



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
3 March 2020
Russian
Original: English

Семьдесят четвертая сессия
Пункт 140 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Поправки к Положениям и правилам о персонале

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря о поправках к Положениям и правилам о персонале ([A/74/289](#))¹ (см. также пункт 2 b) ниже). В ходе рассмотрения доклада Комитет встретился с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, поступившие 19 февраля 2020 года.

Справочная информация

2. Консультативный комитет напоминает, что до представления своего доклада ([A/74/289](#)) Генеральной Ассамблее на ее семьдесят четвертой сессии Генеральный секретарь представил Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии два доклада ([A/73/378](#) и [A/73/378/Add.1](#)) о поправках к Положениям и правилам о персонале, информация о которых представлена ниже:

а) в первом докладе ([A/73/378](#)), представленном на основе его докладов о реформе системы управления и во исполнение соответствующих резолюций Ассамблеи по этому вопросу², отражались результаты всеобъемлющего обзора всего комплекса Положений и правил о персонале, проведенного Секретариатом в целях подкрепления ими «упорядоченных, упрощенных и не вызывающих трудности для понимания и осуществления» основных директивных положений об управлении финансовыми и людскими ресурсами. Предлагаемые поправки включали, в частности: i) добавление в каждое положение подзаголовка и включение таблиц там, где это возможно; ii) удаление по возможности в Положениях

¹ Доклад Генерального секретаря был переиздан по техническим причинам 30 сентября 2019 года.

² См. [A/72/492](#) и [A/72/492/Add.2](#) и резолюции Генеральной Ассамблеи [72/266](#) А и [72/266](#) В.



о персонале и Правилах о персонале дублирующих формулировок, а также исключение перекрестных ссылок; iii) изменение текста Положений и правил о персонале путем включения в него формулировок, учитывающих гендерные аспекты (см. пункты 6 и 7 ниже); и iv) предложение изменений по существу, внесение которых, по словам Генерального секретаря, входит в сферу его компетенции (см. [A/73/622](#), пункт 2). Соответствующие замечания и рекомендации Комитета содержатся в его предыдущем докладе ([A/73/622](#)). Впоследствии Ассамблея отложила рассмотрение соответствующих докладов до первой части своей возобновленной семьдесят четвертой сессии (решение 74/540);

b) во втором докладе ([A/73/378/Add.1](#)) основное внимание уделялось предложению внести в Положения и правила о персонале поправки, с тем чтобы в них был отражен принцип справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами среди прочих критериев, которые следует учитывать в контексте как подбора, так и удержания персонала (положение 4.3 и правила 9.6 и 13.1). Эти изменения отражены в поправках, предложенных к положению 4.2 b) и правилам 9.6 d) и 13.5 d) в третьем докладе ([A/74/289](#)). Ассамблее еще только предстоит рассмотреть доклады Генерального секретаря. Соответствующие замечания и рекомендации Комитета содержатся в пунктах 8–11 ниже.

3. Таким образом, доклад Генерального секретаря ([A/74/289](#)) является его третьим докладом о поправках к Положениям и правилам о персонале, представленным до принятия Генеральной Ассамблеей решения по какому-либо из предыдущих двух докладов по этому вопросу. Отмечается, что в последнем докладе содержится как полный текст поправок к Положениям и правилам о персонале (в котором обобщены все предложения, содержащиеся в первом и втором докладах ([A/73/378](#) и [A/73/378/Add.1](#))), так и три новые поправки (предлагаемое положение 1.2 j), правила 3.16 c) и 7.5). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, несмотря на содержащийся в третьем докладе полный текст поправок, этот доклад не заменяет предыдущие два доклада и что, более того, в нем содержатся дополнительные редакционные изменения к тексту некоторых из поправок, предложенных в первых двух докладах, которые были представлены Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению в соответствии с Руководством по редактированию Организации Объединенных Наций. Отметив отсутствие ясности в отношении представления поправок, содержащихся в трех докладах Генерального секретаря, Комитет выразил Секретариату свою обеспокоенность, и впоследствии ему были представлены таблицы, содержащие следующую информацию: а) исходный текст Положений и правил о персонале ([ST/SGB/2018/1](#)); b) текст поправок, предложенных в каждом из трех докладов Генерального секретаря ([A/73/378](#) и [A/73/378/Add.1](#) и [A/74/289](#)); и c) пояснения по каждому из предлагаемых изменений. **Консультативный комитет с признательностью отмечает усилия, прилагаемые Генеральным секретарем в целях пересмотра всего комплекса Положений и правил о персонале. Вместе с тем он отмечает, что третий доклад Генерального секретаря не заменяет его первые два доклада о поправках к Положениям и правилам о персонале.**

4. Особую обеспокоенность Консультативного комитета вызывают «дополнительные разъяснения», представленные в третьем докладе Генерального секретаря в ответ на эти поправки и связанные с ними замечания, которые были отмечены Комитетом в его предыдущем докладе ([A/73/622](#)), который еще не рассмотрен Генеральной Ассамблеей (см. [A/74/289](#), пункты 4 и 9–11). Кроме того, в качестве одного из примеров отсутствия ясности Комитет приводит тот факт, что в дополнительном разъяснении, представленном в отношении поправок к

положениям 4.2 и 4.3 в пункте 10 а) доклада, указывается, что, помимо объединения двух положений, не предлагаются никакие другие поправки к их существующим формулировкам, отражающим только те поправки, которые были предложены в первом докладе Генерального секретаря. При этом только в пункте 13 n), касающемся поправок к Правилам о персонале, говорится о поправке по существу к положению 4.3, предложенной во втором докладе Генерального секретаря. **Консультативный комитет подчеркивает, что до рассмотрения его доклада (A/73/622) Генеральной Ассамблеей Генеральному секретарю следовало придерживаться установленной практики в отношении замечаний и рекомендаций Комитета, представляемых Ассамблее, и надеется, что это не создаст прецедента для рассмотрения докладов Комитета в будущем.**

5. В разделе II настоящего доклада Консультативный комитет представляет резюме общих и частично совпадающих вопросов, в разделе III — свои рекомендации в отношении предлагаемых поправок к Положениям о персонале, в разделе IV он обращает особое внимание на предлагаемые изменения к Правилам о персонале и сопровождает их соответствующими замечаниями и в разделе V ниже освещает другие связанные с этим вопросы. Кроме того, в настоящий доклад включены все его замечания и рекомендации по предлагаемым поправкам к Положениям и правилам о персонале, в том числе содержащиеся в его предыдущем докладе (там же), и поэтому его следует рассматривать в качестве сводного доклада.

