

Distr.
GENERAL

A/RES/47/226
30 April 1993

الجمعية العامة



الدورة السابعة والأربعون
البند ١١٢ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناءً على تقرير اللجنة الخامسة (A/47/708/Add.2)]

٢٢٦/٤٧ - مسائل الموظفين

إن الجمعية العامة،

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

وإذ تؤكد من جديد قراراتها ٢٣٩/٤٥ ألف إلى جيم المؤرخة ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ و ٢٣٢/٤٦ المؤرخ ٢ آذار/مارس ١٩٩٢،

وإذ تضع في اعتبارها الآراء المتعلقة بمسائل الموظفين التي أعربت عنها الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة خلال الدورة السابعة والأربعين^(١)،

وإذ تلاحظ مع التقدير البيان الذي أدلى به الأمين العام بشأن مسائل الموظفين أمام اللجنة الخامسة في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢^(٢)،

وقد نظرت في الوثائق المتعلقة بمسائل الموظفين^(٣) التي قدمها الأمين العام إلى الجمعية العامة،

(١) انظر: A/C.5/47/SR.13 و 15-17 و 19-22 و 25 و 28 و 50 و 57.

(٢) انظر: A/C.5/47/SR.21.

(٣) A/C.5/46/2 و A/C.5/46/7 و A/C.5/46/9 و A/C.5/46/13 و A/C.5/46/16 و A/47/416 و A/47/508 و A/C.5/47/5 و A/C.5/47/6 و A/C.5/47/9 و A/C.5/47/20 و A/C.5/47/42 و Corr.1 و Add.1 و 2 و A/C.5/47/43.

وقد علمت بالآراء التي أعرب عنها ممثلو الموظفين المعترف بهم في اللجنة الخامسة وفقا لقرارها ٢١٣/٣٥ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠.

وإذ تسلم بأن موظفي المنظمة رصيد قيم للأمم المتحدة وتشيد بمساهماتهم في تعزيز مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها،

١ - تكرر الإعراب عن تأييدها التام للأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة، وتشدد على احترامها التام لامتيازاته ومسؤولياته التي ينص عليها ميثاق الأمم المتحدة؛

٢ - تشدد على أهمية ضمان إدارة شؤون الموظفين على نحو ينضي إلى تعيين موظفين من أرفع نوعية، والاحتفاظ بهم؛

٣ - تحث الأمين العام على أن يستعرض ويحسن، عند الاقتضاء، جميع السياسات والإجراءات المتعلقة بالموظفين، بهدف جعلها أكثر بساطة ووضوحا وملاءمة للمطالب الجديدة الملقة على عاتق الأمانة العامة، مع تعزيز التنمية التامة لقدرات الموظفين؛

٤ - تحيط علما بالتعليقات الواردة في التقرير المقدم من الأمين العام بشأن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها^(٤)، فيما يتعلق بأفضل السبل لمساعدة الموظفين وتأهيلهم في مجال معالجة الآثار المتخلفة عن التجارب الأليمة والعصية المتصلة بمسائل أمنية، وتتطلع إلى تلقي مزيد من المعلومات في هذا الشأن في دورتها التاسعة والأربعين؛

٥ - تؤكد من جديد على ضرورة أن يستعين الأمين العام إلى أقصى حد بالآليات الاستشارية المشتركة بين الموظفين والإدارة المنصوص عليها في القاعدة ١٠٨-٢ من النظام الإداري للموظفين؛

٦ - تطلب إلى الأمين العام تنفيذ تدابير ملائمة لضمان عدم وجود أي قيود أو تمييز في الأمم المتحدة فيما يتعلق بتوظيف الذكور والإناث وتعيينهم وترقيتهم؛

أولا - التخطيط لإدارة شؤون الموظفين

إذ ترحب بالنهج المتكامل الذي اعتمده الأمين العام إزاء التخطيط لإدارة شؤون الموظفين،

(٤) A/C.5/47/14.

