

номическому и Социальному Совету на его второй очередной сессии 1981 года и Генеральной Ассамблее на ее тридцать шестой сессии;

5. *препроводжает* доклад Генерального секретаря Комитету по программе и координации для дальнейшего рассмотрения на его двадцать первой сессии;

6. *просит* Генерального секретаря определить тем временем устаревшие, имеющие ограниченную ценность и неэффективные виды деятельности в ходе подготовки бюджета по программам на двухгодичный период 1982 — 1983 годов для рассмотрения Комитетом по программе и координации и Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам в ходе изучения ими предложений по бюджету по программам;

7. *одобряет* рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о том, чтобы представление полного и всестороннего доклада об осуществлении резолюции 3534 (XXX) Генеральной Ассамблеи и последующих резолюций, подтверждающих ее, о чем просила Ассамблея в своей резолюции 34/225, было отложено до тридцать седьмой сессии.

99-е пленарное заседание,
17 декабря 1980 года

35/210. Вопросы персонала

Генеральная Ассамблея,

сознавая большое значение, которое государства-члены придают вопросам персонала Организации,

ссылаясь на кадровую политику и меры по ее перестройке, изложенные в ее резолюциях 1436 (XIV) от 5 декабря 1959 года, 31/26 от 29 ноября 1976 года, 32/17 от 11 ноября 1977 года, 33/143 от 20 декабря 1978 года и 34/219 от 20 декабря 1979 года,

рассмотрев доклады Генерального секретаря о составе Секретариата³⁵ и об осуществлении реформ в области кадровой политики³⁶,

принимая к сведению доклады Объединенной инспекционной группы об осуществлении реформ в области кадровой политики, утвержденный Генеральной Ассамблеей в 1974 году³⁷, и о положении женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций³⁸,

будучи обеспокоена незначительным прогрессом, достигнутым в разработке согласованной кадровой политики, а также в осуществлении

мер, содержащихся в вышеупомянутых резолюциях,

отмечая предложения, выдвинутые государствами-членами в ходе обсуждения этого вопроса в Пятом комитете на тридцать пятой сессии,

будучи убеждена, что эффективное и последовательное претворение в жизнь кадровой политики и мер по ее перестройке, утвержденных Генеральной Ассамблеей, требует комплексного подхода к потребностям в области управления персоналом Организации,

вновь подтверждая, что, как это изложено в пункте 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, при приеме на службу сотрудников любой категории следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, и будучи убеждена, что это совместимо с принципом справедливого географического распределения,

ссылаясь на статью 8 Устава о равных возможностях для мужчин и женщин участвовать в работе Организации,

I

1. *просит* Генерального секретаря и далее устанавливать в качестве цели резервирование 40 процентов всех вакантных должностей категории специалистов, подлежащих географическому распределению в течение 1981 — 1982 годов, для назначения граждан непредставленных и недопредставленных стран с целью обеспечить такое положение, при котором все эти страны достигли бы своих желательных квот представительства в течение этого двухгодичного периода, и обеспечить при этом сохранение уровня представительства стран, достигших своих желательных квот;

2. *просит* Генерального секретаря разработать и осуществлять на практике активную политику приема на службу, с тем чтобы повысить уровни персонала, набираемого в непредставленных и недопредставленных странах и странах, которые представлены ниже среднего уровня их желательных квот, насколько это возможно, до этого среднего уровня;

3. *подтверждает*, что ни одна из должностей не должна рассматриваться как исключительная собственность любого государства-члена или группы государств, и просит Генерального секретаря обеспечить добросовестное применение этого принципа в соответствии с принципом справедливого географического распределения;

4. *просит* Генерального секретаря по-прежнему разрешать в пределах разумного периода времени замену сотрудников на должностях, занимаемых ими на основе срочных контрактов, кандидатами, имеющими то же гражданство, всякий раз, когда это необходимо для того, чтобы это отрицательно не сказывалось на уровне представи-

³⁵ A/35/528.

³⁶ A/C.5/35/10.

³⁷ См. A/35/418.

³⁸ См. A/35/182.