II. Общие и частично совпадающие вопросы

Формулировки, учитывающие гендерные аспекты

6. Генеральный секретарь отмечает, что в текст всех статей Положений о персонале и глав Правил о персонале были внесены поправки с целью придать ему гендерно нейтральный характер, повысить четкость содержащихся в нем формулировок и сделать его более понятным (A/73/378, пункт 6, и A/74/289, пункт 9). К таким поправкам относятся предлагаемое исключение слов «он или она», «его или ее» и «ему или ей», а также замена в английском варианте фразы “brothers and sisters” гендерно нейтральной фразой “siblings”, а слов «отец», «мать» и «муж и жена» словами «один из родителей» или «родители», фразы «родительский отпуск по беременности и родам и отпуск для отца» фразой «родительский отпуск» (см., например, предлагаемые поправки к положению 1.1 b), положению 1.2 c), p) и q), положению 3.4 a) iii) c и 3.4 c), правилу 3.5 b) v), правилу 4.7, правилу 6.2 и правилу 6.3). **С учетом сложности и деликатности предлагаемых поправок, предусматривающих включение во все Положения и правила о персонале формулировок, учитывающих гендерные аспекты, Консультативный комитет считает, что эти поправки представляют собой вопрос директивного характера, который подлежит рассмотрению и принятию решения Генеральной Ассамблеей (см. также пункты 12 и 13 ниже).**

7. Кроме того, в ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что редакционные изменения, учитывающие гендерные аспекты, были внесены в соответствии с руководящими принципами использования учитывающих гендерные аспекты формулировок на шести официальных языках Организации Объединенных Наций, опубликованными Департаментом по делам

Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению³. Что касается предложенного изменения в английском языке фразы “brothers and sisters” словом “siblings” (см. предлагаемое положение 3.4 a) iii) с и правило 3.5 b) v)), то в ответ на запрос Комитет был информирован о том, что на остальных пяти официальных языках прямой перевод фразы “brothers and sisters” (на русском языке «братья и сестры») останется неизменным. Комитет отмечает, что, как следует из представленной ему информации, поскольку фраза «братья и сестры» останется неизменной в переводе на пять других официальных языков, предлагаемое изменение на слово “siblings” будет отражено только в английском варианте предлагаемых Положений и правил о персонале. **В этой связи Консультативный комитет выражает сомнение в ценности предлагаемой поправки и считает, что ко всем официальным языкам следует применять последовательный подход.**

Вопросы кадровой политики

8. В своем обзоре первого доклада Генерального секретаря о поправках к Положениям и правилам о персонале (A/73/378) Консультативный комитет подчеркнул, что поправки, предусматривающие существенные изменения в соответствующих нормативных положениях, регулирующих управление людскими ресурсами, следовало представлять в докладах Генерального секретаря об общей политике и стратегии в области людских ресурсов (см. A/73/622, пункт 6). Вместе с тем Комитет отмечает, что во втором и третьем докладах Генерального секретаря (A/73/378/Add.1 и A/74/289) по-прежнему предлагаются поправки, предусматривающие существенные изменения в нормативных положениях. В частности, в предлагаемое положение 4.2 b) и правила 9.6 d) и 13.5 d) предлагается добавить принцип справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами среди прочих критериев, которые следует учитывать в контексте как подбора, так и удержания персонала в случае упразднения должностей или сокращения штатов (см. также A/74/289, пункт 12 n)). В предлагаемых поправках к нынешним положениям 4.2 и 4.3 содержатся существенные изменения⁴.

9. Генеральный секретарь отмечает, что предлагаемые поправки призваны содействовать осуществлению резолюции 3416 (XXX) Генеральной Ассамблеи о работе женщин в Секретариате, а также последующих резолюций (A/73/378/Add.1). **Консультативный комитет отмечает, что предлагаемое добавление «принципа справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами» представляется противоречивым и может привести к неверной интерпретации нынешнего положения 4.3, в котором указано,**

³ URL: www.un.org/en/gender-inclusive-language/index.shtml.

⁴ Положение 4.2

Принципы отбора

а) При назначении, переводе или повышении сотрудника в должности следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности набора персонала на возможно более широкой географической основе.

Положение 4.3

б) В соответствии с принципами Устава подбор сотрудников производится без различия по признаку расы, пола или религии и **с учетом принципа справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами в Организации Объединенных Наций**. По мере возможности подбор сотрудников производится на конкурсной основе (A/74/289, приложение I; поправки выделены жирным шрифтом и зачеркнуты).

что «в соответствии с принципами Устава подбор сотрудников производится без различия по признаку расы, пола или религии». Комитет считает, что ссылка на статью 8 Устава⁵ была бы более предпочтительной, нежели упоминание одной из многочисленных резолюций, принятых Генеральной Ассамблеей по этому вопросу на протяжении нескольких десятилетий (см. также пункты 23 и 24 ниже о других изменениях к положениям 4.2 и 4.3). В этой связи Комитет ссылается на свой последний доклад о составе Секретариата, в котором содержится информация о назначениях на должности, подлежащие географическому распределению, в том числе о процентной доле женщин из развивающихся и развитых стран (A/74/696, пункт 13).

10. Кроме того, Консультативный комитет был информирован о том, что в ходе подготовки доклада (A/73/378/Add.1) в дополнение к консультациям в рамках официального специального Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, включая Рабочую группу Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, в сентябре и октябре 2018 года проводились письменные консультации по предлагаемым поправкам. Вместе с тем, поскольку между персоналом и администрацией не было достигнуто согласия, Генеральный секретарь принял окончательное решение по предлагаемым поправкам в соответствии с полномочиями, которыми он наделен как главный административный сотрудник Организации.

