

Distr.: Limited
23 December 2015
Arabic
Original: English



الدورة السبعون
اللجنة الخامسة
البند ١٤١ من جدول الأعمال
النظام الموحد للأمم المتحدة

مشروع قرار مقدم من رئيس اللجنة عقب مشاورات غير رسمية

النظام الموحد للأمم المتحدة

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قراراتها ٤٤/١٩٨ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩،
و ٥١/٢١٦ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، و ٥٢/٢١٦ المؤرخ ٢٢ كانون
الأول/ديسمبر ١٩٩٧، و ٥٣/٢٠٩ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨،
و ٥٥/٢٢٣ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، و ٥٦/٢٤٤ المؤرخ ٢٤ كانون
الأول/ديسمبر ٢٠٠١، و ٥٧/٢٨٥ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢،
و ٥٨/٢٥١ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، و ٥٩/٢٦٨ المؤرخ ٢٣ كانون
الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، و ٦٠/٢٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥،
و ٦١/٢٣٩ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، و ٦٢/٢٢٧ المؤرخ ٢٢ كانون
الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، و ٦٣/٢٥١ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨،
و ٦٤/٢٣١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، و ٦٥/٢٤٨ المؤرخ ٢٤ كانون
الأول/ديسمبر ٢٠١٠، و ٦٦/٢٣٥ ألف المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١،
و ٦٦/٢٣٥ باء المؤرخ ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٢، و ٦٧/٢٥٧ المؤرخ ١٢ نيسان/



أبريل ٢٠١٣، و ٢٥٣/٦٨ المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، و ٢٥١/٦٩ المؤرخ
٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤،

وقد نظرت في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٥^(١)،

وإذ تؤكد من جديد التزامها بنظام وحيد وموحد للأمم المتحدة باعتباره حجر
الزاوية في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في نظام الأمم المتحدة الموحد،

١ - تحيط علماً مع التقدير بعمل لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

٢ - تحيط علماً بتقرير اللجنة لعام ٢٠١٥^(١)؛

٣ - تؤكد من جديد دور الجمعية العامة في الموافقة على شروط الخدمة
والاستحقاقات لجميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد،
مع مراعاة المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة^(٢)؛

٤ - تشير إلى المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة، وتؤكد من جديد
الدور المحوري الذي تضطلع به اللجنة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة والاستحقاقات لجميع
الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد؛

أولاً

شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفتنتين

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

تقرر أن ترفع المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد السن الإلزامية لإنهاء
خدمة من عُين من الموظفين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة في موعد أقصاه
١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة؛

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السبعون، الملحق رقم ٣٠ (A/70/30).

(٢) القرار ٣٣٥٧ (د-٢٩)، المرفق.

ثانيا

شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

إذ تشير إلى قرارها ١٩٨/٤٤ الذي حددت فيه مستوى أدنى لصافي مرتبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا بالاستناد إلى مستويات صافي المرتبات الأساسية للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في المدينة الأساس بالخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة)،

توافق، تبعا لما أوصت به اللجنة في الفقرة ٣٥ من تقريرها، على الجدول المنقح لإجمالي وصافي المرتبات الأساسية/الدنيا للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، بصيغته الواردة في المرفق السادس للتقرير، على أن يبدأ نفاذه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦؛

باء - تطور الهامش وإدارة الهامش عند نقطة الوسط المستصوبة

إذ تشير إلى الجزء أولاً - باء من قرارها ٢١٦/٥١ والتكليف الدائم من الجمعية العامة المطلوب فيه إلى اللجنة أن تواصل استعراضها للعلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة (المشار إليها بكلمة "الهامش")،

١ - تؤكد من جديد أنه ينبغي مواصلة تطبيق الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة الذين يشغلون وظائف مماثلة في نطاق يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠، على أنه من المفهوم أن الهامش سيحتفظ به لفترة من الوقت عند مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥؛

٢ - تلاحظ أن الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة يقدر بـ ١١٧,٢ للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ وأن متوسطه للسنوات الخمس (٢٠١١-٢٠١٥) يبلغ أيضا ١١٧,٢، وهو ما يفوق نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥؛

