

Distr.
GENERAL

A/RES/53/209
12 February 1999

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والخمسون
البند ١٢٠ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناءً على تقرير اللجنة الخامسة (A/53/754)]

٢٠٩/٥٣ - النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

إن الجمعية العامة،

وقد نظرت في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ١٩٩٨^(١) والتقارير الأخرى ذات الصلة^(٢)،

وإذ تعيد تأكيد التزامها بنظام وحيد وموحد للأمم المتحدة بوصفه حجر الزاوية لتنظيم وتنسيق شروط الخدمة بموجب النظام الموحد للأمم المتحدة،

واقتراناً منها بأن النظام الموحد يشكل أفضل أداة تكفل للخدمة المدنية الدولية الحصول على الموظفين الذين يتمتعون بأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة، على النحو المنصوص عليه بموجب ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تعيد تأكيد الدور الرئيسي للجنة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة بموجب النظام الموحد للأمم المتحدة،

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثالثة والخمسون، الملحق رقم ٣٠، والتصويب

(A/53/30 و Corr.1).

(٢) A/52/811، و A/C.5/53/4، و A/C.5/53/27.

أولا

شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - دراسة مبدأ نوبلمير وتطبيقه

إذ تشير إلى قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ والقرارات الأخرى ذات الصلة،

١ - تعيد تأكيد مواصلة تطبيق مبدأ نوبلمير؛

٢ - تعيد تأكيد الحاجة إلى مواصلة كفاءة القدرة التنافسية لشروط الخدمة في النظام الموحد؛

٣ - تلاحظ قرار اللجنة وقف إجراء مقارنات التعويض الشامل حتى عام ٢٠٠١، وتطلب إلى اللجنة أن تقوم في عام ٢٠٠١ بإجراء الدراسة التالية لتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً، مستعينة في ذلك بالمنهجية التي أقرتها الجمعية العامة وبما يتسق مع مقارنة التعويض الشامل بين الولايات المتحدة والأمم المتحدة؛

باء - تطور الهامش

إذ تشير إلى الفرع الأول - باء من قرارها ٢١٦/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، وإلى الولاية الدائمة التي منحتها الجمعية العامة للجنة، والتي يُطلب إلى اللجنة بموجبها أن تواصل استعراضها للعلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الأمريكية) لموظفي الخدمة الذي يشغلون مناصب مماثلة في واشنطن العاصمة (ما يشار إليها باسم "الهامش")،

وإذ تشير أيضاً إلى الفقرة ٣ من الفرع التاسع من قرارها ١٩١/٤٦ ألف المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١، الذي طلبت فيه إلى اللجنة أن تدرج في أعمالها استعراضاً للفروق بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة فيما يتعلق بالأجر الصافي في كل مستوى من مستويات الرتب،

وإذ تشير كذلك إلى الفقرة ٣ من الفرع الثاني - باء من قرارها ٢٢٤/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، التي رأت فيها أنه ينبغي للجنة معالجة الاختلال في نسب الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة في سياق الاعتبارات العامة للهامش،

١ - تلاحظ اعترام اللجنة القيام، في ضوء توصياتها السابقة بشأن الطلب المذكور أعلاه، باستطلاع الحلول الممكنة لمشاكل الاختلال بين نسب الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة والولايات المتحدة فيما يتعلق بمستويات الرتب كل على حدة؛

٢ - تلاحظ أيضا أن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتب من ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون مناصب مماثلة يبلغ ١١٤,٨ لعام ١٩٩٨؛

جيم - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

إذ تشير إلى الفرع الأول - حاء من قرارها ١٩٨/٤٤، الذي حددت بموجبه مستوى أدنى لصافي مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا بالرجوع إلى مستويات صافي المرتبات الأساسية المقابلة للموظفين الذين يشغلون مناصب مماثلة في المدينة الأساس للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الأمريكية).