11. Консультативный комитет отмечает, что предлагаемое положение 4.2 b) и правила 9.6 d) и 13.5 d) существенно изменят нынешние критерии подбора сотрудников, а также существующий порядок предпочтения в связи с удержанием персонала, изложенный в правиле 9.6 c), что также повлечет за собой финансовые последствия. Комитет считает, что с учетом директивного характера данного вопроса его следовало бы обсуждать в более широком контексте общей кадровой политики, в частности в отношении вопросов, касающихся гендерных аспектов (см. также A/74/696, пункт 9). Комитет подчеркивает, что такие нормативные изменения подлежат рассмотрению и принятию решения Генеральной Ассамблеей.

Финансовые последствия

12. Генеральный секретарь отмечает, что предлагаемые поправки к Положениям и правилам о персонале не повлекут за собой никаких последствий для бюджета по программам (A/74/289, пункт 5). Вместе с тем он признает, что, как Консультативный комитет отметил в своем докладе, некоторые из предлагаемых поправок могут повлиять на уровень расходов (см. A/73/622, пункт 4 a)).

13. Консультативный комитет отмечает, что в дополнение к предлагаемому положению 4.2 b) и правилам 9.6 d) и 13.5 d) (см. пункт 11 выше) предлагаемые поправки к правилу 3.10 b), такие как исключение положения «начиная с четвертого месяца службы», а также предлагаемое правило 4.18 о «повторном приеме на службу» приведут к увеличению расходов (см. пункты 37, 38, 41 и 42 ниже). Кроме того, к другим предложениям, которые могут также иметь финансовые последствия, относится предлагаемое правило 3.7 c) о субсидии на аренду жилья и вычетах (финансовые последствия вытекают из предлагаемого изменения в правиле 3.6 b) i) о коррективе по месту службы), которое, по мнению Генерального секретаря, позволит выплачивать сотрудникам, временно покидаю-

⁵ «Организация Объединенных Наций не устанавливает никаких ограничений в отношении права мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях в ее главных и вспомогательных органах».

щим свои семьи в предыдущем месте службы, субсидию на аренду жилья и производить соответствующие выплаты в связи с мерами по обеспечению безопасности жилых помещений в прежнем месте службы независимо от коррективы по месту службы в новом месте службы. Что касается правила 3.9 с) о продолжительности срока выплаты субсидии на образование, то в качестве дополнительного основания для продления срока действия права на получение субсидии на образование предлагается добавить прохождение обязательной государственной службы, с тем чтобы избежать дискриминации в отношении сотрудников, чьи иждивенцы обязаны проходить военную службу (см. [A/74/289](#), пункты 13 с) и d)). **Консультативный комитет надеется, что во время рассмотрения Генеральной Ассамблеей настоящего доклада ей будут представлены более подробная информация и разъяснения, касающиеся финансовых последствий и/или более значительных расходов, которые могут возникнуть в связи с предлагаемыми поправками.**

Уровень детализации Положения о персонале и иерархия норм

14. Консультативный комитет отмечает, что иерархия норм означает порядок важности, в котором та или иная норма рассматривается в рамках какой-либо правовой системы. Что касается внутренних вопросов Организации, то в Организации Объединенных Наций иерархия норм изложена в некоторых решениях Трибунала по спорам, представленных ниже⁶:

- Устав Организации Объединенных Наций
- Резолюции и решения Генеральной Ассамблеи
- Положения о персонале
- Правила о персонале
- Бюллетени Генерального секретаря
- Административные инструкции

15. В этой связи Консультативный комитет отметил, что некоторые поправки к Положениям и правилам о персонале, как представляется, отражают непоследовательный уровень детализации и что нарушена иерархия принципов более высокого и более низкого уровня по сравнению с иерархией норм, установленной в Организации Объединенных Наций. К таким примерам относятся: предлагаемый перенос подробных положений о подарках, вознаграждениях и услугах, содержащихся в настоящее время в правилах 1.2 о) и р), в положения 1.2 n) и о) (см. [A/73/622](#), пункт 7) и предлагаемый перенос пунктов 4 и 5 приложения I к Положениям о персонале в положение 3.5 i), ii) и iii) о повышении окладов по ступеням. Комитет отмечает далее, что в случае главы III правила по-прежнему сохраняют высокую степень детализации, в то время как предлагаемые поправки к главе VII будут гласить, что правила будут применяться на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем. В ответ на свой запрос Комитет был информирован о том, что во фразе «на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем» речь идет об административных инструкциях, издаваемых с целью представления более подробной информации и что при определении этих условий Генеральный секретарь обязан выполнять соответствующие резолюции, принятые Генеральной Ассамблеей по рассматриваемым вопросам. **Консульта-**

⁶ Веб-сайт Библиотеки им. Дага Хаммаршельда, статья об иерархии норм в правовой системе Организации Объединенных Наций.

тивный комитет считает, что при внесении изменений в Положения и правила о персонале следует последовательно соблюдать установленную иерархию норм Организации Объединенных Наций, в соответствии с которой функция Положений о персонале заключается в определении широкой политики и принципов, закрепленных в Уставе и установленных Генеральной Ассамблеей, в то время как Правила о персонале должны быть единообразными по степени детализации, с тем чтобы обеспечить возможность применения оперативных положений Положений о персонале.

III. Предлагаемые поправки к Положениям о персонале

16. Предлагаемые поправки к Положениям о персонале содержатся в приложении I к докладу Генерального секретаря (A/74/289). Генеральный секретарь отмечает, что, хотя в его третьем докладе (A/74/289) собраны все поправки, предложенные в его первых двух докладах (A/73/378 и A/73/378/Add.1), этот доклад следует рассматривать вместе с разъяснениями в отношении поправок, изложенными в его двух предыдущих докладах (A/74/289, пункт 4). Замечания Консультативного комитета в отношении поправок, касающихся формулировок, учитывающих гендерные аспекты, содержатся в пунктах 6 и 7 выше.