إذ تؤكد من جديد أنه، وفقا لميثاق الأمم المتحدة، تراعى في المقام الأول ضرورة كفاءة أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة في تعيين الموظفين أو ترقيةهم أو منحهم عقودا دائمة أو استعراض هذه العقود، وفي التطوير الوظيفي وتحديد شروط خدمة الموظفين، وأن يولى الاعتبار الواجب، فيما يتعلق بالتعيين، لأهمية أن يكون تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن،

وإذ تلاحظ النتائج الايجابية التي أسفرت عنها الامتحانات التنافسية الوطنية التي عقدت لشغل وظائف من الرتب الفنية الابتدائية كوسيلة مفيدة لتعيين موظفين مؤهلين تأهيلا عاليا،

١ - تطلب إلى الأمين العام أن يعجل بعملية عقد امتحانات تنافسية وطنية لشغل الوظائف من الرتبتين ف - ١ و ف - ٢؛

٢ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يواصل جهوده الرامية إلى الأخذ بممارسة عقد امتحانات تنافسية لشغل الوظائف من الرتبة ف - ٣، مع إيلاء الاعتبار الواجب لفرص الترقى للموظفين من الرتبة ف - ٢ ومع كفاءة أقصى قدر من الكفاءة والاقتصاد؛

٣ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يتخذ جميع التدابير اللازمة للتعجيل بعملية الامتحانات وكفاءة منح المرشحين الناجحين وظائف بدون إبطاء؛

٤ - تطلب إلى الأمين العام :

(أ) أن يواصل تعيين مرشحين خارجيين على نحو يتفق مع البند ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين؛

(ب) أن يكفل تعميم نشرات الإعلان عن الوظائف الشاغرة على أوسع نطاق ممكن، وذلك، في جملة أمور، بتوزيعها بدون إبطاء على البعثات الدائمة لدى الأمم المتحدة؛

(ج) أن يكفل إتمام عملية التعيين على أسرع نحو ممكن مع إتاحة وقت كاف لتلقي الطلبات؛

٥ - تعرب عن الأمل في أن ينهي الأمين العام الوقف المؤقت المفروض على التعيينات في أقرب وقت ممكن؛

١ - تكوين الأمانة العامة

إذ تلاحظ أن الوقف المؤقت المفروض على التعيينات، بالإضافة إلى تزايد عدد الدول الأعضاء الجديدة، قد أثر على تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة،

١ - تؤكد من جديد على ألا يعتبر شغل أي وظيفة وقفا على أي دولة عضو أو مجموعة دول أعضاء؛

٢ - تسلم بأن نظام النطاقات المستصوبة قد أنشئ كأحد المبادئ التوجيهية ليكفل، لدى تعيين الموظفين، التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٣ - تحت الأمين العام على أن يقوم، كلما أجرى تعيينات على جميع المستويات لشغل وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، بمواصلة جهوده لضمان تمثيل جميع الدول الأعضاء تمثيلا مناسبا، لا سيما الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا، واضعا في اعتباره الحاجة إلى زيادة عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء التي يكون تمثيلها دون نقاط الوسط لنطاقاتها المستصوبة؛

٤ - تقرر إنشاء فريق عامل مفتوح العضوية تابع للجنة الخامسة للجمعية العامة، وتطلب إلى رئيسه عقد اجتماع لفريق العمل لمدة اسبوع واحد بالمقر في نيويورك في ربيع عام ١٩٩٣، للنظر في صيغة لتحديد التمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة، على أساس الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، على النحو المنصوص عليه في قرار الجمعية ٢٠٦/٤١ جيم المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ والمجمل كذلك في قرارات الجمعية ٢٢٠/٤٢ ألف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ و ٢٣٩/٤٥ ألف و ٢٣٢/٤٦ وغيرها من القرارات ذات الصلة؛ وتطلب إلى رئيس اللجنة الخامسة أن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية في دورتها الثامنة والأربعين، كإجراء استثنائي ومع عدم الاخلال بالتنفيذ التام لقرار الجمعية ٢٢٠/٤٦ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١؛

٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يتحلى بالمرونة في تطبيق النطاقات المستصوبة في حالات التعيين الفردية، واضعا نصب عينيه جميع أجزاء هذا القرار؛

٢ - الاعارة

إذ تؤكد من جديد أن هناك فوارق أساسية بين إعارة الموظفين من الخدمة الحكومية إلى الأمم المتحدة وبين الإعارة بين الوكالات الداخلية في النظام الموحد للأمم المتحدة،

١ - تؤكد من جديد أن الاعارة من الخدمة الحكومية تتفق مع المادتين ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وأنها يمكن أن تعود بالفائدة على كل من المنظمة والدول الأعضاء؛

٢ - تقرر أن تتم الاعارة من الخدمة الحكومية، بغض النظر عن مدتها، على أساس اتفاق ثلاثي بين المنظمة والدولة العضو والموظف المعني؛

٣ - تقرر أيضا أن يكون تجديد التعيين المحدد المدة الذي تمديد بموجبه صفة إعارة الموظف المعار من الخدمة الحكومية رهنا بالاتفاق بين المنظمة والحكومة والموظف المعني؛

٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يضع، بالتشاور مع لجنة الخدمة المدنية الدولية، إجراء موحدًا للتعاقد لاستخدامه في الاعارات من المنظمة وإليها، يأخذ في الاعتبار المصالح المشروعة للأطراف الثلاثة المذكورة في الفقرة ٣ جميعا، بينما يكفل مراعاة الشروط المنصوص عليها في المادتين ١٠٠ و ١٠١ من الميثاق وفي النظام الإداري للموظفين؛

٥ - تعديل البند ٤-١ من النظام الأساسي للموظفين والمرفق الثاني للنظام الأساسي للموظفين، بحيث يصبحان:

"البند ٤ - ١: طبقا لما هو منصوص عليه في المادة ١٠١ من الميثاق، يكون الأمين العام هو صاحب السلطة في تعيين الموظفين. ويتلقى كل موظف، عند تعيينه، بما في ذلك الموظف المعار من الخدمة الحكومية، كتاب تعيين وفقا لأحكام المرفق الثاني لهذا النظام الأساسي، موقعا من الأمين العام أو من أحد المسؤولين باسم الأمين العام."

"المرفق الثاني

"كتاب التعيين

"(أ) يحدد كتاب التعيين ما يلي:

"١ أن التعيين يخضع لأحكام النظامين الأساسي والإداري للموظفين المنطبقة على فئة التعيين التي يعين بها الموظف ولأي تغييرات قد تدخل على هذه البنود والقواعد من آن لآخر؛

"٢ طبيعة التعيين؛

"٣ التاريخ المطلوب من الموظف أن يبدأ فيه الاضطلاع بمهام منصبه؛

"٤ مدة التعيين، ومهلة الاخطار اللازم لإنهائه، وفترة الاختبار إن وجدت؛

"٥' الفئة والرتبة والمرتب عند البداية، وجدول العلاوات في حالة السماح بعلاوات، والحد الأقصى لمرتب الرتبة؛

"٦' أي شروط خاصة قد تكون سارية.

"(ب) ترسل للموظف، مع كتاب التعيين، نسخة من النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين. ويقر الموظف، عند قبوله للتعين، بأنه أحاط علماً بالشروط الواردة في النظام الأساسي للموظفين وفي النظام الإداري للموظفين وأنه يقبل هذه الشروط؛

"(ج) يعتبر كتاب تعيين الموظف المعار من الخدمة الحكومية الموقع من الموظف ومن الأمين العام، أو باسمه، والوثائق الداعمة ذات الصلة المتضمنة لأحكام وشروط الاعارة الموافق عليها من الدولة العضو ومن الموظف، دليلاً على وجود وصحة الإعارة من الخدمة الحكومية إلى المنظمة للفترة المحددة في كتاب التعيين."

