



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
30 December 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят третья сессия
Пункт 123 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Управление людскими ресурсами

Доклад Пятого комитета

Докладчик: г-н Патрик А. Чуасото (Филиппины)

I. Введение

1. На своем 2-м пленарном заседании 19 сентября 2008 года Генеральная Ассамблея по рекомендации Генерального комитета постановила включить в повестку дня своей шестьдесят третьей сессии пункт, озаглавленный «Управление людскими ресурсами», и передать его Пятому комитету.

2. Пятый комитет рассматривал этот пункт на своих 17-м, 18-м и 28-м заседаниях 13 и 14 ноября и 23 декабря 2008 года. Заявления и замечания, сделанные в ходе рассмотрения Комитетом этого пункта, отражены в соответствующих кратких отчетах (A/C.5/63/SR.17, 18 и 28).

3. Для рассмотрения данного пункта Комитет имел в своем распоряжении следующие документы:

добавление к докладу Комиссии по международной гражданской службе¹;

доклад Генерального секретаря о применении положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата, и экспертов в командировках (A/61/1029);

доклады Генерального секретаря о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения (A/61/206, A/62/186 и A/63/202);

доклад Генерального секретаря об укомплектовании штатов миссий на местах, включая использование контрактов, предусмотренных в правилах о персонале серий 300 и 100 (A/61/732);

¹ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30 (A/61/30/Add.1).*



доклады Генерального секретаря о мерах по улучшению сбалансированности в географическом распределении персонала в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (A/61/823 и A/63/204);

доклад Генерального секретаря о карьерном гражданском миротворческом персонале (A/61/850);

доклад Генерального секретаря об унификации условий службы (A/61/861);

доклад Генерального секретаря о поправках к Правилам о персонале (A/62/185);

доклады Генерального секретаря об осуществлении политики мобильности (A/62/215 и A/63/208);

доклад Генерального секретаря о детальных предложениях об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций (A/62/274);

доклады Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/62/285 и A/63/301);

доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (A/62/315 и A/63/310);

доклад Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами: найм персонала и укомплектование штатов (A/61/822);

доклад Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (A/62/890);

доклад Генерального секретаря о мерах, принятых для решения семи системных проблем людских ресурсов, поднятых в контексте реформы внутренней системы отправления правосудия (A/63/132);

доклад Генерального секретаря о поправках к Положениям о персонале (A/63/189);

доклад Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/63/282);

доклад Генерального секретаря о найме персонала и укомплектовании штатов в Организации Объединенных Наций: стратегия на перспективу (A/63/285);

доклад Генерального секретаря о детальных предложениях об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций: движение вперед (A/63/298);

доклад Генерального секретаря о персонале, безвозмездно предоставляемом правительствами и другими сторонами (A/63/310/Add.1);

доклад Генерального секретаря о найме пенсионеров и бывших сотрудников, вышедших на пенсию, и продлении контрактов сотрудников, достигших обязательного возраста прекращения службы (A/63/310/Add.2);

доклад Генерального секретаря о консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/63/310/Add.3);

доклады Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, касающиеся управления людскими ресурсами (A/62/7/add.14 и A/63/526 и Corr.1);

доклад Управления служб внутреннего надзора об углубленной оценке Управления людских ресурсов (A/63/221);

записки Генерального секретаря, препровождающие доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный «Второй обзор осуществления соглашений о штаб-квартирах, заключенных организациями системы Организации Объединенных Наций: предоставление принимающими странами помещений для штаб-квартир и других возможностей» и его замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по этому докладу (A/61/694 и Add.1);

записки Генерального секретаря, препровождающие доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный «Мобильность персонала в Организации Объединенных Наций» и его замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по этому докладу (A/61/806 и Add.1);

записки Генерального секретаря, препровождающие доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный «Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций» и его комментарии и комментарии Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по этому докладу (A/62/628 и Add.1);

записки Генерального секретаря, препровождающие доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный «Обзор национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала» и его замечания по этому докладу (A/62/707 и Add.1);

записки Генерального секретаря, препровождающие доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный «Финансирование и укомплектование штатов Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека» и его замечания по этому докладу (A/62/845 и Add.1);

записку Генерального секретаря, препровождающую доклад Верховного комиссара по правам человека о составе персонала Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (A/63/290)

доклад Генерального секретаря о списке сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций (A/C.5/62/L.9);

записку Генерального секретаря, препровождающую мнения представителей персонала Секретариата Организации Объединенных Наций (A/C.5/63/3);

мнения представителей персонала из Совета персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Вене, Совета персонала Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна (Сантьяго), Комитета Совета персонала Экономической комиссии для Африки (Аддис-Абеба), Совета персонала категории полевой службы (Бриндизи), Совета персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби, Совета персонала Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (Бангкок), Совета персонала Международного трибунала по бывшей Югославии (Гаага), Совета персонала

Университета Организации Объединенных Наций (Токио), Ассоциации персонала Международного уголовного трибунала по Руанде (Аруша) и Ассоциации персонала Международного уголовного трибунала по Руанде-Кигали (Кигали) (A/C.5/63/3/Add.1);

мнения представителей персонала Секретариата Организации Объединенных Наций: Союза персонала (Нью-Йорк), Союза полевого персонала (Бриндизи) и Координационного совета персонала (Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве) (A/C.5/63/3/Add.2).

