

الجمعية العامة الدورة الخامسة والستون
البند ١٣٤ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة في ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/65/647)]

٢٤٧/٦٥ - إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى المواد ٨ و ٩٧ و ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تشير أيضا إلى قراراتها ٢٢٢/٤٩ ألف وباء المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ و ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥ وقراراتها ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧ و ٢١٩/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ و ٢٥٢/٥٢ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ و ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩ و ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١ و ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ و ٢٩٦/٥٨ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ و ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ١/٦٠ المؤرخ ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ و ٢٦٠/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦ و ٢٤٤/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ والجزء الثامن من قراراتها ٢٧٦/٦١ المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ والجزء الحادي والعشرين من قراراتها ٢٣٨/٦٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وقراراتها ٢٤٨/٦٢ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٨ و ٢٥٠/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ و ٢٧١/٦٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٩ ومقرريها ٥٤٦/٦٤ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ و ٥٤٨/٦٤ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ وإلى قراراتها ومقرراتها الأخرى المتخذة في هذا الصدد،

وإذ تعيد تأكيد أن موظفي الأمم المتحدة ذخر للمنظمة، وإذ تشي على مساهمتهم في

تعزيز مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها،

وإذ تحيي ذكرى جميع الموظفين الذين جادوا بأرواحهم في خدمة المنظمة،



وقد نظرت في التقارير ذات الصلة المقدمة من الأمين العام إلى الجمعية العامة عن إدارة الموارد البشرية^(١) وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذوي الصلة بالموضوع^(٢)،

وقد نظرت أيضا في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة^(٣) ومذكرة الأمين العام التي يحيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على التقرير^(٤)،

١ - تؤيد الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥)، رهنا بأحكام هذا القرار، ومع مراعاة أحكام قرار الجمعية العامة ٢٤٨/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠؛

أولا

إصلاح إدارة الموارد البشرية

٢ - تشدد على الأهمية الأساسية لإصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة بوصفه إسهاما في تعزيز الخدمة المدنية الدولية، وتشير في هذا السياق إلى تقارير لجنة الخدمة المدنية الدولية، وتعيد تأكيد التزامها بتنفيذ هذه الإصلاحات؛

٣ - تعيد تأكيد دعمها لتزاهة واستقلالية الخدمة المدنية الدولية؛

٤ - تقر بضرورة أن تؤدي إدارة الموارد البشرية دورا أساسيا واستراتيجيا في كفاءة أداء المنظمة لعملها على نحو متكامل؛

٥ - تقر أيضا بضرورة أن تعمل إدارة الموارد البشرية باستمرار على كفاءة أن تكون المنظمة قادرة على الاستجابة وتدعم ثقافة قوامها التمكين وحسن الأداء وتتيح فرصا متكافئة للترقي الوظيفي، بغض النظر عن البرامج التي يتم تنفيذها وعن مصادر التمويل، وتتيح للموظفين فرص التعلم والنمو لتوظيف أقصى ما لديهم من قدرات؛

(١) A/64/230 و A/64/267 و A/64/269 و A/64/316 و A/64/352 و A/65/180 و A/65/202 و A/65/213 و A/65/305 و Add.1 إلى 4 و A/65/332 و A/65/343 و A/65/350 و Add.1.

(٢) A/64/518 و A/65/537.

(٣) انظر A/65/345.

(٤) A/65/345/Add.1.

(٥) A/65/537.