٣ - توظيف الأزواج

إذ ترى أن امكانيات توظيف الأزواج المرافقين للموظفين تسهم في اجتذاب أفضل الموظفين تأهيلاً والاحتفاظ بهم،

وإذ تلاحظ أن عدم وجود هذه الامكانيات قد يكون أيضاً عقبة في سبيل تنقل الموظف،

١ - تدعو الأمين العام إلى أن يتابع بنشاط إمكانية توظيف الأزواج المرافقين للموظفين؛

٢ - تدعو أيضاً الأمين العام، بصفته رئيس لجنة التنسيق الإدارية، إلى أن يستعرض مع زملائه في تلك اللجنة، سبل تحسين التنسيق وتقليل العقبات فيما يتعلق بتوظيف الأزواج المؤهلين المرافقين لموظفي المنظمات الداخلية في النظام الموحد للأمم المتحدة وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والأربعين؛

٣ - تدعو الحكومات في البلدان المضيضة إلى أن تنظر في منح تصاريح عمل للأزواج المرافقين لموظفي المنظمات الدولية أو تمكينهم من العمل؛

باء - التطوير الوظيفي

إذ تسلّم بأن التطوير الوظيفي جزء لا يتجزأ من أي إدارة فعالة لشؤون الموظفين،

وإذ تعتقد بأن تبادل الموظفين بين الحكومات ومنظمات الأمم المتحدة يمكن أن يعزز فعاليتهم وتطورهم الوظيفي،

١ - تؤيد المبادئ التي انطلق منها تقرير الأمين العام عن التطوير الوظيفي في الأمم المتحدة^(٥)، وبرنامج التدريب في الأمانة العامة^(٦)؛

٢ - تسلّم بأن تنفيذ نظام التطوير الوظيفي، بالصورة المقترحة من جانب الأمين العام في تقريره عن التطوير الوظيفي في الأمم المتحدة، يتطلب تعزيز واحترام سلطة مكتب تنظيم الموارد البشرية طبقاً للتوصيات ذات الصلة الصادرة عن فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة^(٧)؛

٣ - تحث الأمين العام على أن يضطلع، دون تأخير، بإجراء استعراض كامل لنظام تقييم الأداء المستخدم حالياً في الأمانة العامة، بالتشاور، على النحو الملائم، مع لجنة الخدمة المدنية الدولية، بغية تطويره ليصبح نظاماً فعالاً يكفل التقييم الدقيق لأداء الموظفين وتحسين مساهمة الموظفين كجزء من نظام التطوير الوظيفي؛

٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يعطي الأولوية إلى احتياجات التطوير الوظيفي للموظفين من خلال التدريب الملائم وتناوب التكاليفات، حسب ما يقتضي الأمر؛

٥ - تؤيد مقترحات الأمين العام الرامية إلى تحسين برنامج التدريب وتؤكد الحاجة إلى تركيز التدريب على مجالات الأولوية لدى المنظمة وتتفق مع الأمين العام على أهمية توفير الموارد الملائمة للتدريب؛

٦ - تحث الأمين العام على أن يكفل توفير خدمات إرشاد وظيفي فعالة للموظفين في إطار مسؤولية مكتب تنظيم الموارد البشرية بما يكفل مساعدتهم على نحو مناسب في تخطيطهم المهني؛

٧ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل التطبيق الفعال للإجراءات الواردة في الفقرة (أ) من البند ١-٩ من النظام الأساسي للموظفين، على الموظفين الذين تبين تقييمات أدائهم باستمرار مستويات ضعيفة من الأداء؛

(٥) A/C.5/47/6.

(٦) A/C.5/47/9.

(٧) انظر: الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والأربعون، الملحق رقم ٤٩ (A/41/49).