Статья I

Обязанности, обязательства и привилегии

17. Генеральный секретарь отмечает, что статья I Положений о персонале и глава I Правил о персонале были переработаны в целях обеспечения того, чтобы Положения содержали определение общих принципов, а в Правилах более подробно описывался порядок их применения (A/73/378, пункт 8). В приложении I к докладу Генерального секретаря (A/74/289) содержатся поправки к предлагаемым формулировкам положения 1.1 b), положений 1.2 c), g), j), k), l), m), n), o), p), q), s) и t) i), ii) и iii) и положения 1.3 b).

18. Генеральный секретарь предлагает **новое положение 1.2 j)**, которое будет включать положение о трудоустройстве и обеспечении доступной среды для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья, поскольку интеграция таких лиц является правом и обязанностью во всех областях деятельности Организации (там же, пункт 12 а)). Он отмечает, что эта поправка подготовлена в соответствии с резолюцией 73/273 Генеральной Ассамблеи и основана на положениях, включенных в настоящее время в бюллетень Генерального секретаря по вопросу о трудоустройстве и обеспечении доступной среды для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья в Секретариате Организации Объединенных Наций (ST/SGB/2014/3). **Консультативный комитет приветствует включение в новое положение 1.2 j) положения о трудоустройстве и обеспечении доступной среды для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья.**

19. Консультативный комитет имеет следующие оговорки в отношении поправок, предлагаемых к статье I Положений о персонале:

а) **положение 1.1 b)** о статусе персонала: предлагается заменить фразу «письменное заявление» словом «присяга», с тем чтобы этот основополагающий акт отличался от всех других административных заявлений, которые сотрудники должны в обычном порядке делать и подписывать в течение периода их службы в Организации. **Вместе с тем Консультативный комитет не видит пользы в предложении об изменении нынешней формулировки;**

б) **положения 1.2 n) и о)** о почетных званиях, подарках или вознаграждениях и **положение 1.2 s)** о работе по найму и деятельности вне Организации: предлагается перенести правила 1.2 p), о) и t) в положения 1.2 n), о) и s) (см. пункт 15 выше);

с) **положение 1.3 b)** об исполнении бюджета: предлагается перенести положение 1.3 b) в положение 5.1 (с новым подзаголовком «Часы работы и официальные праздники»). **Консультативный комитет считает, что первое предложение положения 1.3 b) «все время сотрудников находится в распоряжении Генерального секретаря для целей выполнения служебных функций» касается обязанностей и обязательств сотрудников, а не часов работы, и поэтому его следует сохранить в статье I.**

Статья III

Оклады и соответствующие надбавки (предлагаемая поправка: «Оклады и надбавки»)

20. Генеральный секретарь отмечает, что статья III Положений о персонале и глава III Правил о персонале были упрощены и из них были исключены дублирующие друг друга положения (A/73/378, пункт 10). Как отражено в приложении I к докладу Генерального секретаря (A/74/289), поправки включают, в частности, изменение заголовка статьи III и добавление новых подзаголовков в каждое положение, а также изменения в положении 3.1 b), положении 3.2, положении 3.3 (перенос положений 3.3 b)–f) в новое приложение II к Положениям о персонале), положении 3.4 (объединение действующих положений 3.4, 3.5 и 3.6 с изменениями), положении 3.5 и положении 3.6.

21. Консультативный комитет имеет следующие оговорки в отношении поправок, предлагаемых к Положениям о персонале в статье III:

а) **положения 3.1 b)** об окладах и надбавках и **3.5 i) ii) iii)** о повышении окладов по ступеням: предлагается перенести текст из пунктов 2, 4 и 5 приложения I в положения 3.1 b) и 3.5 i), ii) и iii), соответственно, с изменениями в формулировках. **Хотя Консультативный комитет не возражает против предлагаемых упрощений и устранения дублирующегося текста в соответствующих положениях, он не убежден в целесообразности предлагаемого переноса текста из приложения I в Положения по причинам, связанным с уровнем детализации Положений о персонале и иерархией норм, как это разъяснено в пунктах 14 и 15 выше. Комитет рекомендует сохранить пункты 2, 4 и 5 с внесенными в них изменениями в приложении I;**

б) **новое положение 3.6** о надбавке за знание языков: новое положение вытекает из пункта 8 приложения I с изменениями, включая замену на английском языке слова “test” словом “examination” в отношении владения двумя или более официальными языками. Комитету было указано на то, что предлагаемое изменение предназначено повысить уровень точности и согласованности формулировок, используемых в Положениях и правилах о персонале. Комитет отмечает, что в английской версии термин “examination” в настоящее время используется в двух правилах: правиле 4.16 о конкурсных экзаменах и правиле 4.19 о медицинском осмотре, в которых освещаются разные контексты. **В этой связи Консультативный комитет не убежден в необходимости замены слова “test” словом “examination” или переноса текста из пункта 8 приложения I в данное положение.**

Статья IV

Назначение и повышение в должности

22. Консультативный комитет просил обосновать сохранение фразы «повышение в должности» в заголовке статьи IV, поскольку в системе отбора сотрудников, применяемой в Секретариате, больше нет понятия «повышение в должности», а есть понятие «отбор». Комитет был информирован о том, что, поскольку Положения и правила о персонале распространяются на Секретариат и фонды и программы, в ходе консультаций были тщательно рассмотрены мнения всех заинтересованных сторон. Поскольку в результате дискуссий не было выработано какого-либо термина, который адекватно отражал бы сферу охвата различных стратегий отбора всех задействованных структур, было принято решение оставить в заголовке статьи IV термин «повышение в должности», поскольку он обеспечивает необходимую гибкость для всех соответствующих структур.

23. Как указано в приложении I к докладу Генерального секретаря (там же), поправки предлагаются во всех положениях статьи IV. Поправки по существу к положениям 4.2 и 4.3, предусматривающие существенные изменения соответствующей политики в области управления людскими ресурсами, рассматриваются в пунктах 8–11 выше.