- ٦ - **تلاحظ** المبادرات المختلفة التي تضطلع بها المنظمة في مجال إدارة الموارد البشرية منذ اتخاذ الجمعية العامة قرارها ٢٥٠/٦٣، وتقر بأن الاستمرار في تنفيذ مبادرات الإصلاح سيؤهل المنظمة بشكل أفضل للتعامل مع بيئة متغيرة وصلبة يوفر فيها التكامل والتواءم أساسا لتحقيق كفاءة أطول أجلا في الإنتاجية والنهوض ببيئة العمل، مما سيحسن بدوره قدرة المنظمة على الوفاء بولاياتها؛
- ٧ - **تنوّه** بالجهود التي يبذلها الأمين العام لمعالجة بعض المسائل التي أثرت في قرارها ٢٥٠/٦٣، وتشجعه على مواصلة تكثيف الجهود التي يبذلها لتنفيذ ذلك القرار؛
- ٨ - **تحث** الأمين العام على أن يكفل، لدى وضع مقترحات جديدة، مراعاة الدروس المستفادة من تنفيذ الإصلاحات السابقة؛
- ٩ - **تعرب عن القلق** لأن ممثلي الموظفين لم يشاركوا جميعا في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، وتكرر دعوتها ممثلي الموظفين في نيويورك والإدارة إلى تكثيف الجهود من أجل تجاوز الخلافات والدخول في عملية تشاور؛
- ١٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم بانتظام تقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية، بما يشمل الكفاءة وتحقيق تحسينات جوهرية؛

ثانيا

الاستقدام والتوظيف

- ١١ - **تكرر تأكيد** أن على الأمين العام كفالة أن تكون أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة هي الاعتبار الأول في تعيين الموظفين، مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛
- ١٢ - **تأسف** لأن الأمين العام يرى أن التخطيط الشامل للقوة العاملة في الأمانة العامة محدود القيمة، ولأنه لم يقدم خطة استراتيجية بشأن القوة العاملة على نطاق المنظمة؛
- ١٣ - **تدرك** ضرورة أن يعتبر التخطيط للقوة العاملة عملية مستمرة وأن احتياجات المنظمة من الموظفين تتوقف على الولايات القائمة وأن بإمكان الأمين العام التنبؤ بالاحتياجات من الموظفين من الفئات المهنية الرئيسية في المستقبل، بما في ذلك العدد اللازم من الموظفين ومجموعات المهارات المطلوبة؛

- ١٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن التقدم المحرز في هذا الصدد، في سياق تقريره عن إدارة الموارد البشرية؛
- ١٥ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام مواصلة كفالة أن يعامل المرشحون الذين لديهم خلفيات تعليمية متكافئة معاملة متساوية في عملية الاستقدام، على أن يراعي تماما أن للدول الأعضاء نظما تعليمية مختلفة وأنه لا يجوز اعتبار نظام تعليمي بعينه معيارا تطبقه المنظمة؛
- ١٦ - **تعرب عن القلق العميق** إزاء استمرار ارتفاع معدلات الشغور في المنظمة، وخصوصا في البعثات الميدانية، وارتفاع معدل دوران الموظفين، وخصوصا في مراكز العمل الشاقة، مما يؤثر سلبا على تنفيذ ولايات المنظمة، وتطلب إلى الأمين العام ملء جميع الشواغر على وجه السرعة؛
- ١٧ - **تسلم** بالأهمية القصوى لتسريع عملية الاستقدام والتوظيف، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق؛
- ١٨ - **تحيط علما** بالفقرتين ١١ و ١٢ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥)، وتقرر أن تظل، في الوقت الحاضر، فترة الإعلان عن وظائف شاغرة محددة بـ ٦٠ يوما، وتطلب إلى الأمين العام أن يجري استعراضا شاملا لعملية الاستقدام بأكملها بهدف تقليص الوقت الذي تستغرقه إجراءات الاستجابة عموما، من أجل الوفاء بالمعيار المحدد بـ ١٢٠ يوما ملء الوظائف، وأن يقدم تقريرا في هذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛
- ١٩ - **تشير** إلى الفقرة ١٣ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥)، وتطلب إلى الأمين العام أن يلغي من نظام اختيار الموظفين الإجراءات الخاصة المتعلقة باختيار المرشحين الخارجيين؛
- ٢٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل الامتثال التام في جميع التعليمات الإدارية وأي تعليمات داخلية أخرى تتعلق بالموارد البشرية وأي تطبيقات تتصل بتكنولوجيا المعلومات لقرارات الجمعية العامة المتخذة في هذا الصدد؛
- ٢١ - **تشدد** على أهمية مشاركة ممثلي الموظفين في أعمال هيئات الاستعراض المركزية، وتطلب إلى الأمين العام الدخول في عملية تشاور، وتدعو ممثلي الموظفين إلى المشاركة في تلك العملية، لكي يستأنف ممثلو الموظفين المشاركة في أعمال هيئات الاستعراض المركزية؛