II. Рассмотрение проекта резолюции A/C.5/63/L.22

4. На своем 28-м заседании 23 декабря Комитет имел в своем распоряжении проект резолюции, озаглавленный «Управление людскими ресурсами» (A/C.5/63/L.22) и представленный Председателем по итогам неофициальных консультаций, координатором которых являлся представитель Австралии.

5. На том же заседании Комитет принял проект резолюции A/C.5/63/L.22 без голосования (см. пункт 6).

III. Рекомендация Пятого комитета

6. Пятый комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять следующий проект резолюции:

Управление людскими ресурсами

Генеральная Ассамблея,

ссылаясь на статьи 8, 97, 100 и 101 Устава Организации Объединенных Наций,

ссылаясь также на свои резолюции 49/222/A и B от 23 декабря 1994 года и 20 июля 1995 года, 51/226 от 3 апреля 1997 года, 52/219 от 22 декабря 1997 года, 52/252 от 8 сентября 1998 года, 53/221 от 7 апреля 1999 года, 55/258 от 14 июня 2001 года, 57/305 от 15 апреля 2003 года, 58/296 от 18 июня 2004 года, 59/266 от 23 декабря 2004 года, 60/1 от 16 сентября 2005 года, 60/260 от 8 мая 2006 года, 61/244 от 22 декабря 2006 года, 61/276, раздел VIII, от 29 июня 2007 года, резолюции 62/238, раздел XXI, от 22 декабря 2007 года и 62/248 от 3 апреля 2008 года, а также на свои другие соответствующие резолюции и решения,

вновь подтверждая, что персонал Организации Объединенных Наций является самым ценным достоянием Организации, и высоко оценивая его вклад в содействие достижению целей и соблюдению принципов Организации Объединенных Наций,

отдавая дань памяти всех сотрудникам, которые погибли, находясь на службе Организации,

рассмотрев соответствующие доклады об управлении людскими ресурсами, представленные Генеральной Ассамблее¹,

рассмотрев также доклад Управления служб внутреннего надзора об углубленной оценке Управления людских ресурсов² и доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2006 год³,

рассмотрев далее соответствующие доклады Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам⁴,

одобряет выводы и рекомендации, содержащиеся в докладах Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам⁴, с учетом положений настоящей резолюции;

¹ A/61/206, A/61/694, A/61/732, A/61/806 и Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/850, A/61/861, A/61/957, A/61/1029, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/274, A/62/285, A/62/315, A/62/707 и Add.1, A/62/845 и Add.1, A/62/890, A/63/132, A/63/189, A/63/204, A/63/208, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301 и A/63/310 и Add.1–3.

² A/63/221.

³ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30*, добавление (A/61/30/Add.1).

⁴ A/62/7/Add.14 и A/63/526 и Corr.1.

I

Реформа системы управления людскими ресурсами

1. *обращает особое внимание* на основополагающее значение реформы системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций как вклада в укрепление международной гражданской службы, ссылается в этой связи на доклады Комиссии по международной гражданской службе и подтверждает свою готовность осуществить эти реформы;

2. *подчеркивает* важность содержательного и конструктивного диалога между персоналом и администрацией, в частности по вопросам, связанным с людскими ресурсами, и призывает обе стороны активизировать усилия по преодолению разногласий и возобновить процесс консультаций;

3. *выражает обеспокоенность* по поводу того факта, что представители персонала из Нью-Йорка и Женевы прекратили участие в работе Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, и вновь обращается с призывом к представителям персонала в Нью-Йорке и Женеве и администрации активизировать усилия по преодолению разногласий и возобновить процесс консультаций;

4. *просит* Генерального секретаря воспользоваться существующими механизмами урегулирования конфликтов и посредничества, насколько он сочтет это полезным и приемлемым с целью содействовать возобновлению диалога между персоналом и администрацией;

5. *ссылается* на пункты 1 и 3 раздела I своей резолюции 61/244, памятуя о статье VIII Положений о персонале, и просит Генерального секретаря представить на ее шестьдесят пятой сессии, проведя консультации с соответствующими органами, предложения по пересмотру механизма взаимоотношений между администрацией и персоналом для решения вопросов управления людскими ресурсами;

6. *принимает к сведению* доклад Управления служб внутреннего надзора² об углубленной оценке Управления людских ресурсов, в частности рекомендации, изложенные в разделе VI этого доклада;

7. *просит* Генерального секретаря, принимая во внимание пункт 22 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам⁵, обеспечить, чтобы меры по выявлению и продвижению по службе будущих руководителей предусматривали четкие критерии и механизмы отбора и осуществлялись в рамках системы отбора кадров с указанием точных финансовых последствий;

II

Система контрактов и унификация условий службы

1. *подчеркивает* необходимость упорядочения нынешней системы контрактов Организации Объединенных Наций, которая лишена транспарентности и сложна в применении;

2. *утверждает* введение с 1 июля 2009 года новой системы контрактов, которая будет включать три вида контрактов (временный, срочный и не-

⁵ A/63/526 и Corr.1.