٨ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يستكشف الطرق والوسائل التي من شأنها تشجيع تبادل الموظفين بين الأمم المتحدة والحكومات الوطنية والمنظمات الدولية وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والأربعين؛

٩ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يفحص أو يستعرض مدى إمكانية واستصواب تحقيق مرونة ملائمة بين التعيينات الدائمة والتعيينات المحددة المدة، آخذا بعين الاعتبار الاحتياجات الوظيفية والهيكلية للمنظمة، وكذلك متطلبات خدمة مدنية دولية موصولة، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والأربعين؛

١٠ - تلاحظ تنفيذ المشروع التجريبي الخاص بتحريك الموظفين في المجموعة المهنية للموظفين الإداريين على النحو المبين في تقرير الأمين العام عن التطوير الوظيفي في الأمم المتحدة؛

١١ - تطلب إلى الأمين العام أن يدرج ضمن برنامج أنشطة مكتب تنظيم الموارد البشرية، في إطار الحجم القائم من الموارد المرصودة في الميزانية لهذا المكتب، برنامجا لتكافؤ فرص الاستخدام، مع مراعاة الواجبة لوجود جهة التنسيق للمرأة، وبما ينطوي على إجراءات تكفل إتاحة فرص انتقاء الموظفين وتقديمهم الوظيفي على أساس الجدارة والكفاءة والأهلية والنزاهة دون تمييز ضد موظفين من أي من الجنسين، وتطلب أيضا أن يجري تطبيق هذه المبادئ بواسطة الأمانة العامة توخيا منها للأسس الواردة في قرار الجمعية العامة ٢٢٩/٤٥ جيم حول مشاركة المرأة في الوظائف الفنية بالأمانة العامة وتحقيقا لهدف الأمين العام المعلن في اللجنة الخامسة يوم ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢^(٧)؛

١٢ - تشجع الأمين العام على أن يراعي توافر المعرفة بلغة رسمية ثانية من لغات الأمم المتحدة لدى ترقية جميع الموظفين الفنيين، طبقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة؛

١٣ - تحث الأمين العام على الأخذ بتدابير ملائمة جنبا إلى جنب مع لجنة الخدمة المدنية الدولية لزيادة الحوافز لدى الموظفين بما يكفل المزيد من الابتكار والإنتاجية؛

جيم - تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

إذ تشير إلى المادتين ٨ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تشير أيضا إلى الأهداف الواردة في قرارها ٢٢٩/٤٥ جيم،

وإذ تؤكد من جديد أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المناسبة التابعة للجمعية العامة المكلفة بمسؤولية شؤون الإدارة والميزانية والموظفين، بما في ذلك، في جملة أمور، مسألة تمثيل المرأة في الأمانة العامة،

وإذ تسلّم بأن النهوض بالمرأة في الأمانة العامة يتطلب روح الالتزام،

وإذ تلاحظ عزم الأمين العام على أن يصل بالتوازن بين الجنسين عند مستوى مواقع تقرير السياسات إلى ما يقرب من النصف لكل منهما قدر الإمكان، بحلول الذكرى السنوية الخمسين لإنشاء الأمم المتحدة،

١ - تحت الأمين العام على تنفيذ برنامج العمل الوارد في تقريره عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة^(أ) الذي يهدف إلى تخطي العقبات التي تحول دون تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يعطي أولوية عليا لتعيين وترقية النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وبخاصة المستويات العليا لتقرير السياسات واتخاذ القرارات تحقيقاً للأهداف المبينة في قرارها ٢٣٩/٤٥ جيم؛

٣ - تشجع الأمين العام على تحسين دور جهة التنسيق للمرأة للوصول إلى الغايات الأساسية المبينة في قرارها ٢٣٩/٤٥ جيم؛

٤ - تناشد جميع الدول الأعضاء دعم جهود الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة لزيادة مشاركة المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها، بالعمل على تحديد وتسمية المزيد من المرشحات ولا سيما للوظائف العليا عند مستوى وضع السياسات واتخاذ القرارات، وتشجيع المزيد من النساء على التقدم للوظائف الشاغرة وللامتحانات التنافسية الوطنية حيثما ينطبق ذلك، بالإضافة إلى وضع قوائم وطنية بالمرشحات واستكمالها بحيث تكون متاحة للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها؛

ثانياً - إقامة العدل في الأمانة العامة

١ - تأسف لأن التقرير بشأن إقامة العدل في الأمانة العامة الذي طلبته في قرارها ٢٣٩/٤٥ بء لم يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين؛