- ٢٢ - **ترحب** باعترام الأمين العام تسريع عملية الاختيار من خلال عقد اجتماعات افتراضية لهيئات الاستعراض المركزية؛
- ٢٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل إبلاغ جميع المتقدمين بنتائج طلباتهم؛
- ٢٤ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يعمل، بالتعاون مع الدول الأعضاء، على زيادة الوعي بفرص العمل في المنظمة، بسبل منها التوسع في أنشطة الاتصال، بهدف اختيار مرشحين أكفاء ومؤهلين لملاء الشواغر، ولا سيما الشواغر التي تظل قائمة لفترة تتجاوز المعيار المحدد بـ ١٢٠ يوما؛
- ٢٥ - **تقرر** أن يستمر اعتبار الخبراء المعاونين مرشحين خارجيين ولا يعاملون معاملة تفضيلية؛
- ٢٦ - **تعيد تأكيد** ضرورة مراعاة المساواة بين لغتي العمل في الأمانة العامة، وتعيد أيضا تأكيد استخدام لغات عمل إضافية في مراكز عمل محددة وفقا لما هو مقرر، وتطلب في هذا الصدد إلى الأمين العام كفالة أن تنص الإعلانات عن الشواغر على ضرورة الإلمام بإحدى لغتي العمل في الأمانة العامة، ما لم تستلزم مهام الوظيفة المعلن عنها لغة عمل محددة؛
- ٢٧ - **تشير** إلى الفقرة ٢٧ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥)، وتكرر طلبها إلى الأمين العام كفالة أن يواصل مكتب إدارة الموارد البشرية تعزيز رصده لتفويض السلطات في مجال إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التقيد بمبادئ التوزيع الجغرافي والمساواة بين الجنسين، مع كفالة إيلاء الاعتبار في المقام الأول لأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة في تعيين الموظفين؛
- ٢٨ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يدرج في سجل قياس الإنجاز المتعلق بإدارة الموارد البشرية مؤشرا تشغيليا إضافيا يتعلق بفائض الإجازات غير المستخدمة؛
- ٢٩ - **تنوه** بالتقدم المحرز في تنفيذ نظام إنسبيرا، وترحب بجميع الجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل استعراض ومعالجة ما يترتب على تنفيذه من عواقب غير مقصودة والتقليل إلى أدنى حد من المشاكل الناجمة عن تطبيقه، وبخاصة قبل تطبيقه في مجال بعثات حفظ السلام؛
- ٣٠ - **تحث** الأمين العام على أن يكفل الإسراع في تحقيق الفوائد الواسعة النطاق التي يتوقع أن يسفر عنها تطبيق النظام؛
- ٣١ - **تطلب** إلى الأمين العام في هذا الصدد أن يكفل بدء العمل على نحو فعال بنظام إنسبيرا بهدف شغل الوظائف في البعثات الميدانية دون مزيد من التأخير؛

٣٢ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يكفل وجود وصلة محكمة وجيدة الأداء تربط بين نظام إنسبيرا ونظام تخطيط موارد المؤسسة، أو موحا؛

٣٣ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يدرج في الموقع الشبكي لنظام إنسبيرا نصائح ودروسا توجيهية بشأن بيانات السيرة الذاتية والمقابلات القائمة على تقييم الكفاءات، وغير ذلك من المواد التي تساعد المرشحين الخارجيين في تقديم طلباتهم وفي تأهلهم لأن ينظر في الاستعانة بهم لملء الشواغر، وذلك في موعد لا يتجاوز نهاية الدورة الخامسة والستين للجمعية العامة، وأن يقدم تقريرا إلى الجمعية في دورتها السابعة والستين عما حققه من إنجازات في هذا الشأن؛