24. Что касается поправок, предлагаемых к **положениям 4.1, 4.2 и 4.3** (см. [A/73/622](#), пункт 9), то:

a) относительно добавления подзаголовков Консультативный комитет по-прежнему считает, что, вопреки заявленному намерению повысить удобочитаемость текста, предлагаемые подзаголовки недостаточно ясны и могут вводить в заблуждение;

b) относительно предложения внести в текст положений 4.1 и 4.3 поправку о том, что соответственно статья 101 Устава и пункт 3 этой статьи касается непосредственно «приема сотрудников на службу», Комитет подчеркивает, что в данной статье Устава такая оговорка отсутствует;

c) относительно предлагаемого объединения нынешних положений 4.2 и 4.3 под единым подзаголовком «Принципы отбора» Комитет вновь ставит под сомнение объединение этих двух положений, поскольку текст нынешнего положения 4.2 представляет собой цитату из Устава Организации Объединенных Наций, тогда как в положении 4.3 предусматриваются действия «в соответствии с принципами Устава».

d) предлагаемое добавление «принципа справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами» в предлагаемое положение 4.2 b) обсуждается в пунктах 8–11 выше.

25. Хотя Генеральный секретарь отмечает, что предлагаемые добавления подзаголовков помогут уточнить и повысить удобочитаемость текста, по мнению Консультативного комитета, добавление заголовков в предлагаемые положения 4.1, 4.2 и 4.3 может привести к недопониманию со стороны читателя, поскольку будет заострено внимание на одних элементах и привнесена двусмысленность в другие (там же, пункт 10). Комитет также не рекомендует объединять текст нынешних положений 4.2 и 4.3.

Статья V

Ежегодные и специальные отпуска (предлагается «Рабочее время и отпуска»)

26. Генеральный секретарь отмечает, что статья V Положений о персонале была переработана так, чтобы перегруппировать все положения, касающиеся рабочего времени и отпусков, и разместить их под предлагаемым новым заголовком — «Рабочее время и отпуска» ([A/73/378](#), пункт 12). В дополнение к новому заголовку статьи V предлагается добавить подзаголовки в каждое из положений статьи V, причем другие поправки предлагаются и к положениям 5.1–5.4 (там же, пункт 12 а) и b), и [A/74/289](#), приложение I).

27. **Положение 5.1** о часах работы и официальных праздниках: в предлагаемом новом положении с подзаголовком отражено содержание нынешнего положения 1.3 b) и правила 1.4 c) с внесенными в них изменениями. Как разъясняется в пункте 19 c) выше, Консультативный комитет считает, что первое предложение положения 1.3 b) не следует переносить в положение 5.1. **Консультативный комитет не возражает против остальных поправок, предложенных к положению 5.1.**

28. **Положение 5.4** о специальном отпуске: Консультативный комитет был информирован о том, что предлагается изъять ссылку на «исключительные случаи», поскольку основания для предоставления такого отпуска, изложенные в нынешнем положении 5.3, не носят исключительного характера. Кроме того, Комитет был информирован о том, что, хотя сфера применения этого директивного положения останется прежней, предлагаемое изъятие будет способствовать улучшению репутации Организации Объединенных Наций как современного места работы и будет соответствовать общесистемной стратегии Генерального секретаря по обеспечению гендерного паритета и его концепции реформы системы управления в целях создания благоприятной, инклюзивной и семейно-организационной культуры. По мнению Комитета, такое изменение может привести к расширению круга оснований для предоставления такого отпуска и, тем самым, к увеличению числа случаев его предоставления, что может быть сопряжено с дополнительными финансовыми последствиями ([A/73/622](#), пункт 6 d)). **В этой связи Консультативный комитет не убежден в обоснованности предлагаемого изъятия фразы «в исключительных случаях» из положений, касающихся предоставления специального отпуска. Консультативный комитет не возражает против остальных поправок, предложенных к положению 5.4.**

Статья VI
Социальное обеспечение

Статья VII
Путевые расходы и расходы в связи с переездом

Статья VIII
Взаимоотношения администрации и персонала

Статья IX
Увольнение

Статья X
Дисциплинарные меры

Статья XI
Апелляции

29. Генеральный секретарь отмечает, что для обеспечения ясности и удобочитаемости текста к **статьям VI–XI** предлагается добавить следующие подзаголовки:

- а) **положение 6.1** «Участие в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций» и **положение 6.2** «Прочие пособия и льготы»;
- б) **положение 7.1** «Поездки» и **положение 7.2** «Переезд»;
- с) **положение 8.1** «Органы представителей персонала и представители персонала» и **положение 8.2** «Объединенные органы персонала и администрации»;
- д) **положение 9.1** «Увольнение по собственному желанию», **положение 9.2** «Возраст обязательного увольнения», **положение 9.3** «Расторжение контракта» и **положение 9.4** «Субсидия на репатриацию»;
- е) **положение 10.1** «Дисциплинарные меры».

30. Консультативный комитет не возражает против предлагаемых новых подзаголовков к **статьям VI–XI** и содержащихся в них предлагаемых редакционных изменений за исключением тех, которые касаются формулировок, учитывающих гендерные аспекты, и которые рассматриваются в пунктах 6 и 7 выше.

31. С учетом замечаний и рекомендаций, изложенных в пунктах 6, 7, 11, 13, 15, 19, 21, 25 и 28 выше, Консультативный комитет рекомендует одобрить предлагаемые поправки к Положениям о персонале. Предлагаемые изменения в тексте Правил о персонале, вытекающие из соответствующих положений, следует соответствующим образом изменить.

IV. Замечания к предлагаемым поправкам к Правилам о персонале

32. В приложении II к докладу Генерального секретаря (A/74/289) содержатся поправки к Правилам о персонале. Резюме поправок по существу к Правилам о персонале приводится в пункте 13 а)–п) доклада. В этом разделе Консультативный комитет обращает особое внимание на некоторые поправки к Правилам о персонале, по которым у него имеются определенные замечания.

