



مجلس التنمية الصناعية

الدورة التاسعة والعشرون

فيينا، ٩-١١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

شؤون العاملين

تقرير من المدير العام

يقدم هذا التقرير معلومات عن تركيبة الموظفين وعن التطورات في النظام الموحد وعن التعديلات في النظام الإداري للموظفين. وهو يدعو المجلس إلى اختيار عضو واحد يمثل الهيئة التشريعية لليونيدو في لجنة المعاشات التقاعدية لما تبقى من فترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	الفصل
٢	٦-١	أولاً- تركيبة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا.....
٢	٧	ثانياً- التطورات في النظام الموحد.....
٣	١١-٨	ثالثاً- المسائل المتعلقة بالنظام الإداري للموظفين.....
٤	١٤-١٢	رابعاً- تمثيل الهيئة التشريعية لليونيدو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو.....
٤	١٥	خامساً- الاجراء المطلوب من المجلس اتخاذه.....

لدواعي الوفر، طبع من هذه الوثيقة عدد محدود من النسخ. ويرجى من أعضاء الوفود التكرم بإحضار نسخهم من الوثائق إلى الاجتماعات.

أولاً- تركيبة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

٤- ويظهر الشكل ٤ زيادة ملحوظة في عدد موظفات الفئة الفنية من أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ بنسبة ٩ في المائة لكل منها. وازداد عدد موظفات الفئة الفنية من أوروبا الشرقية وكومنولث الدول المستقلة بنسبة ٥ في المائة. أما التمثيل من المناطق الأخرى فقد انخفض بنسبة ٤ في المائة من أمريكا اللاتينية والكاريبي و ١٦ في المائة من أوروبا الغربية وبلدان أخرى وبنسبة ٢ في المائة من الدول غير الأعضاء.

٥- ويبيّن الشكل ٥ التوزع الجنسي والاقليمي لتعيينات الموظفين الفنيين العاديين من أيار/مايو ٢٠٠١ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٤. ومن أصل إجمالي التعيينات، كان هناك ٤٢ في المائة من الإناث و ٥٨ في المائة من الذكور؛ وكان قد عُيّن ١٣ في المائة من الإناث من موظفي الفئة الفنية من آسيا والمحيط الهادئ و ٣١ في المائة من الذكور من أوروبا الغربية وبلدان أخرى.

٦- ويقدم الشكلا ٦ ألف و ٦ باء مقارنة اقليمية بين الخبراء الاستشاريين المعيّنين بعقود دولية حتى ٣١ أيار/مايو ٢٠٠١ و ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٤. ومثلما سيلاحظ، كانت حصة أوروبا الغربية وبلدان أخرى، في ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٤، هي الأعلى (٦٢ في المائة). ويمكن ملاحظة زيادات في حصة آسيا والكاريبي والدول غير الأعضاء وانخفاضات في حصص المناطق الأخرى.

ثانياً- التطورات في النظام الموحد

٧- وفقاً لما ورد في الوثيقة IDB.27/16، فإن لجنة الخدمة المدنية الدولية تعكف حالياً، بتكليف من الجمعية العامة، على استعراض نظام المرتبات والاستحقاقات في المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة. وفي هذا السياق، استحدثت لجنة الخدمة المدنية الدولية نظاماً جديداً ومبسّطاً لتقييم الوظائف في المنظمات التابعة للنظام الموحد، سرى مفعوله اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. وقد

١- باصدار الاطار الاداري للموارد البشرية في حزيران/يونيه ٢٠٠١، تحققت إنجازات كبيرة فيما يتعلق بالتوازن الجنساني والتوزع الجغرافي المتكافئ. وعلاوة على ذلك، أشار مراجع الحسابات الخارجي في تقريره الذي يشمل الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ إلى تنفيذ الاطار الاداري، ولا سيما تنفيذ إجراءات الاختيار التنافسي المحسّنة (IDB.29/3)، الفصل السابع). وتوفّر الأشكال ١ إلى ٦ باء من هذه الوثيقة معلومات عن موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، بمن فيهم موظفو المشاريع المعيّنون بعقود دولية اعتباراً من أيار/مايو ٢٠٠١، قبل اصدار الاطار الاداري في حزيران/يونيه ٢٠٠١، وفي ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٤.

٢- وقد ازدادت نسبة الموظفين من أفريقيا وكذلك من آسيا والمحيط الهادئ خلال الفترة ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٤ بمقدار ٣ في المائة على التوالي، مثلما يتبيّن في الأشكال ١ و ٢ ألف و ٢ باء. ويمكن ملاحظة انخفاضات طفيفة بنسبة ١ في المائة في الموظفين من أوروبا الشرقية وكومنولث الدول المستقلة وأوروبا الغربية وبلدان أخرى، بينما انخفضت نسبة الموظفين من أمريكا اللاتينية ودول الكاريبي والدول غير الأعضاء بمقدار ٢ في المائة.