٢ - تؤكد على أهمية وجود نظام عادل وواضح وبسيط وغير متحيز وكفؤ للعدل الداخلي في الأمانة العامة؛

٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يجري استعراضا شاملا لنظام إقامة العدل، استجابة للطلب الوارد في قرارها ٢٣٩/٤٥ بء، آخذا بعين الاعتبار المقترحات العملية لتحسين النظام التي طرحتها الدول الأعضاء خلال الدورة الخامسة والأربعين للجمعية العامة، بالتشاور مع ممثلي الموظفين حسب الاقتضاء، وأن يقدم إلى الجمعية تقريراً في هذا الشأن يشمل، في جملة أمور، المعلومات المتعلقة بالتكاليف التي تتحملها الدول الأعضاء من النظام، وذلك في موعد لا يتجاوز دورتها التاسعة والأربعين؛

٤ - تحيط علماً مع الارتياح بالسياسات والمبادئ التوجيهية والاجراءات التي أصدرها الأمين العام في ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢^(٩) فيما يتعلق بالمعاملة المتساوية للرجال والنساء في الأمانة العامة بما في ذلك تلك التي تسعى إلى إزالة التحرش الجنسي من علاقات العمل في الأمم المتحدة؛

٥ - تشجع الأمين العام على التنفيذ الكامل لهذه السياسات والمبادئ التوجيهية والاجراءات وعلى تحسينها عند الاقتضاء؛

ثالثاً - تقديم التقارير

١ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والأربعين تقريراً شاملاً عن تنفيذ جميع المسائل التي يغطيها هذا التقرير؛

٢ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يستأنف النشر السنوي لقائمة موظفي الأمانة العامة اعتباراً من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٣؛

رابعاً - تعديلات على النظام الأساسي للموظفين

إذ تحيط علماً بتقارير الأمين العام عن التعديلات المقترحة على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة^(١٠)؛

توافق على التعديلات التي أدخلت على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة على النحو المبين في مرفق هذا القرار.

الجلسة العامة ٩٨

٨ نيسان/أبريل ١٩٩٣

(٩) ST/SG/253، و ST/AI/379 و ST/IC/1992/67.

(١٠) A/C.5/46/16 و A/C.5/47/42 و Add.1 و 2.

المرفق

تعديلات على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة

البند ٣-٢، الفقرات (أ) و (ب) و (د)

يستعاض عن النصوص الحالية بما يلي:

"(أ) يضع الأمين العام الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي يخدم خارج البلد الذي يعتبر وطنه، إذا كان له أولاد معالون منتظمون في الدراسة طول الوقت في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة تعليمية مماثلة تكون من نوع ييسر، في رأي الأمين العام، اندماج الأولاد من جديد في البلد الذي يعتبر وطنًا للموظف. وتدفع هذه المنحة عن هؤلاء الأولاد، حتى نهاية السنة الرابعة من التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية أو حتى الحصول على أول درجة معترف بها، أيهما كان أسبق. ويبلغ مقدار هذه المنحة لكل ولد في كل سنة دراسية ٧٥ في المائة من المصاريف التعليمية المسموح بها والمتكبدة فعلا على ألا يتجاوز المبلغ حدا أقصى للمنحة تقره الجمعية العامة. ويجوز أيضا دفع تكاليف سفر الولد لرحلة واحدة في كل سنة دراسية، ذهابا وإيابا، بين المؤسسة التعليمية ومركز عمل الموظف، باستثناء أنه في حالة الموظفين الذين يعملون في مراكز عمل معينة لا توجد فيها مدارس يكون التدريس فيها بلغة الموظف أو وفقا للتقاليد الثقافية التي يودها الموظف لأولاده، تدفع تكاليف السفر هذه مرتين في السنة التي لا يستحق فيها الموظف إجازة زيارة الوطن. ويكون ذلك بطريق سفر يوافق عليه الأمين العام، على ألا يزيد مبلغ ذلك عن تكلفة هذه الرحلة بين وطن الموظف ومركز عمله.

