

مجلس التنمية الصناعية

الدورة الرابعة والأربعون

فيينا، ٢٢-٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦
البند ١٠ من جدول الأعمال المؤقت
شؤون العاملين

شؤون العاملين

تقرير من المدير العام

تماشياً مع البندين ١٣-٣ و ١٣-٤ من النظام الأساسي للموظفين، تقدّم هذه الوثيقة معلومات عن الشؤون المتصلة بالعاملين في الأمانة، والتطورات في النظام الموحد، والتعديلات التي أدخلت على النظامين الإداري والأساسي للموظفين. ويكمل هذا التقرير المعلومات الواردة في تقرير اليونيدو السنوي ٢٠١٥ (IDB.44/2)، الفصل ٥ والتذييلان (ط) و(ي)). ولأغراض التوفير في التكلفة، ترد المرفقات الثالث والرابع والخامس في ورقة غرفة الاجتماعات (IDB.44/CRP.5) التي تصدر في وقت إصدار هذه الوثيقة.

المحتويات

الصفحة	الفقرات
٢	أولاً- التطورات في الشؤون المتصلة بالعاملين..... ٤-١
٢	ثانياً- التطورات في النظام الموحد التي تؤثر في النظامين الأساسي والإداري لموظفي اليونيدو..... ٢٧-٥
٧	ثالثاً- الإجراءات المطلوب من المجلس اتخاذه..... ٢٨
المرفقات	
١٠	أولاً- الجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين - جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا.....
١٢	ثانياً- التذييل ألف للنظام الإداري للموظفين - جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة.....

لدواعي التوفير، لم تُطبع هذه الوثيقة. لذا، يرجى من أعضاء الوفود التكرم بإحضار نسخهم من الوثائق إلى الاجتماعات.



أولاً - التطورات في الشؤون المتصلة بالعاملين

- ١ - سنتّ اليونيدو سياسة تتّبع بشأن برنامج التدريب الداخلي لديها، اعتباراً من ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٦، وهي تبرز الأهمية التي توليها المنظمة لبناء شراكات مع المتدربين الداخليين.
- ٢ - ونقّحت اليونيدو السياسة المتبعة بشأن اتفاق الخدمة الفردي، لكي تتضمن مواصفات أوضح للوظائف تُستخدم في دعم التعاون التقني في المقر ومستويات الأجور المصاحبة لها، اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٦.
- ٣ - كما سنتّ اليونيدو السياسة المتبعة بشأن برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين/الخبراء المعاونين، التي تشدّد على المساهمات القيمة للدول الأعضاء المشاركة في رأس المال البشري للمنظمة، وأصبحت هذه السياسة نافذة اعتباراً من ٢ آب/أغسطس ٢٠١٦.
- ٤ - وأثناء عامي ٢٠١٥ و٢٠١٦، أصدرت اليونيدو تحديثات لخطط الضمان الاجتماعي التالية: خطة التأمين الجماعية التي تتضمن الرعاية الصحية الطويلة الأجل؛ وخطة التأمين ضد العجز المؤقت؛ والتأمين الجماعي لتغطية المصاريف الطبية للموظفين من فئة الخدمة العامة والموظفين الوطنيين العاملين في الميدان؛ والخطة المعنية بالعاملين في المشاريع الوطنية، والخطة المعنية بالزملاء الباحثين والمشاركين في الجولات الدراسية؛ وخطة التأمين الصحي النمساوية وغيرها من فروع نظام الضمان الاجتماعي النمساوي؛ ونظام الضمان الاجتماعي النمساوي - جدول الحدود القصوى للأقساط والأجور.

ثانياً - التطورات في النظام الموحد التي تؤثر في النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي اليونيدو

ألف - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

اعتماد مجموعة عناصر الأجر المنقّحة في النظام الموحد

- ٥ - في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، اعتمدت الجمعية العامة القرار ٧٠/٢٤٤^(١) الذي يحدّد مجموعة عناصر الأجر للفئة الفنية والفئات العليا، استناداً إلى توصيات لجنة الخدمة

(١) متاح على الموقع الشبكي:

http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244&referer=/english/&Lang=A

المدنية الدولية.^(٢) ويرد فيما يلي توضيح لمجموعة عناصر الأجر الجديدة. ويُقترح تعديل النظامين الأساسيين والإداري للموظفين لكي يجسدا إقرار الجمعية العامة لمجموعة عناصر الأجر.