٣- ومثلما يتبيّن في الشكل ٣، فإن نسبة التمثيل في المناصب العليا (ف-٥ فما فوق) ازدادت بالنسبة لأفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ بما نسبته ٥ في المائة لكل منها. وبالإمكان ملاحظة انخفاضات في التمثيل من أوروبا الشرقية وكومنولث الدول المستقلة والدول غير الأعضاء بنسبة ٢ في المائة لكل منها وبنسبة ١ في المائة من أمريكا اللاتينية والكاريبي، بينما يمكن ملاحظة انخفاض في التمثيل بنسبة ٤ في المائة من أوروبا الغربية وبلدان أخرى. ويمكن أن يعزى هذا الانخفاض إلى حالات إنهاء خدمة الموظفين من خلال التناقص الطبيعي بصورة رئيسية.

المراتب المحلية

٩- التذييل ألف للنظام الإداري للموظفين. يقضي مبدأ فليمنغ بأن تكون أجور موظفي الخدمة العامة وسائر شروط خدمتهم مضاهية لأفضل ما هو معروض في مركز العمل. وقد ذُكر هذا المبدأ لأول مرة في عام ١٩٤٩ من جانب هيئة خبراء معنية بالأجور أنشأتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، وهو يمثل حجر الزاوية في المنهجية التي اتبعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في اجراء الاستقصاءات الخاصة بالمراتب المحلية. واستنادا إلى مبدأ فليمنغ، ينص البند ٦-٥ (أ) من النظام الأساسي للموظفين على أن "يحدّد المدير العام سلّم مرتبات موظفي فئة الخدمة العامة والفئات المتصلة بها على أساس أفضل شروط التوظيف السائدة في مقر العمل، ومع أخذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في الاعتبار". ووفقا للمنهجية المعتمدة لدى لجنة الخدمة المدنية الدولية، والتي تأخذ في الاعتبار تغييرات أسعار المستهلك ومؤشرات الأجور على مدى ١٢ شهرا، وبالتشاور مع المنظمات الأخرى الكائنة في فيينا، نفذ المدير العام، اعتبارا من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٤ تعديلا مؤقتا لسلّم مرتبات موظفي الخدمة العامة قدره ١,٦٦ في المائة. ويرد الجدول المنقّح في المرفق الثاني لهذه الوثيقة.

الآثار المالية

١٠- تبلغ الآثار المالية للجدول المنقّح للأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية (الفئة الفنية وما فوقها) ما يزيد على ٢٠٠ ٤٥٢ يورو لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ و ٩٠٠ ٧٤ يورو لمدة أربعة شهور في عام ٢٠٠٣. وفيما يخص تأثير التعديل المؤقت لمرتبات الخدمة العامة فإنه يبلغ ٢٠٠ ٣٩٤ يورو لفترة السنتين الحالية. وبالنسبة للتكاليف الإضافية، فإنه يجري استيعابها ضمن حدود الميزانية التي وافقت عليها الدول الأعضاء.

احتفظ النظام الجديد بالقدرة على تقييم الوظائف في مختلف المهن والمنظمات فيما يجسّد طابع بيئات العمل الجديدة كزيادة التشديد، على سبيل المثال، على الابتكار وبناء الشراكات والتشديد بدرجة أقل على التسلسل الهرمي الإداري. ولا يهدف النظام الجديد لتقييم الوظائف إلى تغيير هيكل الرتب، بل يستتبع عملية تستند إلى إثبات الصلاحية. ويرمي بالأحرى إلى تقييم الوظائف باستخدام معايير أكثر حداثة. والاتجاه الناشئ بالنسبة لتصميم الوظائف في النظام الموحد هو أكثر تركيزا على نواتج الوظائف وتأثيرها وتوجيه الزبائن والمساهمة في إطار العمل الجماعي والدور القيادي. والأهم من ذلك، أن النهج الجديد يوفر ارتباطا بتطوير الكفاءة وإدارة الأداء. وبعد قيام اليونيدو بالمشاركة في نظام إثبات الصلاحية في السنة الماضية، بدأت باعتماد نظام تقييم الوظائف هذا الأكثر فعالية.

ثالثا- المسائل المتعلقة بالنظام الإداري للموظفين

المقاييس الفنية

٨- التذييل جيم من النظام الإداري. تقضي المادة ٥٤ (ب) من النظام الأساسي لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بوجوب تعديل جدول الأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية للفئة الفنية والفئات العليا في نفس التاريخ الذي يعدّل فيه صافي أجور الموظفين الذين يعملون في نيويورك وبالنسبة المئوية ذاتها. وبناء على هذا الحكم، أصدرت لجنة الخدمة المدنية الدولية جدولا منقّحا للأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية يسري مفعوله اعتبارا من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣. وقد أصدر الجدول المنقّح في التذييل جيم من النظام الإداري لموظفي اليونيدو ويرد في التذييل ألف لهذه الوثيقة.