33. **Правило 1.2 е)** в разделе о конкретных случаях недопустимого поведения: из нынешнего текста, касающегося запрета на сексуальные действия с детьми (лицами моложе 18 лет), независимо от установленного на местах возраста совершеннолетия или возраста согласия⁷, предлагается исключить фразу «кроме тех случаев, когда сотрудник состоит в законном браке с лицом моложе 18 лет, но достигшим совершеннолетия или возраста согласия в стране своего гражданства». Генеральный секретарь отмечает, что подробная информация о мерах по осуществлению этой политики будет включена в административные инструкции (там же, пункт 13 а)). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что при установлении личного статуса сотрудников в качестве общего принципа Организация будет ссылаться на национальные законы страны, в которой были установлены этот статус или отношения (см. [ST/SGB/2004/13/Rev.1](#)). Вместе с тем использование такого подхода не гарантировано в тех случаях, когда статус или отношения, признание которых запрашивается, установлены в нарушение какого-либо права человека и/или противоречат положениям резолюции Генеральной Ассамблеи.

34. Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции [73/153](#), озаглавленной «Детские, ранние и принудительные браки», Генеральная Ассамблея, в частности, призвала государства разработать и осуществлять на всех уровнях меры в целях ликвидации детских, ранних и принудительных браков; настоятельно призвала государства принимать, применять и поддерживать законы и стратегии, направленные на предупреждение и искоренение детских, ранних и принудительных браков; призвала государства принять, применять и поддерживать законы о минимальном возрасте вступления в брак, контролировать их осуществление и планомерно вносить изменения в законы в целях повышения минимального возраста вступления в брак и/или возраста совершеннолетия до 18 лет с учетом многопланового и общемирового характера этой проблемы (там же, пункты 3–5 и 29). **Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея постановила рассмотреть вопрос о детских, ранних и принудительных браках на своей семьдесят пятой сессии. Комитет считает, что этот вопрос отличается директивным характером и должен рассматриваться Ассамблеей.**

35. В **правиле 1.2 g)** в разделе о конкретных случаях недопустимого поведения указано, что сотрудники не должны нарушать ход заседаний или каким-либо иным образом препятствовать ему или иной официальной деятельности, включая деятельность, связанную с работой системы отправления правосудия. Генеральный секретарь предлагает добавить слова «без надлежащего разрешения». В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что цель этого предложения заключается в обеспечении того, чтобы в тех случаях, когда старшее руководство просит сотрудников покинуть заседание или приостановить осуществление официальной деятельности, такое «нарушение» не приравнивалось к проступку. Комитет считает, что предлагаемое добавление не представляется целесообразным, поскольку ни одному сотруднику не должно разрешаться прерывать заседания или другую официальную деятельность. **Консультативный комитет считает, что предлагаемая поправка не вполне обоснована и вызывает больше вопросов, чем дает ответов ([A/73/622](#), пункт 8 а)).**

36. **Правило 3.7 с)** «Субсидия на аренду жилья и вычеты» гласит, что «в тех случаях, когда сотрудники назначаются в новое место службы и продолжают получать корректив по месту службы, установленный для предыдущего места службы, согласно положениям правила 3.6 b) i) Правил о персонале, они могут

⁷ См. также статьи 1 и 2 Конвенции о правах ребенка, принятой Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [44/25](#).

требовать, чтобы им выплачивались в течение периода до шести месяцев корректив по месту службы и субсидия на аренду жилья в суммах, установленных для предыдущего места службы...». **Поскольку корректив по месту службы предусмотрен в правиле 3.6, Консультативный комитет считает, что из текста правила 3.7 с) следует исключить формулировку «корректив по месту службы и», оставив таким образом только фразу «выплачивалась в течение периода до шести месяцев субсидия на аренду жилья в суммах, установленных для предыдущего места службы».**

37. **Правило 3.10** о специальной должностной надбавке (предлагаемая поправка: «Временная должностная надбавка»): в действующих правилах 3.10 b) и с) определяются критерии выплаты специальной должностной надбавки сотрудникам, работающим, соответственно, в местах, где отсутствуют миссии, и в местах развертывания миссий, когда сотрудникам, не входящим в состав миссий, «может в исключительных случаях выплачиваться начиная с четвертого месяца службы на должности более высокого класса специальная должностная надбавка, которая не зачитывается для пенсии», в то время как сотрудникам, работающим в миссиях, «надбавка может выплачиваться сразу после того, как сотрудник начнет исполнять функции... более высокого уровня» (см. также [A/74/289](#), пункт 13 e)). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что исключение из правила 3.10 b) положения «начиная с четвертого месяца службы» представляет собой поправку по существу, призванную унифицировать нынешнее применение непоследовательных условий, установленных для полевых миссий и мест службы, где отсутствуют миссии (в первом случае надбавка выплачивается в соответствии с заложенным в бюджет классом должности начиная с первого дня исполнения функций, а во втором — начиная с четвертого месяца), и что правило о незамедлительной выплате этой надбавки в полевых миссиях входит в Правила о персонале с 1953 года.

38. Консультативный комитет считает, что предлагаемое исключение из правила 3.10 b) положения «начиная с четвертого месяца службы» будет представлять собой значительный отход от нынешней практики ([A/73/622](#), пункт 6 a)). Кроме того, Комитет ставит под сомнение предложение о замене текста нынешнего положения, согласно которому такая надбавка «может в исключительных случаях выплачиваться», предлагаемым текстом, согласно которому такая надбавка «будет выплачиваться». Комитет по-прежнему считает, что можно ожидать значительных финансовых последствий в том случае, если выплата этой надбавки начинается сразу же после того, как сотрудник начинает выполнять функции более высокого уровня⁸, и если это правило применяется, как предлагается, в качестве общей практики, а не только «в исключительных случаях», как это происходит на данный момент. Кроме того, Комитет отмечает, что предлагаемое исключение нынешней ссылки на надбавку, «которая не зачитывается для пенсии», изменит характер надбавки и может повлечь за собой дополнительные расходы, в том числе в виде пенсионных взносов. Комитет также ставит под сомнение предложение о переименовании «специальной должностной надбавки» во «временную должностную надбавку» (там же). **Консультативный комитет не убежден в целесообразности поправок по существу, предложенных к правилу 3.10 о специальной должностной надбавке, и надеется, что Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада будут представлены дополнительные разъяснения.**

⁸ В своем докладе по Организации Объединенных Наций за 2017 год Комиссия ревизоров указала, что в двухгодичный период 2016–2017 годов выплата специальной должностной надбавки производилась в 2468 случаях, когда на сотрудников временно возлагались соответствующие функции ([A/73/5 \(Vol. I\)](#), глава II, пункт 94).