٦- وتبين ورقة غرفة الاجتماعات IDB.44/CRP.5 التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين، وهي تكمل الوثيقة الحالية. وقد وضع خط تحت النص الجديد في حين يرد المحذوف منه بين معقوفتين. وتقدم التعديلات من خلال المجلس إلى المؤتمر العام للموافقة النهائية عليها.

٧- فسوف يحل جدول المرتبات الموحد محل الجدول المزدوج الحالي (غير العائل والعائل). وسوف يتضمن الجدول الجديد ١٣ درجة في الرتب من ف-١ إلى ف-٥. وسوف تمنح الزيادات في الدرجات ضمن الرتبة الواحدة سنوياً من الدرجة ١ إلى الدرجة ٧، وكل سنتين بعد ذلك في الرتب من ف-١ إلى ف-٥. ويبقى منح الزيادات في الدرجة كل عامين في الرتب من ف-١ ومد-٢ على النحو المعمول به في النظام القائم حالياً، مع استحداث درجات إضافية. وسوف يتوقف العمل بالزيادات المعجلة في الدرجات. وسوف يعدل جدول المرتبات الموحد في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ ليجسد أي تعديلات يمكن الموافقة عليها قبل تنفيذها.

٨- وسوف يراعى الوضع الأسري للموظفين من خلال استحداث ما يلي:

(أ) بدل إعالة الزوج/الزوجة بنسبة ٦ في المائة من صافي الأجر؛

(ب) بدل الإعالة للوالد الوحيد/للوالدة الوحيدة بنسبة ٦ في المائة من صافي الأجر، تُدفع إلى الموظفين ممن هم في وضعية الوالد الوحيد ويكونون هم المعيلين الرئيسيين والدائمين لأطفالهم المعالين. ويدفع البدل عن الطفل المعال الأول عوضاً عن بدل إعالة الطفل.

٩- وقد نُفّحت معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المطبقة على إجمالي المرتبات، وسوف تراجع بعد عامين من تنفيذ مجموعة عناصر الأجر المنقحة.

١٠- وسوف تطبق على الموظفين العاملين الذين لهم معالون (زوج أو زوجة و/أو أطفال) تدابير انتقالية في وقت الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد.

(٢) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السبعون، الملحق رقم ٣٠ (A/70/30)، متاحة على الموقع الشبكي: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/30&referer=/english/&Lang=A

١١ - وسوف تقوم المنظمة بالمطابقة بين رتب ودرجات الموظفين بهدف الانتقال إلى الهيكل الموحد لجدول المرتبات. وسوف يبقى على مستويات مرتبات الموظفين التي كانت أعلى من الدرجات القصوى في رتبهم عند التحويل إلى جدول المرتبات الموحد، وذلك كتدبير لحماية الأجر. ويتعين تعديل هذه المرتبات لكي تعكس أيّ دمج لتسوية مقر العمل في المرتبات الأساسية للموظفين توافق عليه الجمعية العامة.

١٢ - وسوف يجري إيجاد أجر شخصي داخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة للموظفين الذين كانت أجورهم الداخلة في حساب المعاش التقاعدي مباشرة قبل التحويل إلى جدول المرتبات الموحد أعلى من أجورهم الداخلة في حساب المعاش التقاعدي في جدول المرتبات الموحد. وسوف يجري أيضاً حساب وتعديل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة لتلك المرتبات عندما يتم تعديل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

١٣ - **التنقل والانتقال وإجازة زيارة الوطن:** في المسائل المتعلقة بالانتقال، يكون للموظف الحق فيما يلي: السفر بغرض الانتقال، والشحن بغرض الانتقال أو الانتقال الجزئي، ومنحة الاستقرار. وسوف يوقف العمل ببداية نقل الأمتعة. وعُدلت أيضاً معدلات بدلي التنقل والمشقة، واستُحدث بدل الخدمة في مراكز العمل من دون اصطحاب الأسرة، عوضاً عن بدل المشقة الإضافي. وعند انتهاء الخدمة، يستمر استحقاق الموظفين لمنحة الإعادة إلى الوطن، وتكون المنحة مستحقة للموظفين الجدد بعد خمس سنوات من الخدمة.

١٤ - وقد أبقى على استحقاقات إجازة زيارة الوطن. وسوف تبقى دورة السنة الواحدة فقط بالنسبة لمراكز العمل من الفئتين دال وهاء التي لا يشملها إطار الراحة والاستجمام.

