

Distr.: General
25 April 2017
Arabic
Original: English

اللجنة المالية



الدورة الثالثة والعشرون

كينغستون، ٧-١٨ آب/أغسطس ٢٠١٧

الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

أولاً - مقدمة

١ - أُبرم اتفاق بشأن العلاقة بين السلطة الدولية لقاع البحار والأمم المتحدة في عام ١٩٩٧ ووقع عليه الأمين العام للأمم المتحدة والأمين العام للسلطة في ١٤ آذار/مارس ١٩٩٧ في نيويورك، وبدأ تطبيق الاتفاق بصورة مؤقتة بمجرد التوقيع عليه لحين اعتماده من الجمعية العامة للأمم المتحدة وجمعية السلطة. واعتمدت جمعية السلطة الاتفاق في دورتها الثالثة المعقودة في ٢٧ آذار/مارس ١٩٩٧ (ISBA/3/A/3). واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة الاتفاق في ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ وبدأ نفاذه في ذلك التاريخ (انظر القرار ٢٧/٥٢، المرفق).

٢ - ووفقاً لأحكام هذا الاتفاق (المادة ١١)، تتفق الأمم المتحدة والسلطة، من منطلق حرصهما على توحيد معايير العمل في المنظمات الدولية، على تطبيق معايير وأساليب وترتيبات مشتركة لإدارة شؤون الموظفين، بالقدر المستطاع عملياً، من أجل تفادي نشوء فوارق غير مبررة في أحكام التوظيف وشروطه، وتسهيل تبادل الموظفين فيما بين المنظمات لكي يتسنى الاستفادة من خدماتهم إلى أقصى حد ممكن. والصياغة المستخدمة في هذه المادة تشبه الصياغة المستخدمة في اتفاقات العلاقة بين الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى التي تدخل في النظام الموحد.

٣ - والهدف من وضع معايير وأساليب وترتيبات مشتركة لإدارة شؤون الموظفين هو تجنب وجود أي تفاوت كبير في أحكام التوظيف وشروطه، ومنع التنافس بين المنظمات في استقدام الموظفين، وتيسير تبادلهم.

٤ - وفي الجلسة ١٣٩ ٢٧ تموز/يوليه ٢٠١٢، قررت جمعية السلطة، استجابة منها لتوصية المجلس، أن تنضم السلطة إلى النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ (انظر ISBA/18/A/7).



٥ - ولئن كان من المفهوم أن السلطة هي منظمة دولية مستقلة، فإنه يُتوقع منها، بعد أن اختارت أن تطبق على موظفيها النظام الموحد للمرتبات والبدلات وغيرها من شروط الخدمة، أن تُنفذ قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية، بصيغتها التي اعتمدها أو عدلتها الجمعية العامة التي تتصرف بوصفها الجهة المشرعة لبقية كيانات النظام الموحد.

ثانياً - الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد

٦ - في عام ٢٠١٣، شرعت لجنة الخدمة المدنية الدولية في إجراء استعراض شامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد لكي تتأكد أن الأجور والاستحقاقات المقدمة للموظفين ما زالت تفي بالغرض. وبالنظر إلى اتساع نطاق هذا الاستعراض، قررت اللجنة إرجاء النظر في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بما حتى تنتهي من استعراض الفئة الفنية والفئات العليا.

٧ - وبعد أن نظرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٥ (A/70/30)، اعتمدت معظم المقترحات المتعلقة بمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد وقررت تنفيذ هذه الأحكام على مراحل تبدأ في عام ٢٠١٦ وتنتهي في عام ٢٠١٨ (القرار ٧٠/٤٤٤).

٨ - ويقدم هذا التقرير إلى اللجنة المالية استعراضاً للتغييرات التي أدخلت على مجموعة عناصر الأجر لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، وموجزاً للأثر المالي المترتب على تطبيق هذه التغييرات.