тельства государств-членов, граждане которых служат главным образом на основе срочных контрактов;

5. *подтверждает* необходимость увеличить представительство развивающихся стран на старших должностях и должностях, связанных с разработкой политики, гарантируя при этом соблюдение принципа справедливого географического распределения согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи;

6. *подтверждает* необходимость применять положения относительно пенсионного возраста и не делать исключений более чем на шесть месяцев по достижении установленного пенсионного возраста;

II

рассмотрев доклад Генерального секретаря о географическом распределении персонала категории специалистов в Секретариате³⁹,

1. *просит* Генерального секретаря рассчитать новые желательные квоты для всех государств-членов с целью их применения с 1 января 1981 года на основе следующих первоначальных критериев:

- a) базой для расчетов будет 3 350 должностей;
- b) фактор членства будет основываться на 7,75 в качестве средней величины минимальной желательной квоты;
- c) фактор населения, в соответствии с которым подлежат распределению 240 должностей, будет непосредственно связан с населением различных регионов, и должности будут распределены среди регионов пропорционально их населению;
- d) фактор взноса будет основываться на распределении остающихся должностей пропорционально шкале взносов;
- e) верхний и нижний пределы каждой квоты будут основываться на степени отклонения порядка 15 процентов вверх или вниз по отношению к средней величине, но не менее 5,75 должностей вверх или вниз;

2. *постановляет*, что в будущем 10 из каждых дополнительных 100 должностей будут добавляться к фактору населения, а остающиеся должности будут разделены поровну между факторами членства и взноса;

3. *постановляет* далее вновь рассмотреть на своей сорок первой сессии вопрос о желательных квотах, принимая во внимание концепцию паритета между факторами членства и взноса и обсуждение этой концепции на тридцать пятой сессии;

³⁹ A/C.5/35/36.

III

сознавая необходимость определения объективных методов найма для обеспечения полного осуществления соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи,

просит Генерального секретаря применить на практике процедуры и механизмы набора персонала и назначений, изложенные в приложении к настоящей резолюции, и ежегодно представлять Генеральной Ассамблее доклад об их применении;

IV

ссылаясь на свою резолюцию 1436 (XIV) от 5 декабря 1959 года, в которой она рекомендовала, в частности, продолжать и поощрять усилия Генерального секретаря в целях увеличения числа сотрудников Секретариата, назначаемых по срочным контрактам,

отмечая растущую тенденцию увеличения числа сотрудников, работающих на срочных контрактах в различных организациях системы Организации Объединенных Наций,

будучи обеспокоена незначительным прогрессом в разработке политики продвижения по службе,

учитывая различные мнения по таким вопросам, как различные концепции профессий, виды назначений и продвижение по службе, выраженные, в частности, в докладах Объединенной инспекционной группы и Комиссии по международной гражданской службе,

признавая необходимость дальнейшего изучения этих вопросов и их влияния на осуществление статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций и на реформы в области кадровой политики,

1. *просит* Комиссию по международной гражданской службе и Объединенную инспекционную группу продолжать изучать концепции профессий, виды назначений, продвижение по службе и связанные с этим вопросы и представить Генеральной Ассамблее отдельные доклады по этим вопросам на ее тридцать шестой сессии;

2. *предлагает* Комиссии по международной гражданской службе и Объединенной инспекционной группе осуществлять сотрудничество при подготовке этих двух докладов;

V

принимая к сведению резолюцию 24, принятую Всемирной конференцией в рамках Десятилетия женщины Организации Объединенных Наций⁴⁰,

⁴⁰ См. Доклад Всемирной конференции в рамках Десятилетия женщины Организации Объединенных Наций: равенство, развитие и мир, Копенгаген, 14—30 июля 1980 года (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № R.80.IV.3 и исправление), глава I, раздел B.

и доклад Объединенной инспекционной группы о положении женщин категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций³⁸,

выражая серьезное беспокойство в связи с отсутствием прогресса в увеличении удельного веса женщин в Секретариате,

1. *просит* Генерального секретаря по-прежнему принимать необходимые меры в целях осуществления в полном объеме положений раздела III резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи;

2. *призывает* государства-члены продолжать свои усилия по оказанию помощи Организации Объединенных Наций и специализированным учреждениям в увеличении удельного веса женщин в категории специалистов и выше, в частности, путем выдвижения большего числа кандидатов-женщин;

3. *призывает* Генерального секретаря и исполнительных глав других организаций системы Организации Объединенных Наций положить конец всем формам дискриминации по признаку пола в том, что касается найма, условий службы, назначений, профессиональной подготовки и продвижения по службе;