١٥ - **منحة التعليم ومنحة التعليم الخاص للأطفال ذوي الإعاقة:** أعيدت هيكلة نظام منحة التعليم كلياً، وسوف تنفذ في السنة الدراسية السارية في عام ٢٠١٨. وتُدفع المنحة حتى إتمام الطفل أربع سنوات من الدراسة في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي، أو حتى الحصول على أول شهادة بعد التعليم الثانوي، أيهما أسبق، (وتبقى السن القصوى ٢٥ عاماً). ويستحدث في المجموعة المنقحة للأجور والبدلات جدول تنازلي عام واحد لرد التكاليف يتألف من سبع شرائح. وتقتصر المصروفات المسموح بها على الرسوم الدراسية (بما في ذلك رسوم تعلم اللغة الأم) والرسوم المتعلقة بالقيود في المدارس.

١٦ - ولكن، لا تطبق مصروفات الإقامة في المدارس الداخلية (مبلغ ثابت) ومصروفات السفر المتصلة بمنحة التعليم (رحلة واحدة، ذهاباً وإياباً كل سنة دراسية) إلا على الموظفين

المتدربين إلى مركز عمل في الميدان بخصوص مراحل التعليم الابتدائية والثانوية وإذا كانت المدرسة الداخلية توجد في مكان غير مركز عمل الموظف.

١٧- **منحة التعليم الخاص للأطفال ذوي الإعاقة:** يستمر تطبيق النظام الحالي (نسبة استرداد ١٠٠ في المائة)، وإن كان ذلك مع تنقيح الحد الأقصى.

١٨- **تواريخ تنفيذ مجموعة عناصر الأجر المنقحة:** من المقترح تعديل النظام الأساسي لموظفي اليونيدو والمجموعتين ١٠٠ و ٢٠٠ من النظام الإداري لموظفي اليونيدو من أجل تمكين تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ على النحو الوارد تفصيله أعلاه.

١٩- وتتطلب عناصر الأجر المنقحة أيضاً إدخال تعديلات على نظام تخطيط الموارد المؤسسية الخاص بالمنظمة، تباشر فور اعتماد القرار.

٢٠- وما لم يرد تحديداً خلاف ذلك في هذه الوثيقة، سوف تنفذ التعديلات المدخلة على النظامين الأساسي والإداري للموظفين خلال الفترة الزمنية التي قررتها الجمعية العامة فيما يتعلق بالتعديلات التقنية اللازمة لتطبيق نظام تخطيط الموارد المؤسسية الخاص باليونيدو بأمان ودقة.

تطور هامش الأجر الصافي وجدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

٢١- **الجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين.** وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠ على الجدول المنقح لإجمالي وصافي المرتبات الأساسية/الدنيا للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، على أن يبدأ إنفاذه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. ويرد جدول المرتبات المنقح في المرفق الأول، وهو ممثل للمنهجية المعتمدة لتعديل جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا من خلال نظام تسوية مقر العمل.

٢٢- وقد بدأ تنفيذ جدول المرتبات المنقح على أساس "عدم الخسارة/عدم الربح"، أي أن الزيادة قابلها تخفيض في مضاعف تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل. ومن ثم، فإن الأجر الصافي بقي ثابتاً، باستثناء بعض التغييرات الطفيفة الناتجة عن جبر الأرقام. وترد التغييرات في الجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين.

باء- شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة

جدول المرتبات لموظفي فئة الخدمات العامة

٢٣- التذييل ألف من النظام الإداري للموظفين. يقتضي مبدأ فليمنغ أن تكون شروط خدمة موظفي الخدمات العامة مضاهية لأفضل ما هو معروض في مركز العمل. وتحدد هذه الشروط من خلال استقصاءات دورية للمرتبات المحلية في جميع مراكز العمل. وفي الفترات الفاصلة بين الاستقصاءات، تنفذ تعديلات مؤقتة تجرى على أساس التحركات الحاصلة في مؤشر الأجور أو الأسعار المناسب أو على أساس توليفة من المؤشرات.

٢٤- وعلى هذا الأساس، عدّل جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في فيينا في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، وهو يجسّد زيادة بنسبة ١,٣ في المائة (المرفق الثاني من هذه الوثيقة).

٢٥- وقد قدّرت الزيادة في تكاليف أجور موظفي الخدمات العامة وسائر التكاليف العامة لموظفي فئة الخدمات العامة في المقر بنحو ١٨٠ ٠٠٠ يورو سنوياً (١٤٠ ٠٠٠ يورو في الميزانية العادية و٤٠ ٠٠٠ يورو في الميزانية التشغيلية) ويمكن استيعابها ضمن مخصّصات الميزانية القائمة.