прерывной) на основе единого свода Правил о персонале, как это предусмотрено в ее резолюции 62/248 и с учетом положений настоящей резолюции;

3. *просит* Генерального секретаря до 1 января 2010 года не предоставлять никаким сотрудникам непрерывные контракты в ожидании рассмотрения Генеральной Ассамблеей дополнительной информации, касающейся введения непрерывных контрактов;

4. *просит также* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят четвертой сессии доклад по следующим вопросам в целях введения системы, предусматривающей порядок применения непрерывных контрактов, к 1 января 2010 года:

a) строгие и транспарентные процедуры предоставления непрерывных контрактов сотрудникам, включая критерии предоставления, связь с дисциплинарными мерами и централизованное управление процессом преобразования контрактов;

b) значение укрепления системы служебной аттестации для обеспечения того, чтобы сотрудники, претендующие на получение непрерывных контрактов, демонстрировали высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, и варианты укрепления этой системы с учетом любых результатов обсуждения этого вопроса Комиссией по международной гражданской службе;

c) финансовые и управленческие последствия преобразования срочных контрактов в непрерывные и возможное установление верхнего предела для числа преобразуемых контрактов;

d) анализ последствий предлагаемого введения непрерывных контрактов для системы географических квот;

e) строгие и транспарентные процедуры анализа выполнения работы сотрудниками и сохранения потребности в функциях при принятии решения о предоставлении контракта сотруднику или его увольнении, а также четкий и строгий порядок подчинения в целях всестороннего обеспечения того, чтобы предоставление и прекращение действия непрерывных контрактов было справедливым и транспарентным, при полном соблюдении надлежащих процедур и прав персонала;

f) варианты обеспечения того, чтобы в результате предлагаемых изменений успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены кандидаты и персонал языковых подразделений не оказались в невыгодном положении;

g) анализ последствий для молодых сотрудников категории специалистов;

h) потенциальные последствия внесения предлагаемой поправки в положение 9.1 Положений о персонале;

5. *постановляет* по-прежнему не применять в операциях по поддержке мира — до 30 июня 2009 года — четырехлетний предел для назначений на ограниченный срок, производимых в соответствии с Правилами о персонале серии 300;

6. *уполномочивает* Генерального секретаря, принимая во внимание пункт 5 выше, переводить на контракты, предусмотренные в правилах о персонале серии 100, тех сотрудников миссий, срок службы которых по контрактам, предусмотренным в Правилах о персонале серии 300, достигнет четырехлетнего предела к 30 июня 2009 года, при условии, что их функции были проанализированы и сочтены необходимыми, а также подтверждения того, что выполнение ими работы является полностью удовлетворительным;

7. *постановляет*, что временные контракты должны использоваться в целях назначения персонала для выполнения работы, объем которой возрастает в определенные периоды года, или на периоды максимального объема работы и в связи с конкретными краткосрочными потребностями на срок менее одного года, но могут продлеваться максимум еще на один год, когда это оправдано резким увеличением потребностей и оперативной необходимостью в связи с полевыми операциями и специальными проектами с ограниченными по срокам мандатами;

8. *постановляет также*, что сотрудники, работающие по временным контрактам, будут иметь право на получение следующих пособий, льгот и надбавок: коррективы по месту службы; субсидии на аренду жилья; выплаты за работу в опасных условиях; надбавку за работу в трудных условиях; той доли субсидии при назначении, которую составляют суточные; отпуска (в зависимости от срока контракта); отпуска на родину (с учетом классификации мест службы) и надбавки на ограниченную оплату перевозки имущества;

9. *просит* в этой связи Генерального секретаря представить информацию об условиях, при которых временный контракт может продлеваться максимум еще на один год;

10. *постановляет*, что сотрудникам на местах, работающим по контрактам, предоставленным в соответствии с правилами серии 300 на срок менее четырех лет и не выполняющим временные функции, должны быть предоставлены срочные контракты для работы в конкретной миссии на тот период, пока они не прошли конкурсный отбор, результаты которого подлежат рассмотрению центральным контрольным органом;

11. *постановляет также*, что сотрудникам, работающим по контрактам, предоставленным в соответствии с правилами серий 100, 200 и 300 на общий срок более одного года, но не в составе операций по поддержанию мира и специальных политических миссий и не выполняющим временные функции, должны быть предоставлены срочные контракты на тот период, пока они не прошли конкурсный отбор, результаты которого подлежат анализу центральным контрольным органом;

12. *просит* Генерального секретаря представить ей на рассмотрение в ходе первой части ее возобновленной шестьдесят третьей сессии проект положений, на основании которых можно было бы ввести упорядоченную систему контрактов;