المسائل الأخرى المتعلقة بالنظام الإداري للموظفين

١١- التذليل زاي من النظام الإداري للموظفين. بغية تبسيط الإجراءات وترشيد وقت الموظفين في تجهيز سُلف السفر، يمنح الموظفون المأذون لهم بالسفر ما نسبته ١٠٠ في المائة من سُلف السفر. وقد نُقّحت السياسة السابقة التي تنص على تقديم ٨٠ في المائة من سُلف السفر لتصبح ١٠٠ في المائة، وذلك من أجل خفض التكاليف الإدارية لتجهيز مختلف المعاملات ذات الصلة بالسفر. ويرد التعديل ذي الصلة في المرفق الثالث لهذه الوثيقة. وترد الفقرات المحذوفة بين معقوفتين بينما وضعت خطوط تحت التعديلات.

رابعاً- تمثيل الهيئة التشريعية لليونيديو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيديو

١٢- عقدت لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيديو، التي أنشأها المؤتمر العام (في مقره م ع-١/م-٣٧) ستة اجتماعات في عام ٢٠٠٣ واجتماعين خلال الفترة من كانون الثاني/يناير إلى آب/أغسطس ٢٠٠٤.

١٣- وقد انتخب المؤتمر العام في دورته العاشرة العضوين والعضوين المناوبين التاليين في لجنة المعاشات التقاعدية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (م ع-١٠/م-٢٠):

العضوان:
السيد سيدريك يانسنس دي بيستوهف (بلجيكا)
السيد ملولامي م. ل. سينغافي (جنوب افريقيا)

العضوان المناوبان: السيدة فيسنا فوكوفيتش (كرواتيا)

السيد تانمايا لال (الهند)

١٤- وفي نفس المقرر، أذن المؤتمر العام للمجلس بأن يشرع في انتخابات لشغل أي من المناصب المذكورة أعلاه قد يصبح شاغراً قبل أن يعقد المؤتمر العام دورته الحادية عشرة. وقد أصبح أحد المناصب شاغراً بالنظر لأن مهمة السيد سيدريك يانسنس دي بيستوهف (بلجيكا) في البعثة الدائمة لبلجيكا لدى اليونيديو قد انتهت في ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٤. وبالتالي، ربما يودّ المجلس مباشرة انتخاب عضو لذلك المنصب لما تبقى من فترة شغل المنصب، وفقاً لمقرر المؤتمر العام.

خامساً- الاجراء المطلوب من المجلس اتخاذه

١٥- ربما يودّ المجلس أن ينظر في اعتماد مشروع المقرر التالي:

"إن مجلس التنمية الصناعية:

"أ) يحيط علماً بالمعلومات الواردة في الوثيقة

IDB.29/15؛

"ب) يلاحظ التعديلات المدخلة على التذييلات

ألف وجيم وزاي من النظام الإداري للموظفين؛

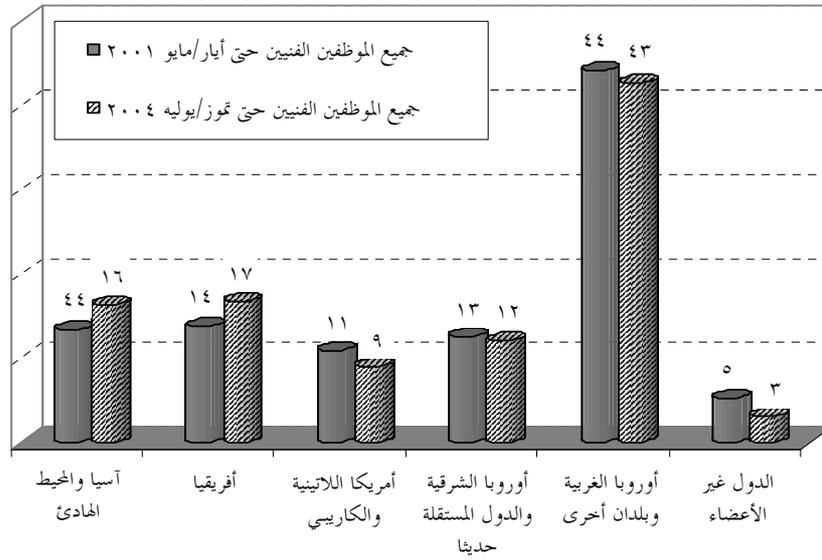
"ج) وفقاً لمقرر المؤتمر العام م ع-١٠/م-٢٠