تقر، اعتبارا من ١ آذار/ مارس ١٩٩٩، الجدول الأساسي المنقح للمرتبات الإجمالية والصافية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، الوارد في المرفق الأول لهذا القرار، والتعديل الذي أدخل نتيجة لذلك على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، على النحو المبين في المرفق الثاني لهذا القرار؛

دال - معالجة مسألة الاغتراب

إذ تشير إلى الفقرة ٣ من الفرع الأول - باء من قرارها ٢٠٨/٥٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥، والفقرة ٤ من الفرع الأول - هاء من قرارها ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦،

١ - تحيط علما بتحليل اللجنة وبما قررت في هذا الشأن، بالصيغة الواردة في الفقرات ١٠٤ إلى ١١٧ من تقريرها^(١)؛

٢ - تطلب إلى اللجنة أن تواصل تطوير دراستها في هذا المجال، وأن تقدم تقريرا في هذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين؛

هاء - الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

إذ تشير إلى الفقرة ١ من الفرع الثالث من قرارها ٢١٦/٥١، التي وافقت بموجبها، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، على الجدول المنقح للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الذي أوصت به اللجنة من أجل تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لجميع فئات الموظفين، وإلى أنها في الفقرة ٢ من الفرع الثالث من نفس القرار طلبت إلى اللجنة أن تقدم تقريرا عن أثر الاختلافات في معدلات الضرائب الوطنية والمحلية في مراكز العمل بالمقار السبعة على إجمالي استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين المعيّنين محليا من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في مراكز العمل تلك، مقارنة بالتعويض عن تلك الضرائب الذي توفره المعدلات الموحدة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين،

١ - تحييط علما بالاستنتاج الذي توصلت إليه اللجنة، على النحو المبين في الفقرة ٢١٥ من تقريرها^(١)، ومفاده أنه ينبغي مواصلة تطبيق الجدول الموحد الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، وأنه ينبغي استعراضه مرة أخرى في عام ٢٠٠٠؛

٢ - تحييط علما أيضا بما توصلت إليه اللجنة من استنتاجات استنادا إلى مقارنة أثر المعدلات الموحدة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين والضرائب المحلية على مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وما ينجم عن ذلك من آثار على المعاشات التقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها على النحو المبين في الفقرة ٢٢٤ من تقريرها؛

٣ - تقرر رأي اللجنة، حسبما هو مبين في الفقرة ٢٢٥ من تقريرها، القائل بأنه لا ينبغي مواصلة الأخذ بنهج الممارسة المحلية المعمول به في تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة وفئات الموظفين الآخرين المعيّنين محليا؛

واو - بدلات الإعاقة

إذ تشير إلى الفرع الثاني - واو من قرارها ٢١٦/٤٧ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، الذي لاحظت فيه أن اللجنة ستستعرض مستوى بدلات الإعاقة كل عامين،

وإذ تحييط علما بأن استعراض اللجنة لبدلات الإعاقة قد راعى التغييرات ذات الصلة في التخفيضات الضريبية والتشريعات الاجتماعية في مراكز عمل المقار السبعة منذ عام ١٩٩٦، على النحو الوارد في الفقرة ١١٩ من تقريرها^(١)،

١ - توافق، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، على زيادة بنسبة ١٤,٦ في المائة في بدل إعاقة الأولاد (بما في ذلك بدل الإعانة للأولاد المعاقين) وفي بدل المعالين من الدرجة الثانية؛

٢ - تحييط علما بالقائمة المستكملة لمراكز العمل ذات العملات الصعبة التي تُحدد فيها البدلات بالعملات المحلية، على النحو الوارد في المرفق الثالث لهذا القرار؛

٣ - تلاحظ أنه ينبغي تخفيض بدلات الإعاقة التي تدفع للموظفين المستحقين لها في النظام الموحد بقيمة تعادل أي مدفوعات مباشرة يحصل عليها الموظف من أي حكومة فيما يتعلق بالمعالين؛