13. *просит также* Генерального секретаря дать оценку последствиям введения новой системы контрактов, включая ее финансовые последствия, и представить доклад по этому вопросу не ранее чем на ее шестьдесят седьмой сессии;

14. *просит далее* Генерального секретаря прекратить практику направления сотрудников из Центральных учреждений в командировки в состав миссий на период более трех месяцев;

15. *ссылается* на пункт 2 раздела V своей резолюции 51/226, в котором она просила Генерального секретаря предпринять усилия для достижения того, чтобы доля сотрудников, имеющих постоянные контракты, на должностях, подлежащих географическому распределению, составляла 70 процентов;

16. *призывает* Генерального секретаря в соответствии с мандатами директивных органов обеспечить разумное сочетание карьерных и срочных назначений в целях достижения надлежащего баланса между необходимостью сохранения институциональной памяти, выполнения долгосрочных обязательств и обеспечения независимости и возможностью привлекать кадры, обладающие новыми идеями и высокой квалификацией, и увольнять сотрудников, неудовлетворительно выполняющих свои обязанности;

17. *признает*, что эффективная и заслуживающая доверия система служебной аттестации является одним из важных элементов применения новой системы контрактов;

18. *признает* необходимость централизованного управления процессом преобразования срочных контрактов в непрерывные на конкурентной и транспарентной основе;

19. *постановляет* вернуться к рассмотрению на своей шестьдесят пятой сессии предложений Генерального секретаря о создании штата гражданского карьерного миротворческого персонала с учетом опыта, полученного в ходе применения новой системы контрактов и условий службы;

20. *подчеркивает*, что справедливое и беспристрастное применение новой системы контрактов будет непосредственно увязано с эффективным функционированием новой системы отправления правосудия;

21. *постановляет*, что не должно быть никаких ожиданий — будь то правовых или иных — в отношении продления или преобразования срочных контрактов независимо от срока службы и просит Генерального секретаря отразить это в правилах и положениях, а также в предложениях найма и письмах о назначении;

22. *постановляет также*, что в контексте предложения Генерального секретаря формулировку «если такая мера диктуется интересами надлежащего управления Организации» следует толковать главным образом как изменение или прекращение действия мандата;

23. *подтверждает*, что, пока не введены непрерывные контракты, кандидатам, успешно сдавшим национальные конкурсные экзамены в целях найма, и сотрудникам языковых служб по истечении двухлетнего испытательного срока службы по-прежнему будут предоставляться контракты без указания даты истечения в соответствии с нынешней практикой;

24. *постановляет*, что период службы молодых сотрудников категории специалистов не будет идти в зачет срока службы, необходимого для получения непрерывного контракта;

25. *отмечает*, что Комиссия по международной гражданской службе проведет обзор всех выплат при прекращении службы, включая возможность предоставления премиальной выплаты при окончании службы;

26. *постановляет* присвоить действующим постоянным миссиям статус «семейных» миссий, а существующим специальным миссиям — статус «несемейных» с 1 июля 2009 года;

27. *постановляет также*, что для всех сотрудников, назначаемых или направляемых в состав «несемейных» миссий, должны предусматриваться условия службы в соответствии с условиями общей системы Организации Объединенных Наций без применения подхода для специальных операций;

28. *просит* Комиссию по международной гражданской службе продолжать заниматься вопросом об условиях службы на местах в общей системе Организации Объединенных Наций;

29. *постановляет* продолжать заниматься вопросом об условиях службы на местах в общей системе Организации Объединенных Наций;

30. *утверждает* введение с 1 января 2009 года системы отпусков для отдыха и восстановления сил, предусматривающей учет периода времени на проезд, надлежащего для соответствующего места службы, но не предусматривающей оплату проезда персоналу, для набираемых на международной основе сотрудников, работающих в составе полевых операций Организации Объединенных Наций, вместо периодического короткого отпуска для восстановления сил;

III

Наем персонала и укомплектование штатов

1. *вновь заявляет*, что Генеральный секретарь должен обеспечить, чтобы основным критерием при приеме на службу персонала являлся высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, с должным учетом принципа справедливого географического распределения;

2. *подтверждает*, что меры по выполнению организационных мандатов и достижению целевых показателей по обеспечению подотчетности и показателей достижения результатов, в том числе в отношении географического распределения сотрудников и сбалансированного представительства мужчин и женщин, содержащиеся в планах действий в области людских ресурсов и процедурах найма, включая решения об отборе кандидатов, должны в полной мере соответствовать положениям пункта 3 статьи 101 Устава, а также соответствующим мандатам Генеральной Ассамблеи;

3. *отмечает*, что предстоящие демографические изменения в составе персонала Организации Объединенных Наций создадут организационные проблемы с точки зрения кадровой преемственности и возможной утраты институциональной памяти, а также возможности для омоложения Организации;

4. *обращает особое внимание* на необходимость стратегического кадрового планирования в целях инициативного удовлетворения потребностей Организации Объединенных Наций в людских ресурсах и в этой связи настоя-