الفقرة (ج)، ينتخب العضو التالي للجنة المعاشات التقاعدية

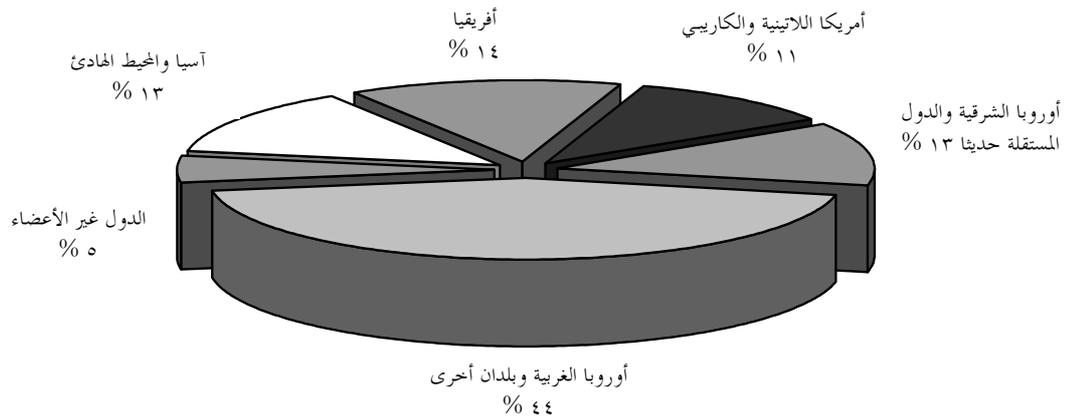
لموظفي اليونيديو لما تبقى من فترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥؛

العضو _____ (البلد)؛"

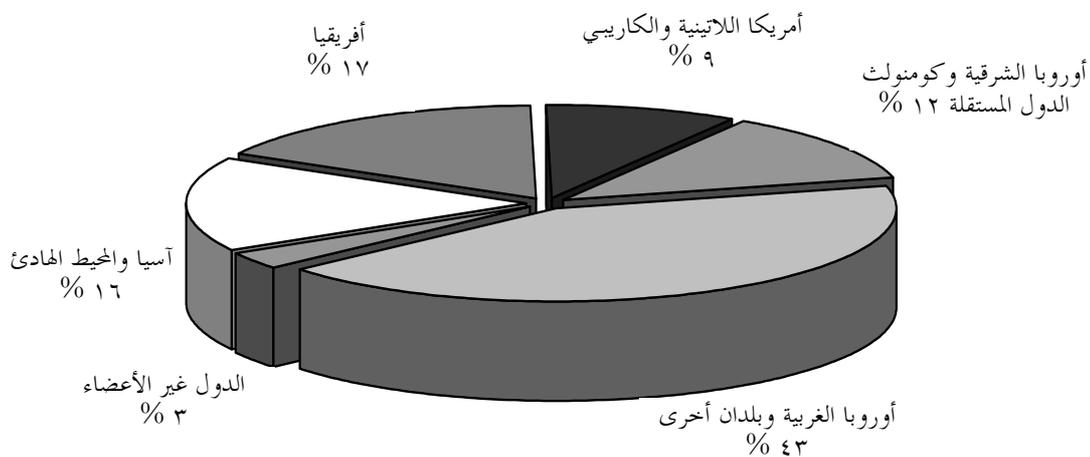
الشكل ١- موظفو الفئة الفنية في المقر والمكاتب الميدانية بحسب المنطقة، ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٤
(بالنسبة المئوية)



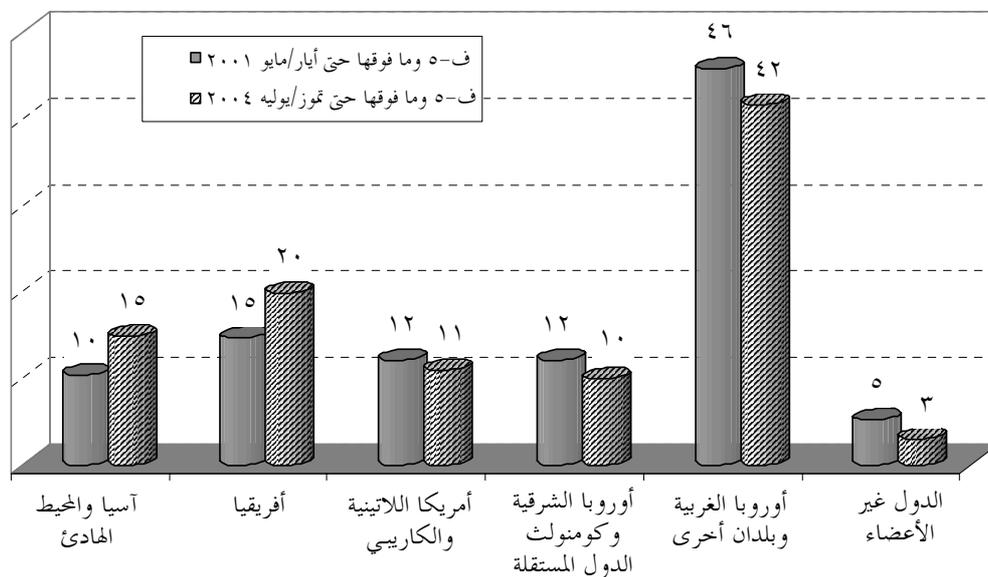
الشكل ٢ ألف- موظفو الفئة الفنية في المقر والمكاتب الميدانية حتى ١ أيار/مايو ٢٠٠١