٣ - تشير إلى طلبها الوارد في قرارها ٢٥١/٦٩ بأن تواصل اللجنة العمل على تقريب هامش السنة التقويمية من نقطة الوسط المستصوبة، وتواصل بحث المسائل ذات الصلة بإدارة الهامش؛

٤ - توافق على توصيات اللجنة المتعلقة بمنهجية إدارة الهامش بالصيغة الواردة في الفقرة ٣٠٢ من تقريرها؛

٥ - تقرر أن تتخذ اللجنة الإجراءات الملائمة من خلال تفعيل نظام تسوية مقر العمل، متى تُجوز أحد المستويين الموجبين للتدخل، أي ١١٣ أو ١١٧؛

ثالثا

استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد

١ - توافق على المقترحات المتعلقة بمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد^(٣)، رهنا بأحكام هذا القرار؛

٢ - تقرر أن يبدأ نفاذ هذه الأحكام في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، ما لم يُنص على خلاف ذلك؛

٣ - تحيط علما بكون تجميد الزيادات في البدلات الذي طلبته في قرارها ٢٥٣/٦٨ (الفقرة ٥ من الجزء أولا - ألف) سيتوقف العمل به اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا، وذلك بعد موافاة اللجنة الجمعية العامة بتقريرها عن الاستعراض الشامل؛

٤ - تشير إلى الفقرة ٥ من الجزء أولا - ألف من قرارها ٢٥٣/٦٨، وتطلب إلى اللجنة أن تستعرض جميع البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها بهدف تقييم الاحتياجات اللازمة لإجراء تعديلات في اتجاه الزيادة؛

٥ - تشجع اللجنة على مواصلة نهجها الشامل مع ممثلي مختلف أصحاب المصلحة في النظام الموحد؛

(٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السبعون، الملحق رقم ٣٠ (A/70/30)، الفصل السادس.

١ - جدول المرتبات الموحد والتدابير الانتقالية

٦ - توافق على الهيكل الموحد المقترح لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، على نحو ما أوصت به اللجنة في الفقرة ٢١٠ (أ) ووفق ما هو مبين في الفرع ألف من المرفق الثاني لتقريرها، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧؛

٧ - تقرر أن يُحدّث جدول المرتبات الموحد، على النحو الموصى به في الفقرة ٢١١ (أ) ووفق ما هو مبين في الفرع ألف من المرفق الثاني لتقرير اللجنة، ليعكس أي تعديلات في المرتبات الأساسية/الدنيا قد يوافق عليها قبل تنفيذه؛

٨ - توافق على المطابقة بين رتب ودرجات الموظفين بهدف الانتقال من الهيكل الحالي لجدول المرتبات إلى هيكل الجدول الموحد، على النحو الموصى به في الفقرة ٢٤٩ (أ) ووفق ما هو مبين في الفرع باء من المرفق الثاني لتقرير اللجنة؛

٩ - تقرر ما يلي:

(أ) تحافظ اللجنة على مستويات مرتبات الموظفين التي كانت أعلى من مستويات المرتبات في الدرجة القصوى لرتبهم وقت الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد، باعتبار ذلك من تدابير حماية المرتبات؛

(ب) تُعدّل تلك المرتبات تبعاً لأي تغييرات تطرأ في تسوية مقر العمل، بما في ذلك ضم تسوية مقر العمل إلى المرتبات الأساسية التي توافق عليها الجمعية العامة؛

(ج) تحافظ اللجنة على مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المطبق على هذه المرتبات وتعديلها؛

١٠ - تقرر أيضاً ما يلي:

(أ) يُدفع للموظفين الذين يتقاضون مرتباً وفق معدل الإعالة لوجود طفل معال في وقت الانتقال إلى الهيكل الموحد لجدول المرتبات بدل انتقالي عن ذلك الطفل المعال نسبته ستة في المائة من صافي الأجر، وفي هذه الحالة لا يُجمع بين هذا البدل وأي بدل آخر لإعالة الطفل؛

