

Distr.  
GENERAL

A/RES/52/219  
3 February 1998

## الجمعية العامة



الدورة الثانية والخمسون  
البند ١٥٣ من جدول الأعمال

### قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناءً على تقرير اللجنة الخامسة (A/52/739)]

٢١٩/٥٢ - إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

وقد نظرت في تقارير الأمين العام عن برنامج الإجازة العائلية<sup>(١)</sup>، وعن تنفيذ نظام تقييم الأداء<sup>(٢)</sup>، وعن نظام جوائز أو مكافآت الأداء<sup>(٣)</sup> وعن تعديلات النظام الإداري للموظفين<sup>(٤)</sup>،

#### أولا - برنامج الإجازة العائلية

إذ تشير إلى الفقرة ٣ من الجزء الثالث - جيم من قرارها ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، الذي طلبت فيه إلى 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 وقت ممكن،

١ - تحيط علما بتقرير الأمين العام<sup>(١)</sup>؛

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

### ثانيا - تنفيذ نظام تقييم الأداء

وقد استعرضت تقرير الأمين العام عن تنفيذ نظام تقييم الأداء<sup>(٧)</sup> والفرع ذا الصلة من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية<sup>(٥)</sup>.

١ - تحيط علما بتقرير الأمين العام<sup>(٧)</sup>؛

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

٣ - تكرر تأكيد أهمية أن يُنفذ نظام تقييم الأداء بصورة متسقة في الأمانة العامة بكاملها حتى يصبح أداة فعالة ومنصفة لإدارة الأداء وتنمية قدرات الموظفين، وتطلب إلى الأمين العام أن يرصد تطبيق النظام 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<sup>(٧)</sup>.

١ - توافق، وتحث الأمين العام على اعتماد نهج تدريجي للقيام، بالتشاور الكامل مع الموظفين، باستحداث نظام جوائز أو مكافآت الأداء، مع مراعاة تعليقات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا الموضوع، حسبما وردت في تقريرها<sup>(٧)</sup>؛

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؛

٣ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين مقترحات تتعلق بسياسات معالجة قصور الأداء على نحو منهجي وفعال<sup>(٧)</sup>، مع مراعاة التعليقات والتوصيات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفقرة ٢١٣ من تقريرها<sup>(٧)</sup>، كي تتخذ الجمعية قرارا بشأنها؛

---

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

١٠٧-١١٢.

(٦) المرجع نفسه، الملحق رقم ٣٠ (A/52/30)، الفصل السادس، الفرع باء.

(٧) انظر A/52/439، الفقرة ١٧.

### رابعاً - تعديلات النظام الإداري للموظفين

وقد استعرضت تقرير الأمين العام عن تعديلات النظام الإداري للموظفين<sup>(٤)</sup>،

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

### خامساً - تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١

١ - تقرر أن القيود الواردة في الفقرة ٢٦ من الجزء ثالثاً - 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 أيضاً أن يكون الموظفون المؤهلون لأن ينظر في تعيينهم على الشواغر الداخلية في الأمانة العامة بعد اثني عشر شهراً من الخدمة، على نحو ما تنص عليه الفقرة ٢٧ من الجزء ثالثاً - باء من القرار ٢٢٦/٥١، هم الموظفون المعيّنين في الفئة الفنية أو ما فوقها في المجموعة ١٠٠ أو المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين ليشغلوا وظائف ممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام في المقر أو في بعثات حفظ السلام أو سواها من البعثات الميدانية، وتقرر كذلك أن تكون هذه الأهلية مقصورة على الوظائف الشاغرة من الرتبة ف - ٤ وما فوقها؛

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

الجلسة العامة ٧٩

٢٢ كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٧