٤ - تطلب إلى اللجنة أن تضطلع بدراسة لمنهجية البدلات وأساسها المنطقي ونطاقها في عام

٢٠٠٠؛

زاي - المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل

تطبيق نظام تسوية مقر العمل

إذ تشير إلى الفرع الأول - باء من قرارها ٢٠٨/٥٠ والفرع الأول - هاء من قرارها ٢١٦/٥١،

١ - تحيط علما باستنتاجات اللجنة فيما يتعلق بتطبيق نظام تسوية مقر العمل في أساس النظام الموحد، على النحو الوارد في الفقرة ١٤٠ من قرارها؛

٢ - تطلب إلى اللجنة مواصلة استطلاع إمكانية الاستعانة بمصادر البيانات الخارجية في إجراء الجولة المقبلة للدراسات الاستقصائية في الأماكن المختلفة؛

تسوية مقر العمل في جنيف

إذ تشير إلى الفرع الأول - باء من قرارها ٢٠٨/٥٠، والفرع الأول - هاء من قرارها ٢١٦/٥١، والفرع الأول - دال من قرارها ٢١٦/٥٢، فيما يتصل بتحديد رقم قياسي واحد لتسوية مقر العمل للموظفين الذين يوجد مقر عملهم في جنيف،

تطلب إلى اللجنة، في إطار إعدادها للجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية في الأماكن المختلفة، حسبما أشير إليه في الفقرة ١٤١ من تقريرها^(١)، أن تجري استعراضا شاملا لنظام تسوية مقر العمل ككل بهدف إصلاحه بمساعدة من خبراء مستقلين، إذا اقتضى الأمر ذلك، مع مراعاة الحاجة إلى ضمان الاتساق داخل النظام الموحد، وأن تكفل أن تكون تسوية مقر العمل في كل مركز من مراكز العمل، مع التشديد بصورة خاصة على مراكز العمل التي يوجد بها مقار، ممثلة بشكل تام لتكلفة المعيشة بالنسبة لجميع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين في كل مركز من مراكز العمل، وأن تقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في موعد أقصاه الدورة الخامسة والخمسون للجمعية؛

ثانيا

شروط الخدمة التي تطبق على كلتا فئتي الموظفين

ألف - منحة التعليم

إذ تشير إلى الفقرة ١ من الفرع الرابع من قرارها ٢١٦/٤٧ والفرع الرابع من قرارها ٢١٦/٥١، اللذين أقرت فيهما المنهجية المنقحة لتحديد منحة التعليم،

وإذ تشير أيضا إلى الفقرة ١ من الفرع الثالث - ألف من قرارها ٢١٦/٥٢، التي أقرت بموجبها التعديلات التي أدخلت على المنهجية، ولاحظت أن المنهجية المنقحة ستؤخذ في الحسبان ابتداءً من استعراض السنيتين لمنحة التعليم الذي سيجرى في عام ١٩٩٨،

١ - توافق على الزيادات في مستويات الحد الأقصى للمستوى المسموح به لسداد النفقات في مناطق العملات السبع، وكذلك على التعديلات الأخرى لسداد النفقات في إطار منحة التعليم، على النحو الوارد في الفقرة ١٩٠ من تقريرها^(١)؛

٢ - تلاحظ قرار اللجنة ان تستعرض المنهجية في عام ٢٠٠١؛

باء - التقدير للمعرفة اللغوية

إذ تشير إلى الفرع الثاني - هاء من قرارها ٢٢٤/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٣، الذي طلبت فيه إلى اللجنة أن تستعرض خطة الحوافز اللغوية في الأمم المتحدة والخطط المعمول بها في المنظمات الداخلة في النظام الموحد،

وقد نظرت في مقترحات اللجنة الواردة في الفقرات ٢٠٧ إلى ٢٠٩ من تقريرها^(١)، والتي لن يتم تنفيذها إلا بعد أن توافق عليها الجمعية العامة،

