠٢	٨٧٢٥
ف-٤٨	٨٦٤٩	٨٦٧٣	٨٦٩٦	٨٧١٩	٨٧٤٢	٨٧٦٥	٨٧٨٨	٨٨١١	٨٨٣٤	٨٨٥٦	٨٨٧٩	٨٩٠٢	٨٩٢٥
ف-٤٩	٨٨٤٩	٨٨٧٣	٨٨٩٦	٨٩١٩	٨٩٤٢	٨٩٦٥	٨٩٨٨	٩٠١١	٩٠٣٤	٩٠٥٦	٩٠٧٩	٩١٠٢	٩١٢٥
ف-٥٠	٩٠٤٩	٩٠٧٣	٩٠٩٦	٩١١٩	٩١٤٢	٩١٦٥	٩١٨٨	٩٢١١	٩٢٣٤	٩٢٥٦	٩٢٧٩	٩٣٠٢	٩٣٢٥
ف-٥١	٩٢٤٩	٩٢٧٣	٩٢٩٦	٩٣١٩	٩٣٤٢	٩٣٦٥	٩٣٨٨	٩٤١١	٩٤٣٤	٩٤٥٦	٩٤٧٩	٩٥٠٢	٩٥٢٥
ف-٥٢	٩٤٤٩	٩٤٧٣	٩٤٩٦	٩٥١٩	٩٥٤٢	٩٥٦٥	٩٥٨٨	٩٦١١	٩٦٣٤	٩٦٥٦	٩٦٧٩	٩٧٠٢	٩٧٢٥
ف-٥٣	٩٦٤٩	٩٦٧٣	٩٦٩٦	٩٧١٩	٩٧٤٢	٩٧٦٥	٩٧٨٨	٩٨١١	٩٨٣٤	٩٨٥٦	٩٨٧٩	٩٩٠٢	٩٩٢٥
ف-٥٤	٩٨٤٩	٩٨٧٣	٩٨٩٦	٩٩١٩	٩٩٤٢	٩٩٦٥	٩٩٨٨	١٠٠١١	١٠٠٣٤	١٠٠٥٦	١٠٠٧٩	١٠١٠٢	١٠١٢٥
ف-٥٥	١٠٠٤٩	١٠٠٧٣	١٠٠٩٦	١٠١١٩	١٠١٤٢	١٠١٦٥	١٠١٨٨	١٠٢١١	١٠٢٣٤	١٠٢٥٦	١٠٢٧٩	١٠٣٠٢	١٠٣٢٥
ف-٥٦	١٠٢٤٩	١٠٢٧٣	١٠٢٩٦	١٠٣١٩	١٠٣٤٢	١٠٣٦٥	١٠٣٨٨	١٠٤١١	١٠٤٣٤	١٠٤٥٦	١٠٤٧٩	١٠٥٠٢	١٠٥٢٥
ف-٥٧	١٠٤٤٩	١٠٤٧٣	١٠٤٩٦	١٠٥١٩	١٠٥٤٢	١٠٥٦٥	١٠٥٨٨	١٠٦١١	١٠٦٣٤	١٠٦٥٦	١٠٦٧٩	١٠٧٠٢	١٠٧٢٥
ف-٥٨	١٠٦٤٩	١٠٦٧٣	١٠٦٩٦	١٠٧١٩	١٠٧٤٢	١٠٧٦٥	١٠٧٨٨	١٠٨١١	١٠٨٣٤	١٠٨٥٦	١٠٨٧٩	١٠٩٠٢	١٠٩٢٥
ف-٥٩	١٠٨٤٩	١٠٨٧٣	١٠٨٩٦	١٠٩١٩	١٠٩٤٢	١٠٩٦٥	١٠٩٨٨	١١٠١١	١١٠٣٤	١١٠٥٦	١١٠٧٩	١١١٠٢	١١١٢٥
ف-٦٠	١١٠٤٩	١١٠٧٣	١١٠٩٦	١١١١٩	١١١٤٢	١١١٦٥	١١١٨٨	١١٢١١	١١٢٣٤	١١٢٥٦	١١٢٧٩	١١٣٠٢	١١٣٢٥
ف-٦١	١١٢٤٩	١١٢٧٣	١١٢٩٦	١١٣١٩	١١٣٤٢	١١٣٦٥	١١٣٨٨	١١٤١١	١١٤٣٤	١١٤٥٦	١١٤٧٩	١١٥٠٢	١١٥٢٥
ف-٦٢	١١٤٤٩	١١٤٧٣	١١٤٩٦	١١٥١٩	١١٥٤٢	١١٥٦٥	١١٥٨٨	١١٦١١	١١٦٣٤	١١٦٥٦	١١٦٧٩	١١٧٠٢	١١٧٢٥
ف-٦٣	١١٦٤٩	١١٦٧٣	١١٦٩٦	١١٧١٩	١١٧٤٢	١١٧٦٥	١١٧٨٨	١١٨١١	١١٨٣٤	١١٨٥٦	١١٨٧٩	١١٩٠٢	١١٩٢٥
ف-٦٤	١١٨٤٩	١١٨٧٣	١١٨٩٦	١١٩١٩	١١٩٤٢	١١٩٦٥	١١٩٨٨	١٢٠١١	١٢٠٣٤	١٢٠٥٦	١٢٠٧٩	١٢١٠٢	١٢١٢٥
ف-٦٥	١٢٠٤٩	١٢٠٧٣	١										