٩ - ويمكن تقسيم التغييرات في مجموعة عناصر الأجر الجديدة إلى أربعة أقسام وهي:

(أ) المرتب وبدلات الإعالة؛

(ب) منحة التعليم باعتبارها استحقاقاً من الاستحقاقات المرتبطة بالإعالة؛

(ج) الانتقال؛

(د) التنقل والمشقة.

١٠ - ولم يطرأ أي تغيير على باقي الاستحقاقات والبدلات، مثل الإجازة السنوية، والإجازة المرضية، والسفر لزيارة الأسرة، وإطار الراحة والاستجمام، وبدل المخاطر.

ألف - المرتب وبدلات الإعالة

١١ - اعتمد جدول مرتبات موحد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا ليسري على جميع الموظفين دون النظر إلى وضعهم الأسري. ويعزز هذا الجدول فكرة أن المرتب يُدفع للموظف مقابل العمل الذي يؤديه وليس مراعاة لظروفه الفردية. ولذلك، أصبح الدعم يُقدّم للموظف عن أفراد أسرته المعالين في صورة بدلات، بما فيها بدل إعالة الزوج للأزواج المعالين وبدل الوالد الوحيد اللذان تم استحداثهما. وكل من بدل إعالة الزوج وبدل الوالد الوحيد يعادل ٦ في المائة من الأجر الصافي (المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل). ولا يُنقل بدل إعالة الزوج إلى الطفل المعال الأول إذا كان زوج الموظف غير معال.

١٢ - وفي إطار جدول المرتبات الموحد، سيتغير الآتي بالنسبة للموظفين:

(أ) سيتم ربط رتبهم ودرجاتهم في جدول المرتبات الحالي بما يعادلها في جدول المرتبات الموحد تمهيدا لنقلها إليه؛

(ب) سيحصلون على الزيادة في الدرجة داخل الرتبة سنويا اعتبارا من الدرجة الأولى إلى الدرجة السابعة في الرتب من ف-١ إلى ف-٥، وكل سنتين اعتبارا من الدرجة الثامنة في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ ومن الدرجة الخامسة في الرتبة مد-١، وكل سنتين للدرجات في الرتبة مد-٢.

وأوقف منح زيادات معجلة في الدرجات كحافز للكفاءة في اللغات.

١٣ - ويمكن أن يحصل الموظف على بدل إعالة زوج عن زوجه الذي يقل دخله عن حد أدنى معين وبدل إعالة طفل عن كل طفل معال.

١٤ - وإذا كان الموظف يتقاضى مرتبه بمعدل الإعالة عن الطفل المعال الأول وليس له زوج معال في وقت نقل مرتبه إلى الجدول الجديد، فيجوز له أن يحصل على بدل انتقالي بنسبة ٦ في المائة من الأجر الصافي عن الطفل المعال الأول. وهذا البديل الانتقالي ينخفض بعد ذلك بنسبة واحد في المائة من الأجر الصافي كل ١٢ شهرا ويُوقف دفعه إذا فقد الطفل الذي يُدفع عنه البديل شروط الاستحقاق أو إذا أصبحت قيمة هذا البديل مساوية لقيمة بدل إعالة الطفل أو أقل منها.

١٥ - واستحدثت الجمعية العامة للأمم المتحدة أيضاً بدل الوالد الوحيد الذي يحصل عليه الموظف بنسبة ٦ في المائة من أجره الصافي إذا كان هو الوالد الوحيد لأطفاله المعالين وكان هو المعيل الرئيسي والدائم لهم. ويجوز للموظف أن يحصل على هذا البديل عن طفل معال بدلا من أن يحصل على بدل إعالة الطفل.