(ب) يخفّض البدل بعد ذلك بنقطة مئوية واحدة من الأجر الصافي كل

١٢ شهراً؛

(ج) عندما يصير مبلغ البدل الانتقالي معادلا لمبلغ بدل إعالة الطفل أو أقل منه، يُدفع بدل إعالة الطفل عوضا عن البدل الانتقالي؛

(د) يوقف البدل الانتقالي متى لم يعد الطفل الذي يدفع البدل عنه مستوفيا لشروط الاستحقاق؛

١١ - تقرر كذلك أن يُحدد في الجدول الموحد صافي الراتبين الأساسيين لرتبتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام عند المستوى الحالي لأجر الراتبين وفق معدل الإعالة مخفضا بنسبة ستة في المائة، وأن يُحتفظ بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لهاتين الراتبين في مستوياته الحالية؛

٢ - معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

١٢ - توافق على معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين التي ستستخدم بالاقتران مع إجمالي المرتبات الأساسية عند تنفيذ جدول المرتبات الموحد، على النحو الموصى به في الفقرة ٢١٠ (ب) ووفق ما هو مبين في الفرع جيم من المرفق الثاني لتقرير اللجنة؛

١٣ - تقرر أن تُراجع معدلات الاقتطاعات الإلزامية هذه من مرتبات الموظفين بعد عامين من تنفيذ نظام الأجور المنقح لمواصلة تلافي أي آثار سلبية على صندوق معادلة الضرائب؛

٣ - جدول الأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية

١٤ - توافق على الجدول المقترح للأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية عند تنفيذ جدول المرتبات الموحد المقترح، على النحو الموصى به في الفقرة ٢١٠ (ج) ووفق ما هو مبين في الفرع دال من المرفق الثاني لتقرير اللجنة؛

١٥ - تقرر أن يخضع الجدول المقترح للأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية للتحديث ليعكس أي تغييرات في صافي الأجور قد تطرأ في نيويورك قبل بدء العمل بالجدول، على نحو يكفل للموظفين أن يستمروا في الحصول كأقل تقدير على نفس الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي؛

١٦ - تقرر أيضا أن يظل جدول الأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية خاضعا للتحديث في نفس التاريخ وبذات النسبة المئوية لتغيرات صافي الأجر في نيويورك؛

٤ - بدل إعالة الزوجة/الزوج

١٧ - توافق على إقرار بدل للزوج المعال بنسبة ستة في المائة من صافي الأجر، على النحو الموصى به في الفقرة ٢١٠ (د) من تقرير اللجنة؛

١٨ - تقرر أن يؤدي للموظفين العاملين الذين لهم زوج معال بدل لإعالة الزوج عند الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد، على النحو الموصى به في الفقرة ٢٤٩ (ب) من تقرير اللجنة؛

٥ - بدل الوالد الوحيد

١٩ - تقرر أن يُدفع للموظفين ممن هم في وضعية الوالد الوحيد ويكونون هم المعيلين الرئيسيين والدائمين لأطفالهم المعالين بدلًا عن الطفل المعال الأول يكون بنسبة ستة في المائة من صافي الأجر، على أن يحل هذا البديل محل بدل إعالة الطفل؛

٦ - الزيادات في الدرجات وحوافز الأداء

٢٠ - تقرر منح الزيادات في الدرجات ضمن الرتبة الواحدة سنويا من الدرجة ١ إلى الدرجة ٧، ثم كل عامين بعد ذلك، بالنسبة للرتب من ف-١ إلى ف-٥، والحفاظ على منح الدرجات كل عامين بالنسبة للرتبتين مد-١ ومد-٢ كما هو معمول به في النظام الحالي، على النحو الموصى به في الفقرة ٢٧٩ (أ) من تقرير اللجنة؛

٢١ - تقرر أيضا الإبقاء على ترتيبات الاستحقاق الحالية المتعلقة بالزيادات في الدرجات؛

٢٢ - تقرر كذلك وقف العمل بالممارسة الحالية المتمثلة في منح زيادات معجلة في الدرجات؛