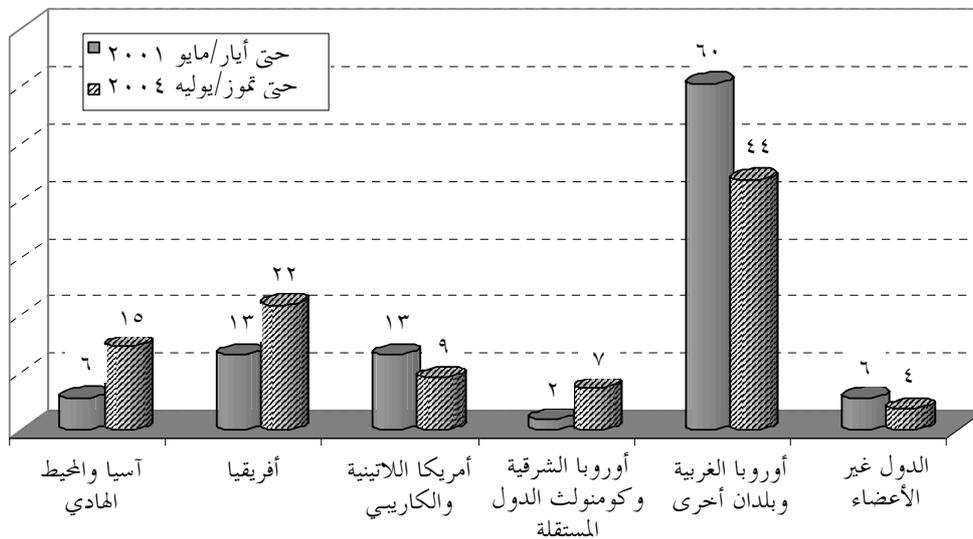
الشكل ٢ باء- موظفو الفئة الفنية في المقر والمكاتب الميدانية
حتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٤



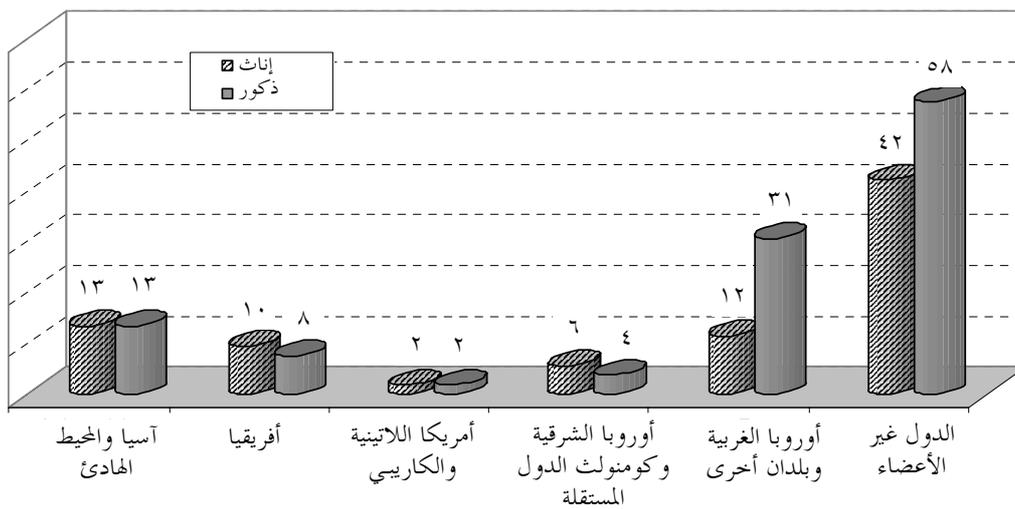
الشكل ٣- مقارنة نسب توزع كبار الموظفين الفنيين في المقر والمكاتب الميدانية،
بحسب المنطقة، ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٤
(بالنسبة المتوية)