باء - الانتقال

١٦ - تشمل المجموعة المنقحة لاستحقاقات الموظف عند الانتقال تكاليف السفر عند الانتقال ومنحة الاستقرار (التي كانت تسمى منحة الانتداب) وتكاليف شحن الأمتعة عند الانتقال. ورغم أن حساب المبالغ المخصصة للسفر ومنحة الاستقرار لم يطرأ عليه أي تغيير، فقد تغيرت الطريقة التي يُحسب بها استحقاق شحن الأمتعة المنزلية فأصبح يُحسب على أساس حجم الحاوية وليس وزن الأمتعة وأصبح من حق الموظف أن يختار الحصول على مبلغ مقطوع بنسبة ٧٠ في المائة من التكلفة الفعلية لشحن الأمتعة عند الانتقال.

١٧ - وأوقف بدل عدم نقل الأمتعة الذي كان يُدفع للموظف الذي يختار، أو لا يحق له إلا، الشحن غير المصحوب للأغراض الشخصية وعدم نقل الأمتعة المنزلية. غير أن الموظف الذي انتقل قبل تاريخ بدء تطبيق المجموعة الجديدة لاستحقاقات الانتقال ولم يحصل على أي أموال لنقل الأمتعة المنزلية يستمر في الحصول على بدل عدم نقل الأمتعة لمدة تصل إلى خمس سنوات في مركز العمل نفسه، أو حتى ينتقل إلى مركز عمل آخر، كتدبير انتقالي.

١٨ - وفي الوقت الحالي، يستحق الموظف أن يحصل على منحة الإعادة إلى الوطن بعد سنة واحدة من الخدمة خارج بلده. بيد أن الجمعية العامة وضعت حدا أدنى لخدمة الموظف خارج بلده التي تؤهله

للحصول على منحة الإعادة إلى الوطن وهو خمس سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، أصبحت هذه المنحة تُدفع وفقاً لجدول المرتبات الموحد، مما أزال التمييز المزدوج بين الموظف المعيل وغير المعيل الذي كان يحدث في عدد الأسابيع الذي تُدفع هذه المنحة على أساسها وفي المعدل الذي تحتسب به. وعند التحول إلى النظام المنقح، سيحتفظ الموظفون الحاليون بأحقيتهم في الحصول على هذه المنحة وفقاً للجدول المعمول به حالياً، وذلك فقط عن عدد سنوات الخدمة التي قضاها هؤلاء الموظفون خارج بلدانهم عند بدء العمل بالجدول المنقح.

جيم - التنقل والمشقة

١٩ - أوقف بدل التنقل واستُحدث حافز تنقل ليحل محله. ولم يعد هناك تمييز في قيمة الحافز بين الموظف المعيل وغير المعيل، وتُستثنى مراكز العمل المصنفة في الفئة "حاء" من دفع هذا الحافز لموظفيها. وترتب على ذلك زيادة المبالغ التي ستُدفع للموظفين غير المعيلين وانخفاض المبالغ التي ستُدفع للموظفين المعيلين، باستثناء الموظفين الحاملين للرتبة مد-١ والرتب الأعلى منها عند الانتداب الثاني أو الثالث. وتختلف قيمة حافز التنقل باختلاف الدرجات وتزيد بنسبة ٢٥ في المائة عند الانتداب الرابع وبنسبة ٥٠ في المائة عند الانتداب السابع.

٢٠ - أما الموظفون المعينون/المنتدبون في مراكز العمل المصنفة في فئات المشقة "باء" و "جيم" و "دال" و "هاء" الذين تنطبق عليهم شروط الحصول على بدل المشقة، فسيظل من حقهم الحصول على هذا البديل. غير أن الجمعية العامة اعتمدت معدل واحد لبديل المشقة يسري على الموظفين غير المعيلين وعلى أولئك الذين لديهم معالون مستحقون. ويترتب على ذلك زيادة في المبالغ التي ستُدفع للموظفين غير المعيلين. ولن يُدفع بدل المشقة في مراكز العمل المصنفة في الفئتين "حاء" و "ألف".

٢١ - وأوقف بدل المشقة الإضافي ليحل محله بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. وعلى خلاف بدل المشقة الإضافي، سيُدفع بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة بمعدل واحد لجميع الرتب وسيكون التمييز على أساس الوضع الأسري. ولن يُدفع هذا البديل في مراكز العمل المسموح فيها باصطحاب الأسرة.