٢٣ - تطلب إلى اللجنة أن تجري دراسة لنظم إدارة الأداء في المنظمات المشاركة في النظام الموحد، وأن تقدم توصيات بشأن حوافز الأداء على أساس الكفاءة التي لا تتعلق بالمكافآت النقدية، مثل إمكانية منح زيادات معجلة في الدرجات، وتدعو اللجنة إلى استعراض توصياتها الواردة في المرفق الثالث لتقريرها في ضوء النتائج التي ستوصل إليها، وإلى تقديم تقرير عن ذلك في موعد أقصاه الدورة الثانية والسبعون للجمعية العامة؛

٢٤ - تطلب أيضا إلى اللجنة أن تجري دراسة مفصلة عن الترتيبات الإدارية والترتيبات المتعلقة بالميزانية اللازمة لإرساء نظام للمكافآت النقدية، بما في ذلك آليات

التمويل والرقابة والمساءلة، وأن تقدم تقريراً عن ذلك في موعد أقصاه الدورة الثانية والسبعون للجمعية العامة؛

٧ - منحة التعليم

٢٥ - تقرر أن يبدأ العمل بالنظام المنقح لمنحة التعليم اعتباراً من السنة الدراسية التي تكون جارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨؛

٢٦ - تقرر أيضاً تنقيح المعيار المتصل بالتعليم بعد الثانوي بحيث تسدّد المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يُتم فيها الولد أربع سنوات من التعليم بعد الثانوي أو التي يحصل فيها على أول درجة من درجات التعليم بعد الثانوي، أيهما أسبق، مع مراعاة السن القصوى المحددة في ٢٥ سنة؛

٢٧ - تقرر كذلك أن تكون المصروفات المسموح بها هي الرسوم الدراسية (بما في ذلك رسوم دراسة اللغة الأم) والرسوم المتصلة بالتسجيل في المؤسسات التعليمية، إلى جانب المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية؛

٢٨ - تقرر أن تُسدّد الرسوم الدراسية والمصروفات المتصلة بالتسجيل في المؤسسات التعليمية وفقاً لجدول تنازلي عام يتألف من سبع شرائح، حيث تتدرج مستويات ردّ المصروفات نزولاً من ٨٦ في المائة في الشريحة الدنيا إلى ٦١ في المائة في الشريحة السادسة، وصفر في المائة في الشريحة السابعة، على النحو المبين في الجدول الخامس من تقرير اللجنة؛

٢٩ - تقرر أيضاً أن تُدفع المصروفات المتصلة بالإقامة الداخلية في شكل مبلغ مقطوع قدره ٥ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة يقتصر دفعه على الموظفين العاملين في الميدان ممن لهم أطفال يقيمون في أقسام داخلية لمتابعة الدراسة خارج مكان مركز العمل في المرحلة الابتدائية أو الثانوية، وأن تُمنح، في حالات استثنائية، المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة "حاء" وفقاً للسلطة التقديرية للرؤساء التنفيذيين؛

٣٠ - تقرر كذلك أن تُمنح في كل سنة دراسية استحقاقات للسفر لأغراض الدراسة ذهاباً وإياباً بين مركز عمل الموظف ومكان الدراسة عن ولد الموظف الذي يتلقى المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية؛

٣١ - تقرر أن تتحمل المنظمات المشاركة في النظام الموحد رسوم الإنشاءات التعليمية خارج نظام منح التعليم؛

٣٢ - تقرر أيضا أن يُستعرض الجدول التنازلي العام لبحث إمكانية تعديله في ضوء ما يحدث في الرسوم الدراسية من تطورات يجري تتبعها مرة كل سنتين في قائمة من المدارس التمثيلية، وعلى أساس تقييم تجريه اللجنة؛

٣٣ - تقرر كذلك أن يُستعرض المبلغ المدفوع للمساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية لبحث إمكانية تعديله في ضوء ما يحدث في الرسوم التي تفرضها الأقسام الداخلية بمدارس البكالوريا الدولية من تطورات يجري تتبعها مرة كل سنتين، وعلى أساس تقييم تجريه اللجنة؛