39. В **правило 4.4 b)** о найме национальных сотрудников-специалистов предлагается добавить фразу о том, что они «могут временно командироваться за пределы страны их найма в полевую миссию Организации Объединенных Наций на срок не более трех месяцев или в любое другое место службы на срок не более шести месяцев на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем» (см. также [A/74/289](#), пункт 13 g)). Консультативный комитет отмечает, что речь идет о поправке по существу, предложенной во исполнение положений резолюции [72/255](#) Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея утвердила руководящие принципы использования категории национальных сотрудников-специалистов, рекомендованные Комиссией по международной гражданской службе, и предложила организациям общей системы Организации Объединенных Наций соблюдать существующие правила и положения, касающиеся краткосрочных назначений, не предполагающих изменения места службы (резолюция [72/255](#), часть I. А, пункты 1–3; [A/72/30](#), приложение II). Комитет был информирован о том, что в предлагаемом правиле 4.4 b) отражаются положения нынешнего правила 4.8 a) и b) об изменении официального места службы. **Консультативный комитет не возражает против поправок, предложенных в правиле 4.4 b).**

40. Что касается **правила 4.7** о родственных отношениях, то в одной из поправок предлагается повторно ввести в правило 4.7 a) положение о ранее существовавшей практике, позволяющей нанимать близких членов семьи в случае невозможности найма другого лица, столь же удовлетворяющего требованиям. Генеральный секретарь отмечает, что с 1950 по 2011 год в Организации проводилась политика, согласно которой возможность найма членов семьи в рамках одной и той же организации была полностью исключена (см. [A/74/289](#), пункт 13 h)). **Консультативный комитет считает, что нет достаточных оснований для возвращения к прежней практике, которая была прекращена в 2011 году, и поэтому не рекомендует вносить в правило 4.7 a) предлагаемую поправку.**

41. Что касается **правила 4.17** «Восстановление в должности» и **правила 4.18** «Повторный прием на службу», то отмечается, что в эти два правила о восстановлении в должности и повторном приеме на службу внесены поправки, в которых разъясняется, что именно подразумевается под этими двумя понятиями (там же, пункт 13 j)). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что данное предложение предусматривает возврат к предыдущему правилу 104.3, действовавшему до 1995 года, когда взыскание суммы выплат, получаемых сотрудником после увольнения со службы, требовалось только в случае восстановления в должности в течение 12 месяцев, но не требовалось в случае повторного приема на службу. Конкретные поправки, касающиеся повторного приема на службу, отражены в предлагаемом правиле 4.18 a) и b) и в предложении исключить нынешнее правило 4.17 c).

42. Консультативный комитет был далее информирован о том, что после применения правила о взыскании суммы выплат как в связи с восстановлением в должности, так и в связи с повторным приемом на службу после 1995 года, в правило о повторном приеме на службу в 2010 году была внесена дополнительная поправка, гласящая «когда сотрудник повторно принимается на службу на основании настоящего правила, его прежнее и новое назначения не считаются непрерывной службой». Секретариат считает, что взыскание суммы выплат, полученных сотрудником в связи с увольнением со службы после предыдущих назначений, противоречит идее о том, что условия нового контракта применяются к сотруднику полностью «без учета любого предыдущего периода службы», как это указано в правиле о повторном приеме на службу. Кроме того, Комитет был информирован о том, что предлагаемые поправки к правилу о по-

вторном приеме на службу позволят также упростить существующую процедуру. Что касается обеспокоенности по поводу финансовых последствий, то Комитет был информирован о том, что, хотя невозмещение расходов может быть сопряжено с определенными потенциальными затратами, Секретариат считает, что эти затраты будут компенсированы за счет сокращения рабочего времени, необходимого для проведения расчетов и обработки дел о взыскании ранее предоставленной суммы, что является трудоемким и длительным процессом, особенно в тех случаях, когда соответствующие сотрудники увольняются и повторно назначаются на должности несколько раз в течение своей карьеры. **Консультативный комитет не убежден в обоснованности предложения вернуться к правилу о повторном приеме на службу, действовавшему до 1995 года. Комитет считает, что это предложение также будет иметь финансовые последствия. Комитет рассчитывает на то, что при рассмотрении Генеральной Ассамблеей настоящего доклада ей будет предоставлена дополнительная информация.**

43. Предложение добавить в **правила 9.6 d) и 13.5 d)** «принцип справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами» обсуждается в пунктах 8–11 выше.

44. **Правило 13.3 b)** «Надбавки на иждивенцев»: Консультативный комитет отмечает, что в этом случае термин «ребенок-инвалид» не был заменен термином «ребенок с ограниченными возможностями здоровья», как это предусмотрено в других соответствующих положениях и правилах. В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что правильным термином считается «ребенок с ограниченными возможностями здоровья», и этот термин используется во всей главе III, а термин «ребенок-инвалид» остался в главе XIII по недосмотру. Комитету было также разъяснено, что в соответствии с разделом 5 административной инструкции [ST/AI/2018/6](#) верхний возрастной предел выплат в отношении ребенка с ограниченными возможностями здоровья не установлен⁹. **Консультативный комитет рекомендует последовательно использовать во всех Положениях и правилах о персонале правильную терминологию, т.е. термин «ребенок с ограниченными возможностями здоровья».**

45. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению предлагаемые поправки к Правилам о персонале с учетом его замечаний и рекомендаций к пунктам 31, 34–36, 38–40, 42 и 44 выше и к пункту 48 ниже.**

⁹ См. [ST/AI/2018/6](#), раздел 5 «Специальные положения», *Статус иждивенца ребенка с ограниченными возможностями здоровья*:

5.1 Ребенок, который, согласно удостоверению Директора медицинской службы или назначенного врача, физически или умственно неспособен выполнять работу, позволяющую получать значительный заработок, как на постоянной основе, так и, как ожидается, в течение продолжительного периода времени, признается ребенком-иждивенцем, независимо от условий посещения школы, удовлетворение которых в противном случае требуется в соответствии с разделом 3.1 a), и может по достижении 18 или 21 года быть признан в качестве иждивенца при условии установления в соответствии с разделом 3.1 b) того факта, что такой ребенок получает от сотрудника основную и постоянную помощь.