4. *просит* Генерального секретаря и исполнительных глав других организаций системы Организации Объединенных Наций, во исполнение этих целей:

a) увеличить удельный вес женщин, особенно на старших должностях, в соответствии с принципом справедливого географического распределения, в советах по вопросам персонала, консультативных и административных советах для достижения показателя, установленного в резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи и в резолюции 24 Всемирной конференции в рамках Десятилетия женщины Организации Объединенных Наций;

b) внести поправки в правила о персонале, которые ограничивают наем супругов в той же организации или месте службы, и как можно скорее расширить практику работы на неполной ставке и нефиксированных часов работы;

c) обеспечить, чтобы сотрудники, работающие в организациях системы Организации Объединенных Наций, не подвергались преследованиям с непристойными намерениями на рабочем месте или в связи с местом работы;

d) обеспечить далее, чтобы женщины, работающие в организациях системы Организации Объединенных Наций, не подвергались дискриминации по признаку пола;

e) активизировать усилия с целью устранить предрассудки и другие факторы, которые препятствуют признанию способностей женщин и улучшению их положения в организациях системы Организации Объединенных Наций;

5. *просит* Генерального секретаря и исполнительных глав других организаций системы Орга-

низации Объединенных Наций изучить дополнительные меры, которые будут способствовать осуществлению основных директивных указаний, касающихся назначения женщин на службу, продвижения по службе и назначения на должности в секретариатах, включая возможность назначения старшего должностного лица для координации этих функций;

6. *просит* Объединенную инспекционную группу по-прежнему следить за ходом событий и представить доклад Генеральной Ассамблее не позднее чем на ее тридцать седьмой сессии;

7. *просит* Генерального секретаря как Председателя Административного комитета по координации представить Генеральной Ассамблее на ее тридцать шестой сессии доклад о прогрессе, достигнутом в организациях системы Организации Объединенных Наций в области найма, условий занятости, профессионального роста и продвижения по службе женщин в категории специалистов и выше;

VI

1. *постановляет*, что применение положения резолюций Генеральной Ассамблеи, касающегося обязательного выхода в отставку по достижении 60-летнего возраста, не должно неукоснительно применяться к сотрудникам категории общего обслуживания, которые были приняты на службу в Организацию до декабря 1978 года и до достижения 60-летнего возраста будут производить отчисления в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций менее 20 лет;

2. *отмечает* работу Группы для расследования заявлений о дискриминационном обращении в Секретариате Организации Объединенных Наций и просит Генерального секретаря продолжать предоставлять Группе необходимые условия для ее работы;

3. *вновь просит* Генерального секретаря поощрять сотрудников категории специалистов Организации Объединенных Наций работать более чем в одном месте службы и рассматривать их удовлетворительную работу в этих местах службы в качестве дополнительного позитивного фактора при изучении вопроса об их продвижении по службе.

99-е пленарное заседание,
17 декабря 1980 года

ПРИЛОЖЕНИЕ

Процедуры набора персонала на должности, подлежащие географическому распределению в Секретариате Организации Объединенных Наций

1. ОСНОВНЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

1. Все должности классифицируются по всем уровням классов с разбивкой по профессиям; под этим имеются в виду «должности, имеющие в целом сравнимые функции и те же

квалификационные описания первоначальных уровней». Эта классификация публикуется.

2. Проводятся различия между:

а) профессиями, в отношении которых есть основания ожидать появления нескольких вакансий ежегодно;

б) профессиями, по которым наём персонала будет вестись только через значительные промежутки времени.

3. Для должностей, подпадающих под категорию 2 а, описания должностных обязанностей дополняются «профессиональным описанием», в котором указываются основные функции, минимальный уровень квалификации и желательная дополнительная квалификация.

4. В объявления о всех вакантных должностях включаются существующие описания должностных обязанностей. Все изменения в существующих описаниях должностных обязанностей и содержание описаний должностных обязанностей новых должностей, обоснованные ссылками на изменения в программах, утвержденных межправительственными органами, представляются на утверждение в Бюро персонала.

5. Основные департаменты уведомляют Бюро персонала о всех предстоящих увольнениях сотрудников как можно раньше до фактической даты увольнения.

6. Основные департаменты не берут на себя никаких предварительных обязательств в отношении назначений.