٢' الاقطاعات (حيث تكون تكاليف المعيشة أدنى منها عند الأساس)

الدرجات

الرتبة	الأول	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة
ف-١	٤٧٧	٤٩٣	٥١٠	٥٢٧	٥٤٣	٥٦٠	٥٧٧	٥٩٣	٦١٠	٦٢٦	٦٤٢	٦٥٨	٦٧٤
ف-٢	٤٤٩	٤٦٤	٤٨٠	٤٩٥	٥١١	٥٢٦	٥٤١	٥٥٦	٥٧١	٥٨٦	٦٠١	٦١٦	٦٣١
ف-٣	٦٠٤	٦٢٢	٦٣٩	٦٥٦	٦٧٤	٦٩١	٧٠٨	٧٢٥	٧٤٣	٧٦٠	٧٧٨	٧٩٦	٨١٤
ف-٤	٥٦٦	٥٨٢	٥٩٨	٦١٤	٦٣٠	٦٤٥	٦٦١	٦٧٧	٦٩٣	٧٠٨	٧٢٤	٧٤٠	٧٥٦
ف-٥	٧٢٨	٧٤٨	٧٦٩	٧٨٩	٨٠٩	٨٢٠	٨٣٠	٨٥٠	٨٧٠	٨٩٠	٩١٠	٩٣٠	٩٥٠
ف-٦	٦٧٩	٦٩٨	٧١٧	٧٣٥	٧٥٣	٧٧٢	٧٩٠	٨٠٨	٨٢٦	٨٤٤	٨٦٢	٨٨٠	٨٩٨
ف-٧	٨٧٠	٨٩٢	٩١٤	٩٣٧	٩٥٩	٩٨٠	١٠٠٢	١٠٢٣	١٠٤٥	١٠٦٧	١٠٨٩	١١١١	١١٣٣
ف-٨	٨٠٨	٨٢٨	٨٤٨	٨٦٩	٨٨٨	٩٠٧	٩٢٦	٩٤٦	٩٦٦	٩٨٦	١٠٠٦	١٠٢٦	١٠٤٦
ف-٩	١٠٥٢	١٠٧٦	١٠٩٩	١١٢١	١١٤٤	١١٦٦	١١٨٨	١٢١٠	١٢٣٢	١٢٥٤	١٢٧٦	١٢٩٨	١٣٢٠
ف-١٠	٩٧٢	٩٩٣	١٠١٤	١٠٣٤	١٠٥٤	١٠٧٤	١٠٩٣	١١١٣	١١٣٣	١١٥٢	١١٧٢	١١٩٢	١٢١٢
ف-١١	١١٧٠	١١٩٨	١٢٢٧	١٢٥٦	١٢٨٤	١٣١٢	١٣٤٠	١٣٦٨	١٣٩٦	١٤٢٤	١٤٥٢	١٤٨٠	١٥٠٨
ف-١٢	١٠٧٧	١١٠٣	١١٢٨	١١٥٤	١١٧٩	١٢٠٣	١٢٢٧	١٢٥١	١٢٧٥	١٢٩٩	١٣٢٣	١٣٤٧	١٣٧١
ف-١٣	١٢٤٢	١٢٧١	١٣٠٠	١٣٢٩	١٣٥٨	١٣٨٧	١٤١٦	١٤٤٥	١٤٧٤	١٥٠٣	١٥٣٢	١٥٦١	١٥٩٠
ف-١٤	١٦١١	١٦٤٦	١٦٨١	١٧١٦	١٧٥١	١٧٨٦	١٨٢١	١٨٥٦	١٨٩١	١٩٢٦	١٩٦١	٢٠٠٦	٢٠٤١
ف-١٥	١٤٦٦	١٤٩٦	١٥٢٦	١٥٥٦	١٥٨٦	١٦١٦	١٦٤٦	١٦٧٦	١٧٠٦	١٧٣٦	١٧٦٦	١٧٩٦	١٨٢٦
ف-١٦	١٧٥٥	١٧٨٥	١٨١٥	١٨٤٥	١٨٧٥	١٩٠٥	١٩٣٥	١٩٦٥	١٩٩٥	٢٠٢٥	٢٠٥٥	٢٠٨٥	٢١١٥
ف-١٧	١٥٩٢	١٦٢٢	١٦٥٢	١٦٨٢	١٧١٢	١٧٤٢	١٧٧٢	١٨٠٢	١٨٣٢	١٨٦٢	١٨٩٢	١٩٢٢	١٩٥٢

= معدل تسوية مقر العمل الذي يسرى على الموظفين الذين يحملون زوجات أو أولاد .
 = معدل تسوية مقر العمل الذي يسرى على الموظفين الذين ليس لهم زوجات أو أولاد .