٢٢ - وأوقف استحقاق السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن للموظفين العاملين في مراكز العمل المصنفة في فئات المشقة "جيم" أو "دال" أو "هاء" نظراً لتداخله الواضح مع استحقاق السفر لأغراض الراحة والاستجمام. وأبقت الجمعية العامة على هذا الاستحقاق لمراكز العمل المصنفة في الفئتين "دال" و "هاء" التي لا يسري عليها إطار الراحة والاستجمام.

ثالثاً - الأثر المالي على الموظفين الحاليين وعلى السلطة

٢٣ - لا ينطوي العديد من التغييرات التي حدثت في مجموعة عناصر الأجر على أي أثر على الموظفين الحاليين أو على السلطة. فمنحة الاستقرار الجديدة تشتمل على بدل إقامة يومي ومبلغ مقطوع يساويان المبلغ الذي يُدفع حالياً في منحة الانتداب. ورغم أن بدل المشقة الذي يُدفع للموظفين غير المعيلين قد زاد وأن بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة أصبح يُدفع وفقاً لمعدلات جديدة، فإن الموظفين العاملين في السلطة حالياً لا يحصلون على أي من هذين البدلين، لأن كينغستون مصنفة ضمن فئة المشقة "ألف" ومصنفة ضمن مراكز العمل التي يُسمح فيها باصطحاب

الأُسرة. وكذلك، فلن تترتب أي وفورات على وقف استحقاق السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن، لأنه لم يكن يسري على الموظفين المنتدبين للعمل في كينغستون.

٢٤ - وبالنظر إلى أن أغلب الموظفين يستمر في خدمة السلطة لمدة تتجاوز خمس سنوات، فإن استحداث شرط قضاء الموظف خمس سنوات من الخدمة خارج بلده لكي يصبح مستحقاً لمنحة الإعادة إلى الوطن غالباً لن يترتب عليه أثر مالي كبير، سواء على الموظفين أو على السلطة. ولكن بما أن حساب هذه المنحة أصبح على أساس جدول المرتبات الموحد؛ فإن الموظف الذي كان يتقاضى هذه المنحة بمعدل الإعالة سيحصل على مبلغ أقل.

٢٥ - وبالنسبة للموظفين الجدد، سيكون حساب المبلغ المستحق للنقل الكامل للأمتعة المنزلية لأغراض الانتقال على أساس حجم الحاوية بدلاً من وزن الأمتعة. وفي الفترات الماضية، لم يكن معظم الموظفين يستفيد من استحقاق الشحن هذا، حيث كان معظمهم يختار الحصول على بدل عدم نقل الأمتعة والمبلغ المقطوع بدلاً من الشحن غير المصحوب للأغراض الشخصية ويتولى بنفسه ترتيبات شحن أمتعته، حسب الاقتضاء. وبالنظر إلى هذا الاتجاه وإلى أن متوسط تكلفة الشحن الكامل للأمتعة المنزلية التي تدفعها الأمم المتحدة لشركات النقل البحري يساوي تقريباً المبالغ المقطوعة التي تُدفع حالياً في السلطة، وغالباً لن يكون للتغيير في هذا الاستحقاق أي أثر مالي كبير على السلطة، بغض النظر عما يختاره الموظفون. ولن يؤثر وقف عدم نقل الأمتعة على الموظفين الحاليين الذين سيستمرون في تقاضي هذا البديل، كتدبير انتقالي، لمدة أقصاها خمس سنوات من الخدمة في مركز العمل نفسه أو إلى أن يتم نقلهم إلى مراكز عمل أخرى. ويمكن للسلطة أن تتوقع تحقيق وفورات تقترب من ٣٧ ٠٠٠ دولار سنوياً بعد انتهاء العمل بهذا التدبير الانتقالي.