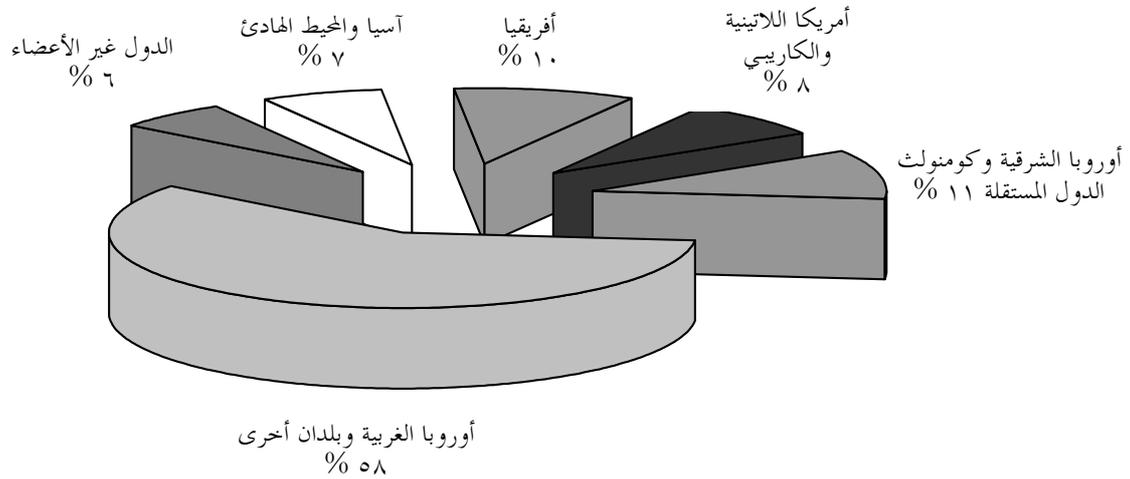
الشكل ٤- مقارنة نسب توزع الموظفين الفنيات في المقر والمكاتب الميدانية
بحسب المنطقة، ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٤
(بالنسبة المئوية)



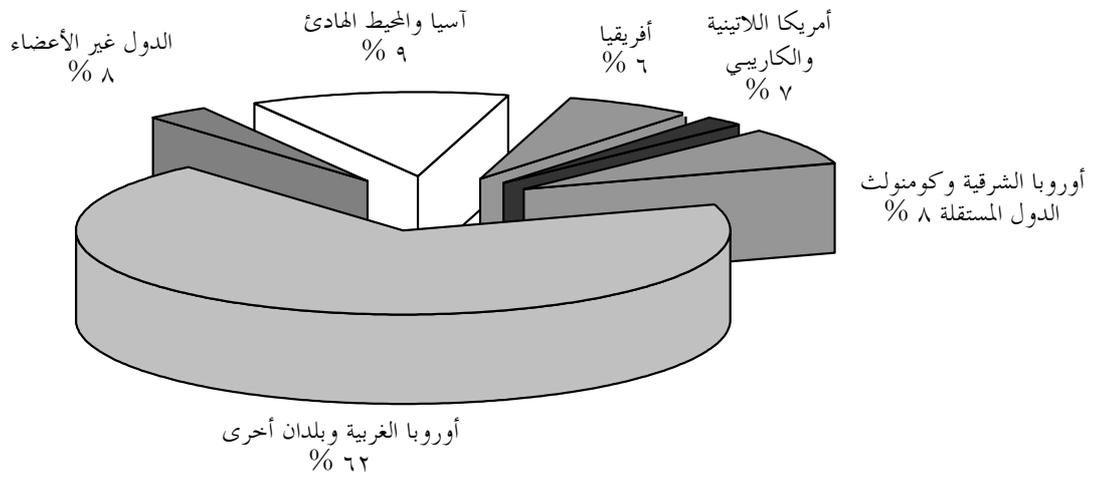
الشكل ٥- التعيينات العادية في الفئة الفنية بحسب التوزع الجنساني، ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٤
(بالنسبة المئوية)



الشكل ٦ ألف- الخبراء الاستشاريون المعيّنون بعقود دولية، بحسب المنطقة
حتى ٣١ أيار/مايو ٢٠٠١



الشكل ٦ باء- الخبراء الاستشاريون المعيّنون بعقود دولية، بحسب المنطقة
حتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٤



المرفق الأول

التذييل جيم

جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

(لأغراض حساب استحقاقات المعاش التقاعدي والمساهمات في صندوق المعاشات)

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣

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

المرفق الثاني

التذييل ألف

جدول مرتبات موظفي فئة الخدمة العامة والفئات المرتبطة بها، مبيّنًا المرتب السنوي الاجمالي والأجر الاجمالي الداخّل في حساب المعاش التقاعدي والمرتب الصافي بعد تطبيق الاقتطاع الالزامي من مرتبات الموظفين (باليورو)

اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٤

الدرجات													
الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة*		
٢٤ ٣٠٣	٢٥ ١١٢	٢٥ ٩٢١	٢٦ ٧٣٠	٢٧ ٥٣٩	٢٨ ٣٤٨	٢٩ ١٥٧	٢٩ ٩٦٦	٣٠ ٧٧٥	٣١ ٥٨٤	٣٢ ٣٩٤	٣٣ ٢٠٣	الاجمالي	١-ع
٢٤ ٠٨٨	٢٤ ٨٦٠	٢٥ ٦٣٠	٢٦ ٤٠٠	٢٧ ١٧٠	٢٧ ٩٤١	٢٨ ٧١١	٢٩ ٤٨١	٣٠ ٢٥١	٣١ ٠٢٢	٣١ ٧٩٢	٣٢ ٥٦٢	الصافي م	
١٩ ٥١٣	٢٠ ١٣٦	٢٠ ٧٥٩	٢١ ٣٨٢	٢٢ ٠٠٥	٢٢ ٦٢٨	٢٣ ٢٥١	٢٣ ٨٧٤	٢٤ ٤٩٧	٢٥ ١٢٠	٢٥ ٧٤٣	٢٦ ٣٦٦	الصافي غ م	
٢٨ ٢٧٩	٢٩ ٢١٧	٣٠ ١٥٥	٣١ ٠٩٢	٣٢ ٠٣٠	٣٢ ٩٦٨	٣٣ ٩٠٥	٣٤ ٨٤٣	٣٥ ٧٨١	٣٦ ٧١٨	٣٧ ٦٥٦	٣٨ ٥٩٤	الاجمالي	٢-ع
٢٧ ٨٧٠	٢٨ ٧٦٣	٢٩ ٦٥٣	٣٠ ٥٤٥	٣١ ٤٣٧	٣٢ ٣٢٨	٣٣ ٢١٩	٣٤ ١٤٧	٣٥ ٠٨٦	٣٦ ٠٢٣	٣٦ ٩٦٢	٣٧ ٨٩٩	الصافي م	
٢٢ ٥٧٥	٢٣ ٢٩٧	٢٤ ٠١٩	٢٤ ٧٤١	٢٥ ٤٦٣	٢٦ ١٨٥	٢٦ ٩٠٧	٢٧ ٦٢٩	٢٨ ٣٥١	٢٩ ٠٧٣	٢٩ ٧٩٥	٣٠ ٥١٧	الصافي غ م	
٣٢ ٨٨١	٣٣ ٩٦٨	٣٥ ٠٥٥	٣٦ ١٤٢	٣٧ ٢٢٩	٣٨ ٣١٦	٣٩ ٤٠٣	٤٠ ٥٠٩	٤١ ٦٤١	٤٢ ٧٧٢	٤٣ ٩٠٣	٤٥ ٠٣٤	الاجمالي	٣-ع
٣٢ ٢٤٦	٣٣ ٢٧٧	٣٤ ٣٥٦	٣٥ ٤٤٢	٣٦ ٥٢٦	٣٧ ٦١٣	٣٨ ٦٩٩	٣٩ ٧٨٥	٤٠ ٨٧٠	٤١ ٩٥٦	٤٣ ٠٤٢	٤٤ ١٢٨	الصافي م	
٢٦ ١١٨	٢٦ ٩٥٥	٢٧ ٧٩٢	٢٨ ٦٢٩	٢٩ ٤٦٦	٣٠ ٣٠٣	٣١ ١٤٠	٣١ ٩٧٧	٣٢ ٨١٤	٣٣ ٦٥١	٣٤ ٤٨٨	٣٥ ٣٢٥	الصافي غ م	
٣٨ ٢٠٨	٣٩ ٤٦٥	٤٠ ٧٥١	٤٢ ٠٥٩	٤٣ ٣٦٨	٤٤ ٦٧٦	٤٥ ٩٨٤	٤٧ ٢٩٢	٤٨ ٦٠٠	٤٩ ٩٠٨	٥١ ٢١٦	٥٢ ٥٢٤	الاجمالي	٤-ع
٣٧ ٥١١	٣٨ ٧٦٧	٤٠ ٠٢٥	٤١ ٢٨٠	٤٢ ٥٣٧	٤٣ ٧٩٣	٤٥ ٠٥٠	٤٦ ٣٠٦	٤٧ ٥٦٢	٤٨ ٨١٩	٥٠ ٠٧٥	٥١ ٣٣١	الصافي م	
٣٠ ٢٢٠	٣١ ١٨٨	٣٢ ١٥٦	٣٣ ١٢٤	٣٤ ٠٩٢	٣٥ ٠٦٠	٣٦ ٠٢٨	٣٦ ٩٩٦	٣٧ ٩٦٤	٣٨ ٩٣٢	٣٩ ٩٠٠	٤٠ ٨٦٨	الصافي غ م	
٤٤ ٥٤٦	٤٦ ٠٥٨	٤٧ ٥٧٠	٤٩ ٠٨٢	٥٠ ٥٩٥	٥٢ ١٠٧	٥٣ ٦١٩	٥٥ ١٣١	٥٦ ٦٤٣	٥٨ ١٥٥	٥٩ ٦٦٨	٦١ ٢٦٥	الاجمالي	٥-ع
٤٣ ٦٧٢	٤٥ ١٢٥	٤٦ ٥٧٧	٤٨ ٠٢٩	٤٩ ٤٨٢	٥٠ ٩٣٥	٥٢ ٣٨٧	٥٣ ٨٤٠	٥٥ ٢٩٣	٥٦ ٧٤٦	٥٨ ١٩٨	٥٩ ٦٥١	الصافي م	
٣٤ ٩٦٤	٣٦ ٠٨٣	٣٧ ٢٠٢	٣٨ ٣٢١	٣٩ ٤٤٠	٤٠ ٥٥٩	٤١ ٦٧٨	٤٢ ٧٩٧	٤٣ ٩١٦	٤٥ ٠٣٥	٤٦ ١٥٤	٤٧ ٢٧٣	الصافي غ م	