тельно призывает Генерального секретаря в первоочередном порядке продолжать усилия в этой области;

5. *настоятельно призывает* Генерального секретаря обеспечить, чтобы при проведении рекламно-информационной работы охватывались должности как в Центральных учреждениях, так и на местах;

6. *признает* важное значение ускорения процесса найма персонала и укомплектования штатов в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава, что обеспечит формирование штата разносторонних специалистов, обладающих различными навыками и являющихся представителями различных культур;

7. *признает* необходимость упрощения нынешней процедуры проверки информации о кандидатах в целях ускорения процесса найма и просит Генерального секретаря как можно скорее пересмотреть эту процедуру и принять необходимые меры;

8. *постановляет*, что в целях обеспечения транспарентности процесса найма надлежит продолжать размещать объявления о всех конкретных вакансиях;

9. *просит* Генерального секретаря продолжать обеспечивать одинаковое отношение к кандидатам, имеющим эквивалентное образование, в рамках процесса найма, в полной мере учитывая то, что государства-члены имеют разные системы образования и что ни одна система образования не должна рассматриваться в качестве стандарта для целей Организации;

10. *предлагает* Генеральному секретарю при назначении должностных лиц уровней Д-1 и Д-2 в департаментах Секретариата, которые обеспечивают поддержку полевым миссиям и/или осуществляют директивное руководство ими, в полной мере учитывать наличие у кандидатов соответствующего опыта работы на местах, используя это в качестве одного из весьма желательных элементов, учитываемых в качестве критериев при назначении;

11. *особо отмечает*, что усовершенствованная электронная система отбора кадров Организации Объединенных Наций должна быть четкой, упрощенной, удобной для пользователей и доступной для потенциальных кандидатов и что должно осуществляться регулярное наблюдение в целях обеспечения транспарентности и недопущения дискриминации, и просит Генерального секретаря представить доклад по этому вопросу на ее шестьдесят пятой сессии;

12. *признает*, что использование практики предварительного отсева кандидатов может в значительной степени ускорить процесс найма в Организации Объединенных Наций;

13. *отмечает*, что имеющиеся реестры для Центральных учреждений и постоянных мест службы в рамках нынешней системы отбора персонала имеют концептуальные недостатки и не использовались широко для заполнения вакансий;

14. *признает* необходимость обеспечения транспарентности и подотчетности в отношении найма временного персонала общего назначения и консультантов;

15. *подтверждает* положения пункта 6 раздела II своей резолюции 61/244, в котором она постановила сохранить критерий географической принадлежности в системе отбора персонала в качестве одного из ключевых элементов обеспечения сбалансированного географического представительства на каждом уровне для должностей, подлежащих географическому распределению;

16. *просит* Генерального секретаря обеспечить надлежащее оповещение о всех ожидаемых и непосредственно открывающихся вакансиях и их быстрое заполнение и доложить о достигнутых успехах в осуществлении этих усилий на ее шестьдесят пятой сессии;

17. *обращает* особое внимание на важность участия представителей персонала в работе центральных контрольных органов и просит Генерального секретаря и предлагает представителям персонала приступить к процессу консультаций в целях возобновления участия представителей персонала в работе центральных контрольных органов;

18. *просит* Генерального секретаря включить анализ выполнения планов действий в области людских ресурсов в доклад о составе Секретариата;

19. *признает* дополнительные преимущества использования группы по реорганизации для осуществления реформы процессов найма персонала и укомплектования штатов;

20. *постановляет* вернуться к рассмотрению вопроса о создании группы по реорганизации для этой цели на своей шестьдесят пятой сессии;

IV

Национальные конкурсные экзамены

1. *вновь подтверждает*, что национальные конкурсные экзамены обеспечивают источник кандидатов для найма на должности класса С-2, подлежащие географическому распределению, в целях сокращения числа непредставленных и недопредставленных государств-членов в Секретариате;

2. *просит* Генерального секретаря представить для рассмотрения на ее шестьдесят пятой сессии результаты основанного на докладах ревизоров аналитического исследования в целях определения того, послужит ли расширение сферы охвата национальных конкурсных экзаменов дальнейшему укреплению возможностей Организации по выполнению программ, как это рекомендовано Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам в его докладе⁵;

3. *с обеспокоенностью отмечает*, что большое число кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены, годами остаются в реестре кандидатов;

4. *просит* Генерального секретаря обеспечить оперативный найм кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены;

5. *приветствует* расширение прилагаемых Генеральным секретарем усилий в целях обеспечения централизованного управления процессом назначений на должности успешно сдавших национальные конкурсные экзамены

кандидатов и просит его активизировать эти усилия и представить доклад об этом на ее шестьдесят пятой сессии;

6. *просит* Генерального секретаря представить на ее шестьдесят пятой сессии доклад о выполнении рекомендаций Объединенной инспекционной группы, направленных на сокращение продолжительности процесса проведения национальных конкурсных экзаменов для найма персонала и улучшение процесса ведения реестра кандидатов, сдавших такие национальные конкурсные экзамены, а также об установлении сроков для завершения выполнения рекомендаций;