٣٤ - **تأسف** لأن الأمين العام لم يقدم مقترحات بشأن سياسة التنقل، على نحو ما ورد في الجزء السابع من قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، وتطلب في هذا الصدد تقديم اقتراح شامل إلى الجمعية في دورتها السابعة والستين؛

ثالثا

برنامج الفنين الشباب

٣٥ - **توافق** على برنامج الفنين الشباب^(٦)، رهنا بأحكام هذا القرار؛

٣٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يبذل جهودا كي ينسب المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية الذين كانوا على القائمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ والذين أبدوا اهتماما بشغل هذه الوظائف والمؤهلين لشغلها في الوظائف برتبة ف-٣، رهنا بالتوزيع الجغرافي، على أن يكون ذلك تدبيرا استثنائيا يتخذ مرة واحدة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، وتقرر عدم منح هؤلاء المرشحين تعيينات مستمرة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

٣٧ - **تحيط علما** بالفقرة ٧٢ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥)، وتوافق على استخدام ١٥ في المائة من الوظائف برتبيتي ف-١ و ف-٢ التي تمول من الميزانية العادية والترعات في العمليات الميدانية، على أساس أنه سيجري الإعلان عن سائر هذه الوظائف وعن الوظائف برتبيتي ف-١ و ف-٢ التي تمول من ميزانيات حفظ السلام؛

(٦) انظر A/65/305/Add.4.

٣٨ - **تلاحظ مع التقدير** الجهود التي بذلها الأمين العام مؤخرا للتعجيل بتنسيب المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، وتطلب إليه أن يكفل تنسيب المرشحين الناجحين على وجه السرعة؛

٣٩ - **تقرر** أن يكون الحد الأقصى لسن استحقاق المشاركة في برنامج الفنيين الشباب ٣٢ سنة؛

٤٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن تنفيذ برنامج الفنيين الشباب، بما في ذلك التقدم المحرز في تقليص الوقت اللازم لتصحيح الامتحان وتنسيب المرشحين الناجحين؛

رابعا

إدارة الأداء

٤١ - **تؤكد** أن وجود نظام لتقييم الأداء يتسم بالمصداقية والعدالة ويعمل على الوجه الأكمل أمر بالغ الأهمية لفعالية إدارة الموارد البشرية، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل تنفيذه بدقة؛

٤٢ - **تشير** إلى الفقرة ٢ من الجزء السادس من قرارها ٢٥٠/٦٣، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل وضع وتنفيذ تدابير لتعزيز نظام تقييم الأداء، بسبل منها على وجه الخصوص مكافأة الموظفين على الأداء الممتاز وفرض جزاءات عند التقصير في الأداء وتوطيد الصلة بين الأداء والتقدم الوظيفي، وخصوصا بالنسبة للموظفين الذين يشغلون مناصب إدارية، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

٤٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن تنفيذ نظام إدارة المواهب الجديد؛

خامسا

التطوير الوظيفي ورفاه الموظفين

٤٤ - **تشير** إلى الفقرتين ١٧ و ١٨ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥)، وتطلب إلى الأمين العام أن يدرج في استراتيجية التدريب صورة وافية لإجمالي الموارد المخصصة للتدريب، بما في ذلك الموارد الخارجة عن الميزانية، وإدارة هذه الموارد، وأن يضع هذه الاستراتيجية على أساس تقييم للاحتياجات؛