7. В целях увеличения числа кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран и кандидатов-женщин:

а) в сотрудничестве с государствами-членами своевременно и часто распространяется информация о вакансиях и наборе персонала через средства информации, отделения Организации Объединенных Наций, университеты и профессиональные организации, включая всякий раз, когда это необходимо, женские организации с тем, чтобы дать Бюро персонала возможность осуществлять политику в области персонала и набора, принятую государствами — членами Организации;

б) регулярно направляются миссии по набору в составе как должностных лиц Бюро персонала, так и основных департаментов.

II. ГОДОВОЙ ПЛАН РАБОТЫ ПО НАБОРУ ПЕРСОНАЛА

8. В целях облегчения поиска и назначения квалифицированных кандидатов, особенно из непредставленных и недопредставленных стран и среди женщин, разрабатывается годовой план работы по набору персонала. В этом плане указываются:

а) общие данные о предполагаемом числе набираемых сотрудников с разбивкой по классам и широким профессиональным группам;

б) плановые задания, которые необходимо выполнить в течение года по числу кандидатов, подлежащих набору из непредставленных и недопредставленных стран и из числа женщин, в соответствии с целями, установленными в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи;

с) различные меры, с помощью которых будет осуществляться набор, такие как конкурсные экзамены, распространение информации или миссии по набору.

9. Генеральный секретарь будет ежегодно представлять Генеральной Ассамблее доклады о выполнении плана.

III. ПРИМЕНЕНИЕ КОНКУРСНЫХ МЕТОДОВ ПО ОТНОШЕНИЮ К ДОЛЖНОСТЯМ КЛАССОВ С-1 И С-2

10. На должности классов С-1 и С-2 набор персонала осуществляется, как правило, на основе конкурсных экзаменов. Этот принцип применяется следующим образом:

а) перевод сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов по-прежнему ограничивается 30 процентами от общего числа имеющихся должностей для заполнения в этих классах и осуществляется исключительно

на основе конкурсных экзаменов в соответствии с условиями, определенными в пункте 1 g и i раздела 1 резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1978 года. Никакие исключения не допускаются;

б) в отношении остальных 70 процентов должностей классов С-1 и С-2 разрабатывается переходный план, действие которого заканчивается 31 декабря 1982 года, для постепенного применения метода конкурсных экзаменов с должным учетом принципа справедливого географического распределения;

с) конкурсные экзамены, в соответствии с этим планом, подготавливаются на национальной основе в консультации с заинтересованными правительствами. Они предусматривают меры по обеспечению того, чтобы методы отбора носили конфиденциальный и объективный характер и чтобы в методах проверки знаний учитывалось культурное и языковое разнообразие членского состава Организации Объединенных Наций. Они рассчитаны на кандидатов, имеющих по крайней мере первую степень университетского образования. Экзамены должны проводиться с использованием письменных работ на одном из официальных языков Организации Объединенных Наций, включая работу общего характера, специализированные экзамены по профессиональным группам и личные собеседования. Они могут организовываться одновременно группами стран, однако для каждой страны должно заранее определяться и предлагаться конкретное число вакансий с учетом географической представленности каждого государства-члена. Подготавливается список резерва, на основании которого будут заполняться все должности классов С-1 и С-2.

IV. МЕТОДЫ НАБОРА ПЕРСОНАЛА КЛАССА С-3 И ВЫШЕ

11. Перечень профессий, в отношении которых есть основания ожидать появления нескольких вакансий ежегодно, как указывается в пункте 2 а раздела 1, выше, рассылается государствам-членам наряду с соответствующим «профессиональным описанием» не позднее 1 октября предшествующего года, и на этой основе делается запрос о представлении кандидатур.

12. Объявления о всех вакантных должностях выпускаются немедленно по мере поступления сведений о вакансиях.

13. Все заявления, полученные от кандидатов, удовлетворяющих минимальным требованиям, которые были разработаны Бюро персонала для должностей и профессий, заносятся в реестр кандидатов, не работающих в системе Организации Объединенных Наций. Этот реестр своевременно обновляется, и обеспечиваются его оперативность и эффективность. Реестр кандидатов, работающих в системе, должен разрабатываться и строиться на основе тех же принципов и использоваться в соответствии с Правилами и положениями о персонале Организации Объединенных Наций.

14. По каждой вакантной должности заводится досье, в которое входят:

а) список всех потенциальных квалифицированных кандидатов с указанием фамилии, гражданства, пола, возраста и квалификации; этот список составляется на основе реестра;

б) их расположение по степени предпочтения, устанавливаемое соответствующим основным департаментом в консультации с Бюро персонала;

с) резюме собеседований с кандидатами, считающимися наиболее подходящими.