7. *просит также* Генерального секретаря в качестве председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций продолжать сотрудничество в рамках Сети по вопросам людских ресурсов с целью более эффективно использовать национальные конкурсные экзамены для найма персонала и существующие реестры и улучшать межорганизационную мобильность;

8. *признает* важность того, чтобы Генеральный секретарь обеспечивал возможности для развития карьеры и поддержку в этой области, включая расширение мобильности для всех сотрудников, в том числе тех, которые набраны на основе национальных конкурсных экзаменов;

V

Подотчетность

1. *ссылается* на свою резолюцию 61/244 и все другие соответствующие резолюции по вопросам управления людскими ресурсами, включая географическое распределение и представительство мужчин и женщин на должностях, и подчеркивает ответственность Генерального секретаря за выполнение этих важных принципов и мандатов и достижение конкретных результатов в этой области;

2. *обращает особое внимание* на то, что активный и инициативный по характеру контроль является необходимым на всех уровнях, и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы Управление людских ресурсов продолжило усиливать свой контроль за осуществлением делегированных полномочий по управлению людскими ресурсами, в том числе за достижением целевых показателей в области географического представительства и гендерного баланса и оперативным заполнением вакансий;

3. *отмечает*, что подписываемые старшими руководителями договоры предусмотрены для улучшения управления в Организации, в частности посредством повышения подотчетности и транспарентности на старших уровнях, и в этой связи настоятельно призывает Генерального секретаря принять меры для обеспечения надлежащей работы старших руководителей, особенно в отношении достижения целей и целевых показателей;

VI

Система служебной аттестации

1. *обращает особое внимание* на то, что заслуживающая доверия, справедливая и полноценно функционирующая система служебной аттестации име-

ет крайне важное значение для обеспечения эффективности политики в области управления людскими ресурсами;

2. *выражает обеспокоенность* по поводу того, что нынешняя система служебной аттестации не вызывает достаточного доверия и недостаточно эффективна, и подчеркивает, что она должна точно отражать все аспекты выполнения работы, с тем чтобы на ее основе можно было поощрять сотрудников за отличную работу и применять санкции за неудовлетворительное выполнение работы и укреплять связь между выполнением работы и развитием карьеры, в частности для сотрудников на руководящих должностях;

3. *отмечает* намерение Генерального секретаря начать использовать служебную аттестацию по методу круговой оценки и просит Генерального секретаря представить на ее шестьдесят пятой сессии доклад о том, как можно продолжить внедрение такой аттестации;

4. *просит* Генерального секретаря провести обзор нынешней системы служебной аттестации в консультации с персоналом по надлежащим каналам и представить доклад по этому вопросу на ее шестьдесят пятой сессии;

VII

Мобильность

1. *вновь подтверждает* раздел VIII своей резолюции 59/266;

2. *подчеркивает*, что цель расширения мобильности заключается в повышении эффективности деятельности Организации и содействии повышению квалификации и развитию возможностей персонала;

3. *постановляет* провести обзор правил и положений Организации, касающихся осуществления Генеральным секретарем полномочий о назначении сотрудников и расстановке кадров с учетом оперативных потребностей Организации, и просит его представить свои предложения в этой связи на ее шестьдесят пятой сессии;

4. *выражает сожаление* по поводу того, что проводимая Генеральным секретарем политика мобильности не достигла поставленных перед ней целей;

5. *отмечает* намерение Генерального секретаря, изложенное в его докладе⁶, приостановить осуществление программ регулируемой мобильности по завершении программы для сотрудников Д-1 и Д-2 в целях проведения анализа, в том числе в отношении максимального срока нахождения в должности и накопленного опыта, в целях разработки предложений в отношении политики мобильности с учетом рекомендаций Целевой группы по управлению людскими ресурсами в консультации со всеми соответствующими заинтересованными сторонами, включая ассоциации персонала, и просит его доложить об этом на ее шестьдесят пятой сессии в контексте его очередного доклада по людским ресурсам и представить анализ затрат и выгод, принимая во внимание пункт 46 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам⁵;

6. *просит* Генерального секретаря представить предложения, направленные на стимулирование добровольной мобильности персонала, в контексте

⁶ A/63/208.