- ٤٥ - تلاحظ أن الاستخدام السليم لاستحقاقات الإجازات والراحة والاستجمام عنصر أساسي لكفالة الصحة والرفاه للموظفين وفي المنظمة؛
- ٤٦ - تشدد على أن كفالة تنفيذ السياسات المتعلقة بصحة الموظفين ورفاههم، وخصوصا في المواقع الميدانية، مسؤولية تقع على عاتق المديرين؛
- ٤٧ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن الجهود الرامية إلى تعزيز فهم مبدئي تحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والعمل ومرونة القوة العاملة وتنفيذهما على نطاق الأمانة العامة؛

سادسا

الترتيبات التعاقدية

- ٤٨ - تشير إلى الفقرة ٢ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، وتعيد تأكيد أن الترتيبات التعاقدية تشمل ثلاثة أنواع من التعيينات وهي: تعيينات مؤقتة وتعيينات محددة المدة وتعيينات مستمرة؛
- ٤٩ - توافق على منح العقود المستمرة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ للموظفين المؤهلين على أساس الاحتياجات المستمرة للمنظمة؛
- ٥٠ - تشير إلى الفقرة ٢٣ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، وتقرر منح عقود مستمرة للمرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وموظفي دوائر اللغات بعد قضائهم سنتين في الخدمة تحت الاختبار، بغض النظر عن الأحكام الواردة في الفقرات ٥١ إلى ٦١ من هذا القرار؛
- ٥١ - تقرر أن تحدد الاحتياجات المستمرة للمنظمة على أساس الوظائف الثابتة والمؤقتة التي تزيد مدتها عن خمس سنوات والمساعدة المؤقتة العامة في البعثات السياسية الخاصة، باستثناء الوظائف المشمولة بأحكام الفقرتين ٥٣ (ب) و (ج) من هذا القرار، وذلك على أساس حافظتين من الوظائف تتعلق إحداهما بالموظفين الدوليين في الفئة الفنية والفئات العليا ومن فئة الخدمة الميدانية وتتعلق الأخرى بالموظفين من فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا، على أن تستعرض الجمعية العامة هذه الوظائف بانتظام ويتم زيادة عددها أو خفضه بناء على الأنشطة التي تضطلع بها المنظمة؛
- ٥٢ - تقرر أيضا أن تحدد المستوى الأولي لحافظي الوظائف بما نسبته ٧٥ في المائة من العدد الإجمالي للوظائف المحددة في الفقرة ٥١ من هذا القرار وأن تدرج عقودا دائمة ضمن حافظي الوظائف؛

٥٣ - **تقرر كذلك أنه لا بد للموظفين، لكي يكونوا مؤهلين لأن ينظر في منحهم عقودا مستمرة، من استيفاء المعايير التالية:**

(أ) يجب أن يكونوا قد أتموا ما لا يقل عن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة بموجب النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة على النحو التالي:

١' موظفو الأمانة العامة للأمم المتحدة الذين تجمع لديهم ما لا يقل عن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في إطار تعيينات محددة المدة، بما في ذلك فترات الخدمة في أحد الكيانات التي تطبق النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة؛

٢' الموظفون الذين سبق تعيينهم في إطار المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين والذين تم تعيينهم منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ في إطار تعيين محدد المدة بموجب النظام الإداري المؤقت للموظفين بعد عملية تنافسية جرت بموجب القاعدة ٤-١٥ من النظام الإداري للموظفين، إذا توفرت لديهم مدة خمس سنوات من الخدمة المتواصلة؛

(ب) يجب ألا يكونوا من الموظفين الوطنيين الذين تم استقدامهم للبعثات الميدانية؛

(ج) يجب ألا يكونوا من الموظفين الدوليين أو الموظفين المعيّنين محليا الذين تم استقدامهم للعمل في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا أو المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة؛

(د) يجب أن يكونوا قد حصلوا على تقدير أداء لا يقل عن مستوى "يفي بالتوقعات" أو ما يعادله في آخر أربعة تقارير لتقييم الأداء وألا يكونوا قد خضعوا لأية تدابير تأديبية خلال السنوات الخمس السابقة لكي ينظر في منحهم عقودا مستمرة؛