١ - تلاحظ أن عددا من العناصر الأساسية لا يزال يتعين حسمها، ومن بينها الأساس المنطقي للتوصية بإدخال تغيير على النظام الحالي، وإلى أي مدى ستظل هذه التغييرات بمثابة حافز على تحقيق التعددية اللغوية في المنظمات، وأساس تحديد مبالغ الحوافز لكلتا الفئتين، والتدابير الانتقالية؛

٢ - تطلب إلى اللجنة أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين تقريرا شاملا يغطي جميع العناصر المثارة، آخذة في الاعتبار حقوق الموظفين المكتسبة؛

جيم - بدل الخطر

إذ تكرر الإعراب عن تقديرها لتفاني أعداد متزايدة من موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة الذين يتعين عليهم العمل في ظل ظروف خطيرة،

تحيط علما بقرارات اللجنة الواردة في الفقرة ٢٣٦ من تقريرها^(١)؛

دال - معايير السفر وبدل الإقامة اليومي

إذ تشير إلى الفرع الثالث - دال من قرارها ٢١٦/٥٢،

تحيط علما بقرارات اللجنة بشأن معايير السفر وبدل الإقامة اليومي على النحو المحدد في الفقرة ٢٤٧ من تقريرها^(١)؛

هاء - بدل الإقامة المخصص للبعثات

إذ تشير إلى الفرع الثالث - هاء من قرارها ٢١٦/٥٢.

تحيط علما بقرارات اللجنة بشأن مختلف جوانب نظام بدل الإقامة المخصص للبعثات على النحو المحدد في الفقرة ٢٦٠ من تقريرها^(١)؛

ثالثا

العملية التشاورية وترتيبات العمل داخل اللجنة

إذ تشير إلى قراراتها ٢٠٨/٥٠ و ٢١٦/٥١ و ٢١٦/٥٢ المتعلقة، في جملة أمور، بالعملية التشاورية وترتيبات العمل للجنة،

وإذ تشير أيضا إلى أن الجمعية العامة، في قرارها ٢٠٨/٥٠، أكدت من جديد النظام الأساسي للجنة، وبخاصة المادة ٦ منه، التي تنص على وجوب أن يؤدي أعضاؤها مهامهم باستقلال كامل وبحياد،

١ - تؤكد أن المسؤولية عن القرارات التي تتخذها اللجنة تقع على عاتق أعضاء اللجنة دون غيرهم؛

٢ - ترحب بالتقدم الذي أحرزته اللجنة في إشاعة روح التعاون البناء والمرونة وصوب تحسين علاقات العمل مع هيئات الموظفين؛

٣ - تحيط علما بالتغييرات التي أقرت اللجنة إدخالها على نظامها الداخلي وبالتغييرات الإجرائية الأخرى؛

٤ - تلاحظ أن التغييرات التي أقرت اللجنة إدخالها على نظامها الداخلي يمكن أن تساعد جميع الأطراف على ضمان عرض آرائها خلال جميع مراحل النظر في جميع المسائل؛

٥ - تطلب إلى اللجنة أن ترصد التقدم المحرز في تنفيذ النظام الداخلي المنقح، وأن تقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين؛

رابعاً

تعيين أعضاء في اللجنة ومسائل أخرى

- ١ - تعيد تأكيد النظام الأساسي للجنة؛
- ٢ - تؤكد الحاجة إلى الالتزام بأحكام المادتين ٣ و ٤ من النظام الأساسي للجنة؛
- ٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يوجه نظر الدول الأعضاء إلى أحكام المادة ٣-١ من النظام الأساسي للجنة عند تقديم مرشحين للتعيين في اللجنة؛
- ٤ - تقرر أن تعود إلى النظر في المسائل التالية المتعلقة باللجنة، ومنها أساليب عملها، بما في ذلك دور اللجنة ودور أمانتها، واختيار وتعيين أعضاء اللجنة ودور اللجنة في عملية الاستعراض في إطار نظرها في التوصية المقدمة من الأمين العام بشأن استعراض اللجنة في الدورة المستأنفة الثالثة والخمسين للجمعية العامة؛