٣٤ - تقرر أن تُستعرض كل ست سنوات قائمتا المدارس التمثيلية ومدارس البكالوريا الدولية المذكورتان في الفقرتين ٣٥٦ (و) و (ز) من تقرير اللجنة لبحث إمكانية تحديث القائمتين؛

٣٥ - تقرر أيضا أن يستمر العمل بالنظام الحالي لمنحة التعليم الخاصة المقدمة للأطفال ذوي الإعاقة بعد بدء العمل بالنظام المنقح لمنحة التعليم العادية، مع مراعاة الحد الأقصى العام المعادل للحد الأقصى للجدول التنازلي مضافا عليه مبلغ يعادل المبلغ المقطوع لتغطية الإقامة الداخلية في إطار نظام منحة التعليم العادية؛

٣٦ - تقرر كذلك أن تكون المصروفات القصوى المسموح بها لمنحة التعليم الخاصة مواكبة لنظيرتها المتعلقة بمنحة التعليم، بحيث يكون الحد الأقصى مساويا للحد الأعلى في الشريحة العليا من الجدول التنازلي العام المعمول به؛

٣٧ - تقرر، في حالة المساعدة المتعلقة بالإقامة الداخلية في إطار منحة التعليم الخاصة المقدمة للأطفال ذوي الإعاقة، أن تُستخدم المصروفات الفعلية لحساب مجموع المصروفات المسموح بتسديدها حتى الحد الأقصى للمنحة الإجمالية المساوي للحد الأعلى للشريحة العليا من الجدول التنازلي العام مضافا عليه مبلغ ٥ ٠٠٠ دولار المعادل للمبلغ الإجمالي المقطوع للإقامة الداخلية المدفوع في نظام منحة التعليم؛

٨ - منحة الإعادة إلى الوطن

٣٨ - تؤكد الأساس المنطقي لمنحة الإعادة إلى الوطن باعتبارها استحقاقا مكتسبا عن الخدمة المؤداة يُدفع إلى الموظفين المغتربين الذين يغادرون البلد الذي يوجد فيه مركز عملهم الأخير عند انتهاء الخدمة؛

٣٩ - تقرر إرساء عتبة من خمس سنوات من الخدمة الاغترابية كشرط لاستحقاق منحة الإعادة إلى الوطن، على النحو الموصى به في الفقرة ٣٧٥ من تقرير اللجنة؛

٤٠ - تقرر أيضا أن يحتفظ الموظفون الحاليون، عند الانتقال إلى النظام الجديد، باستحقاقهم ضمن جدول المنحة المعمول به حاليا في حدود عدد سنوات الخدمة الاغترابية التي يكون الموظف قد أكملها عند بدء العمل بالجدول المنقح؛

٩ - العناصر المتصلة بالانتقال من موقع إلى آخر

٤١ - توافق على توصية اللجنة بوقف بدل عدم نقل الأمتعة؛

٤٢ - تقرر أن يستمر، كتدبير انتقالي، دفع بدل عدم نقل الأمتعة للموظفين الذين ينتقلون قبل تاريخ تنفيذ مجموعة الاستحقاقات الجديدة ويختارون عدم نقل الأمتعة المترتبة، لمدة تصل إلى خمس سنوات في مركز العمل نفسه، أو إلى أن ينتقل الموظف إلى مركز عمل آخر؛

٤٣ - تقرر أيضا الإبقاء على النهج الحالي في التعامل مع السفر بغرض الانتقال الذي يظل من مسؤولية المنظمات المشاركة في النظام الموحد؛

٤٤ - توافق على الخيارات المتعلقة بنقل الأمتعة التي أوردتها اللجنة في الفقرتين ٣٩٩ (د) و (و) من تقريرها؛

٤٥ - تقرر أن تُقدّم منحة استقرار تعادل ٣٠ يوما من بدل الإقامة اليومي المحلي للموظف و ١٥ يوما من بدل الإقامة اليومي المحلي لكل فرد من أفراد الأسرة المستحقين المرافقين للموظف، علاوة على مبلغ مقطوع يعادل صافي الراتب الأساسي لشهر واحد بالإضافة إلى تسوية مقر العمل المناسبة؛