(هـ) يجب ألا تقل سنوات الخدمة المتبقية قبل بلوغهم السن الإلزامية لانتهاء الخدمة عن سبع سنوات؛

٥٤ - **تقرر أن تخصص للموظفين المعيّنين دوليا في الفئة الفنية والفئات العليا والموظفين من فئة الخدمة الميدانية الذين يستوفون معايير استحقاق العقود المستمرة والوارد بياهم في الفقرة ٥٣ من هذا القرار نقاط، على النحو المبين في مرفق هذا القرار، مقابل استيفاء المعايير الإضافية التالية:**

(أ) تقديرات أداء تتجاوز مستوى "يفي بالتوقعات" أو ما يعادله في آخر أربعة تقارير لتقييم الأداء؛

(ب) الخدمة في مراكز العمل المصنفة على أنها من مراكز العمل الشاقة من الفئة ألف أو باء أو جيم أو دال أو هاء لمدة لا تقل عن سنة واحدة في كل مركز عمل؛

- (ج) الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة لمدة لا تقل عن سنة واحدة في كل مركز عمل؛
- (د) التنقل الجغرافي، ويعرف بأنه التنقل بين مركزين من مراكز العمل في بلدين مختلفين، لمدة لا تقل عن سنة واحدة من الخدمة المتواصلة في كل مركز عمل؛
- (هـ) التنقل الوظيفي، ويعرف بأنه الخدمة في أكثر من فئة عمل مدد لا يقل كل منها عن سنة واحدة من الخدمة المتواصلة؛
- (و) إتقان لغة واحدة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة بخلاف اللغة الأم؛
- (ز) كل سنة إضافية من الخدمة بعد تجاوز الخمس سنوات؛
- ٥٥ - **تقرر أيضا** أن تخصص للموظفين من فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعينين محليا الذين يستوفون معايير استحقاق العقود المستمرة والوارد بياهم في الفقرة ٥٣ من هذا القرار نقاط، على النحو المبين في مرفق هذا القرار، مقابل استيفاء المعايير المبينة في الفقرات الفرعية (أ) و (هـ) و (و) و (ز) من الفقرة ٥٤ من هذا القرار؛
- ٥٦ - **تقرر كذلك** أن تمنح للموظفين الذين يستوفون معايير استحقاق العقود المستمرة والوارد بياهم في الفقرة ٥١ من هذا القرار عقود مستمرة شريطة توفر عقود ضمن حافظة الوظائف الملائمة، على أن يجري ذلك سنويا بناء على ترتيبهم من حيث عدد النقاط التي حصلوا عليها باستخدام الآلية المبينة في الفقرة ٥٤ من هذا القرار؛
- ٥٧ - **تقرر** أن يتم ترتيب الموظفين الذين يحصلون على نفس العدد من النقاط على أساس مدة الخدمة؛
- ٥٨ - **تحت** الأمين العام على النظر في منح عقود محددة المدة لفترة خمس سنوات للموظفين الذين تم ترتيبهم وفقا للعملية المبينة في الفقرة ٥٤ من هذا القرار ولم يمنحوا عقودا مستمرة؛
- ٥٩ - **تشير إلى ما قرره** في الفقرة ٢٤ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣ بآلا تؤخذ مدة خدمة الخبراء المعاونين (الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية) في الاعتبار على أنها جزء من مدة الخدمة المطلوبة للتعين المستمر؛
- ٦٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة عن تنفيذ نظام التعيينات المستمرة في سياق تقريره عن إصلاح الموارد البشرية، بما يشمل استعراضا لمستوى حافظتي الوظائف، حسب الاقتضاء، بدءا من دورتها السابعة والستين؛

- ٦١ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين عن تنفيذ أحكام هذا القرار، بهدف استعراض نظام منح العقود المستمرة؛
- ٦٢ - **تقرر** ضرورة أن يخضع الموظفون الذين تمنح لهم عقود مستمرة لأحكام قرارات الجمعية العامة بشأن التنقل وسياسة التعلم التي وضعها الأمين العام؛