٢٦ - وبالنسبة لمعظم الموظفين الحاليين، فإن انتدابهم في السلطة يعد بمثابة الانتداب الأول في منظومة الأمم المتحدة، مما يجعلهم غير مستحقين لبديل التنقل. ويعزى ذلك إلى استقالة الموظفين من كيانات الأمم المتحدة الأخرى قبل انضمامهم إلى السلطة وإلى استقدام موظفين من كيانات القطاع العام الأخرى. وبالتالي، لا يستحق بدل التنقل سوى القليل من الموظفين الذين ينضمون إلى السلطة. فلا يُدفع بدل التنقل حالياً إلا لموظف واحد. وعند اعتماد حافز التنقل، سيحصل هذا الموظف على مبلغ إضافي قدره ١ ٩٦٥ دولاراً سنوياً حتى تصل مدة خدمته في مركز العمل إلى خمس سنوات، وعندئذ سيُوقف الحافز. ويحتمل أن يصبح لدى السلطة القليل من الموظفين المستحقين لهذا الحافز في المستقبل، حيثُ قد سيصبح للتغيير في المبالغ المدفوعة أثر مالي طفيف عليها.

٢٧ - ومع اعتماد جدول المرتبات الموحد، سيظل الموظفون الذين كانوا يتقاضون مرتباتهم بمعدل الإعالة عن زوج معال يحصلون على نفس الأجر عموماً بعد تطبيق بدل إعالة الزوج. وستنخفض مرتبات ثمانية من الموظفين الحاليين بمبلغ يتراوح من ١٥ دولاراً إلى ٢٩ دولاراً سنوياً. وبما أن السلطة ليس لديها أي موظف يحمل صفة الوالد الوحيد، فلن يُدفع بدل الوالد الوحيد لأي موظف عند الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد. غير أن موظفاً واحداً يتقاضى مرتبه بمعدل الإعالة عن طفل معال، علماً بأن الزوج ليس معالاً. وفي هذه الحالة، سيُدفع لهذا الموظف بدل انتقالي بنسبة ٦ في المائة من الأجر الصافي عن الطفل الأكبر وسيُنخفض بعد ذلك بنسبة واحد في المائة كل ١٢ شهراً.

٢٨ - ويتقاضى موظفان زيادة معجلة في الدرجة كحافز للكفاءة اللغوية، بحيث يجوز لهما الحصول على زيادة في الدرجة بعد ٢٠ شهرا من الأداء الناجح بدلا من كل ٢٤ شهرا. وسيترتب على وقف هذا الحافز أن كل موظف منهما سيخسر ٢٣٠ دولارا سنويا في المتوسط.

٢٩ - ومع تغير المدة الزمنية المؤهلة للزيادة في الدرجة داخل الرتبة من سنة إلى سنتين، سيتأثر ما مجموعه سبعة من الموظفين الحاليين، منهم خمسة موظفين سيتأثرون فورا وموظفان سيتأثران في خلال السنوات الثلاث المقبلة. فقد كان كل موظف من هؤلاء يحصل على زيادة متوسطها ٢٠٠٠ دولار سنوياً في الأجر الصافي (المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل) كل سنة، وأصبح يحصل عليها كل سنتين. ويمكن للسلطة أن تتوقع تحقيق وفورات سنوية تبلغ ٥٠٠٠ دولار تقريباً.

٣٠ - وعلى أساس الوضع الحالي للموظفين، تنطبق معايير استحقاق منحة التعليم حالياً على ١٥ طفلاً. وبمجرد اعتماد النظام الجديد لمنحة التعليم، سينخفض هذا العدد إلى ١٣ طفلاً. ومن بين هؤلاء الأطفال، أربعة سيحصلون على منحة أقل مما يحصلون عليه حالياً وستة سيحصلون على منحة أكبر. وبالنظر إلى المعدل الطبيعي لدوران الموظفين والتفاوت في سن الأطفال المعالين والاحتياجات المتعلقة بالإقامة في المدارس الداخلية ومبالغ الرسوم الدراسية، لا تستطيع أمانة السلطة تقدير التكاليف أو الوفورات السنوية لما بعد السنة الدراسية لعام ٢٠١٨.

