

Distr.
LIMITED

A/C.5/52/L.14
16 December 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الثانية والخمسون
اللجنة الخامسة
البند ١٥٣ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

مشروع قرار مقدم من نائب الرئيس في أعقاب
مشاورات غير رسمية

إن الجمعية العامة،

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن برنامج الإجازة العائلية^(١)، وعن تنفيذ نظام تقييم الأداء^(٢)،
وعن نظام جوائز أو مكافآت الأداء^(٣) وعن تعديلات النظام الإداري للموظفين^(٤).

أولا - برنامج الإجازة العائلية

إذ تشير إلى الفقرة ٣ من الجزء الثالث - جيم من قرارها ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧،
الذي طلبت بموجبه من الأمين العام أن يضع برنامج إجازة عائلية لموظفي الأمم المتحدة دون إنشاء
استحقاقات إضافية من الإجازات وأن يقدم إلى الجمعية العامة تقريرا عن ذلك في أقرب موعد ممكن.

١ - تحيط علما بتقرير الأمين العام^(١)؛

٢ - توافق على توصيات الأمين العام المتصلة ببرنامج الإجازة العائلية، حسبما وردت في الفقرة

١٢ من تقريره؛

(١) A/52/438.

(٢) A/C.5/51/55 و Corr.1.

(٣) A/52/439.

(٤) A/52/574.

9736776

ثانيا - تنفيذ نظام تقييم الأداء

وقد استعرضت تقرير الأمين العام عن تنفيذ نظام تقييم الأداء^(٥) والفرع ذا الصلة من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥)،

١ - تحيط علما بتقرير الأمين العام^(٥)؛

٢ - تشجع الأمين العام على مواصلة جهوده الرامية إلى صقل وتبسيط نظام تقييم الأداء، ولا سيما جوانبه الإدارية؛

٣ - تكرر تأكيد أهمية أن ينفذ نظام تقييم الأداء بصورة متسقة في سائر أجزاء الأمانة العامة حتى يصبح أداة فعالة ومنصفة لإدارة الأداء وتطوير الموظفين، وتطلب إلى الأمين العام أن يرصد تطبيق نظام تقييم الأداء وأن يقدم تقارير عن ذلك إلى الجمعية العامة؛

ثالثا - نظام جوائز أو مكافآت الأداء

وقد استعرضت تقرير الأمين العام عن نظام جوائز أو مكافآت الأداء^(٥)،

١ - توافق، وتحث الأمين العام على اعتماد نهج تدريجي للقيام، بالتشاور الكامل مع الموظفين، باستحداث نظام جوائز أو مكافآت أداء، مع مراعاة تعليقات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا الموضوع، حسبما وردت في تقريرها^(٥)؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يبقي استحداث نظام جوائز أو مكافآت الأداء قيد الاستعراض وأن يقدم تقارير إلى الجمعية العامة، وفقا للنهج التدريجي، في دورتها الثالثة والخمسين؛

(٥) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم ٧ (A/52/7)، الفقرات

(٦) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/52/30)، الفصل السادس، الفرع باء.

٣ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين مقترحات تتعلق بسياسات معالجة قصور الأداء معالجة منهجية وفعالة^(٧)، مع مراعاة التعليقات والتوصيات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها^(٨)، كي تتخذ الجمعية قرارا بشأنها؛

رابعا - تعديلات النظام الإداري للموظفين

وقد استعرضت تقرير الأمين العام عن تعديلات النظام الإداري للموظفين^(٩)،

تحيط علما بالتعديلات على المجموعتين ١٠٠ و ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين الواردة في تقرير الأمين العام؛

خامسا - تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١

١ - تقرر أن القيود الواردة في الفقرة ٢٦ من الجزء ثالثا - باء من القرار ٢٢٦/٥١، التي تمنع الموظفين المعيّنين لفترة تقل عن سنة على وظائف من الميزانية العادية أو لفترة سنة أو أكثر على وظائف خارجة عن الميزانية من تقديم طلبات للتعيين، أو تمنع تعيينهم بالفعل، في وظائفهم الحالية خلال ستة أشهر من انتهاء خدمتهم الحالية، تنطبق على الموظفين المعيّنين بعد ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧ فقط؛

٢ - تقرر أيضا أن يكون الموظفين المؤهلين لأن ينظر في تعيينهم على الشواغر الداخلية في الأمانة العامة بعد اثني عشر شهرا من الخدمة، على نحو ما نصت عليه الفقرة ٢٧ من الجزء ثالثا - باء من القرار ٢٢٦/٥١، هم الموظفون المعيّنون في رتب الفئة الفنية وما فوقها في المجموعة ١٠٠ أو المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين ليشغلوا وظائف ممولة في حساب دعم عمليات حفظ السلام في المقر أو في بعثات حفظ السلام أو سواها من البعثات، وتقرر كذلك أن تكون هذه الأهلية مقصورة على الوظائف الشاغرة على مستوى الرتبة ف - ٤ وما فوقها؛

٣ - تقرر مواصلة النظر في مذكرة الأمانة العامة بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١^(٨) وكذلك في تطبيق أحكام الفقرات السابقة، وذلك في الجزء الأول من الدورة الثانية والخمسين المستأنفة.

(٧) انظر A/52/439، الفقرة ١٧.

(٨) A/C.5/52/CRP.2.