سابعاً

التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي

- ٦٣ - **تشير** إلى ما ورد في الفقرة ١٧ من الجزء التاسع من القرار ٢٥٠/٦٣، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛
- ٦٤ - **تكرر طلباتها** إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة بشكل فعال، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛
- ٦٥ - **تشير** إلى الفقرة ١٣ من الجزء التاسع من القرار ٢٥٠/٦٣، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل كفالة التمثيل الملائم للبلدان المساهمة بقوات في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني في الأمانة العامة، مع أخذ مساهمتها في أنشطة حفظ السلام التي تضطلع بها الأمم المتحدة في الاعتبار؛
- ٦٦ - **تقرر** ضرورة أن يحتفظ الموظفون بمركزهم الجغرافي عند عملهم في وظائف تخضع لمبدأ التوزيع الجغرافي، باستثناء الموظفين المعيّنين في إطار برنامج الفنيين الشباب؛
- ٦٧ - **تعيد تأكيد** أن نظام التوزيع الجغرافي ينطبق فقط على الوظائف التي تمول من الميزانية العادية والتي يشغلها موظفو الفئة الفنية والفئات العليا؛

ثامناً

تمثيل الجنسين

- ٦٨ - **تعرب عن القلق** إزاء بطء التقدم المحرز نحو بلوغ هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة في المناصب العليا وعلى صعيد تقرير السياسات، وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق؛
- ٦٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكتف ما يبذله من جهود من أجل تحقيق ورصد هدف المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة، وبخاصة في المناصب العليا، وأن يكفل في هذا السياق التمثيل المناسب للمرأة داخل الأمانة العامة، وبخاصة النساء من البلدان النامية

والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

تاسعا

الخبراء الاستشاريون وفرادى المتقاعدين والأفراد المقدمون دون مقابل وتوظيف المتقاعدين

٧٠ - **تعرب عن القلق** إزاء الزيادة في الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، وبخاصة في الأنشطة الأساسية للمنظمة، وتؤكد ضرورة أن يراعى الامتثال لدى الاستعانة بالخبراء الاستشاريين لقرارات الجمعية العامة المتخذة في هذا الصدد، وبخاصة الجزء الثامن من القرار ٢٢١/٥٣، وضرورة اختيار هؤلاء الخبراء من أوسع نطاق جغرافي ممكن، وتطلب إلى الأمين العام الاستعانة إلى أقصى حد ممكن بالقدرات المتوفرة داخل المنظمة وأن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن التدابير المتخذة تحقيقاً لذلك؛

٧١ - **تكرر تأكيد** ضرورة أن يقدم الأمين العام مقترحات بشأن إنشاء وظائف، حسب الاقتضاء، في المجالات التي تتم فيها الاستعانة بشكل متكرر بخبراء استشاريين لفترة تزيد على عام واحد، وضرورة أن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

٧٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن الاستعانة بالمتقاعدين من الموظفين السابقين وأن يضع معايير واضحة لتوظيف المتقاعدين؛

عاشرا

النظام الإداري المؤقت للموظفين والتعديلات على النظام الأساسي للموظفين

٧٣ - **تحيط علماً** بالفقرتين ٨٤ و ٨٥ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٥) بشأن إعادة النظر في شرط التخلي عن مركز المقيم الدائم؛

٧٤ - **تحيط علماً أيضاً** بتقرير الأمين العام عن النظام الإداري المؤقت للموظفين^(٧)؛

٧٥ - **تقرر**، في هذا الصدد، أن ترجى النظر في اقتراح الأمين العام الداعي إلى إدخال تعديلات على النظام الأساسي للموظفين^(٨) إلى دورتها السادسة والستين؛

(٧) A/65/202.

(٨) انظر A/65/213.