خامساً

إطار لإدارة الموارد البشرية

إذ تشير إلى قراراتها ٢١٦/٥١ و ٢١٦/٥٢،

واقتراناً منها بأنه يجب على اللجنة أن تقوم بدور رائد في وضع نهج مبتكرة في مجال إدارة الموارد البشرية كجزء من عملية الإصلاح العامة الجارية حالياً في المنظمات الداخلة في النظام الموحد،

- ١ - ترحب بمبادرة اللجنة بدراسة إطار لإدارة الموارد البشرية؛
- ٢ - تدعو اللجنة إلى القيام، كجزء من عملية الاستعراض المزمعة، وفي جملة أمور، بدراسة مبادرات الإصلاح التي تتخذها جميع المنظمات الداخلة في النظام الموحد، علاوة على جهود الإصلاح المضطلع بها خارج النظام الموحد، وبتيسير التنقل فيما بين الوكالات، والأخذ بنظام أجور المتخصصين؛
- ٣ - تحث اللجنة على أن تتناول على وجه السرعة طلب الجمعية العامة فيما يتعلق بإجراء دراسات في مجال إدارة الموارد البشرية، وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين؛

سادسا

تقرير عن التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة

إذ تشير إلى الفرع السادس من قرارها ٢١٦/٤٧ والفرع الثالث - حاء من قرارها ٢١٦/٥٢، اللذين حثت فيهما المنظمات الداخلة في إطار النظام الموحد على الأخذ بخطة متماسكة لتحسين مركز المرأة في كل منظمة،

- ١ - تلاحظ استمرار عمل اللجنة في مساعدة المنظمات على تحقيق التوازن بين الجنسين، وترحب، على وجه الخصوص، بمبادراتها في المجالات المحددة في إطار الفقرة ٢٩٠ من تقريرها^(١)؛
- ٢ - تقرر الطلبات الموجهة من اللجنة إلى المنظمات على النحو المبين في إطار الفقرتين ٢٨٣ و ٢٩١ من تقريرها، وتحث جميع المنظمات على اتخاذ تدابير لتنفيذها في أقرب وقت ممكن؛
- ٣ - تلاحظ أن اللجنة ستعاود النظر في هذه المسألة في عام ٢٠٠١؛

سابعا

تقرير مجلس مراجعي الحسابات

إذ تشير إلى طلبها إلى مجلس مراجعي الحسابات أن يجري استعراضا إداريا لجميع جوانب الأعمال التي تضطلع بها أمانة اللجنة في وقت يتيح تقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والخمسين،

- ١ - تحيط علما بتقرير مجلس مراجعي الحسابات عن الاستعراض الإداري لأمانة اللجنة^(٢) وبرد اللجنة الوارد في الفقرة ٣٧ من تقريرها^(١)؛
- ٢ - تطلب إلى مجلس مراجعي الحسابات أن يجري مراجعات لحسابات أمانة اللجنة على أساس دوري، وفقا للبند ١٢-٥ من النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة وللنظام الأساسي للجنة.