5.2 Для того чтобы Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций мог определить право ребенка на получение пособия по нетрудоспособности в соответствии со статьей 36 Положений Фонда, сотрудник, имеющий право на получение финансовой поддержки Фонда после увольнения со службы, должен обеспечить, чтобы информация о признании за ребенком ограниченных возможностей здоровья в соответствии с разделом 5.1 выше была доведена до сведения Фонда в письменном виде Управлением людских ресурсов или местным кадровым подразделением.

V. Прочие вопросы

Консультации с представителями персонала

46. Отмечается, что предлагаемые поправки к Положениям и правилам о персонале, содержащиеся в приложениях I и II доклада Генерального секретаря, были разработаны по итогам консультаций в Секретариате, в Центральных учреждениях и на местах, а также с другими организациями системы Организации Объединенных Наций, к которым применяются Положения и правила о персонале. В рамках этого процесса были также проведены консультации с представителями персонала, в ходе которых был подробно — постатейно и по главам — рассмотрен полный текст Положений и правил о персонале с внесенными в них поправками (A/74/289, пункты 7 и 8).

47. Вместе с тем Союз персонала Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке информировал Консультативный комитет о том, что соответствующие консультации состоялись в 2018 году до представления поправок Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии (A/73/378 и A/73/378/Add.1). Впоследствии Союз персонала определил в третьем докладе Генерального секретаря, представленном на семьдесят четвертой сессии, дополнительные поправки, некоторые из которых были включены без консультаций с представителями персонала или их одобрения. В ответ на запрос Комитет был информирован Секретариатом о том, что для подготовки доклада A/74/289 в июне 2019 года были проведены письменные консультации по дополнительным предлагаемым новым поправкам, содержащимся в том докладе, а затем они были обсуждены на специальном заседании Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, состоявшемся в августе 2019 года.

48. Консультативный комитет был информирован о том, что особую обеспокоенность союзов персонала вызывают следующие два правила:

а) **правило 4.13 d)** в разделе «Срочный контракт»: Комитет был информирован о том, что предлагаемое добавление, по которому консультации с союзами персонала не проводились, «как представляется, призвано ограничить юрисдикцию Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций в плане принятия временных мер во всех случаях, связанных с возобновлением или преобразованием контрактов», поскольку в статье 10.2 Статута Трибунала предусматривается, что Трибунал может распорядиться о принятии временной меры для обеспечения временной защиты на время разбирательства «за исключением случаев назначения, повышения по службе или увольнения»;

б) **правило 11.2 c)** в разделе «Управленческая оценка»: союзы персонала предлагают внести в него поправку, требующую «письменного» уведомления об административном решении в первом предложении, которое в настоящее время гласит: «Просьба об управленческой оценке не может быть принята Генеральным секретарем, если она не направлена в течение 60 календарных дней после даты получения сотрудником уведомления об административном решении, которое оспаривается». Комитету было указано на то, что после исключения в 2009 году формулировки «в письменном виде», содержащейся в бывшем правиле 11.2 а) Правил о персонале, нынешнее правило 11.2 c) породило значительную путаницу и что союзы персонала отметили, что число дел, отклоненных в рамках новой системы правосудия по причинам позднего получения заявлений, значительно возросло, и произошло это отчасти из-за неопределенности, связанной с тем, какая дата считается датой отсчета при установлении всех остальных сроков. **Консультативный комитет считает, что добавление к фразе «уведомления об административном решении» слова «письменного» позволило бы уточнить дату принятия такого решения в случае апелляции.**

Бессрочный контракт

49. Что касается правила 13.2 (предлагаемое правило 13.6) о бессрочном контракте, то Консультативному комитету была представлена обновленная информация о том, что такой контракт является одним из видов временных контрактов в соответствии с прежней серией 100 Положений и правил о персонале и что его предлагали в период с 1954 года до 30 июня 2009 года во исполнение резолюции [63/250](#) Генеральной Ассамблеи, а также что в настоящее время в Секретариате имеются сотрудники, работающие по бессрочным контрактам, что отражает предусмотренную в правиле 13.2 переходную меру, согласно которой сотрудники, имеющие бессрочные контракты по состоянию на 30 июня 2009 года, сохраняют этот контракт до увольнения из Организации.

Добавление А «Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше и шкалы окладов и зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории полевой службы»

50. Консультативный комитет отмечает, что в доклад Генерального секретаря ([A/74/289](#)) не включена информация, содержащаяся в добавлении А к Правилам о персонале. По состоянию на 1 января 2019 года Комитет запросил, но не получил обновленное добавление А, в котором отражены положения резолюции [73/273](#) Генеральной Ассамблеи, в которой были одобрены рекомендации Комиссии по международной гражданской службе. Вместо этого Комитет был информирован о том, что самые последние изменения, утвержденные Ассамблеей, «автоматически» отражаются в «Умодже» и что текст обновленного добавления А будет отражен в новом бюллетене Генерального секретаря, содержащем текст Положений и правил о персонале с внесенными в них поправками. **Консультативный комитет считает, что в будущих докладах Генерального секретаря должна содержаться подробная информация о Положениях и правилах о персонале, включая все приложения и добавления.**

VI. Заключение

51. Информация о мерах, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее, содержится в пунктах 14 и 15 доклада Генерального секретаря ([A/74/289](#)). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее утвердить поправки к Положениям о персонале и принять к сведению поправки к Правилам о персонале с учетом высказанных в настоящем докладе замечаний и рекомендаций.**