حادي عشر مسائل أخرى

- ٧٦ - **ترحب** بزيادة معدلات الامتثال لبرنامج الإقرار المالي، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل التشجيع على المشاركة في البرنامج والامتثال له على نحو كامل؛
- ٧٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يشجع على توسيع نطاق مشاركة كبار المسؤولين التنفيذيين في برنامج الإقرار العلني؛
- ٧٨ - **تطلب** إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنظر في معايير السلوك في سياق برنامج عملها لعام ٢٠١١ وتقريرها عن ذلك العام؛
- ٧٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً شاملاً إلى الجمعية العامة عن تضارب المصالح كي تنظر فيه في الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والستين، يشمل تحليلاً معاصراً للحالات التي تشكل تضارباً في المصالح الشخصية وللجوانب القانونية لتلك المسألة والجوانب المتعلقة بإدارتها وتقليل حدوثها؛
- ٨٠ - **تقرر** أن تنظر، في الوقت ذاته، في توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بمعايير السلوك وفي مشروع مدونة الأخلاق الذي لم يبت فيه بعد وفي أي تقارير أخرى ذات صلة بالموضوع؛
- ٨١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكتنف أنشطة الاتصال التي يضطلع بها لاجتذاب المرشحين الخارجيين؛
- ٨٢ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يجري تحليلاً لأسباب ترك الموظفين للمنظمة، بناء على استبيانات نهاية الخدمة للموظفين الذين يتركون الخدمة طوعاً، وأن يقدم استنتاجاته إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛
- ٨٣ - **تكرر** طلبها الوارد في الفقرة ٩١ من قرارها ٢٤٣/٦٤ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ أن يكفل الأمين العام، عند اقتراح وظائف لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، اتساق تلك الوظائف مع الولايات التشريعية ذات الصلة، بما فيها الولايات المنوطة بمجلس حقوق الإنسان.

الجلسة العامة ٧٣

٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠

المرفق

نظام النقاط لتقييم استحقاق الموظفين للتحويل من التعيينات المحددة المدة إلى التعيينات المستمرة

المعايير

١ - التقدير في تقارير تقييم الأداء الأربعة السابقة	• يتجاوز التوقعات	٧ نقاط لكل تقرير (لمدة لا تقل عن سنة واحدة)
	• كثيرا ما يتجاوز التوقعات	٥ نقاط لكل تقرير (لمدة لا تقل عن سنة واحدة)
٢ - الخدمة لمدة لا تقل عن سنة واحدة (خدمة متواصلة) في أحد مراكز العمل الشاقة:	• الفئتان ألف وباء	نقطة واحدة لكل مدة خدمة
	• الفئة جيم	٣ نقاط لكل مدة خدمة
	• الفئة دال	٥ نقاط لكل مدة خدمة
	• الفئة هاء	٧ نقاط لكل مدة خدمة
٣ - الخدمة لمدة لا تقل عن سنة واحدة (خدمة متواصلة) في أحد مراكز العمل الشاقة لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة	٣ - الخدمة لمدة لا تقل عن سنة واحدة (خدمة متواصلة)	نقطتان لكل مدة خدمة
٤ - التنقل الجغرافي لمدة لا تقل عن سنة واحدة (خدمة متواصلة)	٤ - التنقل الجغرافي لمدة لا تقل عن سنة واحدة (خدمة متواصلة)	٣ نقاط لكل مدة خدمة
٥ - التنقل الوظيفي لمدة لا تقل عن سنة واحدة (خدمة متواصلة)	٥ - التنقل الوظيفي لمدة لا تقل عن سنة واحدة (خدمة متواصلة)	نقطتان لكل مدة خدمة
٦ - إتقان لغة واحدة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة بخلاف اللغة الأم	٦ - إتقان لغة واحدة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة بخلاف اللغة الأم	نقطتان
٧ - كل سنة إضافية من الخدمة بعد تجاوز الخمس سنوات	٧ - كل سنة إضافية من الخدمة بعد تجاوز الخمس سنوات	نقطة واحدة عن كل سنة