الدرجات												
الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة*	
٥١ ٩٦٥	٥٣ ٧١٤	٥٥ ٤٦٢	٥٧ ٢١١	٥٨ ٩٥٩	٦٠ ٧٥٩	٦٢ ٦٣٥	٦٤ ٥١٠	٦٦ ٣٨٦	٦٨ ٢٦١	٧٠ ١٣٦	٧٢ ٠١٢	ع-٦
٥٠ ٨٠١	٥٢ ٤٨٢	٥٤ ١٦٣	٥٥ ٨٤٤	٥٧ ٥٢٥	٥٩ ٢٠٧	٦٠ ٨٨٦	٦٢ ٥٦٨	٦٤ ٢٤٩	٦٥ ٩٣٠	٦٧ ٦٤٣	٦٩ ٣٩٢	الاجمالي
٤٠ ٤٥٤	٤١ ٧٤٨	٤٣ ٠٤٢	٤٤ ٣٣٦	٤٥ ٦٣٠	٤٦ ٩٢٤	٤٨ ٢١٨	٤٩ ٥١٢	٥٠ ٨٠٦	٥٢ ١٠٠	٥٣ ٣٩٤	٥٤ ٦٨٨	الصافي م
٤٠ ٤٥٤	٤١ ٧٤٨	٤٣ ٠٤٢	٤٤ ٣٣٦	٤٥ ٦٣٠	٤٦ ٩٢٤	٤٨ ٢١٨	٤٩ ٥١٢	٥٠ ٨٠٦	٥٢ ١٠٠	٥٣ ٣٩٤	٥٤ ٦٨٨	الصافي غ م
٦٠ ٥٨٧	٦٢ ٧٥٩	٦٤ ٩٣٢	٦٧ ١٠٤	٦٩ ٢٧٧	٧١ ٤٤٩	٧٣ ٦٢٢	٧٥ ٧٩٤	٧٧ ٩٦٧	٨٠ ١٣٩	٨٢ ٣١٢	٨٤ ٤٨٤	ع-٧
٥٩ ٠٥٠	٦٠ ٩٩٦	٦٢ ٩٤٢	٦٤ ٨٨٨	٦٦ ٨٣٣	٦٨ ٨٥٧	٧٠ ٨٨١	٧٢ ٩٠٦	٧٤ ٩٣٢	٧٦ ٩٥٦	٧٨ ٩٨١	٨١ ٠٠٦	الاجمالي
٤٦ ٨٠٥	٤٨ ٣٠٤	٤٩ ٨٠٣	٥١ ٣٠٢	٥٢ ٨٠١	٥٤ ٣٠٠	٥٥ ٧٩٩	٥٧ ٢٩٨	٥٨ ٧٩٧	٦٠ ٢٩٦	٦١ ٧٩٥	٦٣ ٢٩٤	الصافي م
٤٦ ٨٠٥	٤٨ ٣٠٤	٤٩ ٨٠٣	٥١ ٣٠٢	٥٢ ٨٠١	٥٤ ٣٠٠	٥٥ ٧٩٩	٥٧ ٢٩٨	٥٨ ٧٩٧	٦٠ ٢٩٦	٦١ ٧٩٥	٦٣ ٢٩٤	الصافي غ م

* درجة الخدمة الطويلة.

المرفق الثالث

التذييل زاي

السفر في مهام رسمية

مصرفات الطريق

(ي ي) لا تغيير.

(ك ك) لا تغيير.

مصرفات سفر متفرقة

(ل ل) لا تغيير.

سلف السفر

(م م) للموظفين المأذون لهم بالسفر أن يؤمّنوا لأنفسهم أموالاً تكفي لسدّ كافة المصروفات الجارية عن طريق الحصول على سلفة مالية، عند الضرورة. [ويجوز أن تدفع للموظف أو لأفراد أسرته سلفة مالية معقولة مقابل مصروفات السفر المقدّرة القابلة للاسترداد والمأذون بها بموجب هذه الأحكام. وتعتبر السلفة المالية معقولة إذا كانت لا تقلّ عن ٢٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة ولا تزيد على ٨٠ في المائة من المصروفات المقدّرة القابلة للاسترداد. وإذا كان الموظف قد حصل، في سياق السفر في مهمة رسمية، على بدل اقامة يعادل المبلغ المدفوع سلفة، فإنه يجوز أن يُسلّف رصيد المصروفات المقدّرة القابلة للاسترداد.] ويجوز أن تدفع سلفة مقدارها ١٠٠ في المائة من بدل الإقامة اليومي والمصروفات الأخرى المقدّرة والمأذون بها بموجب هذه الأحكام للموظف المأذون له بالسفر في مهمة رسمية.

المصروفات الطارئة ذات الصلة بالمرض أو الحوادث أثناء السفر

(ن ن) لا تغيير.