١٠ - بدلات العمل في الميدان واستحقاقاته

٤٦ - توافق على نظام المشقة المعدل الذي يتألف من خمس فئات، على النحو المقترح في الفقرتين ١٢٢ و ٤١٣ من تقرير اللجنة، والذي يصبح نافذا على الفور عند التنفيذ دوفا الحاجة إلى أي تدابير انتقالية؛

٤٧ - توافق أيضا على البديل الجديد للعمل بعيداً عن الأسرة، عوضاً عن بدل المشقة الإضافي الحالي، على النحو المبين في الفقرة ٤٢١ من تقرير اللجنة، وتؤكد أنه لن يُعمل بتدابير انتقالية فيما يتعلق بهذا البديل؛

٤٨ - توافق كذلك على حافز التنقل الجديد لتشجيع الموظفين على الانتقال إلى مراكز العمل الميدانية، وفق ما أوصت به اللجنة في الفقرتين ١٢٩ و ٤٣١ من تقريرها، وينطبق هذا الحافز على من قضى من الموظفين خمس سنوات متتالية من الخدمة السابقة في منظمة مشاركة في النظام الموحد واعتبارا من الانتداب الثاني لهم، بينما لا يسري على مراكز العمل المصنفة ضمن الفئة "حاء" في إطار نظام المشقة؛

٤٩ - تقرر الزيادة في حافز التنقل المقترح بنسبة ٢٥ في المائة عند انتداب الموظف للمرة الرابعة، وبنسبة ٥٠ في المائة عند انتدابه للمرة السابعة؛

٥٠ - تقرر أيضا الإبقاء على أحكام الإطار الحالي للراحة والاستجمام، على النحو الذي اقترحتة اللجنة في الفقرة ٤٤٣ (أ) من تقريرها؛

٥١ - تقرر كذلك وقف العمل بالإجازة المعجلة لزيارة الوطن، باستثناء مراكز العمل من الفئتين دال وهاء التي لا يشملها إطار الراحة والاستجمام؛

١١ - استعراض التعويضات ومسائل أخرى

٥٢ - تحيط علما باعترام اللجنة استعراض حالة الاستفادة من الموظفين بمختلف فئاتهم؛

٥٣ - توافق على منح حافز لاستقدام الخبراء في التخصصات البالغة الدقة في الحالات التي تكون فيها المنظمة غير قادرة على استقدام أفراد من ذوي المؤهلات المناسبة، على النحو المبين والموصى به في الفقرتين ٢٧١ و ٢٧٩ (ج) من تقرير اللجنة، وتقرر أن تقوم اللجنة بتقييم النظام بعد انقضاء فترة ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذه؛

٥٤ - تشير إلى طلباتها الواردة في قرارها ٢٥١/٦٩ بأن تواصل اللجنة رصد التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين، وتطلب إلى اللجنة أن توافي الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين بمعلومات عما تحرزه المنظمات المشاركة في النظام الموحد من تقدم في تنفيذ القوائم من السياسات والتدابير الجنسانية الرامية إلى تحقيق هدف المناصفة بين الجنسين في النظام الموحد؛

٥٥ - تشير أيضا إلى قرارات اللجنة الواردة في الفقرة ١٣٧ من تقريرها لعام ٢٠١٤^(٤)، وتطلب في هذا الصدد إلى اللجنة موافاة الجمعية العامة بمعلومات في تقاريرها

(٤) المرجع نفسه، الدورة التاسعة والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/69/30).

السنوية المقبلة عن الكيفية التي تسهم بها مجموعة عناصر الأجر الجديدة في تعزيز التوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي؛

٥٦ - تدعو المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد إلى بذل الجهود اللازمة لكفالة التوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية وتوفير فرص التطوير الوظيفي، حيث إن هذين الأمرين عنصران هامين في تحفيز الموظفين والاحتفاظ بهم؛

٥٧ - تدعو أيضا اللجنة إلى موافاة الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين بتقرير مرحلي عن تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد، وبتقرير تقييمي شامل يتضمن دراسة استقصائية عالمية للموظفين بشأن شروط الخدمة، وذلك في موعد لا يتجاوز الدورة الخامسة والسبعين للجمعية العامة.