обзора политики мобильности без ущерба для удовлетворения разных потребностей основных и периферийных мест службы;

7. *обращает особое внимание* на то, что следует четко определить сферу применения политики мобильности;

VIII

Развитие карьеры и содействие ее развитию

1. *просит* Генерального секретаря сделать все возможное в пределах имеющихся ресурсов во исполнение пункта 17 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам⁵;

2. *подтверждает* важность определения целей и стратегий учебной подготовки и развития карьеры;

3. *просит* Генерального секретаря использовать всю структуру классов и представить на шестьдесят пятой сессии конкретное предложение о том, как и где можно было бы более эффективно использовать должности класса С-1;

4. *просит также* Генерального секретаря представить предложения в отношении стратегии внедрения результативной и эффективной программы учебной подготовки и повышения квалификации в контексте бюджета на двухгодичный период 2010–2011 годов;

5. *просит далее* Генерального секретаря обеспечить точное определение требований к квалификации, образованию и опыту, которыми необходимо обладать для занятия должности, во всех объявлениях о вакансиях;

6. *признает* центральную роль руководителей программ в развитии карьеры и содействии ее развитию и просит Генерального секретаря углублять оценку их управленческих навыков и выполнения ими функций по содействию развитию карьеры сотрудников;

IX

Меры по обеспечению более справедливого географического представительства/состав Секретариата

1. *ссылается* на свою резолюцию 42/220 А, в которой она ввела нынешнюю систему желательных квот;

2. *просит* Генерального секретаря продолжать прилагаемые им усилия по достижению справедливого географического распределения в Секретариате и обеспечивать распределение персонала во всех департаментах и управлениях и на всех уровнях, в том числе на уровнях директоров и выше, в Секретариате на максимально широкой географической основе;

3. *ссылается* на пункт 12 раздела X своей резолюции 61/244 и выражает озабоченность по поводу увеличения числа непредставленных и недопредставленных государств-членов с 2006 года;

4. *выражает сожаление* в связи с нынешним недостаточным уровнем ответственности руководителей департаментов за достижение справедливого географического распределения в Секретариате;

5. *приветствует* продолжающиеся усилия Генерального секретаря по улучшению положения в отношении непредставленных и недопредставленных государств-членов и тех государств-членов, которые могут оказаться недопредставленными в рамках системы желательных квот;

6. *отмечает* анализ показателей недостаточного представительства, содержащийся в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата;

7. *вновь обращается с просьбой* к Генеральному секретарю принять все необходимые меры для обеспечения на должностях высокого и директивного уровней в Секретариате справедливого представительства государств-членов, особенно тех, которые недостаточно представлены на должностях этих уровней, и продолжать включать во все доклады о составе Секретариата в будущем соответствующую информацию по этому вопросу;

8. *вновь обращается с просьбами* к Генеральному секретарю представить предложения по эффективному повышению представительства развивающихся стран в Секретариате и доложить об этом на своей шестьдесят пятой сессии;

9. *приветствует* усилия Генерального секретаря по установлению конкретных целевых показателей в рамках всей Организации для увеличения найма кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов;

10. *считает*, что поощрение найма кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, а также достижение целевых показателей сбалансированного представительства мужчин и женщин не должно препятствовать участию в конкурсе других отвечающих требованиям кандидатов;

11. *вновь обращается с просьбой* к Генеральному секретарю обеспечить через Совет по служебной деятельности руководителей контроль за осуществлением планов действий в области людских ресурсов, включая соблюдение принципа справедливого географического распределения в Секретариате на всех уровнях, как это предусмотрено в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи, и проверку эффективности применения мер по повышению транспарентности и степени подотчетности, в том числе в процессе отбора, найма и расстановки кадров;

12. *вновь обращается с просьбой*, содержащейся в пункте 8 раздела X ее резолюции 61/244;

13. *ссылается* на пункт 22 своей резолюции 62/250 и просит Генерального секретаря обеспечить должное представительство стран, предоставляющих войска, в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки с учетом их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций;

14. *вновь обращает особое внимание* на то, что система географических квот разрабатывалась для стран, а не для регионов или групп стран;

15. *напоминает о своей просьбе* к Генеральному секретарю сократить, по мере возможности, число непредставленных и недопредставленных в Секретариате государств-членов на 30 процентов к 2010 году по сравнению с уровнем 2006 года и просит Генерального секретаря доложить ей об этом в ус-

тановленном порядке в контексте его доклада об управлении людскими ресурсами;

16. *подтверждает*, что система желательных квот является механизмом набора персонала на должности, подлежащие географическому распределению, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций;

17. *признает*, что за прошедшие два десятилетия состав и численность персонала всего Секретариата Организации Объединенных Наций значительно изменились, ссылается на доклады Генерального секретаря⁷ и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии предложения по проведению всеобъемлющего обзора системы желательных квот в целях создания более эффективного механизма обеспечения равного географического распределения в пределах общей численности всего Секретариата Организации Объединенных Наций;

18. *просит* Генерального секретаря постепенно начать включать в свой доклад о составе Секретариата информацию об общем числе сотрудников, имеющих контракты на срок не менее одного года, независимо от источников финансирования;

19. *вновь обращается с просьбой*, содержащейся в пункте 15 раздела X ее резолюции 61/244, и ссылается на пункт 2 раздела II своей резолюции 42/220 A;

X

Представительство мужчин и женщин

1. *вновь подтверждает* цель обеспечения равного представительства мужчин и женщин на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях высокого и директивного уровней, при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения в соответствии со статьей 101 Устава и выражает сожаление по поводу медленного продвижения к достижению этой цели;

2. *выражает озабоченность* по поводу сохранения низкой доли женщин в Секретариате, в частности низкой доли среди них женщин из развивающихся стран, особенно на должностях высокого уровня, и подчеркивает необходимость учета того, что женщины из некоторых стран, особенно развивающихся стран, по-прежнему не представлены или недопредставлены, а также того, что этим женщинам должны предоставляться равные возможности в процессе найма в полном соответствии с положениями соответствующих резолюций;

3. *с озабоченностью отмечает*, что из 96 женщин, назначенных в период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года на должности, подпадающие под действие системы желательных квот, лишь 33 женщины были набраны из развивающихся стран;

4. *просит* Генерального секретаря активизировать его усилия для достижения цели обеспечить равное представительство мужчин и женщин в Сек-

⁷ A/58/767 и A/59/724.