الجلسة العامة ٩٢

١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٨

المرفق الأول
جدول المرتبات للفئة الفنية والفئات العليا: المرتب السنوي الإجمالي والمرتب الصافي
المقابل بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين*
(بدولارات الولايات المتحدة)
(ينفذ اعتباراً من ١ آذار/ مارس ١٩٩٩)

الدرجة															
الرتبسة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة	الخامسة عشرة
وكيل الأمين العام الإجمالي	١٥١ ٤٤٠														
الصافي	(م) ١٠٤ ٦٦٢														
	(غ م) ٩٤ ١٩٠														
الأمين العام المساعد الإجمالي	١٣٧ ٦٨٣														
الصافي	(م) ٩٥ ٩٩٥														
	(غ م) ٨٦ ٩٢٦														
مد - ٢ الإجمالي	١١٥ ٣١١	١١٧ ٧٩٧	١٢٠ ٢٨٣	١٢٢ ٧٦٨	١٢٥ ٢٥٦										
الصافي	(م) ٨٠ ٣٣٤	٨٣ ٤٦٧	٨٥ ٠٣٣	٨٦ ٥٩٩	٨٨ ١٦٦										
	(غ م) ٧٣ ٨٠١	٧٦ ٤٢٧	٧٧ ٧٣٩	٧٩ ٠٥٢	٨٠ ٣٦٥										
مد - ١ الإجمالي	١٠١ ٩٤٨	١٠٤ ٠٤٧	١٠٦ ١٤٢	١٠٨ ٢٤٣	١١٠ ٣٤٦	١١٢ ٤٧٦	١١٤ ٦٠٥	١١٦ ٧٣٢							
الصافي	(م) ٧٣ ٤١٠	٧٤ ٧٥١	٧٦ ٠٩٠	٧٧ ٤٣٢	٧٨ ٧٧٣	٨٠ ١١٥	٨١ ٤٥٦	٨٢ ٧٩٦							
	(غ م) ٦٦ ٦١٥	٦٨ ٩٧٠	٧٠ ١٤٦	٧١ ٣٢٤	٧٢ ٤٩٣	٧٣ ٦١٧	٧٤ ٧٤١	٧٥ ٨٦٤							
ف - ٥ الإجمالي	٨٨ ٠٩٩	٨٩ ٩٧٥	٩١ ٨٧٥	٩٣ ٧٧٥	٩٥ ٦٧٤	٩٧ ٥٧١	٩٩ ٤٧١	١٠١ ٣٧١	١٠٣ ٢٦٩	١٠٥ ١٦٩	١٠٧ ٠٦٧	١٠٨ ٩٦٦	١١٠ ٨٧٨		
الصافي	(م) ٦٤ ٥٤٥	٦٥ ٧٥٩	٦٦ ٩٧٣	٦٨ ١٨٧	٦٩ ٤٠١	٧٠ ٦١٣	٧١ ٨٢٧	٧٣ ٠٤١	٧٤ ٢٥٤	٧٥ ٤٦٨	٧٦ ٦٨١	٧٧ ٨٩٤	٧٩ ١٠٨		