٣١ - وقد أجري تحليل الأثر المالي على السلطة على أساس مجموع الموظفين الحاليين في الفئة الفنية والفئات العليا الذي كان بلغ ١٧ موظفاً في ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وأي وفورات لن تتحقق بالكامل إلا في السنة السادسة من التنفيذ بسبب التدابير الانتقالية المطبقة على الموظفين الحاليين.

رابعاً - التوصية

٣٢ - اللجنة المالية مدعوة إلى أن تحيط علماً بالتغييرات في مجموعة عناصر الأجر لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا والمواعيد المقترحة لبدء العمل بها في السلطة (انظر المرفق).

المرفق

التغييرات في مجموعة عناصر الأجر لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا ومواعيد المقترحة لبدء العمل بها

الاستحقاقات والبدلات	تاريخ بدء النفاذ، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠	التاريخ المقترح للتطبيق في السلطة	عدد الموظفين الحاليين الذين سيأثرون بالتغيير المقترح	الأثر المالي على الموظفين الحاليين ^(ب)	الأثر المالي على السلطة ^(ب)	التكاليف أو الوفورات الإضافية المقدرة في ٢٠١٨ ^(ج) (بدولارات الولايات المتحدة)
الانتقال						
منحة الاستقرار	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	صفر	لا أثر	لا أثر	صفر
الشحن بغرض الانتقال (بما فيه الشحن غير المصحوب)	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	صفر	لا أثر	لا أثر	صفر
وقف بدل عدم نقل الأمتعة	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	صفر	لا أثر	أثر إيجابي	صفر
منحة الإعادة إلى الوطن	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	٨	أثر سلبي	أثر إيجابي	صفر
التنقل والمشقة						
حافز التنقل	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	١	أثر إيجابي	أثر سلبي	١ ٩٦٥
بدل المشقة	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	صفر	لا أثر	لا أثر	صفر
بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	صفر	لا أثر	لا أثر	صفر
وقف استحقاق السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن إلا في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء التي لا تندرج ضمن إطار الراحة والاستجمام	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	صفر	لا أثر	لا أثر	صفر
المرتبات وبدلات الإعالة						
جدول المرتبات الموحد	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	١٧	٩ (-)، ٨ (+)	أثر إيجابي	(٦٣ ٣٣٦)
بدل إعالة الزوج	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	٨	سلبي (١٥-٢٩ أقل/شخص)	أثر إيجابي	٥٨ ٥١٣
بدل الوالد الوحيد	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	صفر	لا أثر	لا أثر	صفر
البدل الانتقالي	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	١	أثر سلبي	أثر إيجابي	١١ ٥٢٤
الزيادة في الدرجة داخل الرتبة	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨	٧	أثر سلبي	أثر إيجابي	(٥ ٠٠٠)

وقف حوافز الكفاءة في اللغات	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧	٢	أثر سلبي	أثر إيجابي (٤٦٠)
الاستحقاقات والبدلات	تاريخ بدء النفاذ، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠	التاريخ المقترح للتطبيق في السلطة	الذين سيتأثرون بالتغيير المقترح	الأثر المالي على الموظفين الحاليين ^(أ) ^(ب)	الأثر المالي على الإضافية المقدرة في ٢٠١٨ ^(ج) (بدولارات الولايات المتحدة)

(أ) الأثر المالي على الموظفين الحاليين في الفئة الفنية والفئات العليا خلال فترة انتدابهم الحالية للعمل في كينغستون.

(ب) لا أثر: لا يحدث تغيير في حساب البدل، أو أن البدل لا يُدفع.

(ج) الآثار المالية الكلية بالمقارنة بمجموعة عناصر الأجر الحالية.