” المرفق الثالث ”

يستعان عن النص الحالي للمرفق الثالث بالنص التالي :

” يدفع لمن ينهى تعيينه من الموظفين تعويض وفقاً للأحكام التالية :

” (أ) باستثناء ما تنص عليه الفقرات (ب) و (ج) و (هـ) أدناه ، والمادة

٣٠٠٩ (ب) ، يدفع تعويض انتهاء الخدمة وفقاً للجدول التالي :

شهور الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مطروحا منه الاقطاعات الالزامية من مرتب الموظف حيثما تنطبق			
السنوات التي أمضاها الموظف في الخدمة	التعيينات الدائمة	التعيينات المؤقتة غير محددة الأجل	التعيينات المؤقتة المحددة الأجل بما يتجاوز ستة أشهر
أقل من	لا ينطبق	لا يوجد	أسبوع واحد عن كل شهر من الخدمة غير المستكملة ، مع اشتراط دفع تعويض عن حد أدنى قدره ستة أسابيع
١	لا ينطبق	١	” ” ” ”
٢	٣	١	” ” ” ”
٣	٣	٢	” ” ” ”
٤	٤	٣	” ” ” ”
٥	٥	٤	” ” ” ”
٦	٦	٥	٣
٧	٧	٦	٥
٨	٨	٧	٧
٩	٩	٩	٩
١٠	٩.٥	٩.٥	٩.٥
١١	١٠	١٠	١٠
١٢	١٠.٥	١٠.٥	١٠.٥
١٣	١١	١١	١١
١٤	١١.٥	١١.٥	١١.٥
١٥ أو أكثر	١٢	١٢	١٢

" (ب) يحصل الموظف الذي ينهى تعيينه لأسباب صحية على تعويض مساوٍ للتعويض المنصوص عليه بموجب الفقرة (أ) من هذا المرفق على أن يخفض مبلغ التعويض بما يعادل مقدار أى استحقاق عجز يتلقاه الموظف ، بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، عن عدد الشهور التي يدفع عنها التعويض .

" (ج) يجوز للموظف الذي ينهى تعيينه بسبب الخدمة غير المرضية ، أو الذي يفصل لسوء التصرف ، بناءً على أسباب تأديبية ، فضلاً عن خلاف الفصل المستعجل ، أن يتلقى ، وفقاً لتقدير الأمين العام ، تعويضاً لا يتجاوز نصف التعويض المنصوص عليه بموجب الفقرة (أ) من هذا المرفق .

" (د) لا تدفع أية تعويضات لما يلي :

" الموظف الذي يستقيل ، إلا في الحالات التي يتم فيها الإخطار بانتهاء الخدمة والاتفاق على تاريخ انتهاء الخدمة ؛

" الموظف المعين تعييناً مؤقتاً غير محدد الأجل ويتم إنهاء تعيينه خلال السنة الأولى للخدمة ؛

" الموظف المعين تعييناً مؤقتاً محدد الأجل ينتهي في تاريخ انقضاء التعيين المحدد في خطاب التعيين ؛

" الموظف الذي يفصل فصلاً مستعجلاً ؛

" الموظف الذي يترك وظيفته ؛

" الموظف الذي يتقاعد بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة .

" (هـ) يجوز للموظفين المعيّنين خصيصاً للمؤتمرات وغيرها من وجوه الخدمة القصيرة الأجل أو للخدمة في بعثة ، كخبراء استشاريين ، أو كخبراء ، وللموظفين المعيّنين محلياً للخدمة في المكاتب الثابتة خارج المقر ، أن يتلقوا تعويضات انتهاء الخدمة إذا نص على ذلك في خطابات التعيين وطبقاً لما تنص عليه تلك الخطابات .

” المرفق الرابع ”

يستفاد من الجملة الثالثة في المرفق وعن جدول المعدلات بما يلي :
” يكون مقدار المنحة متناسبا مع طول مدة الخدمة لدى الأمم المتحدة ، على
النحو التالي :

الموظف غير المتزوج والذي لا يعيل ولدا
لدى انتهاء الخدمة

سنوات الخدمة المتصلة	الموظف المتزوج أو العزباء	الفئة الفنية	فئة الخدمات
بعبارة عن الوطن	يعيل ولدا لدى انتهاء الخدمة وما فوقها		العامة
(أسباب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مطروحا منه الاقتطاعات الإلزامية من مرتب الموظف ، حيثما تنطبق)			
١	٤	٣	٢
٢	٨	٥	٤
٣	١٠	٦	٥
٤	١٢	٧	٦
٥	١٤	٨	٧
٦	١٦	٩	٨
٧	١٨	١٠	٩
٨	٢٠	١١	١٠
٩	٢٢	١٣	١١
١٠	٢٤	١٤	١٢
١١	٢٦	١٥	١٣
١٢ أو أكثر	٢٨	١٦	١٤ ”