"(ب) يضع الأمين العام أيضا الأحكام والشروط التي يمكن بمقتضاها، في مراكز عمل معينة، دفع مبلغ إضافي بنسبة ١٠٠ في المائة من تكاليف الطعام والمبيت بحد أقصى لكل سنة توافق عليه الجمعية العامة بالنسبة للأولاد الذين يدرسون في المرحلتين الابتدائية والثانوية.

"(د) يضع الأمين العام أيضا الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي له ولد لا يستطيع، بسبب عجز جسدي أو عقلي، أن ينتظم في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ويتطلب بالتالي تعليمًا أو تدريبًا خاصين لإعداده للاندماج في المجتمع اندماجًا كاملاً، أو يكون منتظماً في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ولكنه يحتاج في الوقت نفسه إلى تعليم أو تدريب خاصين يساعده في التغلب على هذا العجز. ويكون مقدار هذه المنحة في كل سنة لكل ولد معوق مساوياً ١٠٠ في المائة من النفقات التعليمية المتكبدة فعلاً، بحد أقصى توافق عليه الجمعية العامة."

البند ٣-٣، الفقرة (ب) '٣'

يستعاض عن النص الحالي بما يلي:

"٣" يحدد الأمين العام أيا من جدولي الاقتطاعات الإلزامية الواردين في الفقرتين الفرعيتين '١' و '٢' أعلاه ينطبق على كل فئة من فئات الموظفين الذين تحدد مرتباتهم بموجب الفقرة ٥ من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي؛".

البند ٣-٤، الفقرتان (أ) و (د)

يستعاض عن النص الحالي بما يلي:

"(أ) يحق للموظفين المبينة مرتباتهم في الفقرتين ١ و ٢ من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي أن يحصلوا على بدلات إعالة للولد المعال وللولد المعوق وللمعال من الدرجة الثانية بالمعدلات التي توافق عليها الجمعية العامة على النحو التالي:

"١" يحصل الموظف على بدل عن كل ولد معال، على ألا يدفع هذا البديل فيما يتعلق بالولد الأول المعال إذا لم يكن للموظف زوج معال، وفي هذه الحالة يحق للموظف أن يطبق على مرتبه الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل المعيل المبين في الفقرة الفرعية (ب) '١' من البند ٣-٣ من النظام الأساسي؛

"٢" يحصل الموظف على بدل خاص عن كل ولد معوق، على أنه إذا لم يكن للموظف زوج معال، ويطبق على مرتبه الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل المعيل المبين في الفقرة الفرعية (ب) '١' من البند ٣-٣ من النظام الأساسي فيما يتعلق بالولد المعوق، يكون البديل لذلك الولد مماثلاً لبديل الولد المعال الوارد في '١' أعلاه؛

"٣" في حالة عدم وجود زوج معال، يدفع للموظف بدل سنوي واحد لمعال من الدرجة الثانية فيما يتعلق بإعالة أحد الوالدين أو أخ أو أخت؛

"(د) للموظفين الذين يحدد الأمين العام مرتباتهم بموجب الفقرة ٥ أو الفقرة ٦ من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي الحق في تلقي بدلات إعالة وفق معدلات وشروط يحددها الأمين العام، مع إيلاء الاعتبار الواجب للظروف السائدة في المنطقة التي يقع فيها المكتب."

المرفق الأول للنظام الأساسي للموظفين

يستعاض عن النص الحالي للفقرات ١ إلى ١٠ بما يلي:

١" - يحدد الأمين العام مرتب مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومراتب موظفي الأمم المتحدة من فئة مدير وما فوقها، وفقا للمبالغ التي تقررها الجمعية العامة، ويسري على هذه المراتب نظام الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المنصوص عليه في البند ٣-٣ من النظام الأساسي للموظفين، كما تسري عليها تسويات مقر العمل حيثما تكون منطبقة. ويتقاضى شاغلو هذه الوظائف، إذا توفرت فيهم الشروط الأخرى، البدلات المتاحة للموظفين بوجه عام.