	(غ م) ٥٩ ٩٦٣	٦١ ٠٧٥	٦٣ ١٤٢	٦٤ ٢٧٣	٦٥ ٣٣٧	٦٦ ٤٠٣	٦٧ ٤٦٩	٦٨ ٥٣٤	٦٩ ٦٠٠	٧٠ ٥٣٣	٧١ ٧٣٠	٧٢ ٧٧٣	٧٣ ٧٧٣		
ف - ٤ الإجمالي	٧٢ ٦٣١	٧٤ ٤٣٨	٧٦ ٢٥٧	٧٨ ٠٨٥	٧٩ ٩١٧	٨١ ٧٤٣	٨٣ ٥٧٣	٨٥ ٤٠٣	٨٧ ٢٣٢	٨٩ ٠٦٠	٩٠ ٨٩٨	٩٢ ٧٥٦	٩٤ ٦٠٦	٩٨ ٣١١	
الصافي	(م) ٥٤ ٥١٦	٥٥ ٧٠١	٥٦ ٨٨٣	٥٨ ٠٦٦	٥٩ ٢٥١	٦٠ ٤٣٣	٦١ ٦١٧	٦٢ ٨٠١	٦٣ ٩٨٤	٦٥ ١٦٧	٦٦ ٣٤٩	٦٧ ٥٣٦	٦٩ ٩٠٢	٧١ ٠٨٦	
	(غ م) ٥٠ ٧٦٧	٥١ ٨٥٦	٥٢ ٩٤٠	٥٤ ٠٢٤	٥٥ ١١١	٥٦ ١٩٤	٥٧ ٢٧٩	٥٨ ٣٦٤	٥٩ ٤٤٨	٦٠ ٥٣٣	٦١ ٥٩٤	٦٢ ٦٣٦	٦٤ ٧١٣	٦٥ ٧٥٣	
ف - ٣ الإجمالي	٥٩ ٣٨٦	٥٩ ٣٨٦	٦١ ٠٥٧	٦٢ ٧٣١	٦٤ ٤٠٠	٦٦ ٠٨٨	٦٧ ٧٨٢	٦٩ ٤٧٧	٧١ ١٧٤	٧٢ ٨٦٧	٧٤ ٥٦٤	٧٦ ٢٧٥	٧٧ ٩٩٤	٨٣ ١٤٨	
الصافي	(م) ٤٥ ٧٧٧	٤٦ ٨٨٨	٤٦ ٨٨٨	٤٨ ٠٠١	٤٩ ١١١	٥٠ ٢٢٤	٥١ ٣٣٥	٥٢ ٤٤٧	٥٣ ٥٦٠	٥٤ ٦٧١	٥٥ ٧٨٤	٥٦ ٨٩٥	٥٨ ٠٠٧	٦١ ٣٤٤	
	(غ م) ٤٢ ٧٣٠	٤٣ ٧٥٢	٤٤ ٧٧٦	٤٥ ٧٩٨	٤٦ ٨٢١	٤٧ ٨٤٣	٤٨ ٨٦٥	٤٩ ٨٨٨	٥٠ ٩٠٩	٥١ ٩٣٢	٥٢ ٩٥١	٥٣ ٩٧٠	٥٤ ٩٨٩	٥٧ ٠٢٧	
ف - ٢ الإجمالي	٤٧ ٨٠٥	٤٩ ٢٦٥	٥٠ ٧٢١	٥٢ ١٨٠	٥٣ ٦٣٦	٥٥ ٠٩٨	٥٦ ٥٩٤	٥٨ ٠٨٧	٥٩ ٥٨٥	٦١ ٠٨٠	٦٢ ٥٧٣	٦٤ ٠٧١			
الصافي	(م) ٣٧ ٩٥٣	٣٨ ٩٤٩	٣٩ ٩٤٢	٤٠ ٩٣٧	٤١ ٩٣٠	٤٢ ٩٢٥	٤٣ ٩٢٠	٤٤ ٩١٣	٤٥ ٩٠٩	٤٦ ٩٠٣	٤٧ ٨٩٦	٤٨ ٨٩٢			
	(غ م) ٣٥ ٥٩٨	٣٦ ٥٠١	٣٧ ٤٠١	٣٨ ٣٠٢	٣٩ ٢٠٢	٤٠ ١٠٥	٤١ ٠٢١	٤٢ ٩٣٤	٤٣ ٨٥١	٤٤ ٧٦٦	٤٥ ٥٩٦				
ف - ١ الإجمالي	٣٦ ٤٢٢	٣٧ ٧٩١	٣٩ ١٥٧	٤٠ ٥٢٥	٤١ ٨٩١	٤٣ ٢٥٨	٤٤ ٦٢٧	٤٦ ٠١٨	٤٧ ٤١٨	٤٨ ٨٢٠					
الصافي	(م) ٣٠ ٠٤٤	٣١ ٩٥٦	٣٢ ٩١٢	٣٣ ٨٦٧	٣٤ ٨٢٣	٣٥ ٧٧٩	٣٦ ٧٣٤	٣٧ ٦٨٩	٣٨ ٦٤٥	٣٩ ٦٠١					
	(غ م) ٢٨ ٣٤١	٢٩ ٢٢٢	٣٠ ١٠٢	٣١ ٨٦٣	٣٢ ٧٤٣	٣٣ ٦٢٥	٣٤ ٤٩٤	٣٥ ٣٥٩	٣٦ ٢٢٦						