جيم- شروط الخدمة السارية على جميع فئات الموظفين

السن الإلزامية لإنهاء خدمة جميع فئات الموظفين

٢٦- قرّرت الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٩، المؤرّخ ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، مع مراعاة حقوقهم المكتسبة. ولا تزال التوصية بخصوص تاريخ التنفيذ لم تصدر بعد. وقرّرت الجمعية العامة أن تنفذ المنظمات هذا الإجراء في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ (القرار ٢٤٤/٧٠، أولاً). ومن ثم، يتضمن المرفق الثالث تعديلاً للبند ١٠-٢ (IDB.44/CRP.5) لكي يوصي المجلس المؤتمّر العام القادم بالموافقة عليه.

محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة

٢٧- قرّرت الجمعية العامة بموجب قرارها ٢٥٣/٦٣، المؤرّخ ١٧ آذار/مارس ٢٠٠٩، إلغاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وإحالة وظائفها إلى محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة. وعدّل البند ١٢-٢ بناء على ذلك (المرفق الثالث، IDB.44/CRP.5).

ثالثاً- الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه

٢٨- لعل المجلس يود أن ينظر في اعتماد مشروع المقرر التالي:

"إن مجلس التنمية الصناعية:

(أ) يحيط علماً بالمعلومات الواردة في الوثيقة IDB.44/15 وورقة غرفة الاجتماعات IDB.44/CRP.5؛

(ب) يرحب بقرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، والمعنون "النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية"، الذي أقرت فيه الجمعية العامة مجموعة عناصر الأجر المنقحة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا؛

(ج) يحيط علماً بالتذييل ألف للمجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين (جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة، الذي أصبح نافذاً في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥)، الوارد في المرفق الثاني بالوثيقة IDB.44/15؛

(د) يحيط علماً أيضاً بالجدول الأول المعدل (جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، الذي أصبح نافذاً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦)، والجدول الخامس المعدل (منحة الإعادة إلى الوطن) للنظام الأساسي للموظفين،^(٣) الواردين في المرفقين الأول والثالث بالتقرير من المدير العام (الوثيقتين IDB.44/15 و IDB.44/CRP.5)؛ اللذين جعل المدير العام بموجبهما الجدولين متوافقين مع قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠؛

(هـ) يحيط علماً كذلك بالتعديلات المدخلة على المجموعتين ١٠٠ و ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين، التي أجريت في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ والواردة في المرفقين الرابع والخامس الصادرين في ورقة غرفة الاجتماعات IDB.44/CRP.5، اللذين نفذ بموجبهما المدير العام قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠ فيما يتعلق ببدل المشقة، وبدل الخدمة من دون اصطحاب الأسرة، وحافز التنقل (القواعد ١٠٦-١٣، ١٠٦-١٤، ٢٠٦-١٤، و ٢٠٦-١٥ من النظام الإداري للموظفين، والتذييل (نون)؛ ومنحة الاستقرار (القواعد ١٠٩-٠٩، و ٢٠٦-١٣ من النظام الإداري للموظفين)؛ ومستحقات الانتقال والانتقال الجزئي (القواعد ١٠٩-١١، ١٠٩-١٢، ١٠٩-١٤، ٢٠٩-١١، ٢٠٩-١٢ من النظام الإداري للموظفين، والتذييل (حاء)؛ ومنحة الإعادة إلى الوطن (المرفق الأول)؛

(٣) أعيد ترقيم الجدول الخامس ليصبح الجدول الرابع في المرفق الثالث بالوثيقة IDB.44/15.

(و) يوافق مؤقتاً، وفقاً للبند ١٣-٢ من النظام الأساسي للموظفين، على التعديلات التالية للنظام الأساسي للموظفين المبينة في المرفق الثالث (الواردة في IDB.44/CRP.5):

١' البند ٩-٢ من النظام الأساسي للموظفين المتعلق بنفقات السفر والانتقال؛

٢' البنود ١-٦ و ٢-٦ و ٩-٦ و ١٠-٦ و ١١-٦ و ٣-٧ و ٣-١٣ من النظام الأساسي للموظفين وجداول ومرفقات النظام الأساسي للموظفين، المتعلقة بتواتر العلاوات على المرتبات، وبدل إعالة الزوج/الزوجة، وبدل الإعالة للوالد الوحيد/الوالدة الوحيدة، وبدلات إعالة الأطفال المعالين، واستحداث جداول المرتبات الموحدة، والاقطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، وإجازة زيارة الوطن، التي تدخل حيز النفاذ على نحو مؤقت في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧؛

٣' البند ٦-١٢ من النظام الأساسي للموظفين المتعلق بمنحة التعليم، الذي يدخل حيز النفاذ على نحو مؤقت بالنسبة للسنة الدراسية السارية في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨؛

٤' البند ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين المتعلق بالطعون المقدمة من الموظفين بشأن الإخلال المزعوم بالنظام الأساسي والنظام الإداري للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛

(ز) يأذن للمدير العام بتعديل تواريخ سريان مفعول التعديلات المؤقتة المشار إليها في الفقرة الفرعية (و) أعلاه بغرض مواءمة ترتيبات بدء العمل بمجموعة عناصر الأجر المنقحة فيما بين الأعضاء في النظام الموحد؛

(ح) يوصي، وفقاً للبند ١٣-٢ من النظام الأساسي للموظفين، المؤتمر العام بأن يوافق بشكل نهائي على التعديلات المؤقتة المشار إليها في الفقرة الفرعية (و) أعلاه؛

(ط) يوصي أيضاً، وفقاً للبند ١٣-١ من النظام الأساسي للموظفين، المؤتمر العام بأن يوافق على التعديلات المدخلة على البند ١٠-٢ من النظام الأساسي للموظفين المتعلق بالسن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين، المبينة في المرفق الثالث (الوارد في الوثيقة IDB.44/CRP.5)، وأن يُدخل البند ١٠-٢ المعدل من النظام الأساسي للموظفين حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨؛

(ي) يطلب إلى المدير العام إصدار التعديلات الإضافية اللازمة المدخلة على النظام الإداري للموظفين المتعلقة بالافتقار الإلزامي من مرتبات الموظفين، وتسوية مقر العمل، وبدل إعالة الزوج/الزوجة، وبدل الإعالة للوالد الوحيد/الوالدة الوحيدة، وإجازة زيارة الوطن، ومنحة التعليم، وتقديم تقارير بشأن تلك التعديلات إلى المجلس وفقاً للبند ١٣-٤ من النظام الأساسي للموظفين."

الرتبة	الدرجة										
	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشر
موظف معاون											
ف-2 الإجمالي	٢٠.٧١٥	٢٢.٤٠٥	٢٤.٠٩٥	٢٥.٧٨٦	٢٧.٤٧٧	٢٩.١٦٥	٣٠.٨٥٧	٣٢.٥٤٤	٣٤.٢٣٥	٣٥.٩٢٨	٣٧.٦١٥
الصافي م	٥٠.٩٦٥	٥٣.٣٣٥	٥٤.٩٧١	٥٦.٦٠٧	٥٧.٢٤٠	٥٨.٨٧٧	٥٩.٥١٣	٦٠.١٤٦	٦١.٧٨٣	٦٢.٤١٦	٦٤.٠٥٣
الصافي م	٤٧.٨٠٣	٤٩.٠١٥	٥٠.٢٢٣	٥١.٤٣٤	٥٢.٦٤٢	٥٣.٨٥٣	٥٥.٠٦٤	٥٦.٢٧٠	٥٧.٤٧٦	٥٨.٦٨٧	٥٩.٨٩٥
موظف مساعد											
ف-1 الإجمالي	٤٧.٤٦٤	٤٨.٩٧٦	٥٠.٥١٦	٥٢.١٤٦	٥٣.٧٦٧	٥٥.٣٩٢	٥٧.٠١٦	٥٨.٦٤٤	٦٠.٢٦٥	٦١.٨٨٧	٦٣.٥٠٩
الصافي م	٤٠.٣٤٤	٤١.٣٣٠	٤٢.٩٠٨	٤٤.١٩٥	٤٥.٤٧٦	٤٦.٧٦٠	٤٨.٠٤٣	٤٩.٣٢٩	٥٠.٦٠٩	٥١.٨٩١	٥٣.١٧٤
الصافي م	٣٨.٠٥٦	٣٩.٣٣٩	٤٠.٤٧٣	٤١.٦٠٥	٤٢.٧٨٦	٤٣.٩٦٩	٤٥.١٥١	٤٦.٣١٩	٤٧.٤٨١	٤٨.٦٤٤	٤٩.٨٠٦

م (معدل) = المرتب الساري على الموظف الذي يعول زوجها أو ولدا.

م (معدل) = المرتب الساري على الموظف الذي لا يعول زوجها أو ولدا.