٢" - يؤذن للأمين العام، استنادا إلى مسوغات و/أو إفادات مناسبة، أن يدفع لموظفي الأمم المتحدة من فئة مدير وما فوقها مبالغ إضافية لتعويضهم عن أية تكاليف خاصة قد يتكبدها، في الحدود المعقولة، لما فيه مصلحة المنظمة، أثناء قيامهم بالواجبات التي يسندها إليهم الأمين العام. ويجوز في الظروف المماثلة دفع مبالغ إضافية مماثلة لرؤساء المكاتب خارج المقر. وتقرر الجمعية العامة في الميزانية البرنامجية الحد الأقصى لمجموع المبالغ التي يمكن دفعها على هذا النحو.

٣" - باستثناء ما نص عليه في الفقرة ٥ من المرفق الحالي، تكون جداول المراتب وجداول تسوية مقر العمل للموظفين في الفئات الفنية والفئات العليا كما هو مبين في هذا المرفق.

٤" - رهنا بالخدمة المرضية، تمنح علاوات سنوية بالنسبة للمراتب داخل الرتب المبينة في الفقرة ٣ من هذا المرفق، إلا في حالة العلاوة إلى ما فوق الدرجة الحادية عشرة من رتبة الموظف المعاون، والدرجة الثالثة عشرة من رتبة الموظف الثاني، والدرجة الثانية عشرة من رتبة الموظف الأول، والدرجة العاشرة من رتبة الموظف الأقدم، والدرجة الرابعة من رتبة الموظف الرئيسي، فتمنح بعد مرور سنتين على الموظف في الدرجة السابقة. ويؤذن للأمين العام بخفض الفترات الفاصلة بين العلاوات إلى عشرة أشهر وعشرين شهرا على التوالي، في حالة الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي الذين تتوفر فيهم المعرفة الكافية المؤكدة بلغة ثانية من لغات الأمم المتحدة الرسمية.

٥" - يحدد الأمين العام مبلغ المراتب التي تدفع للموظفين المعيّنين خصيصا لبعثات قصيرة الأجل أو لخدمة المؤتمرات أو غيرها من الخدمات القصيرة الأجل، وللخبراء الاستشاريين، وموظفي الخدمة الميدانية، وخبراء المساعدة التقنية.

٦" - يحدد الأمين العام جداول مراتب الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، وذلك عادة على أساس أفضل شروط التوظيف السائدة في المكان الذي يوجد فيه مكتب الأمم المتحدة المعني، على أنه يجوز للأمين العام، إن رأى ذلك مناسبا، أن يضع قواعد تتيح دفع بدل اغتراب لموظفي فئة الخدمات

العامّة المعيّنين من خارج المنطقة المحليّة، وأن يقرر الحدود القصوى للمرتبات التي يسمح معها بالحصول على هذا البدل.

٧" - يضع الأمين العام القواعد التي يدفع بمقتضاها بدل لغة لموظفي فئة الخدمات العامّة الذين يجتازون امتحانا مناسباً ويظهرون مقدرة مستمرة على استعمال لغتين أو أكثر من اللغات الرسميّة.

٨" - يجوز للأمين العام، حفاظاً على تماثل مستويات المعيشة في مختلف المكاتب، إدخال تسويات على المرتبات الأساسيّة المحددة بموجب الفقرتين ١ و ٣ من هذا المرفق، وذلك بتطبيق تسويات لمقر العمل لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي ويتم تحديدها على أساس التكاليف والمستويات النسبيّة للمعيشة وما يتصل بذلك من العوامل في المكتب المعني بالقياس إلى نيويورك. ولا تخضع تسويات مقر العمل هذه للاقتطاعات الإلزاميّة من مرتبات الموظفين.

٩" - لا يتقاضى الموظفون أي مرتب عن الفترات التي يتغيّبون فيها عن العمل بدون إذن، إلا إذا كان هذا التغيب راجعاً إلى أسباب خارجة عن إرادتهم أو إلى أسباب صحيّة مثبتة بشهادة صادرة حسب الأصول.

— — — — —