Это досье представляется Комитету по назначениям и повышению в должности и Совету по назначениям и повышению в должности.

15. При подготовке оценок кандидатов Бюро персонала в консультации с соответствующими основными департаментами учитывает цели, указанные в годовом плане работы по набору персонала.

16. Если основной департамент и Бюро персонала соглашаются в отношении выбора какого-либо кандидата, этот рекомендованный кандидат предлагается для назначения

в соответствии с Правилами и положениями о персонале Организации Объединенных Наций. В случае отсутствия такого согласия вопрос представляется Комитету по назначению и повышению в должности и Совету по назначениям и повышению в должности для вынесения консультативного заключения. Если никакого решения не найдено, то окончательное решение принимается Генеральным секретарем или назначенным им представителем.

17. Квалификация, гражданство и пол отобранных кандидатов указываются в списке, публикуемом дважды в год и рассылаемом делегациям государств-членов.

35/211. Учреждение Комитета правительственных экспертов для оценки существующей структуры Секретариата в административной, финансовой и кадровой областях

Генеральная Ассамблея,

принимая к сведению письмо Генерального секретаря от 8 ноября 1980 года на имя Председателя Пятого комитета⁴¹, в котором он указал, что следует создать комитет экспертов для оценки существующей административной структуры Секретариата,

1. *постановляет* учредить в качестве исключения из правила, предусмотренного в ее резолюции 35/5 от 20 октября 1980 года, Комитет правительственных экспертов для оценки существующей структуры Секретариата в административной, финансовой и кадровой областях, который должен представить доклад до тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи;

2. *просит* Генерального секретаря назначить семнадцать экспертов на основе консультаций с региональными группами и с должным учетом принципа справедливого географического распределения;

3. *просит* Комитет полностью принять во внимание мнения, высказанные во время обсуждения в Пятом комитете соответствующих пунктов повестки дня тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи;

4. *просит* Генерального секретаря до принятия и без ущерба для решения, которое примет Генеральная Ассамблея на своей тридцать шестой сессии по вышеупомянутому докладу, принять такие временные меры в рамках существующей административной структуры, которые могут обеспечить, чтобы Управление кадров имело полномочия, необходимые для эффективного осуществления кадровой политики, изложенной в соответствующих резолюциях Ассамблеи.

*99-е пленарное заседание,
17 декабря 1980 года*

35/212. Уважение привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений

Генеральная Ассамблея,

принимая к сведению заявление Административного комитета по координации, содержащееся в приложении I к его годовому обзорному докладу за 1979/80 год⁴²,

принимая во внимание статью 100 Устава Организации Объединенных Наций, в соответствии с которой каждый Член Организации обязуется уважать строго международный характер обязанностей Генерального секретаря и персонала Секретариата и не пытаться оказывать на них влияние при исполнении ими своих обязанностей,

принимая также во внимание, что в соответствии с той же статьей Устава при исполнении своих обязанностей Генеральный секретарь и персонал Секретариата не должны запрашивать или получать указаний от какого бы то ни было правительства или власти, посторонней для Организации,

вновь подтверждая соответствующие положения о персонале Организации Объединенных Наций,

учитывая абсолютную необходимость того, чтобы члены персонала могли выполнять свои обязанности, возложенные на них Генеральным секретарем, без вмешательства со стороны какого бы то ни было государства-члена или власти, посторонней для Организации,

напоминая, что в соответствии со статьей 105 Устава должностные лица Организации пользуются на территории каждого из своих Членов такими привилегиями и иммунитетами, которые необходимы для самостоятельного выполнения ими своих функций, связанных с деятельностью Организации, что является необходимым условием надлежащего выполнения ими своих обязанностей,

сознавая, что сотрудники специализированных учреждений пользуются аналогичными привилегиями и иммунитетами,

принимая во внимание Конвенцию о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций от 13 февраля 1946 года⁴³ и Конвенцию о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений от 21 ноября 1947 года⁴⁴,

будучи обеспокоена сообщениями, согласно которым якобы имели место случаи посягательства на привилегии и иммунитеты должностных лиц этих организаций,

1. *обращается с призывом* ко всем государствам-членам уважать привилегии и иммунитеты,

⁴² E/1980/34.

⁴³ Резолюция 22 А (I).

⁴⁴ Резолюция 179 (II).

⁴¹ A/C.5/35/48.