(م) المعدل المطبق على الموظف الذي يعول زوجاً أو طفلاً.

(غ م) المعدل المطبق على الموظف الذي لا يعول زوجاً أو طفلاً.

* سيطبق هذا الجدول بالاقتران مع دمج نسبة ٢.٤٨ في المائة من تسوية مقر العمل. وسيتم إجراء تسويات لاحقة في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل والأثر المضاعف في جميع مقار العمل، اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٩. وبعد ذلك، ستجري التغييرات في تصنيفات تسوية مقر العمل على أساس تقلبات الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل.

المرفق الثاني

تعديلات على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة

البند ٣/٣

يستعاض عن الجدول الثاني في الفقرة (ب) '١' بالجدول التالي:

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المستخدمة في حساب المرتب الإجمالي الأساسي (نسبة مئوية)		مجموع المبالغ الخاضعة للاقتطاع (بدولارات الولايات المتحدة)
موظف له زوج معال أو ولد معال	موظف ليس له زوج معال أو ولد معال	
١١,٨	٩,٠	مبلغ ال ١٥ ٠٠٠ الأولى سنويا
٢٤,٤	١٨,١	مبلغ ال ٥ ٠٠٠ التالية سنويا
٢٦,٩	٢١,٥	مبلغ ال ٥ ٠٠٠ التالية سنويا
٣١,٤	٢٤,٩	مبلغ ال ٥ ٠٠٠ التالية سنويا
٣٣,٤	٢٧,٥	مبلغ ال ٥ ٠٠٠ التالية سنويا
٣٥,٦	٣٠,١	مبلغ ال ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا
٣٨,٢	٣١,٨	مبلغ ال ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا
٣٨,٨	٣٣,٥	مبلغ ال ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا
٣٩,٧	٣٤,٤	مبلغ ال ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا
٤٠,٧	٣٥,٣	مبلغ ال ١٥ ٠٠٠ التالية سنويا
٤٣,٩	٣٦,١	مبلغ ال ٢٠ ٠٠٠ التالية سنويا
٤٧,٢	٣٧,٠	المبالغ المتبقية الخاضعة للاقتطاع

المرفق الثالث

مبالغ بدل الإعاقة للأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية
للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا

(تنفذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩)

البلد أو المنطقة	العملة	بدل الإعاقة لأولاد	بدل المعالين من الدرجة الثانية
ألمانيا	المارك الألماني	٤ ٠٥٧	١ ٤٥٥
أيرلندا	الجنيه الأيرلندي	١ ١٤٥	٣٧٥
بلجيكا	الفرنك البلجيكي	٧٠ ١٨٩	٢٢ ٤٤٨
الدانمرك	الكرونة الدانمركية	١٣ ١٩٣	٣ ٨١٤
سويسرا	الفرنك السويسري	٣ ٣٦٤	١ ٤٩٩
غيانا الفرنسية	الفرنك الفرنسي	١٠ ١٤١	٣ ٣٦٥
فرنسا	الفرنك الفرنسي	١٠ ١٤١	٣ ٣٦٥
لكسمبرغ	الفرنك اللكسمبرغي	٧٠ ١٨٩	٢٢ ٤١٠
موناكو	الفرنك الفرنسي	١٠ ١٤١	٣ ٣٦٥
النمسا	الشلن النمساوي	٢٨ ٢٥٦	١٠ ٤٣٨
هولندا	الغيلدر الهولندي	٤ ٤٧٢	١ ٥٢٣
الولايات المتحدة الأمريكية وبقية العالم	دولار الولايات المتحدة	١ ٧٣٠	٦١٩
اليابان	الين الياباني	٣٩٨ ٧٠١	١٨١ ١٢٥