ретариате, в частности на должностях высокого уровня, и следить за этим и в этой связи обеспечить надлежащее представительство в Секретариате женщин, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой, и представить доклад по этому вопросу на ее шестьдесят пятой сессии;

5. *отмечает* вновь предпринятые Генеральным секретарем усилия в направлении достижения этой цели, в частности решение разработать и осуществить перспективную стратегию под руководством первого заместителя Генерального секретаря, и призывает его продолжать расширять эти усилия;

6. *просит* Генерального секретаря в контексте достижения этой цели определить и применять целевые показатели в области найма, сроки достижения этих целевых показателей, а также меры по обеспечению подотчетности;

7. *призывает* государства-члены оказывать поддержку усилиям Генерального секретаря, выявляя больше кандидатов из числа женщин и побуждая таких кандидатов подавать заявления для назначения на должности в Секретариате, а также информировать своих граждан, особенно женщин, о вакансиях в Секретариате;

XI

Консультанты, индивидуальные подрядчики, безвозмездно работающий персонал и наем вышедших на пенсию сотрудников

1. *просит* Генерального секретаря придерживаться существующих руководящих принципов отбора и найма консультантов и индивидуальных подрядчиков;

2. *выражает озабоченность* по поводу расширения использования консультантов, особенно в основных видах деятельности Организации, подчеркивает, что при использовании консультантов следует руководствоваться соответствующими резолюциями Генеральной Ассамблеи, в частности разделом VIII резолюции 53/221, и привлекать их на максимально широкой географической основе, и просит Генерального секретаря как можно шире использовать внутренние возможности и доложить о принятых с этой целью мерах на ее шестьдесят пятой сессии;

3. *вновь с озабоченностью заявляет*, что за прошедший двухгодичный период усилилась сохраняющаяся тенденция к найму на длительный срок вышедших на пенсию сотрудников;

4. *вновь заявляет* о том, что наем пенсионеров на руководящие должности следует производить лишь в исключительных случаях;

5. *просит* Генерального секретаря включать в будущем в доклады о найме пенсионеров анализ причин возникновения закономерностей и тенденций, определяемых на основе представляемой информации;

XII

Доклад Бюро по вопросам этики

1. *отмечает с удовлетворением* вклад Бюро по вопросам этики в содействие соблюдению принципа добросовестности в рамках Организации;

2. *приветствует* создание Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики;

3. *просит* Генерального секретаря уточнить функции Бюро по вопросам этики, Канцелярии Омбудсмана, Управления служб внутреннего надзора и других соответствующих подразделений и доложить о выводах, а также мерах, принятых во избежание дублирования в мандатах, Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии;

4. *просит также* Генерального секретаря обсудить с главными административными руководителями специализированных учреждений, фондов и программ в рамках Координационного совета руководителей то, в каких областях можно осуществлять сотрудничество в вопросах, связанных с этикой, и добиться экономии в связи с этим;

5. *просит далее* Генерального секретаря включать в свои доклады о деятельности Бюро по вопросам этики информацию о деятельности Комитета по вопросам этики, в том числе, если это будет сочтено актуальным, анализ любых сложных этических проблем, которыми занимается Комитет;

XIII

Прочие вопросы

1. *с озабоченностью отмечает*, что рассмотрение многих дисциплинарных дел не было завершено в разумные сроки, и просит Генерального секретаря включать в свой годовой доклад информацию о мерах, принятых в целях увеличения числа завершенных дел;

2. *предлагает* Шестому комитету рассмотреть правовые аспекты доклада Генерального секретаря «Применение положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата, и экспертов в командировках»⁸ без ущерба для роли Пятого комитета как главного комитета Генеральной Ассамблеи по рассмотрению административных и бюджетных вопросов;

3. *просит* Генерального секретаря представить на ее шестьдесят пятой сессии доклад о внедрении информационной системы управления людскими ресурсами;

4. *просит также* Генерального секретаря укреплять программы по профилактике здоровья сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, в том числе посредством оказания психологической помощи и информирования о болезнях, в целях повышения производительности и улучшения условий работы;

5. *принимает к сведению* доклад Генерального секретаря⁹;

6. *принимает к сведению также* поправки к Правилам о персонале, содержащиеся в приложении к вышеупомянутому докладу.

⁸ A/61/1029.

⁹ A/61/823.